

◎共通する考え方 ・県民・団体・自治体・企業等がつながり、全体で地域から波を起こす
 ・市町村(保険者)による人材確保の取組み推進と、県としてのバックアップ

県等の説明・意見

①令和7年度福祉人材確保対策

⇒「元気高齢者による介護助手マッチング支援事業」の市町村への補助事業では事業者だけでなく住民が参加するものまで拡大できないか
 ⇒「訪問介護等サービス提供体制確保支援事業」は、担い手確保及び経営安定化を図るもので国等と連携しより良いカタチに

②介護福祉士等修学資金貸付事業等の実施状況

⇒県・市町村・事業者等、実施主体ごとに様々な運用。関係者が連携し、インパクトのある取組が重要

③令和5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:対象1423事業所、回答723事業所(回答率50.3%)職員数13379人

・正規62.3%(40代・50代62.3%)、非正規37.7%(60歳以上56.9%)、外国人雇用者数217人、介護助手雇用者数247人、月平均残業時間32時間
 ・年次有給休暇取得日数8.9日、結婚・出産・育休による退職者ほとんどいない、介護ロボット・ICT導入47.4%、短大卒の初任給は高いがあとは低い

給料が低くても自分の時間を確保でき働きやすい職場?

各種施策の実施状況

①介護の魅力発信事業(市町村への補助金)等の取組み

- 特別養護老人ホーム、介護保険事業所と連携し小中学生の体験事業などを実施
- ・ショッピングセンターと連携し、福祉フェア(滑川市)、高齢者疑似体験(黒部市)、介護ロボット展示や介護用品紹介等(砺波市)
- ・教育委員会と連携し見学バスツアー(小矢部市)
- ・南砺福野高校生と連携し小学生との介護体験・交流等(南砺市)、養成校と連携し小学生・中学生との交流、出前授業等(射水市)
- ・フラワーショップと連携し介護事業所・高齢者・小学生等が花を植え、育て、花で物を作りを通し介護の魅力を体験(射水市)
- ・小学生対象の認知症サポーター養成講座の経験を活かし、次年度より小学生を対象とした介護の魅力発信に取組、14歳の挑戦
 さらには高校と将来に向けた動機づけを予定(魚津市)
- ・介護サポーターポイント事業(入善町)

市町村が創意工夫し取組、参加した子どもの反応が好結果
 改めて市町村の底チカラを感じる取組

②地域からの介護人材参入促進事業等

- ・学生・卒業生が参加し出前講座 46会場1008人参加。キーワードは住民は「貢献寿命×Well-being」小学生は「介護ロボット」
 講座後「介護の仕事」イメージが良い住民84.7%、小学生100% ⇒学生・卒業生の参加と介護ロボットが効果的
- ・入門的研修をステップアップ型で実施 基礎講座に参加した94人の内67人が就労・ボランティア意向、7人就労、8人がアクション中
- ・地域の事業所の介護職員が講師になり住民の熱心さに感動、自己の学びにつながる
- ・産・官・学・住民が参加し、外国人材確保も含め地域を基盤とした包括的人材確保の仕組みを

- ポイント**
- ①市町村は問題意識をもって魅力発信事業に取組んでおり、さらに成果を高めるには取組の加速と実施段階の質の向上
 - ②修学資金については関係者が連携し使いやすく魅力的なインパクトのあるものに具体的な検討が必要
 - ③市町村で産・官・学・住民のプラットフォーム、市町村において人材確保を進めていくイメージ図を描く

第2回外国人介護人材等マッチング支援WG(2/26開催)報告

- ◎共通する考え方 ・県民・団体・自治体・企業等がつながり、全体で地域から波を起こす
・市町村(保険者)による人材確保の取組み推進と、県としてのバックアップ

県等の説明・意見

- ①令和7年度福祉人材確保対策
⇒「外国人介護人材獲得強化事業」は養成校と事業者が別々にではなく手を組みながら日本語学校だけでなくインターンシップも視野にいれキャリアガイダンスも入れたものとなると画期的である。
- ②令和5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:対象1423事業所、回答723事業所(回答率50.3%)職員数13379人
⇒回答事業所の13.4%で外国人を雇用しているが、高岡市の実態として特養の50%以上が外国人の方を雇用しておりかなりの数。
⇒市町村ごとの外国人雇用者数と割合があるが、この差についても分析があるとよい。
⇒実態を今後しっかり把握していただくことで見えてくるものがある。

外国人材確保への市町村・関係団体の取組・意見

令和7年度より確保、定着、教育・養成の3つの事業をスタート<南砺市>

- ①確保:「外国人材受入費用補助事業」監理団体に支払へ支払う費用を上限20万円まで予算化
- ②定着:「介護のしごと 外国人日本語教室事業」同じ地域に住む住民として受入れ、文化や異なる部分をしっかり見つめて尊重していこうという意見をもとに、日本語教室を通じて日本語や日本の生活環境に慣れ、地域との交流をつくっていく。
- ③教育・養成:「介護福祉士実務者研修受講費用補助事業」介護福祉士資格取得まで応援
⇒日本に来た外国人の10%は3年後に帰国するが90%は残る。このうち8割が介護福祉士の資格を取得したいと考えており実務者研修への補助事業のようなキャリア支援は外国人のニーズにあっている。

パート合格も導入され、外国人の方も合格しやすくなる。外国人材の育成のために前向きに<介護福祉士会>

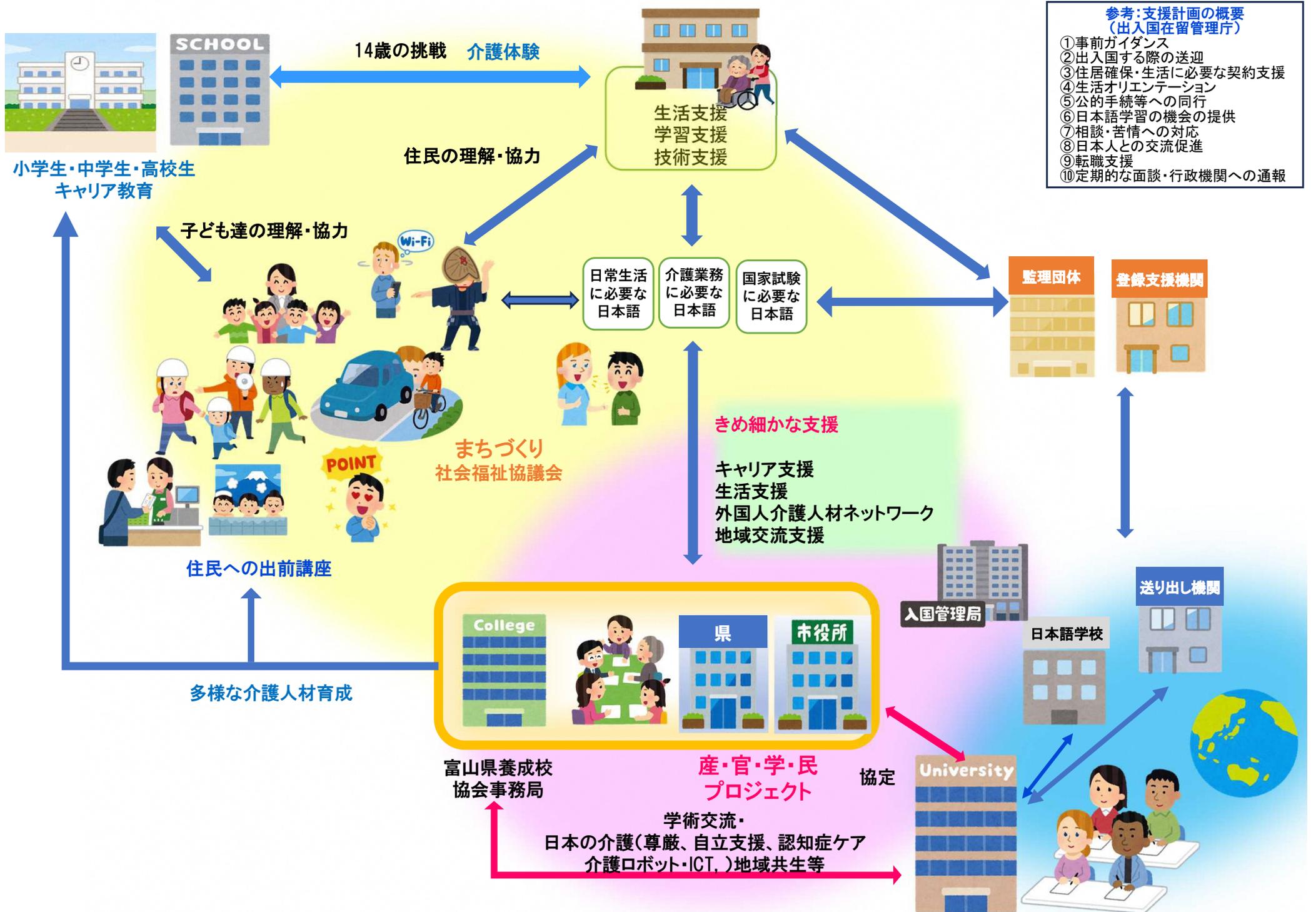
- ① 介護職種の技能実習指導員講習
⇒市町村に積極的な情報提供を
- ②外国人介護人材のための介護福祉士国家資格取得支援講座
⇒国家試験に合格している外国人の多くはN2を取得しており、日本語のサポートが重要

定着にむけ、老施協や介護福祉士会と連携しコミュニティや場づくりを検討<経営者協議会>

- ・契約期間が切れたら大都市や母国の人が多くいるところに行きたいという希望がある。コミュニティや場づくりの取組を
- ・就職前に契約書を交わすが、働き日本語の理解が進む中で不安や疑問を持つ人もおり、適宜、通訳入れ説明、理解と合意を得ている
⇒定着に加え、外国人の方々の帰国後のキャリア「人材還流」という視点も重要

- ポイント**
- ①介護分野の外国人の雇用状況について市町村あるいは保険者単位でしっかりとした実態調査が必要
 - ②魅力PR、教育・養成、確保は県が取組んでいるが、定着については市町村や関係団体、事業所、住民のチカラが必要
 - ③魅力PRについては、今後、住み働く場所としての県や市の魅力、介護の魅力を伝える広報戦略の検討がいるのでは？

地域を基盤とした包括的介護人材確保システムイメージ図(案) 中島提出



人材確保対策・外国人介護人材マッチング等支援WGまとめ

人材確保WG

第1回ワーキングポイントから

- ◎介護人材確保が難しいテーマであるからこそ、介護の魅力発信事業に市町村が取り組む意義の確認
⇒地域の特性に合った形で、関係団体とも連携し、市町村ならではの事業を実施し、市町村の底チカラを感じる報告があった
- 多様な機会をとらえた取組が必要だが小学校のキャリア教育などの授業と連携
⇒現場の地域レベルで養成校が小学校で出前授業を実施しているが、教育委員会と福祉部門の連携が必要
- 事業の実施にあたっては、従来の開催時期や方法にこだわらない柔軟さ
⇒ショッピングセンターでの開催が3市、夏休み以外3市
- 県の動画など市町村が活用しやすい仕組みと、事業者が作成した魅力的な動画の把握と活用できる仕組み
⇒県の動画については今年度から申込みにより使用可能としている、事業者の動画については経営協や老施協、老健協で把握していたく必要があるのではないか
- ◎市町村に県の施策や県社協の修学資金及び介護助手の取組等もっと理解していただく必要性
⇒令和7年度高齢福祉課新規事業
 - ①元気高齢者による介護助手普及・マッチング支援事業
 - ②地域における生産性向上体感セミナー

外国人介護人材

第1回ワーキングポイントから

どの業界も人手不足で外国人の人材確保も過熱。人口政策の中で考える必要があるが、当面

△外国人介護人材受入れの基本的な考え方(理念)を共有
保険者(市町村)・事業者・地域住民等への浸透

(在留資格制度や県内の受入れ状況の現状を把握し、必要とされる介護人材のうち外国人材の割合の目安を示し、共有できないか)

⇒南砺市が次年度から新規に取り組む
短大主催のリカレントセミナーをワーキング委員にも紹介し参加

△富山県が選ばれる存在となるよう、海外、国内での魅力発信

(富山県の魅力、介護ロボット先進県はじめ富山の介護の魅力、キャリア支援等魅力的な包括的なプログラム等)

⇒とやま介護テクノロジー普及・推進センターを中心に生産性向上に資する取組、導入支援を拡充するので、これらの取組も入れ海外に発信できるように

まとめ

- ①市町村が同じスタートラインで「介護の仕事」魅力発信事業に取り組むことで今後の介護人材確保の大きな一歩を踏み出した
- ②今後は、外国人材も含め市町村単位で産・官・学・住民の協議の場をつくり、地域を基盤に包括的に取組んでいくシステムづくり
- ③介護助手をはじめ多様な介護人材確保については、県・市町村・県社協・事業所(老施協)・養成校で取り組む
- ④修学資金制度等、県・市町村・県社協・社会福祉法人(経営協)・養成校で財源確保も踏まえ活用しやすい仕組みづくりが必要
- ⑤県の動画や事業所の動画を活用しやすい仕組みと国の介護のしごと魅力発信等事業のポータルサイト等にアクセスしやすい仕組み
- ⑥外国人介護人材確保は実態把握が必要。キャリア支援の視点を大切に「魅力PR」「教育・養成」「確保」「定着」を意識した取組の推進