

令和6年度 第2回富山県福祉人材確保対策・介護現場革新会議 協議概要（案）

開催日時：令和6年10月18日（金）14:00～16:00

会 場：パレブラン高志会館 嘉月

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、今後も生産年齢人口の減少に伴い高齢化率が上昇し、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。

本会議は、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、人材確保対策に取り組み、介護サービスの維持・向上につなげることを目的としており、7月には第1回会議を開催したところである。また、8月には各施策についてより具体的な取組内容を検討するために、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、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。

本日の会議では、これらのワーキンググループにおける検討内容を報告いただいた後、令和7年度の福祉人材確保・介護現場革新にかかる施策の方向性案についてご説明させていただくこととしているので、委員の皆様それぞれの立場から忌憚のないご意見をいただき、連携・情報共有を図る場としていきたい。

2 会長挨拶（宮田会長）

今年度から第9期介護保険事業計画や第7期障害福祉計画がスタートし半年あまりが経過して、少しずつ新たな課題も見えてきたところである。そのような中、7月の第1回会議では、一つ目には、「介護現場」とは大きな施設だけではなく、小規模事業所や訪問系の事業所も含めた全てのケアが存在するところを指すという理解、二つ目には、介護テクノロジー普及・推進センターへの期待が非常に高く、このセンターを強化していく必要があるという方向性、三つ目には、各種団体や関係機関、学校教育、県・市町村、あるいは地域としっかりつながり、連携を強化していく必要があるといった課題意識が共有されたところである。

今回の会議では、その後のワーキンググループでの議論も踏まえ、令和7年度施策の方向性について詰めていくことで、事業や予算の具体化へとつなげていきたい。

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

資料1により説明（中島座長）

※ 参考資料1 P1 福祉・介護人材確保施策に対する意見・提案 参照

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

資料2により説明（中島座長）

※ 参考資料1 P2 外国人介護人材受入支援施策に対する意見・提案 参照

③ 介護現場生産性向上ワーキンググループ

資料3により説明（炭谷座長）

(2) 「令和7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

資料4により説明（県厚生企画課、県高齢福祉課）

② 意見交換

（県介護福祉士会 舟田委員）

- ◆ 資料4 施策の方向性案「4 介護現場の生産性向上」（2）にある介護ロボット・ICT等の導入状況の実態把握に関連して述べたい。デジタル庁の介護現場生産性向上のダッシュボードに掲載されている数値によると、富山県はICT・介護ロボット等の導入率が24.8%と中部地区で最下位にある。厚労省のデジタル中核人材養成研修の受講に関しても全国では目標値に届きそうだが、富山県の参加率は低めとなっている。今回の方向性案を具体化していくうえで、国民全員が見ることのできるこのデジタル庁のICT・介護ロボット等の導入率や中核人材の数が上がっていかないと、頑張っていることが見えない。

富山県が全国の中でどの位置にあるのかが分かり、導入率が高いということを胸を張って伝えられるようになると、本会議の関係機関・団体や介護現場での頑張りが可視化され、それがやりがいにもつながるのではないかと。

- ◆ また、資料1で報告のあった市町村が取り組む介護の魅力発信事業については、若年層を対象に小・中・高と連続性・持続性をもって行うことで高い効果を得られると思われる。とりわけ小学生の学びの力や頭の柔軟性には目を見張るものがあるので、若年層への普及啓発を進めていくことは大変良いと感じた。

⇒（県介護福祉士養成校協会 中島委員）

・富山県が選ばれる存在となるよう国内外へ魅力を発信していくことの一つとして、介護ロボット先進県を打ち出すことが考えられる。先進県となることを目指すことによって富山の介護の魅力をもっと発信できるのではないかと。

なお、導入率の高さだけで先進県と言えるかどうかという問題もあり、質を高めしていくことも大事である。

⇒（宮田会長）

・現状として実態把握が十分できていない面があるので、何をもって先進県と言うことができるか捉えるべき指標を整理し、根拠を持って示していくことが必要。

（県介護福祉士養成校協会 中島委員）

- ◆ 人材確保対策ワーキンググループにおいて、介護助手を雇用した事業所に対する

人件費補助の提案があったが、県の補助ではなく、労働局のトライアル雇用助成金等の制度を活用することができるものかどうかをお伺いしたい。

⇒（富山労働局 河村委員）

・介護助手に特化したような助成制度はないが、トライアル雇用以外にも雇い入れを行った場合に出る助成金等があるので、要件を満たせば利用いただけるケースもあると思われる。

⇒（宮田会長）

・活用可能なものは積極的に活用して、人材の裾野を広げていくことが大事。

（県介護福祉士養成校協会 中島委員）

- ◆ 介護ロボット等の導入を普及していくためには、「とやま介護テクノロジー普及・推進センター」のマンパワーをさらに強化する必要があるのではないかと。本校においてもセンターをよく活用させていただいているが、なかなか予約が取れない状況になってきており、皆さんからの高い期待に添えていくための体制づくりの必要性を感じている。

⇒（事務局 県高齢福祉課）

・参考資料44 ページに記載の人員体制（常勤職員6名）で現在の事業を行っている。来年度は、お示しした施策の方向性案に基づいて新たな事業や既存事業のブラッシュアップを行いたいと考えているが、それに伴う人員体制も重要であるので、とやま介護テクノロジー普及・推進センターと十分協議して検討していきたい。

⇒（宮田会長）

・事業が増えても人が増えないというケースがよくあるので、現場の重荷が増えることのないよう事業に見合ったマンパワーの体制をお願いしたい。

（県介護支援専門員協会 坂東委員 代理 平田副会長）

- ◆ 以前は、キャリアアップして介護支援専門員を目指す介護職員が多くいたが、処遇改善加算の影響により、介護支援専門員になると介護職員よりも給与が下がってしまうため、ここ5年間で逆転してしまい、非常に厳しい状況にある。

このことから、参考資料2の「3確保」にある「介護支援専門員確保促進事業」を今年度から実施しており、PR 動画の作成や若い新任介護職員に介護支援専門員の業務をPR する機会を持つなどしている。

介護支援専門員は外国人材で補える仕事ではないため、ICT を導入してより多くのケースを持つことができるようにしたり、業務を細分化してICT と相性が良い部分で活用していくこと等が必要ではないか。人を増やすことばかりを考えるのではなく、介護支援専門員の確保においても生産性向上の視点が必要。

- ◆ 学生や若い人たちの感覚は以前とはだいぶ違ってきており、PR や人材確保のためにはもっと新しい視点を持つ必要がある。集合型のイベント等だけではなかなか打破できない。人材派遣会社は若い人の感覚に合わせてビジネスとしてうまくやっているが、事業所側としては多額の紹介料を払わなくてはならないので、現場で機

動力的ある私たちが県と協力して新たな人材確保の仕組みをつくっていくことが必要ではないか。

例えば、人材マッチングアプリを関係機関・社協・県と協働で開発したり、この会議で出されている意見を動画で流したり、開示する方法を考えることも一つ。今の若い人たちはインドアの傾向が強く、外へ出掛けて情報をキャッチするというよりは、家の中でインターネット等を活用してキャッチする力が強くなっており、その影響力も大きい。若い人たちと私たちの感覚の違いをうまく捉えることが必要。

⇒（宮田会長）

・確かにインターネットで検索しても、なかなかハローワークや福祉人材センターのサイトにたどり着かない。こちらから発信する情報をキャッチしてもらいやすくするための工夫が必要と言える。

（県老人福祉施設協議会 岩井委員）

- ◆ 今年度、県のロボット・ICT 導入関連予算を昨年度の6千万円から1億6千万円に大きく増やしていただいたところであるが、導入支援補助金の申請が予算枠を超えそうという話しも聞いている。予算を確保していただけることは、県内のロボット・ICT 推進にかなりのインセンティブがはたらく。

他県では、財政規模や人口が富山県の倍以上あるところであっても、A 県では8千万円、B 県では3千万円と予算が少なく、希望があっても申請できない、あるいは、メニューも乏しく希望に沿った申請ができないといった話しも聞いている。本県においては、令和7年度も今年度と同額かそれ以上の予算を確保していただくと大変ありがたい。

- ◆ とやま介護テクノロジー普及・推進センターのマンパワー強化が必要というご意見への提案として、民間事業者との連携を強化し、サポートしていただくような体制をとられてはどうか。様々に寄せられる相談に応じて使い分け、内容によってはIT ベンダーと連携して対応することで県内事業所のニーズに応えられる体制をとることができるが良い。

- ◆ **資料4**の「4 介護現場の生産性向上」(3)にある先進事業所の見学等を市町村と連携して実施するという施策の方向性については、まさにその通り。市町村の介護保険担当部局における介護現場への理解が進むようお願いしたい。

⇒（宮田会長）

・保険者としても「わがごと」の課題として捉え、現場を理解し、連携して取り組んでいくことが重要である。

（県新世紀産業機構 夏野委員）

- ◆ ICT 等の導入に関しては、当機構においても企業のデジタル化相談窓口を設置して専任のコーディネーターを配置して対応しているので、とやま介護テクノロジー普及・推進センターへノウハウや知見を提供したり、相談案件によってはこちらへつないでいただく等の対応も可能である。

また、ヘルスケアコンソーシアムを設置して介護福祉機器の研究開発を進めてい

るところであり、県内の介護施設にも協力をいただいている。その研究成果の一つとして、来年度には介護見守りシステムの商品化が予定されているので、とやま介護テクノロジー普及・推進センターにおいて展示していただくとありがたい。

さらには、よろず支援拠点として企業経営のあらゆる課題に対するワンストップ相談を行っているところである。とやま介護テクノロジー普及・推進センターにおいても、生産性向上の取組みに関する相談や人材確保、経営等に関する相談を受けられているので、案件によってはこちらへつないでいただく等して連携を図っていくことができるのではないかと考えている。

⇒ (宮田会長)

・産官学や農福の連携など言われているが、福祉と産業においても分野を越えてつながっていくことが重要である。

(県ホームヘルパー協会 田中委員)

- ◆ 前回の会議において、人材確保の議論からホームヘルパーが取り残されている感じがするという話をさせていただいた。介護助手など多様な人材の参入促進がないと確保が難しい中、資格を必須とするホームヘルパーがどのようにご家庭へ伺っているかを私たちもしっかりと発信していかなければならない。

若い人たちに対する普及啓発の取組みには地域的なバラつきが見られるようであるが、本会においては、若者向けの普及啓発動画を、小学生にナレーションをお願いし、高校生に作成してもらっており、若い人にも見やすく聞きやすい動画づくりを心掛けている。

またここ最近、「ヤングケアラー」などの言葉の意味の取り違いがあり、若い人が介護をしてはいけないような受け止め方をされることがあるが、例えば、おじいちゃん・おばあちゃんの顔をインターネットを活用して動画で見たりすることも介護の一つであるといった話をしながら、介護とはどういうものを地道に伝えていけると良い。ただし、一方では経営が困難になり廃止する訪問介護事業所が増えてきていることに対する不安もある。ホームヘルパーとはどういうものをしっかり啓発していきたいので、皆さんや県の支援をお願いしたい。

⇒ (宮田会長)

・子どもたちに対する働きかけに地域的なバラつきがあるのは気になるところである。地域においては社会福祉協議会が福祉教育・ボランティア学習にこれまでもずっと取り組んできているので、地域福祉の視点からこれらの取組みと連携していくことも必要である。

いずれにしても、在宅がどんどん厳しくなってきているので、なんとかしなければならぬという問題意識を皆が持って、しっかりと取り組んでいかなければならない。

(介護労働安定センター富山支部 中島委員)

- ◆ **資料1**の「地域からのからの介護人材参入促進事業」では、入門的研修の講師養成もされているとのことであったが、養成の対象者はどのような方になるのかお伺

いしたい。また、今後県内で広く展開されていく予定があるのかお伺いしたい。

⇒（県介護福祉士養成校協会 中島委員）

・入門的研修を実施する地域の施設から推薦された施設職員を対象として養成を行っている。一般の人に講義するのは初めての方々なので、指導案の作成の仕方から学んでいただき、自分で教材を作成してやっていただいている。この取組みを通じて自然と入門的研修を実施できる地域になっていくことが理想であるが、現在はそのために耕している段階。きっかけづくりは私たちが行うが、県施策の方向性案に基づいて各市町村へ広がっていくと良いと考えている。

（富山労働局 河村委員）

- ◆ ハローワークにおいても福祉・介護分野のマッチングに取り組んでいるところであり、11月には富山市や砺波市で合同就職面接会を開催することとしている。それ以外にも県内ハローワークにおいてミニ面接会等を開催しているので、人材確保にお困りの事業所等があれば、お近くのハローワークに声を掛けていただくようご案内いただけるとありがたい。
- ◆ 外国人介護人材の確保・受入支援に関して、先ほどのワーキンググループの報告の中で、外国人材の受け入れ支援策が事業所に知られていない、基本理念をしっかりと理解することが重要という意見があったが、そのためにも、入管庁所管官署である名古屋出入国在留管理局富山出張所や外国人技能実習機構富山支所など直接的に受入れ施策を行っている機関にワーキンググループへ参加してもらえると良いのではないかと。

⇒（外国人介護人材マッチング等受入支援ワーキンググループ 中島座長）

・それらの機関との連携はとても重要であり、そうしないと良いものになっていかない。どのようなかたちで参加してもらうことが良いか県と相談しながら、つながりをしっかり作り、連携できるようにしていきたい。本県ではそういうところが弱い面があるので、連携するには今が良いチャンスであるとも言える。

⇒（宮田会長）

・本県で外国人介護人材の課題が出てきたのは比較的最近なので、これから強化していく必要がある部分である。

・また、中島座長が言われたように、県全体で外国人材の割合をどれくらいにしていけるのかという目安も必要。今後、訪問介護への従事も可能になっていくので、それも踏まえてどうしていくか、県の産業人材政策全体の中でどう位置付けていくのか、これからの課題と言える。

（県人材活躍推進センター 村岡委員）

- ◆ 介護現場の生産性向上について、前回の会議で総務や周辺業務も含めた介護現場を意味することを確認させていただいたところである。県労働政策課が開設した「就活ラインとやま」のサイトでは、企業のPR動画掲載など無料で活用することができるので、積極的に登録いただければ良いと思われる。

また、当センターでは県の委託を受けて合同企業説明会等も開催しているので、

こちらにも積極的に活用いただければありがたい。

- ◆ 新卒者について、最近の若い方はインドア派が多いというご意見があった。確かにこれまでは「マイナビ」、「リクナビ」の利用が多かったが、最近では「ワンキャリア」という口コミ評価やダイレクトリクルーティングができるサイトの利用がマイナビに次いで2位と急激に上がってきている。とくに大学生のダイレクトリクルーティングへの登録が1.5～2倍近くに増えており、企業側から声を掛けてもらうのを待つシステムの利用者が増えており、合同企業説明会へ参加する学生は減っている。また、「エンカレッジ」というサイトでは、都会の難関企業への就職に成功した先輩が就活の面倒を見てくれるメンター制度のサービスがあり、こちらへの学生登録も進んでいる。我々としてはなるべく現地に足を運んで見てもらいたいと思っているが、こういったところでもICTの活用が進んでいる。
- ◆ この会議で以前から申し上げている副業兼業プロ人材の活用について、県労働政策課に人材紹介手数料を助成する補助金もあるので、積極的に活用いただければ良いと思う。全国の活用事例を見ていると、介護報酬の取りこぼしのないよう効率的にしっかり報酬を確保できる体制づくりを行うための人材の募集も出ていた。他産業との連携という点では、こういった事業の積極的な活用も検討いただければ良いと思われる。

⇒（宮田会長）

- ・民間業者に負けない福祉人材確保のポータルサイトのようなものがあれば良いと感じた。福祉人材センターの求人情報サイトに関しても、意識的に見にいかなないとなかなかたどり着かない。

（県知的障害者福祉協会 車谷委員）

- ◆ 障害分野では資格が必須ではないためか、介護分野ほど人材不足は逼迫していないように感じている。先日も当法人において、建設業からの転職者で人と関わる仕事がしたいという方が採用された。このように、無資格で転職希望の方の需要も相当数あるのではないかとと思われるので、転職サイトが良いのか、他に何か良い働きかけ方があるのかどうか等検討していただければありがたい。
- ◆ 若い人材の確保に関しては、県内学生は取り合いになっており、自法人で採用すると他のどこかが採用できなくなるため、県外の学生にどのようにして入ってきてもらうことができるか検討をしている。今後も人口は減っていくので、県内で取り合いをしていてもどうにもならない。
- ◆ 介護現場の生産性向上に関して、当法人では指示を出して検討し始めてから1年半で新たなシステムの導入にこぎ着けた。下の職員がどれだけ欲しいと言っても、経営の観点からなかなか実現されないことが多く、施設長や理事長クラスの経営者へしっかり訴えていかないとなかなか前へ進まない。

⇒（宮田会長）

- ・転職者の採用に関連して、資料4の「1 一般向けの普及啓発」（2）に「こうした取り組みを通じ、介護職未経験者等を採用し、キャリアアップ等の研修を受講させ～」とあるが、ここで言う「こうした取り組み」とは何を指すのか。

⇒（事務局 県厚生企画課）

・同項目（1）の取り組みを指す。地域において介護人材となり得る人を掘り起こし、マッチングが成立した場合には、事業所が行うキャリアアップの後押しをしていきたいと考えている。労働局の助成制度でキャリアアップに活用できるものもあるので、これらを組み合わせて実施していきたい。

⇒（宮田会長）

・地域において介護の魅力を発信し、地域の人とつながり、事業所が地域に開かれ、それを市町村が応援し、さらに県が強力にサポートしていく、そういう事業を展開していくことができると良い。

⇒（県知的障害者福祉協会 車谷委員）

・当法人に関して言えば、金銭的な助成があるかどうかは気にならない。それよりも人といかに巡り合うかが非常に難しくなってきているので、どのようにしたらマッチングの機会にたどり着くことができるのかが大きな課題。そこがもう少し容易になればありがたい。

⇒（県介護福祉士養成校協会 中島委員）

・今回の講座では、障害施設に勤務されている方で、これまであまり知識を持たずに働いてこられた方の受講もあった。大変参考になったという声をいただき、そういうきっかけになる取り組みでもあった。

職員をキャリアアップさせたくてもできない苦しい事業所もある。また、キャリアアップできることが若い人にとって魅力の一つでもあるので、そういうところへの支援を行ってはどうかというのが県の方向性案である。

助成よりも人と会う機会の確保をという点では、県介護支援専門員協会の平田副会長からもマッチングアプリ等の仕組みづくりを事業所が行うのは大変なので、公的なところでできないかというご提案をいただいた。ただし、これを介護だけでやっても若い人はアクセスしてこないなので、様々な仕事を含めたものがあると良いのではないか。また、民間の人材紹介業者へ高い紹介手数料を払うことを考えれば、一口いくらかと資金を拠出し合うことも一つの方法として考えられる。県と事業者とお互いの役割を考えていくことが重要である。

⇒（宮田会長）

・福祉施設は地域から見ると近寄りやすい面もあるので、地域に開く取組みも必要である。イベント等は普段から行われているが、普段以上に施設へ来てもらう取り組みを行ったことが一つの良いきっかけになったと感じている。

⇒（県介護福祉士養成校協会 中島委員）

・以前は地域に開かれていたところも、感染症の影響により一旦閉じてしまった。施設・事業所には看護師や介護福祉士や栄養士等の専門職が多くおり、感染症が流行している時だからこそ、専門職が持つノウハウを教えることもでき、地域の大事な社会資源である。

事業所が地域に開かれ、そこへ誰でも小さい頃から遊びに行くことができるようになれば、小学校の授業で見学や体験等をしなくても良くなるかもしれないが、そういう仕組みをつくるにはまだまだ時間がかかる。そのような地域になるよう

に現在のプロジェクトを実施しているところであり、地域に理解者が増えることが一番重要。それが無いままに様々なことを工夫して行っても持続しない。マッチングアプリ等も良いが、それらと並行してやっていかなければならない。

(県教育委員会 土肥委員 代理 大橋指導主事)

- ◆ 現在の学習指導要領では、家庭科における高齢者の尊厳と介護、認知症、介護技術等に関する内容が充実されている。高校では高齢者施設との交流等も行われているが、高齢者と接したことがない子どもたちが多く、小さい頃からの体験や興味・関心を持ってもらうことが大切だと考えている。

現在、高校の福祉担当教諭を中心に介護の魅力をどのように PR していくか研究を行っているところであり、もっと介護の仕事を知ってもらえるよう昨年度から高校生の意見等をもとに中高生向けの PR 動画を作成している。作成にあたり、他にどのような動画が作られているか見ていたが、どのように検索すれば出てくるかが分からなかった。せっかく作成しても検索にヒットしなければ活用してもらえないので、そのための仕組みづくりを考えていかなければならない。

また、生徒たちの進路や興味・関心は多様化している。福祉＝介護という限定的なイメージにつながりやすいが、そうではなく、福祉は「ものづくり・IT・食・医療・教育・スポーツ・音楽・デザイン」など暮らしに関する様々なものとのつながりがあり、自分の得意なことや好きなことを活かせる分野であるといった魅力も PR していく必要があると考えている。

⇒ **(宮田会長)**

・確かに学習指導要領や教科書は以前のものとは大きく変わっており、家庭科こそ人生や生活そのものを学ぶ教科であると言える。

各分野で様々な取り組みが行われたり、PR 動画等が作成されたりしているが、それらをトータルして活用できるような仕組みが必要。作って終わりではなく、ヒットしてもらうための工夫をどうしていくか、そこに入れば全部見ることができるポータルサイトのようなものがないとなかなか届かないのかもしれない。

(県ホームヘルパー協議会 田中委員)

- ◆ 「介護の日 in とやま」YouTube に養成校やがんばる介護職員、ホームヘルパーの動画が載っている。今後は介護支援専門員協会の動画も掲載される予定になっているので、ぜひアクセスしてご視聴いただきたい。

(県介護福祉士会 舟田委員)

- ◆ マッチングに関してはもっと柔軟に考えても良いのかもしれない。「カイテク」という有資格者を専門に紹介するアプリの利用も増えてきているが、今のところ北陸では石川県しか利用することができない。すべてを公的などところで作るのではなく、民間を巻き込んでいくのも一つの方法として考えられる。また、多様性の時代であるので、1か所に勤め続けることがやりがい・生きがいにつながるという人も

いれば、離職の主な原因が人間関係であることを考慮すれば、アプリ等を活用して柔軟な働き方をするのも一つの選択である。

- ◆ 「技能五輪」の介護職種の競技に日本も力を入れていくと聞いているので、富山県から世界大会優勝者を出すという目標を立てるなど、せっかく人材を育てるのであれば、介護技術を発揮する場につなぐような自由度の高いものがあったとしても良いかもしれない。
- ◆ 介護ロボット・ICT導入に関してはミスマッチも多い。テクノロジーだけでなく、有効に活用するための高い倫理感は絶対に必要であり、豊かな倫理性を指導していく人材育成も重要。介護の価値を高めるとどれだけ言っても、虐待や身体拘束が起きれば元も子もない。介護テクノロジーと高い倫理観がしっかり連動することで有効になるということも教育の中で伝えていく必要がある。

(炭谷座長)

- ◆ 今回の議論の中で教育に関しては主に集合研修のことが語られていたが、OJTや現場での体制をつくっていく必要もあると思った。とくに訪問介護については小規模の人数でサービスを提供していて集合研修には出しにくい現状がある。同じことが訪問看護の場でも起きていることから、OJTガイドブックを作成して公開しているので、参考になると思われる。さらに外部から助言者を事業所に入れて個々の教育計画を立てる仕組みをつくっているが、外部の支援者を入れることに対する問題も色々あるので、小規模事業所へ中立的な立場で支援者が入ることのできるシステムがあると良いと考えていた。教育機関の人たちが支援に入ることができるし、そういう中できちんと倫理性を押しえていかななくてはならない。倫理性であったり介護観であったり、そこさえ育てておけば、技術的な部分は何とでもなるので、その部分がしっかりしていくと良い。

外国人材の受け入れに関しては、富山で学んだ人がアジア圏へ帰って行った時には、その国でのリーダーになることから、「アジア圏の介護をつくっていくための基礎になる富山県」というコンセプトが打ち出せると良いと思われる。自信をもって日本や富山県の介護をPRできるようになると良い。

(宮田会長)

- ◆ 本日は県の令和7年度施策の方向性についてご議論いただいた。基本的な方向性としては案のとおりで良いが、具体的な部分では検討の余地があるという風にお聞かせいただいた。本方向性（案）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)

(県厚生部長)

- ◆ 今後どういう風に施策を詰めていけば良いか、かなり具体的なヒントをいただいた。方向性についてはご了承いただいたところであるが、施策だけではなく市町村

との関係づくりについてもしっかりと進めていきたい。

(宮田会長)

- ◆ 本日のご意見・内容を各団体の関係の皆様とも共有していただき、それぞれで取り組めること等があればご協力いただきたい。

本日はありがとうございました。

[追加意見等]

[県老人福祉施設協議会 岩井委員]

・外国人介護人材の確保について

資料4(2)に「外国人留学生を受け入れる介護福祉士養成校への支援強化」とあるが、過去の例を見ていると、卒業と同時に東京や大阪で就職するケースがみられたので、卒業後、県内事業所で就労することを支援の条件としていただきたい。

・腰痛予防対策推進福祉施設の今後のあり方について

とやま介護テクノロジー普及・推進センターの資料をはじめ、現在県内にある13施設の今後のあり方等について言及されている資料が見当たらない。令和7年度以降、どのようにしていくのか明確な方針を示していただきたい。

(例)・一定の成果をあげたため、指定を廃止し、活動支援を縮小

- ・令和5年度並みの事業を継続

- ・上記の折衷案で実施

など