

令和7年度 奈良県福祉・介護人材確保協議会 議事録

令和7年9月4日(木)14:00～16:00

経済会館 4階 会議室

1. 挨拶

(1) 春木福祉保険部長 挨拶

- ・本会議の目的は、奈良県が実施している施策について委員の皆様にご意見をいただき、奈良県の介護福祉人材確保の推進に向けた協議を実施することにある。
- ・本会議の議事内容についてはホームページで公開することとしており、議事内容の正確な把握のため、録音させていただく。

2. 委員・事務局紹介

- ・地域包括支援課課長吉川より、名簿を参照として委員及び事務局を紹介
- ・資料の内容について確認

3. 資料説明

(1) 事務局より、参考資料1「福祉・介護人材確保にかかる県の取組について」を説明。

1) 高齢者にやさしい奈良県づくりについて

- ・目指す姿は次の通りである。「高齢者が生きがいをもって活躍し続けられるとともに、いつまでも住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる奈良県を目指す」
- ・奈良県知事による定例記者会見で使用した資料である。
- ・介護人材の有効求人倍率が高く、需要が供給を上回っている状況である。
- ・高齢者にやさしい奈良県づくり実現に向けた令和7年度の重点施策は「介護予防の充実」「認定・給付の適正化」「介護ロボット・ICT導入等による介護人材の確保・定着」「在宅・施設サービスの確保」である。

2) 介護予防の充実について

- ・介護予防充実に向けた先進的な取組事例の紹介や、市町村に対する個別支援を実施する。
- ・取組事例の紹介には令和6年に作成した「地域活動事例集」を活用する。

3) 認定・給付の適正化について

- ・介護保険制度の維持を目的と市、市町村が行う要介護認定と介護給付の適正化を県が支援する。
- ・例として有料老人ホーム等における過剰なサービスを盛り込んだ不適切なケアプランの点検を県が支援する。

4) 介護ロボット・ICT導入等による介護人材の確保・定着について

- ・介護人材の不足が課題となる中でも質の高いサービスを提供するため、介護ロボット等の導入と外国人材の登用強化に取り組む

5) 在宅・施設サービスの確保について

- ・需要の増大に応えるべく、施設の長寿命化を図るため、令和8年度から支援を実施する予定である。

6) 福祉・介護人材確保にかかる奈良県の取組について

- ・令和7年度より、外国人材の確保、生産性向上にかかる施策を新たに実施している。
- ・外国人材の確保については、外国人指導担当職員に対する研修の、海外における現地の学校等との連携や広報活動等に要する費用の補助を実施している。
- ・生産性向上については、介護生産性向上総合センターの運営を実施している。

(2) 介護生産性向上総合相談センターの取組について

- ・介護現場の生産性、介護の質の向上や働き方改革によって魅力ある職場環境つくりを推進するため、介護生産性向上総合相談センターを運営している
- ・介護生産性向上総合相談センターの主な業務としては、生産性向上に関する相談対応、機器の体験展示、研修会、機器の試用貸出を実施している。

- ・相談業務については、厚生労働省の生産性ガイドライン作成に深くかかわっている株式会社TRAP Eの代表取締役鎌田様と、同社社員に委託している。

(3) 奈良県福祉・介護事業所認証制度について

- ・認証を取得した事業所数が増加したことから、県庁と事業者側の事務負担が増大していることから、今後の制度運用や支援内容について意見をいただきたい。
- ・現在実施している施策のうち、継続していく方針であるもの、廃止していく方針であるものについて資料中にまとめている。
- ・認証取得後の支援策の一つである「経営セミナー」で取り扱うべきテーマ内容についてご意見をいただきたい。
- ・認証取得法人を対象とし、今後経営セミナーで扱うことを希望するセミナーテーマのアンケート調査を実施した。アンケート結果についても資料に含めている。

4. 議事

4-1. 参考資料1「福祉・介護人材確保にかかる県の取組について」に関する意見交換

(1) 意見交換

○山本委員:7ページについて、介護人材確保については、人材の絶対数の減少を食い止めることが根本的解決につながると考えている。その意味合いで、介護ロボットや生産性向上という施策よりも、外国人材の導入促進が重要だという理解だが、この理解で良いか。

つまり、介護福祉に就職しようと思う人材を増やすためにどのような施策実施しているのかを伺いたい。限られた介護人材を事業所間で取り合うのではなく、絶対数を増やすために何かできないか。外国人材の導入促進以外に何か手はないのかと考えている。

○空閑会長 ICTやロボットなど、どの業界でも大前提今後使っていく必要がある。業界ごとに人間と置き換える領域には違いがあり、介護においては全てを置き換えることはできない業界だと考えている。介護ロボット等の活用により、人と人が関わる時間を増やすことができれば良いと考える。

一方で外国人材についても、日本人にとって魅力がない職場に外国人を登用して良いのかという考え方もある。

○宮崎委員:福祉介護ではなく、それ以外の業界を志望する若者が増えていると認識している。なぜ介護福祉業界に就職を希望しないのかという理由の追求に力を注いでいく必要があると考えている。なぜ魅力がないのかを考えなければ、根本解決にはならない。理由を示すデータ等があれば良いと思うがどうか。

データがないなら仕方がないが、ICTなどの取り組み一辺倒ではなく、なぜ魅力がないのかという原因の深堀と解決を並行して行っていく必要がある。

○空閑会長:人材センターではデータを活用している。給料が安いからというのは10年前の話で、現在は人間関係が主である。閉鎖的ではない組織、産業構造を創り上げていく必要がある。いかに定着させるかが重要である。新人を獲得するだけでなく、中堅やリーダー層をしっかりとらえ続けることが業界の発展につながると考えている。

○川井委員:介護ロボットやICT導入によって、何がどう変わっているか考えると、生産性向上であると思うが、学生が、ロボットやICT化が進んでいる職場に就職したいと発言するのを聞く機会が増えた。であればそれらの導入が、採用競争力強化につながる。人が関わるべきところにさらに時間をさけるようになる(介護の質向上)ことも加えて、この二点を各法人に生産性向上を促す文脈で訴求できるのではないか。

○空閑会長:手段としての、ICTやロボットの導入であり、目的は介護の魅力を伝えて、仕事につき、魅力を感じる人を増やしていくことを念頭に置いて取り組んでいく必要があると考える。

○川井委員：外国人だけでなく、日本人の介護福祉士試験受験者が減少している今、外国人だけでなく、日本人をどのように増やすかという観点が絶対に必要である。

○空閑会長：日本人の採用をあきらめたとこぼす法人も存在している。

○西田委員：ICTや生産性向上をどのように職場に活かしていくか。あくまでそれらは、人が関わるべき時間、余裕を生み出すものであると意識することが重要。人との関わり、人の尊重を重視すべしという教育がなければ、魅力低下やハラスメントの発生につながる。人と人の関わりを大事にすることと、ICTやロボットの導入推進をどうバランスよく実現するかが大事である。

人が人をケアしているということが介護において非常に重要なところである。

○石井委員：人事確保について、どのように介護を選ぶ人を増やすかという論点と、どのように介護人材を奈良県に呼ぶかという論点がある。コロナ禍で介護や医療従事者へのリスペクトが高まつた。現場で活躍する人の姿を発信していくことが重要であると考えている。外国人についても、奈良に長期定着するのかという想いがある。原因は日本人と同じで賃金である。他府県と比べて賃金が低いため、流出している実態はある。補助金の償還免除を受けた外国人がどの程度定着しているかを示すデータはあるのか。

○中屋敷介護保険課長：大阪と奈良で介護保険支給額に格差はあった。地域加算が要因ではあるが、大阪と隣接する奈良県の市町村は、大阪と比べて8%低いという試算が出ている。

○石井委員：償還免除になったあと、どの程度の外国人が定着しているかを知りたい。

○吉川地域包括支援課長：令和2年度から始まった制度であるため、今後モニタリングしてその点を把握ていきたい。

○荒川委員：保育介護共に学生数が減少しているが、減少幅は介護の方が大きい。本学の2021年度卒の学生19人中、10人がベトナム人で9人が日本人であった。2022年度の合計は12人でそのうち10人が日本人だった。コロナ禍で外国人が減少した。

昨年度は日本人4名のみだった。他の学科は20名を超えて考えると、介護を志す若者は減少している。学部最後となる年度は7人である。7人中5人は就活をまだしておらず、原因は介護福祉士試験であり、試験合格があつたうえでの就職という認識をしている学生が多いため、学生への負担は少し大きい可能性がある。

介護を志す学生に、その理由を聞いたところ、幼少期、祖母を介助する介護人材の印象が良かったと述べていた。若年層が介護や介護人材と関わる機会をもっと増やしていく必要があると考えている。

学生としては、施設の新しさや労働条件が就職の決め手の一つであるが、真の決め手や長く続ける秘訣は、職員の印象であると考えている。

○尾崎委員：介護福祉人材の確保は最重要課題であると認識している。最近は他業種の人材を介護業界に引っ張るための施策を強化している。施策としては、面接前に介護現場を見学してもらっている。直接見て、話を聞くことで印象の変化を促している。介護人材が講師となり、介護セミナーも開催している。異業種からの転職者は比較的50代以降の中年層が多い。近い将来、介護の知識が役立つと考えて流入していると思われる。他の理由として、キャリアパスが明確なこと、正職員としてバリバリ働くことが挙げられている。

若者については、親御さんがそもそも介護への就職を控えさせる傾向がある。若者よりも親世代の偏見解消も課題である。すでに介護を選んでいる若者に、なぜその仕事を選んだのかをヒアリングし、深堀することが重要であると考える。

○久保委員：ロボットやICTも導入が進んでいるが、利用者や人の尊厳を守れるかという点を担保する必要があると考える。外国人材についても利用者目線から介護技術の品質担保が必要である。

介護は養成校を出なくとも資格を取れるが、実際には医療のように明確な正解がない職務であり、難度は高い。この点は介護を誰でもできる仕事であると評価しがちな世間からの認識とのギャップがある。介護は難しく、専門性が高い仕事であるという認識をもち、専門性を育んでいく仕組みが必要だと考える。

○田中委員：宇陀高校に介護福祉コースがあるが、学生数は大幅に減少している。奈良県で介護福祉コースがあるのは宇陀高校だけ。人数は40名である。若者が介護に触れる機会を増やすことが重要である。

留学生もあり、国籍として一番多いのはミャンマーで、次がインドネシアである。仕送り等の目的意識がはつきりしているため、熱意や意欲が高い学生が多い印象がある。

4-2. 参考資料2「介護生産性向上総合相談センターの取組について」に関する意見交換

○小林委員：伴走支援に取り組んだが、ICTやロボットを実際に導入した事業所はなかった。食事介助のフローなどの見直し支援が中心となった。パワースーツといった機器の導入ではなく、そもそも働きやすい、働きがいのある職場を作るための基本的な支援を必要としている事業所は多いと感じる。研修をしていると、20代と50代の参加者が多く、30代40代が少ない。第二のキャリアとして、40代まで続けた職を辞めて介護に来る人がいる。人と関わる仕事の楽しさややりがいに気づいて転職する方がいる。70歳以上でも介護に従事する人はいる。一つのキャリアが終わった後の、セカンドキャリアとして介護を活用してもらえないものか。

○堀辺委員：会話する介護ロボットを見たとき、玩具としては面白いが、介護のコミュニケーションを担うものとしては適していないと感じた。常設展示や相談会の効果はどうだったか。介護人材不足については、供給が多すぎて、需要が追い付いていないだけで、絶対数自体は増えている。世間に對してこの点をストレートに伝えることが必要ではないか。つまり、成長市場でかつ需要が高い仕事であると伝えるべきではないか。

○小林委員：機器の貸し出し申請は少なかった。会場への来場者も3ヶ月で20数名であった。相談件数はロボットが2件、生産性向上が2件であり、盛況であるとは言えない。一方で研修会は盛況だった。コンベンションセンターで115事業所計201名が参加してくれた。相談事業については広報不足を実感しており、どのようなことでも相談可能であるということを全面的に出す必要があったと考えている。他の都道府県でも、内容、参加者の人数、質ともに同程度である。

○空閑会長：学生でも、人間ではなくAIに質問する学生も増えてきている。善し悪しは置いておいて、福祉の魅力を現場レベルで上げていくことで、ネット上に介護の魅力を伝える情報が増え、結果的にAIが良い回答をする確率が高まる。一方で生成AIを活用することで学習の妨げになる側面もあるが、とある研究者によると、AIを活用する、AIに依存する分かれ目は、大人の教育が上手であることだという。人が人を惹きつけるということを忘れずに施策を進めていくことが重要である。

○尾崎委員：生産性向上センターの周知を事業所にどのように実施しているか。

○國谷地域包括支援課・福祉人材確保育成係長：HPに掲載し、労働安定センターではチラシを配布している。市役所や社協にもチラシを配布し、周知に努めている。

○宮崎委員：事業所の課題も変化している。自施設でも様々なICT機器を導入しながら試行錯誤している。各事業所も機器の導入を考えていると思うが、導入してみないと実際に役立つか、使いこなせるか判断できないという怖さがある。この点が普及が進まない要因の一つであると考える。働き方改革の一環で、総労働時間は変えずに、休日数を増やす取り組みをしている。そうした取り組みを発信していきたいし、奈良県としても、事業所の働き方改革をバックアップしてほしいと思う。

4-3. 参考資料3「奈良県福祉・介護事業所認証制度について」に関する意見交換

○石井委員：事業所、求職者から見ても、どのようなメリットがあるのかわかりにくい制度である。中途半端に施策の改廃を議論するよりも、抜本的な見直しの議論はできないものか。例として、認証事業所には加算をつけるなどを検討できないか。

○空閑会長：認証制度、見直す必要があるが、立ち上げ時に他の自治体の取り組みを研究して実施した。単に事務作業が増えるから工数を削減するという話ではなく、奈良県で認証制度をどのように活かしていくのか、その目的を達成できるものにしてほしい。

5. 総括

○春木福祉保険部長：本日多くの意見をいただいた。介護では人と人の関わりが重要であると認識していても、ICT機器やロボットの導入を進めていく際は取り急ぎ、数値目標を定めて取り組んでしまうこともある。本来達成したい目的がどのようなものかを改めて強く意識し、人の尊厳を守るということを第一にしながら今後取組を推進していきたいと考える。

以上