

第2回人材確保対策ワーキンググループ 第2回外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループ概要

はじめに

厚生企画課長	有効求人倍率 全職種1.47 介護職4.12(R7.12) あらゆる分野で人材確保が課題 第9期事業計画に基づく介護職員の必要数 県 R8 22,463 R6 18,721 約3,700人不足
座長	国 ①7月「2040年に向けたサービス提供体制のあり方検討会」とりまとめ、②11月社会保障審議会福祉部会「福祉人材確保専門委員会における議論の整理」 ③12月社会保障審議会介護保険部会「介護保険制度見直しに関する意見」 県 「富山県人材確保・活躍パッケージ」 医療・福祉分野;労働需要と供給の差 2030年14,400人 2040年 23,432人不足 「人が減る」時代を、「人が輝く」転機にの理念のもと「選ばれる富山」を目指す人材確保・活躍の富山モデル ※ワーキングの役割⇒人材確保は大きな転換期、流れを的確に捉え、 実効性の高い取組を加速させ、目標達成につなげる

行政説明

厚生企画課	<ul style="list-style-type: none"> 総額約1億5000万円、前年度比約500万円の増 四つの柱「魅力PR・掘り起こし」「教育・養成」:福祉・介護人材マッチング定着強化事業「確保」「定着」
高齢福祉課	<ul style="list-style-type: none"> 元気高齢者と介護事業所をつなぐケアサポーターマッチング支援事業「ケアサポーター」 「介護テクノロジー導入支援事業」補助率3/4から4/5へ引きあげ、導入を一層促進 導入が遅れている小規模事業所への導入経費支援と伴走支援を集中実施、モデル事業所 「介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善事業」 ・「介護職員宿舎施設整備事業」
商工労働部	<ul style="list-style-type: none"> スポットワークを活用した新たな人材確保対策「人材マッチングプラットフォーム創設事業」R8 1,350万円 スポットワークは、事業者が短時間業務を切り出してオンライン掲載し、求職者が応募・マッチングする仕組み。1日単位・数時間単位で就業する柔軟な働き方農業分野で「富山あぐりマッチボックス」を本格実施、業種を限定せず全産業へ拡充 人材不足が深刻な介護・看護、観光、建設分野に重点を置き、業務切り出し支援を行うほか、通常発生するマッチング手数料(賃金の約20%相当)について、重点分野では事業者負担を軽減し活用促進

質疑

①介護テクノロジー導入支援事業の募集時期 ②スポットワークと人員基準⇒補助的業務であれば人員基準に導入されない

意見

- 福祉を「当たり前の仕事」として認知させるようなPRの推進 ②ケアサポーターに大きな期待。関係者が連携して導入・活用する体制を構築する必要がある
- デジタル中核人材の育成について国のKPIである5000人に対し富山県は2230人、県としても育成を進めていく必要がある
- ④介護ロボットの導入率について、ショートや通所・訪問サービスも含め、総合的な導入状況の改善

社会福祉協議会福祉人材センター説明

- 令和6年度民間福祉・介護事業所の人材確保に関する調査結果概要(県内1455事業所対象 回答614事業所 回答率42.2%)
職員数 正規7484人(60.3%)、非正規4929人(39.7%) 非正規60歳以上56.4% 外国人材雇用242人、介護助手279人
回答事業所の38.2%が職員追加の必要性
- 令和7年度富山福祉人材センター事業実施状況
登録求人数2206件、求職相談件数1463件、採用者数107人 人材センター公式LINE、県公式SNS(LINE,X)との連携による情報発信
介護助手相談件数654件、登録求人件数51件、登録求職者数134人、令和5年度72人より大幅増

協議 がんばる介護職員表彰

平成26年度に創設。被表彰者278名(高齢者施設254名、障害者施設24名)
障害者施設では介護福祉士資格が必須でなく他の要件を満たしていても推薦が困難、外国人介護人材も増加しており、就労継続意欲向上につながると思われるが研修要件が大きな課題で要件を見直せないか。

意見⇒以下の意見をもとに県社協で検討し、全体会議で提案

- ・表彰制度は職員のモチベーションにつながるの意義は大きい。外国人を表彰対象に含める方向性は賛同。外国人を別枠にするかどうかは整理が必要
- ・介護福祉士国家資格は必須で、研修等現行の要件を見直すことが必要
- ・新人層を対象に加えることや「技能五輪」も踏まえた検討

要件：①当該法人事業所での勤務が原則5年以上、10年未満であり、新任職員等への指導・相談に携わる中堅職員であること
 ②介護福祉士の国家資格を有していること
 ③富山県福祉カレッジが実施する中堅職員研修、チームリーダー研修、または国が定める介護福祉士実習指導者講習会のいずれかを修了していること

報告 射水市実証実験

令和7年度「Digi-PoC TOYAMA(デジポックとやま)実証実験プロジェクト」において「介護サービスの担い手確保と負担軽減」をテーマに2つの実証実験

(1)株式会社タイミーによるスポットワーク活用

4か月で1007件のマッチング達成。参加者の77%が介護業界のイメージ向上、事業所側の78%が満足+やや満足
リピーターや長期採用事例も。利用した事業所18事業所、射水市3事業所。令和8年度より手数料補助金を拡充

(2)ダイハツ工業株式会社による運行管理システムを用いた送迎業務のDX化・共同化

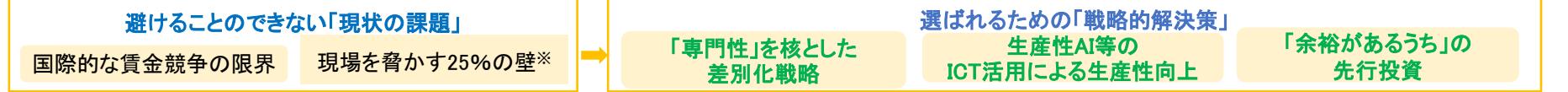
複数法人の送迎業務を一元化し車両及び人員負担の削減効果を検証。シミュレーション上では1日あたり車両2台、業務時間3.1時間の削減が見込まれたが、実際運行では車両1台、業務時間も一部削減にとどまり、引き続き検証

質問: 計画表作成の人員負担軽減について

⇒車両の効率化と運転手の人数削減を目的とした。計画表作成にソフトは効果があった。

意見 外国人材確保について

科学的根拠に基づく戦略的人材確保 多国籍共創モデル



座長まとめ

市町村では魅力発信事業等、計画的に進められてきているが、外国人材への取組はこれからで、多様な人材も含め**キャリア支援、共生・共創のまちづくり**が必要である。福祉人材確保に決め手はなく、射水市のような**チャレンジと検証**が大切。課題はある程度見えてきているので、これからは**課題解決のための実践を加速させ、実践知を形式知に変え施策化していく仕組み(プラットフォーム)**が重要である。