

令和7年度第2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8年2月6日 14時00分～16時00分
- (2) 場 所：パピヨン24 14号会議室

2 出席委員（敬称略）

永原 澄弘、辻 裕二、平山 正明、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（梅林 美和子代理）、藤田 隆之、武田 明彦、
伊豆 美沙子（八木 美香代理）、井上 利一、小野 智、
古島 裕太（高山 美津子代理）、矢野 勝也（松永 剛典代理）
若藤 繁裕、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、福岡県医師会 専務理事 瀬戸裕司委員を会長として選出。

(2) 部会における検討事項に係る報告について

① 参入促進部会における検討事項

○ 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構築事業

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見は③両部会における共通検討事項の外国人介護人材確保に関する新規施策と合わせて掲載。

- ・資料1「部会における検討事項に係る報告について」

② 環境改善・人材育成部会における検討事項

○ 介護事業所におけるハラスメント対策推進事業

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「部会における検討事項に係る報告について」
- ・資料2「介護事業所におけるハラスメント対策推進事業の実績について」
- ・資料3-1「「在宅の医療・介護現場における利用者等からの暴力・ハラスメント対策マニュアル」の改訂について」
- ・資料3-2「在宅の医療及び介護事業所のための暴力・ハラスメント対策マニュアル新旧対照表」
- ・資料3-3「在宅の医療及び介護事業所のための暴力・ハラスメント対策マニュアル」
- ・資料4-1「在宅の医療・介護の現場における利用者・家族等からの暴力・ハラスメント対策事業効果検証のためのアンケート調査について」

・資料4-2「アンケート調査項目」

(委員) 資料1のハラスメントについて。利用者から受けるカスハラ被害は、ヘルパーや在宅の部分で多くなっている。これが改善されない限り、人材が促進できないと思うため、これからも続けていただきたい。

(委員) ハラスメントの実績について、思ったより利用が進んでいないように感じる。弁護士への相談件数が増えているということで、その辺をもっと周知してほしい。また、警察にも委員として入っていただいているため、そこも安心材料として使って、安心安全な職場であることをアピールできたらと思う。

連帯保証人の項目については、この項目がないと何かあったときに守れないということだったため、一応入れているが、必須ではないため、契約書に明記するかどうかは自由に考えていただければよい。安心安全の職場であるということに繋がると思う。

このマニュアルは、内容としては非常によいものができており、方法もしっかりしているため、ぜひ使っていただき、バージョンアップ・ブラッシュアップをしていただきたい。

○ 介護生産性向上推進事業

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「部会における検討事項に係る報告について」
- ・資料5「介護ロボット・ICTの導入状況に関するアンケート調査結果」

(委員) 資料5のアンケート調査の結果について、調査対象となっている県内介護事業所数が8,193だが、アンケートに回答した事業所は16.9%という状況で、介護ロボット又はICTを導入している県内事業所の割合が73.8%というのは、県内事業所というよりも、アンケートに回答した事業所の割合であると捉えているが、間違いないか。

(事務局) 委員のおっしゃるとおり、回答していただいた事業所の中での導入率となっている。

(委員) 8,193事業所中1,023事業所の回答だけで、73.8%の事業所がロボットを導入しているといえるのか。回答していない残りの事業所の分については調べようがないのか。

(事務局) 今回のアンケートは、各事業所に一斉にメールを送り、回答のお願いをしたが、回答率が16.9%という結果になってしまった。今回はこの

アンケート結果をもとに導入率を出した。

(委員) 興味がない事業所にどれだけ普及させるかが今後のポイントとなってくる。もっと回答率を上げられるように、各協会の方をお願いして進めていただければと思う。

(委員) 現在の回答率でのKPIでは、現実と乖離しているのではないか。実態把握についてよく検討してほしい。

(事務局) 実態調査のアンケート回収率が低いというご指摘について、例えば処遇改善加算の職場環境要件に、介護ロボットとICTを導入しているかという項目があるため、そこから結果を引用したりなどの方法も考えられる。導入率の把握方法については事務局として検討していきたい。

(委員) 資料1の2ページ、生産性向上の伴走支援について、令和6年度に6事業所に対し実施しているが、事業所はどのようにして決まったのか。また、令和6年度時点で、どのようなニーズをその事業所が持っていて、具体的にどのような支援をしてきているのか教えてほしい。

(事務局) 令和6年度の事業所は、手上げ方式で、希望された事業所に対し伴走支援をしている。具体的な支援内容としては、現場で生産性向上委員会や業務改善チームを作っていたいただき、現場の職員に対してアンケートを実施する。そのアンケート結果に基づいて業務課題を抽出し、どのように解決したらよいか、アドバイスをしている。

事例としては、これまで、夜勤職員からの申し送りをノートに記録していたが、記録ソフトに記入することでいつでも情報の共有が可能になり、夜勤職員の負担を減らしたなどの改善を行っている。このような改善をする中で、見守りセンサーなどテクノロジーの導入にも繋がっている。

(委員) 資料5の「参考1 サービス種類別の介護ロボット・ICTの導入状況」とあるが、サービス種別ごとの回答率が分かるものはあるか。

(事務局) 参考1の回答数が、サービス種類別の回答数となっている。

(委員) 分母についてはいかがか。

(事務局) 資料が手元にないため、後ほど回答する。

(委員) サービス種別ごとの回答率を分析することで、どのようにアンケート調査の回答を促していくかにつながると思う。

(委員) 次回からアンケートの回答率が低いことについて、どうしたら回答率が増えるかについても今後検討してほしい。

(事務局) 検討する。

○ 訪問介護等サービス体制強化事業について

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見はなし。

③ 両部会における共通検討事項

○ 福岡県働きやすい介護職場認証事業

以下の資料に基づき事務局より説明。各委員の意見はなし。

- ・資料6-1「福岡県働きやすい介護職場認証制度に関するアンケート調査結果」
- ・資料6-2「福岡県働きやすい介護職場認証制度 採点基準及び配点表」

○ 外国人介護人材に関する新規施策について

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7「令和7年度外国人介護人材の状況等に関するアンケート調査結果報告書」

(委員) 病院に6名のミャンマーの方、老健に2名のミャンマーの方を受入れている。受け入れ人数を増やしたいが、介護福祉士の割合が下がってしまうので、難しい。また、法定雇用率の引き上げにより、障がい者雇用も増やさないといけない状況であるため、ますます介護福祉士の割合が下がってしまうことが現在の課題である。

(事務局) 実情について、承知した。

(委員) ぜひ介護福祉士の外国人を雇用していただきたい。介護福祉士会としては、外国人の介護福祉士を増やして、外国人の質を上げていただきたいため、県にも支援をお願いしたい。

日本介護福祉士会では、「にほんごでまなぼう」というホームページを作っており、国家試験対策も行っている。今年国家試験は難しかったと聞いており、パート合格という形で合格しやすいようにはなっているが、国の担当者曰く、やはり勉強しないと合格できないとのこと。

(委員) 介護業界全体が慢性的な人材不足に直面しており、日本人の介護希望者が少ないため、学校運営を継続するためには外国人材に頼らざるを得ない状況である。しかし、介護は専門職であるため、単に人数を揃えるだ

けでなく、質も重要である。

現在の養成校は留学生への依存度が高く、外国人の受け入れに論点が集積しがちだが、教育者としては、教員が国家試験合格へのこだわりを持つべきだと考える。

介護の問題だけでなく、日本の留学の制度の仕組みなども考慮すると、経済的な理由から日本に来る東南アジアからの留学生が主なターゲットとなる。彼らが介護を専門職として希望しているわけではないものの、国民性として介護という職業への抵抗が少なく、勤勉なため、特にミャンマーからの留学生の受け入れを 2019 年から開始したところ、良い結果が出ている。

ただ、経済的に貧しいため、多くの留学生が来日してからはアルバイトをしてばかりという状況の中で、ある仕組みを考えた。経済的な支援がなければ学業に集中できないため、その環境を整え、国家試験に挑戦させようという方針で運営している。その結果、3年間で外国人学生の国家試験合格率が約9割に達している。このことから、適切な環境と仕組みを整えば、外国人学生でも実績を上げ、介護業界に送り出すことができると考えている。

特定技能制度については思うところがあるが、事業者側は目先の労働力不足を補う必要があり、就職までに3年かかる留学生では即戦力にはなりにくい。しかし、特定技能は期限が来ると人材が現場からいなくなり、せっかく育てたものが無駄になるという短周期での人材流出の問題がある。

このため、特定技能と留学のどちらか一方に偏るのではなく、両方を同時に進めていくべきだと考える。つまり、特定技能で即戦力を確保しつつ、留学制度で3年～4年スパンでの人材育成も並行して行うことで、より安定的な人材確保の仕組みを構築できるというのが自身の考えである。

(委員) 医療指導課と連携している特定技能看護に関する事業は、国家資格を取得し、永住権を取ることが目標になっている。一方、特定技能介護においては、単に特定技能介護で終わるような仕組みになっている。単なる出稼ぎで終わらせないように、今後整理していく必要があると思う。

(委員) 介護福祉士国家試験に落ちた外国人の給料が安くなっているという現状がある。施設それぞれの考えがあるとは思いますが、そのようにしてしまうと、給料のより高いところに人材が流出してしまうという悪循環が起きてしまう。

佐賀県のある事業所では、資格がなくても給料がデイサービスで26万円、3年間働くと30万円というところが出始めている。事業所によって、給料の差が大きくなり始めてきており、やはり大事に育ててくれた施設の方に義理と恩がなければ、給料の高いほうに流れてしまう。

日本人の介護労働者も実は給料が一番大事というわけではない。職場の雰囲気や、人間関係が辞める一番の原因となっている。人材の定着を考えた時に、外国人のことだけではなく、外国人向けの取組をする中で、日本

人職員にとっても、その取り組みが職場の質や給料、処遇の向上につながると思う。今後は、外国人だけでなく、日本人職員との処遇差の問題も含め、考えていかなければならない。

(委員) 県として、せっかく事業を行っていくため、考え方と方向性を決めていかないといけない。外国人を入れていかなければ日本の医療も介護も破綻するのは間違いない。

(事務局) 部会の方でもご意見が出た中で、外国人材を一労働者としてみなすだけではなく、同じ職場の仲間としてキャリアアップできるような道筋を事業者側も提供することが大事だという意見があったため、マッチング事業においても、受入れだけではなく、いかに定着を図るかという方向で今回新規事業を考えた。

先ほど、本人も含めた定着をというご意見があったが、日本人職員へのアンケート結果でも、給料も大事だが、職場の雰囲気や人間関係を重視するとの意見が上位にあった。また、外国人職員がよいと思う職場環境について、全国老施協の調査結果によると、職場間のコミュニケーションが良好な点や、希望に合わせてシフトを組んでくれる点、相談体制が整っている、日本語教育や国家試験対策の研修にも参加できるなどの項目が外国人職員にとってもよい職場であるという調査結果もあった。

今回いただいた意見も踏まえ、定着に向けて対策を推進していきたい。

(委員) 外国人の雇用について、特定技能が即戦力になるが、グループホーム協会は小さい事業所なので、教育に力を入れる（介護福祉士の資格を取る）のが難しい。毎週勉強会を開いているが、限界がある。規模の小さい事業所については、介護福祉士取得に関するカリキュラム等の何らかの支援があるとありがたい。

(事務局) 今お困りの内容を解決できるような指導者の研修などを考えている。

(委員) P10の(3)事業所向け受入支援セミナーの開催とあるが、去年この協議会に出席した際、「外国人を雇用したいがどうしたらよいか分からないという介護事業所があり、外国人の雇用について説明できるような講師はいないか」と福岡県に尋ねたところ、講師を紹介していただいて、勉強会を開催することができた。感謝申し上げます。

(委員) 未だに、外国人をどのように受け入れたらよいかわからないという意見があることに驚いている。外国人の受入れが始まって時間も経過しており、官民間問わず、様々なところで説明会等が行われている中で、未だにそのような回答があることについて、理解できない。

留学生の件において、留学生と連絡がつかなくなった場合、トラブルが

起きた場合、どこに相談したらよいか。

(事務局) 行方不明の場合は警察に連絡し、捜索していただく形になる。

(委員) 学校に連絡しても、学校からは「行政に相談してください。」と言われ、行政に連絡すると、「見守っていきましょう。」という回答であった。

留学生が失踪したときの明確な対応方針を出していただきたい。

(委員) 留学生が行方不明になり、学校に連絡をした場合、学校側から警察と入国管理局に連絡してもらい、また、エージェントにも連絡し、間に入ってもらおう。そして、必ず留学生を見つけ出してもらおう。万が一、留学生が借りていたお金を踏み倒すようなことがあれば、エージェントが肩代わりする場合もある。その後、県にも報告するというのが基本対策にはなると思う。

(委員) 今日に至るまで見つかっておらず、住居などについても解約し、家財も処分するしかない。

(委員) 介養協において、「介護福祉士修学資金保証制度」という制度を出し、今回の場合のように修学資金を返済しなかった場合の法人負担を保証会社がカバーするものもある。

(事務局) 県として、今後整理していきたい。

(3) 働きやすい介護職場認証制度に係る介護サービス事業所等の認証審査について

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8「働きやすい介護職場認証制度に係る介護サービス事業所等の認証審査について」
- ・資料8-1-1「令和7年度福岡県働きやすい介護職場認証事業所一覧(案)」
- ・資料8-1-2「福岡県働きやすい介護職場認証事業所一覧(案)」
- ・資料8-2「福岡県働きやすい介護職場認証制度 申請結果概要」
- ・資料8-3「福岡県働きやすい介護職場認証制度実施要綱」
- ・資料8-4「福岡県働きやすい介護職場認証制度実施要領」

(委員) 福岡県働きやすい介護職場認証制度に係る介護サービス事業所等の認証審査について、事務局の提案のとおりでよろしいか。

(委員) 素晴らしい事業だと思うが、アンケートの調査が少ないというところで、提案だが、アンケートに答えられたら登録でき、その中で優秀な施設が優良施設ということにしたなら、よりアンケートの回収率が高まるのでは。

(事務局) 検討させていただく。

(委員) 事務局案のとおり決定したいと思う。

(4) その他

(委員) 都道府県労働局による介護関係団体の都道府県組織への訪問に係る協力依頼について、昨今介護分野において、求人者と有料職業紹介事業者との間に、トラブルが生じている。このことを踏まえ、福岡労働局の幹部職員が福岡県の介護関係団体に、訪問させていただき、職業紹介事業者等に対し、厚生労働省がやってる取組や、ハローワークの活用、それから介護分野の事業者と紹介事業者との間の消費者トラブル等について、対応させていただいている。

2月2日に福岡県老人福祉施設協議会、2月5日に福岡県医師会に訪問させていただいたところである。引き続き各関係機関に訪問させていただくため、よろしく願いたい。

加えて、今年度は介護分野における集中的な充足対策として、9月から11月に集中的に人材確保の取組をさせていただいたところだが、来年度は医療福祉を支える求人充足プロジェクトとして、全国のすべてのハローワークで、年間を通しまして、充足対策に取り組むこととしている。引き続きご協力をいただければと思う。