

構成団体における福祉人材確保の現状及び課題について(概要)

1 貴市町村では、福祉人材確保に関する担当部署や担当者を設けていますか。【回答数:15】

① 設けている :7 ② 設けていない:8

<R7年度> 設けている :10 設けていない:5

2 貴市町村では、令和8年度において「市町村『介護の仕事』魅力発信事業」(県厚生企画課補助事業)の活用予定はありますか。【回答数:15】

① 活用予定あり:10 ② 活用予定なし:5

<R7年度> 活用予定あり:10 活用予定なし:5

3 貴市町村では、ケアサポーター(介護助手)の普及について取り組んでいますか。【回答数:15】

① 取り組んでいる:5 ② 取り組んでいない:10

4 貴市町村では、外国人介護人材の確保及び定着に取り組んでいますか。【回答数:15】

① 取り組んでいる:4 ② 取り組んでいない:11

5 貴市町村では、介護現場のスポットワークの導入について取り組んでいますか。【回答数:15】

① 取り組んでいる:3 ② 取り組んでいない:12

6 貴市町村では、管内の外国人介護人材の雇用状況を把握していますか。【回答数:15】

(1)介護保険事業所

① 悉皆で把握している:0 ② 一部把握している:6 ③ 把握していない:9

<R7年度> 悉皆で把握している:0 一部把握している:7 把握していない:8

(2)障害福祉サービス事業所

① 悉皆で把握している:0 ② 一部把握している:0 ③ 把握していない:15

<R7年度> 悉皆で把握している:1 一部把握している:0 把握していない:14

7 福祉人材の確保・定着に資する修学資金制度や補助・助成制度についてお伺いします。

【回答数:15】

(1)貴市町村では独自の制度を設けていますか。

① 新たに設けた:2 ②前年度に引き続き設けている:7 ③設けていない:6

<R7年度> 新たに設けた:1 前年度に引き続き設けている:6 設けていない:8

(2)貴市町村管内の法人等の修学資金制度や補助・助成制度等について把握していますか。

① 把握している:2 ② 把握していない:13

<R7 年度> 把握している:1 把握していない:14

8 介護保険事業計画についてお伺いします。貴市町村では、現在(令和 6～8 年度)の介護保険事業計画の中で、福祉人材確保に関する方針や取組みを定めていますか。【回答数:15】

① 介護保険事業計画に位置づいている:14

② 介護保険事業計画に位置づいていない:1

10 障害福祉計画についてお伺いします。貴市町村では、現在(令和 6～8 年度)の障害福祉計画の中で、福祉人材確保に関する方針や取組みを定めていますか。【回答数:15】

① 障害福祉計画に位置づいている:8

② 障害福祉計画に位置づいていない:7

※ 設問 1～14(回答対象:市町村)の取りまとめ結果の詳細は別紙1のとおり

※ 設問 15, 16(回答対象:全構成団体)の取りまとめ結果は別紙2のとおり

所属	1 福祉人材確保に関する担当部署について		2 「市町村『介護の仕事』魅力発信事業」業の活用予定		3 ケアサポーター(介護助手)の普及について				4 外国人介護人材の確保・定着について				5 スポットワークの導入について			
	①設けている	②設けていない	①活用予定あり	②活用予定なし	①取り組んでいる	具体的な内容	②取り組んでいない	取り組んでいない理由	①取り組んでいる	具体的な内容	②取り組んでいない	取り組んでいない理由	①取り組んでいる	具体的な内容	②取り組んでいない	取り組んでいない理由
富山市		○	○				○	まず介護職員が行っている既存業務の見直しや切り分けが必要であると考えられるため			○	富山県において、事業を実施しているため			○	資格が不要な業務は問題ないが、実際に介護職員として、従事する際の基準が明確にされていないため
高岡市		○	○		○	シルバー人材センターでの介護マッチングを支援している					○	各法人の外国人材に対して考え方が異なるため、各法人に委ねている			○	各法人のスポットワークに対する考え方が異なるため、各法人に委ねている
魚津市		○	○				○	ケアサポーターに限定した取組は行っていない。			○	外国人に限定した取組は行っていない。	○	市と事業連携に関する協定を締結している(株)タイミーについて、事業者連絡用議会にて説明した。		
氷見市	○		○		○	県と連携しながら、情報提供を行っている。			○	県からの情報提供を市管轄の事業所へ展開している。			○	タイミーと連携協定を結んでいる		
滑川市	○		○				○	類似する事業として、高齢者の生活支援に係る研修会を実施しているため			○	ノウハウや人員が不足しており、本市独自には取り組めていない			○	働き手が頻繁に入れ替わる可能性があり施設側の受け入れが慎重であること、手数料が必要であることから、なかなか取組みに至っていない
黒部市	○		○		○	黒部市介護助手活用促進事業補助金の実施			○	黒部市介護職員就労定着支援金※外国人に特化した事業ではないが、どなたでも条件を満たせば可としている					○	現時点では、市内事業所のニーズや導入効果を十分に把握できておらず、具体的な支援施策の実施には至っていないため。
砺波市		○	○				○	必要性がなく、予算措置もないため。			○	必要性がなく、予算措置もないため。			○	必要性がなく、予算措置もないため。
小矢部市		○	○				○	—			○	第10期計画策定において検討予定			○	—
南砺市	○			○			○	今後、検討予定	○	日本語教室、外国人材受入費用一部補助、介護福祉士実務者研修受講費用補助					○	今後、検討予定
射水市	○		○		○	介護予防・生活支援サービス従事者養成研修の開催			○	市内介護サービス事業者が新たに雇用する外国人介護人材に係る経費を補助するもの			○	市内介護サービス事業者のスポットワークサービス利用料を補助するもの		
舟橋村		○		○	○	中新川広域として、ケアサポーター養成講座を開催予定					○	専門的な日本語の理解が必要であることに加え、相談対応や生活支援の体制が整っていないため。			○	介護業務は身体状況や生活歴の理解が必要で、初めてでは十分な対応が難しく、事故のリスクが高い。継続的な関わり、信頼関係の構築がより重要な職場であるため。
上市町		○		○			○	—			○	—			○	—
立山町		○		○			○	マンパワー不足であるため			○	—			○	—
入善町	○		○				○	今後、介護事業所のニーズや県の取組状況を踏まえ、必要性を検討していく。			○	今後、事業所の状況や課題を把握しながら必要な支援を検討していく。			○	今後、介護人材確保に向けた有効性を踏まえ、必要に応じて情報収集を行う。
朝日町	○			○			○	事業所判断に委ねており、問い合わせもないため			○	県の取組事業を紹介しているため			○	事業者からの要望、相談が特段ないため

所属	6(1)管内の介護保険事業所における外国人介護人材の雇用状況について			6(2) 管内の障害福祉サービス事業所における外国人介護人材の雇用状況について			7(1)市町村独自の修学資金制度等	7(2)管内法人の修学資金制度等	8 介護保険事業計画への位置づけ		9 介護保険事業計画に記載されている方針、取組み内容、結果等		
	雇用状況把握の有無 ◎把握 ○一部把握 ×把握なし	事業所数	雇用されている人数	雇用状況把握の有無 ◎把握 ○一部把握 ×把握なし	事業所数	雇用されている人数	制度等の有無 ◎新たに有 ○引き続き有 ×なし	制度等の有無 ○把握している ×していない	①位置づいている	②位置づいていない	方針	取組み内容	取組結果・今後に向けて
富山市	×			×			◎	×	○		関係機関と連携した介護職場の就職説明会、介護事業所等への介護福祉士実務者研修の受講費用に対する補助のほか、中学生を対象とした介護職場体験を行う「介護の魅力PR事業」を実施するなど、若年層や高齢層までの各層や他業種からの人材確保のため、より実効性のある取り組みを検討・実施する。	・介護職場の就職説明会の開催(年4回) ・介護福祉士実務者研修受講費用の補助(予算額:1,500千円) ・介護の魅力PR事業(介護事業所:3事業所、障害福祉事業所:2事業所)	引き続き、上記の施策を実施していくとともに、より実効性のある取り組みを検討し、県や関係機関、介護事業所等との連携を図る。
高岡市	×			×			○	×	○		介護人材の確保	・TAKAOKAアプリを活用し、高齢者と介護サービス事業所とのマッチングを行う。 ・市内の介護サービス事業所と連携してSNS等を活用し介護職場のイメージアップを図る。 ・県、他市、職能団体等と連携し、福祉人材確保について検討する。	・介護サービス事業所とのマッチングについて、TAKAOKAアプリは活用されていない。市シルバー人材センターが、直接的に人を介した手法でマッチングを行っている。(R6:14事業所40名、R7:12事業所39名) TAKAOKAアプリの活用にこだわらず、市シルバー人材センターと連携して、引き続き、元気高齢者の活用に取り組む。 ・「介護のしごと体験教室」 高齢者施設2か所 (R7:参加者28名、うち子ども15名) 「介護の魅力発信教室」 児童クラブ1か所 (R7:参加者20名、うち子ども20名) 将来的な人材確保のため、引き続き、市内の特別養護老人ホームの協力のもと、小学4～6年生を対象とした「介護のしごと体験教室」や地域包括支援センターの協力のもと、学童の場で小学1～3年生を対象とした「介護の魅力発信教室」に取り組んでいく。
魚津市	×			×			◎	×	○		介護人材の確保・働きやすい環境整備	・介護の仕事の理解促進などによる介護人材の裾野を広げるための取組を実施 ・広報活動や介護の仕事の魅力発信の検討 ・市内の介護事業所に介護職員として就労している方・介護事業所に対する支援の検討 ・働きやすい環境整備のため国・県等の関連機関と連携	・「社会に学ぶ14歳の挑戦」事業により、中学生への介護の仕事の理解促進に努めた ・介護の仕事の理解促進のため、「介護のお仕事体験バスツアー」を小学生親子を対象に実施
氷見市	○	11	26	×			○	○	○		介護人材の確保・育成施策の推進	・介護人材就労支援助成金や初任者研修、実務者研修受講の支援 ・介護の仕事への理解促進と魅力発信の促進	・介護人材就労支援助成金などの支援については、毎年度5名前後で推移している。今後も利用促進を図るため、要件を緩和しながら支援していきたい。 ・介護の仕事への理解促進と魅力発信の促進は、毎年度実施しているが、今後も継続して取り組んでいきたいと考えている。
滑川市	○	2	3～6程度	×			×	×	○		介護人材を確保するための取組を総合的に実施	「見て・聞いて・体験しよう かいご・ふくしの世界」イベント開催や14歳の挑戦、高齢者生活支援研修の開催を行った	令和8年度は、小学4～6年生向けの小学生夏休み介護体験ツアーを新たに開催するほか、滑川市産業フェスにおける介護体験ブースの設置などを実施予定
黒部市	×			×			○	×	○		・ケアマネジャーの資質向上 ・介護人材の確保・育成(資質向上)	①ケアマネジャーの資質向上 ・ケアマネジャーの連携や能力向上を目的に、支援協を通じた研修会の開催や事業者間連携の支援を実施している。 ・地域包括支援センターでは、支援が難しい事例に対する助言・支援を行っている。 ②介護人材の確保・育成(資質向上) ・資格取得支援、就労支援、移住・定住促進など市町の取組を補完し、介護職のキャリアアップやイメージ向上、人材紹介事業を実施している。 ・「介護資格取得支援制度」の継続や、介護職PR映像の制作・公開により、介護職への理解促進を図っている。 ・介護労働環境改善支援事業による人材確保支援のため講演会、介護助手説明会、専門家による相談窓口も実施している。	・様々な事例に対応するためにも地域包括支援センターの機能強化や、主任ケアマネジャー配置への支援が求められている。 ・介護人材確保施策に対するアンケートを館内事業所に継続して実施し、「介護人材発掘支援制度」につなげた。 ・介護職員の処遇改善を国や県に働きかけることを基本としながらも、構成市町や関係機関との連携を強化し、さらなる施策を展開していく必要がある。
砺波市	×			×			○	○		○	—	—	—

所属	6(1)管内の介護保険事業所における外国人介護人材の雇用状況について			6(2) 管内の障害福祉サービス事業所における外国人介護人材の雇用状況について			7(1)市町村独自の修学資金制度等	7(2)管内法人の修学資金制度等	8 介護保険事業計画への位置づけ		9 介護保険事業計画に記載されている方針、取組み内容、結果等		
	雇用状況把握の有無 ◎把握 ○一部把握 ×把握なし	事業所数	雇用されている人数	雇用状況把握の有無 ◎把握 ○一部把握 ×把握なし	事業所数	雇用されている人数	制度等の有無 ◎新たに有 ○引き続き有 ×なし	制度等の有無 ○把握している ×していない	①位置づいている	②位置づいていない	方針	取組み内容	取組結果・今後に向けて
小矢部市	×			×			×	×	○		国や県、砺波地方介護保険組合と連携しながら処遇や職場環境の改善、外国人等の多様な人材の活用、介護の仕事の魅力向上について検討していきます。	—	第10期計画策定の中で検討
南砺市	○	18	31	×			○	×	○		介護サービスの適正な量的確保に努め、利用者が安全に安心して質の高いサービスが受けられるよう、介護に従事する人材の確保や資質の向上を図るとともに、外国人の積極的な採用を進めるなど、介護ロボットやICT等の活用による介護現場の生産性向上の取組を促進します。	介護人材不足が顕著になっていますが、全国的に介護人材が不足している状況下において、市町村での介護人材確保は課題が多いと考えられます。人材確保に関する取組は継続しますが、新規・既存の人材が定着するように業務を効率化することで、労働環境等の改善を図ります。労働環境等の改善に向け、国の動向を踏まえて事務負担の軽減を図るとともに、ICT導入等を希望する事業所に対しては、国の制度等を活用した支援を行います。	—
射水市	○	19	73	×			○	×	○		人材の確保及び質の向上 ア 人材の発掘・育成への支援・離職防止 イ 外国人人材確保のための支援 ウ 潜在的有資格者等への就業支援 エ 富山県事業等との連携 オ 働き先として選ばれる福祉事業所づくりへの支援 カ 認知症の人を支える介護関係者の対応力向上支援 キ 介護サービスの質的向上	別添のとおり	別添のとおり
舟橋村	×			×			×	×	○		介護人材の確保、育成	介護従事者の働きやすい環境づくり、介護現場の生産性向上に資する支援、文書負担軽減に向けた取組	(中新川広域行政事務組合で策定しているため記載が困難)
上市町	×			×			×	×	○		地域包括ケアシステムの維持及び介護現場全体の人手不足解消のため、介護分野で働く人材の確保・育成を行う。また県と連携を図り、介護の仕事の魅力向上や外国人介護人材定着の対策を検討する。	介護業務に必要な研修を継続実施する。介護職員処遇改善加算等の取得促進に向け、国、県と連携し支援する。ケアマネに対する支援を構築し、働き続けることができるよう支援する。	別添のとおり
立山町	×			×			×	×	○		採用促進と職場定着	介護ICTや見守りセンサーの導入、中学生の「社会に学ぶ14歳の挑戦」などを通じた介護体験	業務負担軽減、介護の仕事への理解促進
入善町	○	4	11	×			×	×	○		介護人材の確保・育成を重要課題と位置付け、介護職員の養成や定着支援、介護職の魅力発信を進めるとともに、関係機関と連携しながら介護サービスを支える人材の確保に取り組む。	介護職員初任者研修の開催や介護職員就職・定着支援金制度の充実に加え、介護サポーターポイント事業を通じて介護ボランティアの促進と将来の介護人材の育成に取り組んだ。	介護人材の確保・育成に向けた取組を継続して実施しているが、人材不足は依然として課題となっている。今後も国・県への処遇改善の働きかけを行うとともに、関係機関と連携しながら介護人材の確保・育成に取り組む。
朝日町	○	2	4	×			○	×	○		介護人材の処遇改善、参入促進、育成・資質向上、業務負担軽減を図る。	・介護職員処遇改善について、引き続き国・県へ働きかけを行うとともに、人材の新規参入を促進するため、県の施策とも連携して介護職のイメージアップに努める。 ・介護職員の資質向上やケアの質の確保のため研修会開催や、意見交換をしたりする場(交流会)を、構成市町や関係機関と協力し開催し、人材の育成・質の向上・離職防止に努める。 ・介護の資格を取りやすくする施策を図り人材の確保・資質向上に努める。 ・介護職員等が利用者のケアに集中し、ケアの質を確保するため、介護関係の文書(指定申請・報酬請求等)について、負担軽減となるよう文書の簡素化の取り組みを推進する。	・介護資格取得支援金を給付(R7実績:6名に500,000円、1事業所に40,000円) ・介護事業所における人材確保支援を目的とした講演会を実施 ・介護人材確保、雇用管理等の内容に応じた専門家の無料相談窓口を開設 ・R7.4の電子申請届出システムの導入時に、申請書類の標準化・添付書類の簡素化を実施 ・R8には県補助金を活用し、ケアブランドデータ連携システムの導入・利活用を促進するため、システム説明会・研修会の開催、事業所訪問による導入・運用支援を実施予定

所属	10 障害福祉計画 への位置づけ		11 障害福祉計画に記載されている方針、取組み内容、結果等		
	①位置づ いている	②位置づ いていな い	方針	取組み内容	取組結果・今後に向けて
富山市		○	—	—	—
高岡市	○		障がい福祉サービスを担う人材の確保及び定着を図る。	・県等が実施する障がい福祉従事者向け研修の周知を行った。 ・放課後等デイサービス援事業所及び児童発達支援事業所の連絡会などを通じて、人材確保に関する課題の共有を行った。 ・R8では「介護のしごと体験教室」に障がい福祉施設(1法人)で受け入れを実施する。	障がい福祉サービスの提供体制の維持に努めたものの、人材不足は継続している。今後も県や関係機関と連携しながら、人材の確保及び定着に向けた取組を推進する。
魚津市	○		障がい者の重度化・高齢化が進む中においても将来にわたって安定的に障害福祉サービス等を提供し、様々な障がい福祉に関する事業を実施していくためには、提供体制の確保と併せてそれを担う人材を確保・定着を図る必要があります。	・専門性を高めるための研修の実施 ・他職種間の連携の推進 ・障がい福祉の現場が働きがいのある魅力的な職場であることの積極的な周知 ・職員の処遇改善等による職場環境の整備 ・障がい福祉現場におけるハラスメント対策 ・ICTの導入による字ムルタンの軽減、業務の効率化等	—
氷見市	○		障害福祉人材の確保・定着	専門性を高めるための研修の参加への働きかけや多職種間の連携の推進	県等が実施する障害福祉サービス等に係る研修への職員参加を促進する
滑川市		○	—	—	—
黒部市	○		・黒部市障がい者計画(令和8～12年度)に明記 <方針> ・人材育成の推進 ・人材確保の推進 ・職場定着支援の充実	(人材育成の推進) ・新川地域自立支援協議会が中心となり、相談支援専門員や障害福祉サービス事業所職員の資質専門性の向上に努める ・高齢者施設、障害福祉サービス事業所の職員が互いに連携して知識やスキル等を学び合うことにより、資質の向上に努める。 ・県と連携して福祉に従事する職員の資質向上に向けた各種研修やセミナー等の情報提供と受講の促進に努める。 (人材確保の推進) ・手話奉仕員養成講座を開催し、登録手話奉仕員の確保に努める。 ・強度行動障がい、依存症等に対応できる人材の確保に努める。 ・医療的ケア児等に関するコーディネーターの確保に努める。 ・県と連携してメンタルヘルスサポーターや心のサポーター等の養成促進と活動支援に努める。 (職場定着支援の充実) ・市内事業所の人材確保、定着を促進する補助制度を継続する。	・R8年度:手話奉仕員養成講座の開催(全24回)、15人参加 ・R8年度:介護職員就労定着支援金
砺波市		○	—	—	—
小矢部市	○		相談支援専門員の確保	—	—
南砺市	○		砺波圏域障害者基幹相談支援センターにより、相談支援事業所を訪問しての専門的な指導・助言、人材の育成支援、相談機関との連携強化を行います。	・地域の相談事業者に対する専門的な指導・助言 ・地域の相談支援事業者の人材育成の支援 ・地域の相談機関との連携強化の取り組みの実施	・専門的な指導・助言 令和7年度 421件 ・主任相談支援専門員の相談支援事業所訪問 7回 ・相談支援事業所情報交換・講師派遣 12回 今後も砺波圏域障害者基幹相談支援センターと連絡を密にし人材の配置と確保を行っていく。
射水市		○	—	—	—
舟橋村		○	—	—	—
上市町		○	—	—	—
立山町	○		福祉の仕事の魅力発信と普及啓発、職場環境の改善と専門性の向上	町広報紙「広報たてやま」、町ホームページ、障がい等による広報、障がいがある方が制作した製品の展示や販売	継続的な課題である専門職の人材確保
入善町	○		県と連携しながら、専門性を高める研修の受講を促進し、人材育成を推進する。また、様々な機会や媒体を活用して、障がい福祉の現場で働くことの魅力を伝え、障がい福祉人材の確保を推進する。	各種研修の案内・周知	—
朝日町		○	—	—	—

所属	12 福祉人材確保及び外国人介護人材に関する取組みについて ボトルネックになっていること			13 次期介護保険事業計画の方針、取組みの方向性、目標等			14 次期障害福祉計画の方針、取組みの方向性、目標等		
	取組み内容	結果	課題、 ボトルネックになっていること	取組みの方向性	目標	地域住民、関係団体、県に求めるもの	取組みの方向性	目標	地域住民、関係団体、県に求めるもの
富山市	—	—	—	国の基本指針等を踏まえ、今後検討するため、具体的にお示しできるものは現時点ではない。	—	—	これから検討を行う段階であり、記載不可。	—	—
高岡市	地域密着型介護基盤整備事業(県10/10) ・地域密着型サービス施設における介護職員の宿舎を整備するための支援	・交付要望がありR8当初予算化したところが、事業所から取り下げの旨の連絡があった。	・本件は、(法人の都合で)取り下げることになったものの、当該法人において外国人介護人材確保の取り組みを強化するため、R8.6に登録支援機関として認可をとられた。 その今後の受け入れ状況によっては、本事業について再度申請する可能性がある。 ・しかし、法人が登録支援機関の認可をとるのは、きわめて稀なケースである。 こうした個々の事業所の努力で、対応していかなければならないのが課題だと考える。	介護人材の確保と業務の効率化	—	これから介護保険運営協議会を開催して決定していく。 (R8年度第1回介護保険運営協議会は、7月～8月の開催を予定している)	障がい福祉人材の確保・定着及び資質向上を図るとともに、教育機関や事業所と連携し、将来の担い手の確保に取り組む。	・地域で福祉人材の確保・定着に向けた取組を推進する。 ・研修等を活用し、支援者の専門性向上を図る。 ・学生を対象とした福祉職の理解促進に取り組む。	・地域住民 障がい福祉への理解促進 ・関係団体・事業所 実習受け入れや職場見学等の人材育成への協力 ・富山県 研修機会の充実及び広域的な人材確保施策の推進
魚津市	—	—	—	—	—	—	—	—	—
氷見市	—	—	—	介護人材の確保・育成・定着施策の推進	・介護人材就労支援助成金や初任者研修、実務者研修受講の支援者数 ・介護の仕事への理解促進と魅力発信事業に取組	・今までの介護人材の確保・育成施策に加えて、人材の定着に向けた取組について今後どのような取組を実施していくべきかニーズや課題を把握・整理していくにあたり、助言をいただきたい。	障害福祉人材の確保・定着	・専門的な研修受講者数の増加 ・関係機関との連携強化の取組実施回数の増加	障害福祉人材の専門性向上のための県主催研修の充実を図っていただきたい。
滑川市	—	—	—	引き続き取り組む	介護人材を確保するための取組を総合的に実施	—	未定	未定	—
黒部市	—	—	—	—	—	—	—	—	—
砺波市	—	—	—	未定	—	—	未定	—	—
小矢部市	—	—	—	外国人材確保のための支援の検討	—	—	—	—	—
南砺市	—	—	—	・2040年を見据えた中長期的な推計に基づき、サービス提供体制の確保に向けた人材の確保及び介護現場の生産性の向上の推進、経営改善支援等の取組の促進を図る。	・介護人材確保、生産性向上の推進等に向けた数値目標を設定し、達成に向けた具体的な施策等の検討を行う。	・介護人材確保、生産性向上の推進等に向けた取り組みに対する国・県の支援制度の充実	—	—	—
射水市	特になし	—	—	第9期を継続・拡充(詳細については、今後検討)	—	—	国の指針にあるので、福祉人材確保について記載する予定	—	—
舟橋村	—	—	—	(中新川広域行政事務組合において、策定に向けて検討中)	—	—	—	—	—
上市町	—	—	—	※中新川広域行政事務組合にて作成	—	—	検討中	—	—
立山町	—	—	—	中新川行政事務組合にて検討中	—	—	検討中	検討中	検討中
入善町	—	—	—	—	—	—	—	—	—
朝日町			協力事業者の負担、参加者の確保	介護人材確保については、2040年を見据えた中長期的なサービス提供体制確保のため取り組むべき事項の1つであることから、引き続き第10期においても人材確保に関する方針・取組を計画に位置付ける。	—	—	未定	—	—

15 福祉人材確保に関する施策を効果的に進めるために県、市町村、関係機関・団体等と連携して取り組みたい事項やご提案等

所属	内容
富山県介護福祉士会	介護人材の定着と質の向上を図るためには、介護福祉士のキャリア形成を支える研修受講の促進が重要であると考えます。一定の専門研修(介護福祉士ファーストステップ研修、ユニットリーダー研修、認知症介護実践研修等)を受講している勤続10年未満の介護福祉士の方が、受講していない勤続10年以上の介護福祉士よりも事業所から高い評価を受ける傾向が見られています。一方で、介護福祉士ファーストステップ研修は処遇改善加算のキャリアパスの一つとして位置付けられているものの、研修時間が長く、事業所・受講者双方の負担が大きい、受講者数が伸び悩んでいます。 そのため、「とやま福祉人材確保・応援プロジェクト事業」の「定着・レベルアップ」の取組として、以下のような支援策を検討いただきたいと考えます。 ファーストステップ研修等の受講料補助 ・研修受講期間中の代替職員配置に係る経費補助 ・研修参加時の旅費・宿泊費補助 ・小規模事業所が職員を派遣しやすくするための支援制度等 これらの支援により、介護福祉士の専門性向上と定着促進が図られ、質の高い介護サービスの提供につながるものと考えます。また、介護現場の生産性向上や介護DXを推進するため、現在、厚生労働省事業として日本介護福祉士会と善光会が実施している「デジタル中核人材養成研修」は、今後、都道府県単位での展開が予定されています。富山県においても、とやま介護テクノロジー普及・推進センターを中心に、県・関係団体・養成機関等が連携し、地域でデジタル人材を計画的に育成できる体制づくりを早期に進めることを提案します。介護テクノロジー導入支援と人材育成を一体的に進めることで、介護人材の負担軽減と働きやすい職場環境づくりがより効果的に推進されたいと考えます。 技能五輪全国大会との連携に向け、介護職の魅力発信と若手人材の育成を目的として、技能五輪全国大会(介護職種)への取組を県の人材確保施策と連動させることを提案します。 現在、技能五輪全国大会への参加は各団体が主体となって取り組んでいますが、県、市町村、関係団体、教育機関、介護事業所が連携し、富山県として企画・運営・選手育成を協働で行う体制を構築することで、継続的な人材育成につながると考えます。 また、代表選考に向けて県内事業所から積極的に選手を輩出する仕組みを整えることで、若手介護職員の目標づくりやキャリア形成を支援できます。 技能五輪には年齢制限がありますが、これは「頑張る介護職員応援事業」の若手育成・定着施策と親和性が高く、事業ターゲットの多様化を図る取組として位置付けることも可能と考えます。 さらに、「富山から金メダル介護福祉士を生み出すプロジェクト」として県全体で応援する機運を醸成することで、 ・若手介護職員の挑戦意欲・モチベーション向上 ・介護職の専門性・技術力の見える化 ・学生や求職者への魅力発信 ・富山県ブランドの向上 ・県内事業所における人材育成文化の醸成 など、多面的な効果が期待できます。 技能五輪への挑戦を一過性の大会参加に終わらせるのではなく、人材確保・人材育成・介護の魅力発信を一体的に推進する県のプロジェクトとして展開することを提案します。 (潜在介護福祉士等復職支援事業の充実) 富山県潜在介護福祉士等復職支援事業については、復職を希望しながらも、「介護技術に自信がない」「制度や介護現場の変化についていけない不安」といった理由から、一歩を踏み出せない潜在介護福祉士が少なくありません。 そのため、復職支援の一環として、介護技術の学び直しや最新の介護制度・介護テクノロジーを学ぶリスクリング研修を充実させることを提案します。 さらに、復職支援研修に災害福祉に関する内容を組み込み、平時から災害対応を学ぶ機会を設けることで、復職後の活躍の場を広げることが期待できます。 例えば、 * 災害時における高齢者・要配慮者支援 * 避難所での生活支援と介護福祉士の役割 * 災害ケースマネジメントの基礎 * 多職種連携(医療・福祉・行政・地域との連携) * 福祉避難所の運営支援 などを学ぶ研修を実施することで、平時は介護現場で活躍し、有事には災害福祉支援人材として活動できる介護福祉士の育成につながります。 医療分野のDMATと福祉分野のDWATの連携が求められる中、介護福祉士が両者をつなぐ実践的な人材として活動することで、要配慮者支援の充実や災害ケースマネジメントの推進にも寄与することが期待されます。 復職支援を単なる人材確保策にとどめず、「災害にも強い福祉人材の育成」という新たな視点を取り入れることで、介護人材の確保と地域防災力の向上を同時に実現できる取組となることを提案します。
公益財団法人 介護労働安定センター	当センターでは毎年6月中旬から11月下旬にかけて介護福祉士実務者研修資格が取得できる「介護労働講習」を開催しており、今年度は41名が受講している。 毎年受講生はほぼ100%介護分野に就職をしている。 今後も富山労働局、各ハローワーク、県、各市町村と連携をして受講生の募集と就職支援を行っている。
富山市	介護現場でのスポットワークの活用は、不足する人材確保対策として有効な手段と思われるが、資格が必要な介護職員の場合の考え方が示されていない。少なくとも、富山県内においては、統一的なルールの策定が必要であると考えられる。
高岡市	外国人介護人材の受け入れにおいて、最大のネックは「在留期間の制限」による事業所の投資リスクだと思われる。 介護福祉士の資格を取得すれば無期限の在留が可能になるが、実際には他事業所へ流出してしまう懸念があり、多くの事業所が先行投資に二の足を踏んでいる。 現在、県や県社協によるマッチングや定着支援の枠組みはあるものの、複数の事業所が共同で外国人人材を直接受け入れられる「一元化された窓口」があれば、個々の事業所の導入ハードルが少しは下がるのではと考える。
小矢部市	今年度から国においても福祉人材確保のための取組(求人充足プロジェクト)が開始されており、国との連携もスキームにあってもいいのではないのでしょうか。

16 従来から実施している人材確保策について、「時代の変化やニーズの変化に伴い、アプローチ方法や仕組みを見直す(アップデートする)必要がある」と感じている点、その理由及び背景

所属	内容
富山県介護福祉士会	従来から実施しているパンフレット配布や補助金事業などの取組は一定の効果があるものの、介護人材を取り巻く環境は大きく変化しており、アプローチ方法や事業同士の連動性についてはアップデートが必要であると感じます。 現在の介護人材は、介護福祉士等の有資格者だけでなく、無資格・未経験者、介護助手、外国人介護人材、学生、シニア、副業・兼業人材など多様化しています。それぞれに応じた施策は実施されていますが、個々の事業が点で存在している印象があり、「富山県として介護人材を育て、支える」という全体像が県民に伝わりにくい状況です。今後は、それぞれのターゲットに応じた独自性を維持しながらも、各事業の関連性を高め、一つのストーリーとして見える化していく仕組みづくりが必要と考えます。例えば、SNSでは富山県福祉人材センターをハブとし、県内の自治体や介護事業所、養成校、関係団体が相互に情報発信・フォロー・共有を行うネットワークを構築することで、発信力を飛躍的に高めることが期待できます。 また、「介護の日」の取組についても、介護業界はもとより、改めて県民全体をターゲットに「福祉を身近に感じる日」へと発展させることが重要です。例えば、富山市中心部の大型電光掲示板を活用したPR動画の放映や、ユニバーサルデザインを体感できる街歩きイベント、一般企業と連携した体験型イベントなど、福祉を特別なものではなく日常の一部として感じてもらう企画が求められます。 さらに、「日本一福祉にやさしい富山駅」「日本一福祉にやさしいタクシー県」など、県全体を巻き込んだ象徴的なプロジェクトを展開することで、福祉が地域文化として根付き、介護職への理解や魅力向上、人材確保にもつながると考えます。 人材確保は、介護分野だけの課題ではなく、県民・企業・行政が一体となって「福祉の魅力」を発信する地域づくりへと発想を転換する時期に来ていると考えます。
公益財団法人 介護労働安定センター	第9期介護保険事業支援計画における需要見込みでは富山県は2026年までに介護人材が約3200人の増が必要とされている。県全体で3200人を確保するためには各市町村ごとに介護人材の必要人数の目標値を設定することが重要なのではと考えます、市町村ごとの目標数値が分かれば教えていただきたい。現在目標数値等が特にないようならば、今後どのようにして介護人材の増を推進されるのか教えていただきたい。
富山労働局	ハローワークへ来所する求職者は減少傾向にあり、特に若年層の割合が低下しています。そのような状況のため、紙媒体のパンフレットの配付では、多くの人(特に若年層)の目に止まらないため、来所しない人の目に触れるようSNS等でのアプローチが必要と感じています。 <新規求職申込者数> 令和7年度 新規求職者数 38,109人 内44歳以下 14,552人(38.2%) 令和2年度 新規求職者数 40,643人 内44歳以下 18,254人(44.9%)
高岡市	15で記載したように、「個々の事業所の努力」から「プラットフォーム化」を提案したい。 人手不足が深刻化するなかで、たとえ現在のような県・県社協によるバックアップ体制があったとしても、個々の事業所がバラバラに求人活動や補助金の申請を行うのは、事務的にもコスト的にも限界があるため。