

令和7年度 第1回富山県福祉人材確保対策・介護現場革新会議 協議概要

開催日時：令和7年9月2日（火） 14：00～16：00

会 場：富山県民会館401号室（オンライン併用）

出席委員：12名

1 開会挨拶（有賀 県厚生部長）

全国より早いペースで高齢化が進む本県では、今後もさらに介護サービス需要が高まる見込みであり、介護現場の生産性向上や人材確保は喫緊の課題となっている。

本県では昨年7月、介護現場におけるテクノロジーの活用や職員の負担軽減といった生産性向上を推進するとともに、総合的な人材確保政策に取り組むことにより、介護サービスの維持・向上を図ることを目的に本会議を設置した。また本年8月には、より具体的な取り組みを検討するための人材確保対策ワーキンググループ・外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループ及び介護現場生産性向上ワーキンググループを開催し、委員の皆様方からご意見をいただいたところである。

本日は、各ワーキンググループでの検討内容をご報告いただいた後、令和8年度福祉人材確保・介護現場革新にかかる施策の方向性の案についてご説明させていただく。委員の皆様方それぞれの立場から、忌憚のないご意見をいただき、各機関との連携及び情報共有を図る場とさせていただきたい。

2 会長挨拶（宮田会長）

25年前、国民の共同連帯の理念のもと介護保険制度がスタートし、今日では地域包括ケアや地域共生社会の実現に向け、様々な取り組みが展開されているところであるが、人口減少や社会経済情勢の変化により、医療・介護分野は大きな転換期を迎えており、人材確保やICT活用等による生産性の向上が急務となっている。

今年あたりからは、市町村や保険者が主体となり、地域住民や次世代を担う子どもたちを対象に、地域に根ざした介護の魅力発信や人材の裾野拡大が始まってきている一方、まだまだ個別の取り組みが多く、横の連携が重要な時期になってきていると感じる。これまで、県や県社協、県段階の団体で進めてきた本会議だが、今後は、より幅広くかつ総合的に人材確保を進めていく必要がある。本日は、各ワーキンググループの報告をいただくとともに、それらに基づき県で示された今後の方向性についてそれぞれの立場からご意見をいただき、議論を進めてまいりたい。

3 議事

(1) ワーキンググループ報告

① 人材確保対策ワーキンググループ

② 外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループ

(人材確保対策ワーキンググループ・外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループ 中島座長)

資料1-1、資料1-2により説明

③ 介護現場生産性向上ワーキンググループ

(介護現場生産性向上ワーキンググループ 炭谷座長)

資料2により説明

(宮田会長)

介護現場生産性向上ワーキンググループの報告の中で、「がんばる介護事業所表彰」への応募数が減少してきているとの話があったが、状況を詳しく説明いただきたい。

(事務局 県高齢福祉課)

昨年度は自立支援部門で6事業所、雇用環境部門で8事業所の計14事業所から応募があった。表彰が始まった平成28年度は20を超える事業所からの応募があったが、コロナ禍で大幅に減少し、現在は少しずつ増えてきている状況である。

(介護現場生産性向上ワーキンググループ 炭谷座長)

その間にも、応募にかかる書類や事務作業の負担を減らすといった様々な努力はしてきている。

(2) 「令和8年度福祉人材確保・介護現場革新にかかる施策の方向性(案)」について

① 事務局説明

(県厚生企画課、県高齢福祉課)

資料3により説明

② 意見交換

◆ 福祉人材確保対策及び外国人介護人材マッチング等支援について

(県人材活躍推進センター 飯田委員)

中島座長からの報告の中で、実務的なワーキングの設置に関する提案があったが、具体的なイメージを説明いただきたい。

(人材確保対策ワーキンググループ・外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループ 中島座長)

現在存在する3つのワーキングは、年2回程度の情報共有の場となっており、十分な議論の場とは言い難い。そのため、より実践的かつ課題解決志向の強い「検討会」のような形を新たに設けられないかという提案である。

最初は勉強会のような部分があってもよい。現場の声を反映しながら、例えば「スポットワーカーの受け入れ体制について」や「外国人のキャリア支援について」といったテーマや課題ごとに、地域の関係者が集まり議論する場が望まれる。

現在は、外国人材を受け入れている事業者同士の横のつながりが弱く、個別対応になりがちであるが、事業者間の情報共有や連携を促進し、定着支援やキャリア支援に向けた実務的な方策を見出す場が必要だと考える。また、地域ごとに課題も異なるため、既存のワーキングの形自体を見直す必要もあるかもしれない。関係団体からも「もっと活発な議論の場を設けてほしい」という声が出ており、それを踏まえた方向性の提示である。

(県人材活躍推進センター 飯田委員)

「退職自衛官の福祉・介護分野への再就職支援」の内容を説明いただきたい。

(人材確保対策ワーキンググループ・外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループ 中島座長)

退職自衛官の福祉・介護分野への再就職については、国の方針も踏まえた取り組みである。ワーキンググループでは、県福祉人材センターと自衛隊富山地方協力本部が顔合わせを行い、今後の連携や仕組みづくりについて検討を始めたとの報告があった。人材センターから補足説明をお願いしたい。

(県福祉人材センター)

国の方針で退職自衛官の福祉・介護分野への再就職支援が検討され始め、当センターにも協力要請があった。連携の具体的な内容はまだ示されていないが、先般、自衛隊富山地方協力本部と当センターが顔合わせを行い、現状や今後の可能性について協議する場を設けた。その際、当センターで実施しているお仕事フェアへの参加についても呼びかけたが、そのタイミングでは求職者がおらず、参加には至っていない。

現在は具体的な取り組みまでは至っていないが、今後、福祉・介護分野で退職自衛官が活躍できるような仕組みを検討していく予定である。県内の法人や団体と連携しながら取り組みを進めることも考えており、その際には協力をお願いしたい。

(宮田会長)

退職自衛官については、一般的には建設や運輸のイメージがあると思われるが、事業所サイドではどのようなことが期待できるか。

(県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員)

退職自衛官の再就職については、(一財)自衛隊援護協会と協力している企業が受け入

れ先となっており、自身の事業所でも看護職や介護職として、現在2名が就労している。このような事例から、今後も自衛官の福祉・介護分野への就職に向けたアプローチが可能と考えている。

一方、外国人材に関しては住居の確保が大きな課題となっている。都市部では問題ないが、中山間地では住居がなく、外国人技能実習生を受け入れられないケースが多い。そのため人手不足が深刻で、事業所の廃業も発生している。現状では、県営・市営住宅への外国人の入居が難しく、また空き家を改修するための補助制度も十分ではない。自治体の支援や制度の見直しが必要だと考えている。

(県知的障害者福祉協会 車谷委員)

自身の施設では、退職自衛官の受け入れ事例はまだないが、知人の元自衛官が語学学校の進路指導の職に就いていた例からも、自衛官は多様なスキルを持ち、幅広い仕事が可能であると感じている。施設としては、特に大型免許などを持つ人材はありがたい。自衛官ではないが、当施設では刑務官OBを数人、夜勤などで受け入れている例もある。

(県老人福祉施設協議会 大崎委員 代理 濱崎副会長)

当法人では元自衛官を用務員として採用した実績があり、過去にもハローワーク経由で採用した事例がある。自衛官の再就職をあっせんする業者からの勧誘も毎年あるが、実際に就職につながるかは分からない。ただ、退職自衛官には看護師や特殊免許を持つ人も多く、人材としての可能性は感じている。

外国人介護人材については、中山間地域に限らず、高岡市中心部でもアパート不足があり、受け入れが困難なケースがある。自施設では早くから外国人を採用しているが、すでに他業種と人材の取り合いが始まっていると感じる。まず、外国人が介護の仕事に魅力を失いつつあることが問題。収入面では、介護分野は夜勤を含めると高収入になるが、一方で語学力が求められるため、来日前の語学学習に費用と時間がかかる。そこが他業種と比べて負担が大きく、一つのハードルとなっている。また、外食業界などの方が残業代込みで稼げる場合もあり、残業の少ない介護職は収入面で不利と見られがちな面もある。さらに、介護職は肉体的負担も大きく、給与面・労働面ともに敬遠されやすい。

また、当初富山県で就労したとしても、外国人労働者の多くは、東京、大阪、名古屋などの大都市志向が強く、1年ほど経つと都会に移りたがる。都会の方が給与が高く、遊興施設も多く、交通機関も整っているからだろう。さらに、為替の影響で収入が減ってしまうということで、受け入れが減少する国もある。現場としては、せっかく教育したとしても1年ほどで他へ移っていかれるのではあまり効果が出ないという思いになってしまう。今後、富山県として外国人をどう受け入れていくのかというところが課題である。

(県介護支援専門員協会 坂東委員 代理 平田副会長)

外国人労働者については住居や移動の問題が大きな課題であり、大多数が富山に来て1、2年経つと東京などの大都市へ移ってしまう現状がある。日本は労務管理がしっかりし

ているがゆえに「もっと働きたい」という外国人労働者の希望に対応できていない。日本のルールの中で、彼らのニーズに合わせた柔軟な対応を考えることも必要なのではないか。

また、人材確保に関する調査結果では、7割程度の事業者が「外国人介護人材の雇用予定がない」との回答だったとのことだが、一法人一事業所といった小規模事業所も含めた結果であることを考慮しなければならない。

(県老人福祉施設協議会 大崎委員 代理 濱崎副会長)

老施協では昨年、外国人技能実習生・特定技能者に関するアンケート調査を実施したが、回答のあった約50施設中、受け入れがあるのは約3分の1という状況だった。これは、全体の7割程度の事業者が受け入れ予定がないという先述の調査結果とも概ね一致している。一部の施設では受け入れを検討しているが、導入には以下のような課題がある。

- ・住居の問題。
- ・1人を雇用するにあたり100万円程度の費用がかかる。
- ・雇用しても1年で辞めてしまうケースもあり、投資が無駄になるリスクがある。
- ・介護福祉士の資格を取得するにはまず3年間の実務経験が必要で、実質、受験のチャンスは2回しかない。しかも合格率がそれほど高くない。
- ・特定技能「介護」は1号しかなく、在留期間を延長するには国家試験に合格し、在留資格「介護」となるほかなく、ハードルが高い。
- ・日本人の介護職員との関係性がうまくいか不安がある。
- ・施設長が受け入れに前向きでも、理事会や役員会の承認が得られない。

このように、政策的・制度的な課題と、現場の実務・運用面の双方の課題が障壁となっていると考えている。

(宮田会長)

県の事業として昨年度から「介護特定技能外国人マッチングから定着までの一体支援」が始まったが、その内容をより充実させ、多角的かつ柔軟に対応していく必要があるのではないだろうか。ワーキンググループでも、その必要性が議論されているようであるが。

(人材確保対策ワーキンググループ・外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループ 中島座長)

県のマッチング支援事業に関する説明会に参加したところ、参加者は基本的な情報を求めており、参加者同士の横のつながりや情報共有が重要だと感じた。また、富山県内でも外国人材の長期にわたる雇用に成功している事業者がおり、成功事例の共有が必要だと考えている。

地域に根ざした介護人材の確保には、外国人を含めた地域づくりが重要であり、そのためにも市町村の力が必要になってくる。住居や移動は最も大事な点ではあるが、地域に愛着を持ってもらえるような取り組みや魅力的な地域、魅力的な施設を発信していくことも必要だと考える。

外国人が地域に定着するためには、給料も然ることながら「魅力的な職場環境」や「将

来への展望」が重要で、日常生活の中でも日本語教育の支援強化やキャリア形成支援なども求められる。外国人材を単なる労働者としてではなく、共に生きる仲間として受け入れる姿勢が必要であり、そうした「共生」の考え方を県の事業にも反映すべきだと考えている。また、こういった課題をより深く議論できる討議の場の必要性を感じている。

(宮田会長)

最終的には地域共生社会の実現につながる。「ここに住んでよかった、住み続けたい」と思えることが重要で、そのためには課題ごとの情報共有や議論の場、課題解決へのチャレンジが必要だという提案がなされたところである。

◆ 介護現場生産性向上について

(宮田会長)

次に、生産性向上についての議論に移る。

ワーキングの報告では、がんばる介護職員事業所表彰への応募数の減少や、インセンティブの強化の必要性が指摘されたほか、生産性の向上は介護の質の向上が前提であり、現状の課題にどう向き合うかが問われている。

(県介護支援専門員協会 坂東委員 代理 平田副会長)

ケアマネジャーの視点から生産性向上について発言したい。介護の専門性を高めるためにはA IやI C Tの活用が不可欠である。ケアマネジャーや生活相談員、ソーシャルワーカーは様々な専門外の業務に追われているが、それらをI C T化することで本来の専門性を必要とされる業務に集中できると考える。例えば、議事録作成や医師への情報提供にA Iを活用する例があり、A IやI C Tはケアマネジャーと相性が良いと思われる。また、これらの導入が進むことで、人材確保や職種の魅力向上にもつながると考えている。

一方、介護データの連携については市町村の主導が必要であると考えているが、行政任せにせず、事業者の立場から「こうしてほしい」と積極的に提案していく姿勢が大切である。

(県知的障害者福祉協会 車谷委員)

がんばる介護事業所表彰については、障害分野の事業所にはあまり浸透していないため、周知の強化や参加促進が必要だと考える。

I C T導入の取り組みについては、単なる業務効率化にとどまらず、業務内容の見直しや組織改善のいいきっかけになっている。自法人では、記録システムやインカム導入の際、若手職員を中心とした委員会が自発的に活動し、I C Tに関する技術的な範囲を超えた業務改善への提言などにもつながっており、障害分野でもこうした取り組みを広げていきたい。

また、がんばる介護職員の表彰についてだが、障害者施設では介護福祉士の資格が必須ではないため、資格の有無に関わらず優秀な職員がいる。障害分野からの応募を増やすために

も、障害者施設向けの別の選考基準を設けることも検討していただきたい。

（県福祉人材センター）

昨年度もご意見をいただき、障害分野の職員も介護分野と同様に広く表彰する機会を作ろうと話をしてきたが、まだ実現していない。障害分野ならびに外国人の方も含めて福祉・介護の魅力を広く伝える必要があると考えており、現場で働く職員の表彰制度について県と協議しながら検討していきたい。

（県老人福祉施設協議会 大崎委員 代理 濱崎副会長）

がんばる介護職員の表彰には「中堅職員研修」の受講が応募要件になっているが、必ずしも全ての職員が受講できるわけではないため、要件の見直しを検討していただきたい。中堅リーダー層の表彰を目的としていると思うが、研修受講の制約がハードルになっている。

また、がんばる介護事業所表彰応募が減少している背景には、施設における深刻な人材不足や経営赤字がある。自立支援部門については、外国人介護人材では対応困難な部分があり、日本人の介護職員のみで対応するとなると業務的に負担が大きく難しい。また、雇用環境部門もコロナ以降の経営悪化により財政的な余裕がなくなっており、取り組みの障壁となっている。

（県ホームヘルパー協議会 田中委員）

小規模の訪問介護事業所では、自立支援や雇用環境改善への取り組みが困難で、ICTやAIの活用にも限界がある。LINEを活用して情報共有をするというところから始めているのが現状。情報共有の工夫や業務効率化に努力してはいるが、なかなかうまくいかない事業所が多い。また、書類作成の負担が大きいため、加算取得手続きに関する支援や業務効率化に向けたシステムに関する情報提供を県に求めているところである。母体法人が大きいところは良いが、小規模事業所では人材育成や職場環境の改善に取り組むことが困難であり、また、自分たちなりにがんばっている取り組みであっても「みんなやっている当たり前のこと」と見なされ、評価されにくい現状もある。人材不足により時間的余裕がない中ではあるが、今後は他団体と連携しつつ、小さな取り組みでも評価されるよう発信していきたいと考えている。

（宮田会長）

小規模事業所への支援体制が課題として挙げられたが、経営協としては中小規模の事業所に対し、どのような支援や連携を進めているか。また、地域に共同連携の仕組みはあるか。

（県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員）

地域連携は既に進められているが、実際のところ、小規模事業者は忙しいという理由で参加が難しい現状があり、結果として、連携の場が中規模・大規模法人中心になっている。吸収・合併のような状況になる前に、小規模事業所の個性や強みを活かせる連携の形を模索することが必要と考えている。一方、社会福祉法人やNPO法人とは比較的連携しやすいが、株式会社

は収益重視の経営スタイルのため連携が難しいこともある。ただ、しっかりとした取り組みを行っているところとは連携を図っていくべきであるとも考えている。

がんばる介護事業所表彰の雇用環境部門については、従来の福利厚生考え方は時代に合わなくなってきていると思われる。かつては保養所などといった福利厚生が職場選びの一つの要素になったが、今はそれほど重視されていない。社会福祉法人であればソウェルクラブへの加入で一定の福利厚生は得られるが、それ以外にも、施設単体・法人単体での取り組みが必要である。しかし、休憩所の改善などは建築コストや補助金の制限など課題も多く、今後は現状に合った新しい福利厚生のあり方を研究する必要があると考えている。

（県人材活躍推進センター 飯田委員）

人材活躍推進センターには「プロフェッショナル人材戦略本部」があり、補助金を活用すると、**少ない自己負担で**首都圏の専門人材からコンサルティングを受けることができる。過去には、おおさわの福社会様がこの制度を活用し、人事評価制度の見直しを行った事例もある。12月下旬に開催予定の「副業・兼業研究シンポジウム」では個別相談会も実施することとしている。福利厚生など相談がある場合は、ぜひ気軽に活用してほしい。

当センターでは、こういった制度情報を中・小規模事業者に届けるために、信用金庫など金融機関を通じて情報提供を行い、金融機関経由で広くPRする体制をとっている。

（県社会福祉協議会 高畑委員）

中島座長からの報告にもあったように、今、多様な介護人材を確保するために市町村と事業所が連携し、地域により近いところで様々な事業を展開していこうという動きになっており、県段階においては、市町村と事業所の主体的な取り組みをどう支援していくかを検討することが重要だと考える。RRや広報については、ネットやSNSによる発信だけではなく、新聞チラシやタウン誌などの手法も活用すべきであり、現場における成功事例の共有や支援の仕組みづくりが求められる。

また、介護ロボットやICT導入については、県介護テクノロジー普及・推進センターにおいても取り組みを進めているところではあるが、医療分野と異なり、介護分野ではそれほど速いスピードで普及していかないのが現状。加算だけではなく、導入による経営的なメリットが見える化し、現場の成功事例を積極的にPRしていくのが良いと思われる。

（富山労働局 下村委員）

毎月のように有効求人倍率が上昇している中、富山県は全国2位と、他県に比べても人手不足が深刻化している状況である。10月には最低賃金が引き上がる見込みとなっているが、富山県は北陸圏、新潟、長野に比べて最も高い賃金となっており、こうした中で介護人材を確保していくのは非常に難しく、しかし大事な課題であると認識している。こうした状況を踏まえ、スポットワークや外国人労働者の活用など、労働局としても地域と連携した取り組みを進めていく必要があると感じている。

（県教育委員会 土肥委員）

教育現場の現状としては、高校卒業後に就職する生徒の割合が大きく減少してきており、例えば商業高校では、かつては就職希望者が半数だったが、現在は約2割にまで減少している。大学や短大への進学が主流となる中、少子化の影響もあり、高卒人材の確保が難しくなっている。そこで教育委員会では、小中学校など、より若い世代から県内企業や施設などに触れる機会を提供し、将来の選択肢として意識させる環境づくりを進めている。福祉・介護分野においてもこのような機会を作っていくことを検討している。

また、いわゆるエッセンシャルワーカーの就職については非常に課題意識を持っている。経済産業省の資料によると、2040年には文系大学卒者の就職先が限られるとの予測もあり、生徒に将来の職業選択の現実を伝える取り組みも重視している。

（宮田会長）

時代や将来を見据えたキャリア教育は、現状の課題や地域とのつながりに対応するものであり、早い時期からインターンシップなどに取り組んでいくことは、まさに地域で学び、地域で育ち、地域に貢献する人材の育成につながる。今日の議論を教育委員会の中でも活かしていただきたい。

（県介護福祉士会 舟田委員）

介護の現場は非常に多様化しており、本会で実施している新任介護職員向けの研修でも、特養だけでなく病院など、様々な職場からの参加者が熱心に介護技術を学んでいる。こうした状況を踏まえ、調査等を実施する際には、地域ごとのニーズを丁寧に把握し、多様性を反映した分析と支援が必要であると考えている。自治体や団体が連携して現場の「本当のニーズ」を見極め、それに応じて県が補助体制などを柔軟に支援することが、介護現場の本質的な改善につながると考える。

がんばる介護職員表彰については、キャリアパスに関する要件を減らすのではなく、クリアする方法を検討する方が大事ではなかろうか。中堅職員研修などは受講しにくい面もあるが、デジタル中核人材養成研修や介護福祉士ファーストステップ研修など、多様な学びの機会を提供することで、人材育成を進めるべきであると考えている。教育を重視する職場こそが福祉現場を支えるという考えから、学びのない職員が表彰等で評価されることには疑問がある。

生産性向上の取り組みについては、富山県は他県と比べて積極的であると思われる。今こそ、各自治体や法人、企業などが連携し、地域の実情に基づいた「本気のアセスメント」を行い、それを共有・議論する場が必要だと感じている。現場では、「ICT導入や生産性向上の取り組みを通じて、これまでできなかった介護が実現できるようになった」、「今までやりたかった介護とのギャップを埋めるチャンスだ」との声も聞かれており、現場をより良くするきっかけになっている。今後もこうした取り組みに積極的に協力していきたい。

（宮田会長）

本日は、令和８年度福祉人材確保及び介護現場の生産性向上にかかる施策の方向性について、様々な立場から議論いただいた。資料３については、あくまでも基本的な考え方と施策の例ということであるが、これらについては皆様のご了承が得られたものとしてよろしいか。

⇒ 異議がないことを確認

（宮田会長）

今回の議論を、来年度の予算や次期介護保険事業計画に反映していただければと思う。課題は多いが、力を発揮できるチャンスだと前向きに捉え、各法人、事業所、団体、機関等が主体的に取り組むことが重要である。点や線の取り組みを横につなげて面に広げ、着実に一つひとつの成果を積み上げていくことが必要だと考える。２５年前にスタートした介護保険制度の理念あるいは社会福祉基礎構造改革の理想の実現を目指し、地域包括ケアや地域共生社会という大きな目標に向かって、それぞれの立場で努力を続けていけたらと考えている。本日は熱心な議論を頂戴し、誠にありがとうございました。

〔追加意見・提案等〕

〔介護労働安定センター 中島委員〕

１ 小中学生の介護体験について

県内各市町村では様々な小中学生向けの介護体験が実施されているが、いかにして小中学生に介護施設に行ってみたいと思ってもらえるかが大事である。その意味では射水市の施設での取り組みで、花のお世話を通じて小中学生や保護者の方が施設に来ていただくきっかけ作りを行っていることはとても良い事例と言える。まずはきっかけ作りから始めて、施設に来ていただけるようになったら、次の段階の施設見学・体験でいかに「記憶に残る」経験をすることが出来るかが鍵となり、将来大人になって就職を考えた時に「介護もいいな」と思えるようになる。

２ スポットワーカーについて

現在県内での取り組みは聞かないが、今後、人材確保の手段としてスポットワーカーも選択肢の一つとして考えられるが、人員基準、サービスの質、利用者との関係性等の課題が有るので、今後はその課題に対して前向きに対処していくことが大切である。

３ 介護人材確保目標値について

参考資料２に記載の第９期介護保険事業支援計画における需要見込みでは、２０２６年までには約３，２００人の増が必要とのことだが、県として具体的にいつまでに何人介護人材を増やすのか、具体的な目標数値とその目標を達成するための具体策が大切である。市町村ごとの具体的な目標値と具体策が必要と考えます。