

大阪府社会福祉審議会 第1回介護・福祉人材確保対策等検討専門部会 概要

日時 平成29年6月23日（金） 午前10時～

場所 大阪府庁本館1階 第3委員会室

1. 部会長の選出について

委員互選（大阪府社会福祉審議会規則第5条）の結果、黒田委員を部会長に選出。

2. 会議の公開について

会議を公開とすることで一致

3. 介護・福祉人材確保等の現状について

（1）既存施策の点検等

- ① 既存施策の効果をきちんと検証すべき。きちんと検証しないと、どの分野を重点的に取り組むべきかわからない。
- ② 大阪府庁内の他部局とも連携するため、全庁の検討委員会を立ち上げるのも一つの手段ではないか。

（2）参入促進について

- ① 若者へのアプローチという観点から考えれば、養成校への入学者数を増やしていくためには、学校、特に高校の先生に、介護の意義や、やりがいを伝えてもらえるようにすることが必要。
- ② また、府内には、中学校向け副読本の作成、配布をしている自治体もある。当該自治体では、今年度は、小学校にも拡大予定と聞いている。小・中学校との連携も重要ではないか。
- ③ 大学について考えると、行政から、福祉系以外の一般大学への働きかけも必要。
- ④ これからは外国人人材が必要。技能実習の人材はいずれ本国に帰るローテーション人材であり、在留資格ルートに期待が高い。一方で、在留資格ルートの受入れは、家族の受入れ等も伴うことが予想されるので、長期的な展望に立った対応が必要。
- ⑤ 外国人人材の受け入れについては、現場が混乱しないよう、EPA、技能実習、留学生とそれぞれの枠組みに応じた受入準備をしていく必要がある。
- ⑥ また、参入促進を進めるには、介護のすそ野を広げる取り組みが必要。中高年者へのアプローチがポイントであり、介護助手の取り組みを先進的に進めている自治体の事例は参考になるのではないか。
- ⑦ 子育て後の女性の参入促進も必要。

(3) 労働環境・処遇の改善（離職防止、定着促進）について

- ① 介護報酬そのものの引き上げを国に求めていくべき。
- ② 処遇改善については正規、非正規で必要な対応が異なると思われるので整理が必要。
- ③ 入職後3年以内の離職防止のために、仲間づくり、同期づくりの取組みも重要。
- ④ 中途採用入職者は即戦力として扱いがちで、研修が十分ではない点にも課題があるのではないか。
- ⑤ 小規模法人の職場の人間関係への対応として、他法人との人材交流なども検討してはどうか。
- ⑥ 介護職場の魅力についての情報発信を進めていくことが必要。
- ⑦ ネガティブな3K（きつい、汚い、危険）からポジティブな3K（感謝、感動、感激）へのイメージの転換に向けて、行政も民間も連携して取り組むべき。事業所のやる気を向上させるため顕彰制度のようなものが必要ではないか。
- ⑧ 自治体の取組みの中で、成果を上げている表彰制度もあると聞く。大阪府では同様の取組みを行っていないので表彰制度を検討してはどうか。その際、企画段階から学生に関わってもらえば、学生の介護職に対するイメージアップにもつながるのではないか。

(4) 資質の向上について

- ① 専門職種の位置づけとして、介護福祉士は資格・役割があいまい。介護福祉士の職域の明確化と地位の向上に向けて、しっかりと議論していくことが必要。
- ② 社会福祉士、精神保健福祉士、保育士それぞれの役割、意義を理解してもらう取組が必要。
- ③ 認定介護福祉士を教育する人材そのものをどう輩出するかが課題。
- ④ 介護職員の初任給は他業種と比較しても低くない。不安感や年齢・経験に応じたキャリアアップが事業所から明確に示されないことによるものではないか。モデルケースで今後のキャリアや待遇がどうなっていくかを見える形で示していくことが必要。
- ⑤ 介護プロフェッショナルキャリア段位については、外部の方にその意義がなかなかわかってもらえないことが課題。
- ⑥ 資格取得に必要なことだけでなく、組織マネジメント力を身に付けるための教育・訓練が必要。
- ⑦ 在宅サービス分野の人材確保については、若い責任者のリーダーシップの育成が課題である。