

介護人材確保施策等に関する意見・提案

(共通する考え方)

- ◎県民・団体・自治体・企業等がつながり、全体で、地域から波を起こす
- ◎保険者（市町村）による人材確保の取組み推進と、県としてのバックアップ

項目	人材確保の課題	課題に対する本会議での意見	具体的施策・対応策のアイデアや提案、施策化へのご意見等	意見・提案者	取組みの主体（案）					
					県	市町村	養成校	関係団体・事業所	国（労働局等）	
掘り起こし（魅力PR、参入促進）	(1) 社会的評価を得るために	①住民に身近なところの市町村が一番地域密着型でやることができる	・住民（中高生、元気高齢者）の介護ボランティア体験（行政、事業所） →介護の仕事を体験し現場を知る	射水市	○	○		○		
			・市町村レベルでの小中学生の職場体験・ボランティア体験事業	養成校協会		○				
			・市町村HPでの「人」または「事業所」紹介をシリーズで	養成校協会		○				
			・市町村を中心に地域を基盤として介護の魅力推進事業（10/10）3年間 小学校区を単位とした説明会・勉強会の開催 地域住民と介護事業所等のつながり促進事業	養成校協会	○		○			
			・今回、テレビでの介護のイメージアップCMは無くなったが、若い世代が介護を良いと思っても、親世代が良くないイメージを持っていると勧めない。	県老施協	○				○	
			・イメージアップに関しては選択と集中をするよりも、広い世代への対応が必要になるのではないかと。	県老施協					○	
			・処遇改善加算の要件としてキャリアパスシートをどの事業所でも作成しているが、それらを明確にし、それを見ればどのように資格や能力をつければ給料が上がっていくか一目瞭然となる資料を作成する必要があると考える。	経営協					○	
			・運営法人自体のイメージアップの推進 ・ブランディングによる会員法人の価値向上のため、社会福祉HERO'sや介護のがんばりすとへの応募、各種認定制度の活用などを推奨 ・「地域における公益的な取組」による地域における存在意義の醸成と発信 ・職員を大切に職場づくりの推進	経営協					○	
			・福祉職のイメージアップPRの視点 ・AIやロボット技術の発達により、消滅する仕事が多いと言われている中、介護職は今後も長期にわたり残ると予想されている点をPRしても良いのではないかと。	経営協	○				○	
			・県における全県的な広報・啓発 企業のCMにも働きかける	養成校協会	○					
	(2) 多様な介護人材確保のための施策	②仕事としての魅力の部分が伝わりにくい 一介護の仕事は、学校を卒業してから定年までキャリアアップ（昇給も含めて）しながら働くことができること等を見える化	③学校教育への位置づけ	・介護の仕事の魅力発信し続けることが大切。別添資料（介護の仕事考えてみませんか？）参照	介護労働安定センター					○
				・えるばし（女性活躍推進法）、くるみん（次世代育成支援対策法）及びユースエール（若年雇用促進法）といったイメージアップ企業の取得動向及び周知	富山労働局	○				○
				・魅力発信（仕事の魅力を様々な方法で発信し、イメージの向上を図る）	氷見市	○	○			
				・介護インフルエンサーによるSNSを活用した情報発信（事業所、個人） ・漫画、アニメを活用した中高生へのアプローチ（行政） →「憧れの職業」	射水市	○	○			
				・実際に福祉の仕事について肌で感じてもらう事が一番であると思うため、コロナ禍で途絶えていた、施設見学やボランティアの受け入れの再開（福祉施設）	県知的障害者福祉協会					○
				・福祉系学校からの実習生の受け入れを継続し、入職につなげる（福祉施設）	県知的障害者福祉協会					○
				・【再掲】養成校として、ハローワークと連携して就職指導の授業を行う。	養成校協会			○		○
				・当センターでは富山公共職業安定所様と連携して毎月「はじめての介護のお仕事セミナー」を開催し、介護の仕事未経験の皆さんに介護の仕事の魅力を伝えている。	介護労働安定センター					○
				・カスハラ等から制度的に職員を守る対策を作成してはどうか。 →定着にも該当	県老施協					○
				・キャリア形成とスキル向上の支援 → 定着にも該当 ・各法人におけるキャリアパスを整備し、昇進や昇給の将来像を明確化 ・在職者のスキルアップやキャリア支援のための継続的な教育制度の確立	経営協					○
④ウェルビーイングを高めるための「倫理、知識、技術」を明確にしていく	⑤定期的な情報発信と持続的な情報発信	⑥介護助手の人員配置上の位置づけ（介護保険改定を見越してフォロー）	・【再掲】中・高校生や保護者・教員に正確な情報の周知をお願いしたい。テレビCMや新聞などで広く広報できるのは行政しかいないと思います。期待しています。	養成校協会	○	○				
			・SNSの活用は上記記載の通り（再掲：Instagram等で積極的に介護技術を発信している事業所や個人の介護者もいる。そういった発信を参考にしてください。）	県老施協	○				○	
			・社会全体としては、人口減少と少子高齢化により、新規フルタイム雇用と、短時間勤務者の女性と高齢者からの人材確保は限界との情報もあることから、受け入れ側の敷居を下げる努力も必要と考える。 ・中途採用者への研修制度等の充実 ・短時間勤務者の労働条件向上 ・補助として期待されている「介護助手」であるが、名称から連想されるイメージから、敷居が高く責任が持てない、という意見もあるため、名称変更を検討してはどうか	経営協	○				○	
			・親子で働ける職場であることなど良い面をPRする（福祉施設）	県知的障害者福祉協会	○				○	
			・市町村による地域を基盤とした介護助手育成事業（10/10）3年間	養成校協会		○				
			・市町村による子育て世代への情報発信事業	養成校協会		○				
			・県レベルの施策ではなく市町村レベルの施策に対する県の補助や支援がもっと必要と思います。	養成校協会	○	○				
			・Z世代の若者から高齢者まで様々な年代や外国人等多様な人材を確保するために必要なことは。 ①Z世代にターゲットを絞った募集用動画の作成。 ②求人動画チャンネル「富山求人情報」の活用。 ③介護助手のネーミング（より魅力的な）	介護労働安定センター	○					
			・人材確保対策推進事業の強化	富山労働局	○	○	○	○	○	
			・「介護サポーターの募集」（高岡市シルバー人材センター）について、高岡市シルバー人材センターと連携し高岡市公式LINEで周知した（R5.4月）ところ、HPへのアクセス数が約16倍、説明会参加者数も前年度から急増（定例説明会：5→18名、レディース説明会：2→11名）するなど、効果を実感している。	高岡市		○				
・市と市内の各事業者が連携した、人材確保と育成の仕組みづくり	氷見市		○							
・シルバー人材センターとの連携による介護助手の養成（行政） →現場で即戦力の人員養成	射水市		○							
⑦他分野・異業種との掛け合わせの取り組みによる介護の社会への浸透	⑧介護助手の人員配置上の位置づけ（介護保険改定を見越してフォロー）	⑨他分野・異業種との掛け合わせの取り組みによる介護の社会への浸透	・中途採用に向けて、委託訓練制度の拡充	養成校協会	○		○			
			・定年退職者等の資格取得支援は必要。また介護助手等も必要であり有効な手段である。ただ、働く職員の高齢化が進めば事故や労災等も増える恐れがある。教育だけではその問題は解決できない。民間賠償保険等の補助等を考えることも有効ではないか？	県老施協					○	
			・企業による定年退職者を対象とした啓発	養成校協会	○					
			・介護助手を雇用した事業所への支援金（行政） →事業所の金銭的負担軽減による雇用促進	射水市	○	○				
			・外国人材の介護や福祉教育は世界的に見て必要不可欠であり、超高齢社会に先に到達している日本は介護の概念を外国の方々に対し、本来の意味での技能実習を行うことが有効と考える。教えることは専門性の向上に繋がる。人手だけの意味ではなく日本にとってもこれから高齢社会を迎える国としてもwin-winの関係が築けるのでは？よって、外国人材への補助を拡充することは有効と考える。	県老施協	○	○	○	○	○	
					※外国人ワーキングで対応					

項目	人材確保の課題	課題に対する本会議での意見	具体的施策・対応策のアイデアや提案、施策化へのご意見等	意見・提案者	取組みの主体（案）				
					県	市町村	養成校	関係団体・事業所	国（労働局等）
教育・養成（資格取得等支援）	（3） 専門性確保のために現実的な問題の解決	①養成校への運営費補助による応急的対応や公立化の検討（養成教育に対する公的責任の考え方、果たし方） 県内に公立養成校があることによる県外への人材流出防止	・介護福祉士養成校基盤安定化事業 介護福祉士養成校は、単に人材確保だけでなく、介護サービスの質の確保からも必要であることから、5年間運営費及び人件費を助成する。	養成校協会	○		○		
			・公立化も一つの方法かもしれないが、公立にすることによって逆に進学できない学力レベルの学生に対する受け皿も必要。	養成校協会	○		○		
			・公立養成校の意見があったが、ブランド化、専門性の確保をするためには、（人口減少もあり現実的には難しいが）4年制大学やさらに大学院の設置等も考えることも一方で考える必要があると考える。介護業界の問題、課題、問いは多い。介護福祉士が資格化されてからまだ日は浅い。さらに専門性を高めていく一つの方法としてアカデミックな研究も必要と考える。	県老施協	○		○		
	県民が介護福祉士養成教育のためにどこまで個人の負担あるいは税負担を許容できるか	②養成校のブランド化、就職後の専門性確保のデザイン化	・養成校の公立化によるブランド化	経営協	○		○		
			・資格取得によって給料アップなどに繋がるようなシステム作り(福祉施設)	県知的障害者福祉協会				○	
			・学費負担軽減策(介護福祉士等修学資金含む)の拡充と周知強化	県老施協	○	○			
	人口政策との連携 (例)短大で介護を学び卒業後、富山で働き・学ぶ生き方応援奨学金貸付事業で大卒に	③学費負担軽減策(介護福祉士等修学資金含む)の拡充と周知強化	・介護人材の養成に一般の短大、大学よりも費用が掛かるのであれば、 修学資金制度等のバックアップ は必要。(またそのための条件も軽減すべきではないか)	県老施協	○	○			
			・返還不要の修学資金制度の充実 ・富山県福祉人材センターによる 修学資金の充実 ・法人・連携法人等による、独自の修学資金制度の充実 ・福祉系以外の学部の大学生夜勤アルバイト等の受け入れと奨学金返済補助制度の実施	経営協	○	○		○	
			・介護福祉士等修学資金プラス事業 介護福祉士等修学資金だけでは授業料をすべて賄うことはできないことから、社会福祉法人、市町村による応援事業を推進する。 (例)交通費助成、パソコン購入助成、学費支援等を見える化して紹介	養成校協会	○	○		○	
			・所得制限のない奨学金制度の検討	養成校協会	○	○		○	
・公共職業訓練・求職者支援訓練(福祉・介護人材育成)の効率的・効果的な実施			富山労働局					○	
・キャリア形成の機会を支援 研修受講の助成を行っているが、対象となる研修の拡大を図る。			水見市		○				
・比較すべきデータを明確にする必要がある。ただ、介護職の良いデータが欲しい。			県老施協	○			○		
定着（職員のレベルアップ、環境改善）	（4） 全産業と比べ処遇が悪い 一本当にそうか？女性の管理職も多い職場、残業が少ない、介護の仕事や職場の価値の創造	①捉えるべき給与・賞金の整理と正しい情報の発信、比較基準・評価の可視化	・ 県独自の賞金実態調査	養成校協会	○				
			・介護のシゴトとつながる(給与・待遇編)の発刊	養成校協会	○				
			・社会福祉法人の給与公表	養成校協会				○	
			・中・高校生や保護者・教員に正確な情報の周知をお願いしたい。テレビCMや新聞などで広く広報できるのは行政しかいないと思います。期待しています。	養成校協会	○		○	○	
			・勤続〇年目で給与〇万円といった具体的な金額の提示(事業所) → 人生設計がしやすくなる	射水市				○	
			別添資料(データから見える介護業界の魅力)参照 データ2介護職員の給与水準は？ 介護福祉士(勤続15年)で 平均月額35万9,620円 で、 全産業平均月額が33万6,000円 なので、 介護職員の給与水準が低いとは言えない。	介護労働安定センター					○
			・毎月「職種別求職希望賞金・求人平均賞金情報」を作成しホームページ上で公開している。また、雇用保険被保険者資格取得データ(雇入賞金)を基に「中途採用者採用時賞金情報」を作成しハローワークの職業相談等で活用している。	富山労働局					○
			・キャリアパスを構築し、職員が制度を理解し、長期的な視点で仕事や職場の価値を創造することで、処遇を改善していく。	経営協				○	
			・介護の専門性とは何か？が一般の方々にわかりにくい。ただ、それを明らかにしても伝わりにくいジレンマがある。 介護の仕事が何なのかを明確に且つ簡潔に一般の方に伝えられる言葉を探していく必要がある。またそれに伴った教育体制を図っていく必要がある。	県老施協	○		○	○	
			・介護ロボット・ICT推進事業	養成校協会	○			○	
			・ICT導入による業務効率アップの可視化(事業所) → ICT導入に消極的な事業所へのアピール	射水市	○			○	
			・ 介護福祉士会の強化	養成校協会				○	
			・労働環境の整備	経営協				○	
			・養成校として、ハローワークと連携して就職指導の授業を行う。	養成校協会			○		○
			・定期的な研修、他法人や他業種との交流、意見交換会の実施(当協会、福祉施設)	県知的障害者福祉協会				○	
			・身体的負担の軽減、事務作業の負担軽減のためICTの活用(福祉施設)	県知的障害者福祉協会				○	
			・「処遇改善」の言葉が働いている者からすると、「あなたたちの処遇が悪いから改善してあげる」と言われているようで聞こえが悪い(社会的評価が低くみられる)。物価高騰の折、多くの業種の賞金上がる中、 処遇改善という一過性の加算ではなく、基本報酬に組み込まれるべき所 があってもおかしくないのでは。そういった要望を繰り返し丁寧に行っていく必要がある。	県老施協	○			○	
			・県単独の処遇改善の上乗せを行う。	経営協	○			○	
			・福祉の仕事の実際の仕事の大変さや過酷さに見合った処遇改善が必要。また、物価高騰を鑑み報酬をそれに見合わせる、多職種の賞金改善を反映できる仕組みづくり(行政)	県知的障害者福祉協会	○				○
④国への制度改善要望(処遇改善加算の仕組み等、負担とのバランスも考慮)	県老施協	○	○		○				
・処遇改善加算の手続きが煩雑で時間がかかることから国へ改善の要望を行っていく。	県老施協	○	○		○				
・国への要望(更なる処遇改善の推進)	水見市	○	○		○				

外国人介護人材確保施策等に関する意見・提案

(共通する考え方)

- ◎県民・団体・自治体・企業等がつながり、全体で、地域から波を起こす
- ◎保険者（市町村）による人材確保の取組み推進と、県としてのバックアップ

項目	人材確保の課題	課題に対する本会議での意見	具体的施策・対応策のアイデアや提案、施策化へのご意見等	意見・提案者	取組みの主体（案）					
					県	市町村	養成校	関係団体・事業所	国（労働局等）	
確保（マッチング、就労支援）	(1) 外国人介護人材確保に関する関心度アップ	①外国人介護人材採用事業所間のチームづくり（採用・受入れ、教育・訓練等に関する情報共有や共同化） ②安心して受入れることのできる行政レベルでの体制づくり	・これまでも、2～3の施設及び監理団体と情報交換しながら、外国人介護人材を採用して来たが、紹介料など採用条件がまちまちである為に、その都度試行錯誤しながら、進めざるを得ない。	県老協				○		
			・他の事業所の模範となる外国人介護人材採用モデル事業所を選定して、外国人の採用・受入れ・教育・訓練等の好事例として発表・見学会の開催	介護労働安定センター					○	
			・信頼できる紹介者（紹介を受ける人材と同国人など）や監理団体であれば、躊躇なく採用に踏み切れるが、見極めにくい団体や個人もいるので、標準化できる「ものさし」が必要かと感じる。	県老協					○	
			・行政からの優良な監理団体の把握と 情報提供 を期待する。	経営協	○					○
			・行政にも外国人管理に参加してもらう。	養成校協会						○
			・外国人介護人材 確保マニュアル の作成	介護労働安定センター					○	○
			・ 既存の助成金である人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース） の積極的な周知・活用促進	富山労働局	○				○	○
			・外国人雇用管理アドバイザーを活用した雇用管理の無料相談の実施	富山労働局						○
			・ハローワークによる外国人雇用管理指針に基づく助言・指導	富山労働局						○
			・構想段階での話になりますが、友好親善都市（アジア圏内）の大学と提携して、大学4年の看護学生を市内介護施設ヘインターンシップとして受け入れて、資格取得及び大学卒業後、市内施設に就職希望の学生がいる場合には協力する。	魚津市			○			
③その他	・県内の高齢者施設への周知と説明会や相談会開催	養成校協会	○				○			
(2) 利用者や地域住民が抱える外国人観への対応	①「地域共生社会」とリンクした取り組み →地域での関係性づくりが福祉教育（将来の担い手育成）や外国人との共生にも重要	・当該外国人が 住んでいるコミュニティとの関係づくり をしながら、例えば、ポストコロナで再開した地域活動への参加を促したり、周辺の小中学校や高等学校との交流を行ったりして、共生社会を作り上げていくことが大切。	県老協		○			○		
		・介護施設なので日々利用者との接点はあるが、高齢者とのコミュニケーションの課題は大きい。認知症に関する教育など経験を積み重ねながら進めて行くしかない。	県老協					○		
		・各法人や地域において、当該外国人労働者を講師として、当該国の文化・言語・料理などを、 日本人職員や地域住民が学ぶ機会 を設け、互いに交流を深める。	経営協	○	○				○	
		・地域や法人の広報誌等に、当該のイベントや外国人労働者の方のインタビュー記事等を掲載・紹介し、知っていただくきっかけとする。	経営協			○			○	
		・ 地域での各国の文化交流イベントの開催	養成校協会	○	○				○	
		・施設職員や利用者等においても、外国人に対して理解不足（文化や価値観の違い）による苦手意識、差別、偏見が有るので、受入れ外国人の国の事を理解するために、例えば、その国のお国自慢(料理、伝統行事祭り等、民族衣装)の紹介を通してその国の歴史や文化に触れることが大切。	介護労働安定センター						○	
		・福祉教育推進のためのネットワークづくり 子どもから大人まで地域のあらゆる住民に対して生涯を通じた福祉教育に取り組む	氷見市			○				
(3) 日本語理解能力や日常のコミュニケーション力向上	①「特定技能（国内で滞留している人）」への働きかけ強化、日本語能力向上への支援	・特定技能者の場合は、在留期間にもよるが、日常会話レベルの日本語は比較的スムーズ。ただ、介護の場合は、コミュニケーションだけではなく、特有表現や記録の入力（漢字）作業も絡むので、特定技能の外国人の場合は、 日本語講師を付けての学び直しが必要か と思う。	県老協	○				○		
		単に日本語教育に期待するのではなく、上記のような イベント等を通じて互いの文化等を知る機会が必要 と考える	経営協	○				○		
		外国人労働者と協力し、県で発行された「とやま方言マニュアル」の法人独自版を作成してみるなどの行程が、OJTにもなるのではないか。	経営協						○	
		・ 日本語支援の地域での平日の夜や土・日開催 学内でも日本語支援を行っていますが、限られた時間でしか取り組むことができないため、開催されると地域住民との交流にもなると思います。	養成校協会	○	○	○				
		・外国人向け「日本語ブラッシュアップセミナー」を県・市町村事業で開催	介護労働安定センター				○	○		
		・ 日本語学習への支援 日本語教室への参加働きかけ	氷見市	○	○	○				
		②日本の地域の人などと交流するイベント・場をつくっていく	・外国人介護職員が入居している住まい周辺で行われている催し・行事などにも積極的に参加するようにバックアップして行く。	県老協					○	
		・ 日本語指導者の充実と在留している外国人との交流機会の拡大	養成校協会				○	○		
・地域（各市町村）で 外国人と自然に触れ合うことが出来る行事・イベント の企画。例えば、上記のお国自慢(料理、伝統行事、民族衣装等)の紹介	介護労働安定センター	○	○				○			

項目	人材確保の課題	課題に対する本会議での意見	具体的施策・対応策のアイデアや提案、施策化へのご意見等	意見・提案者	取組みの主体（案）					
					県	市町村	養成校	関係団体・事業所	国（労働局等）	
確保（マッチング、就労支援）	(4) 制度的手当の強化・充実	①住居や家賃等生活面のサポート（日本人の介護人材に対しても生活支援制度を充実させることで参入促進が可能）	・外国人介護人材の採用にあたっては、 住居面のサポート （敷金貸与、家賃補助、家電製品貸与など）や 交通手段 （自転車、駐車場など）の確保、日本語学習の機会提供、様々な事務手続き（電気・水道・ガス開栓、銀行口座開設、口座振替など）多くの準備が必要。	県老施協				○		
			・先ごろ発表された、「外国人介護人材受入施設等環境整備事業」に示された拡大支援内容から、今後さらに前進した取り組みがなされることを希望する。もちろん、前提条件としては、こうした制度を積極的に活用する、施設側の取り組みが推進されることが重要かと思う。	県老施協	○				○	
			・具体的に、下記のような支援が必要と考えられる。 ・日本の雇用環境に沿った雇用条件の提供 ・居住環境 アパートの確保、家電の整備 ・里帰りのための長期休暇の調整 ・病気の際の支援と病気休暇 ・生活支援、サポート ※外国人特有の細やかなサポートを、 <u>法人・支援団体・監理団体が内部的に承知する</u> 。（法人と監理団体・支援機関が連携して行っていく必要性を内部的に周知する。）	経営協						○
			・ 生活面のサポート 生活のためにアルバイトに精を出し勉強がおろそかになる学生もいるため、生活面のサポートは大切だと思います。ぜひ、検討してください。	養成校協会	○					
			・市町村で運営しているアパートへの入居促進。	養成校協会			○			○
			・外国人対象に公的賃貸住宅を借りる場合に補助金制度等の家賃支援事業	介護労働安定センター	○	○				○
			・県内に空き家が増加していることから、外国人向けに空き家を活用することで外国人の住居面と地域の空き家対策の両方に対応出来るのでは	介護労働安定センター			○			
	・介護職員として市内に転入する人への支援 定住マイホーム取得支援補助金 定住促進賃貸住宅家賃補助金 移住世帯生活応援金	水見市			○					
	(5) 外国人労働者の意識・価値観の変化への理解	①外国人介護人材のコミュニティ支援（外国人同士のコミュニティや国境を超えたコミュニティ等）	・外国人介護職員については同国人の絆が深く、異なる出身国間のやりとりは日本語レベルの違いもあり、難しい場合が多い。少し時間をかけてでも、推進していくことが必要。	県老施協					○	
			・各法人に勤める外国人労働者は少数のため、孤立等を招かないよう、県内の各法人が連携し、外国人労働者の交流会等を開催	経営協					○	
			・外国人介護者の合同勉強会を開催。	養成校協会	○		○		○	
	(6) 日本を取り巻く（経済的）環境の変化への対応	①就業先として日本が選ばれるように	・日本国の経済的なイメージは今後もダウンすることは避けられないと感じる。昨今の「難民認定」の問題や「違法滞在」の問題は解決に時間を要すると思うが、まずは、採用した施設において、出来る限り快適な生活環境を整え、働きやすく手厚い指導、そして寛容な受け皿を作っていくことが大事だと思う。	県老施協					○	
			・そのためにも、集まれる施設の担当者による受入れ体制の「スタンダード」作りや「 受入れマニュアル 」作りが必要ではなからうか。	県老施協					○	○
・長期的な視点で、法人内や地域とのコミュニケーションを図る。			経営協					○		
・残された家族への支援もできる環境作りや経済的支援。			養成校協会				○	○		
・外国人国家試験合格率日本一の教育県にキャリアアップ支援			養成校協会	○			○	○		
・就業先として日本が選ばれるには、賃金のアップが必要	介護労働安定センター						○			