

平成30年9月6日 第6回介護人材確保地域戦略会議

大阪府における介護人材確保の 取組みについて

大阪府 福祉部 地域福祉推進室
福祉人材・法人指導課



©2014 大阪府もずちゃん

大阪府介護・福祉人材確保戦略

◆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大阪府内で3.4万人不足と推計

＜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

＜介護関連職種の有効求人倍率＞

2016年10月以降、4倍超で推移 ⇒ 既に超人手不足

大阪府介護・福祉人材確保戦略

◆ 検討体制

- 大阪府社会福祉審議会の下に、平成29年6月「**介護・福祉人材確保等検討専門部会**」を設置
- 専門部会における検討を踏まえ、平成29年11月に「**大阪府介護・福祉人材確保戦略**」を策定

2017年11月21日報道提供

「大阪府介護・福祉人材確保戦略」を策定しました

<http://www.pref.osaka.lg.jp/hodo/index.php?site=fumin&pageId=29326>

※ 福祉人材・法人指導課のHPからも検索いただけます

大阪府介護・福祉人材確保戦略

◆ 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
- **「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

1. 参入促進：介護イメージアップ戦略

【現状と課題】

- ・ 介護職場に対するマイナスイメージが広がっている



夜勤があつて
しんどそう

- ・ 特に若い世代において、職業としての介護に対して正しい理解がされていない

体力勝負の仕事？
給料も安そうだし…



- ・ 子ども世代に福祉・介護との接点が少ない



お年寄りとどう接して
いいかわからない

対応の
方向性

【今後の取組み（案）】

- ◇ 教育機関と連携し、高校生や進路担当教員向けに福祉・介護の仕事への理解を深める

- 「高校生向け出前講座」
（介護技術体験、施設訪問）
- 高校教員向け勉強会



- ◇ 若者に対するイメージアップ広報の実施

（例）話題性のある取組みで
若者向けにアピール



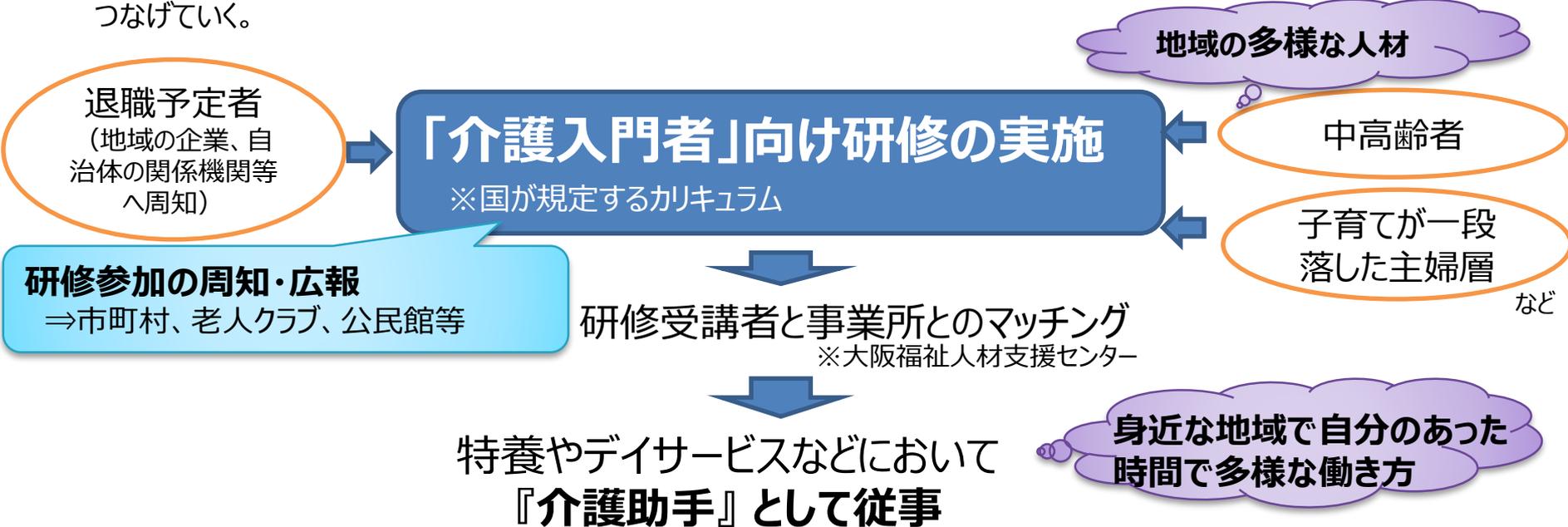
- ◇ 地域若者サポートステーションとの連携により職場体験に誘導

- ◇ 市町村教育委員会と連携して
小中学生の理解促進



1. 参入促進：介護入門者の参入促進事業 『介護助手』の育成～施設・事業所への導入

- 介護未経験者の介護分野への参入のきっかけを作るとともに、参入障壁となっている介護に関する様々な不安を払拭するため、介護業務の入門的な知識・技術の修得のための研修を導入し、介護人材のすそ野を広げ、中高年齢者など多様な人材の参入を促進する。
- 具体的には、中高年齢者や子育てが一段落した主婦層をはじめとする求職者や退職を控えた方などへの研修の参加を呼びかけるとともに、入門的研修の実施から研修受講後の介護施設・事業所とのマッチングを行い、介護分野での雇用につなげていく。



【事業効果】

- ①地域の元気高齢者や子育てが一段落した主婦層をはじめ、多様な人材の参入促進のきっかけとなる。
⇒介護の担い手が増える。
- ②担い手増加に伴い、事業所・施設内の介護職員の労働環境が整備され、介護職員の専門職化が可能となる。
- ③特に高齢者において、介護の現場を知り、学ぶことで、「介護予防」につながる。

1. 参入促進：公共職業訓練による障がい者の就職支援

○現状と課題

- ・障がいのある方の就職を支援するため、初任者養成研修や介護補助・清掃の職業訓練を民間教育訓練機関に委託して実施
 - ・受講者のうち約7割が就職
- ＜現状＞【知識・技能習得訓練】 介護職員初任者養成研修科（研修期間：2か月）
対象障がい：精神・身体（聴覚）・知的
- 【デュアルシステム訓練】 介護現場で働くための基礎実践科（訓練期間：3か月）
対象障がい：知的・発達
- ・受講者が定員を充足しておらず、ニーズを踏まえた訓練内容の設定や訓練実施場所の拡充が必要

○今後の方向性

- ・就労移行支援事業所等に対し、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
- ・障がい者ができるべく身近な地域で訓練受講ができるよう、訓練未実施地域の民間養成研修事業者等に訓練受託を働きかける
- ・府立高等職業技術専門学校において、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

1. 参入促進：ひとり親家庭の親と介護職場とのマッチング

ひとり親家庭の親のニーズの掘り起こし

- ☆ 母子家庭等就業・自立センターでの職業紹介と社会福祉協議会の「ひとり親」を対象とした取組みを連動させ、介護職場に誘導

新規

求職者（ひとり親家庭の親）

介護職場に興味ある方が参加(新)

介護職場も含めた職業紹介(現行)

【社会福祉協議会】

【母子家庭等就業・自立センター】

就職セミナー

<介護の仕事の概要説明>

施設訪問（職場体験）

<実際の現場を体験>

事業者との合同面接会

<求人事業者との面接>

誘導

就業相談・職業紹介窓口

ひとり親家庭の親の
就業環境整備に協力する
介護施設団体等とも連携

託児
サービス付

介護職場の求人（事業所）と求職者（ひとり親）をマッチング

今後の対応

- ・ 母子家庭等就業・自立支援センターの取組みと社会福祉協議会の新たな取組の連動による介護職場への誘導（市町村とも情報共有）
- ・ ソフト面の取組みとして介護職場のイメージアップや働きやすい勤務体制の導入を促進
- ・ ハード面の取組みとして市町村に補助金の利用を促進するなど、環境整備された働きやすい介護職場を実現

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

<①ソフト面での環境整備>

働きやすい・働きたくなる介護職場を目指したソフト環境整備の検討

- 介護職場での就労を希望する人材に対する支援
 - ⇒ 求職者支援給付金等の活用促進
 - ⇒ ひとり親家庭の親への就業環境整備に協力する施設団体とのマッチング（左図の母子家庭等就業・自立促進センターにおける職業紹介窓口と連携）
- 介護職場における雇用条件の配慮
 - ⇒ ひとり親家庭の親の就業時における夜勤無しなどの配慮の促進
 - ⇒ ひとり親家庭の親の正社員化の推進

<②ハード面での環境整備>

事業所の整備ニーズ等を踏まえ、既存整備補助事業を活用した取組みの検討

- （検討の例）
- ・ 介護人材確保対策の「離職防止・定着促進対策」の一環として、ひとり親の親を含めた「子育て中の親」への支援（離職理由として最多の「結婚・出産・育児」(31.7%)の解消に向けた対策）
 - 例えば、介護施設整備に係る既存補助金の活用を市町村に促し、働きやすい環境の整備に資する

2. 労働環境・処遇の改善：介護ロボットの導入・活用支援

大阪府内の現状

- 高齢化社会の進展に伴う介護需要が増大していく中、介護従事者の離職率の低下に向けた「雇用環境の改善」に向けた取組みが求められている。
H28離職率：全職種(全国)15.0% 介護職(全国)16.7% 介護職(大阪府)18.7%
- 介護従事者の労働条件等の悩み等については、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」が約3割（29.9%）、特養などの施設では約半数にのぼる。また、介護従事者の腰痛保有率は6割との調査結果も存在。
- 施設等における「リフト」の導入率は9.7%であり、また、介護ロボットを導入していない施設は8割近くにのぼる。

【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していく。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。

雇用環境の改善並びに利用者の安全確保のためには、ノーリフト（持ち上げない介護）の普及が必須

① 介護ロボット機器購入補助事業

- 事業内容
 - ・介護ロボットの導入費助成
- 補助対象者 府内介護事業者
- 補助対象機器（ロボット）
 - ① 次の5つの日常生活支援において、介護従事者の負担軽減効果がある介護ロボットの購入費
 - ・移乗支援 ・移動介護 ・排泄支援 ・見守り ・入浴支援
 - ② ロボット技術を活用して、従来の技術ではできなかった優位性を発揮する介護ロボット
 - ③ 販売価格が公表されており、一般購入できるものであること。

② ノーリフト・ポリシー普及啓発事業

- 事業内容
 - ・介護ロボット機器購入補助事業により助成を受けた介護事業所の施設長等の現場職員等を対象に、以下の研修等を実施し、介護ロボット機器導入後の定着・活用支援を図る。
- テーマ
 - ・持ち上げない介護（ノーリフト・ポリシー）の概念普及～介護福祉機器等を活用したこれからの安全な介護
- 内容
 - ・介護従事者の離職原因である身体的負担等の要因及び対策、また、人の手による持ち上げは、「転落」や「皮膚裂傷」の危険性等の点で、利用者の安全性の観点からも課題があることについて理解を深める

ハードとソフトの両面からのアプローチ

大阪府をノーリフト（持ち上げない介護）の先進地へ！

2. 労働環境・処遇の改善：表彰制度の創設 ①

【現状と課題】

- 介護職員の離職防止、定着促進を図るためには、事業者自らが一層の努力や創意工夫をする必要。
- 一方、労働環境の改善に係る事業者の「見える化」できておらず、また、事業者間での切磋琢磨にもつながっていない。
- さらに、介護・福祉業界のイメージアップが図られておらず、頑張っている事業者にも人が集まらない。



頑張っている事業者を表彰し、その取組みを広く周知することを通じて、

- 安心して働ける労働環境の整備 ⇒ 業界のイメージアップ
- 事業者が自主的に取り組むインセンティブ ⇒ 定着促進、離職防止の底上げ

【おおさか介護かがやき表彰】…（対象）介護保険サービスを提供する施設・事業所

表彰基準

- 労働環境・処遇の改善
 - ・人材育成のための取組み（研修機会の確保、新人職員のサポート体制、資格取得への支援の充実 等）
 - ・福利厚生の充実、職場環境改善の取組み（育児・介護との両立、健康管理に関する取組み 等）
 - ・職員の離職防止に向けた取組み（職場内相談窓口の設置、職員提案制度の実施、人事評価基準 等）
など
- サービスの質の向上
 - ・加算の取得状況
 - ・第三者評価の受審、情報の公表制度の任意調査等の実績等
 - ・職員の資質向上への取組み（研修、自己評価等の実施状況、地域交流等） など

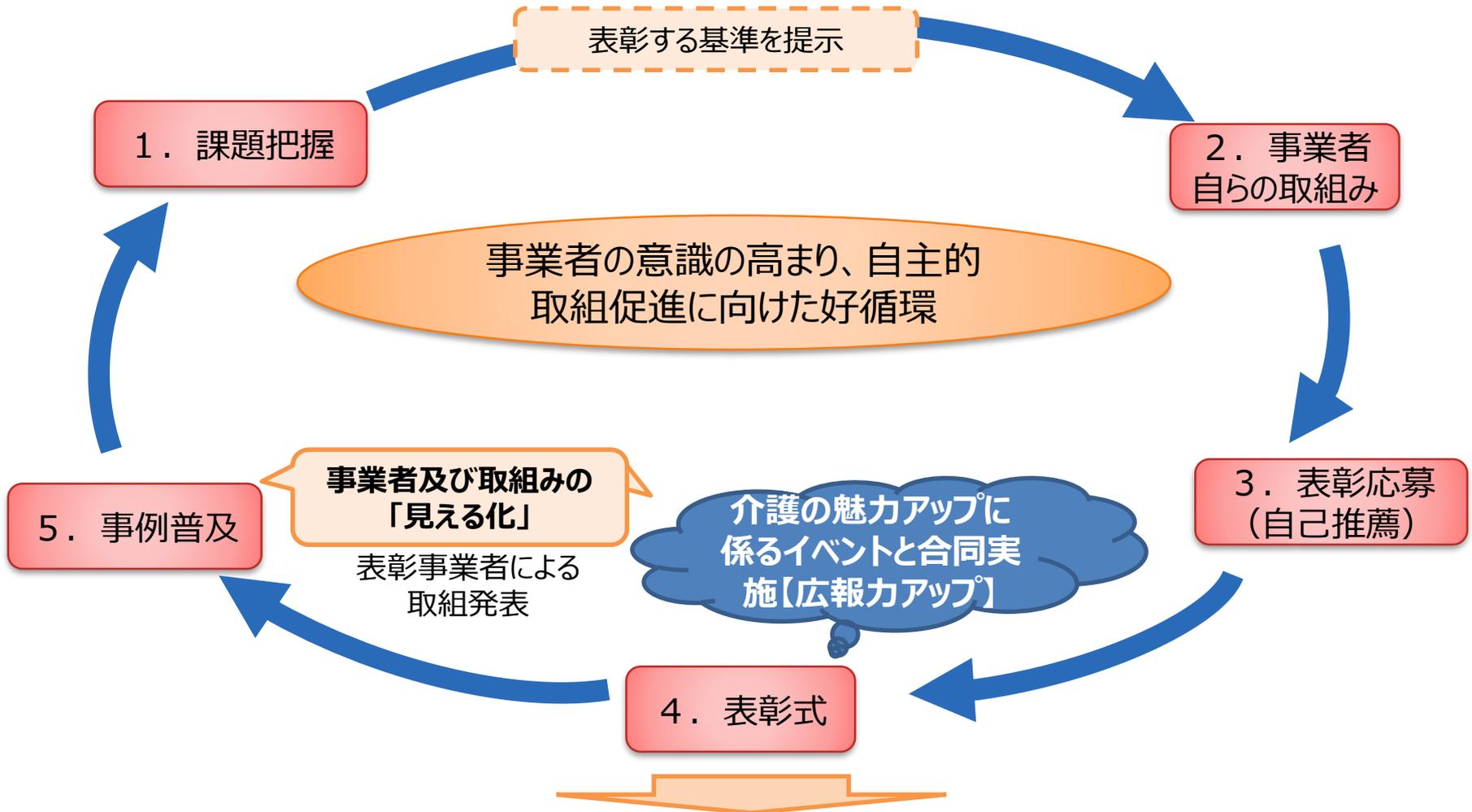


特色ある取組

- 他の模範となるような優れた取組み
- 特に成果を出していると思われるユニークな取組み など

好事例として、
他の事業者に周知

2. 労働環境・処遇の改善：表彰制度の創設②



- 介護人材の育成・確保
- 介護サービスの質の向上
- 早期離職防止
- 定着率向上

【介護業界のイメージアップ、労働環境の底上げ】

3. 資質の向上：市町村主体の取組みへの支援①

【現状と課題】

- ・ 特に小規模事業所において、職員の資質向上に向けた研修機会の確保が困難
- ・ 府の広域的役割を踏まえた研修事業の見直しの必要

対応の方向性

【今後の取組み（案）】

■ 地域性を踏まえた事業展開

- ・ 市町村域ごとに、合同入職式・新人研修（同期づくり）、中堅研修、リーダー養成研修など各年代・職責に応じた合同研修
- ・ 地域の事業者の連携による合同研修や研修実施時の職員派遣などの相互支援

⇒ こういった地域ごとの取組みを後押しするため、地域医療介護総合確保基金を活用し、たとえば市町村がこれらの事業を実施する場合に補助を行うなどの支援メニューを創設

3. 資質の向上：市町村主体の取組みへの支援②

大阪府

地域医療介護総合確保基金を活用し、介護職員の資質の向上・定着促進のための市町村主体の取組みへ補助

市町村主催による合同研修の実施

- 市町村域内での合同入職式
- 中堅研修、リーダー養成研修など階層別研修の実施 など



市町村による定着促進のための相談支援

- 市町村域内における離職防止のための相談支援の実施 など



市町村域内の法人連携への支援



平成30年度の取組み ①

介護・福祉人材確保事業（地域医療介護総合確保基金事業）

～ 介護・福祉人材の確保に向け、オール大阪で取り組みます ～

【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

【新規】『介護福祉士になろう！』推進プロジェクト事業

（平成30年度当初予算額 3,708千円）

➤ 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

【新規】介護の研修×お仕事チャレンジ事業（平成30年度当初予算額 28,399千円）

➤ ひとり親家庭の親など ⇒ 介護職場とのマッチング

➤ 地域の高齢者など ⇒ 多様な人材の参入促進と施設における機能分化

【新規】介護入門者研修（『介護助手の育成』）事業

（平成30年度当初予算額 2,747千円）

➤ 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

【新規】介護留学生受入適正化推進事業（平成30年度当初予算額 1,405千円）

平成30年度の取組み ②

【2.労働環境・処遇の改善】：雇用環境改善と事業者の取組み促進

➤ 介護ロボットの導入・活用支援

⇒福祉機器、介護ロボットの導入助成とノーリフトポリシーの普及啓発等

【新規】介護ロボット導入・活用支援事業（平成30年度当初予算額 12,500千円）

➤ 表彰制度の創設 ⇒ 優れた事業者の取組みを表彰・周知

【新規】おおさか介護かがやき表彰事業（平成30年度当初予算額 1,844千円）

【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

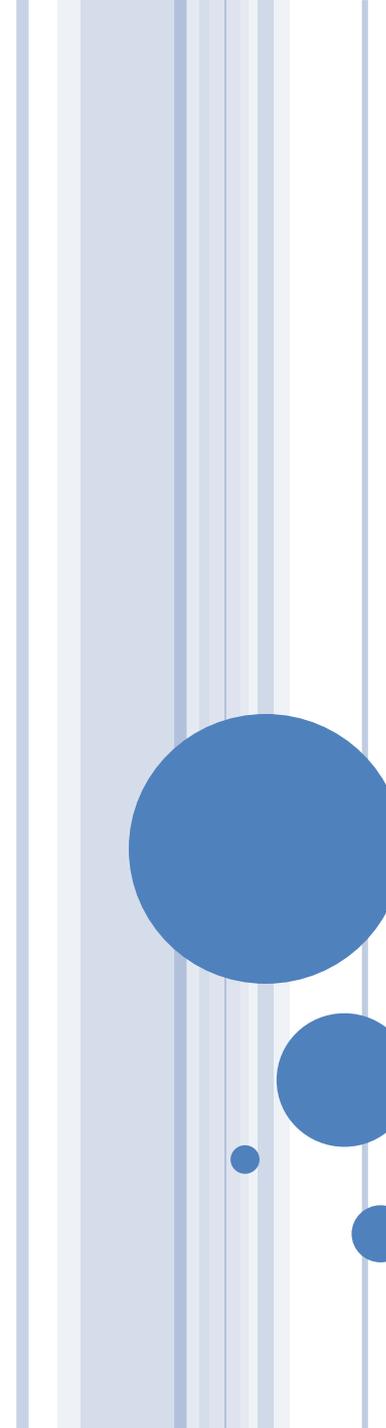
➤ 地域医療介護総合確保基金を活用し、市町村主体の取組みを推進

⇒地域内合同研修による同期づくり、リーダー養成、法人連携支援など

【一部新規】職員の資質向上・職場定着支援事業

（平成30年度当初予算額 34,647千円）

◇ これらの取組みを知事重点事業として実施 ◇



介護入門者研修(『介護助手 の育成』)事業について

◇ 平成30年度実施スケジュール

- ・ 第1回は 平成30年8月3日（金）より開始
（8月23日（木）に終了）
- ・ 以後、平成31年3月までに、府内7ブロックにおいて
平均4回実施（年度内に合計28回実施）

◇ 定員 各コース50名

◇ 受講料 1,000円
（基礎講座のみ、入門講座のみの場合も同額）

◇ 受託者 公益社団法人大阪介護福祉士会

◇ 委託料 2,747千円

◇ 研修カリキュラム（4日間コースの場合）①

1日目	研修内容
基礎講座	
10:00 ~ 11:30 (1.5時間)	介護に関する基礎知識
11:30 ~ 12:30	(昼食 休憩)
12:30 ~ 14:00 (1.5時間)	介護の基本
入門講座	
14:10 ~ 15:40 (1.5時間)	基本的な介護の方法①
15:50 ~ 16:50 (1時間)	人権啓発に係る基礎知識

2日目	研修内容
入門講座	
10:00 ~ 12:00 (2時間)	基本的な介護の方法②
12:00 ~ 13:00	(昼食 休憩)
13:00 ~ 15:00 (2時間)	基本的な介護の方法③
15:10 ~ 16:40 (1.5時間)	基本的な介護の方法④

3日目	研修内容
入門講座	
10:00 ~ 11:30 (1.5時間)	基本的な介護の方法⑤
11:30 ~ 12:30	(昼食 休憩)
12:30 ~ 14:00 (1.5時間)	基本的な介護の方法⑥
14:10 ~ 17:10 (3時間)	認知症の理解①

◇ 研修カリキュラム（4日間コースの場合）②

4日目 入門講座	研修内容
10:00 ～ 11:00（1時間）	認知症の理解②
11:00 ～ 12:00（1時間）	障がいの理解①
12:00 ～ 13:00	（昼食 休憩）
13:00 ～ 14:00（1時間）	障がいの理解②
14:10 ～ 16:10（2時間）	介護における安全確保
16:10 ～	<p><閉講式></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 修了証明書授与(5分) ○ 大阪福祉人材支援センターからの説明(10分) 福祉のおしごと全般、介護福祉士等の届出制度、 職場体験事業 ○ 高齢者施設からのお話 <ul style="list-style-type: none"> ①社会福祉法人大阪府社会福祉協議会老人施設 部会(10分) ②公益社団法人大阪介護老人保健施設協会(10分) ○ 質疑応答(5分) ○ 個別相談(10分)

◇ 受講者のすそ野拡大のための取組み

- 地域の高齢者

- ⇒ 老人クラブ、高齢者大学校などへの協力依頼
市町村を通じて地域へ周知

- 就労意欲のある中高年齢者

- ⇒ おおさかしごとフィールド、シニア就業促進センター
などを通じた周知（労働部局との連携）

- 学生・教員など

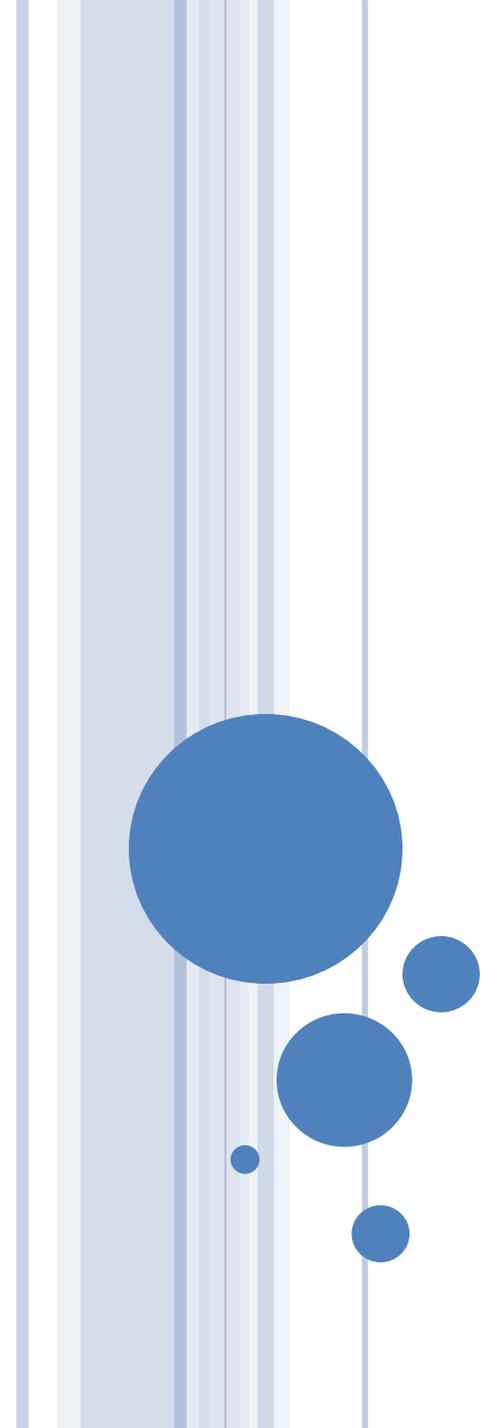
- ⇒ 教育庁と連携し、府立高校・支援学校などへ周知

- 利用者の家族など、介護に関心のある地域住民

- ⇒ 介護事業所への協力依頼

◇ 修了者へのマッチング支援の取組み

- ・ 閉講式において、大阪福祉人材支援センターより福祉のおしごと紹介、届出制度の案内
- ・ 高齢者施設の紹介
 - ⇒ 特養・老健について、それぞれの事業者団体より紹介
 - 「特養とは」「老健とは」「施設でのお仕事」「求める人材」など
 - ⇒ ブロック内の施設一覧の配布
 - ※ ただし、自法人・施設のPRは禁止！
- ・ 閉講式後に個別相談会を開催
- ・ 研修最終日を、福祉人材支援センターの実施する合同面接会の日程・会場と合わせて、修了後に受講者を合同面接会へ誘導



介護留学生受入適正化 推進事業について

◇ 事業の趣旨

- ・ 入管法の改正、在留資格「介護」の創設により、府内の介護福祉士養成施設に入学する外国人留学生が急増（H28年 12名 ⇒ H29年 109名 ⇒ H30年 167名）
- ・ 在留資格「介護」は、E P A や技能実習生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手段となりうる一方、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。
 - ⇒ 悪質な事例が生じることを未然に防止し、円滑な受入れから就業継続につなげる体制を確保する必要

平成30年3月、全国初の

**「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」を作成**

- ☆ 受入れにあたって留意すべき事項をとりまとめ
- ☆ 法令によって規定されているもの、判例等によって明らかになっているものについて明示
- ☆ 制度の趣旨や他の類似制度（技能実習制度 E P A 等）の運用状況に照らして「望ましい」と考えられる運用を記述

【事業概要】

◇ 「大阪府介護留学生適正受入推進協議会」の設置、運営

関係機関からなる協議会を設立、関係者間で最新情報を共有し、留学生の適正な受入体制を確保

<協議会の構成>

- ・ 介護事業者関係団体：大阪府社会福祉協議会、大阪介護老人保健施設協会、大阪認知症高齢者グループホーム協会
- ・ 介護福祉士養成施設：大阪介護福祉士養成施設協会
- ・ 職能団体：大阪介護福祉士会
- ・ 行政機関：大阪労働局、大阪府

◇ ガイドライン周知のための広報

関係者間でガイドラインを共有、事業者へ周知

◇ 研修の実施

制度理解や関係法令の遵守に向けた研修の実施