

介護・福祉人材確保戦略の取組について

対象受検機関：福祉部地域福祉推進室福祉人材・法人指導課、高齢介護室

| 事務事業の概要 | 検出事項 | 改善を求める事項(意見) | | |
|--|---|---|---|--|
| <p>1 「大阪府介護・福祉人材確保戦略」の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国的に、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いる。また、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と見込まれている。 こうした状況下において、府は、平成29年6月、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（構成員：学識経験者、介護職団体関係者、施設団体代表など）を設置し、同年11月、3つのアプローチ（1. 参入促進、2. 労働環境・処遇の改善、3. 資質の向上）により、オール大阪で介護・福祉人材の量と質の確保に取り組むことを取りまとめた「大阪府介護・福祉人材確保戦略」（以下「戦略」という。）を策定した。 <p>2 確保すべき人材の具体的な数値目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 戦略の内容は、「大阪府高齢者計画2018」（平成30年3月）、「第4期大阪府地域福祉支援計画」（2019年3月）等に反映され、これらの計画において、確保すべき人材の具体的な数値目標が掲げられている。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>●「大阪府高齢者計画 2018」における目標・指標</p> <p>2020年 需要推計 179,031人 供給推計 167,902人（需給ギャップ 11,129人）・・・目標：需要推計を上回ること</p> <p>2025年 需要推計 208,042人 供給推計 173,547人（需給ギャップ 34,495人）・・・目標：需要推計を上回ること</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> 推計値は、厚生労働省が都道府県等を支援するため作成した推計ツール（介護人材需給推計ワークシート）により算出されている。 また、国の推計ツールにおいて算定対象とされた介護人材（すなわち、府及び国が人材確保に取り組む対象）は、次のとおり。 <p>「介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員」及び「介護予防・日常生活支援総合事業における従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員」（介護福祉士やケアマネジャー（介護支援専門員）などの有資格者だけでなく、資格を持たない介護に従事する者を含むが、介護施設の職員であっても事務職員や調理士など、介護に従事しない者は含まない。）</p> 国の推計ツールによる推計値以外に、府における介護職員の過不足の現状（入所・通所・訪問等の介護サービスの種別ごと等）については、把握・分析されていない。 <p>3 介護・福祉人材確保に向けた具体的取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 府は、戦略において示された3つのアプローチを具体化するため、平成30年度から地域医療介護総合確保基金（※）を活用し、次に掲げる新規事業を展開している。 <p>※ 地域医療介護総合確保基金…地域の実情に応じた介護従事者の確保対策等を支援するため各都道府県に設置された基金（造成割合：国2/3、都道府県1/3）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>● アプローチ1 参入促進：ターゲットに応じた事業展開</p> <p>(1) 『介護福祉士になろう！』推進プロジェクト事業（当初予算額3,708千円・決算額3,682千円）</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; padding: 2px;">目的</td> <td style="padding: 2px;">・特に若者をターゲットに、介護職への「きつい」などのマイナスイメージを一新し、「なりたい職業」「選</td> </tr> </table> </div> | 目的 | ・特に若者をターゲットに、介護職への「きつい」などのマイナスイメージを一新し、「なりたい職業」「選 | <p>1 将来的に不足が見込まれる介護・福祉人材については、国の推計ツールによる推計値をベースに確保すべき人材の具体的な数値目標が定められ、個別事業が実施されているものの、府における介護職員の過不足の現状（入所・通所・訪問等の介護サービスの種別ごと等）については、把握・分析されていない。</p> <p>2 必要な介護・福祉人材を確保するため、府が戦略に基づき実施した平成30年度新規事業のうち、複数の事業（①介護の研修×お仕事チャレンジ事業、②介護入門者研修（『介護助手』の育成）事業、③職員の資質向上・職場定着支援事業）において、参加者数や申請件数の実績が予定を大きく下回っていた。</p> | <p>1 介護人材の確保に資する事業については、府における介護職員の過不足の現状（入所・通所・訪問等の介護サービスの種別ごと等）を十分に把握・分析した上で、より実態に即するよう事業内容等を決定されたい。</p> <p>2 参加者数や申請件数の実績が予定を大きく下回った事業については、介護現場での就労を希望する人材や、離職した介護人材等のニーズをより幅広くかつ詳細に把握するとともに、必要とする介護人材の利便性や柔軟性に配慮する等改善策を検討されたい。</p> |
| 目的 | ・特に若者をターゲットに、介護職への「きつい」などのマイナスイメージを一新し、「なりたい職業」「選 | | | |

| | |
|----|--|
| 概要 | ばれる職業」となることを目指したイメージアップを図る。 |
| 実績 | <ul style="list-style-type: none"> 介護の仕事の「よさ」を具体的にイメージできるような広報・発信を実施する。 介護福祉士の認知度向上や介護の仕事の魅力発信のためのプロモーションビデオを2本（各30秒、60秒）制作しYouTubeで配信。 平成31年1月20日から配信開始、3月31日時点で再生回数が15万回を超えた。 |

(2) 介護の研修×お仕事チャレンジ事業（当初予算額28,399千円・決算額2,940千円）

| | |
|-----|---|
| 目的 | <ul style="list-style-type: none"> 社会人経験者、女性などの介護業務未経験者をターゲットに、介護職員初任者研修の受講を促進し、職場体験につなげることにより、介護職員のすそ野拡大を図る。 |
| 概要 | <ul style="list-style-type: none"> 介護職員初任者研修を受講した者のうち大阪福祉人材支援センターが実施する職場体験事業に参加した者に対して、研修事業者を介し受講料の一部（1人当たり2万円・平均受講料52,500円の約4割）を補助する。 |
| 対象者 | <ul style="list-style-type: none"> 介護職員初任者研修を受講した者のうち、大阪福祉人材支援センターが実施する職場体験事業に参加した者（学生及び現在介護の職についている者を除く）。 |
| 実績 | <ul style="list-style-type: none"> 参加者が当初予定を大きく下回り、44名（当初予定1,280名）であった。 |

(3) 介護入門者研修（『介護助手』の育成）事業（当初予算額2,747千円・決算額2,227千円）

| 目的 | <ul style="list-style-type: none"> 中高年齢者や子育て後の女性などをターゲットに、介護業務の入門的な研修を実施し多様な人材の参入を促進するとともに、施設における業務の機能分化を図り、専門職が高度なケアに特化できる体制を確保する。 さらに、参加者の生きがいづくりや介護予防にもつなげる。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|-------------|---------------|-------------|---------------|----------|------|----|---|----|----|----|----|---|----|----|-----|---|---|---|----|-----|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|----|----|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|---|----|-----|
| 概要 | <ul style="list-style-type: none"> 府内7ブロックにおいて研修（基礎講座3時間、入門講座19時間）を実施する。 受講料1,000円 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 対象者 | <ul style="list-style-type: none"> 介護業務未経験者で介護に関心があるなど、誰でも参加可能 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 実績 | <ul style="list-style-type: none"> 参加者が当初予定を大きく下回り、149名（当初予定1,400名）であった。 <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>ブロック</th> <th>基礎講座 (名)</th> <th>入門講座 (名)</th> <th>基礎入門講座 (名)</th> <th>計 (名)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大阪市内</td> <td>53</td> <td>3</td> <td>16</td> <td>72</td> </tr> <tr> <td>北摂</td> <td>12</td> <td>0</td> <td>12</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>北河内</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>9</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>中河内</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>南河内</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>泉北</td> <td>21</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>泉南</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>93</td> <td>6</td> <td>50</td> <td>149</td> </tr> </tbody> </table> | ブロック | 基礎講座 (名) | 入門講座 (名) | 基礎入門講座 (名) | 計 (名) | 大阪市内 | 53 | 3 | 16 | 72 | 北摂 | 12 | 0 | 12 | 24 | 北河内 | 0 | 2 | 9 | 11 | 中河内 | 3 | 0 | 2 | 5 | 南河内 | 4 | 1 | 2 | 7 | 泉北 | 21 | 0 | 4 | 25 | 泉南 | 0 | 0 | 5 | 5 | 合計 | 93 | 6 | 50 | 149 |
| ブロック | 基礎講座 (名) | 入門講座 (名) | 基礎入門講座 (名) | 計 (名) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 大阪市内 | 53 | 3 | 16 | 72 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 北摂 | 12 | 0 | 12 | 24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 北河内 | 0 | 2 | 9 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 中河内 | 3 | 0 | 2 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 南河内 | 4 | 1 | 2 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 泉北 | 21 | 0 | 4 | 25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 泉南 | 0 | 0 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 合計 | 93 | 6 | 50 | 149 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| (4) 介護留学生受入適正化推進事業（当初予算額1,405千円・決算額687千円） | | | |
| 目的 | ・出入国管理及び難民認定法の一部改正（平成29年9月1日施行）により、留学生として入国し、介護福祉養成施設を卒業して介護福祉士資格を取得した外国人は「介護」の在留資格で国内就労が可能となったため、急増している介護留学生の適正な受入体制を整備することにより、外国人人材の確保を図る。 | | |
| 概要 | ・「大阪府介護留学生適正受入推進協議会」を設立し、関係者間での情報共有と適正な受入れ体制の確保に向けての検討を行う。 ・「大阪府版 在留資格「介護」による外国人留学生受入れガイドライン（平成30年3月）」（以下「ガイドライン」という。）の内容を研修等により周知する。 | | |
| 実績 | ①ガイドラインの作成 ②大阪府介護留学生適正受入推進協議会の開催（2回） ③外国人留学生の介護職員受入れ状況アンケートの実施 ④研修会開催4回・参加者347名（対象者：府内の介護老人福祉施設等の職員及び市町村介護人材確保担当課等の職員） 〔なお、決算額が予算額を下回ったのは、①研修案内を可能な施設についてメール送付したこと、②協議会の内1回を府公館（無料）で開催・研修会場に低価の施設を使用したこと等による。〕 | | |
| ● アプローチ2 労働環境・処遇の改善：雇用環境改善と事業者の取組促進 | | | |
| (1) 介護ロボット導入・活用支援事業 | | | |
| ア 介護ロボット機器購入補助事業（当初予算額10,000千円・決算額9,709千円） | | | |
| 目的 | ・介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化等により雇用環境の改善を図る。 | | |
| 概要 | ・介護ロボットを導入する介護事業者に、費用の一部（購入費の1/2、上限額30万円/台）に対する補助金を交付する。 | | |
| 実績 | ・38事業者、78台、計9,709千円（予算10,000千円）*申請282台、約27,000千円 | | |
| イ ノーリフト・ポリシー普及啓発事業（当初予算額2,500千円・決算額998千円） | | | |
| 目的 | ・腰痛等による介護従事者の身体的負担による離職を防止する。 | | |
| 概要 | ・介護事業者を対象に「持ち上げない介護」であるノーリフト・ポリシーの考え方や技術の普及につながる講義を中心とした研修会と合わせて、介護ロボットの活用効果や活用事例等について紹介する。 | | |
| 実績 | ・平成31年2月18日「平成30年度介護ロボット・福祉機器の導入活用セミナー」参加者115名（対象者：府内の介護施設の施設長及び職員） ・研修会と合わせて、介護ロボットの活用効果や活用事例等を紹介。また、介護ロボット（①で申請が多かった介護ロボットを中心に選定）の展示・体験会を行った。 〔なお、決算額が予算額を下回ったのは、①セミナー開催準備の非常勤雇用期間が当初予定より短期間となったこと、②メール等によりハンドブック（セミナー資料）作成検討委員会開催数減等による。〕 | | |
| (2) おおさか介護かがやき表彰事業（当初予算額1,844千円・決算額230千円） | | | |
| 目的 | ・表彰制度を活用して介護サービス事業者による「労働環境・処遇の改善」のための自主的な取組を促進し、その成果を普及することにより、介護業界のイメージアップ及び介護人材の育成や確保・定着率の向上を図る。 | | |
| 概要 | ・大阪府内に所在する介護保険サービス事業者から、「働きやすい、働きがいのある、働きつづけたい職場 | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| 実績 | <p>づくりの取組」を募集し表彰する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護・福祉等関係分野の有識者による選定検討会を経て選定した10法人13事業所（応募44法人65事業所）を表彰した。 ・関係団体が企画する介護の日（11月11日）のイベントと連携して、表彰式を実施した。 ・表彰の対象となった取組内容をまとめた事例集を作成し、府ホームページに掲載。集団指導や福祉の就職総合フェア等のイベントで配付した。また、パネルを作成し「介護ロボット・福祉機器の導入活用セミナー」で掲示するなど取組を参考にできるよう、周知を図った。 <p>〔 なお、決算額が予算額を下回ったのは、①表彰式・事例発表を他イベントと連携して実施したこと、 ②選定委員の人数減(5名予定→4名)や内2名の報酬等の辞退等による。 〕</p> | | |
| <p>● アプローチ3 資質の向上：スキルアップと定着促進のため、地域ごとの取組を支援</p> | | | |
| <p>職員の資質向上・職場定着支援事業（当初予算額34,647千円・決算額3,681千円）</p> | | | |
| 目的 | <p>・市町村の主体的な取組を進め、府内の介護職員のスキルアップや定着促進、若い世代に対する福祉・介護への理解促進を図る。</p> | | |
| 概要 | <p>・府内の市町村が地域の実情に応じて実施する介護人材の定着支援に向けた取組や若い世代に福祉・介護への理解促進を図るための事業（研修、相談支援、福祉教育、法人連携支援等）に対して補助（1市町村3/4、上限75万円）を行う。</p> | | |
| 実績 | <p>・申請が当初予定を大きく下回り、<u>5市等（※）（当初予定43市町村）</u>であった。 ※くすのき広域連合（守口市・門真市・四條畷市の3市の介護保険事業を共同処理している特別地方公共団体）含む。</p> | | |
| <p>措置の内容</p> | | | |
| <p>1 介護職員の過不足の現状（入所・通所・訪問等のサービス種別ごと）の把握について 令和3年1月に厚生労働省から示された介護人材需給推計ワークシートにより、令和22年度（2040年度）までの需要と供給をサービス種別(入所・通所・訪問)ごとに推計し、令和3年3月に策定した第8期大阪府高齢者計画に盛り込み、本推計における介護職員の必要数を公表した。また、当該推計値を分析した結果、令和7年度（2025年度）における介護職員数（需要と供給の差）は、訪問系が全体の約5割、入所系が全体の約4割となっており、大阪府では、訪問系及び入所系の需給ギャップ縮小に向けた取組の必要性が明らかとなった。このため訪問系サービスについては、訪問介護に従事する職員（初任者研修の修了が必須）の確保に向け、令和3年度から新たに、「介護分野への就労・定着促進事業」を実施している。また、入所系サービスの人材確保については、即戦力として期待される有資格者の復職支援である「潜在介護福祉士再就業支援事業」や、業務の負担軽減や業務効率化による介護職員の離職防止を目的とした「介護助手導入支援事業」を実施している。</p> <p>2 介護・福祉人材確保に向けた具体的取組 参加者数や申請件数の実績が予定を大きく下回った事業については、関係者等へのヒアリングによる要因分析を行い、改善を実施した。</p> <p>・アプローチ1(2)「介護の研修×お仕事チャレンジ事業」 家族の介護を目的に初任者研修を受講する者が多く、介護従事者の確保にはつながらなかった。このため令和2年度より就職後の定着支援に重点を置いた「初任者・実務者研修受講支援事業」に変更した。また、新型コロナウイルス感染拡大の影響による離職者等の介護分野への就職も視野に入れ、令和3年度に介護未経験・無資格者（他業種から）の参入に重点を置いた「介護分野への就労・定着促進事業」へと改善を行った。（令和4年度においては、さらに介護未経験・無資格者の採用方法の条件緩和、対象施設の拡大等改善を行い、引き続き事業を実施予定である。）</p> | | | |

・アプローチ1 (3) 「介護入門者研修事業」

上記事業と同様、受講者の主な目的が家族の介護や介護の基本を学びたいというものであり、就労につながらなかった。このため、令和3年度に介護助手希望者（求職者）と介護助手導入希望施設とのマッチングを前提とした「介護助手導入支援事業」に変更した。（令和4年度は、さらに介護助手導入希望施設向け研修を拡充する等の改善を行い、引き続き事業を実施予定である。）

・アプローチ3 「職員の資質向上・職場定着支援事業」

複数の市町村が合同で実施できるよう、令和2年度に補助対象経費に「負担金」を追加するとともに、「地域介護人材確保連絡会議（府内を6地域に区分し市町村・介護保険施設等で構成される会議体）」において本事業周知を行うなどの改善・見直しを実施した。市町村から本事業に関する問い合わせも受けており、今後も本事業の活用が見込まれる。

なお、令和2年度に国が定めた「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」において、「都道府県は広域的な立場から、市町村は保険者として地域で取組を進める立場から、必要な人材確保のため総合的な取組を推進することが重要である」旨が記載されている。

新型コロナウイルス感染症の影響により参加者等の確保が難しい状況ではあるが、今後とも、関係者等のニーズの把握や利便性等への配慮等、事業の改善に努めていく。

監査（検査）実施年月日（委員：令和元年8月8日、事務局：令和元年6月6日から同年7月4日まで）