

# 令和7年度第1回 福岡県介護人材確保・定着促進協議会 議事要旨

## 1 会議の開催日及び場所

- (1) 開催日時：令和7年7月30日 14時00分～16時00分
- (2) 場 所：福岡県中小企業振興センター 202号室

## 2 出席委員（敬称略）

永原 澄弘、三根 浩一郎、辻 裕二、平山 正明、原野 聖士、  
瀬戸 裕司、増田 崇信、牧之瀬 一二三、西浦 健蔵、江口 賀子、  
松本 直人、上西 健司、藤田 隆之、岡村 克則、武田 明彦、  
八田 和典、鬼崎 信好、伊豆 美沙子、井上 利一、小野 智、  
古島 裕太（横屋 信夫代理）、矢野 勝也（長家 聡代理）、  
若藤 繁裕（山田 卓嗣代理）、酒谷 陽右、平井 智加香

## 3 議事概要

### (1) 会長の互選について

委員の互選により、久留米大学 客員教授 鬼崎信好委員を会長として選出。

### (2) 福岡県における介護人材確保・定着に係る取組について

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は以下の通り。

- ・資料1 「令和6年度の介護人材確保・定着に係る取組について」
- ・資料2 「令和7年度の介護人材確保・定着に係る取組について」
- ・資料3 「医療介護総合確保促進法に基づく福岡県計画の作成及び同計画の事後評価について」

(委員) 令和6年度から令和7年度にかけて、予算上10億円ほど下がったように見える。そのために、資料2の1番最後のページに、介護ロボットテクノロジー事業が国庫補助に移動したという資料を添付していただいたと思う。施策体系図の一番下の「労働環境・処遇の改善」の「勤務環境改善支援」の中の介護ロボット分がなくなっていることが分かるよう、米印で説明を入れたほうがいいのではないか。

(事務局) 資料を修正する。

(委員) 資料1の2ページの3番に「訪問介護員確保支援事業」とある。上毛町を中心に、「訪問介護の不足に各団体や事業者による介護サービスの提供範囲が重なる近隣市町村等を構成員とした会議体を設置」とあるが、どのような取組を行っているのか。

(事務局) この事業は、県から上毛町へ補助しており、上毛町が実施してい

る事業になる。現在手元に資料がないため、確認後、ご説明させていただきたい。

(委員) 資料3の3(1)で、福岡県計画の中では高齢化率が記載されており、2ページの目標数値の介護人材人口94,458人については、高齢者などのくらい増えているのか具体的な人数等を入れたほうがよいのではないか。介護人材の給料が安い等の理由で減っているのではなく介護人材は確実に増えているが、高齢者人口が増えているので足りないという説明がより良いのかと思う。

(事務局) 資料3の2ページの目標の背景としては高齢者人口の増加というところであるため、それを盛り込んだ形で修正させていただければと思う。

(委員) 介護ロボット事業にかなり金額が投入されていることが分かる。実際、介護施設等でセンサーマットや見守り機器などを導入しているが、小さい施設は予算がなくて導入ができていない。介護ロボットの導入により収支改善が図られた場合は、職員の給料に還元するという規定があり、大規模な法人では、介護事業所の給料を上げたら、法人内の病院等においても介護福祉士の給料を上げざるを得ないという事例も出てきており、補助金を利用するかどうか迷っているところが多いと聞いている。

(事務局) 福岡県ではDX支援センターを開設しており、事業所の悩み等を解決する伴走支援等を行っているため、周知していく。

(委員) 介護職員の処遇改善について、当初は介護職員のみを対象であったのが改善してほしいという要望を出して、他職員に分配ができるようになってきているが、介護職員がいないところでは申請ができない。少しでも介護職員の処遇を改善していただくようお願いしたい。

(委員) 当初は様々な条件があって取組が難しかったが、最近は徐々に緩和されて、今、介護の流れはノーリフティングケアにシフトしてきているが、初期設備に費用が結構かかる。介護業界全体が疲弊している中で、補助金をもらえるから取組もうという簡単な問題ではない状況である。より取組みやすい方法を検討いただければさらに介護職の離職を防止できるのではと思っている。

(委員) 参考資料1-1事後評価について、目標が書いてあるが、下の見解のところにある事後評価が状況のようなので、評価といえるのか。

各市町村によって、どのような取組が行われていて、それがどのような成果を生んでいるのか情報がなければ、よく分からないと思うがいかがか。

(事務局) 国が示している様式では、見解とはなっているが、総合評価を書

く形となっている。

(委員) 各市町村の取組等について分かればよいと思ったので意見させていただいた。

### (3) 福岡県における外国人介護人材の受入れ状況について

以下の資料に基づき、事務局より説明。各委員の意見は以下の通り。

・資料4「福岡県における外国人介護人材の受入れ状況について」

(委員) 外国人介護人材を入れないとどうにもならないという状況で、実際にはEPAは難しすぎる。特定技能がやはり一番よいのではないかと思う。特定技能として、看護職員がかなり入ってきており、介護事業所も同様である。インドネシア・ミャンマーは人材を海外に送り出したいという強い意向がある。お願いしたいのは、県の中で、看護と介護で、医師・看護職員対策室ともよく連携し、情報交換しながら取り組んでいただきたい。県の中で人材の取り合いになったらどうにもならない。よろしく願いしたい。

(事務局) 県の中でしっかりと連携しながら進めていきたい。

(委員) 資料4の3ページの留学生関係で、学校で学んだ学生が314名程度、在留資格「介護」が619名に対して、6ページの技能実習生が1,159名ということで、明らかに技能実習生のほうが多い。そして、11ページに育成就労制度N5相当とあるが、N5はほとんど日本語が喋れない状況である。せめてN2からN1程度であれば何とかなるが、それ以下の学生はかなり苦勞して勉強している状況である。そして、特定技能の方々は日本語が分からないために意向が伝わらないということが起きている。

福岡県の場合は、技能実習生が多いが、質の担保はどのようにしているのか。10ページに書かれている訪問系サービスへの参入が認められ始めるが、この時に日本語が分からずにトラブルが多くなる可能性がある。技能実習生に対しての保護をどのような形で行っていくのかが一番ポイントになってくる。技能実習生の質の確保と給料の確保をしっかりと考えていく必要がある。

また、特定技能に関しては、県の方で質の向上に対する取組をしていただきたい。

優れた外国人の方々をどのようにして定着させていくのか、そのためにも外国人に対する処遇に関しても、しっかりしたものを福岡県でも考えていただきたい。

(委員) 介護の養成校は安定的な運営を考えると、外国人を受け入れざるを得ないという中で、どうしても対象が東南アジア系の外国人になってしまう。彼らは経済的にゆとりがない中で日本にきて勉強しており、日本語も一定の水準に達していないので、介護の勉強についてこられず、ただ学校に通うだけになっている。実際、養成校の国家試験の合格率が非常に下がってきている。

アルバイトをしながらの勉強は、日本語能力が伴わない場合もあり、福岡県だけの問題でなく、留学生の制度の仕組みなど様々な問題が絡んでいる。

奨学金などを活用しながら、当初から事業所の支援に基づいて、ある程度現地で日本語を勉強し、日本語で面接できる留学生だけを対象にする、あるいは、日本に来てからは、アルバイトは法に定められた時間のみに行き、学業に専念できる環境整備の仕組みを作れば、3年間で9割以上は合格できる。外国人材を入れる仕組みだけでなく、来てからサポートする仕組みを全通しでやらないと、結局はいくら福岡県に入れても給料の高い東京や大阪などの大都市に逃げられるというのが私の見解。

(事務局) 次の議題にもなるが、県の方でも外国人の介護人材の確保定着が課題と考えており、新たな施策を考えていかなければならないと考えている。その中で、先ほど日本語の問題であるとか、どういった定着を図っていくのか等について、皆様方から部会で課題等をお聞きしながら、それに対する対応、新しい施策を考えていきたい。

(委員) 訪問介護について、外国人の方も働けるようにはなったが、まだ外国人を雇用している事業所については耳にしてない。やはり文化が違うので、各施設やデイサービス等で受入れるというわけではなく、訪問介護は利用者との一対一の支援になるため、コミュニケーション能力も、当然求められるし、まだまだこれからの課題ではないかと思っている。

(委員) 技能実習生はミャンマーの方が466名で一番多いが、ミャンマーは昨年地震が起きて空港が利用できなくなって、その後若い人が出国できないよう制限しているらしく、人材が来られなくなっている。

今年、私の病院グループに20名入る予定が未だに入らず、年度末までに入国できるかわからないという状況が起きている。ミャンマーから来る人が減ってくるため、福岡県に来てくれた人を県外に出さないようにどうするかを考えてほしい。3年前技能実習生を入れたが、特定技能に移行したとたん神奈川に行ってしまった。そのような事例も多数あるので、福岡県から転出しないようにどうするかを、しっかり考えてほしい。

(委員) ミャンマーからの学生や特定技能は外国に流出し始めており、この5年から10年にかけては中国・韓国に介護人材が流出するだろうと言われている。日本に関しては、今取組の中で、外国人に頼っているのが、

5年後には頼れなくなると予想されている。そのため、日本人に対しての支援をしっかりと考えていかないといけないということが言われ始めている。

外国人材は福岡から東京に流出するだけでなく、日本から外国に流出する。つまり、日本で教育を受けた人材が、他国に流出するといった課題に対応するには、県単位というより国レベルで永住権や給料の問題を検討すべきだと思う。ただし、近いうちに本当に外国人が減ってしまうという懸念はある。

外国人だけでなく、日本人の給料の水準に関して、福岡県独自で並行して考えていく必要がある。

(委員) ドイツあたりでも民間の介護の会社が数多く出てきている。コロナ前後にドイツへ行く機会があり、介護の意見交換をさせていただいたが、「東ヨーロッパの方々を受入れて担い手とするのにどれほどの可能性があるのか」と聞いたところ「別の仕事をしたがる。」とのことで、待遇が良くて見栄えがよい仕事をしたいという意識を持っている方が多い。

従って、人材を確保できないので東南アジアへ行って宣伝をして受け入れてきている。例えばベトナム、ミャンマー、フィリピン、インドネシアも含めて大きな住居を用意して生活をしてもらえば、ホームシックにかかりにくいと話しておられたのが印象的だった。

(委員) 施設によっては、ほぼ外国人というところや、施設長も外国人というところもある。今、技能実習などの外国人材を確保していない施設は本当に一握りだと思う。そういった施設に対し、「なぜ外国人材を入れないのか、日本人が十分に足りているのか」と聞くと、人員は足りていないが、職員や利用者にとっても抵抗があるとのことだった。日本人だけでは絶対回っていかないとと思う。

また、技能実習の場合 N4 相当というところだが、言葉は本当に心配しなくてよい。監理団体は N3 を保証すると言うが、実際は N3 もない状態。ただし、半年もすればそれぞれの地域の方言を話すようになるほど習得能力は高い。

養成校の方が言われていた通り、県というより国をあげて在留資格をさらに緩和してほしい。日本人だけに頼っていたら介護は成り立たなくなる。

(委員) 「働きやすい介護職場認証事業」は、介護人材を確保するという目的で、施設を評価する事業であるが、私は以前の会議で、「施設を評価して介護従事者の確保ができるのか」という話をした。求職者が、施設の評価内容を確認し、「ここで働きたい」と感じてもらうことを目的としているのだろうと思うが、認証を受けた事業所数が少ない。これで果たして、介護人材の確保ができるのかと思う。行政が手間をかけて施設の質を評価しても介護従事者を確保できるような状況でないということを、担当課の方がご理解していただき、有効な予算の使い方をしていただきたい。

#### (4) 部会における検討事項について

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は以下の通り。

- ・資料5「部会における検討事項について」
- ・参考資料5-1「介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生マッチング支援体制の構築事業仕様書」
- ・参考資料5-2「在宅医療・介護管理者及び従事者向け研修会」

(委員) 7ページの両部会で検討する認証事業について、今後どのように進めるかということを検討してもらおう。今までも何年もやってきて、認証事業所は7,500事業所のうち634事業所で1割にも満たない。そして今度更新を迎える。事業そのもののあり方についても、部会で検討してもらおうが、更新の際に、認証事業所がまた減るのではないかという懸念はある。

(委員) 委員がおっしゃられたように認証事業所は1割にも満たない。認証制度で評価され、手間をかけて登録しても、何の役にも立たないと思われる証拠なのではないか。

必要ないものは辞めて、新たな施策を決定するのが行政の仕事ではないか。

(事務局) この事業は3年経っており、その中で当初掲げていた目標値に達していない状況。認証事業を行っている都道府県も多く、都道府県によってはインセンティブを設けて実施しているところもあると聞いている。インセンティブを付けて実施するのか、効果がないのであれば廃止してはどうか、という意見も踏まえ、今後どのように進めていくのか検討する。

(委員) 事業所等への周知徹底について、難しいところはあるが、せっかく開始したので、このような認証を受けている施設事業所ですよということで、利用者や住民の方に、宣伝できるような1つの証であろうと思う。もう少し認証数が増えるように、部会で少し工夫していただければと思っている。

(委員) ハラスメントの実態等について、昨年度、対象事業所に対して調査を実施しており、今年はその結果を精査して研修を行うようにしているので、県にも協力をいただきたいと思っている。

また、外国人材について、私の事業所にも法人全体で特定技能の外国人が11名いるが、外国人コミュニティがしっかりしており、その中で、関東など他地域の様々な情報の共有が行われている。

私の事業所では、外国人材が辞めることなく数年定着しているが、3年経って実務者研修を受講する際に、法人として補助をすることが厳しい状況である。本人たちは自費で受講しているが、費用がかかるため、受講料等について個人に対する補助があれば、随分助かると思う。

それから、法人側でビザの更新料等を負担しており、監理会社と折半を

するなどしているが、本人たちの負担もあるので、個人に対する補助制度があればよいと思う。

そうした場合、外国人材が補助金制度にアクセスすることは難しいので、事業所側が支援する必要があるが、補助金の情報については分かりやすく周知していただけたらありがたい。

(委員) 4 ページのハラスメントに関して、複数名での訪問が条件になるとかなり厳しい状況である。同意を得たら複数で訪問できるということだが、まず、ヘルパーの人数がないこと、そして同意を得ることができないということで、壁が高いと考えている。

やはり利用者の方々と職員との関係性の中で、暴力を受けた方は非常に多く、介護職員だけでなく訪問看護や訪問リハでも多くの方々がハラスメントを受けていることがデータで示されている。

ハラスメントの補助事業は、もっと使い勝手がよくなるようにしてほしい。複数訪問について、同意を得ることができない家族の方もいるため、同意を得なくても使えるようにしていただきたい。部会において検討を行うと思うが、職員を守ること、これは人材確保の中で一番大事であるため、強くお願いしたい。

6 ページにある新規メニューの訪問介護等サービス体制強化事業に関連してだが、介護報酬改定を原因として、事業の継続が困難になり閉鎖している事業所が多く、次の改定では何としても引き上げていただきたいという運動が起こっている。このことに関しては、支援をしていただくことを、県から国に対し強く言っていただいたうえで、部会でもしっかり考えていただきたい。

(委員) 6 ページの訪問介護、一番下の実施方針(案)に、訪問介護事業所等の人材確保体制の構築とあるが、訪問介護サービスを提供するためには介護職員初任者研修以上の資格を求められる。県において入門的研修、生活援助従事者研修を行っているが、訪問介護事業所としては、生活援助従事者研修の資格を持った人を採用することは、やはり二の足を踏むところがある。介護福祉士資格を持っている方と、時給が同じでいいのかなど、事業所の中で様々な問題が発生している。訪問型サービス A についても、当初、簡易な生活援助を行う形で、間口が広がってよかったが、事業所として雇用するのは難しいということがあった。

入門的研修、生活援助従事者研修に加えて、介護職員初任者研修の講座を、市町村単位で構わないので、行政が行っていただければ人材確保という点では、訪問介護に限らず、他の介護職にとっても資格取得の面でよいことだと思う。

岡垣町社会福祉協議会で介護職員初任者研修を実施するにあたり、行政にお願いしたが、やはりそこまで支援できないということで、予算を組んで実施した。4名応募があり、研修受講後に人材を確保することができ、継続して勤務していただいている。初任者研修の実施について、一事業所

で実施するのではなく、行政での実施を検討していただきたい。

(事務局) 訪問介護等サービス事業体制強化事業については、初任者研修のような事業所内部の補助もメニューに入っているので活用していただけたらと思う。

(委員) 私の学校で留学生を受け入れており、今、外国人が中心となっているが、当事業所で働く外国人従業員の賃金は、最低賃金とほぼ同水準である。

今、飲食業等でも1,100円の時給をもらえるのに、介護のような専門的な事業所での勤務が1,000円に満たない。確かに処遇改善により、正社員としての給与はサポートが行き届いており、アルバイト等の人員が増えると、業務改善が進むこともあると思うが、その賃金であれば、人材が来ないと思う。

人材確保に関しては、外国人の場合、養成校を卒業して在留資格「介護」の資格を得る方法と、特定技能や技能実習があるが、養成校の場合は、学校がある地域しか成り立たない仕組みで、場所によって選べない地域もあると思う。特定技能や技能実習はすぐに労働者として勤務できるので、即効性があるという側面の効果があるが、長期的に見たときに家族帯同ができないので、果たしてどうなのかと考えている。

一方で留学は3～4年間学校に通うため、アルバイトでしか勤務できず即効性はないが、国家資格に合格すれば、日本人と同様に働けるので、どちらかということではなく、短期的なスパンで見た人材確保と、安定した人材確保の在留資格「介護」ということを両方で考えていくことが、各事業者には必要ではないかと思っている。

#### (5) 令和7年度のスケジュールについて

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員からの意見は特になし。

・資料6「令和7年度福岡県介護人材確保・定着促進協議会 スケジュール(案)」

#### (6) その他

(委員) 部会の方でも話は出ると思うが、ハラスメント対策の実績報告を第二回の親会でも出していただければと思う。

(事務局) 検討する。