

令和8年度 第1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8月31日（月）10：00～12：00

会 場：富山県民会館401号室（オンライン併用）

出席委員：13名

1 開会挨拶（滑川県厚生部長）

先週の記録的豪雨により県西部を中心に大きな被害が発生しており、県庁を挙げて復旧及び生活再建への支援に取り組んでいる。関係者の支援、協力をお願いしたい。

人材確保については、これまで魅力の発信、新規人材の掘り起こし、職場環境の改善など、様々な取組みを進めてきた。その結果、福祉・介護人材の数は少しずつ伸びてきているものの、高齢化の進展がそれを上回るスピードで進んでおり、必要な人材をすべて確保するには至っていない。今後は生産年齢人口の減少により、介護分野だけでなく、全部門における人手不足がより深刻になっていく。一方で、AI等の進歩により、社会経済や働き方も大きく変化していく。経済産業省の試算では、今後、東京圏において事務職が大幅に余剰となる可能性も示されており、社会環境は大きな変化の節目を迎えている。

こうした環境の変化を踏まえ、県としては、これまでの取組みに加え、介護現場の生産性向上、多様な人材の活躍、多様な働き方の推進など、将来の就業構造の変化も見据えながら、適時適切かつ戦略的に施策を展開していきたい。

本日は、7月に開催された各ワーキンググループでの検討内容を報告するとともに、来年度の施策の方向性について、現場の実情を踏まえた忌憚のない意見を伺いたい。

2 会長挨拶（宮田会長）

介護保険制度の開始から25年、障害者自立支援法に始まった障害者の総合支援制度も約20年が経過し、各制度は社会に不可欠なインフラとして定着してきた。一方、福祉ニーズの多様化・複雑化が進む中、サービスを支える基盤である人材の確保は各制度に共通する課題となっている。

本会議ではこれまで4つの柱を軸に人材確保対策に取り組んできたが、人材不足は依然として逼迫しており、現場の負担感や疲弊感、サービス低下、事業者の存続などが懸念されている。これまでの施策や取組みについて、効果が十分でないとの見方がある一方、取組みがあったからこそ現在の人材不足にとどまっているとの評価もある。

20数年にわたって展開してきた本会議は大きな転換期を迎えている。これまでの取組みを俯瞰しながら、新たな視点から人材確保策を検討するとともに、介護現場革新の取組みを加速化することが必要である。利用者や家族、市町村等の意見も踏まえ、各委員にはそれぞれの立場から、率直かつ建設的、具体的な意見をいただきたい。

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

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

(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 1－1、資料 1－2 により説明

③ 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 2 により説明

<質疑応答>

○ がんばる介護職員応援事業表彰について

(県知的障害者福祉協会 車谷委員)

ワーキンググループで検討された表彰制度の方向性に賛成である。現場では、介護職員だけでなく、看護師、理学療法士、作業療法士、栄養士、事務職員等の多職種が連携して利用者を支えていることから、職種を問わず福祉現場を支える職員を対象とすることが望ましい。また、各団体には 10 年、20 年等の表彰制度があるが、その間をつなぐ 5 年程度の表彰制度を設けることは有意義であり、離職防止にもつながると考えられる。この方向で進めていただきたい。

(県老人福祉施設協議会 大崎委員)

従来の表彰制度を基本としつつ、外国人材や多様な年代の職員も積極的に対象とし、幅広い人材が誇りを持って表彰に臨める制度とすることが望ましい。幅広い対象者に対応する方向性に賛成である。

(県介護福祉士会 舟田委員)

対象を多職種に広げることには異論はないが、以下の 4 点について懸念がある。1 点目として、従来の表彰は、受賞者が先輩職員としてのモデルケースとなり、努力や成長へのインセンティブとなる役割があった。勤続 5 年以上の職員を一律に表彰する形になると、その効果が薄れる可能性がある。2 点目として、離職率が高いのは 3 年目までであることから、5 年以上の表彰が人材の定着にどの程度効果を持つのか気がかりである。3 点目として、表彰をきっかけとした仕事の振り返りや資格取得など、キャリアアップへの動機付けが弱くなることが懸念される。4 点目として、表彰者が増えすぎること、表彰そのものの価値や希少性といった社会的評価が低下する可能性がある。

福祉職には専門性が重要であり、資格取得やキャリアアップ、ICT・テクノロジーの活用等を含め、専門職としての力を現場で発揮することが必要である。表彰についても、単なる勤続年数のみではなく、専門性や努力、成長を評価できる制度とすることが望ましい。

(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)

表彰制度の対象拡大については、専門性やキャリアアップとの関係など、さらに検討を深める必要がある。本表彰のほか、専門性を高める観点から職能団体による表彰も重要と考えるため、職能団体と協議しながら制度設計を進め、今回の意見も踏まえてさらに検討していきたいというのがワーキングとしての意見である。

(宮田会長)

様々な意見をいただいたが、職能団体の意向や運用面も踏まえ、より良い制度となるよう基本的な方向性に沿って検討を進めることで了承いただけるか。 ⇒ 了承された

○ 介護現場におけるテクノロジー・AI の活用について

(県知的障害者福祉協会 車谷委員)

現場では、特に AI の活用に難しさを感じており、事務や記録業務など AI が得意とする分野での具体的な活用方法について、専門的なアドバイスやモデル事例を紹介いただけるとありがたい。実際に AI を活用している事業所の事例を紹介してもらえれば、視察や情報収集にもつながられる。また、今後普及が見込まれるフィジカル AI についても、配膳や片付けなどの間接的な業務への活用が期待される。特に配膳では、アレルギーや食事形態の間違いなどのヒューマンエラーを防ぎ、安全性を確保する観点から活用の可能性に期待している。現場が AI 等を活用できるよう、具体的な事例や先進的な取組みについて積極的に情報発信してほしい。

(宮田会長)

介護現場のテクノロジー活用を進める上で、表彰を受けた事業所の取組みをどのように他の事業所へ還元・周知しているのか。普及方法について確認したい。

(県高齢福祉課)

表彰を受けた事業所の取組みについては、パンフレットを作成し、県ホームページへの掲載や、福祉系学科のある短大、専門学校、高校等への配布を行っている。個別の事業所の取組みだけでなく、介護業界全体で取組みが進んでいることを周知している。また、介護テクノロジー普及・推進センターにおいて、テクノロジー導入に向けた伴走支援を行い、年度末に成果報告会を開催するとともに、支援を受けて取組みを進めた事業所の事例をホームページで紹介している。

(県介護支援専門員協会 坂東委員 代理 平田副会長)

テクノロジーや AI については、事業所や職員によって知識・経験のレベルに差があるた

め、初級・中級・上級など、習熟度に応じた研修を設定してほしい。外国人介護人材についても、入職直後と経験年数の長い職員とでは必要な研修内容が異なるため、レベルに応じた研修を受けられるような体制が望ましい。また、取組みや研修等の情報については各関係団体にも幅広く周知し、各団体からも会員等への情報発信を行うことで、取組みをさらに発展させていってほしい。

(2) 「令和8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

<事務局説明>

(県厚生企画課)

資料3により説明

<質疑応答>

○ 施策の方向性について

(しあわせK A I G Oネットワーク 中島委員)

「選択と集中」の観点から従来の施策を見直し、戦略的に施策を検討していくとのことであるが、今回示された短期・中期の取組みが、その具体的な方向性という理解でよいのか。具体的にどの施策をどのような形で見直すのか確認したい。

(県厚生企画課)

「選択と集中」と「中期的な施策展開」は並列のものとして考えている。従来の4つの柱は維持しつつ、各事業について、継続するのか、内容を見直すのか、新たな施策に組み替えるのかを個別に検討していく必要がある。現時点では、具体的にどの施策を見直すかまでは決まっていない。本日の意見を踏まえ、事務局において各事業の効果を確認しながら今後の施策を検討していく。

○ スポットワークの活用について

(介護労働安定センター富山支部 中島委員)

全国的にスポットワークの導入が進む中、令和7年度介護労働実態調査では、1年間にスポットワークを利用した事業者は8.9%、スポットワークから正職員となった者は2.8%となっている。県としてスポットワークを今後どのように活用・推進していくのか、現状からさらに利用を増やす数値目標や方向性があれば伺いたい。

(県厚生企画課)

現時点で具体的な数値目標は設定していないが、今年度は10を超える事業者が活用しているため、今年度の実績を各事業者に横展開し、活用可能な業務の切り分け方などの課題も整理しながら、導入への抵抗を減らすための支援を行うことでさらなる活用につなげていきたい。

○ 副業人材の活用について

(宮田会長)

「他分野で働く人材の『副業』としての定着」とは、正規職員としての雇用ではなく、専門的な能力を持つ人材に、パートナー、アドバイザー、コンサルタントのような立場で継続的に支援してもらう取組みであるとの理解でよいか。

(県厚生企画課)

そのようなイメージである。

＜意見交換＞

(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)

提案された方向性に反対しているということではないが、今回提示された内容は、これまでワーキンググループで積み上げてきた議論とのつながりが見えにくいと感じている。

若年層へのアプローチについては、小学生の体験事業を市町村事業に位置付け、教育委員会とも連携しながら苦労して進めてきた背景がある。また、養成校の学生が中心となって実施してきた出前講座は高い評価を得ている。ワーキングでは、体験事業や出前講座等を単発で行うのではなく、県、市町村、関係団体が連携し、小学校から中学校、高校へと段階に応じた取組みをつなげ、魅力発信やキャリア支援を総合的に進めることが必要との意見が出ていた。

また、魅力発信については、各団体が類似した取組みを個別に行うのではなく、限られた人材や資源を有効に活用するため、取組みを統合し、役割分担しながら進めることが望ましい。

スポットワークについては、昨年度の実証実験についてワーキングでも進捗状況や成果を共有してきた。参加した事業所からは、その後もスポットワークの活用が広がり、現在は正規雇用につなげる仕組みも検討していることや、若者の中にはスポットワークをきっかけに、社会とのつながりが生まれた事例など、想定外の成果も生まれているとの話を聞いた。新たな施策を進めるだけでなく、これまでの取組みから生まれた成果やつながりを大切にし、検証しながら次の取組みにつなげていくことが重要であると考える。

人材確保には、デジタルだけでなく、地域住民、事業所、関係団体等が直接つながる取組みも重要であり、それらが介護助手の確保や地域の応援団づくりにもつながっている。デジタルと対面の取組みを組み合わせる施策を進めてほしい。さらに「富山県人材確保・活躍パッケージ」で示されたロードマップと今回の中長期的な方向性を連動させ、福祉分野の人材確保施策をより大きな取組みとして展開してほしい。

(県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員)

外国人介護人材の確保については、マッチングだけでなく採用後の定着支援まで含めて考えることが重要である。特に、採用から数年が経過した法人では「定着」が課題となっている。例えば、医療機関を受診する際には職員の付き添いや送迎車両の確保が必要となり、こうした支援も必要である。また、外国人同士の結婚や出産等により子育てが必要となるケースもあることから、病児・病後児保育を含め、生活面を支える仕組みについても検討する必要がある。

テクノロジーについては、自施設において生成 AI 等を導入した際、職員が「何を聞けばよいか分からない」と言って利用が進まないことがあった。しかし、導入にかかわる研修を受講し、プロンプト（生成 AI への質問の指示文）について、目的、背景、対象、条件、掘り下げる内容、形式、文字数等を具体的に設定する方法を職員に伝えたところ、これまで利用に消極的だった職員も活用できるようになった。特に記録や報告書作成は、生成 AI を適切に活用することで大幅な時間短縮が期待できる。施設や職員ごとの業務内容・特性を踏まえ、それぞれに合った活用方法を学ぶ研修の実施や分かりやすい講師の選定が導入促進につながる。

（県介護支援専門員協会 坂東委員 代理 平田副会長）

介護支援専門員協会では、ケアマネジャーのシャドーワークの実態調査を実施した。シャドーワークの具体例としては、冬季の雪かきやごみ出しなど、本来の介護保険サービスには含まれない支援をケアマネジャーが担うケースがある。また、利用者が外出先から帰れなくなり、ケアマネジャーが送迎せざるを得ない事例や、緊急時に救急車を要請する事例もある。シャドーワークはケアマネジャーの業務負担を増大させ、人材不足にもつながっているため全国的にも課題となっており、職能団体として具体的な対応を検討している。

また、ケアマネジャーやヘルパー等が在宅に訪問する業務では、利用者・家族等との関係や安全面でのリスクも生じており、実際にケアマネジャーが被害を受ける事件も発生している。在宅介護を支える人材の確保・定着のためにも、こうした訪問業務の難しさや安全面の課題を踏まえ、県として在宅介護に重点を置いた支援策を検討する必要がある。

具体的な対策としては、ICT 等を活用し、緊急時に本部へ情報を送信できる機器等を導入している事業所の取組みを支援することが必要である。また、各事業所の工夫や対応事例を SNS や YouTube 等を活用して共有し、必要な情報を職員が時間や場所を問わず確認できる環境を整えることも重要である。

（宮田会長）

家事支援に関する公的資格の創設が検討されていることから、今後、家事支援と介護サービスの業務の切り分けが現場で進む可能性がある。その動向について県として把握しているか。

（県高齢福祉課）

家事支援に関する公的資格や業務の切り分けについては、県としても今後の動向を学びながら検討していく段階である。

一方、シャドーワークの負担や身寄りのない高齢者を地域でどのように支えるかが重要な課題となっている。地域包括ケアの取組みや第 10 期計画の検討において、こうした課題も含め、現場で実際に困っていることを踏まえて施策を検討していく必要がある。

（県ホームヘルパー協議会 田中委員）

訪問介護では、ヘルパーに代わりサービス提供責任者が代替訪問する場合があるが、介護保険上の算定対象外となり、業務に対する賃金が発生しないケースがある。このため、全国ホー

ムヘルパー協議会では、サービス提供責任者の業務を適切に評価し、賃金につなげる仕組みを国に要望しているところである。ごみ出しや病院への付き添い等については、介護保険で対応できる範囲を明確にし、保険外の家事支援等は民間サービスを活用するなど、業務の切り分けを進めている。また、要支援者を対象とした訪問介護サービスは、利用者が重度化せず、住み慣れた自宅で自立した生活を継続できるよう支援する役割がある。効率化を進める一方で、訪問時間を短縮しすぎると、利用者の体調変化や生活上の異変を見逃す可能性があり、単純な時間短縮だけでは測れない訪問介護の役割を踏まえる必要がある。

生産性向上やテクノロジーの導入については、県による支援が進められている一方、現場は導入を希望していても、人員不足の中で研修や導入対応に時間を割けないとして法人経営者が導入を見送るケースがある。その結果、経営者の理解がある事業所とそうでない事業所との間で格差が広がってきている。訪問介護事業所は収支が厳しく、赤字となっている事業所も多いため、事業継続への不安から事業を廃止するところも増えている。

今後は、先進的な事業所だけでなく、人員不足等により支援制度を活用できない事業所にも支援が届くようにし、全体の底上げを図っていただきたい。特に申請書類の簡素化や周知方法の見直しが必要である。制度の案内が法人経営者まで届いているかを確認し、より多くの事業所が支援を活用できる環境を整えることが重要である。在宅介護が置き去りにならないよう、ケアマネジャー等の関係団体とも連携し、訪問介護の基盤を維持・強化していく必要がある。

（県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員）

社会福祉法人では、入所施設を経営基盤とし、これにデイサービスや訪問系のサービスを組み合わせて運営している法人が多い。人材不足が深刻化する中、入所施設の人員確保を優先せざるを得ず、訪問系に人員を回せなくなり事業を縮小・廃止するケースが増えている。訪問系サービスは、重度の利用者ほど複数の職員による対応が必要となるため、必要な人員が増え、人材不足の影響をより強く受けている。実際に、サービス需要はあっても人員を確保できず、訪問介護や訪問看護サービスを廃止した事例もある。経営者も人材確保に努めているものの、それを上回る人手不足が事業継続を難しくしている。在宅介護のニーズがある中で、訪問系サービスを維持することは難しい課題である。

（富山労働局 下村委員）

人手不足への対応として、スポットワークや柔軟な働き方を活用し、週 1～2 日や週 10 時間程度の短時間勤務を希望する人材の活躍を促すことが重要である。富山労働局としても、まだ働きたいと考える 70 代の高齢者や女性等も活躍できるよう、介護補助などの業務を切り出し、柔軟な就労につなげる取組みを本年度強化しているところである。

また、10 月から本県の最低賃金が 1,119 円に引き上げられることにより、介護職の魅力が相対的に低下するとの声が事業所から出ている。福祉・介護の仕事の魅力を伝えるため、職場見学会の充実や福祉現場の仕事・魅力を Instagram 等の動画で発信する取組を進めている。

（県新世紀産業機構 石浦委員）

テクノロジーの導入やDX化を支援する補助制度については、小規模な事業者やNPO法人、一般社団法人等では、補助制度の対象となる要件と実際の事業規模や体制が合わず、採用されにくい、あるいは制度そのものにアプローチしにくい状況がある。現在、国では省力化・省人化やDX、生産性向上を目的とした様々な補助制度が設けられているが、介護分野では小規模な法人も多いため、こうした事業者が支援を受けやすくなるよう、制度の対象や運用の在り方を検討する必要がある。

（県人材活躍推進センター 青島委員）

富山マッチボックスの活用を進める上では、まず多くの事業者に登録してもらうことが重要である。現状は、登録事業者や求人情報の羅列で、求職者は画面を複数ページにわたって確認する必要がある。検索機能も十分ではないため、利用者が求人にアプローチしにくい面がある。今後、利用実績や利用者からの意見を蓄積し、使いにくい点や改善点を把握しながら、より利用しやすい仕組みにしていくことが重要である。また、県は登録促進に力を入れており、関係団体においては、所属事業者等への周知や登録への協力を進め、登録事業者の拡大につなげていただきたい。マッチボックスの運営は、利用者から改善点や要望を積極的に寄せてもらうことで、より良い仕組みにつながるので、今後も現場の意見を踏まえ、必要な修正や機能改善を進め、利用しやすいサービスへ継続的にバージョンアップしていくことを期待している。

（県介護福祉士会 舟田委員）

スポットワークの導入・浸透は重要な事項になってくると思われる。過去には、スポット人材の導入により正規職員が増えた事例がある一方、施設側の受入れ手順や業務体制の整備が不十分で、正規職員の負担が増加し、逆に離職につながった事例もある。柔軟な働き方を推進する際には、施設が新たな人材を受け入れられる体制を整えることが重要である。成功事例を活用しながら、業務手順書を整備するなど受入れ側の体制整備が必要である。

また、福祉分野のリスクリングの仕組みを整えることも重要である。未経験者や一度現場を離れた人が安心して就職・復職できるよう、介護の知識・技術を学び直せる研修や動画教材等を活用し、働くことへの不安を軽減する取組みが必要である。特定の法人だけでなく、幅広い事業所で人材育成が可能となる仕組みが求められる。

さらに介護現場においては、属人的な業務や「人が増えれば仕事が回る」という考え方を見直すことが必要である。単に人を増やすだけではなく、ICT・テクノロジーの活用を含めて質を高めないと生産性の向上は図れない。

また管理者だけでなく、介護職、事務職など実際に業務を担う職員の声を施策に反映することが重要であり、当事者不在という形をなくしていけたらと考えている。アンケート等だけでは把握しきれない現場の具体的な困りごとを捉え、休憩時間の確保など、基本的な労働環境も含めて改善していく必要がある。人材確保や生産性向上、表彰制度等の取組みについても、現場で働く職員が実際に働きやすさや福祉の質の向上を実感できるか、また、最終的にサービスを受ける利用者や県民の幸せにつながっているかという視点から検討することが重要である。

（県社会福祉協議会 高畑委員）

県社協では、就学資金の貸付や福祉のお仕事フェアの開催、介護の日フェスティバルへの出展や介護職員募集案内の作成等、年間を通じて様々な取組みを実施しているが、それぞれの取組みを意識的に連動させ、年間を通じた一体的な採用・PR活動として展開することが重要である。また、県全体で一律に取り組むものと、市町村や地域ごとの実情・ニーズに応じて取り組むものを整理し、関係機関等と連携した効果的な展開を図る必要がある。

病院においては、民間のリクルート企業を活用して学生へのPRや採用説明を行っている事例もある。既存の事業について、民間企業の視点から評価・助言を受けたり、PRや採用活動の一部を専門企業に委託したりするなど、民間のノウハウを活用することも検討する必要がある。

（しあわせK A I G Oネットワーク 中島委員）

人材確保の方向性として示されたものは、現場の介護職員の確保を中心としたものだと思うが、今日の議論にあった、シャドーワークの課題や外国人介護人材の医療面・日常生活面の課題等の中には、地域住民全体に関わる課題も含まれている。今後は地域の人材そのものが減少し、地域福祉のあり方を見直す必要性も高まってくるものと思われる。介護人材の確保を職員の採用だけで捉えるのではなく、地域住民や地域の人材が介護を支えるという視点も取り入れる必要があると考える。

（介護現場生産性向上ワーキンググループ 炭谷座長）

市社協としては、地域における見守りや支え合いの輪をどのように広げていくかが重要であると考えており、また、地域住民がその活動を実感できる仕組みづくりが必要だと考えている。スポットワークについては、若年層だけでなく中高年層も対象とした活用方法を検討する必要がある。退職後の人材を地域人材としてどのように活躍につなげていくか、その段階を意識した人材活用の仕組みを整えることが重要である。高岡市では、高齢の求職者と高齢者施設をマッチングするアプリを構築したものの利用実績がない一方で、シルバー人材センターを通じたマッチング実績は伸びている。このことから、既存の仕組みや地域資源を活用することで効果的な取組みにつながるのではないかと考える。

リスキリングについては、中高年層が介護の仕事を学んだりを体験したりすることで、自身や家族の介護を考えるきっかけとなり、理解を深める良い機会にもなる。このため、退職後の就労先に介護分野を選択することの意義やメリットを発信するキャンペーンのようなものを展開し、地域での活躍や介護を自分ごととして考える機会につなげる取組みはどうだろうか。こうした取組みを県民運動として広げていくことも必要である。

（県社会福祉法人経営者協議会 澤田委員）

生成AIは、適切な質問方法を身に付けることで、これまで職員が数ヶ月かけて検討・作成していた手順書等を短時間で作成できる可能性がある。まずは文書作成など、導入効果が分かりやすく、日常的に発生する業務から活用を進めることが重要である。

在宅介護については、現在の国の制度設計そのものが地方の実情に合わないものとなっており、事業者の努力だけで事業を継続することには限界がある。地方では、利用者宅が広範囲に分散し、車で5～10km離れた場所を一軒ずつ訪問する必要がある一方、都市部では集合住宅等で効率的に訪問できるなど、地域によってサービスの提供条件が大きく異なる。都市部を前提とした制度設計をそのまま地方に適用するのではなく、地域特性を踏まえた制度の在り方を検討する必要がある、事業者に事業継続を求めるだけでは解決できない課題だと認識している。

（県ホームヘルパー協議会 田中委員）

人口減少が進む中、介護分野だけが人材を確保していくことには限界があり、現在の制度では、特に地方における訪問介護の継続は難しく、事業者の努力だけでは対応できない状況となっている。今後は地域住民の力も活用し、高齢者を地域ぐるみで見守る仕組みを構築することが重要である。実際に、近隣住民や民生委員がサービス担当者会議に参加し、それぞれが担う役割を明確にすることで、専門職と地域住民とが連携して高齢者を支える取組みが行われている事例もある。一方、地域住民との連携を進める上では、個人情報保護により、どの範囲まで情報を共有できるのかが課題となる。現場が安心して地域住民や民生委員等と情報を共有し、役割分担できるよう、県等において情報共有の範囲や取扱いについて一定の考え方やルールを整理する必要がある。これにより、人材不足の中でも限られた人員を有効に活用し、地域全体で高齢者を支える体制づくりを進めることが期待される。

（宮田会長）

「我が事・丸ごと」は地域共生社会の重要なキーワードであり、地域人材の活用や地域による見守り支援についても、今後の県民福祉基本計画の見直しの中で検討していくものと思われる。人材確保の議論においても、地域人材の確保・活用という視点を取り入れて検討していただきたい。

これまで積み重ねてきた人材確保対策については継続・発展させるとともに、変化の速い社会情勢に対応し、新たな視点を取り入れながら、スピード感を持って施策をグレードアップしていく必要がある。また、市町村や事業所、経営者等によって取組み状況に格差が生じることは、最終的に利用者や地域住民へのサービスにも影響するため、それぞれの状況に応じたきめ細かな支援を行うことが重要である。

「令和9年度福祉人材確保及び介護人材の生産性向上・確保施策の方向性（案）」については本会議にて了承されたものとし、今後、県において具体的な検討を進めるとともに、各構成団体においてもその実現に向けて連携・協力し、必要な働きかけを進めていただきたい。