

令和7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

開催日時：令和8年3月25日（水）10：00～11：30

会 場：富山県民会館401号室（オンライン併用）

出席委員：15名

1 開会挨拶（式庄県厚生部理事・厚生部次長）

本県は全国より早いペースで高齢化が進んでおり、今後も生産年齢人口の減少により、介護サービスの需要がさらに増加する見込みである。そのため、介護現場の生産性向上と人材確保は喫緊の課題となっている。

これらの課題に対応するため、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による生産性向上を進めるとともに、総合的な人材確保に取り組み、介護サービスの維持・向上を図ることを目的として、昨年9月に第1回目の本会議を開催した。また、各施策の具体的な取り組みを検討するため、人材確保対策や外国人介護人材のマッチング支援に関するワーキンググループと、介護現場の生産性向上に関するワーキンググループを設置し、それぞれの委員からご意見をいただいたところである。

本日は令和8年度県事業について説明するとともに、各ワーキンググループからの報告を受ける予定である。委員の皆様それぞれの立場から率直なご意見をいただき、各機関の連携と情報共有を図る場としたい。

2 議事

（1）福祉人材確保・介護現場革新にかかる令和8年度県事業について

① 事務局説明（県厚生企画課、県高齢福祉課、県障害福祉課）

資料1-1, 資料1-2により説明

（2）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、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2-1により報告

（県社会福祉協議会 福祉人材センター）

資料2-2により補足説明

② 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3-1により報告

(県高齢福祉課)

資料3-2により報告

(3) 質疑応答

① ICT・介護ロボットについて

(介護労働安定センター富山支部 中島委員)

「障害福祉施設 ICT・ロボット導入支援事業」について、補助の上限額はあるか。

(県障害福祉課)

ICT 機器導入の補助上限は1事業所あたり100万円、介護ロボットについても同様に100万円が上限とされている。また、介護ロボットとICTを組み合わせて導入する場合は、上限が1,000万円に設定されており、これらはいずれも国が定めた基準である。

② 外国人介護人材について

(県介護支援専門員協会 坂東委員 代理 平田副会長)

外国人材に関する新規事業として宿舎整備事業が盛り込まれたことは、居住環境の改善につながる有意義な施策であると評価している。一方、地方では介護人材として受け入れた外国人が数年後に都市部へ流出する傾向があり、その背景には交通の不便さが大きな課題として存在している。物価面では都市部と大きな差がない中で、交通環境の不利が人材の定着を妨げる要因となっている現状がある。県として、宿舎整備以外にもこうした課題への対応について検討されていることがあるか教えていただきたい。

(県高齢福祉課)

外国人材の定着が難しい現状を踏まえ、特に冬季の積雪時における自転車通勤の困難さなど生活環境上の課題の解決に向け、県として宿舎整備事業を支援するに至った。一方、交通手段そのものに対する具体的な支援については、現時点では明確な施策の検討までは至っておらず、今後の課題と考えている。

(県介護福祉士養成校協会 中島委員)

新規事業である「福祉・介護人材マッチング・定着強化事業」について確認させていただきたい。従来実施されていた外国人向けのマッチング事業は本事業の中に統合・包含されたものと理解してよろしいか。

(県厚生企画課)

ご指摘のとおり、令和7年度まで実施していた外国人向けマッチング事業は、令和8年度においては当該事業に福祉人材センターのキャリア支援専門員による取組みを組み合わせ、相互に紹介し合うなど連携を強化した形で再編されている。

③ がんばる介護職員応援事業について

(宮田会長)

「がんばる介護職員応援事業」について、人材センターから、外国人枠を新設すること、また研修要件は設けないこととする旨の提案があったが、この方向性についてのご意見をいただきたい。

(県知的障害者福祉協会 車谷委員)

前回の会議でも、障害者支援施設、特に知的障害者の施設においては、介護技術よりも強度行動障害への対応などの専門的支援が重要であり、現場で評価される人材は必ずしも介護福祉士資格を有していない実態があると指摘していた。その上で、障害者支援施設の職員も表彰の対象に含めるのであれば、介護分野とは別に、適切な資格や研修要件を設定すべきであるとする。介護福祉士の資格要件を外すべきとの主張は一切していないにもかかわらず、そのような前提で整理されていることに違和感があり、こうした点が十分に議論・理解されないまま現行の整理に至っていることに大きな疑問を感じている。現行の整理が続くのであれば、知的障害者福祉協会としては実質的に表彰制度の対象外とされているとの認識を持たざるを得ない。

(県介護福祉士養成校協会 中島委員)

がんばる介護職員応援事業については、障害分野における課題、ならびに外国人介護人材に関する課題の双方があることは十分認識している。しかしながら、今回のワーキングにおいては、協議する事項が多岐にわたり、これまで十分に協議が進んでいなかった外国人介護人材に関する課題の見直しから協議した結果、時間的な制約から障害分野に関する十分な議論に至らなかった。

知的障害、身体障害、精神障害の各施設において、職員の皆さんがそれぞれの特性に適した資格や知識・技術を持ちながら尽力されていることについては、十分認識している。そのような中で、今回のワーキングでは、障害分野について調査・検討が十分でないまま協議が進んだことについてお詫び申しあげる。

障害分野を軽視するという意図は全くなく、課題を段階的に整理する中で、まず外国人介護人材に関する課題を第一段階として取り上げた。

今後は障害分野の課題についても、現場の実情やご意見を丁寧に把握しなら検討を進めたいと考えており、ご理解いただきたい。

(県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員)

「介護職員」という名称自体が、表彰の対象を介護施設に限定するような印象を与えているため、「福祉施設で働く職員」といった広い定義に見直すことで、課題の整理が可能ではないかと考える。また、知的・身体・精神など、各障害分野の施設では、例えば保育士など、介護福祉士以外にも多様な資格を持つ職員が従事しており、必ずしも介護福祉士資格に限定されない資格要件の取り扱いについても検討いただきたい。

(県介護福祉士養成校協会 中島委員)

本表彰の「がんばる」という名称は、制度創設時の趣旨は理解できるものの、令和の時代においては過度な努力を求められる印象や誤解を招く可能性があるのではないかと考える。現行の名称を維持するかどうかも含め、より明るく前向きな印象を与えるネーミングへの見直しを検討する必要があるのではないかと考える。

(県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員)

全国経営協では「社会福祉ヒーローズ」という名称で、社会福祉の魅力を多くの人に伝える取組みを実施している。「ヒーローズ」という表現と比べると、現行の「がんばる職員」という名称は印象面で差があるため、当該取組みも参考にしながら見直しの検討を行うべきである。

(県ホームヘルパー協議会 田中委員)

表彰対象のネーミングを「介護職員」や「施設職員」とすると、在宅サービスに従事するヘルパーが対象から外れてしまい、在宅系の事業所が参加しにくくなるのが懸念される。また、介護分野にはケアマネジャーなど多様な職種が含まれるため、特定の職種に限定されない表現とする必要がある。この点も踏まえ、今後のネーミングについて再検討をお願いしたい。

(県人材活躍推進センター 飯田委員)

がんばる介護職員の表彰に外国人枠を設けることについて違和感があり、「区別」や「差別」につながるニュアンスを感じる。外国人にとっては日本人と同格の扱いの方がやりがいにつながる可能性があり、条件の違いを理由に外国人枠を設ける発想は今の世の中の流れに逆行しているのではないかと考える。外国人枠の是非については、こうした感覚を持つ者がいることも踏まえ、慎重に検討していただきたい。

(県社会福祉協議会 福祉人材センター)

本表彰は、介護職員を表彰することで、福祉・介護現場で働く意義や魅力を県民に広く周知し、介護職への就業促進やイメージ向上につなげることを目的として、平成26年に開始されたものである。開始当初から、高齢分野のみならず障害分野も対象に含め、各施設において介護に従事する職員を表彰対象としてきた経緯がある。そのため、介護職員が勤務する

高齢・障害の各施設に対して推薦依頼を行い、本取組みを継続してきた。

車谷委員からご指摘のあった点については、今回十分な対応が取れず申し訳なかった。本表彰の対象が「介護職員」とやや限定的に捉えられている現状を見直し、県内の福祉・介護分野に広く従事する人材を対象とした制度へと段階的に発展させる必要があることは認識している。また、運用の見直しについては、介護・福祉分野全体の人材確保や業界の活性化につながる形で再整理すべき課題であると考えており、今回は具体的な対応には至らなかったものの、今後の検討課題として持ち越したい。

(宮田会長)

第1回目の福祉人材確保対策会議の当初から、対象範囲の整理や定義・区分の問題、例えば保育は対象外、高齢・障害は含むものの、現状として高齢分野の比重が大きいこと等については課題となっていた。また、県事業を人材センターが委託を受けて実施しているため、財源的な課題も絡んでくるものと思われる。これまでの議論を踏まえて「社会福祉ヒーローズ」などの取組みも参考にしながら、トータルで富山型の福祉人材を応援する事業というふうになれば良いと考える。本件は一旦保留とし、改めて検討する方向としてはいかがか。

(県厚生企画課)

今回いろいろな立場からのご意見を伺った。県としては、多くの施設・事業所で、職員がやりがいを持って働ける環境づくりを目指しつつ、今回の議論の内容を踏まえ、課題を持ち帰って全体的に再検討することが必要と考える。

(4) 今後の福祉人材確保・介護現場革新施策の推進について

(県人材活躍推進センター 飯田委員)

エッセンシャルワーカーの大幅な不足が見込まれる中で、実効性の高い取組みを加速させるとする県の方針について具体的な数値目標の設定状況を確認したい。また、そのうち外国人介護人材についてはどれだけの数値を設定されているか。外国人受入れに関わる団体への影響も大きいことを踏まえ、それらをどのように位置付けているのかについて、ワーキンググループでの議論の有無を含めて説明いただきたい。

(県介護福祉士養成校協会 中島委員)

人材確保対策及び外国人介護人材マッチング等支援ワーキンググループの座長としてお答えしたい。

3, 700人という数値は第9期計画における推計値であり、2026年までに必要とされた約2万2,500人の介護人材に対する不足見込みである。また、2022年以降は介護人材が減少傾向にあり、人材確保が困難な状況が続いている。

「実効性の高い取組みを加速し目標達成につなげる」との方針については、2026年が当初の目標年次であることを踏まえたもので、その後については、次期計画において新たな目標値を設定し、取組みを進めていくことになる。

一方で、人材確保に関する課題自体は既に明らかになっているものの、個々の課題に対する具体的な解決の実行が十分に進んでいない。現時点では全体に完成した具体的な見取り図ができていないわけではないが、今後は、課題を一つずつ解決しながら目標達成に向けた実効性のある取組みを進めていく必要があると考えている。

本ワーキングは市町村と連携しながら、多様な立場に皆さまからのご意見を伺い、共に学びながら段階的に取り組んでいく場である。また、外国人の受入れに関しても、関係団体や事業者の存在は把握しているが、現状としては受入れ団体や登録支援事業者、介護施設等の間で十分な連携やネットワークが構築されているとは言えず、それぞれ個別に取り組んでいる状況がある。

そのため、今後はこれら関係者をつなぐプラットフォームを整備し、取組みを進めていきたいと考えている、現在は、まさにその方向性を具体化していく段階であるということをご理解いただきたい。

(宮田会長)

他にご意見等がなければ、資料4として提示されている富山県介護福祉養成校協会の発展的解消について説明願いたい。

(県介護福祉士養成校協会 中島委員)

資料4に基づき説明

(宮田会長)

令和7年度は介護保険制度開始25周年にあたる年であった。平成12年の制度創設以来、家族による私的介護から社会全体で支える社会的介護へと転換し、国民全体の共同連帯のもと、本制度は保険料負担と給付のバランスをとりながら運営されてきた。一方で、介護事故や虐待といった問題、家族介護への不安、現場の疲弊感に加え、人材不足や財源不足などの課題が依然として存在し、負担と給付のバランスが非常に不安定な状況にある。介護保険制度は強制的な公的保険として、年金や医療と並ぶ社会保障の重要なシステムのひとつであるが、現在、その在り方が大きく問われている。

富山県はこれまで福祉分野において先進的な取組みを重ねてきており、福祉条例や富山型デイサービス、ケアネット活動、人材育成、ICT活用などは先人の努力と実践に支えられてきたものである。さらに、本会議は生産性向上、人材確保、サービスの質向上を一体的に推進するものであり、今後ますますエッセンシャルな制度・枠組みとして重要性が高まるものとする。

福祉分野においては「冷静な頭脳（クールヘッド）と熱い心（ホットハート）」が重要であり、先人の理念を継承しつつ、新たな挑戦を続けることが必要である。人事異動等により環境が変化する中でも、福祉に携わる者としてこの姿勢を持ち続けるべきであるとする。本日は様々な立場から熱心な議論を頂戴し、感謝申しあげる。以上をもって、本年度第2回目の福祉人材確保対策・介護現場革新会議を終了とする。

【追加意見・提案等】

(県介護福祉士会 舟田委員)

1 「人材マッチングプラットフォームを活用した潜在介護福祉士等の再活躍支援について」

近年、介護人材の確保が課題となる中で、離職した有資格者、いわゆる潜在介護福祉士・潜在看護職の活用は極めて有効な方策であると考えます。特に、人材マッチングプラットフォーム事業の活用は、就業機会の柔軟な提供という点において、大きな可能性を有している。一方で、潜在人材の多くは、現場から一定期間離れていることによる知識・技術面への不安や、最新の介護実践への適応に対する心理的ハードルを抱えている。また、受け入れる事業所側においても、将来的には質の高い介護サービスの提供がより一層求められることから、単なる人員補充にとどまらない「質の担保」が重要となる。こうした背景を踏まえ、以下の施策を提言する。

1. 学び直し（リスキリング）支援の強化

潜在介護福祉士および潜在看護職を対象に、最新の介護技術・認知症ケア・多職種連携等に関する体系的な学び直し研修の機会を整備すること。オンラインと実地研修を組み合わせ、段階的に現場復帰を支援する仕組みの構築が望まれる。

2. 人材マッチングと研修の一体的運用

マッチングプラットフォームを単なる求人・求職の場にとどめず、研修受講履歴やスキルを可視化し、適切な業務とのマッチングを行う仕組みとすることで、双方の安心感と満足度の向上を図ること。

3. 受け入れ事業所への支援

潜在人材を受け入れる事業所に対し、指導体制の整備やOJT支援、評価指標の提示等を行い、現場における育成力の向上を図ること。

職能団体や自治体、多様な団体の協力で具体的に実現できるのでは。

2 がんばる介護職員について

ネーミングに関してや、障害者施設やヘルパー事業所についての意見も同意。

障害者支援施設においては、生活支援員として無資格での従事が可能であり、必ずしも介護福祉士資格が必須とされているわけではない。しかしながら、介護福祉士資格を有する職員は、身体介護や専門的支援を担う中核人材としての役割が期待されており、その専門性は支援の質の向上に大きく寄与するものである。一方で、資格の有無のみによる評価は、現場で努力を重ねている職員の意欲低下を招く恐れが確かにある。だからこそ施設においては、資格のみならず、日々の実践に基づく支援の質や成果、利用者本位の関わりといった観点を適切に評価する仕組みの構築が求められる。しかし、ただ頑張っていることや人柄での評価では後続育成や定着に繋がらな

いことも事実。職員の専門性向上と定着促進の観点から、施設内研修の充実やキャリアパスの明確化、さらには資格取得支援体制の整備を進めることが重要である。これにより、職員が将来像を描きながら主体的に成長できる環境づくりが実現されるという視点も重要。加えて、介護福祉士は高齢者分野に限らず、障害福祉を含むあらゆる福祉分野において中核的役割を担う専門職であるという共通認識が、施設運営者を含め十分に浸透しているとは言い難い。今後は、この専門職としての位置付けについて理解や福祉施設のあり方を深める取り組みも必要である。

以上を踏まえ、資格の有無に偏らない多面的な人材評価と、体系的な人材育成の推進を図ることを強く提言する。