

令和7年度第2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8年2月13日（金） 午前10時から午前11時半まで

◇場所：エル・おおさか7階701会議室

◇議題：1. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し（案）について
2. 次期戦略に向けて

1. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し（案）について

（資料1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

<会長>

国の社会保障審議会等では、今後の人材確保のあり方として、従来の頂点が一つの「ピラミッド型」ではなく、認知症、医療的ケア、テクノロジー、外国人材を指導できるなどの多様な専門性を持つ人材が連携する「山脈型」を目指すという報告がなされている。資料20ページ「専門性の向上」の部分がこれに該当すると思うが、国の動向に合わせて「山脈型」という言葉や考え方をより明確に打ち出しても良いのではないか。

<事務局>

国の打ち出し方に合わせて、「山脈型」の文言を盛り込む方向で修文する。

<委員>

16ページ「保育DX」についての意見。保育現場は多忙であり、デジタル技術の導入に戸惑う声もあるが、人材不足や少子化の中、ICT活用は不可欠であり、「まずはやってみる」ことが重要だと感じる。具体的には、通園バスの置き去り防止、登降園管理、連絡帳アプリなどは、若い保護者にとってもスマホで完結できる利便性がある。以前第三者評価に行った児童養護施設においても、日々の記録をデータ化し共有することで、シフト勤務間の引継ぎがスムーズになることを伺った。当初は現場の反発があっても、メリットを実感できれば定着していきだろう。この方向性は良いと思う。

<事務局>

保育DXについては国も力を入れており、保護者への安心提供に加え、書類作成等の事務負担を軽減することで、子どもと向き合う時間を確保することを目的に、補助金等を活用して推進している。行政への提出書類のデジタル化も含め、負担軽減を進めていきたい。

<委員>

12ページの「魅力発信」についての意見。「魅力発信」には「不安の解消」という側面も含まれ

ており、ターゲットに応じた発信が必要だと考える。例えば、小中学生には、純粋に仕事の魅力を分かりやすく伝える。高校・大学・専門学生では、本人への魅力発信に加え、親御さんに対し「生計が成り立つか」等の不安を解消する発信が必要だろう。最近では、中高年の転職の方も増えてきており、福祉業界を希望された理由を聞くと、「社会貢献をしていきたいから・社会に恩返しをしたいから」と言われる方も多い。そういった方に対しては、ライフステージに応じた生活設計ができるか等の不安解消を伝えることが大切。シルバー世代になると、テクノロジー活用による身体的負担の軽減や ICT 操作がさほど難しくないことなどを伝える不安解消が効果的だろう。広報手段についても、シルバー世代は SNS より市町村広報誌等が有効だが、若年層はまた違った広報戦略があるだろう。

また、職場体験事業については、受け入れる施設側の対応が重要だと思う。好事例の収集や、「こういう風にやっているよ」といったことも少し盛り込んでいくと、もっと良いものになるのではないかと。施設側の対応が良いと印象に残るが、そうでなければ就職には繋がらない。法人等の人材育成の一環として、受入体制の教育も必要だと感じている。

<事務局>

今年度実施した小学生向けの謎解きイベント等の体験事業が好評だったことから、ターゲットに応じた発信の重要性は感じる。今後も市町村や教育委員会、関係機関と連携しながら、ターゲットに合わせたきめ細やかな事業展開を検討していきたい。

<会長>

「魅力発信は不安の解消である」という視点は非常に重要だと再認識した。計画への記載は難しい部分もあると思うが、今後事業実施される中で工夫いただきたい。

<委員>

19 ページの「資質の向上」についての意見。介護分野なら「介護福祉士」、児童分野なら「保育士」と資格が明確だが、障がい福祉分野において「資格取得支援」と言った場合、具体的に何を指すのかイメージしにくい部分がある。

もう一点、養成校との連携について、福祉にあまり関心のない学生にも福祉に興味を持ってもらうなど、養成教育とのコラボレーションのようなものが必要ではないかと感じた。

<事務局>

障がい福祉分野については、資格について記載するものではないが、資質の向上のうち、基礎的研修等については、手話通訳者や相談支援従事者の研修などを想定しているところ。大学との連携については、福祉人材支援センターが福祉系以外の大学へも働きかけを行っており、今後も検討していきたい。

<委員>

養成校における教育の中でも「介護＝高齢者」というイメージが強く、障がい福祉分野への理解が進みにくい現状があり、その点も含めた魅力発信の工夫が必要だろう。

<会長>

いただいたご意見を踏まえた修文については、事務局に一任とさせていただきます。

2. 次期戦略に向けて

(事務局より主旨説明)

<委員>

市でも介護人材確保の取組として、ハローワークと一緒に就職相談面接会や介護現場の方に学校に行っていただく等のイベントを行っている。ただ、元々関心のある層しか集まらないのが課題で、もっとすそ野を広げる取り組みが必要だと感じている。特に高校生以上へのアプローチは市単独では難しいため、大阪府が実施している出前講座などに力を入れていただくなど、市が高校とつながりたい時に、働きかけなどの支援をお願いできればありがたい。

<委員>

町村の立場から、保育分野でのDX推進等は進んでいるものの、現場では支援の必要なお子さんが増えており、その対応に手を取られて集団保育に丁寧に手をかけることが難しいという厳しい現実がある。国はインクルーシブ教育を推進しているが、現場の負担感も非常に大きくなっているという実情をご理解いただきたい。

<委員>

国の方でも今動きが色々出ているが、しっかりと処遇改善がされ、その状態が確保されるような取組はベースとして必要なだろう。また、令和10年頃にはAIやICT技術がさらに進化し、職場環境が激変している可能性があるだろうことから、技術進歩のスピードに合わせた確保戦略が必要になるのではと漠然と感じている。

<委員>

今後、福祉業界のイメージアップを図っていくことが結構大事だと思っている。例えばトラック業界は、従来は男性ばかりだったが、4時間運転したら30分休憩しなければいけない、といった労働時間が管理されるようになってきたら、女性ドライバーが増え、その女性ドライバーのことを「トラガール」と呼んで流行っていたりする。働きやすさから女性ドライバーが多くなってきたところに、「トラガール」という言葉が乗ったことによって、比較的SNSとかでも取り上げられるようになってきている。そういったイメージ戦略のようなものが必要ではないだろうか。

もう1つの例は、工事現場等で働かれている人たちのスタイル。昔はいわゆるニッカポッカという裾が太い服だったものが、現場で引っ掛けて危険だからと形が変わってきて、企業等とコラボして非常にスタイリッシュになったことで、今そこにも女性が参入されている。

一方で、福祉はどちらかというと、「地味」「真面目」でアピール下手な面があるが、やっтерることを正しく評価していくこと、それをしっかり発信していくというのが大事ではないか。大阪発の勢いのあるイメージ戦略を展開しても面白いのではないか。

<委員>

近頃の学生は、卒業間近の4年生でも、自分の魅力や自分に合う仕事が見つけれないままと

いう人が増えているような感じがあり、教員が手厚くサポートしている状況である。障がい福祉分野の人材確保については、質の向上が大事だと感じている。社会福祉や保育分野で福祉を学んだ学生が、その専門性を活かして障がい福祉分野に参入する方向性があれば良いと思う。資格がもし取得できなかったとしても、社会福祉主事のような形で、福祉を勉強した人がそのノウハウを持ってキャリアを積んでいただくのもよいだろう。

保育分野では、次年度から「こども誰でも通園制度」が本格的に始まるが、職員の人材確保では、今いる人材を別室でその対応に充てるところが多いように思う。今後の様子を見ていきたい。

また、外国人材の増加に関して、今後は保育分野にも入って来られるのではないかと考えていて、利用者とのコミュニケーションや質の担保が課題となるのではないかと。次期戦略では、外国人材への対応や、一緒に来日する家族や子どもへの支援も必要になるのかもしれない。

<会長>

介護人材の確保について長年取り組んできているが、最近は「すそ野」の重要性をすごく感じている。災害時に、施設の人と地域住民と一緒に避難行動をする取組などを通じ、施設と地域との関わりが出来てきているところもある。地域の方が「自分が元気なうちは何か出来ることをさせてください」と言って、時々施設で清掃をされているのを見た時に、そういう人達を養成するのではなく、地域生活の中で自然な形で施設の周りに発生するような、循環の仕組みを作っていければいいと感じた。送迎で朝夕来てくださるドライバーの方が、「昼間空いているから草刈りしといたるわ」など。

府は施設管理、市町村は地域密着という役割分担の中で、共に知恵を出し合い、地域と施設がつながる仕組みを強化していくことが、これからの人材確保の鍵になると思っている。

<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。