

「大阪府介護・福祉人材確保戦略」の見直し（案）に対する府民意見等の募集に寄せられた ご意見等と大阪府の考え方について

- 募集期間：令和5年2月16日（木曜日）から令和5年3月17日（金曜日）まで
- 募集方法：インターネット（電子申請）、郵便、ファクシミリ
- 意見結果：1人から4件のご意見をいただきました。（うち公表を望まないもの0件）

寄せられたご意見等に対する大阪府の考え方は下記のとおりです。

※ ご意見は原文のとおり掲載しています。

ご意見・ご提言	大阪府の考え方
<p>低年齢層を対象とした理解促進は、介護福祉を必要な職業の一つとして捉えてもらうだけでなく、多様性のある社会で個人の人権が守られるために国や地方自治がすべきことなどを提示し、人権教育をすることからだと思います。ハンディのある方が必要な対応を求めたときに、「優遇している」「自助」などという声が大きいです。今の社会では将来の職業選択肢として残る可能性は低いのではないかと思います。大人の人権教育が真っ先に必要であると考えます</p>	<p>介護福祉の理解促進に向けては、人権教育についても全ての世代において、必要であると考えており、いただいた内容については、介護・福祉人材確保戦略推進のご意見として承ります。</p>
<p>再就職を希望する女性とは、離職者でしょうか、それとも介護職未経験者でしょうか。また、性別で「女性」だけに限定している意味はなんですか。その具体的な理由の記載がありません。</p>	<p>19ページでは参入を促進するターゲットの一例として、結婚、出産、育児等により一時的に離職したのち、再び就職を希望する女性を、「再就職を希望する女性」と記載しております。</p> <p>なお、9ページに記載の「再就職を希望する女性」につきましては、限定的な表現となり誤解を生じる可能性がありますので削除いたします。</p>
<p>離職理由は職場(会社)の理念・人間関係・低収入などが大きく関係していることがわかりますが、現在の従事者の方の労働環境改善と賃金の見直しを実施しないことには、長期で携わる人が少なくなる一方だと考えます。施設アンケートも約半数しか回答がなく、それでは実態が見えてこないとおもいますが、どのくらいの頻度でアンケートや聞き取り調査・職場調査などをされているのでしょうか。コロナ禍における特に介護施設などでのクラスター発生に、十分に府が対応しなかったことは知れていますので、現場の声を聞き、形式的なアンケートではなく踏み込んだ内容を聞くべきだと思います。従事者の数は図から読み取れますが、正規雇用者/非正規雇用者の割合がわかりません。非正規雇用の方が多くと予想していますが、それでは賃金格差などで離職につながる可能性が高いと思います。具体的な数値の公表を求めます。</p>	<p>本戦略の22ページ（表1）、23ページ（表2）に関する内容につきましては、（公財）介護労働安定センターが実施した「令和3年度介護労働実態調査 大阪府版」より抜粋して掲載しております。なお、大阪府において、今後実施するアンケート調査につきましては、より実態が把握できる調査内容にする必要があると考えており、いただいたご意見も参考とさせていただきます。</p>
<p>・外国人の採用増加 受け入れ後のフォロー体制はどのように考えられていますか。また、賃金格差や処遇差別がないように施設責任者などに向けた教育などは実施されるのでしょうか。</p>	<p>外国人介護人材受け入れ後のフォローは重要であり、令和3年度から従事する外国人人材及び受け入れ施設の職員に向けた研修事業を実施しており、今後も本取組みの充実に努めてまいります。</p>