

第31回社会保障審議会福祉部会
令和7年11月17日

資料4

第6回社会保障審議会福祉部会
福祉人材確保専門委員会
令和7年11月10日

参考資料1

福祉人材確保専門委員会に関する 介護保険部会における議論の状況

現状と課題

- 人材の確保にあたっては、人口減少や高齢化の状況、地域における人材の供給量など、地域差や地域固有の問題が存在するため、地域の状況を分析し、関係者間で課題を認識・共有して議論する場を設けた上で、関係者の共通認識の下、地域の実情に応じた実践的な取組を講じていくことが重要である。
- 介護人材の確保施策については、都道府県が主体となり、地域医療介護総合確保基金を活用して、「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を進めている。
当該基金においては、連携・協働の推進を図るための協議会等の設置や人材確保のための各種取組が活用可能となっているが、実践的な取組やPDCAサイクルにつながるプラットフォームとしての取組は、全国的な実施には至っていない。

論点

- 人材確保のためのプラットフォームについて、制度として仕組みを構築することについてどのように考えるか。その際、プラットフォーム機能の仕組みを検討する上で、以下の①から⑥までについてどのように考えるか。

①設置主体

- 地域の状況を分析するデータを保有し、かつ、地域医療介護総合確保基金を用いて人材確保に係る事業を実施している都道府県が設置主体となることが考えられるのではないか。

②役割・機能

- 福祉人材確保を主たる目的とした上で、「人材確保・定着」、「職場環境の改善・生産性向上・経営支援」、「介護のイメージ改善・理解促進」など、地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトを創設し、実践的な取組につなげる仕組みとしてはどうか。
その際、小規模法人における受入を含め、外国人材の確保・定着の体制を地域で整備するための機能もあわせて考えるべきではないか。
また、関係者間で人材確保のための課題を認識・共有して議論する場としての【第1層】と、現場の意欲のある関係者が集まり、具体的な取組の内容を議論・推進し、地域の実情に応じた取組を行う場としての【第2層】による重層構造とすることで、現場に近い実践的な取組を推進するとともに、PDCAサイクルを回して組織的にその評価をする仕組みとしてはどうか。

③対象区域（設置単位）

- 【第2層】については、それぞれの地域の実情に応じた取組を促すため、都道府県単位より狭い地域（市町村単位や複数市町村の圏域単位等）で設置することも可能とすべきではないか。

④コーディネーター的役割（事務局機能）

- 個々の取組に連動性を生み出すことで地域での人材確保施策をより効果的に実施するため、コーディネーター的役割（事務局機能）が必要ではないか。この役割は福祉人材確保を目的としている福祉人材センターが担うことが考えられるのではないか。

⑤構成メンバー

- 【第1層】と【第2層】について、それぞれどういった関係者が、どういった役割で参画することが想定されるか。

⑥福祉人材全体の確保のための場

- 介護人材だけでなく、福祉人材全体のためのプラットフォームとするには、どのような課題が考えられるか。

介護保険部会における介護人材確保に関する主なご意見

(第127回社会保障審議会介護保険部会(令和7年10月27日))

介護人材確保について

- 都道府県が設置主体になって、事務局機能を人材センターが担うという御提案については反対するものではない。
また、スキマバイトなど民間のいろいろな募集方法が広がってきており、それらに迅速に対応するとともに人材定着を目指す募集を考えてほしい。
- 国・都道府県、市町村、地域の関係者がそれぞれの役割を明確化した上で一体的に進めていくことを、介護保険事業支援計画等に位置付けていくことは重要。その際、関係者間の連携が実効性のあるような取組となるよう、国が責任を持って主導あるいは支援策を講じてほしい。
- これまで取り組んできた介護人材確保対策について、国として総括した上で政策の評価をしてPDCAを回すことが必要。社会保障分野に飛び込んでくる若者の数は労働人口の減少よりもっと減っている。エッセンシャルワーカーの学校定員と入学者数の乖離はどんどん大きくなっている。具体的でドラスチックな対策を取っていかないと先行きがない。
- 実際に機能する仕組みにすることが重要。また、職能団体を含む関係団体と人材センターの関係が強化されることを期待。
- 今後、人口減少地域について、特に市町村や圏域を越えた連携が必要であり、都道府県が設置主体となり、地域の実情に応じて第2層を市町村など狭い単位に設置しながら、関係者との連携の枠組みを構築していくことにはおおむね賛成する。
また、外国人の養成は必要ではあるが、言語や日本文化の理解なども併せた技能の習得と介護の質の担保を図る必要がある。現場の職員の中には、人材不足により研修を受ける時間が取れないという話も聞く。一定の介護の質が担保されることを基本として取り組んでほしい。
- 直近の介護職員数が減少に転じている要因が、他産業が大幅に賃金改善を進める中で、介護従事者の処遇改善が十分ではないことで、賃金の格差が拡大、他産業への人材流出が起きていることは容易に想像できる。介護従事者の処遇改善について、あるべき水準を明確にするとともに、その実現に向けて早急に議論を進めてほしい。

介護保険部会における介護人材確保に関する主なご意見

(第127回社会保障審議会介護保険部会(令和7年10月27日))

介護人材確保について

- プラットフォームは有用であるが、そもそも人材センターやハローワークを訪れる人が少ない。そのため、人材センターの人手不足もあるが、マッチングする相手が少ないことが問題。
養成施設等だけでなく、人材センターやハローワーク等でも研修等を受講可能にするなど工夫し、介護職員数を増やすことが必要。
- 介護業界はハローワークからのつながりが非常に他の産業と比べて低いという実態があるため、マッチング機能の強化を行いながら、ハローワークの機能強化につなげていくことが必要。
- 介護人材確保は急務であって、都道府県にある現行の各種会議や介護生産性向上総合相談センター、人材センター等の役割を明確にした枠組みを発展させることが重要。枠組みを検討する中で、潜在的な有資格者等の把握とともに、活躍の場を広げ、より多様な視点で専門学校や職能団体等、関係機関との連携ネットワークの構築に期待。
民間の人材紹介会社等は、転職も含め、個人の特性・要望に即した利用しやすい実態があると考えられる。ハローワークや人材センターにもそのような機能が必要。