

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」

平成 29 年 11 月 9 日

大阪府社会福祉審議会 介護・福祉人材確保等検討専門部会

大阪府介護・福祉人材確保戦略 目次

第1章 戦略の概要	3
1 戦略策定の趣旨	3
2 戦略の位置付け	3
3 戦略の推進体制	3
第2章 介護・福祉人材を取り巻く現状	4
1 府内人口の推移、雇用情勢等	4
(1) 高齢化率の上昇と生産年齢人口の減少	4
(2) 拡大する人材需給のミスマッチ	4
2 府内の介護・福祉人材をめぐる状況	5
(1) 府内の介護・福祉人材の需給状況の推移等	5
(2) 特に、介護職場に関する評価	5
第3章 取組みの視点と関係機関の役割	6
1 取組みの視点	6
2 関係機関の役割	6
(1) 大阪府の役割：計画的かつ広域的な支援策の実施	6
(2) 市町村の役割：地域性を踏まえた対応策の検討	7
(3) 事業者の役割：人材の定着促進、質の向上に向けた創意工夫	7
(4) 関係団体、養成施設等の役割：	7
第4章 取組みの方向性	8
1 参入促進	8
(1) マッチング力の向上	8
①福祉人材支援センターの機能強化	8
②地域介護人材確保連絡会議を活用した取組みの拡充	8
(2) 若者等の新規参入促進策	9
①採用活動の強化	9
②介護・福祉の魅力発信、介護・福祉に触れる機会の提供	9
③新卒者の参入促進	9
④介護福祉士等養成ルートでの参入促進	9
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	10

(3) 離職した人材の呼び戻し策	10
①再就職準備金貸付制度	10
②福祉人材支援センターにおける届出制度（システム）	10
(4) 高齢者、障がい者等の新規参入促進策	11
①高齢者等への介護入門者研修（いわゆる『介護助手』）の導入検討 ..	11
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）	11
③ひとり親家庭の親と介護職場のマッチング策の検討	12
(5) 外国人介護人材の受入れ	12
①在留資格「介護」の創設対応策の検討	12
②国への規制改革要望	13
2 労働環境・処遇の改善（離職防止、定着促進）	14
(1) 雇用管理改善	14
①労働災害の防止	14
②福祉機器、介護ロボットの導入促進	15
(2) 事業所そのものの質向上に向けた取組み	16
①『表彰』制度の検討	16
(3) 処遇改善	16
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 ..	16
②正社員化の推進等	17
3 資質の向上	18
(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	18
(2) 職員研修支援に向けた取組みの見直し	18
(3) 介護支援専門員の資質の向上に向けた取組み	19
①「法定研修」の質向上及び標準化	19
②「法定外研修」のあり方の検討	19
(4) 介護福祉士の資質向上	20
大阪府社会福祉審議会 介護・福祉人材確保等検討専門部会	21

第1章 戦略の概要

1 戦略策定の趣旨

我が国では、少子高齢化・人口減少社会の進展に伴い、生産年齢人口（15～64歳人口）が減少していく中で、要介護・要支援認定者、単身あるいは夫婦のみの高齢者世帯等は増加し続けることが見込まれており、経済状況の好転に伴う他産業への人材流出といった懸念もある中で、介護・福祉人材の確保は、今後、一層困難になっていくことが予想されている。

また、医療ニーズや複数の障がいのある方々、認知症高齢者の増加など、高度化・多様化する支援ニーズに対応しうる介護・福祉人材については、質的な向上を図っていくことも求められる。

今後とも増加が見込まれる高齢者をはじめとして、障がい者・子どもなど全ての人々を地域で支えるための仕組みである「地域共生社会」を構築していくためには、その基盤となる介護・福祉人材を量・質ともに安定的に確保していくことが最大の課題となっている。

こうした中、大阪府では、今後の介護・福祉人材の確保策等について検討するため、平成29年6月、大阪府社会福祉審議会の下に、学識経験者、介護職団体関係者、施設団体代表などからなる専門部会を設置し、関係団体等への意見聴取も行いながら、部局横断的な検討を行ってきた。こうした検討経緯等を踏まえ、オール大阪で介護・福祉人材を確保するための取組みとして、今般、「大阪府介護・福祉人材確保戦略」を取りまとめた。

今後、戦略に基づく取組みを着実に実施していくとともに、その進捗状況を定期的に点検し、必要な人材の確保を図っていく必要がある。

2 戦略の位置付け

平成29年度は、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）等の策定年次になっていることに加え、2019年度は、大阪府子ども総合計画（事業計画）の見直しが行われることとされている。人材の確保・育成は、それぞれの計画においても、重要策の一つに位置づけられていることを踏まえれば、本戦略の内容は、各計画にも適宜反映していくことが求められるとともに、所要の予算措置等を講じながら各計画の事業年度期間中の確実な実施につなげていくことが強く期待される。

3 戦略の推進体制

府においては、これまでも、介護・福祉人材の確保に関連し、様々な制度・事業を通じた取組みを行ってきた。しかし、人的・財政的制約が一層厳しくなっていくことが見込まれる中、シームレスで効率的な施策展開を進めていくためには、部局を超えた連携が不可欠であるとともに、府・市町村・事業者等の関係者が問題意識を共有した上で、それぞれの立場において着実に役割を果たしていくことが求められている。

このため、本戦略の推進にあたっては、福祉部が中心となって、就業促進・人材育成を所管する商工労働部や、若年世代への理解促進の観点から教育庁を通し教育関係機関との連携を図るなど、庁内関係部局間との相互の連携のもとに進めていくとともに、労働局をはじめとした関係機関・団体等との連携についても促進していく必要がある。また、今後とも、関係機関・団体等との連携を図り、有識者等からも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するとともに、2に記載された各種の計画において、その進捗状況を適宜点検し、必要な対応等を着実に実施していくことが求められる。

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

高齢化社会の進展に伴い、府内人口は既に減少局面に入っており、高齢化率(65歳以上人口の占める割合)についても、2017(平成29)年7月現在で26.5%に達している。国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」によれば、団塊の世代(昭和22~24年生まれ)全員が後期高齢者になる2025年には府内の高齢化率は29.2%に、団塊ジュニア世代(昭和47~49年生まれ)が65歳以上になる2040年には36.0%に達することが予想されている。

一方で、既に減少局面に入っている府の人口の中でも、生産年齢人口の減少の幅は大きく、2010(平成22)年の人口を100とした場合、2025年には88.4に、2040年には70.9にまで減少していくことが見込まれている。

(2) 拡大する人材需給のミスマッチ

府内の雇用情勢に目を向けると、景気回復が続く中、労働市場はひっ迫し、売り手市場の様相を強めている。

大阪府の平成29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)に達するなど、民間企業一般に人手不足感が強まっている。また同月の正社員有効求人倍率(原数値)は1.11倍と平成16年11月に統計を取り始めて以来過去最高の水準に達しており、労働力人口の減少が見込まれる中、企業は長期的視点に立って人材を確保するため、正社員の求人も増やしている状況にある。

このように、府内の労働市場がひっ迫する中、介護関連職種の有効求人倍率は、昨年(平成28年)10月以降、4倍強で推移しており、保育関連職種の有効求人倍率も3倍を突破するなど、既に超人手不足とも呼ぶべき状況にある。

労働集約型産業の典型である介護・福祉産業は、サービス需要の増大が、必要な人員の増大に直結しやすい一方で、税や保険料を主たる財源とし、

劇的な処遇改善も難しいため、必要とされる人材の需給面でのミスマッチの解消が容易ではないという構造的な課題も抱えている。

2 府内の介護・福祉人材をめぐる状況

(1) 府内の介護・福祉人材の需給状況の推移等

府は、これまでも、介護・福祉人材の確保に関連し、様々な取組みを実施してきた。平成24年度以降の過去4年間の府内介護・福祉従事者数の推移を見ると、平成28年度の介護サービス従事者は16.4万人(+3.0万人)、障がいサービス従事者は5.2万人(+1.9万人)、子育てサービス従事者は3.1万人(+0.6万人)になるなど、供給面では堅調な増加が続いている。

しかし、既に、介護・福祉人材をめぐる労働市場はひっ迫していることに加え、将来にわたって需要面における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していくことが見込まれている。特に、大阪府における介護サービス従事者数は2025年に18.5万人に増加すると見込まれているが、必要とされる介護人材の需要見込みは21.9万人にのぼっており、結果として約3.4万人分の需給ギャップ（介護人材不足）が生ずることが見込まれている。

さらに、府の介護需要は、2025年以降も上昇し、要介護認定率のピークは2035年、介護需要のピークは2040年頃と見込まれていることを踏まえれば、2025年以降も一層の人材確保対策が求められることが確実視される。

こうした状況下においては、人材確保対策のみならず、離職防止・定着支援に向けた取組みも重要になるが、平成28年度の大阪府における介護職の離職率は18.7%と、全国（16.7%）に比べて高い状況が続いており、確保した人材の定着状況にも課題を抱えている。

(2) 特に、介護職場に関する評価

公益財団法人介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査」によると、介護従事者に対し、現在の仕事の満足度DI「(満足割合+やや満足割合) - (やや不満足割合+不満足割合)」を聞いたところ、「仕事の内容・やりがい」は+43.5ポイントで最も高く、以下、「職場の人間関係、コミュニケーション」が+31.1ポイント、「雇用の安定性」が+19.7ポイントと続くなど、仕事へのやりがいや、雇用の安定性を評価する声が強かった。その一方、「賃金」は-22.0ポイント、「教育訓練・能力開発のあり方」が-7.4ポイント、「人事評価・処遇のあり方」が-7.4ポイントと続いており、賃金面や、能力開発機会の面での課題を感じている現状が明らかになっている。

また、介護職員（正規職員）の一週間の平均労働日数は5.1日、平均労働時間数も41.0時間、深夜勤務がない職員の割合は68.7%となっている。一般的に、介護の仕事は、「きつい」などのイメージから入職者が増えないといわれているが、労働時間を見る限り、必ずしも一般的なイメージの通りではない状況も見受けられる。

また、介護の仕事は、上記満足度 DI に示されているように、「人を支え、人とともに成長できる」やりがいのある仕事であり、介護福祉士等の専門資格・技能を活かしつつ、雇用の安定やライフプランに合わせた柔軟な働き方を選択することができるなどのメリットもあるが、こういったプラス面が社会全体で正しく認識されておらず、参入の障壁となっているとの指摘がある。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とともに、介護の仕事の社会的評価を高めるための「介護イメージアップ戦略」を打ち出していくことが強く求められる。

第3章 取組みの視点と関係機関の役割

1 取組みの視点

団塊の世代が全員 75 歳以上となる 2025 年や、団塊ジュニアが全員 65 歳となる 2040 年に向け、介護・福祉人材の「量」と「質」の両輪の確保をバランスよく行っていくことにより、必要な人材確保と良質なサービス提供の確保に向けた好循環を起こしていくことが求められる。

このため、本戦略の検討に当たっては、「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」という 3 つのアプローチから、既存施策の大胆な点検・見直しを進めるとともに、必要な新規施策の検討を行った。

また、3 つのアプローチについて、それぞれ今後の具体的な施策等を検討していくためには、まずは、現行施策の到達点と課題を確認するための「現状と課題」に関する的確な分析が欠かせない。その上で、新たに見えてきた視点等も踏まえつつ、課題に的確に対応していくための「対応の方向性」に基づいて、着実に取組みを進めていく必要がある。

2 関係機関の役割

「量」と「質」の両輪の確保を目指す介護・福祉人材確保対策を着実に実施していくためには、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ことが求められる。

(1) 大阪府の役割：計画的かつ広域的な支援策の実施

「量」と「質」の両面から、介護・福祉サービスが安定的に提供される体制整備を図っていくためには、府域全体での人材需給の推計を行った上で、広域的かつ総合的な人材確保を進めるための対応策を計画的に講じていく必要がある。こうした取組みについては、専門性や効率性の観点から、府域レベルでの取組みが求められる。

このため、府は、国の施策動向に目を配りながら、関係団体等との連携・調整を行い、必要な支援策を市町村向け、事業者向けに実施していくことが求められる。

また、府庁内での部局間連携はもとより、大阪労働局など関係機関、関係団体等との連携を深めながら、関係機関・団体等と有識者からなる会議体において不断の検討を行い、今後の介護・福祉人材確保対策に関する大きな方向性を打ち出していくとともに、その着実な進捗を管理し、府民全体に向けた啓発活動に努めていくことが求められる。

(2) 市町村の役割：地域性を踏まえた対応策の検討

第7期介護保険事業計画の策定に向けた国のガイドライン（「介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針」）によれば、市町村の介護保険事業計画においても、新たに任意の記載事項として「人材の確保及び資質の向上」が位置づけられたところである。今後、顔の見える関係性を活かした定着支援への取組みなど、地域性を活かした方が効果をあげられるような対応策については、市町村自らが積極的に取り組んでいくことが考えられる。

一方、府においては、「地域医療介護総合確保基金（介護従事者の確保に関する事業）」を活用し、スキルアップと定着支援に向けた研修の実施など、市町村が地域の実情に応じて必要な事業を選択・実施するための支援メニューを創設し、財政的にも市町村の取組みを後押ししていくことが求められる。

(3) 事業者の役割：人材の定着促進、質の向上に向けた創意工夫

介護・福祉職に対するイメージアップを図っていくためには、職員の離職防止、定着促進に向け、事業者自身が主体的に取り組んでいくことが重要である。上記(1)(2)の取組みは、多様な働き方に対応した職場環境の改善や計画的な人材育成など、事業者自身の主体的な取組みがあつてこそ、一体となって成果を上げていくことが期待される。

また、こうした人材の定着促進に向けた取組みにおいては、個々の事業者の単位を越えて地域ぐるみで取り組むことが有効である。特に、「一法人一施設」などの小規模な事業所においては実施が困難な研修やキャリアアップ支援のための環境づくりについては、地域内の複数の法人が共同して取り組むことにより実現を図るという視点が重要である。さらには、地域内の法人連携による共同採用や人事交流などへと発展させていくことも考えられる。

(4) 関係団体、養成施設等の役割：

(3)の事業者自身の取組みは、社会福祉法人大阪府社会福祉協議会、公益社団法人大阪介護老人保健施設協会などの関係団体や、公益社団法人大阪介護支援専門員協会、公益社団法人大阪介護福祉士会等の職能団体が一体となって取り組んでいくことによってこそ、はじめて高い効果が期待される。また、良質な人材の確保に当たっては、個々の介護福祉士養成施

設、保育士養成施設、社会福祉学科等を有する大学などの養成施設等の主体的な取組みも欠かせない。

これらの関係団体や養成施設等は、現下の問題意識を共有しながら、「量」と「質」の両面での人材確保に向けて、大阪府や市町村との連携強化を図りつつ、一体となって取り組んでいくことが求められる。

第4章 取組みの方向性

1 参入促進

介護・福祉人材の構造的特性として、女性や非正規雇用が多いといった点が挙げられる。2025年に向け、介護・福祉人材確保の持続可能性を高めるためには、こうした既存のターゲット層への対策強化にとどまらない取組みが求められる。

介護・福祉人材のすそ野を拡大するためには、若年層への働きかけをはじめとして、元気な高齢者、子育て中の女性、他業界からの転職者などの呼び込みを図るとともに、障がい者やひとり親、無業若年者、生活困窮者などの就職困難者の活躍の場としての設定を図る視点も重要である。

また、高齢化社会のさらなる進展により、生産年齢人口が減少していく中、積極的な人材確保方策を考えるためには、海外の人材、とりわけ成長著しいアジアの優秀な人材にも目を向けていく必要がある。折しも、介護人材に関しては、出入国管理及び難民認定法（「入管法」）改正による在留資格「介護」の創設や、技能実習制度の対象職種として「介護職種」の追加等がなされたところである。関西国際空港というアジアからの玄関口を持つ府においては、高い知名度と地の利を活かした積極的な取組みを行っていくことが有効と考えられる。

（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

【現状と課題】

- 福祉分野の無料職業紹介所としての機能を有する大阪福祉人材支援センターにおいては、地域関係機関との連携や一般学生へのアプローチ強化などにより、介護分野におけるマッチング力の向上を図っているが、景気の回復に伴い、全産業で人手不足感が強まっていることから、福祉・介護分野での求職登録者数や職場体験人数、就職に結びつく人数等が減少してきている。

【対応の方向性】

- 福祉人材支援センターや地域連絡会議が、ハローワークやシニアの就業支援をしている機関と連携し、合同面接会を実施するなど、これまでの取組み

をさらに進め、より効果的な手法による事業実施を図り、介護分野への就職に結びつける。

- 地域介護人材確保連絡会議を活用して、市町村が主体的に人材確保に取り組む事業運営体制や、地域ごとに複数の事業者が連携して共同で人材確保や定着促進に取り組む体制づくりを支援する。

(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

③新卒者の参入促進

④介護福祉士等養成ルートの参入促進

【現状と課題】

- 介護職場のマイナス面ばかりが強調されがちであり、職業としての福祉・介護への理解不足が見られる。
- 介護職には、高齢者の自立を支援するという仕事としての魅力ややりがいのほか、資格や専門性を身につけてそれを活かして働くことができる、自身のライフプランに合わせて柔軟な働き方を選択することができるといった職業としての利点があるにもかかわらず、特に、若年層においてこうした点が理解されておらず、職業として介護を志す若者が少ない。
- また、核家族化の進展などにより、子どもが身近に高齢者と接する機会が少なくなり、介護や福祉そのものに対する理解不足が見られる。
- 府内の介護福祉士養成施設の定員充足率は、平成 22 年度が 71.2% (定員 1326 名、入学者 944 名)であったが、平成 29 年度は 44.8% (定員 1063 名、入学者 476 名)に低下している。

【対応の方向性】

- 若者等の進路選択にあたっては、まずマイナスイメージを払しょくすることが重要であることから、職業としての介護に対する正しい理解促進と並んで、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」を展開する。イメージアップにあたっては、福祉を目指している若者や現役の若手職員の声も取り入れるなどの手法により、効果的な取組みを推進する。
- また、福祉・介護職場の魅力発信に向け、教育機関、一般学生へのアプローチを強化していく。特に、府教育厅と連携し、高校教員(進路指導担当等)への働きかけを強化するとともに、高校生向け出前講座の積極的展開などにより、福祉に対する理解を進めるための取組みを行う。
- さらに、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、職場体験に誘導する。

- また、地域介護人材確保連絡会議等を活用して、市町村教育委員会との連携も推進し、福祉体験などを通じ、小中学生の理解促進に取り組む。
- 介護福祉の専門職である介護福祉士の確保に向け、介護福祉士修学資金貸付制度の幅広い周知を通じて、介護福祉士養成施設への入学者の拡大を図る。

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

【現状と課題】

- 介護職員初任者研修の受講料の一部を補助する「介護職員初任者研修受講支援事業」については、制度創設時(平成 27 年度)においては執行状況が目標件数に比べて非常に低調に留まっていた。平成 28 年度より積極的な周知広報に努め、活用実績は伸びてきているが、介護分野への参入希望者自体が減少する中、初任者研修の受講者数を上向かせるところまでは至っていない。
- 府の生産年齢人口の女性就業率は 59.8%(全国平均 63.1%)であり、47 都道府県で 45 位にとどまっている(総務省「就業構造基本調査(平成 24 年)」)。一方、「医療・福祉」産業は、過去 2 年間で、府内で男女ともに最も就業者数が増加(男女計+8.1 万人、うち男性+4.6 万人、女性+3.5 万人)するなど、雇用吸収力が高い(総務省「労働力調査地方集計結果(四半期平均)」)。

【対応の方向性】

- 介護従事者としての基礎的な知識を身に付けるための研修である初任者研修の受講者数を下支えし、介護従事者のすそ野を拡大させる効果は一定認められることから、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見直しを図る。

(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)

【現状と課題】

- 現在、介護・福祉の仕事に就いていない有資格者や離職者に対し、平成 29 年 4 月の届出制度開始以降さまざまな広報媒体により積極的に周知を図っているが、届出人数、貸付制度の利用者が伸びていない。

【対応の方向性】

- 市町村の保険・年金窓口において周知を図るなど、離職時にターゲットを当てた効果的な広報手法を検討するとともに、再就職支援セミナーと一体となった就業支援を図る。
- 全国レベルでの広報の実施や介護福祉士登録簿など既存の情報を活用し

た周知方策について、国への働きかけを行う。

(4) 高齢者、障がい者等の新規参入促進策

①高齢者等への介護入門者研修（いわゆる『介護助手』）の導入検討

【現状と課題】

- 健康寿命が延伸し、65 歳以上でも働く意欲のある人は 6 割以上となっている。しかし、60 歳以上の 7 割以上が就労しておらず、地域における活動にも従事していない。
- 慢性的な人材不足が続く中、施設等では、十分なスタッフが確保できないため、業務の機能分化が進んでおらず、高度な介護ニーズに対応するための技術の蓄積、専門職化が進んでいない。

【対応の方向性】

- 介護未経験者に対する入門的な研修により、介護に関する不安を解消する。具体的には、中高年齢者、子育てが一段落した主婦層等を念頭に置いた『介護助手』の導入による「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」の実現に努める。
- 同時に、元気高齢者の就労先の創出することにより、生きがい、やりがいのある仕事を通じて「介護予防」にもつなげていく。

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）

【現状と課題】

- 障がい者の就労支援に向けては、民間教育訓練機関への委託により、介護職員初任者研修や介護補助・清掃の職業訓練を実施している。受講者のうち約7割が就職するなど効果が高いが、応募者が少ないため、今後、コース設定や訓練内容のさらなる拡充を図りながら訓練受講生を確保することが課題である。

【対応の方向性】

- 受講者の確保については、就労移行支援事業所が集まる会議や研修等において制度を周知し、支援機関等から訓練受講を通じた就業へと誘導するなど、関係機関の連携を強化する。
- 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ては、障がい者になるべく身近な地域で受講できるよう、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る。
- 加えて、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するなど、障がい者の能力、適性、事業所ニーズに対応した訓練の充実を図る。

③ひとり親家庭の親と介護職場のマッチング策の検討

【現状と課題】

- 大阪府の「母子家庭の母」の労働力率は87.8%(全国平均90.7%)にのぼり、いわゆるM字カーブは観察されないほか、72.9%(全国平均79.9%)が就業しており、府内の全女性の平均41.8%(全国平均45.4%)より高い就業率となっている。その一方、就業者のうち正規の職員・従業員は38.0%(全国平均42.5%)に留まっているほか、完全失業者の割合(大阪府7.1%、全国平均6.1%)も高めとなるなど、雇用形態やマッチングに課題がある(総務省「平成27年国勢調査」)。
- 平成27年の母子家庭の母の総所得は270.3万円(+26.9万円(対平成24年比))、うち雇用者所得は209.3万円(+41.0万円(対平成24年比))となっており、3年前よりも好転しているものの、児童のいる世帯の総所得707.8万円、うち雇用者所得609.9万円と比較すると、まだまだ低い現状にある。母子家庭等を含む、ひとり親家庭の親については、より収入が高く、安定した就業を可能にするための支援が必要である(厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」)。

【対応の方向性】

- 未就業のひとり親対策については、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を行う。
- また、ひとり親の就業継続や正社員化が可能となるよう、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)や正社員化の推進を検討する。

(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

【現状と課題】

- 平成29年9月に施行された「改正入管法」により、留学生として入国し、介護福祉士養成施設(2年以上)を卒業後、介護福祉士資格を取得した外国人は、介護福祉士として国内で就労することが可能となった。
- 在留資格「介護」については、技能移転を目的とする「技能実習制度」や、試験合格が課題となる「経済連携協定(EPA)」による受入れと比較して、専門性や定着性の観点から、優秀な人材を、中長期的かつ計画的に確保する効果的な手段となり得る。その一方、技能実習生やEPA介護福祉士候補者の受入れと異なり、公的な監理団体による監督のスキームが存在しないという制度的な課題がある。

【対応の方向性】

- 悪質な事例が生ずることを未然に防止し、円滑な受入れから就労継続につなげるため、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)」を作成する。
- あわせて、関係機関等からなる「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する。
- これらの取組みにより、関西国際空港を擁する大阪の地の利も活かし、他府県に先駆け、いち早く優秀な外国人人材の確保と定着支援を図っていく。

②国への規制改革要望

【現状と課題】

- 平成 28 年の社会福祉法等の一部を改正する法律施行に伴い、2017 年度から 2021 年度までの介護福祉士養成施設の卒業生は国家試験受験の有無に関わらず、卒業後5年間は介護福祉士の資格を有することとし、この間のうちに、国家試験に合格するか、介護の業務に5年間従事するかのいずれかを満たすことにより、引き続き、介護福祉士としての資格を有することができることとされた。一方、2022 年度以降の介護福祉士養成施設の卒業生については、国家試験に合格しない限り、「介護福祉士」の国家資格は保有できない。外国人留学生が介護福祉士養成施設を卒業した後、試験に合格しない時点で在留資格が切れてしまうことや、試験を受ける際の配慮については、現時点では特段のルールが準備されていない。
- 在留資格「介護」は、外国人留学生が日本の介護福祉士養成施設等を卒業し、介護福祉士の国家資格を取得した場合に限り、在留資格を認めることとしている。しかし、同じ介護福祉士の国家資格を取得した者であっても、EPA の枠組みによらず、技能実習制度により、施設等において実務経験3年を経た後、国家試験に合格した者(実務者ルート)については、在留資格が認められていない。

【対応の方向性】

- EPA に基づく外国人介護福祉士候補者に対しては、介護福祉士国家試験(筆記試験)の実施に当たって、全ての漢字に振り仮名を付けたり、試験時間を長くするなどの配慮がなされている。在留資格「介護」を目指し、2022 年度以降に介護福祉士養成施設を卒業する外国人留学生に対しても、同様の配慮を行っていくよう、国に求めていく。
- また、2022 年度以降に介護福祉士養成施設を卒業した外国人留学生については、仮に国家試験が不合格であったとしても、一回限りのチャレンジで帰国を強いることのないよう、例えば、養成施設卒業後5年間に限り、在留資格を付与するよう国に提案する。

- 技能実習制度の「介護職種」として「実務経験3年以上」の外国人技能実習生が国家試験を受験し合格した場合、海外への技能移転を図る「技能実習制度」との目的の相違はあるものの、同じ国家資格を保有する者であることにかんがみ、一定の条件下で在留資格「介護」の対象に追加するよう、国に検討を求めている。

2 労働環境・処遇の改善（離職防止、定着促進）

公益財団法人介護労働安定センター「平成 28 年度介護労働実態調査」によると、介護事業所からの離職者のうち、約7割(67.2%)は勤務年数3年未満の者で占められていた。こうした点を踏まえると、早期離職防止対策を図ることは、キャリアの継続による資質向上、事業者の育成にかかるコストの有効活用といった観点からも重要な課題である。

また、離職事由に応じた雇用管理の改善を進めていく必要がある。その際、非常勤が多い業界である実態を踏まえ、正社員化の推進など処遇の改善にも努めていくことが必要である。

さらに、介護・福祉職員の離職を防止し、求職者に選んでもらえる職場づくりには、事業者自らの取組みが欠かせない。

そのため、魅力ある職場づくりを行った事業者に対する表彰などを通じて、事業者の取組みを促進することなども必要である。

折しも、国をあげて、長時間労働の是正や非正規雇用の待遇改善などにより多様な働き方の実現をめざす「働き方改革」が進められており、介護福祉分野においても国等の関係機関と連携し取り組んでいくことが重要である。

(1) 雇用管理改善

①労働災害の防止

【現状と課題】

- 社会福祉施設における労働災害の死傷者数（休業4日以上）は年々増加しており、その内訳は「腰痛」と「転倒」が約4割を占めている。また、社会福祉施設の労働災害は、経験年数が3年未満の者が全体の約半数を占めている。
- 腰痛などの労働災害が多発している背景については、施設では利用者の安全や健康については十分配慮されてきた一方で、介護労働者の安全衛生教育については二の次になっており、施設としてのサポート体制が十分に整っていないことがあげられる。
- さらに、介護労働者の安全や健康を確保するために最も重要な採用直後の安全衛生教育については、法令で義務付けられているにもかかわらず、約半数の事業所においてしか実施されておらず、その内容も十分とは言えないことが多い。

- こうした現状を踏まえれば、労働局との連携を図りながら、介護労働者の安全と健康を守るために必要な対策を実施していくことが求められる。

【対応の方向性】

- 腰痛等の労働災害を防止するためには、施設管理者と現場職員の意識改革を図っていく必要がある。そのためには、施設管理者は安全衛生管理体制の構築と、雇入れ時を含めた安全衛生教育を確実に実施することが必要である。
- このような安全衛生教育を実施するためには、こうした内容を周知啓発するセミナー等への参加が有効であるため、労働局とも連携し、介護等の施設管理者と現場職員を対象としたセミナーへの参加等を推奨していく。

②福祉機器、介護ロボットの導入促進

【現状と課題】

- 介護現場では「腰痛」が職業病となっており、離職理由の一つに挙げられていることを踏まえれば、腰痛予防対策等を講じることにより、介護従事者の負担軽減を図ることが喫緊の課題となっている。介護従事者の負担軽減には、介護リフト等の福祉機器等の導入が有効だと考えられているが、府内の施設等においては、十分普及していない。
- また、福祉機器等を導入している施設等においても、現場では十分活用されないとの声も多い。
- そもそも、イギリスやオーストラリアをはじめとして、欧米諸国では一般的になっている「ノーリフト・ポリシー」(危険や苦痛の伴う、人力のみの移乗を禁止し、患者の自立度を考慮した福祉用具使用による移乗介護を義務付け)の概念が、十分には普及されておらず、スライディングボード、スライディングシートなど、持ち上げない介護を行うための機器等の活用状況にも課題がある。
- 一方、介護分野における生産性やサービスの質の向上、介護従事者の負担軽減を図っていく観点から、ロボットやICT等技術等が更なる発展を遂げていくことが期待されており、導入可能な技術はいち早く取り入れていく必要がある。

【対応の方向性】

- 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が必要である。
- 併せて、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

に組み合わせていくことを検討する。こうした取組みを通じて、ハード・ソフトの両面から、府を「ノーリフト・ポリシー」の先進地域に変えていく必要がある。

- また、大阪府内において、先進的な介護ロボットや機器等の開発・導入を進めていくため、介護現場のニーズと開発事業者等のシーズのマッチングに努めていく。

(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

【現状と課題】

- 職員の離職防止、定着促進には、事業者自らの主体的な取組みが重要である。その一方、労働環境の改善に係る「見える化」がなされておらず、事業者間での切磋琢磨につながっていない。さらに、介護・福祉業界のイメージアップが図られていないため、頑張っている法人でも人が集まらない状況にある。
- なお、全国的に一定の基準を満たした施設等に対する「認証制度」を導入する動きがあるが、予算規模が大きくなりがちな上、対応できる事業所が一定規模以上のものに限定されるという課題がある。大阪府では「表彰」において優れた取組みを顕彰し、他事業者に周知する方が効果的と考える。

【対応の方向性】

- 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」する制度を創設する。また、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する。
- さらに、表彰事業者の取組みの効果的な周知と、学生を含めた多様な層へ介護の魅力幅広くアピールできるよう、1(2)に記載された「介護イメージアップ戦略」との連携を図っていくほか、「表彰式」のイベント化なども検討する。

(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

【現状と課題】

- 第2章2(2)に記載したとおり、介護従事者に対し、現在の仕事の満足度DIを聞いたところ、最も不満足の高かったのが「賃金」となっている。今後とも、ケアの担い手である介護人材の「量」と「質」

の両面からの安定的な確保を図っていくためには、継続的な処遇改善に向けた支援策が欠かせない。

- 平成21年10月から、介護職員処遇改善交付金制度が導入され、平成24年度から、介護報酬及び障がい福祉サービス等報酬において、「介護職員処遇改善加算」が創設され、その後も数次にわたり加算の上乗せがなされることにより、介護職員の処遇の改善が図られている。

【対応の方向性】

- 「介護職員処遇改善加算」については、改定による効果や課題を十分に検証した上で、介護職員を含む全ての介護に関わる従事者に処遇改善策が確実かつ継続的なものとなるよう、施策を講じることが求められる。引き続き、国に対して、制度の一層の改善等を求めていく。

②正社員化の推進等

【現状と課題】

- 公益財団法人介護労働安定センター「平成28年度介護労働実態調査」によると、介護職場の非正規雇用労働者の割合は44.0%であり、平成28年総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による全産業の非正規雇用労働者の割合37.5%より高くなっており、特に、訪問介護員は76.0%が非正規雇用労働者で占められている。
- また、「平成28年度介護労働実態調査」によると、介護事業所に勤める非正規職員に対し、今後正規職員を希望するかを聞いたところ、「はい」23.7%、「いいえ」72.5%となっていた。非正規雇用を選ぶ理由については、「労働力調査（詳細集計）」によれば「自分の都合の良い時間に働けるから」などとする者も多いが、「正社員として働ける会社がなかった」者もあり、また一般に、非正規雇用は雇用の安定性や能力開発の機会、処遇などの面で課題を抱えていると言われている。

【対応の方向性】

- 労働局との連携強化により、キャリアアップ助成金の活用促進を図ること等を通じて、府内の介護事業者における非正規職員の正社員化を推進していく。併せて、正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、事業者による優秀な人材の確保や定着を同時に可能にするため、短時間正社員等の多様な正社員への転換等も促進していくことを通じて、介護労働者の雇用の安定と能力開発の向上を図っていく。
- また、労働局との連携により、「業務改善助成金」等の活用促進を通じて、介護事業所における生産性向上のための設備投資やサービスの利用と事業所内の最も低い賃金の引き上げを図っていく。

3 資質の向上

今後、一層の高齢化の進展に伴い、高度化・複雑化・多様化していく介護・福祉ニーズに的確に対応していくためには、介護・福祉人材の量的確保を進めるだけでなく、提供するサービスの質の維持・向上も欠かせない。また、介護分野に参入した人材が意欲に応じてスキルアップを図り、能力に応じた役割を担いながらキャリア形成を図っていくことが、モチベーションの向上や職場定着にもつながることから、介護・福祉人材の資質の向上を図ることも重要である。

こうした介護・福祉人材の「資質の向上」を進めるに当たっては、以下の視点に立って進める必要がある。

(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

【現状と課題】

- 小規模な事業所では、介護職員の資質向上・定着支援に向けた研修機会の確保等が課題となっている。しかし、現状のキャリアパス支援事業においては、補助の対象要件に一定の制限が設けられることなどから、必要性を感じていても、小規模事業所が実際に支援を受け入れることが難しい場合が多くなっている。

【対応の方向性】

- 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、ターゲット層を明確にしなが、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する。
- また、既存の地域介護人材確保連絡会議も活用して、地域ごとの法人連携による研修や研修受講時の相互支援など、ネットワーク化による利点を活用した取組みに対する支援策を検討し、小規模事業所においてもキャリアアップが図られるための仕組みづくりを行う。
- こういった仕組みを活用して、たとえば法人単独では難しいリーダー養成研修の実施によりマネジメント力の向上につなげる、市町村域内での合同入職式の実施により職員間のネットワークづくりを図る、さらには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

【現状と課題】

- 社会福祉施設・事業所の職員等向け研修については、主に職員階層別の基礎研修と分野別・専門別スキルアップ研修の二本立てで実施している

が、福祉・介護職員の資質向上を図る上で研修の重要性が増しているとともに、研修による技能アップを職員処遇に反映させる流れも強まっている。

【対応の方向性】

- 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進めていくため、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

【現状と課題】

- これからの介護支援専門員については、多職種協働、医療との連携が図れることに加え、自立支援に資するケアマネジメントに向け、適切な課題抽出や評価を行えることが求められる。このため、介護支援専門員に課せられる「法定研修」の内容等を絶えず点検していくことにより、介護支援専門員の資質の向上を図っていく必要がある。

【対応の方向性】

- 介護支援専門員の研修内容等については、学識経験者等からなる「研修向上委員会（仮称）」を設置し、PDCA サイクルに基づく評価等を行っていくとともに、研修内容の向上・均質化を図るため、講師用マニュアル等の作成を検討する。

② 「法定外研修」のあり方の検討

【現状と課題】

- 平成 27 年の介護保険法の改正により、介護支援専門員に対する自己研鑽の努力義務の規定が追加され、介護支援専門員へさらに専門的知識及び技術の水準を向上するよう努めることが求められた。また、主任介護支援専門員の更新制度が新設され、「法定外研修」の受講が必要とされるなどの見直しが行われた。

【対応の方向性】

- 現在、府が主催している「介護支援専門員法定外研修支援事業」を通じて検討された府の地域性（地域課題）を踏まえた法定外研修カリキュラムの普及促進を図るとともに、府内市町村等において自主的な研修が実施されるよう周知啓発に努めていく。

(4) 介護福祉士の資質向上

【現状と課題】

- 介護・福祉の専門職である介護福祉士には、現場のケアの提供者の中で中核的な役割を果たすことが求められるとともに、認知症高齢者の増加などに伴う生活支援も含めた介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応できる必要がある。

【対応の方向性】

- 介護福祉士については、平成 29 年 10 月 4 日の社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」を踏まえ、国のカリキュラム見直し等に関する議論を見極めつつ、その資質や社会的評価を高め、認定介護福祉士等のより高い能力を持つ現場のリーダーを育てていけるよう、関係者間の意見交換、連携強化に努めていく。

大阪府社会福祉審議会 介護・福祉人材確保等検討専門部会

(敬称略 五十音順)

浅野 幸子 公益社団法人 大阪介護福祉士会会長

井手之上優 社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会常務理事

岩田 敏郎 社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会老人施設部会部会長

大西 豊美 社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会社会福祉施設経営者部会部会長

川井太加子 桃山学院大学社会学部社会福祉学科教授 (職務代理)

衣川 一彦 公益社団法人 大阪介護老人保健施設協会副会長

黒田 研二 関西大学人間健康学部教授 (部会長)

関川 芳孝 大阪府立大学地域保健学域教育福祉学類教授

寺井 基博 同志社大学社会学部准教授

三木 一雄 公益社団法人 大阪社会福祉士会

臨時委員 (ヒアリング)

濱田 和則 社会福祉法人 晋栄福祉会理事長

光山 誠 医療法人 敬英会理事長

大阪府社会福祉審議会 介護・福祉人材確保等検討専門部会 開催実績

第1回 平成29年6月23日 (金)

議題 介護・福祉人材の現状と課題について

第2回 平成29年8月24日 (木)

議題1 外国人人材の受入れについて (ヒアリング)

議題2 中間論点整理

第3回 平成29年11月9日 (木)

議題 専門部会報告 (大阪府介護・福祉人材確保戦略) について