

## ◆戦略の背景：深刻化する介護・福祉人材の安定確保

- 高齢化率の上昇と生産年齢人口（15～64歳人口）の減少（2040年に約3割減）
- 医療ニーズや認知症高齢者の増加など高度化・多様化するとともに、増大し続ける支援ニーズ。
- 人材需給のミスマッチの拡大。2025年には介護サービス従事者は3.4万人不足。  
＜府内介護・福祉従事者数（2016年度）＞介護サービス従事者：16.4万人、障がいサービス従事者：5.2万人、子育てサービス従事者：3.1万人  
＜有効求人倍率＞介護関連職種：2016年10月以降、4倍強で推移、保育関連職種：3倍を突破 ⇒いずれも既に超人手不足

## ◆取組みの方向性：3つのアプローチによりオール大阪で介護・福祉人材の「量」と「質」を確保

### 【1. 参入促進】：ターゲットに応じた事業展開

- 若者など（職業としての介護をアピール）  
⇒**介護イメージアップ戦略**
- 社会人経験者、女性など介護業務未経験者  
⇒**初任者研修の受講促進と職場への定着支援**
- 地域の高齢者など  
⇒**介護入門者の参入促進**（『介護助手』の育成）
- 障がい者など  
⇒**公共職業訓練による就職支援**
- ひとり親家庭の親など  
⇒**介護職場とのマッチング**
- 外国人介護人材（在留資格「介護」に対応し円滑な受入から就業継続へ）  
⇒**外国人留学生受入れガイドライン作成、協議会の設立・研修等の実施**

### 【2. 労働環境・処遇の改善】

：腰痛など離職事由に応じた雇用管理改善と事業者の取組み促進

#### ➢介護ロボット導入・活用支援

⇒福祉機器、介護ロボットの導入助成と施設長等マネジメント層・職員へのノーリフトポリシーの普及等

#### ➢「(仮称)おおさか介護かがやき表彰」の創設

⇒優れた事業者の取組みを表彰・周知

### 【3. 資質の向上】

：介護人材のスキルアップと定着促進のため、地域ごとの取組みを支援

#### ➢地域医療介護総合確保基金を活用し市町村主体の取組みを推進

⇒地域内合同研修による同期づくり、リーダー養成、市町村域内での法人連携支援 など