

大阪府介護・福祉人材確保戦略2023



<中間見直し版：第3章>



令和8年3月

令和7年度介護の日
ブルーライトアップ（大阪城天守閣）

中間見直しにあたって

大阪府では、少子高齢化・人口減少社会の進展に伴う後期高齢者の増加や生産年齢人口（15～64歳人口）の減少により一層の困難が予想される介護・福祉人材の安定確保と高度化・多様化する支援ニーズに対応しうる人材の質的な向上を図っていくため、平成29年11月に「大阪府介護・福祉人材確保戦略」を策定し、オール大阪で様々な取組を実施してきました。

令和5年3月には内容の整理と見直しを行い、「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」（以下「現行戦略」という。）を策定しましたが、今回、団塊の世代が後期高齢者となる2025年を迎え、生産性向上・保育DXの推進や外国人介護人材の増加等、介護・福祉人材をとりまく環境が大きく変動してきたこと、また、現行戦略の中間年度であることを踏まえ、「大阪府介護・福祉人材確保戦略検討分科会（以下「分科会」という。）」を設置、有識者等からご意見をいただきながら中間見直しに向けた検討を進めてきたところです。

中間見直しにあたっては、これまでの取組の強化に加え、関係者間での認識共有を深めるとともに、民間企業も含めたオール大阪での連携促進を図るため、人材確保という漠然とした高い目標だけでなく、目標に至るための具体的な成果（アウトカム）を分かりやすく示すことで、一層の効果的な事業推進をめざしています。

なお、現行戦略の取組期間が終了する令和9年度には、戦略全体の見直しを行う予定としており、引き続き分科会で検討を進めてまいります。



第3章 取組の視点と方向性

1. 現状と課題

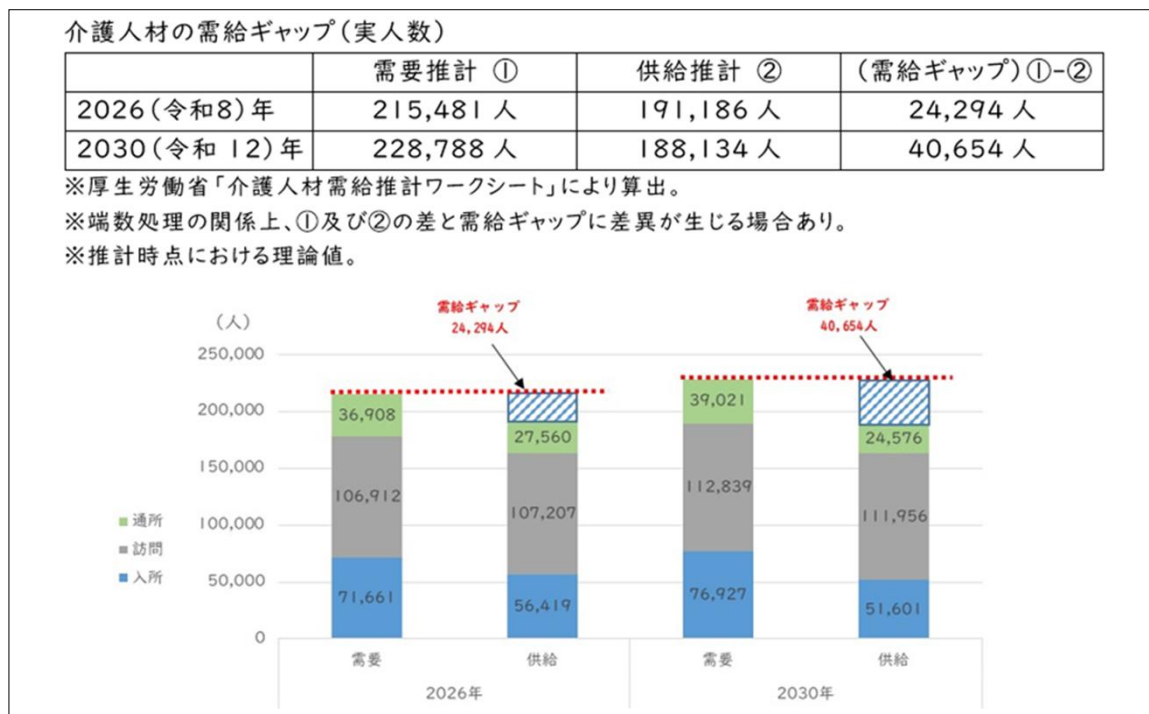
(1) 介護分野

第9期介護保険事業計画に基づく推計によると、**2040（令和22）**年度に必要とされる介護職員数は約**272**万人となっており、令和3年度の**215.4**万人と比較して、新たに**57**万人の介護職員の確保が必要とされています。そのような状況の中、平成**12**年度の集計開始以降、順調に増えてきた介護職員数は、令和5年度に初めて減少に転じました。介護職員数そのものは、平成**12**年度時点では約**54.9**万人だったところ、令和3年度には4倍近くに増加しているものの、これまで以上に多くの介護職員の確保を図っていく必要があります。

なお、府域においても、**2030（令和12）**年に約**22.9**万人の介護職員が必要であり、**40,654**人が不足すると推計されています。

【図表1】

【図表1】府域における介護人材の需給ギャップ



(出典) 大阪府高齢者計画2024

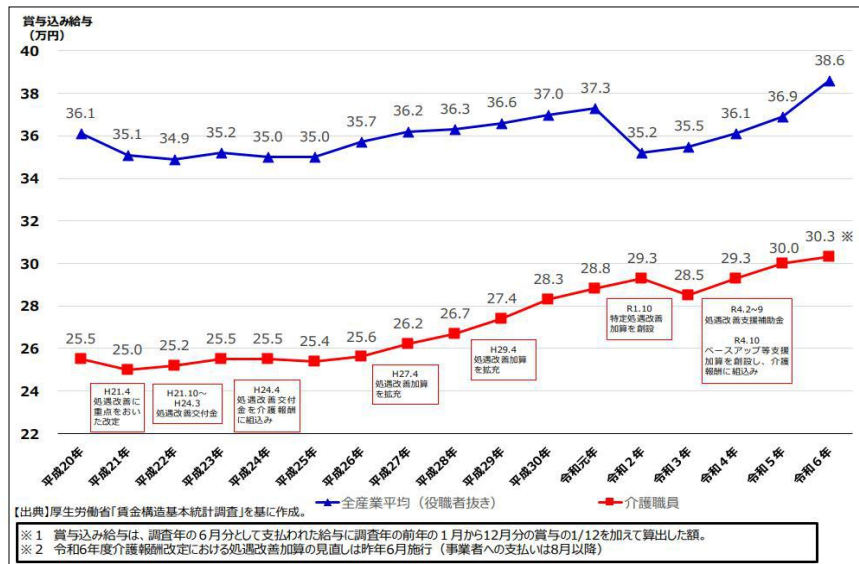
第3章 取組の視点と方向性

物価高騰等の影響により全産業の平均賃金が大きく上昇する中、介護職員の賃金は、随時の報酬改定がないこと等により微増にとどまっており、賃金の差も広がっています。【図表2】その影響もあるのか、介護関係職種における有効求人倍率は依然として高く、全職業より高い水準で推移しており、人材の確保が難しい状況が続いています。

また、人手不足への対応策の一つとして、一定の専門性・技能を有する外国人介護人材の受入れが進んでいます。【図表3】外国人介護人材が長期に渡り、日本で介護職員として働くためには、介護福祉士の国家資格を取得する必要がありますが、国家試験に合格するには高い日本語能力が必要であり、外国人材の合格率が4割程度と低いことも課題となっています。【図表4】

これらの課題に対応し、介護人材を確保していくため、国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備等の、総合的な介護人材確保対策に取り組んでいます。

【図表2】全国的全産業平均と介護職員の賃金の推移（賃金構造基本統計調査）



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

※1 賞与込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

※2 令和6年度介護報酬改定における処遇改善加算の見直しは昨年6月施行（事業者への支払いは8月以降）

（出典）第245回社会保障審議会介護給付費分科会（R7.3.24）【参考資料】

【図表3】府内で就労する外国人介護人材の数

	在留資格「介護」 ※R7.6月末時点	在留資格「特定技能」 ※R7.6月末時点	在留資格「技能実習」 ※府：R7.3月末時点 全国：R6.12月末時点	EPA（経済連携協定） による受入れ ※R8.2月1日時点
府	2,853	5,339	(推計値) 1,157	<非公表>
全国	13,949	54,916	20,065	3,004

（出典）在留資格「介護」 出入国在留管理庁HP「在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表」
 在留資格「特定技能」 出入国在留管理庁HP「特定技能在留外国人数の公表等」
 在留資格「技能実習」 府：外国人技能実習機構HP「業務統計」の技能実習計画数を基に、大阪府にて推計
 全国：出入国在留管理庁HP「公表情報（監理団体一覧、行政処分等、失踪者数ほか）」
 EPA（経済連携協定）による受入れ 全国：厚生労働省提供
 より、それぞれ抽出作成

【図表4】全国の介護福祉士国家試験受験者数及び合格率（令和6年度）

	受験者数	合格率
全体	75,387人	78.3%
内、留学生	3,087人	35.1%
内、特定技能1号	4,932人	33.3%
内、技能実習	155人	32.3%
内、EPA	498人	37.9%

（出典）厚生労働省報道発表資料 第37回介護福祉士国家試験合格発表表について 掲載資料より抽出作成

第3章 取組の視点と方向性

1. 現状と課題

(2) 障がい福祉分野

障害福祉サービス等の利用者数の増加率が、障がい福祉分野の福祉・介護職員数の増加率を上回っており、障がい福祉関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移しています。

府域においても、障がい福祉サービス従事者数は年々増加している【図表5】ものの、障がい福祉サービスの利用者数等も増加しており【図表6・7】、人材不足は今後さらに深刻となる見込みです。

【図表5】府内の障がい福祉サービス従事者（常勤換算）（単位：人）

	総数 (うち常勤)
令和元年度	78,696 (54,087)
令和2年度	82,617 (56,988)
令和3年度	90,726 (63,244)
令和4年度	93,836 (66,413)
令和5年度	111,167 (75,570)

注) 入所施設等サービスは含まない

(出典) 厚生労働省「社会福祉施設等調査」データ

【図表6】府内の障がい者手帳所持者数等の将来推計（単位：人）

	身体障がい者 手帳所持者数	療育手帳 所持者数	精神障がい者 保健福祉手帳 所持者数	自立支援医療 (精神通院) 受給者数	合計
令和12年	364,714	114,800	150,679	238,571	868,764
令和17年	356,905	129,941	187,026	271,649	945,521
令和22年	349,418	148,436	236,842	312,357	1,047,053

(出典) 第5次大阪府障がい者計画

【図表7】府内の障がい福祉サービス利用者数（単位：人）

	障がい者サービス(※1)	障がい児サービス(※2)	合計
令和元年度	121,087	34,088	155,175
令和2年度	126,439	36,583	163,022
令和3年度	135,293	42,001	177,294
令和4年度	145,321	51,016	196,337
令和5年度	158,264	54,359	212,623

(出典) 国保連データ

(※1) 介護給付費、訓練等給付費、サービス利用計画の合計

(※2) 介護給付費、訓練等給付費、障がい児給付費の合計

第3章 取組の視点と方向性

1. 現状と課題

(3) 保育分野

これまでの取組の成果や少子化の影響から、待機児童は大幅に減少してきていますが、保育士の有効求人倍率は全職種平均より高い水準で推移しており、さらに、配置基準の改善や「こども誰でも通園制度」の創設をふまえ、今後も保育士の確保が必要です。

また、保育士養成校の入学者数が、大学・短大・専門学校の入学者の減少傾向を上回るペースで減少していることから、府域でも、継続的に保育教諭・保育士の不足が見込まれています。【図表8】

【図表8】府内の特定教育・保育及び特定地域型保育を行う者の見込み数

ア) 供給面（大阪府における現状の職員数からみて将来的に従事しているであろう従事者数）					
（単位：人）					
	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
保育教諭・保育士	38,886	40,007	41,128	42,250	43,371
幼稚園教諭	5,613	5,565	5,518	5,471	5,425

イ) 供給から需要（実態に応じた数※）を差し引いた数					
（単位：人）					
	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
保育教諭・保育士	-3,651	-2,909	-2,279	-1,333	-469
幼稚園教諭	196	551	838	1,127	1,336

※保育教諭・保育士については配置基準数×1.90倍（大阪府調査に基づく）
 幼稚園教諭については利用児童数×0.091倍（大阪府の利用児童と従事者の実数に基づく）

（出典）大阪府子ども計画

第3章 取組の視点と方向性

2. 人材確保に向けた国の動向

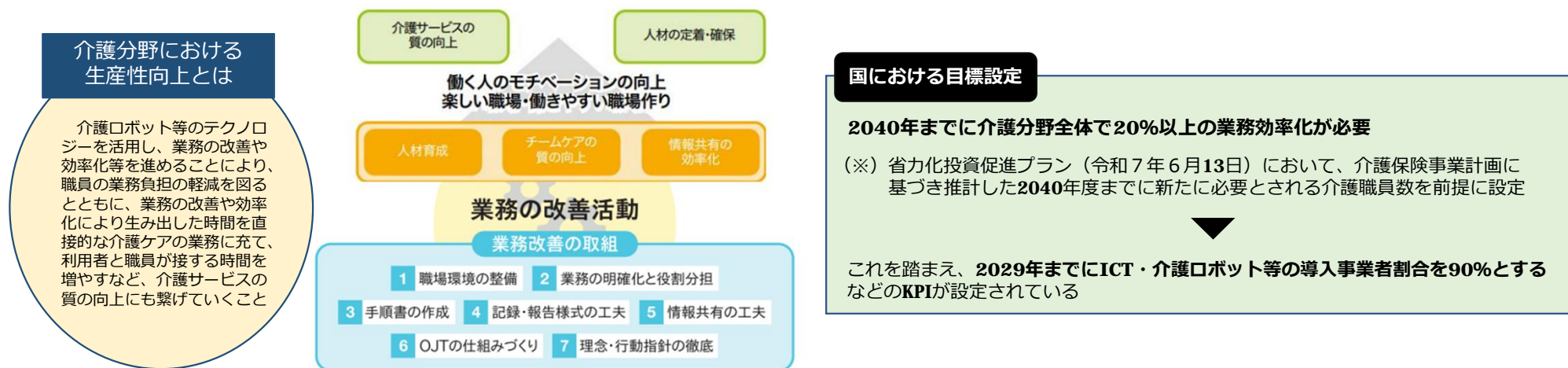
(1) 介護分野

改正介護保険法（令和6年4月1日施行）により、介護現場における生産性向上の取組促進が都道府県の責務として位置付けられ【図表9】、介護報酬上でも、見守り機器等のテクノロジー導入を前提とした加算の創設や人員配置基準の柔軟化が進められるとともに、国の経済対策によりテクノロジー導入等に対する財政措置がなされています。

また、介護分野の人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度報酬改定において必要な対応を行うとされており、それまでの間、令和7年11月に閣議決定された国の経済対策により、賃上げ・職場環境改善の支援が実施されることとなっています。

加えて、今年度（令和7年度）設置された福祉人材確保専門委員会では、今後の介護人材確保策として特に力を入れていくべき点等について検討が行われ、その取りまとめの中で、地域差を踏まえた各地域における人材確保の取組（都道府県が実施主体となるプラットフォーム機能の充実）や外国人介護人材の確保・定着等、多面的な観点で今後の介護人材確保策を進めていくことが求められています。

【図表9】 介護現場における生産性向上について



(出典) 厚生労働省 令和5年度介護現場の生産性向上に関する普及・定着促進事業「生産性向上の取組に関する介護事業所向けフォローアップセミナー」資料

第3章 取組の視点と方向性

2. 人材確保に向けた国の動向

(2) 障がい福祉分野

国の「経済財政運営と改革の基本方針**2025**（骨太方針**2025**）」や「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画**2025**年改訂版」において、障がい福祉分野の人材確保に関する記述が初めて記載される等、国においても、人材確保策の充実を図る取組が進められています。介護テクノロジーの導入等による直接処遇業務の効率化や質の向上、間接業務の負担軽減による利用者の支援に注力できる環境づくりといった生産性向上の取組の推進等、限られた人員でも、質の高い障がい福祉サービス等を効率的かつ効果的に提供する体制を確保することが求められています。

また、国の社会保障審議会障害者部会では、障害福祉計画及び障害児福祉計画に係る基本指針の見直しについて検討が行われているところであり、その中で、各都道府県において、人材確保や生産性向上に関するワンストップ窓口を設置することを基本とするとともに、生産性向上やこれを通じた職場環境改善及び経営改善支援に向けた関係者の連携を図る協議会を設置し、ワンストップ窓口との連携を図ることを基本とされています。

(3) 保育分野

全国どこでも質の高い保育が受けられ、地域でひとりひとりのこどもの育ちと子育てが応援・支援されるような社会を実現するための今後の保育施策の在り方が、**2024**（令和6）年**12**月に「保育政策の新たな方向性」で示されました。保育人材の確保に向けては、働きやすい職場環境づくり、新規資格取得と就労の促進、離職者の再就職・職場復帰の促進の取組みを総合的に推進していくとされています。

また、**2025**（令和7）年**10**月**1**日施行の改正児童福祉法により、保育に関する業務への関心を高めるための広報や、潜在保育士への職業紹介や研修等の復職支援、保育所の設置者への就労環境整備に関する助言等を行う拠点（保育士・保育所支援センター）の整備が都道府県に義務付けられました。あわせて、従前、国家戦略特別区域法に基づき特定の自治体にのみ認められていた「地域限定保育士制度」が一般制度化され、都道府県又は指定都市は、児童福祉法に基づく国の認定を受けることで地域限定保育士制度を活用することが可能になりました。

第3章 取組の視点と方向性

3. 現行戦略にかかる取組状況

(1) 戦略期間の取組状況

本府では、現行戦略を策定した令和5年度からの2年間、3つの方向性「(1) 参入促進、(2) 労働環境・処遇の改善、(3) 資質の向上」に沿って取組を進めてきました。令和6年度の主な取組と実績は次ページ【図表11】のとおりです。

各事業担当課において、令和6年度事業の自己評価を行ったところ、(1) 参入促進については、**26事業中22事業**が概ね予定どおり、(2) 労働環境・処遇の改善については、**8事業**すべてが概ね予定どおり、(3) 資質の向上についても、**26事業**すべてが概ね予定どおりとなっています。【図表10】また、予定どおりでない(△)となった4事業については、設定した数値目標を達成できなかったことから、令和7年度から事業再編や実施手法の変更等により対応を行っています。

【図表10】「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」にかかるR6取組状況（3つの方向性別）

自己評価(※)	(1) 参入促進【26事業】	(2) 労働環境・処遇の改善【8事業】	(3) 資質の向上【26事業】
○	22事業	8事業	26事業
△	4事業	—	—

(※)自己評価の基準 ○：予定以上 ○：概ね予定どおり △：予定どおりでない

(2) 中間見直しの考え方

一定の実績を出している事業が多いものの、事業実施がすぐに「人材確保」というゴールにつながらない事業もあり、直接的かつ定量的な目に見える成果として評価することは難しい側面があります。また、各取組項目において、担当課がそれぞれ事業を展開しているため、事業間のつながりが見えず、「点」の単独事業に留まる傾向がありました。

そこで、今回の中間見直しにおいては、3つの方向性は継続した上で、現場で実感できる具体的な成果（アウトカム）を分かりやすく示し、関係者間の認識共有と連携促進を図れるよう、取組内容の整理と見直しを行っています。

第3章 取組の視点と方向性

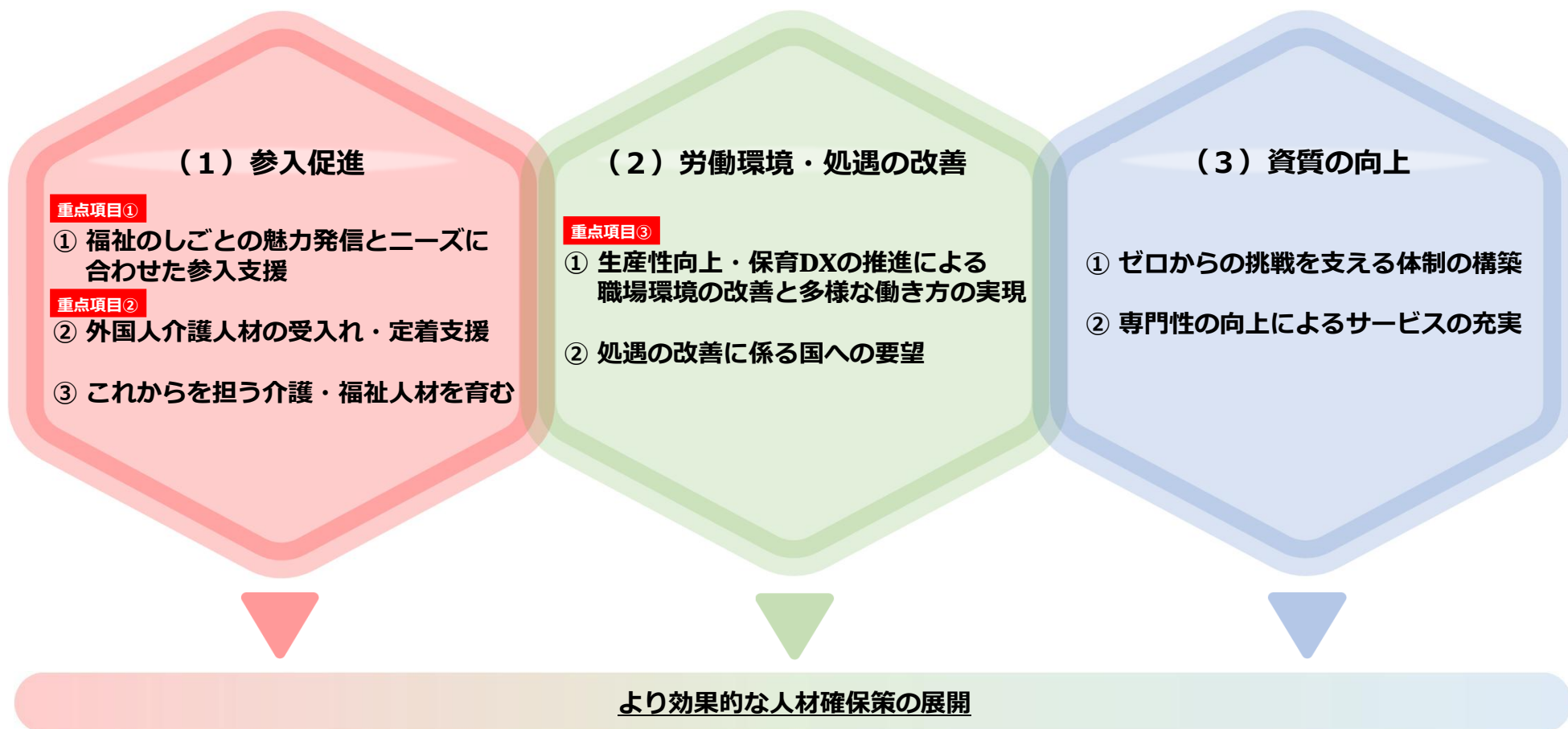
【図表11】 現行戦略の各取組項目における主な取組と実績（令和6年度）

方向性	取組項目	主な取組と実績	
(1) 参入促進	重点 1 ①将来の介護・福祉を担う人材の確保に向けた教育との連携	若年層を対象とした、職場体験等の福祉体験の機会の提供	職場体験111人
		介護職・介護業務の魅力発信イベントの実施	イベント参加者274人
		市町村の介護人材確保の取組に対する補助	補助市町村8市
	重点 2 ②外国人介護人材の受入促進と育成	1号特定技能外国人及びインターンシップ生と、介護施設とのマッチング支援	1号特定技能外国人30人、インターンシップ生7人
		「大阪府外国人介護人材適正受入推進連絡会議」を開催し、情報共有及び支援策を検討	会議開催1回
	③ターゲットに応じた参入支援とマッチングの強化	潜在介護福祉士等の再就業を支援する研修等の実施	潜在介護福祉士研修5回、潜在保育士セミナー4回
		就職フェアや及び合同面接会の開催	就職フェア参加者497人、合同面接会4回
	④介護・福祉人材の養成	介護福祉士修学資金、保育士修学資金等の貸付	介護福祉士修学資金842人、保育士修学資金261人
離職者等への公共職業訓練を通じた再就職支援		修了者467人	
(2) 労働環境・処遇の改善	重点 3 ①早期離職防止と業務改善による定着の促進	大阪府介護生産性向上支援センターの設置運営	セミナー参加者509人、伴走支援型研修20事業所
		介護ロボット、ICT等導入費用の補助	高齢分野722件、障がい分野17件
	②介護・福祉職員の処遇改善に係る国への要望	制度改善等について、あらゆる機会を捉え、引き続き国へ要望	
(3) 資質の向上	①業務遂行力の充実にに向けた資質の向上	社会福祉施設従事者の基礎的研修、キャリア形成を支援する職階別専門研修の実施	研修参加者14,621人
		福祉用具を活用した研修の実施	修了者920人
		保育現場におけるリーダー的職員の育成研修実施機関の指定	指定機関52機関
	②専門職・専門的職員の資質向上	専門職員のスキルアップ研修の実施	介護支援専門員5,378人、強度行動障がい支援者（基礎）807人（実践）610人

第3章 取組の視点と方向性

4. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し版

介護・福祉人材の確保に向けては、福祉のしごとのやりがいや魅力を発信し、若者や外国人等多様な人材のすそ野の拡大を図る「**(1) 参入促進**」、テクノロジーや多様な働き方の導入等生産性向上の推進・保育DXによる「**(2) 労働環境・処遇の改善**」、未経験・無資格からの入職者を支えるとともに専門性を高める「**(3) 資質の向上**」の3つの方向性で、引き続き取組を進めていきます。



第3章 取組の視点と方向性

4. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し版

(1) 参入促進

重点項目
①

① 福祉のしごとの魅力発信とニーズに合わせた参入支援

新規参入促進に向け、特に若年層に「福祉のしごと」の魅力を知っていただけるよう魅力発信に取り組むとともに、その魅力をきっかけに福祉分野での就労を希望する方、人材を求める事業者側の双方のニーズを把握し、多様な人材とのマッチング支援を行います。

○「福祉のしごと」の魅力発信

特に若年層に対し、介護・福祉の仕事のやりがいや魅力を伝え、将来の職業の選択肢の一つとして考えてもらえるよう、福祉施設・市町村・学校等の協力を得ながら、介護・福祉の魅力発信やインターンシップ等職業体験の場を設ける等、実際の介護・福祉現場と仕事を知り、理解する機会を提供します。

また、介護・福祉の現場の魅力だけでなく、そこで生き生きと働く魅力的な人の存在を発信することや、それぞれの分野におけるキャリアパスイメージを示す等、介護・福祉の仕事のイメージ改善と理解促進を図ります。

○双方のニーズに合わせた参入支援と就職支援

就職年次にある若年層の他、これまで福祉の仕事に馴染みのない中高年齢者や他業界からの転職者等の参入を促進するため、福祉分野での就労を希望する方や人材を求める事業者への積極的アプローチにより、それぞれのニーズを拾い上げるとともに、ハローワークや学校等の地域関係機関と連携を密にし、高校生等を対象とした出前講座や合同面接会等を実施します。

また、潜在有資格者が再就業への不安を払拭できるよう、知識や技術の再確認・再習得ができる研修や現場を体験する機会を提供する等、個々の状況に応じた丁寧な再就業支援を行います。

他にも、人材不足業界への業種転換や障がいのある方に対する公共職業訓練を通じた就職支援、ひとり親家庭・寡婦の方等を対象とした初任者研修の実施等、多様な人材の参入を支援します。

第3章 取組の視点と方向性

4. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し版

(1) 参入促進

重点項目
②

② 外国人介護人材の受入れ・定着支援

外国人介護人材の適切な受入れを促進するため、受入れを検討する施設を支援するとともに、外国人介護人材が円滑に就労できるよう、また、より長い期間現場で活躍できるよう、研修や費用補助等の就労・定着支援を行います。

○外国人介護人材の受入れ支援

国内人材の参入促進と併せて外国人介護人材の適切な受入れを促進するため、初めて外国人介護人材を受入れる施設等に対し、受入れ制度や活用事例の紹介を行う説明会やマッチング支援を行います。

また、施設等の受入れ体制構築に係る個別の課題に応じた伴走支援を実施することで、受入れに関するノウハウ不足等により受入れを躊躇する、特に小規模施設等における外国人介護人材の受入れを支援します。

○外国人介護人材の就労・定着支援

外国人介護人材や受入れ施設の職員が相互理解を図り、外国人介護人材が現場で円滑に、かつ安心して就労できるよう、現場における介護技術や外国人材へのサポート方法等を習得する研修を行う事業者や、受入れ法人が行う外国人職員とのコミュニケーションを促進する取組等にかかる経費について補助を行います。

また、継続的に日本で働く意欲のある方が介護福祉士国家試験に合格できるよう、国内人材と同様の育成の観点を持ち、外国人介護人材のキャリア形成を後押しします。

<府内で活躍する外国人介護人材> 外国人介護人材へのインタビュー



カインさん

(特定技能、ベトナム出身、介護での就労3年目)

ベトナムの大学で化学を学んでいたカインさん。大学2年生の時のボランティア経験をきっかけに日本の介護に興味を持ち、大学を休学して来日のための勉強を始めました。

職場

特別養護老人ホームで、利用者さんの食事や入浴の介助をしています。フロアの先輩職員が色々声をかけてくれて、プライベートでも月1回は一緒に飲みに行ったりと、いい人間関係の中で楽しく仕事をしています。

日本語

昨年、日本語能力試験のN2に合格しました。今後、N1も受験予定ですが、日本語は勉強すればするほど難しいと感じます。最初の頃は申し送りの時の言葉も分からず、メモして後から調べていたので、ゆっくり話してもらえると助かりました。

趣味

写真撮影が好きで、旅行の写真をベトナムの両親に見せたりしています。昨年は、白川郷と札幌に行きました。日頃は日本語の勉強も兼ねて、日本のドラマやアニメを観たり、小説を読んだりしています。

将来

介護福祉士の資格を取って、これからも日本で働きたいです。今は、毎日1～2時間ほど勉強しており、今年は実務者研修を受講予定です。

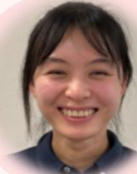
施設の方からのコメント

カインさんの仕事ぶりを見ていると、利用者の方の小さな変化に気づいてそっと傍で見守りをするなど、一つ一つの支援に相手を思いやる気持ちがあり、日本人職員との差を感じることはありません。また、ベトナム人の後輩職員の通訳や指導も担当してくれて、彼女たちも安心して働くことができます。

新入職員の指導は、外国人でも日本人でも必要です。採用当初も、「外国人の方が入って来た」ではなく、「新しく入った人が日本語ができないだけ」と捉え、どうすれば伝わりやすいかを職員間で何度も話し合い、施設内表示や指導方法を工夫していました。副次的な効果として、職員のコミュニケーション量が増え、団結力の強化にもつながったと感じています。



▲フロアの先輩職員と働くカインさん



ティエンさん

(特定技能、ベトナム出身、介護での就労4年目)

ベトナムで薬剤師として働いていたティエンさん。もっと人と関わる仕事がしたいと転職を決意。将来、自分の祖母や親を大切に介護してあげたいという想いから、働きながら日本の介護を学んでいます。

職場

利用者さんとお話するのが好きで、日常会話を大事にしています。当初関西弁が分からなかったのですが、利用者さんとのコミュニケーションを通じて関西弁を覚えました。今年から、夜勤に月4回入っています。身体が慣れずしんどい時や不安な事はフロアリーダーに相談しています。

将来

今年、介護福祉士試験を受験します。受験勉強では、これまで見たことのない漢字や法律が出てくるので難しいですが、日本の福祉制度を知ることができて興味深いです。家族が元気な間は、日本で長く働きたいと考えています。



▲利用者さんとお話するティエンさん



ルイさん

(特定技能、ベトナム出身、介護での就労4年目)

祖母の介護をきっかけに、日本の介護施設の存在を知ったルイさん。海外での就労を心配する家族を説得し、高校卒業後に来日しました。今も、収入の多くを家族に仕送りしています。

職場

昼食は、朝からお弁当を作って持参しています。フロアの先輩職員達と大勢で食べるのが楽しく、たまに利用者さんも一緒になって賑やかに過ごしています。職場のボーリング大会や焼き肉大会なども、必ず参加して盛り上がっています。

将来

今年、介護福祉士試験を受験するので、今は多い日で6時間ほど勉強しています。実は一時帰国を4年間で一度もしていないので、受験が終わったら考えようと思っています。



▲石井施設長と一緒に

取材協力：社会福祉法人四天王寺福祉事業団

(四天王寺紅生園、四天王寺悲田院特別養護老人ホーム、四天王寺悲田院養護老人ホーム)

取材日：令和8年1月8日、1月15日

第3章 取組の視点と方向性

4. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し版

(1) 参入促進

③ これからの担う介護・福祉人材を育む

介護・福祉の現場における「これからの担い手」を確保するため、資格取得等に向けた環境を整備するとともに、資格取得をめざす学生等を支援します。また、介護福祉士養成施設の府域における役割について、国の動向を注視しながら検討を進めていきます。

○資格取得等に向けた環境整備

多様な福祉ニーズに対応したサービスを提供できるよう、養成施設や研修事業者の指定、大阪府地域限定保育士試験の実施等、資格取得等に向けた学べる環境を整備します。

加えて、資格取得等に向け学習意欲のある学生等を支援するため、修学に必要な資金等の貸し付けを行う大阪府社会福祉協議会へ補助を行います。また、貸付制度の周知・PRにより、これからの担い手となる人材の確保を図ります。

○介護福祉士養成施設の府域における役割

介護福祉士養成施設は、学生に対する授業を中心とした教育以外でも様々な役割が期待されており、今後国において整理される予定です。国の動向を注視しながら、介護福祉士養成施設の府域で期待される役割について、関係団体の協力を得ながら検討していきます。

第3章 取組の視点と方向性

4. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し版

(2) 労働環境・処遇の改善

重点項目
③

① 生産性向上・保育DXの推進による職場環境の改善と多様な働き方の実現

生産年齢人口の減少や将来の人材の需給動向の中でも持続可能な体制を整えていくため、生産性向上の推進・保育DXにより職員の業務負担を軽減するとともに、多様な働き方の導入や職員の働きやすい環境づくりの取組により、人材の定着を図ります。

○生産性向上・保育DXの推進

煩雑な事務作業や安全対策等における職員の業務負担を軽減し、より良い職場環境となるよう、介護ロボットやICT等のテクノロジーの導入をはじめとする、介護・障がい福祉分野における生産性向上・保育分野における保育DXの推進による業務改善を進めます。

また、テクノロジー導入が進む介護・福祉分野の変革と期待感を発信し、未来の介護・福祉分野への興味関心を高めます。

○多様な働き方の導入支援

介護分野における介護助手等、業務の明確化と役割分担を図るタスクシフト・タスクシェアの推進や、職員が自らのライフスタイルやライフステージに応じた自分らしい働き方が選べる週休3日制の導入等、多様な働き方の導入を支援します。

○働きやすい環境づくり

質の高い福祉サービスを継続的に提供するためには、業務負担の軽減を図るだけでなく、職員が安心して働き続けられる環境であることが必要です。利用者やその家族等による職員へのハラスメント（カスタマーハラスメント）への対策や職場の良好な人間関係構築に向けた支援等、職員の定着促進に取り組みます。

<介護分野における生産性向上> 府内の生産性向上推進の取組

■大阪府介護生産性向上支援センターでの支援（ATCエイジレスセンター内）

介護現場の業務改善、効率化を進め、働きやすい職場づくりを支援するためのワンストップ窓口として「大阪府介護生産性向上支援センター」を令和6年6月に開設しました。介護現場の生産性向上や人材確保等に関する相談への対応や、介護テクノロジーの導入・活用にかかる伴走支援型研修等を実施し、介護事業者の生産性向上等の取組みを支援しています。

【センター運営状況】

	令和6年度 (6月開設～)	令和7年度 (12月末時点)
相談窓口対応	212件	386件
伴走支援プログラムの実施	参加：20事業所 (施設・住まい19、 居宅1)	参加：60事業所 (施設・住まい37、 居宅23) ▶アウトリーチ強化のため、対象事業所数を拡大。
セミナー	・介護ロボット・ ICT活用支援 セミナー	・介護テクノロジー活用支援セミナー ・はじめてのICT導入セミナー ▶ICTを知るきっかけづくりとし、補助金を活用してのICTの導入・活用につなげることを目的に実施。 ・在宅での福祉用具・テクノロジーセミナー ▶訪問介護のヘルパーを主な対象とし、在宅で活用可能な移乗機器等の使い方を学び、現場ですぐ実践でき、生産性向上の取組効果を実感してもらう目的で実施。

下線部についてはR7から
小規模事業所への生産性向上
の支援として拡充

【働きやすい職場づくり伴走支援プログラム】

業務改善活動の一連の手順を年5回シリーズの研修と、専門家による現地訪問やチャットツールを活用したフォローアップ。事業所内でプロジェクトチームを作って参加。

①業務改善実施前の準備→②課題の見える化→③実行計画づくり→④改善活動の実践→⑤振り返り→⑥練り直し→成果とりまとめ・発表 ▶モデル事業所として取り組みの伝播（見学受け入れなど）

チームでの
課題解決に
伴走的に支援

モチベーションを
上げ働きやすい
職場づくりを構築

生産性向上への取組み、
試行錯誤を継続、自走
していく



<参加者からの声>

活
テ
ク
ノ
ロ
ジ
ー
の
効
果

- ・睡眠状態や離床の情報がリアルタイムで入手、導入後の転倒事故ゼロに
- ・無駄な動きがなくなったことで他の業務や見守りに時間を活用できた
- ・身体的負担と精神的負担が減った
- ・事故対応において具体的な分析と対応ができるようになった
- ・職員の採用や利用者の募集に良い影響が出ている
- ・職員への周知、職員間のコミュニケーションがスムーズになった

行
動
員
の
意
識
や

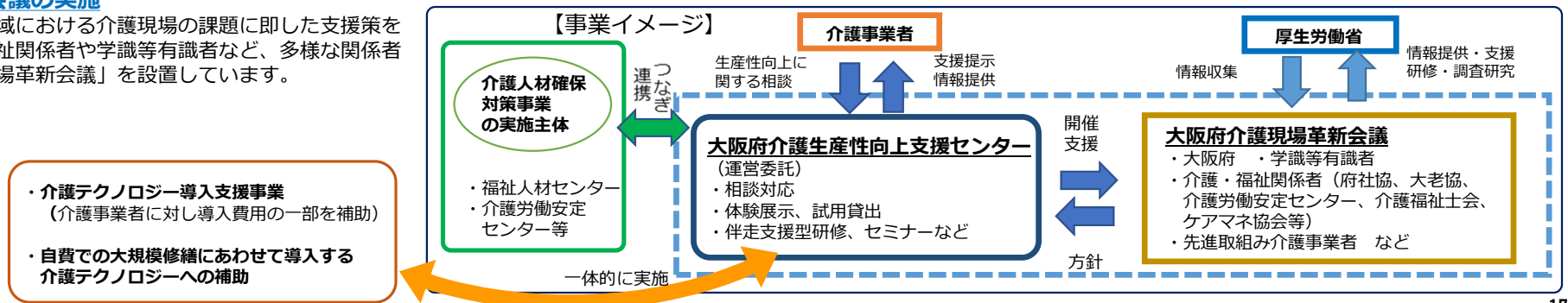
- ・機器の活用成功がスタッフの自信につながった
- ・スタッフが自施設での取組みを説明できるようになった
- ・機器導入に拒否反応を示していた職員の考え方に变化があった
- ・フロア間の業務の進め方に一貫性ができ、フロアを超えて人事異動が可能に
- ・職員間の人間関係が良好になった。職員間の発言、提案などがしやすい
- ・プロジェクトメンバー間での導入機器についての話し合いの場が増えた

R6伴走支援プログラム 修了事業所アンケート

- ▶全ての事業所が「役に立った」と回答
- ▶95%の事業所が修了後も自分たちで業務改善を継続中

■大阪府介護現場革新会議の実施

センター運営方針や、地域における介護現場の課題に即した支援策を協議するため、介護・福祉関係者や学識等有識者など、多様な関係者からなる「大阪府介護現場革新会議」を設置しています。



第3章 取組の視点と方向性

4. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し版

(2) 労働環境・処遇の改善

② 処遇の改善に係る国への要望

介護・福祉人材の処遇改善について、他産業との賃金格差の解消に向け、更なる引き上げにつながる施策を講じるとともに、職員の資格、経験、能力を反映した適切な給与水準となるよう、引き続き国に対して働きかけを行います。

○国への要望

介護・福祉分野の平均賃金は全産業平均を大きく下回っていることから、介護・福祉分野に適性のある、質の高い人材を持続的に確保していくために、介護・福祉人材の処遇改善が必要不可欠です。

介護分野では、他産業との賃金格差の解消に向けては、介護支援専門員も含め、更なる財源措置を行うとともに、事業者が長期的な視点でキャリアパスや賃金体系を構築できるよう、介護報酬の加算ではなく基本報酬に組み込むなど、恒久的な措置を講じることを、国へ要望しています。

障がい福祉分野では、法のめざす地域生活移行・就労促進等を促すサービス提供の確保や、福祉・介護ニーズの拡大に対応できる人材の安定的確保ができるよう、事業用地の確保が困難で人件費や物件費等が高額である都市部の実情も踏まえ、人員配置基準や報酬額について必要な改善を図ることを要望しています。

保育分野においても、保育人材を確保し、保育の質を確保・向上するには、保育所等で働く職員の負担軽減と賃金の引き上げが不可欠であることから、働き方改革の推進を前提として真に必要な職員を確保できるよう、職員配置基準の検証を着実に進めるとともに、職員配置に関する加算等の公定価格を見直すなど処遇改善に向けた取組を進めることを要望しているところです。

引き続き、あらゆる機会を捉え必要な財源措置等を国へ要望してまいります。

第3章 取組の視点と方向性

4. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し版

(3) 資質の向上

① ゼロからの挑戦を支える体制の構築

無資格・未経験で入職した職員等に対し、社会福祉施設従事者に求められる基礎的研修の実施や、資格取得等に向けた支援を行うことで、安心して働き続けることを支える体制を構築します。

○基礎的研修の実施

無資格・未経験で入職した職員が業務に携わるうえで必要な知識・技術や、質の高い福祉サービス提供を実現するための利用者の安全確保・人権擁護の視点等、社会福祉施設従事者に求められる基礎的研修について、職能団体等と連携しながら実施します。その際には無資格・未経験者にあっても多様なキャリアの選択肢があることを視覚化することで、キャリアアップに対する意欲向上を図ります。

○入職後の資格取得等支援

無資格・未経験で入職した職員の資格取得等に向けた支援を行い、サービスの質の向上と働く上での不安解消による職場定着を促進します。

第3章 取組の視点と方向性

4. 「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し版

(3) 資質の向上

② 専門性の向上によるサービスの充実

多様化・複雑化する福祉サービス利用者のニーズに対応できるよう、より高度な専門知識・技術や領域別の高い専門性を習得するための研修を実施するとともに、個人の希望に応じたキャリア形成ができるよう、年次や職位等に応じた階層別研修や中核的役割を担う人材となるための研修等の取組を行います。

○専門性を高める人材育成

福祉サービス利用者のニーズが多様化・複雑化する中、利用者の気持ちに寄り添い、その人らしい生活を支えるには、その障がい特性や発達状況に応じた、より高度な専門知識・技術が必要であることから、領域別の高い専門性を習得するための研修を実施します。

○キャリアパス実現に向けた支援

年次や職位等に応じた階層別研修を行い、階層毎に求められる役割を果たすための知識・技術の底上げや現場における中核的役割を担う人材をめざすマインドの醸成を後押しします。併せて、国が示す介護職員における「山脈型キャリアモデル」の考え方を踏まえ個人の希望に応じたキャリア形成が可能となるよう、介護支援専門員の資質向上研修やサービス管理責任者研修の実施を進めるとともに、保育現場においてはリーダー的職員を育成する研修実施機関の指定等、更なるキャリアアップの機会の確保を図ります。

参考資料：大阪府介護・福祉人材確保戦略検討分科会 設置要綱

(設置目的)

第1条 大阪府、各関係機関・事業者が実施すべき施策の方向性を示した大阪府介護・福祉人材確保戦略の着実な実施と推進にあたって、戦略を踏まえた取り組みの総合的かつ効果的な推進を図るとともに、取り組み内容の点検・評価等を行うことで、府内の地域福祉の向上を図ることを目的として、大阪府地域福祉推進審議会（以下「審議会」という。）に介護・福祉人材確保戦略検討分科会（以下「分科会」という。）を設置する。

(調査審議事項)

第2条 分科会は、次の各号に掲げる事項について調査審議する。

- 一 大阪府介護・福祉人材確保戦略の策定・管理・評価に関すること
- 二 その他、介護・福祉人材の確保に関すること

(構成)

第3条 分科会は、審議会規則第6条第二項の規定により指名された委員及び専門委員で構成する。

(会議)

第4条 分科会の会議は、審議会の会長が指名する分科会長が招集し、分科会長がその議長となる。

- 2 分科会長に事故があるときは、分科会に属する委員のうちから分科会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。
- 3 分科会長は分科会の会務を掌理し、分科会における審議の状況及び結果を審議会に報告する。
- 4 分科会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 5 分科会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 6 分科会の決議は、これをもって審議会の決議とする。ただし、審議会又は分科会の議決により、審議会の決議としないことができる。
- 7 緊急に決定する必要がある事項について分科会を招集することができないとき、又はその審議事項の内容により支障がないときは、分科会長の判断により書面又は電子メールによる会議を開催することができる。

(部会)

第5条 分科会に、必要に応じて部会を置くことができる。

- 2 部会に属する委員及び専門委員は、分科会に属する委員及び専門委員のうちから分科会長が指名する。
- 3 部会に部会長を置き、部会に属する委員のうちから分科会長が指名する委員がこれに当たる。
- 4 分科会は、その定めるところにより、部会の決議をもって分科会の決議とすることができる。
- 5 部会長は、部会の会務を掌理し、部会における審議の状況及び結果を分科会に報告する。
- 6 第二項から前項までに定めるもののほか、部会の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

(庶務)

第6条 分科会の庶務は、福祉部地域福祉推進室福祉人材・法人指導課において行う。

(雑則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

参考資料：大阪府介護・福祉人材確保戦略検討分科会 委員名簿及び開催実績

○委員名簿（五十音順 敬称略）

氏名	所属
○ 遠藤 和佳子	関西福祉科学大学社会福祉学部 教授
岡崎 幸友	関西福祉大学社会福祉学部 教授
◎ 川井 太加子	桃山学院大学社会学部 教授
西原 弘将	(社福)大阪府社会福祉協議会 事務局長
二重 幸生	大阪府町村長会 (忠岡町健康福祉部長)
綿谷 憲司	大阪府市長会 (池田市福祉部長)

◎は会長、○は会長職務代理者

○開催状況

	開催日	議題
第1回	令和7年7月29日(火)	「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」の中間見直しに向けて
第2回	令和8年2月13日(金)	「大阪府介護・福祉人材確保戦略2023」中間見直し(案)について