

令和 9 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（案）

これまでの各ワーキングをはじめとする県関係の会議体等でいただいた意見、また、現状と将来予測を踏まえ、短期・中長期の視点で施策を検討する。

また、これまで、「掘り起こし」「教育・養成」「確保」「定着」の 4 つの柱に基づき施策を実施してきているが、人口減少下にあって、掘り起こし、確保等には限界もある。

現場の生産性向上は、人材確保と業務の効率化による限られた人材の有効活用の両面に資することから、4 つの柱を支える横断的基盤として生産性向上を位置付けるとともに、選択と集中の観点で従来の施策の見直しも行い、福祉・介護現場の特性を考慮した上で戦略的に施策を検討していく。

○考えられる施策（案）

1 短期：即戦力の確保と流出防止

(1) 「スポットワーク」の導入・浸透

県独自の人材マッチングサービス「富山マッチボックス」の更なる活用により、柔軟な働き方・選択肢を提示し、他分野で働く人や子育て世代、学生など潜在層のスキマ時間を活用し、即効性のある人手不足解消につなげるとともに、福祉・介護分野におけるスポットワークの浸透に必要な施策を検討

(2) 外国人介護人材の定着・キャリア支援

これまでの受入れ・マッチング支援の成果を踏まえ、県内定着への支援に重点を移し、資格取得やキャリアアップ等の支援をはじめとする、外国人介護人材の県内定着につながる支援策を強化

2 中長期：若年層への実践的アプローチ、2040 年の構造変化を見据えた抜本的な基盤強化

(1) 若年層への実践的アプローチ

掘り起こし（魅力発信）に関し、福祉・介護の仕事に関する興味・印象が形成されやすい小学生をはじめとする若年層に対して、単なる情報発信にとどまらず体験活動を中心とする実践的な施策へ重点化

(2) 柔軟な働き方の形成

「富山マッチボックス」を活用したスポットワークなどが、単なる一時的な取り組みではなく、福祉・介護分野全体に浸透した状態となり、単発就労の場にとどめず、他分野で働く人材の「副業」としての定着や、継続就業へのステップアップ

プに繋げるなど、中長期的な人材確保の手段へと発展させる方策を検討

(3) 将来の就業構造の変化を捉えた人材還流とリスクリング

人口減少が加速する中、従来の掘り起こし対策等には限界が見込まれることや、2040年の就業構造推計で見込まれる「東京圏での事務職余剰」が試算されていることを踏まえ、県内に必要なエッセンシャルワーカーの確保、定着等に資するような社会の構造変化を捉えた広域的かつ戦略的な人材確保策を検討

3 介護現場の生産性の向上

介護テクノロジーの有効活用により生産性向上と職場環境の改善を図り、人材の確保・定着とにつなげるため、導入経費への補助金に加え、テクノロジー選定から導入後の活用に至るまでの業務改善プロセスに係る相談支援体制を強化