

令和7年度第1回大阪府地域福祉推進審議会 介護・福祉人材確保戦略検討分科会 議事概要

◇日時：令和7年7月29日（火） 午後3時から午後5時まで

◇場所：大阪赤十字会館 402 会議室

◇議題：1. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略 2023」の中間見直しに向けて
2. その他

1. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略 2023」の中間見直しに向けて

（資料1、参考資料1、参考資料2 について、事務局より説明）

質疑応答

委員からの質疑なし

意見交換

1. 「資料1. 3（2）中間見直しで取り入れるポイント」について

<委員>

方向性としては問題ないと思う。特に追加すべき点はないと考える。

<委員>

ポイントはこの2点でよいと思う。実際に人を確保するには処遇改善の部分が非常に重要であり、スピード感をもって取り組んでいかなければならないと考える。

<委員>

ポイントとしての追加はないと思う。

<委員>

皆さんと同じく、ポイントとしては問題ないと思う。

先日、現場の声を聞く機会があったが、介護ロボット等のテクノロジー導入まで想定しておらず、単純に「人を確保したい」と考えておられるように感じた。補助金などの制度を設けていただいても、現場に浸透していない可能性があるため、可能であれば、もっと周知をしていただければ。また、特に保育現場におけるDX推進については、長年現場で働いている職員が急に対応することは難しく、現状ではかえって負担になっている側面もある。DX推進は大事だと思うが、その点をご承知おきいただきたいと思う。

<委員>

方向性としてはこのポイントで、追加は無しでいいと思っている。

2.「資料1. 3（1）方向性及び取組項目の中間見直し案」について

○中間見直し案は、今取り組むべき方向性や特に力を入れていくべき項目を正しく捉えているか

<委員>

介護分野ではスマートフォンを活用した記録入力などテクノロジー導入の事例がある一方で、利用者の家族としては、機械任せになることに寂しさを感じることもあるだろう。保育分野では「生産性向上」という言葉が使われておらず、介護分野と同じように捉えられるかは、検証が必要かもしれない。保育現場は幼い子どもたちと関わっていくもので、過剰な労働時間を保育 DX だけで解消できるかは不安がある。介護分野と保育分野で状況が異なることを考慮し、うまくすり合わせながら進める必要があると感じている。

<会長>

福祉専門職の教育現場でも、介護・福祉業界は「人手不足」「大変」というイメージが先行しており、ICT 普及が進む一般企業への就職を希望する学生も多いと感じる。ただ、この数年、介護現場においても、ICT や DX といった未来に向かう、今までにはないことが進んでいくということに、学生たちも期待感を持っている。例えば、排尿回数や量の計測など、今まで全て人間がやっていたものを、センサーを取り付けることでデータを収集し、読み込ませてアセスメントしていける。介護現場においては、国が「生産性向上」という言葉を用いていることから、現場でその言葉をどう解釈し、倫理的なことを含め、なぜ生産性向上をおこなうのか、どういうメリットがあるのか話し合うことが重要だと考える。

<委員>

人材確保戦略であることから、いかに参入してもらうかに重きが置いてあると思う。参入しよう、就職しようと思う要素は、まずは処遇改善だとは思いますが、福祉の魅力発信も大切。単に「福祉の現場の魅力」を伝えるだけでなく、魅力的な人・目標とするような人がいるか。世代によって魅力的に感じる人材像は異なり、例えば、20 代の学生は ICT を使いこなすプライベートも充実しているスマートな働き手、30～40 代は介護を通じて深い人間味を感じる人、60 代は人生を楽しんでいる人が、魅力的に映るのかもしれない。こういった人たちがどのくらいたくさんいるかが、魅力を感じるベースとなっている。

虐待など、福祉に関するネガティブな報道が多いため、しっかりとした人材育成と研修プログラムの充実により、魅力的な人材を増やし、業界の PR は必要だ。社協等でも表彰はあるが、もっと大きな場で、従来の表彰とは異なる、世間で注目を浴び評価されるような、社会的な認知度を高めるための仕組みがあればいいと感じた。

<会長>

先の意見に同意する。学生が実習先で「こんな人になりたい、こういうことが出来るようになりたい」とロールモデルを見つけた話はよく聞く。若い世代全体に向けて、今の介護・福祉分野は変化していると発信していくことが必要だろう。

介護分野では、国は「富士山型」から「山脈型」へのキャリアパスを打ち出していくとしており、マネジメント層だけでなく、臨床現場に強い人、レクリエーションやリハビリに強い人など、多様な専門性を持ち、それぞれが質の向上を図り、夢を描けるキャリアパスへの支援が必要となってくる。

<委員>

テクノロジー導入は時代の流れであり、避けることは出来ないが、具体的な活用方法やメリット、導入後のロードマップを示す必要があるのではないだろうか。テクノロジー導入には費用もかかっており、導入を成功させるため、どう上手く波に乗っていくかを啓蒙していくか。

福祉のマイナスイメージというのが何を指しているのか。福祉は3Kとよく言われるが、それは福祉業界に限らない。福祉業界で強調されてしまうのは、弱い立場の人に対する暴力的な行為が起きた時に、その印象が強まるためかもしれない。福祉とは本来、弱い立場の人の権利擁護を図る分野であり、その観点をもっとアピールするのも手ではないか。

資質の向上について、スキルアップ研修が施設内で行われるのか、外部で行われるのかによっても異なるだろう。外部研修であれば、平日でも受講できる仕組みがあればスキルアップにつながるだろう。

就職先が学費を一部負担し、卒業後何年か働いたら返済を免除とするような取組もあり、そこは潤沢に人が就職していると聞いている。

外国人介護人材の介護福祉士国家試験合格率に関して、日本語能力試験 N5 レベルでの合格者がいるのはなぜか。日本語能力が高くないのに合格出来ている人を分析すれば、対策が立てられるのではないかと思った。

<会長>

府の生産性向上の取組を少し説明してほしい。

<事務局>

介護保険法が改正され、生産性向上の促進が都道府県の努力義務となったことから、府では、R6 年度に生産性向上支援センター立ち上げた。国のガイドラインを基に、センターでは、コンサルティング型の研修や伴走支援を行い、事業所の課題を見える化し、業務改善計画の作成からテクノロジー導入・定着までの支援を行っている。R6 は 20 事業所が伴走支援を修了され、今年度は 60 事業所に枠を拡大したところ。テクノロジー導入は買って終わりではなく、その後の運用支援が重要と認識しており、センターでの随時相談対応も行っている。

<会長>

伴走支援の説明会には 1,000 人以上の応募があったと聞いている。現場も変化の必要性を感じているのだろう。

外国人介護人材の介護福祉士国家試験合格率について、日本語能力試験 N5 で合格している人は、N5 より上の日本語能力試験を受けていない可能性もある。

○戦略に基づき各施策に取り組む際の考え方や持っておくべき視点

○今後、府として取り組むことが望まれる具体的な支援策

<会長>

資質の向上という点、国の人材確保専門委員会では「山脈型」、つまり、それぞれの立場で色々な働き方をしている人達が、各々のキャリアパスを目指せる形を打ち出している。これを中間見直しに入れ込めば、先ほどから出ているご意見にも沿うのではないか。

<委員>

国の言われる「山脈型」が、福祉分野全体の人材確保方針であればいいと思う。

保育現場では、30年近く現場で働いている人と、新人や10年未満の人とでは、思っておられることは全然違う。処遇への不満だけでなく、キャリアを積んでもスキルアップが図れないという不満から、スキルアップが図れることを期待して離職する者もいる。職場の改善だけでなく、個人のスキルアップが図れ、やりがいが得られるような職場づくりが、それぞれの職場で出来ればいいと思う。

年齢を重ねる中で体力的な負担が増えることを考えると、テクノロジー活用で業務が楽になるのであれば、長く働きたいと思える一つになるのではないか。記録面などDX化は進んでいるが、保育現場ではデジタル化に対する考え方の温度差はある。

保育現場における保護者とのトラブルは多く、その対応により疲弊し、離職していく職員が多いことも知っておいていただきたい。

<委員>

池田市ではハローワークと連携し、介護事業所の合同就職相談・面接会を行っており、一定の効果が上がっている。府では、障がい分野で9月にハローワークと連携して就職相談・面接会を実施すると聞いており、今後も継続し・地域も拡充していただければありがたい。

<委員>

忠岡町では公立園が1園のみで異動が難しいこともあり、若者にとっての魅力が低いようだ。ただ、こども誰でも通園制度の国策などにより人材確保は喫緊の課題であり、保育分野においても魅力発信と人材確保には力を入れていただければ。外国人材の受入れは、保育分野では難しいと考えており、大学や専門学校からの卒業生に頼らざるを得ない。

<会長>

保育分野の業務改善は、介護のように明確なものがなく、記録などの業務負担軽減が主となるのだろう。そうなると、現場の保育士が業務改善の必要性を感じているかが重要で、もし感じていないのであれば、人材確保が困難な状況で何が変化すれば現場が楽になるのか、現場の声を聞く機会が必要ではないかと思うが、その機会はあるか。

<事務局>

指導監査等で訪問した際に、現場の方からお声をお聞きすることはあるが、それ以外では、施設長レベルの方から人材確保の厳しさや困りごとのお話を聞くことが多い。保育 DX については、事務負担軽減につながるが、誰が活用するのかという課題はあるだろう。少子化で子どもの数が減っても、保育士を減らすのではなく、子どもに手厚く対応できるよう、より多くの保育士が必要であるという観点で取り組んでいる。

<委員>

職能団体を上手く活用するのも手ではないか。社会福祉士会や介護福祉士会など、入職後の無資格・未経験者向けの研修など、職能団体が実施することでスキルアップにつながる。

<会長>

それでは時間となったので、本日の議事については終了する。