

# 大阪府介護・福祉人材確保等検討専門部会報告 「大阪府介護・福祉人材確保戦略」(概要)

平成 29 年 11 月 9 日

## 第 1 章 戦略の概要

### 1 戦略策定の趣旨

- ・ 少子高齢化・人口減少社会の進展に伴い、生産年齢人口が減少
- ・ 介護・福祉人材の確保については、①要介護高齢者が増加する中で量の確保と、②高度化・多様化する支援ニーズに対応する質的な向上が課題に

### 2 戦略の位置付け

- ・ 第 7 期大阪府高齢者計画、第 4 次大阪府障がい者計画（後期計画）、大阪府子ども総合計画（事業計画）に反映。各計画において確実に実施

### 3 戦略の推進体制

- ・ 福祉部が中心となり、商工労働部や教育庁等庁内関係部局間の連携を強めるだけでなく、労働局をはじめとした関係機関・団体等との連携も促進
- ・ 今後とも、有識者等から必要な意見を伺いながら、政策に反映させていく仕組みを検討
- ・ 各種の計画においても、進捗状況を適宜点検

## 第 2 章 介護・福祉人材を取り巻く現状

### 1 府内人口の推移、雇用情勢等

#### (1) 高齢化率の上昇と生産年齢人口の減少

- ・ 高齢化率(65 歳以上人口の占める割合)は、平成 29(2017)年 7 月現在 26.5%。2025 年には 29.2%に、2040 年には 36.0%に
- ・ 生産年齢人口は、2010(平成 22)年を 100 とした場合、2025 年には 88.4 に、2040 年には 70.9 に減少

#### (2) 拡大する人材需給のミスマッチ

- ・ 景気回復が続く中、労働市場はひっ迫。大阪府の平成 29(2017)年 9 月の有効求人倍率(季節調整値)は 1.59 倍(平成以降の最高水準)
- ・ 一方、介護関連職種の有効求人倍率は、平成 28(2016)年 10 月以降、4 倍強で推移し、保育関連職種の有効求人倍率も 3 倍を突破

### 2 府内の介護・福祉人材をめぐる状況

- ・ 人材ニーズの増加スピードは、供給面の増加スピードを上回るペースで推移。介護サービス従事者数は 2025 年に約 3.4 万人分の人材不足に
- ・ 一方、介護職の離職率は 18.7%と、全国(16.7%)に比べて高い状況

- ・ 介護従事者自身の仕事へのやりがいや、雇用の安定性を評価する声は強いことを踏まえ、マイナスイメージを払しょくし、介護の仕事の魅力を広く発信する「介護イメージアップ戦略」の打ち出しが必要

### 第3章 取組みの視点と関係機関の役割

#### 1 取組みの視点

- ・ 介護・福祉人材の「量」と「質」の両輪の確保を図るため、「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」という3つのアプローチに基づき、「現状と課題」に関する分析を行った上で、「対応の方向性」を検討

#### 2 関係機関の役割

- ・ 府・市町村・事業者等の関係主体が緊密な連携を図りながら、オール大阪で一致団結し、それぞれの責任に応じた役割を担っていく

### 第4章 取組みの方向性

#### 1 参入促進

##### (1) マッチング力の向上

- ①福祉人材支援センターの機能強化
- ②地域介護人材確保連絡会議を活用した取組みの拡充

##### (2) 若者等の新規参入促進策

- ①採用活動の強化
- ②介護・福祉の魅力発信、介護・福祉に触れる機会の提供
  - 魅力発信に向け、教育機関・一般学生へのアプローチ強化。特に、府教育庁と連携し、高校生向け出前講座などを積極的に展開
- ③新卒者の参入促進
- ④介護福祉士等養成ルートでの参入促進
  - 特に若者に向けて話題性のあるイメージアップ広報として、「介護イメージアップ戦略」を展開
  - フリーターや長期離職中の若者等の参入促進も図るため、地域若者サポートステーション等の若者支援機関と連携し、職場体験に誘導
- ⑤社会人経験者・女性など未経験者等の参入促進：「介護職員初任者研修受講支援事業」の見直し
  - 受講促進策としての機能を有しながら、着実にマッチングに結びつく手法へと改善を図る

##### (3) 離職した人材の呼び戻し策

- ①再就職準備金貸付制度
- ②福祉人材支援センターにおける届出制度（システム）

#### (4) 高齢者、障がい者等の新規参入促進策

##### ①高齢者等の介護入門研修（いわゆる『介護助手』）の導入検討

- 介護未経験者に対する入門的な研修を実施し、中高年齢者を念頭に置いた『介護助手』の育成による「人材の確保」と、業務の切り分けによる介護職員の「負担軽減と専門職化」、「個別性の高いケア」を実現

##### ②障がい者の参入促進（公共職業訓練を通じた人材育成事業）

- 職業訓練のコース設定や訓練内容のさらなる拡充に向け、訓練未実施地域の民間の養成研修事業者等に訓練受託を働きかけ
- 府立高等職業技術専門学校においても、介護補助分野等への就職につながる訓練について2018年度以降の実施を検討

##### ③ひとり親家庭の親と介護職場のマッチング策の検討

- 母子家庭等就業・自立支援センター等との連携強化を通じて、ひとり親家庭の親の就労ニーズの掘り起こし。また、就業継続が可能となるよう、ひとり親家庭の親（子育て中の親）が働きやすい介護職場環境の整備（例えば、夜間勤務形態に対する配慮など）を検討

#### (5) 外国人介護人材の受入れ

##### ①在留資格「介護」の創設対応策の検討

- 留学生と受入事業者との間の奨学金貸与契約ルールや労働契約ルールなどに関する全国初の「在留資格「介護」による外国人留学生受入れガイドライン（仮称）」を作成
- 関係機関等からなる「大阪府介護留学生受入適正化推進協議会（仮称）」を設立し、研修等を実施することを通じて、「ガイドライン」や関連情報を関係者間で共有できる仕組みづくりを検討

##### ②国への規制改革要望

## 2 労働環境・処遇の改善（離職防止、定着促進）

### (1) 雇用管理改善

#### ①労働災害の防止

#### ②福祉機器、介護ロボットの導入促進

- 腰痛問題の解消とともに業務の効率化など職場環境の改善を図るため、移乗介助支援などの現場に福祉機器、介護ロボットを導入する際の助成措置等を講ずることを検討
- 導入した機器等の活用促進に当たっては、施設長等のマネジメント層と現場職員の両面への働きかけが不可欠であり、研修等を効果的に組み合わせることを通じて、ハード・ソフトの両面から、府を「ノーリフト・ポリシー」先進地域に変えていく

## (2) 事業所そのものの質向上に向けた取組み

### ①『表彰』制度の検討

- 介護事業者自らの労働環境・処遇の改善、質の向上に資する取組みを促進するため、一定水準の「労働環境・処遇の改善」と「サービスの質の向上」に加え、優れた取組みを実践している事業者を表彰する制度を創設し、表彰事業者の取組みを周知。表彰の選定基準の一つとして、第三者評価や情報公表制度の調査の受審状況を踏まえることなどを検討

## (3) 処遇改善

### ①介護職員処遇改善加算の一層の改善、恒久的な措置に係る国への要望

### ②正社員化の推進等

- 労働局との連携により、キャリアアップ助成金の活用促進等を通じて、府内の介護事業者における非正規職員の正規化を推進。併せて、多様な正社員（勤務地・職務限定・短時間正社員）への転換等も促進

## 3 資質の向上

### (1) 職員の資質向上・職場定着支援に向けた取組みの見直し

- 小規模事業所で働く職員の資質向上・職場定着支援に当たっては、地域性を踏まえた内容に見直しを行っていく。たとえば、市町村域内でのリーダー養成、同期づくりなど、市町村において実施する方が効果的と考えられる事業については、地域医療介護総合確保基金を活用し、支援メニューを検討。地域内での人的交流を進めるなど、地域全体として資質の向上とキャリアパスの形成につなげていく

### (2) 職員研修支援に向けた取組みの見直し

- 広域自治体としての府の役割、受講者のスキル、事業者のニーズ、小規模施設・事業所への配慮といった観点から見直しを行い、府の実施する研修としては、人権やソーシャルインクルージョンなど社会福祉施設従事者としての基礎的研修と、職員のキャリア形成を支援する階層別の専門研修に特化する
- これらの取組みを継続的に行っていくため、関係者から意見を聴取し、次年度の研修内容に反映させる仕組みを活性化し、充実を図る

### (3) 介護支援専門員の資質の向上に向けた取組み

#### ①「法定研修」の質向上及び標準化

#### ②「法定外研修」のあり方の検討

### (4) 介護福祉士の資質向上