

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| 第2回社会保障審議会福祉部会<br>福祉人材確保専門委員会 | 参考資料 3 |
| 令和7年6月9日                      |        |

|                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| 第1回社会保障審議会福祉部会<br>福祉人材確保専門委員会 | 資料 5<br>※一部改変 |
| 令和7年5月9日                      |               |

## 介護人材確保の現状について

厚生労働省社会・援護局

## 介護人材の状況

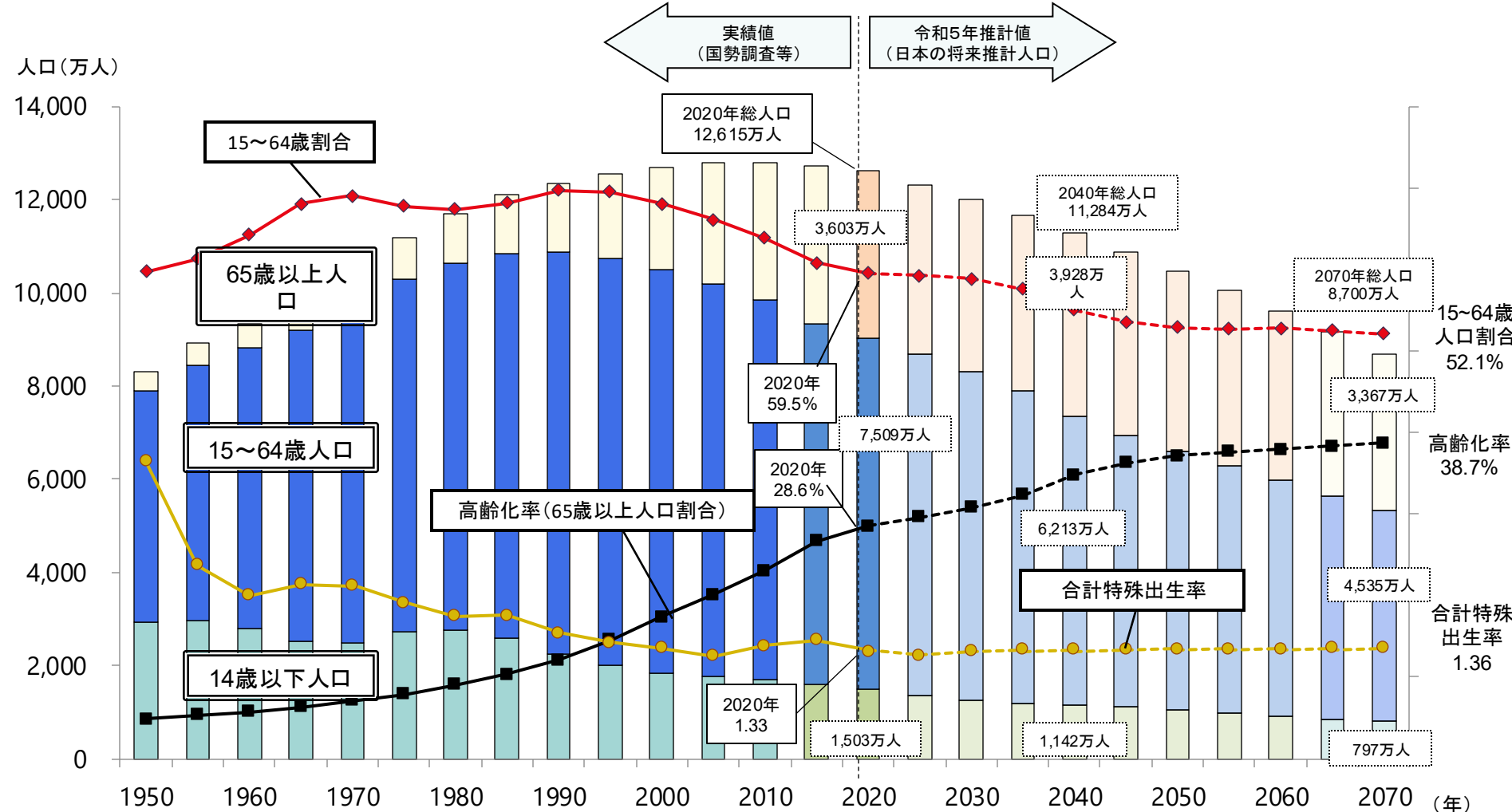
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 日本の人口の推移

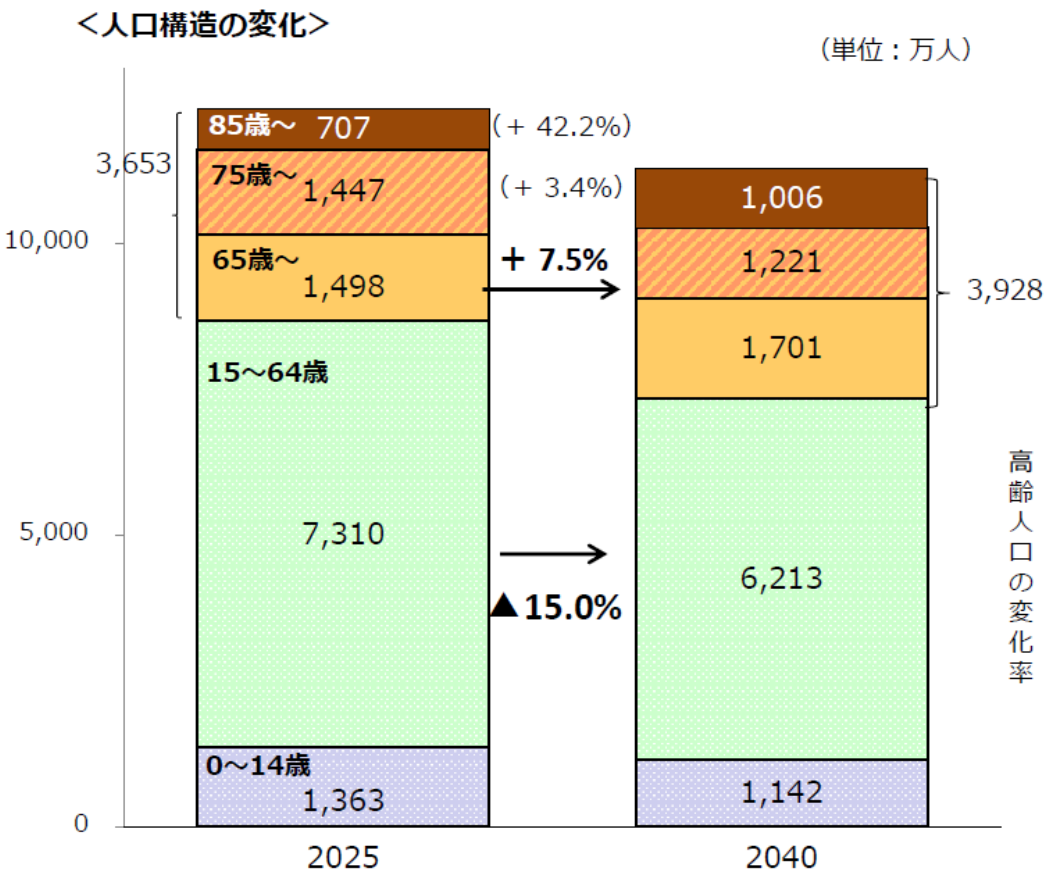
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



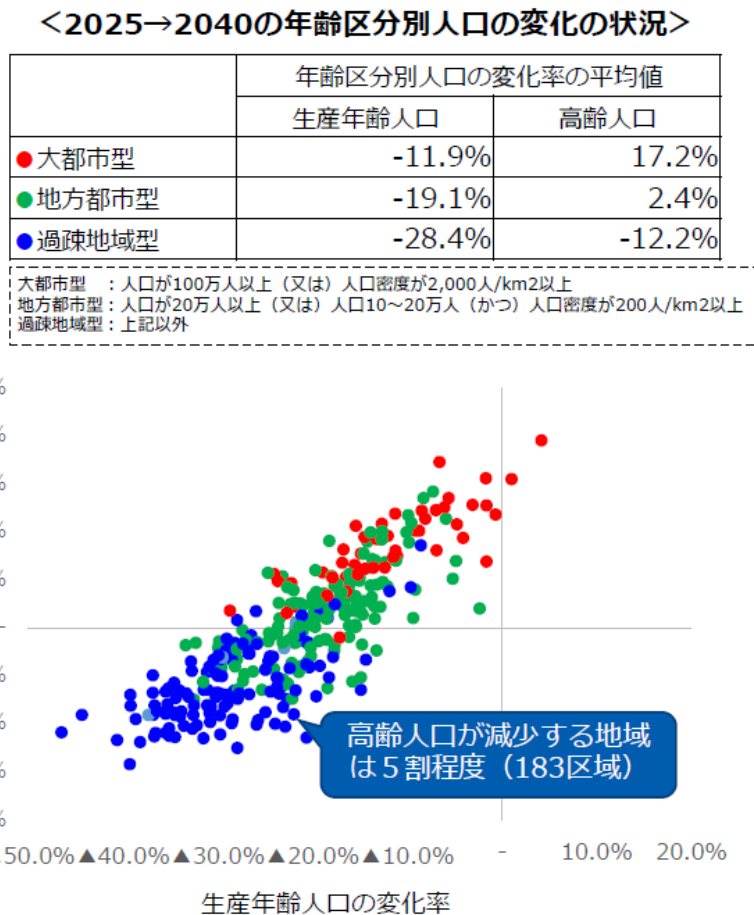
(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、  
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」

# 2040年の人口構成

- 2040年には、85歳以上人口を中心とした高齢化と生産年齢人口の減少が見られる。
- 地域ごとに見ると、ほぼ全ての地域で生産年齢人口は減少し、都市部では高齢人口が増加、過疎地域では高齢人口は減少する。



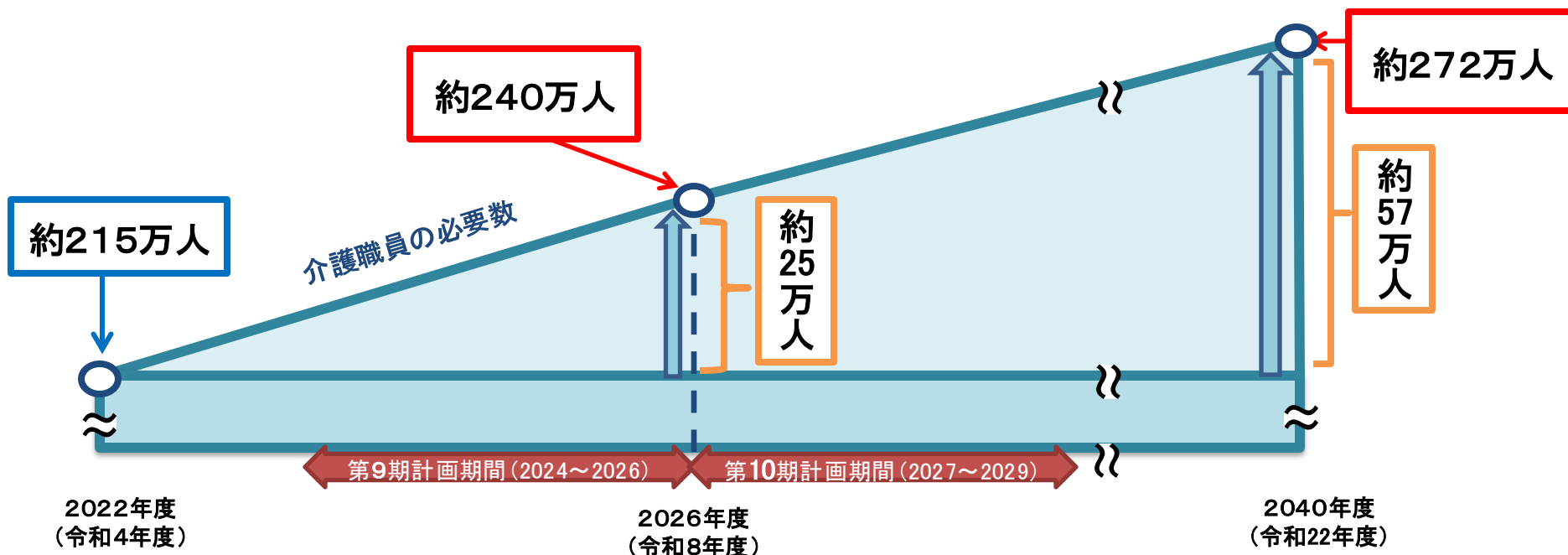
(出典) 総務省「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 令和5年推計」



(資料出所) 第7回 新たな地域医療構想等に関する検討会（令和6年8月）

## 第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
  - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
  - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。  
※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



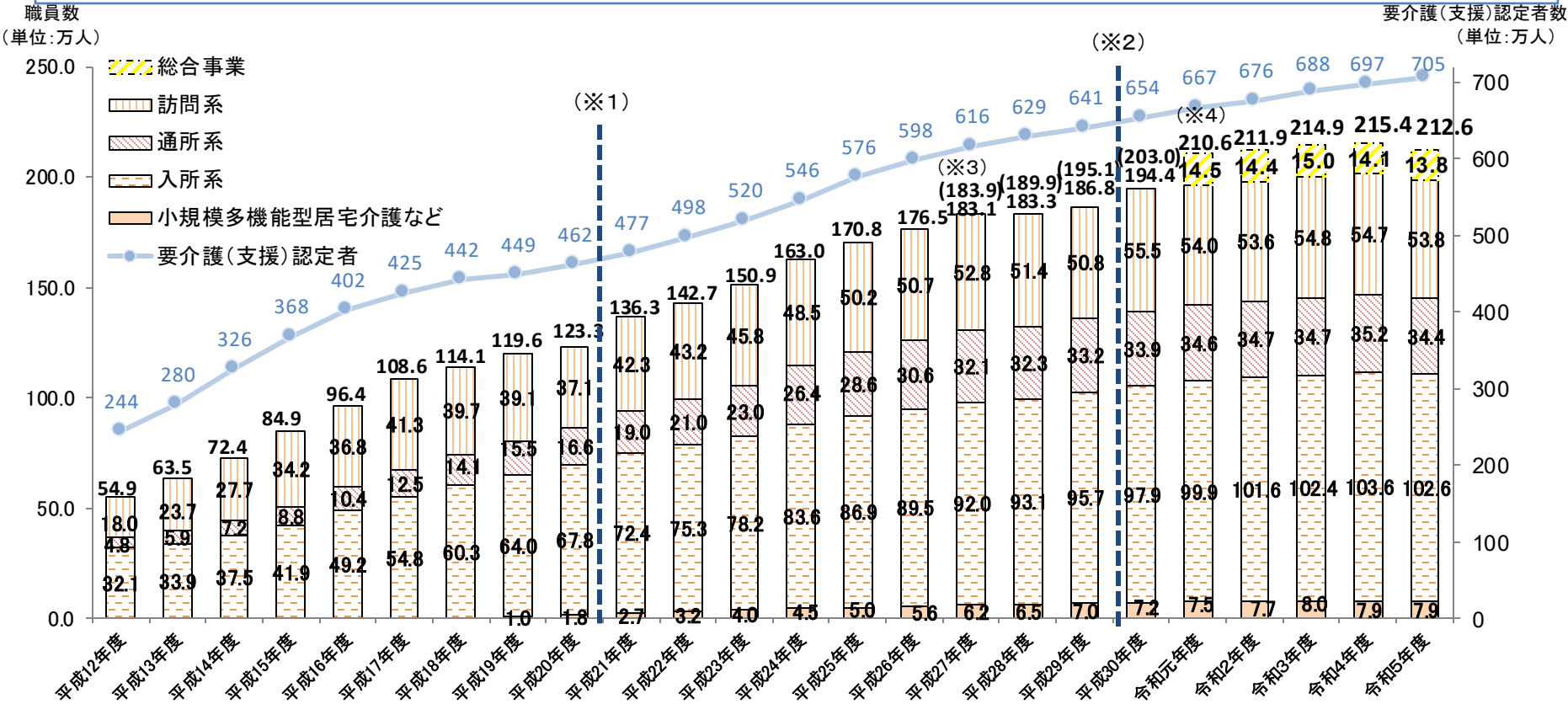
注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2) 介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注3) 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

# 介護職員数の推移

○ 本表における介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数。



注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)  
注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

|           |                                                                           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------|
| 平成12～20年度 | 「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。                      |
| 平成21～29年度 | 介サ調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1) |
| 平成30年度～   | 介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)                                            |

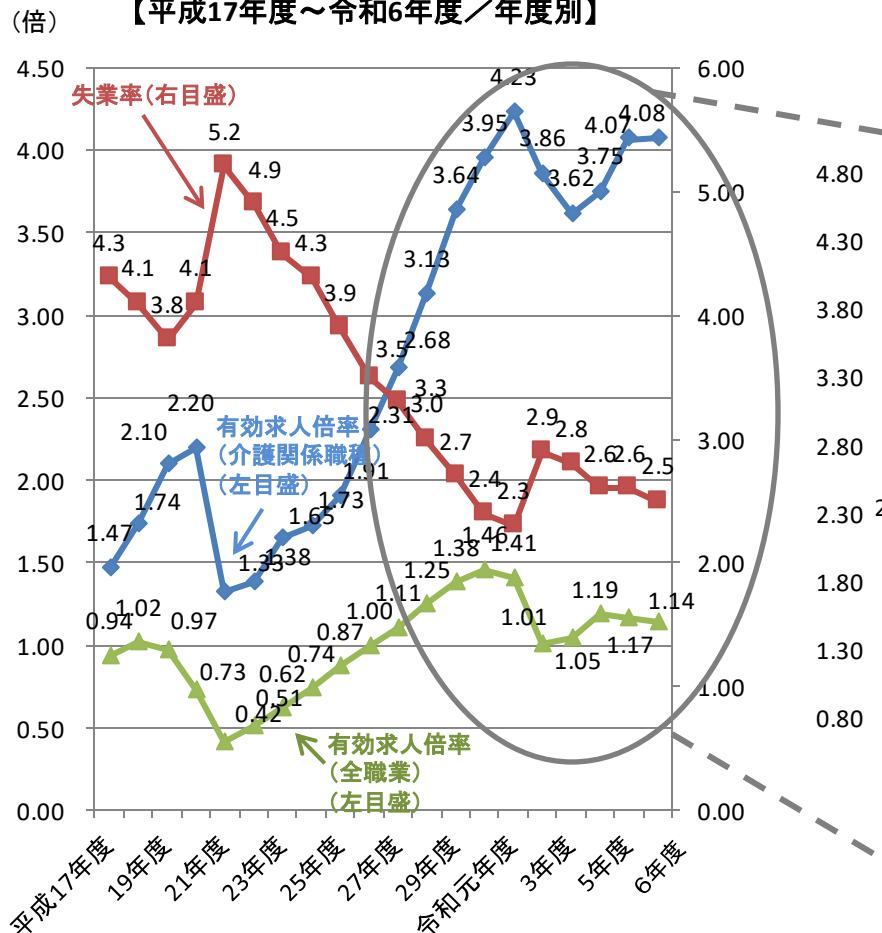
注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

|           |                                                                                                    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 平成27～30年度 | 総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の( )内に示している。(※3) |
| 令和元年度～    | 総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る)に従事する介護職員が含まれている。(※4)        |

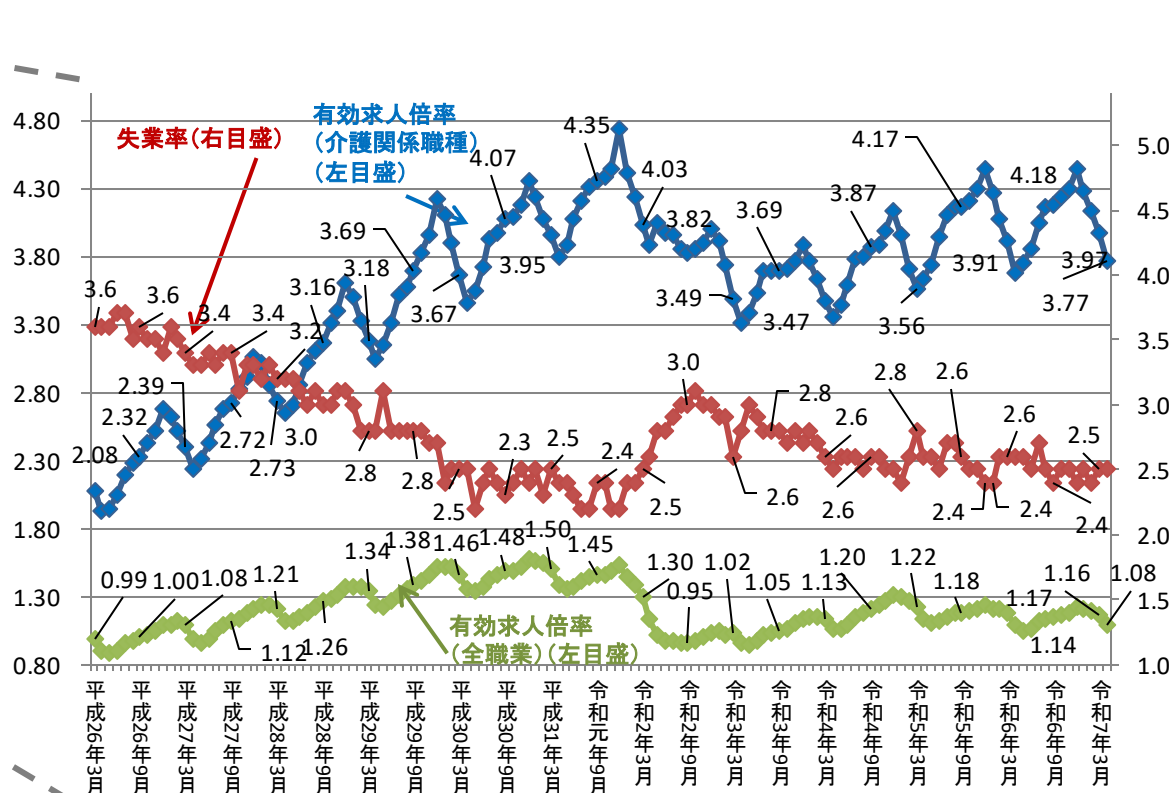
# 介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率  
【平成17年度～令和6年度／年度別】



有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)  
【平成26年3月～令和7年4月／月別】



注)平成22年度及び平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、補完的に推計した値となっている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※1)全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。

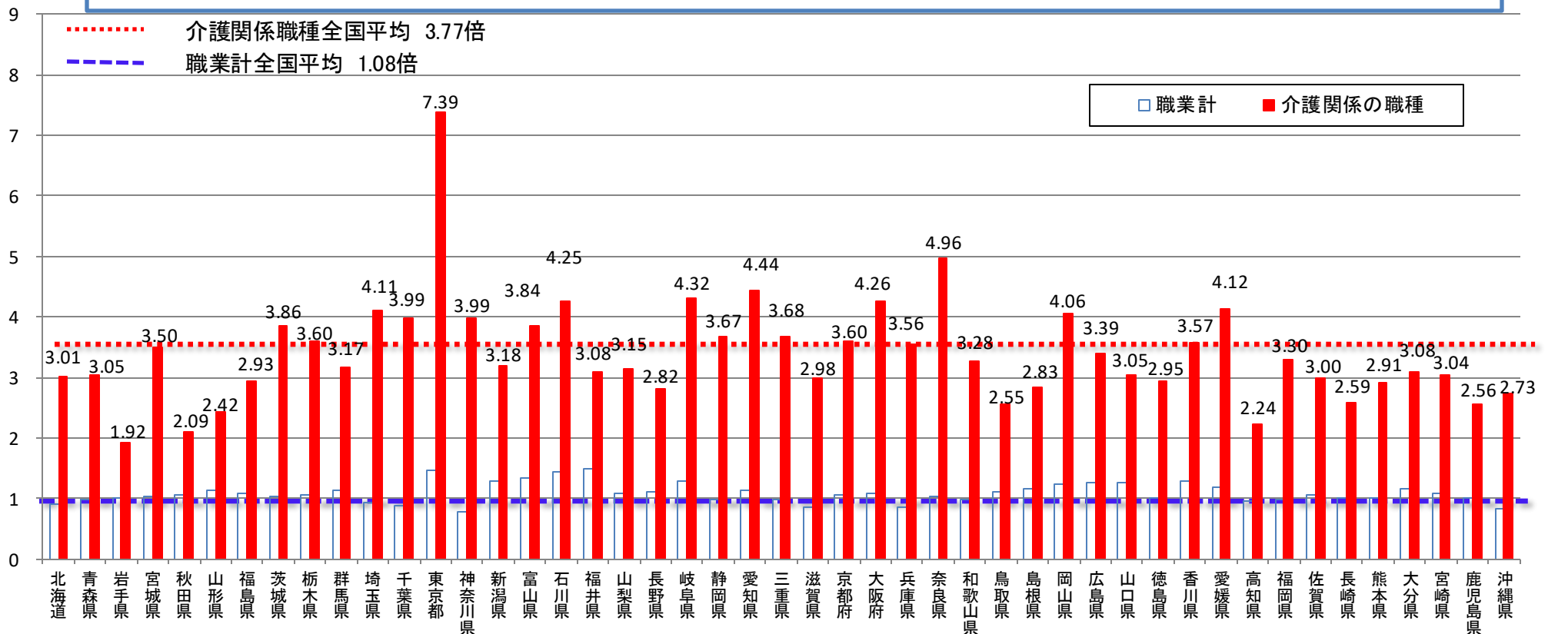
月別の失業率は季節調整値。

(※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(※3)令和4年度までの数値は平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「介護サービスの職業」の合計であり、令和5年度以降の数値は平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計である。

都道府県別有効求人倍率（令和7年4月）と地域別の高齢化の状況

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」（注）介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

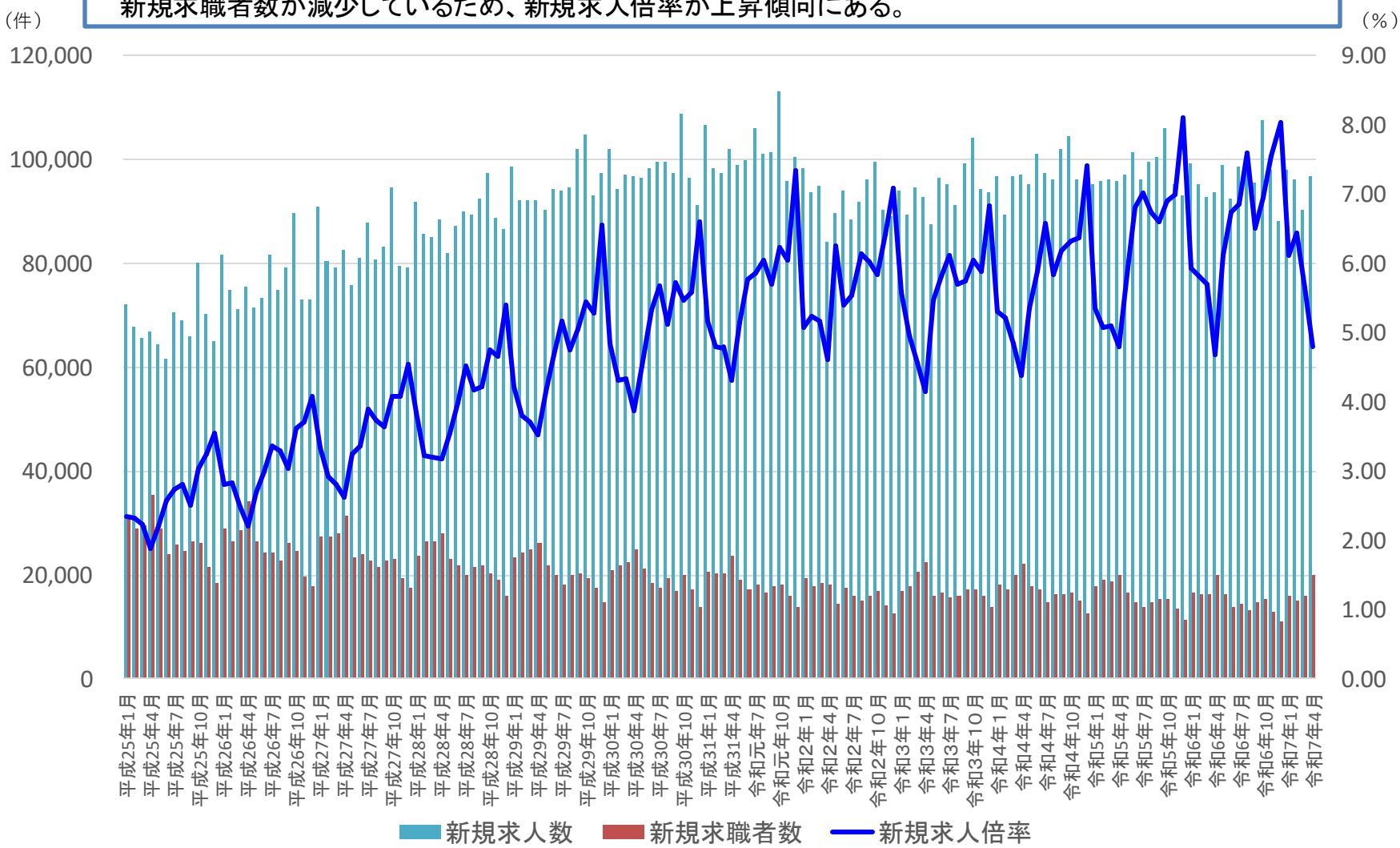
75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※都道府県名欄の（ ）内の数字は倍率の順位

|                          | 埼玉県(1)                        | 千葉県(2)                        | 神奈川県(3)                       | 愛知県(4)                        | 大阪府(5)                        | ～ | 東京都(11)                       | ～ | 鹿児島県(45)                     | 秋田県(46)                      | 山形県(47)                      | 全国                             |
|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---|-------------------------------|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| 2015年<br><>は割合           | 77.3万人<br><10.6%>             | 70.7万人<br><11.4%>             | 99.3万人<br><10.9%>             | 80.8万人<br><10.8%>             | 105.0万人<br><11.9%>            |   | 146.9万人<br><10.9%>            |   | 26.5万人<br><16.1%>            | 18.9万人<br><18.4%>            | 19.0万人<br><16.9%>            | 1632.2万人<br><12.8%>            |
| 2025年<br><>は割合<br>( )は倍率 | 120.9万人<br><16.8%><br>(1.56倍) | 107.2万人<br><17.5%><br>(1.52倍) | 146.7万人<br><16.2%><br>(1.48倍) | 116.9万人<br><15.7%><br>(1.45倍) | 150.7万人<br><17.7%><br>(1.44倍) |   | 194.6万人<br><14.1%><br>(1.33倍) |   | 29.5万人<br><19.5%><br>(1.11倍) | 20.9万人<br><23.6%><br>(1.11倍) | 21.0万人<br><20.6%><br>(1.10倍) | 2180.0万人<br><17.8%><br>(1.34倍) |

介護関係職種の職業紹介状況（新規求人数・新規求職者数・新規求人倍率の推移）【月次】

○ 介護関係職種の新規求人数、新規求職者数、新規求人倍率の推移を見ると、新規求人数の増加に対し、新規求職者数が減少しているため、新規求人倍率が上昇傾向にある。

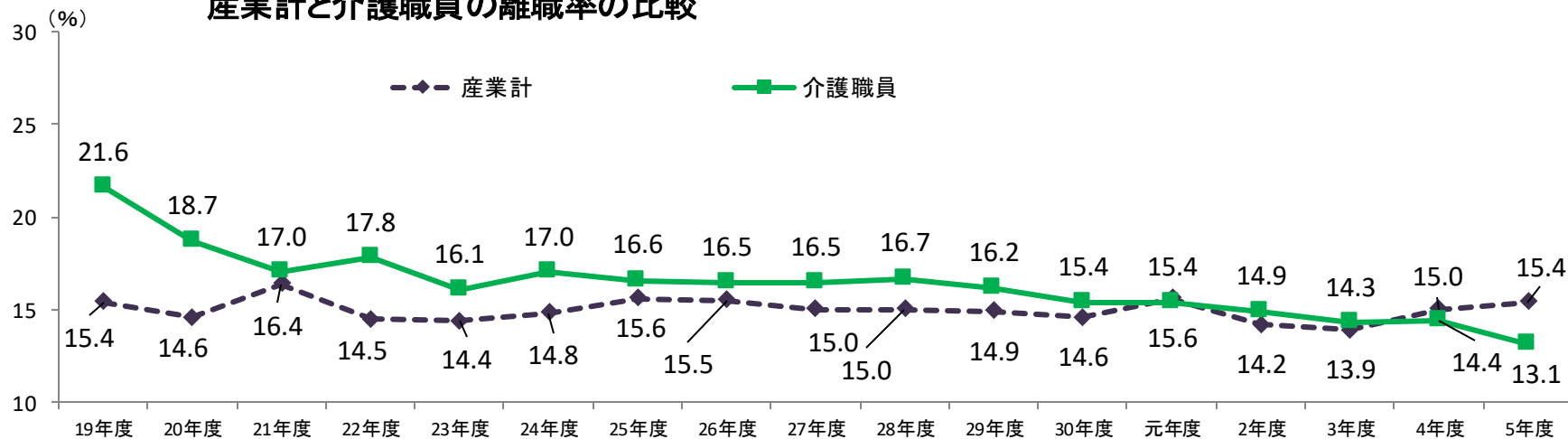


※資料出典：厚生労働省「職業安定業務統計」  
（注）介護関係職種：「厚生労働省編職業分類」の「162 福祉施設指導専門員」「169 その他の社会福祉の専門的職業」「351 家政婦(夫)、家事手伝い」「36介護サービスの職業」

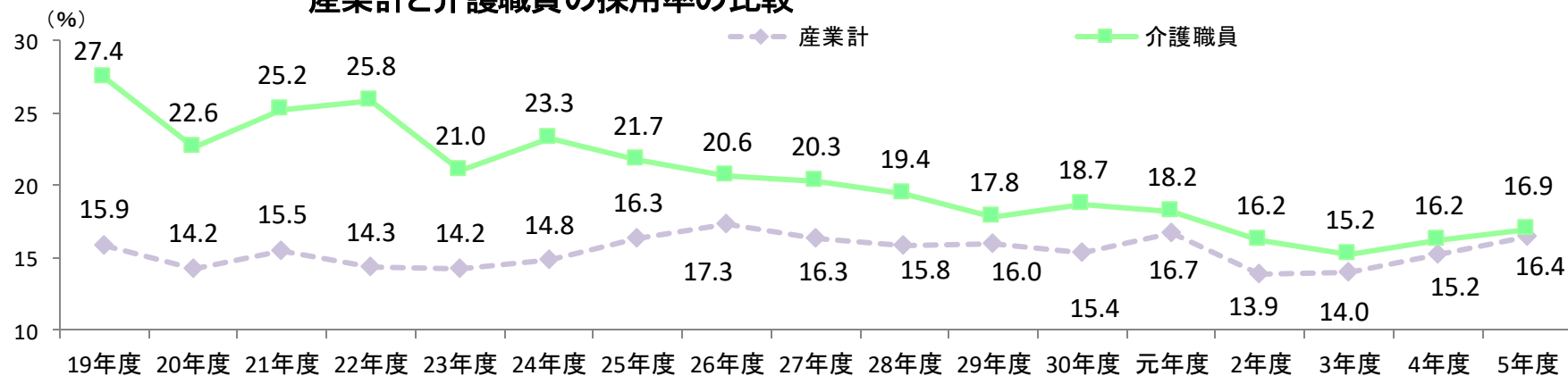
# 離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。

## 産業計と介護職員の離職率の比較



## 産業計と介護職員の採用率の比較

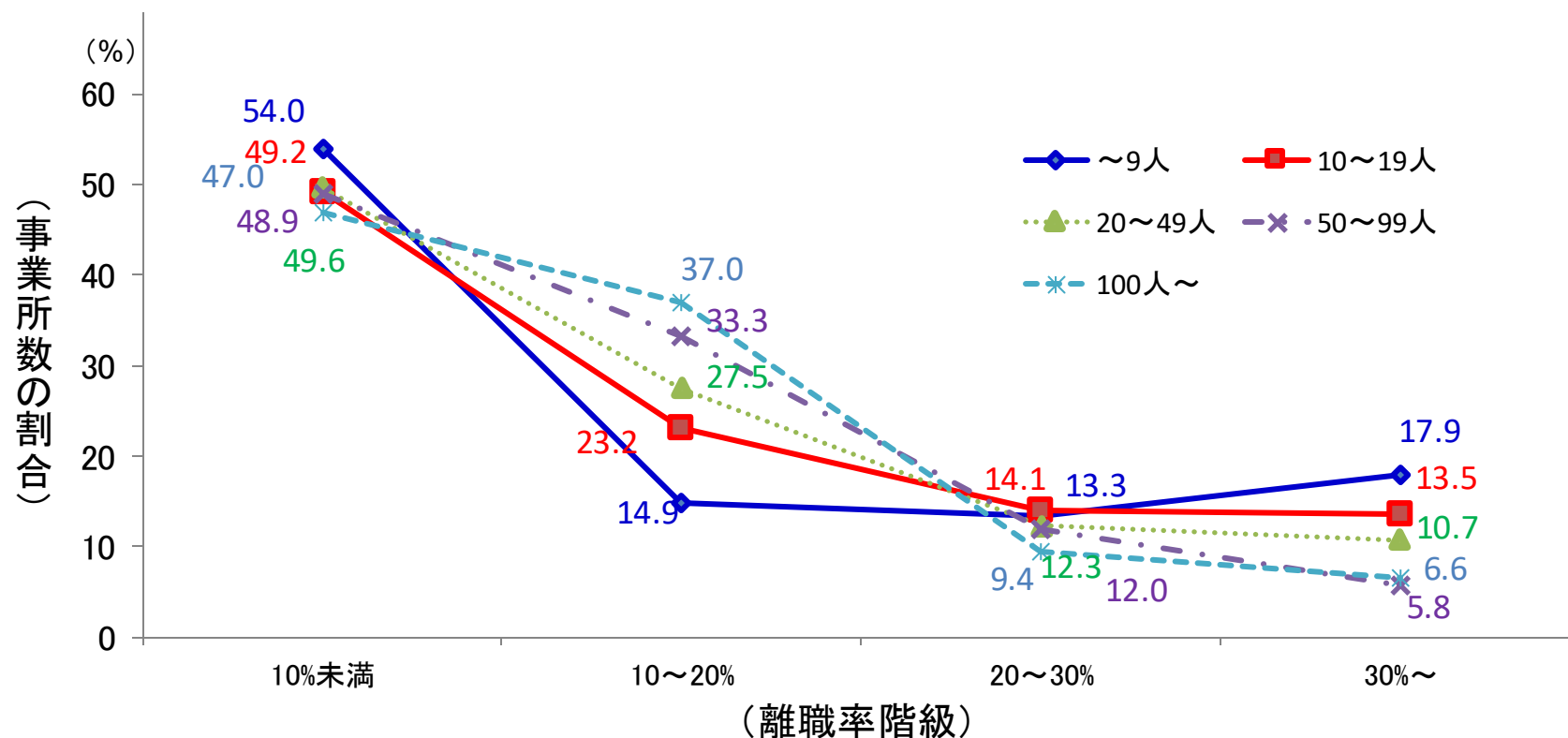


注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和5年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査」

# 離職率階級別にみた事業所規模別の状況

○ 介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約5割である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約1割存在する。



全事業所の割合

50.7%

23.2%

13.0%

13.1%

注1) 離職率＝(1年間の離職者数)÷労働者数

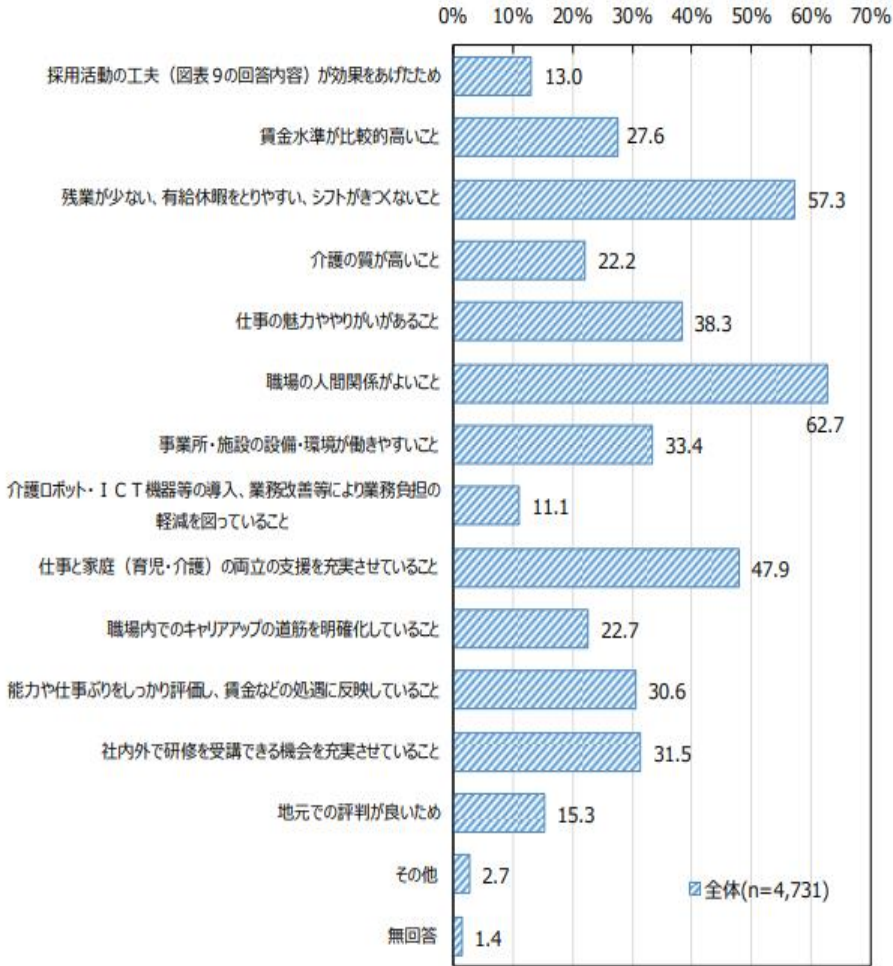
注2) 離職率の全産業平均15.4% (厚生労働省「令和5年雇用動向調査」より)

【出典】令和5年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)

# 介護人材の確保について（採用がうまくいっている理由）

- 人材の確保について事業所側に「採用がうまくいっている理由」を尋ねたところ、最も多いのは「職場の人間関係がよいこと」であった（62.7%）。
- 次いで、「残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと」の 57.3%、「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させていること」の 47.9%、「仕事の魅力ややりがいがあること」の 38.3%、「事業所・施設の設備・環境が働きやすいこと」の 33.4%の順となった。

＜採用がうまくいっている理由（複数回答）＞



＜法人格別、事業所規模別採用がうまくいっている理由（複数回答）＞

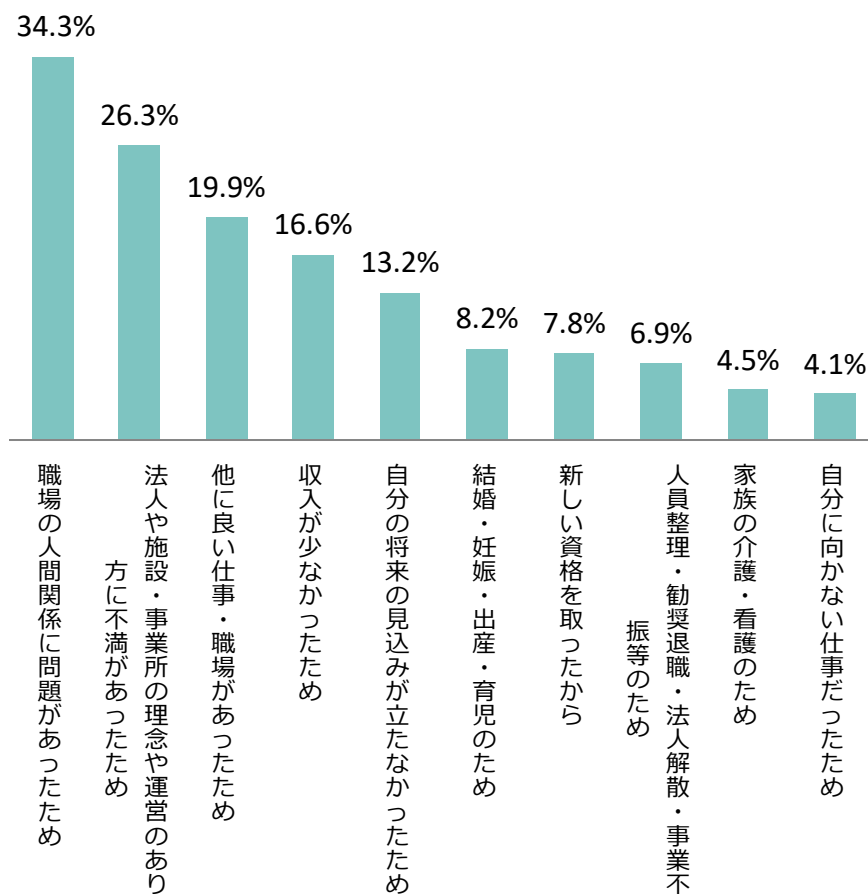
|         | 回答事業所数 | 採用活動の工夫（図表9の回答内容）が効果をあげたため | 賃金水準が比較的高いこと | 残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと | 介護の質が高いこと | 仕事の魅力ややりがいがあること | 職場の人間関係がよいこと | 事業所・施設の設備・環境が働きやすいこと | 介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っていること | 仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させていること | 職場内でのキャリアアップの道筋を明確化していること | 能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映していること | 社内外で研修を受講できる機会を充実させていること | 地元での評判が良いため |
|---------|--------|----------------------------|--------------|-------------------------------|-----------|-----------------|--------------|----------------------|------------------------------------------|------------------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------|
| 全体      | 4,731  | 13.0                       | 27.6         | 57.3                          | 22.2      | 38.3            | 62.7         | 33.4                 | 11.1                                     | 47.9                         | 22.7                      | 30.6                             | 31.5                     | 15.3        |
| 法人格別    |        |                            |              |                               |           |                 |              |                      |                                          |                              |                           |                                  |                          |             |
| 民間企業    | 3,045  | 12.5                       | 27.8         | 58.3                          | 22.3      | 38.9            | 64.6         | 32.7                 | 10.5                                     | 46.7                         | 22.2                      | 34.7                             | 27.5                     | 14.8        |
| 社会福祉協議会 | 122    | 9.8                        | 22.1         | 62.3                          | 22.1      | 40.2            | 59.8         | 25.4                 | 10.7                                     | 48.4                         | 23.8                      | 18.9                             | 41.8                     | 19.7        |
| 社会福祉法人  | 689    | 18.9                       | 29.8         | 55.3                          | 19.3      | 34.4            | 55.3         | 37.9                 | 16.7                                     | 49.6                         | 26.0                      | 24.1                             | 41.7                     | 16.4        |
| 医療法人    | 452    | 10.4                       | 25.4         | 60.2                          | 20.6      | 34.1            | 61.3         | 33.2                 | 8.2                                      | 49.3                         | 19.5                      | 21.7                             | 34.7                     | 13.1        |
| NPO     | 136    | 18.4                       | 23.5         | 52.2                          | 33.1      | 49.3            | 75.7         | 33.1                 | 14.0                                     | 55.1                         | 30.1                      | 30.9                             | 43.4                     | 24.3        |
| 社団・財団法人 | 105    | 5.7                        | 22.9         | 53.3                          | 30.5      | 47.6            | 54.3         | 30.5                 | 4.8                                      | 52.4                         | 25.7                      | 24.8                             | 42.9                     | 16.2        |
| 協同組合    | 63     | 4.8                        | 28.6         | 41.3                          | 27.0      | 46.0            | 68.3         | 30.2                 | 9.5                                      | 52.4                         | 17.5                      | 20.6                             | 30.2                     | 15.9        |
| 地方自治体   | 26     | 7.7                        | 38.5         | 42.3                          | 7.7       | 38.5            | 42.3         | 42.3                 | 0.0                                      | 26.9                         | 7.7                       | 0.0                              | 38.5                     | 11.5        |
| その他     | 57     | 3.5                        | 29.8         | 54.4                          | 21.1      | 31.6            | 52.6         | 40.4                 | 8.8                                      | 49.1                         | 17.5                      | 26.3                             | 26.3                     | 17.5        |
| 事業所規模別  |        |                            |              |                               |           |                 |              |                      |                                          |                              |                           |                                  |                          |             |
| 4人以下    | 439    | 9.6                        | 22.6         | 54.2                          | 17.5      | 40.1            | 56.9         | 27.6                 | 8.2                                      | 36.0                         | 12.3                      | 23.9                             | 25.7                     | 10.9        |
| 5～9人    | 1,128  | 10.8                       | 24.4         | 61.3                          | 23.1      | 42.8            | 66.9         | 32.8                 | 8.2                                      | 46.9                         | 18.6                      | 31.1                             | 26.2                     | 14.5        |
| 10～19人  | 1,632  | 12.7                       | 27.0         | 56.4                          | 22.5      | 40.2            | 66.4         | 32.2                 | 8.9                                      | 47.1                         | 23.7                      | 30.7                             | 30.6                     | 14.6        |
| 20～49人  | 1,082  | 16.0                       | 30.3         | 57.4                          | 21.8      | 34.5            | 58.6         | 36.0                 | 13.5                                     | 52.9                         | 27.0                      | 32.7                             | 35.3                     | 18.1        |
| 50～99人  | 328    | 16.5                       | 36.6         | 54.6                          | 22.0      | 24.4            | 54.0         | 39.3                 | 23.2                                     | 53.4                         | 27.1                      | 31.1                             | 46.0                     | 14.9        |
| 100人以上  | 78     | 20.5                       | 43.6         | 51.3                          | 26.9      | 32.1            | 52.6         | 39.7                 | 32.1                                     | 59.0                         | 41.0                      | 34.6                             | 50.0                     | 25.6        |

（注1）「その他」、無回答は除く。また、地方自治体はデータ数が少ないため参考値。  
（注2）表頭＊1は「残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと」、  
＊2は「介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っていること」、  
＊3は「能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映していること」の略。  
（注3）網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも6ポイント超下回るもの。

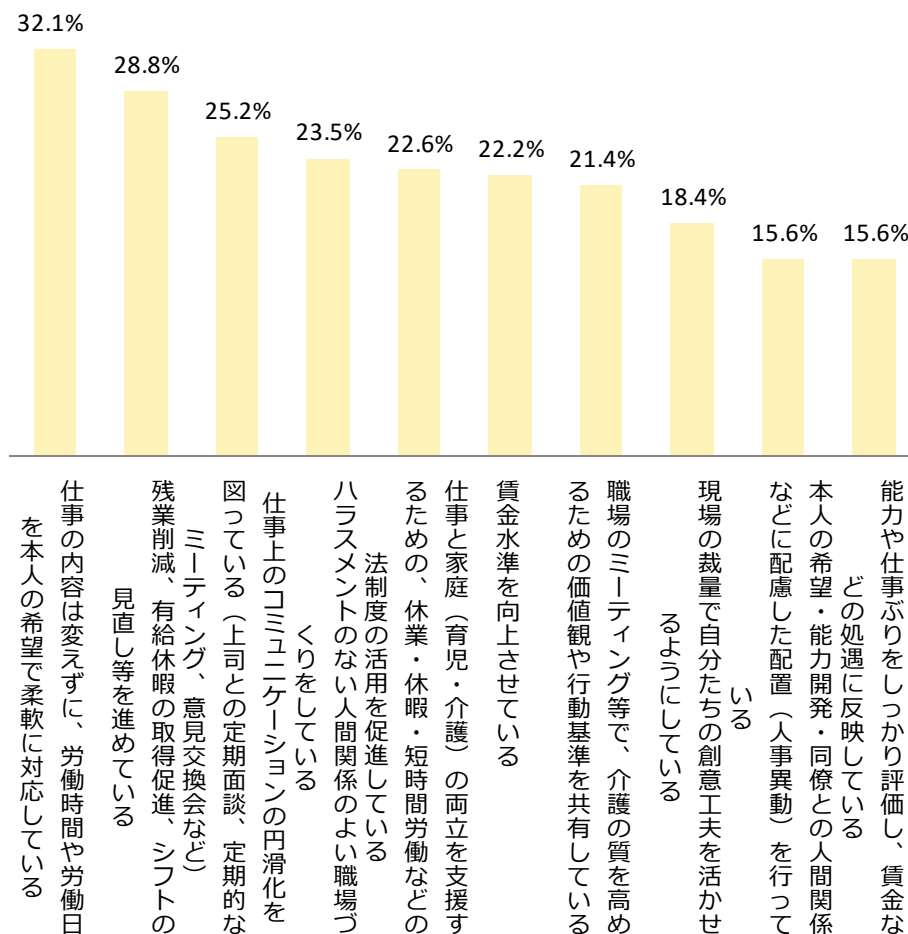
# 介護人材の確保について（介護職員の主な離職の要因及び主な離職防止対策）

- 労働者側に介護職の離職理由を聞くと、「職場の人間関係に問題があったため」が一番多くなっている。
- 早期離職防止・定着促進について、事業所側に「効果があった」施策を尋ねたところ、「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」、「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている」の順となっている。

介護関係の仕事）をやめた理由  
（労働者調査、複数回答）

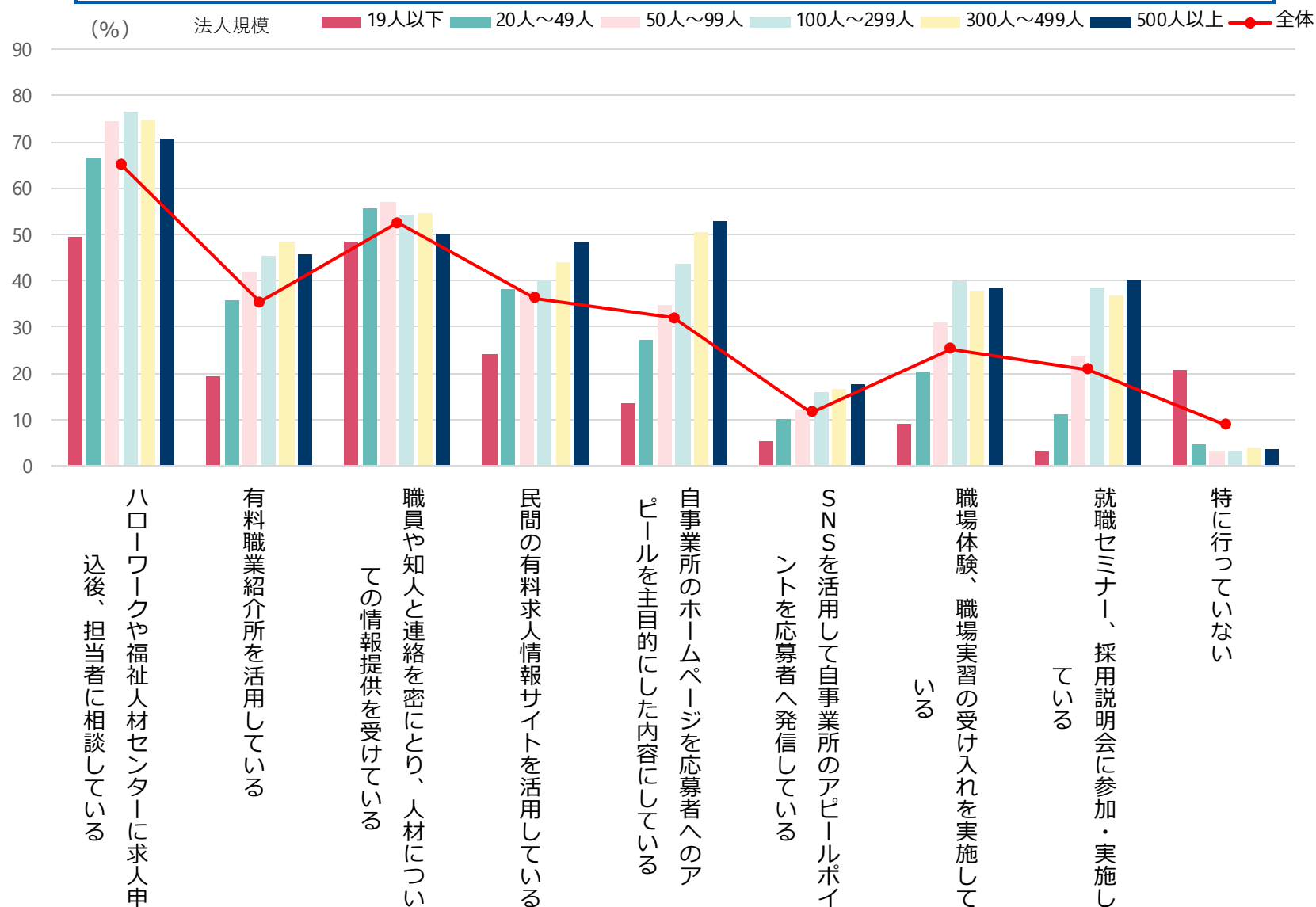


早期離職防止・定着促進に効果のある方策  
（事業所調査、複数回答）



# 法人規模別にみた従業員の採用活動における取組状況

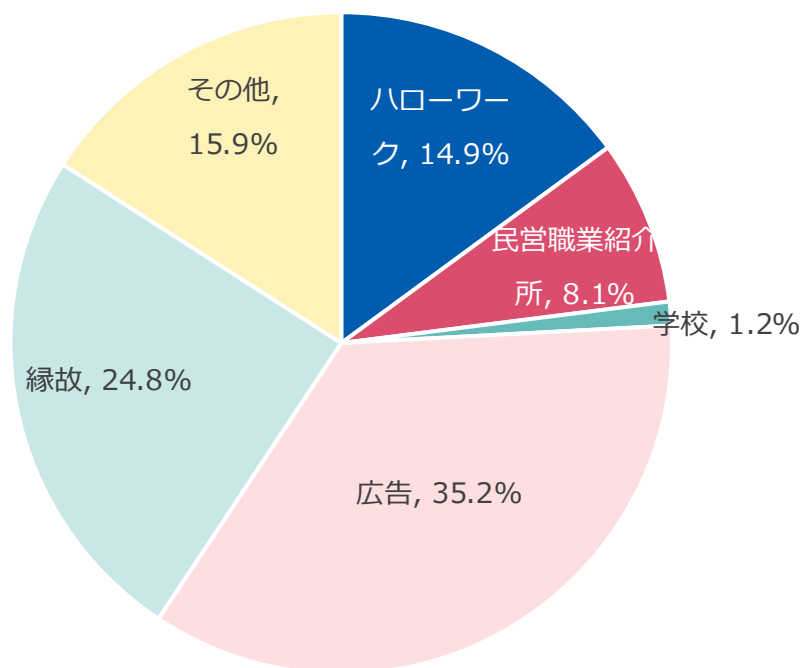
○ 法人規模が19人以下の法人は、他の法人規模と比較し、従業員の採用活動を行っていない割合が高い。



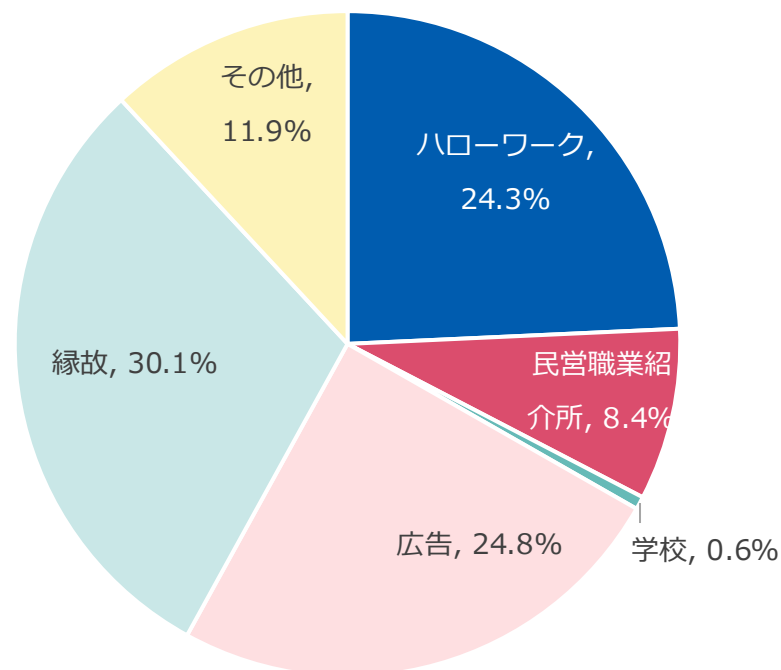
## 入職経路（新卒以外）全産業と福祉分野の比較（2023年）

- 令和5（2023）年の福祉分野（社会保険・社会福祉・介護事業）の入職経路を見ると、「縁故」、「広告」、「ハローワーク」の割合が多く占める。
- また、全産業と福祉分野の入職経路を見ると、福祉分野は、全産業と比較し、「ハローワーク」、「縁故」の割合が高い。

全産業



福祉分野（社会保険・社会福祉・介護事業）



（資料出所）厚生労働省「令和5年雇用動向調査」

※新卒以外とは、雇用動向調査における、入職者のうち、未就業入職者のうち、新規学卒者を除いたもの。

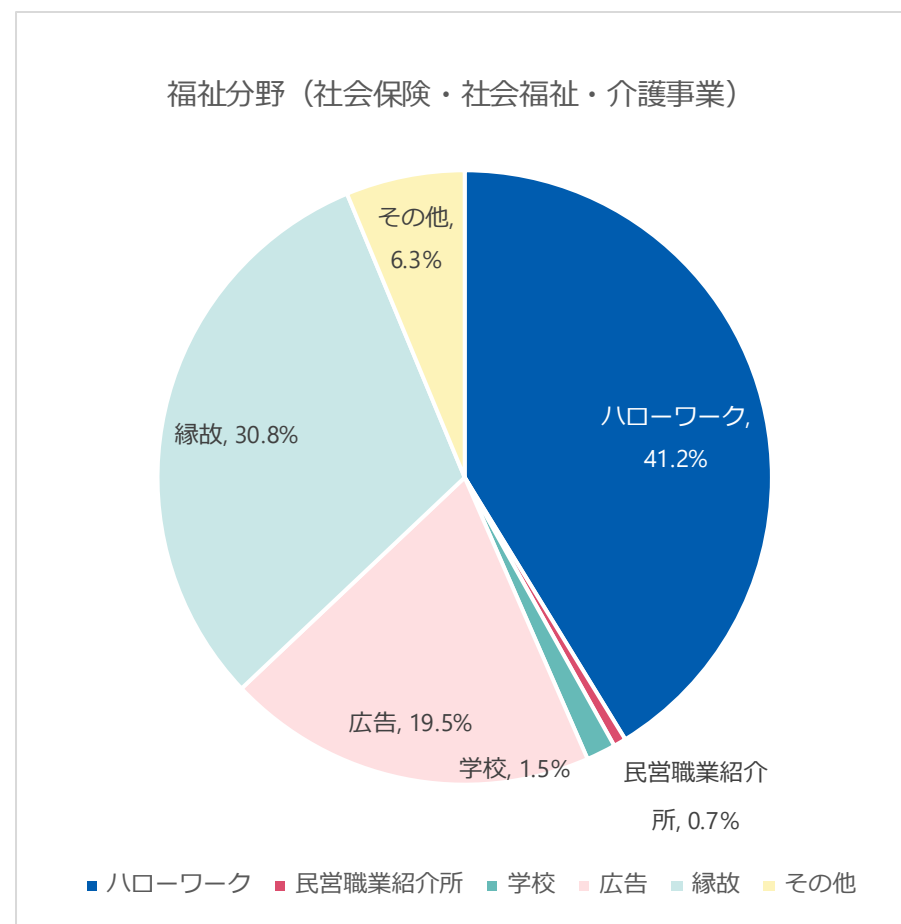
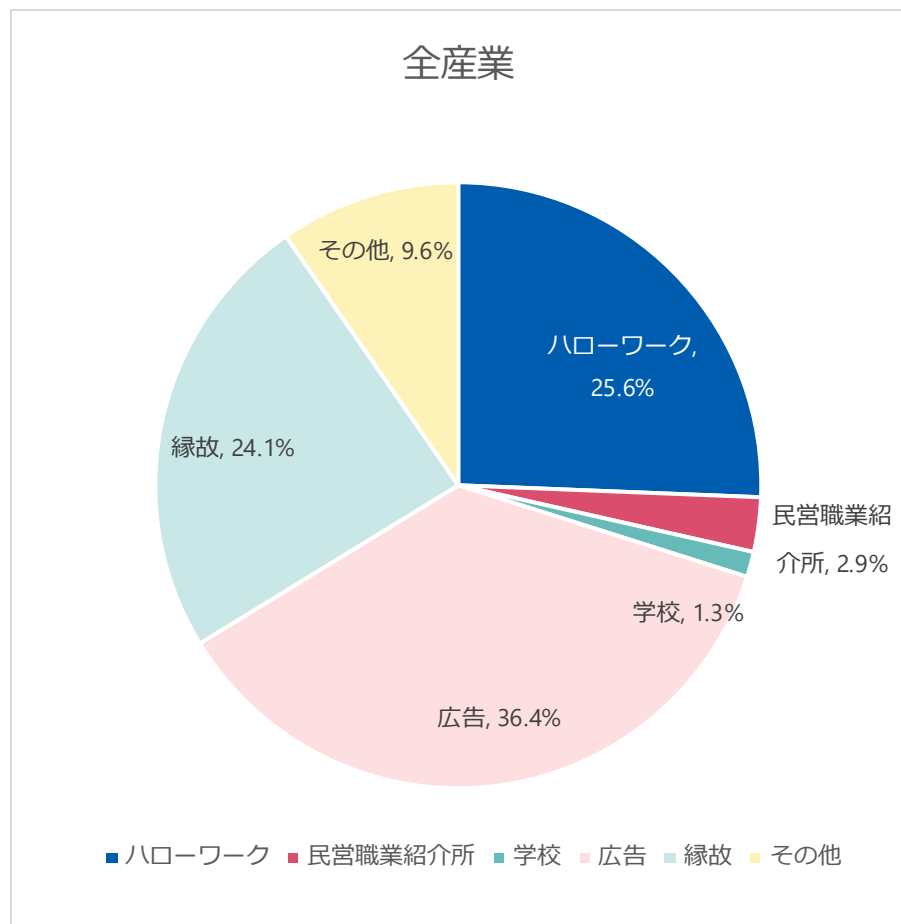
※「社会保険・社会福祉・介護事業」とは、全産業の中から「社会保険、社会福祉及び介護に関するサービスを提供する事業所」を抜粋したもの。

※「ハローワーク」は、「ハローワークインターネットサービス」を含む。

※「その他」は、「出向」、「出向先からの復帰」を含む。

## (参考) 入職経路（新卒以外）全産業と福祉分野の比較（2013年）

- 平成25(2013)年の福祉分野（社会保険・社会福祉・介護事業）の入職経路を見ると、「ハローワーク」「縁故」、「広告」、の割合が多く占める。
- また、全産業と福祉分野の入職経路を見ると、福祉分野は、全産業と比較し、「ハローワーク」、「縁故」の割合が高い。



（資料出所）厚生労働省「平成25年雇用動向調査」

※新卒以外とは、雇用動向調査における、入職者のうち、未就業入職者のうち、新規学卒者を除いたもの。

※「社会保険・社会福祉・介護事業」とは、全産業の中から「社会保険、社会福祉及び介護に関するサービスを提供する事業所」を抜粋したもの。

※「ハローワーク」は、「ハローワークインターネットサービス」を含む。

※「その他」は、「出向」、「出向先からの復帰」を含む。

- 介護職員の年齢構成は、介護職員（施設等）については30～59歳、訪問介護員については40～59歳が主流となっている。
- 男女別に見ると、介護職員（施設等）、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については30～49歳が主流であるが、女性については40歳以上の割合が高くなっている。

1 就業形態

|           | 無期雇用職員 | 有期雇用職員 |
|-----------|--------|--------|
| 介護職員（施設等） | 69.2%  | 23.7%  |
| 訪問介護員     | 62.0%  | 30.3%  |

注）無期雇用職員：労働時間数にかかわらず雇用期間の定めがない者。（有期労働契約より無期労働契約に転換した者も含む）、有期雇用職員：無期雇用職員以外の労働者。（派遣労働者、委託業務従事者は含まない。）  
注）介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。  
注）無期・有期不明の回答があるため、合計しても100%とならない。  
【出典】令和5年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計

2 年齢構成（性別・職種別）

|           | 20歳未満 | 20～29歳 | 30～39歳 | 40～49歳 | 50～59歳 | 60～64歳 | 65～69歳 | 70歳以上 |
|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 介護職員（施設等） | 0.2%  | 8.7%   | 20.3%  | 28.2%  | 25.0%  | 8.9%   | 5.2%   | 2.5%  |
| 男性（27.2%） | 0.1%  | 11.8%  | 29.5%  | 32.6%  | 16.5%  | 4.8%   | 3.0%   | 1.3%  |
| 女性（72.4%） | 0.2%  | 7.5%   | 16.9%  | 26.7%  | 28.3%  | 10.5%  | 6.1%   | 2.9%  |
| 訪問介護員     | 0.2%  | 5.9%   | 13.9%  | 25.2%  | 28.4%  | 13.1%  | 6.9%   | 5.7%  |
| 男性（16.6%） | 0.2%  | 14.0%  | 26.8%  | 29.6%  | 17.1%  | 5.9%   | 3.2%   | 2.7%  |
| 女性（83.0%） | 0.2%  | 4.2%   | 11.4%  | 24.4%  | 30.8%  | 14.5%  | 7.6%   | 6.3%  |

【出典】令和5年度介護労働実態調査（公益財団法人介護労働安定センター）結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。  
注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とならない。

## 介護職員の現状② 勤続年数

- 介護職員関係職種の勤続年数は、訪問介護職員、介護職員ともに5年以上10年未満の割合が最も多い。
- 介護福祉士の過半数は、5年以上同一の事業所で勤務している。

|            | 職種    |       | 保有資格  |               |       |
|------------|-------|-------|-------|---------------|-------|
|            | 訪問介護員 | 介護職員  | 無資格   | 介護職員<br>初任者研修 | 介護福祉士 |
| 1年未満       | 10.4% | 7.9%  | 15.9% | 11.0%         | 6.2%  |
| 1年以上3年未満   | 18.6% | 16.7% | 26.7% | 23.8%         | 13.1% |
| 3年以上5年未満   | 13.5% | 14.3% | 17.5% | 16.8%         | 12.9% |
| 5年以上10年未満  | 25.2% | 27.6% | 24.7% | 32.8%         | 28.4% |
| 10年以上15年未満 | 16.1% | 17.8% | 10.0% | 9.4%          | 20.0% |
| 15年以上      | 14.1% | 14.3% | 4.6%  | 4.9%          | 18.2% |
| 平均勤続年数     | 7.5年  | 7.9年  | 5.1年  | 5.6年          | 8.9年  |

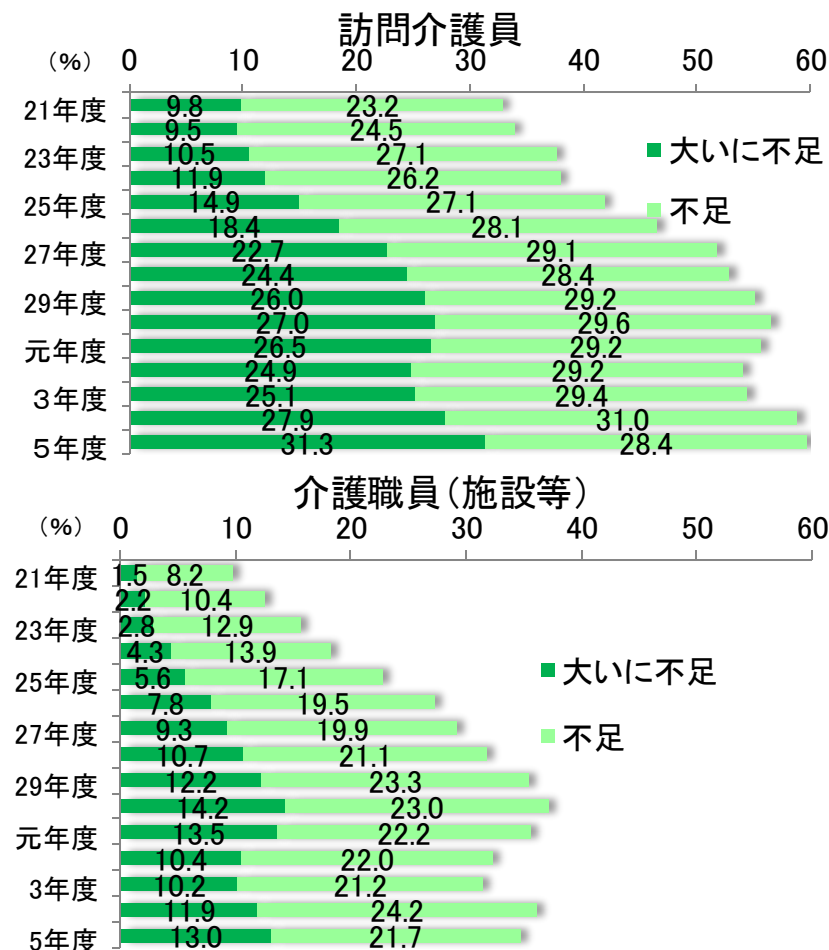
注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

注) 調査において無回答のものがあ、合計しても100%とはならない。

【出典】令和5年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)の結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計

# 介護サービス事業所における従業員の過不足の状況

○ 介護サービス事業所における人手不足感は微減するも、訪問介護の人手不足感が特に強い。不足の理由に採用が困難であることを挙げる割合が高い。

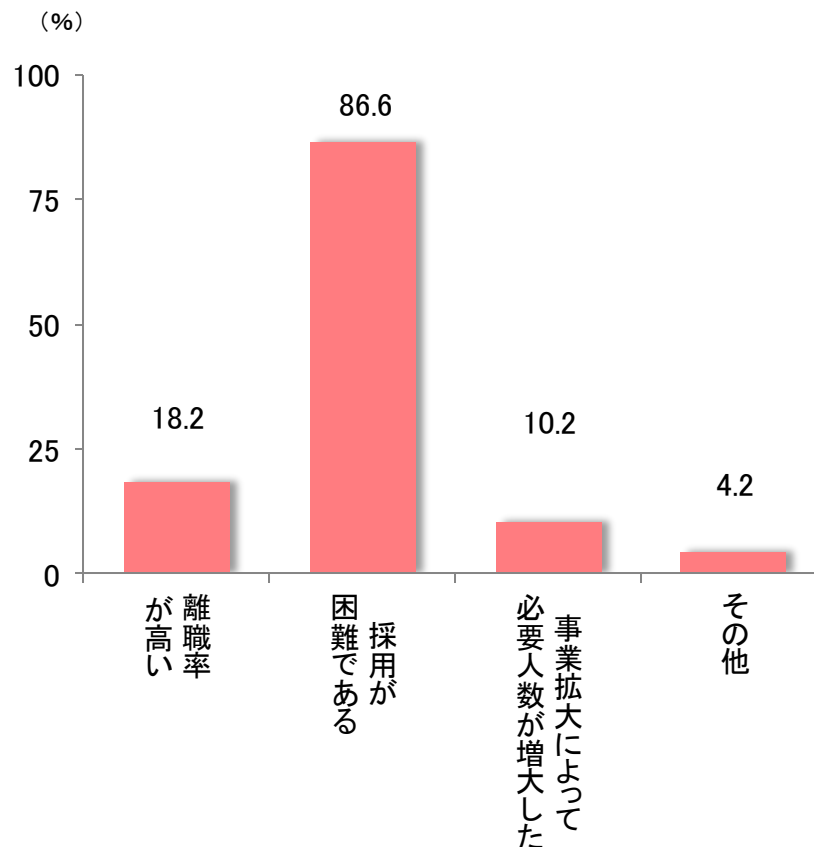


注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。

訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成21～令和5年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)

## 不足している理由(複数回答)



注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体で見た場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。

【出典】令和2年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)

## 介護人材確保策（総論）

# 総合的な介護人材確保対策(主な取組)

## ①介護職員の 処遇改善

- 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。

- 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。
  - ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。
  - ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。

## ②多様な人材の 確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援

- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施

## ③離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進
- 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進(介護報酬上の評価の新設等)
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援

- 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

## ④介護職の 魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進

- 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

## ⑤外国人材の 受入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)
- 介護福祉士国家試験に向けた学習支援(多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催)

- 海外12カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施
- 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR
- 働きやすい職場環境の構築支援(国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等)

# 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）

※メニュー事業の全体

令和7年度当初予算額 97億円（97億円） ※（）内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

- 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を支援する。

## 2 事業の概要・実施主体等

都道府県計画を踏まえて事業を実施。（実施主体：都道府県、負担割合：国2/3・都道府県1/3、令和5年度交付実績：46都道府県）

※赤字下線は令和7年度新規・拡充等

### 参入促進

- 地域における介護のしごとの魅力発信
- 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
- 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援
- 介護未経験者に対する研修支援
- 介護事業所におけるインターンシップや介護の周辺業務等の体験など、多様な世代を対象とした介護の職場体験支援
- 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、参入促進セミナーの実施、ボランティアセンターやシルバー人材センター等との連携強化
- 人材確保のためのボランティアポイント活用支援
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 介護福祉士国家資格取得を目指す外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備
- 福祉系高校修学資金貸付、時短勤務、副業・兼業、選択的週休3日制等の多様な働き方のモデル実施
- 介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化 等

### 資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
  - ・経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修、喀痰吸引等研修、介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
  - ・介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施
- 潜在介護福祉士の再就業促進
  - ・知識や技術を再確認するための研修の実施
  - ・離職した介護福祉士の所在やニーズ等の把握
- チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修
- 地域における認知症施策の底上げ・充実支援
- 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
  - ・生活支援コーディネーターの養成のための研修
- 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成
- 介護施設等防災リーダーの養成
- 外国人介護人材の研修支援
- 外国人介護福祉士候補者に対する受入施設における学習支援 等

### 労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター（新人指導担当者）養成研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
  - ・管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催、両立支援等環境整備
  - ・介護従事者の負担軽減に資する介護テクノロジー（介護ロボット・ICT）の導入支援（拡充・変更）
  - ・総合相談センターの設置等、介護生産性向上の推進
- 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援
- 子育て支援のための代替職員のマッチング等の介護職員に対する育児支援
- 介護職員に対する悩み相談窓口の設置
- ハラスメント対策の推進
- 若手介護職員の交流の推進
- 外国人介護人材受入施設等環境整備
- 訪問介護等サービス提供体制確保支援事業

等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位、市区町村単位での協議会等の設置
- 介護人材育成や雇用管理体制の改善等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営・事業者表彰支援
- 離島、中山間地域等への人材確保支援

# 介護保険事業(支援)計画について

- 保険給付の円滑な実施のため、3年間で1期とする介護保険事業（支援）計画を策定している。

## 国の基本指針（法第116条、9期指針：令和6年厚生労働省告示第18号）

- 介護保険法第116条第1項に基づき、地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律に規定する総合確保方針に即して、国が介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本指針を定める  
※市町村等が介護サービス量を見込むに当たり参酌する標準を示す

## 市町村介護保険事業計画（法第117条）

- 区域（日常生活圏域）の設定
- 各年度における種類ごとの介護サービス量の見込み（区域毎）
- 各年度における必要定員総数（区域毎）  
※認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- 各年度における地域支援事業の量の見込み
- 介護予防・重度化防止等の取組内容及び目標
- その他の事項

## 保険料の設定等

- 保険料の設定
- 市町村長は、地域密着型の施設等について、必要定員総数を超える場合に、指定をしないことができる。

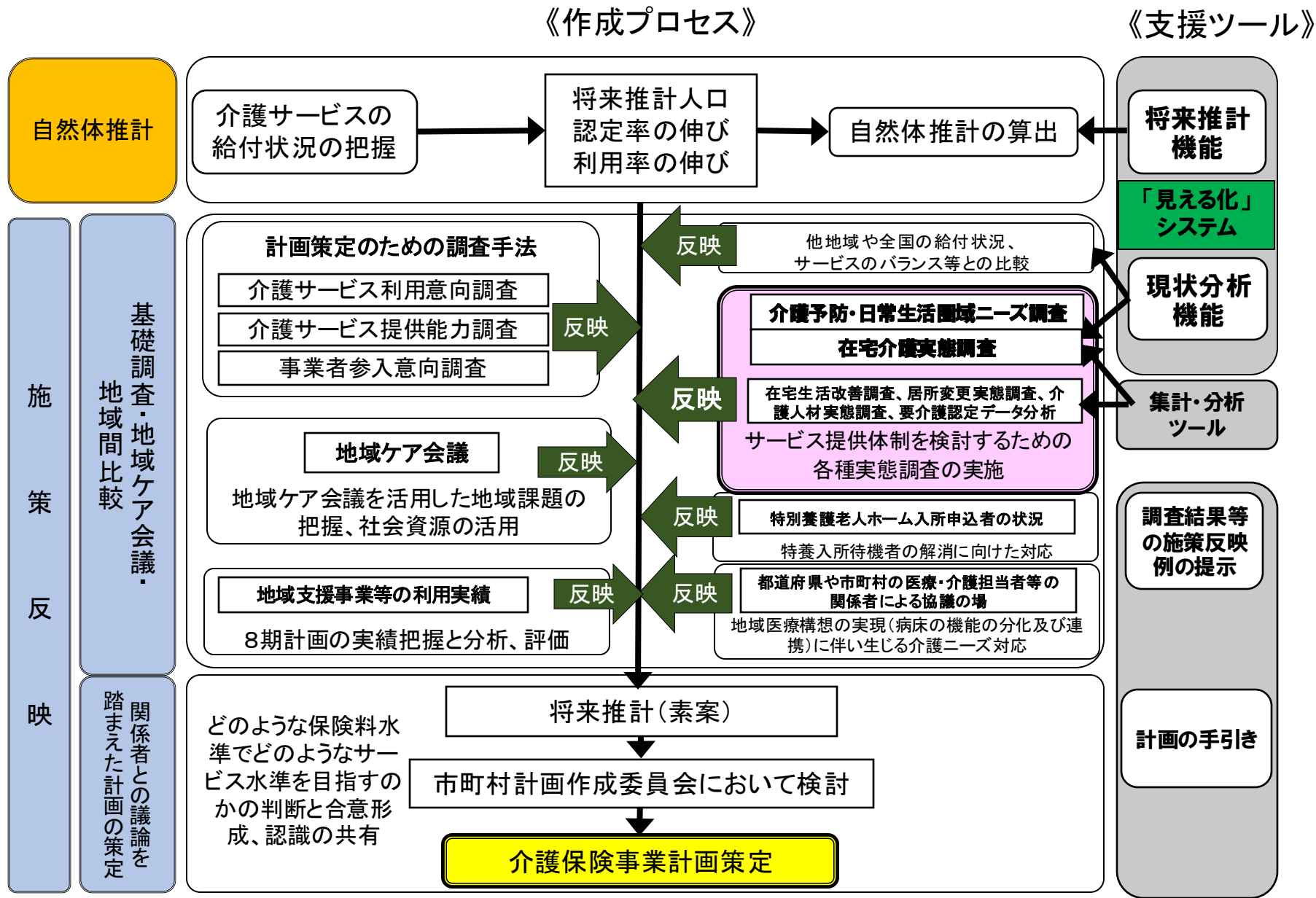
## 都道府県介護保険事業支援計画（法第118条）

- 区域（老人福祉圏域）の設定
- 市町村の計画を踏まえて、介護サービス量の見込み（区域毎）
- 各年度における必要定員総数（区域毎）  
※介護保険施設、介護専用型特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護  
※混合型特定施設に係る必要定員総数を設定することもできる（任意）
- 市町村が行う介護予防・重度化防止等の支援内容及び目標
- その他の事項

## 基盤整備

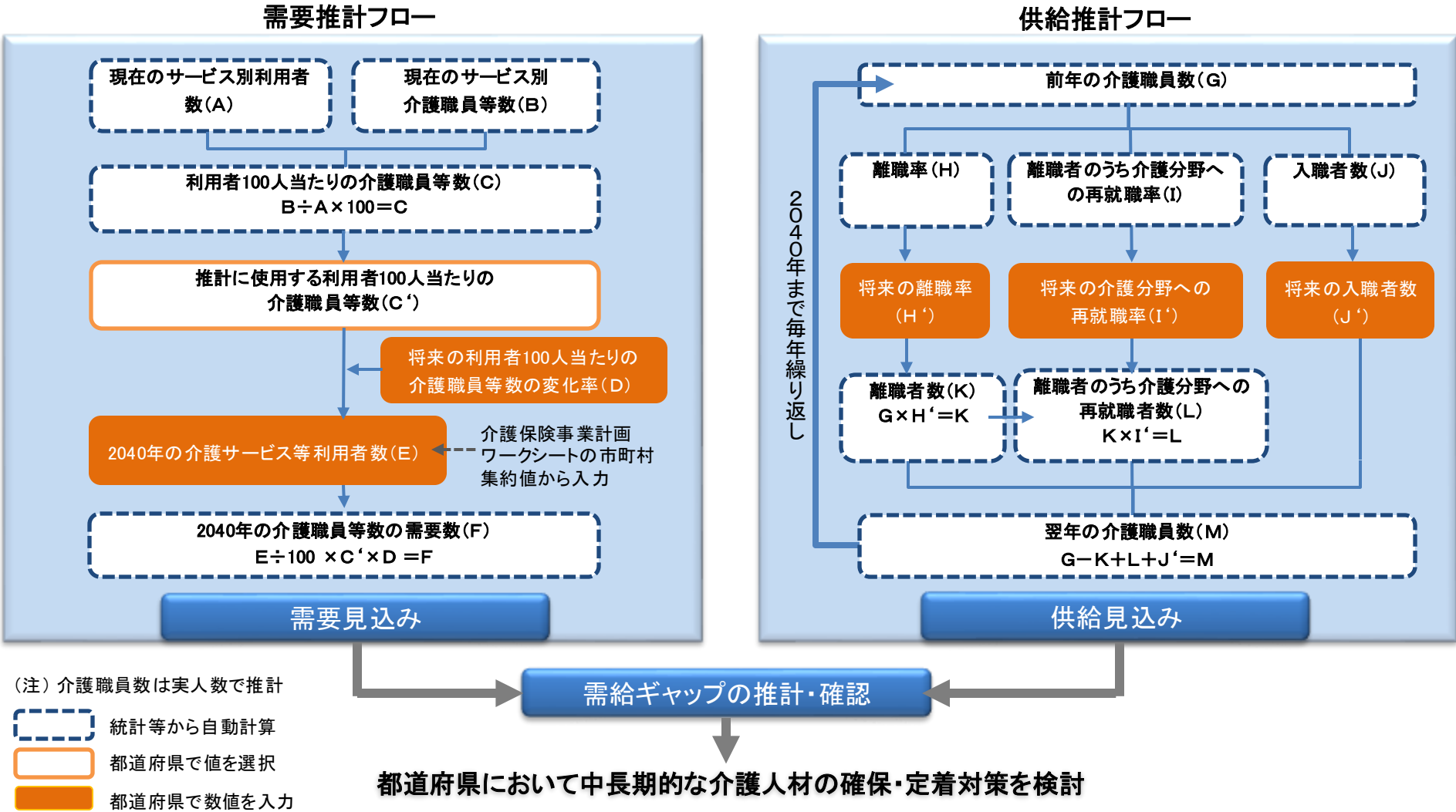
- 都道府県知事は、介護保険施設等について、必要定員総数を超える場合に、指定等をしないことができる。

# 第9期介護保険事業計画の作成プロセスと支援ツールイメージ



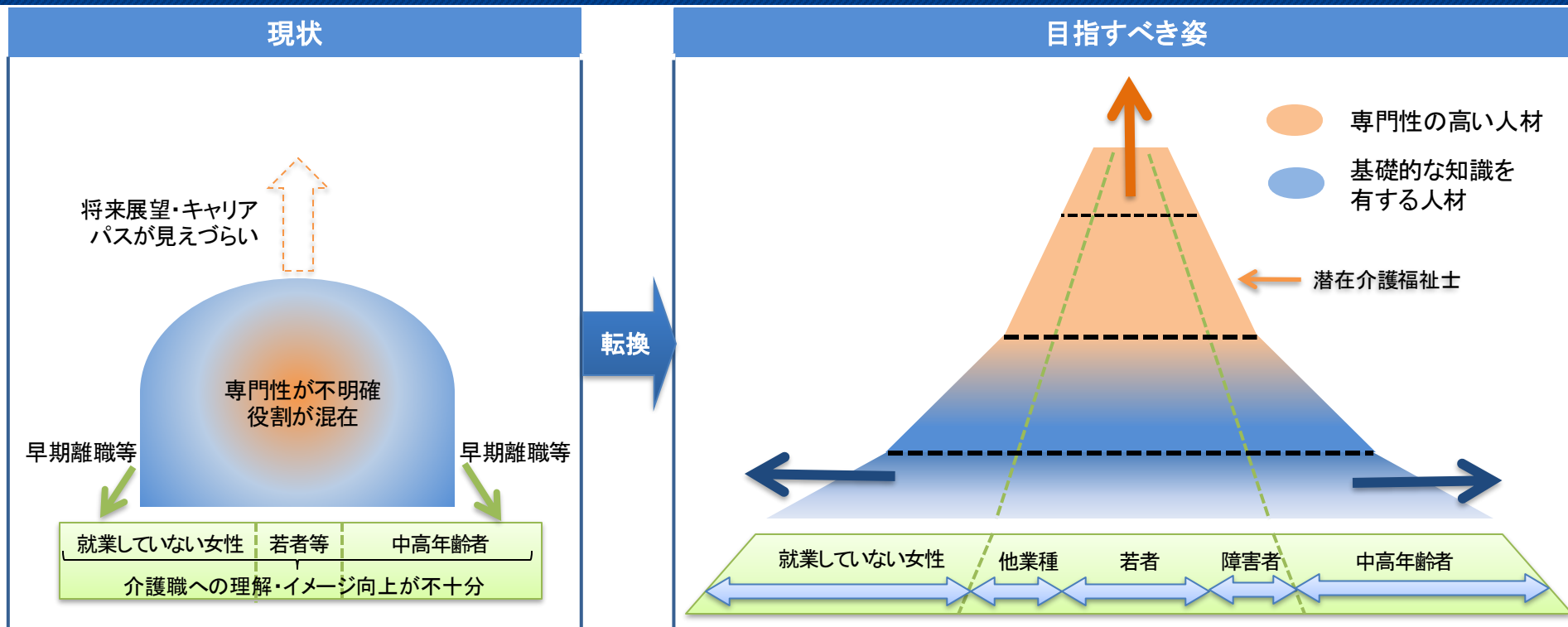
介護人材需給推計における推計フロー

- 介護人材需給推計においては、「介護人材需給推計ワークシート」を活用。
- 具体的には、地域の実情に応じた中長期的な介護人材確保対策の検討に資するよう、都道府県ごとに将来の需要と供給ごとに推計を行い、その差分を需給ギャップとして把握（各推計フローは下図のとおり）。



# 介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

平成27年2月25日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書



|            |            |                            |
|------------|------------|----------------------------|
| 参入促進       | 1. すそ野を拡げる | 人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る |
| 労働環境・処遇の改善 | 2. 道を作る    | 本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する  |
|            | 3. 長く歩み続ける | いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る    |
| 資質の向上      | 4. 山を高くする  | 専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す   |
|            | 5. 標高を定める  | 限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める   |

国・地域の基盤整備



# 「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」 (令和5年度老人保健健康増進等事業) 報告書(概要)

株式会社日本能率協会

## ＜山脈型キャリアモデルに対応する役割・研修体系例＞

山脈型キャリアモデルに示した介護職のキャリア①～⑥について、それぞれに対応する役割と研修体系例を整理。この他、ICTの活用やノーリフトケアに関する研修等、記載されていない研修を含めて介護職としての知識や技術を身につけたり、アップデートするための研修を受講することが求められる。

### ④介護実践(知識と技術の獲得を目指す)

| 役割(例)                             | 介護福祉士資格取得以前における制度に位置づけられた研修等                      |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------|
| 介護従事者<br>・介護助手<br>・介護職員<br>・訪問介護員 | ・介護福祉士実務者研修<br>・介護職員初任者研修<br>・生活援助従事者研修<br>・入門的研修 |

### ①介護実践の深化(専門職としての深化)

| 役割(例)                                                   | ①にたどりつき、上っていくための研修(例)                                     |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| ・サブユニットリーダー<br>・場面ごとの取りまとめ役<br>(日勤リーダー、夏祭り等のイベントのリーダー等) | ・認知症介護実践者研修<br>・介護福祉士基本研修<br>・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(初任者コース) |

### ②育成・指導

| 役割(例)                                                    | ②にたどりつき、上っていくための研修(例)                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ・新人職員の指導<br>・実習指導者<br>・アセッサー<br>・サービス提供責任者<br>・事業所内研修責任者 | ・介護福祉士ファーストステップ研修<br>・認知症介護実践リーダー研修<br>・ユニットリーダー研修<br>・認定介護福祉士養成研修<br>・認知症介護指導者養成研修<br>・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(中級職員コース)<br>・介護福祉士実習指導者講習会<br>・アセッサー講習<br>※その他、サービス提供責任者研修、エルダー、メンター研修等が各地で実施されている |

### ③サービスのマネジメント(介護職のまとめ役)

| 役割(例)                                           | ③にたどりつき、上っていくための研修(例)                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ・ユニットリーダー<br>・フロアリーダー<br>・サービス提供責任者<br>・主任・介護課長 | ・介護福祉士ファーストステップ研修<br>・認知症介護実践リーダー研修<br>・ユニットリーダー研修<br>・認定介護福祉士養成研修<br>・認知症介護指導者養成研修<br>・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(チームリーダーコース)<br>・小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修<br>※その他、サービス提供責任者研修等が各地で実施されている |

### ④認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

| 役割(例)                            | ④にたどりつき、上っていくための研修(例)                                                               |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 認知症ケア委員会や<br>感染症委員会等の<br>委員会メンバー | ・介護福祉士ファーストステップ研修<br>・認知症介護実践リーダー研修<br>・ユニットリーダー研修<br>・認定介護福祉士養成研修<br>・認知症介護指導者養成研修 |

### ⑤現場に加え地域全体の介護力向上を進める

| 役割(例)                                                                                                | ⑤にたどりつき、上っていくための研修(例)         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| ・地域の他の事業所での講師<br>・地域の介護講座の講師、<br>小中学校での職場体験授業の<br>講師、福祉教育の講師<br>・介護のしごとの魅力を伝える<br>活動<br>・介護福祉士養成校の講師 | ・認定介護福祉士養成研修<br>・認知症介護指導者養成研修 |

### ⑥経営のマネジメント

| 役割(例)                                 | ⑥にたどりつき、上っていくための研修(例)                                                           |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| ・施設長・所長<br>・管理者<br>・副施設長・副所長<br>・介護課長 | ・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(管理職員コース)<br>・認知症対応型サービス事業管理者研修<br>※その他、管理者向け研修等が各地で実施されている |

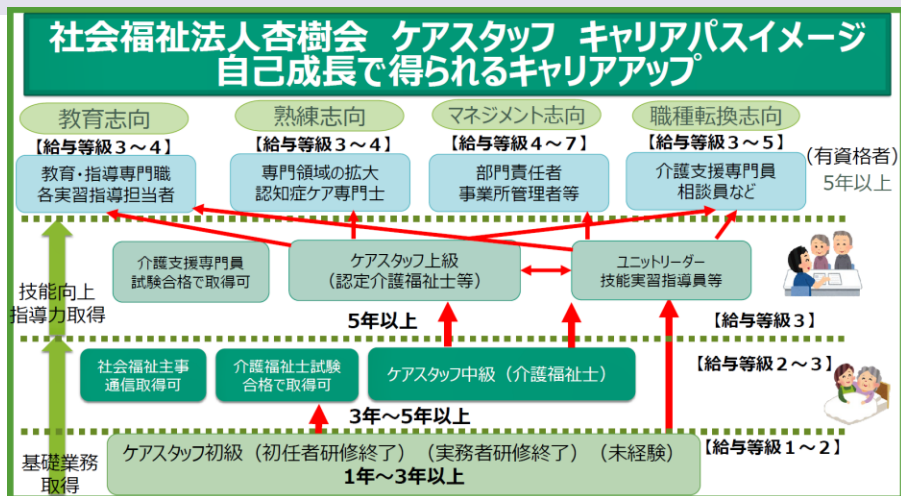
出典:令和5年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」報告書(令和6年3月:株式会社日本能率協会)より引用・一部編集



# 【参考】多様なキャリアパスを明確化し、職員のキャリアアップを支援する仕組みを整備した事例

～社会福祉法人 杏樹会～

- 法人内で歩める多様なキャリアパス（教育志向、熟練志向、マネジメント志向、職種転換志向）のイメージを視覚化し、各キャリアに求められる仕事を職務記述書で明確化。
- 個々の職員の意向に沿ったキャリアパスビジョンシート（キャリアアップ計画）を作成し、その目標に沿って育成を実施。
- 客観的で根拠のある評価を行うため、OJTチェック表等を活用し、定期面談で日々の成長を双方で確認。
- 各キャリアと給与等級を紐づけ、それぞれの職員が多様な経験を重ね、将来のキャリアイメージを描きながら業務に従事できる仕組みを構築



## OJTプログラム

育成期間中は現場におけるOJT進捗を可視化するために、チェック表や育成計画用のシート等を活用して定期的な振り返りを行う。



- OJTチェック表は、各キャリアの介護職に求められる項目について、本人と育成担当者ができたと納得してチェック終了。
- 職務上位者と育成担当者、本人は定期的に面談を行い、OJTの進捗などを確認する。

## キャリアアップ計画の作成

職務記述書と視覚化されたキャリア、紐付く給与イメージから自分が志望するコース（キャリアビジョン）を選ぶ。

- 1次2次育成者との面談を重ね、志望動機を掘り下げ、双方が納得できるキャリアアップ計画として作成。
- 次のキャリアを目指すために本人が行う具体的施策、育成者の支援方法の他、資格取得の目標なども設定する。



## 評価

職務記述書に沿った評価を年度末に実施。昇級の基準等を明確化している。

- 自己評価、1次・2次育成者評価、法人評価を実施。職務記述書、OJTプログラム、評価表を連動させているため、到達度が明瞭となり、面談者の主観に影響されにくい評価制度を実施。
- 評価に基づき、次のキャリアアップ計画につなげていく。

職務記述書  
当該キャリアで  
修得すべきこと

給与等級  
当該キャリアで  
得られる対価

# 介護のしごと魅力発信等事業

令和7年度当初予算額

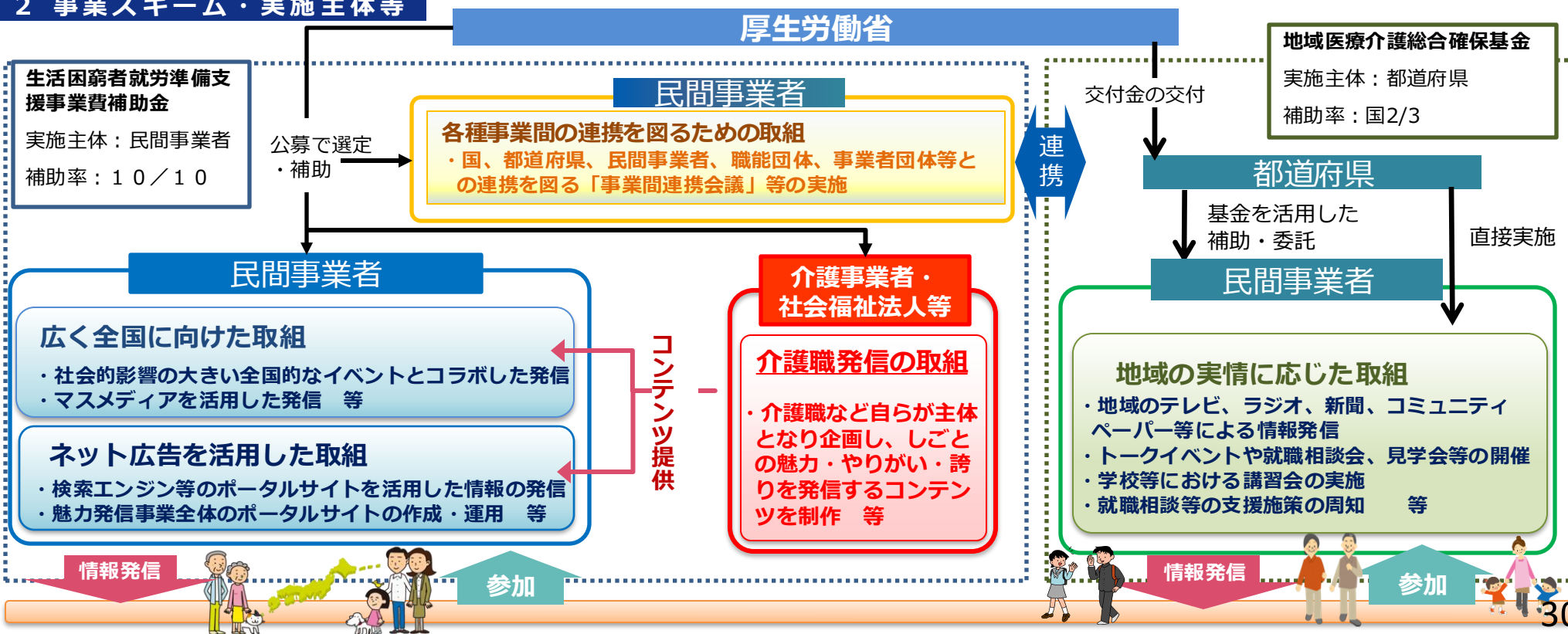
生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 4.0億円 (4.4億円)  
都道府県実施分：地域医療介護総合確保基金97億円の内数 (97億円の内数)

※( )内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

- 介護人材の確保にあたっては、人材の裾野の拡大を進めて多様な人材の参入促進を図ることが必要であることから、平成30年度以降、介護の仕事のイメージや社会的評価の向上、理解の促進を図るため、介護の仕事の魅力発信に関する取組を実施してきた。
- 厚労省においては、発信力がある事業者による全国的なイベントやマスメディア、ネット広告などの企画・発信を行いつつ、最前線である現場の視点から、介護職など自らが主体となり、自らの声で仕事の魅力・やりがい・誇りを発信するコンテンツの企画・制作等を行い、発信力のある事業者と連携して広く発信することで、事業効果の最大化を図る。
- 都道府県においては、地域医療介護総合確保基金を活用し、地域の社会資源や人口構成等の実情に応じた介護の仕事の魅力発信や、求職者に対する支援施策等の周知を行うことにより、多様な人材の参入促進・定着を図る。

## 2 事業スキーム・実施主体等



# 介護のしごとと魅力発信ポータルサイト（介護のしごとと魅力発信等事業）

介護の仕事 魅力発信ポータル

知る。わかる。  
介護のしごと

01  
スペシャル  
コンテンツ

02  
「介護のしごと」  
とは？

03  
実際どうなの？  
介護のしごと

04  
さまざまな介護の  
しごとのカタチ

05  
現役介護職員による  
魅力発信

06  
「介護のしごと」を  
もっと知る

文字サイズの変更 標準 大 特:

## 介護の仕事 魅力発信ポータル 「知る。わかる。介護のしごと」とは？

介護の仕事は、食事や入浴などの介助だけでなく、  
利用者とその家族が心身ともに満たされ、  
生きる希望を持ち続けられることを目的とした仕事です。  
本ポータルサイトでは、そんな介護の仕事の魅力や  
やりがいを広く発信していきます。

介護の仕事 魅力発信ポータル

知る。わかる。  
介護のしごと



## 介護のしごとと魅力発信ポータルサイト 「知る。わかる。介護のしごと」

<https://kaigonoshigoto.jp/>



描き下ろしマンガ  
公開中！

左ききのエレン  
特別編  
「ケアワーカーの対話」

### NEWS

介護のしごとの最新情報と魅力をお届けします。



ケアするしごとパー 開催！ (12/13)

Fri)

#メディアによる発信 2024.12.6



OPEN FUKUSHI / 公開中

#介護職による発信 2024.12.3

## VOICE & INTERVIEW さまざまな介護のしごとのカタチ

04

### INTERVIEW

介護の現場で働く人やこれから介護職を目指す方々にインタビュー。  
これまでの経験やこれからのことを語ってもらいました。



「キツイ、ツライ」はもう古い！  
Z世代が介護の未来を変えていく

介護業界で働く若者の声 >



接客業から介護の世界へ。  
小さな幸せに寄り添う喜びを知った

実際に介護職に転職した人の声 >



競い合うのではなく支え合う。  
自分のままで誰かの役に立てる喜び

実際に介護職に転職した人の声 >

05

## FROM CARE WORKER 現役介護職員による魅力発信

### KAiGO PRiDE

詳細はこちら >

「KAiGO PRiDE」は、厚生労働省主導のプロジェクトから誕生し、「KAiGO X Creative」をコンセプトに、現役介護職員の真実の声を核にしたコンテンツで介護の魅力を全国に発信。ポートレート撮影や展示会、TV-CMなど多様な魅力発信活動を通じ、介護のブランディングを強化しています。



### アンバサダーによる連携発信活動

全国で養成された150名以上の介護職アンバサダーが、自治体や介護関連団体からの依頼に基づき出前講座やイベントに参加します。ぜひ依頼をご検討ください。



### アンバサダートークシリーズ

アンバサダーが主役となり、様々なテーマについて話し合う動画やライブ配信を行っています。毎月ライブ配信を行い、リアルな声を通じて業界の課題や魅力、誇りあふれるエピソードを伝えます。

# 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の概要

## 目的

- 社会福祉施設職員等退職手当共済制度は、民間社会福祉施設経営者の相互扶助の精神に基づき、昭和36年より「社会福祉施設職員等退職手当共済法」に基づき実施。
- 社会福祉法人の経営する社会福祉施設等の職員の待遇改善により、職員の身分の安定を図り、もって社会福祉事業の振興に寄与することを目的としている。

## 概要

【実施主体】（独）福祉医療機構

【加入対象となる施設・事業】

社会福祉法人が経営する

- ① 社会福祉施設等（保育所等）
- ② 特定介護保険施設等（特養、障害者支援施設等）
- ③ 申出施設等（介護老人保健施設等）

【財政方式】 賦課方式

【支給財源】

- ① 社会福祉施設等  
（1人当たり掛金 年額47,500円 [R7年度]）

|                    |          |          |
|--------------------|----------|----------|
| 経営者<br>(掛金)<br>1/3 | 国<br>1/3 | 県<br>1/3 |
|--------------------|----------|----------|

- ② 特定介護保険施設等、③ 申出施設等  
（1人当たり掛金 年額142,500円 [R7年度]）

|                       |
|-----------------------|
| 経営者<br>(掛金が3倍)<br>3/3 |
|-----------------------|

【被共済職員数】 881,543人 (R6.4.1現在)

【支給者数】 82,428人 (R6年度実績)

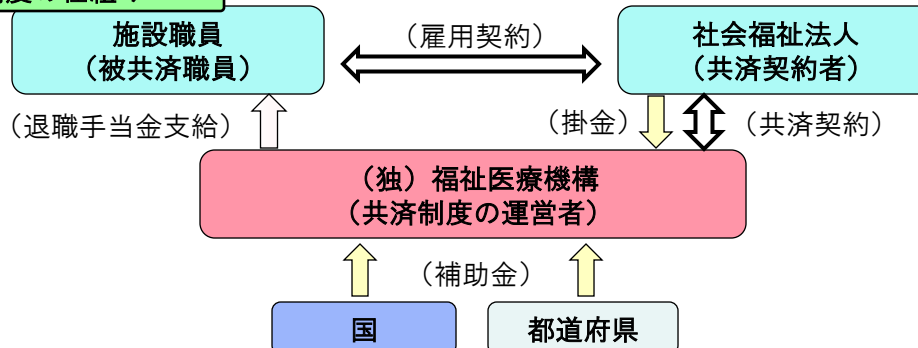
【支給総額】 1,405.6億円 (R6年度実績)

【支給平均】 1,705,197円 (R6年度実績)

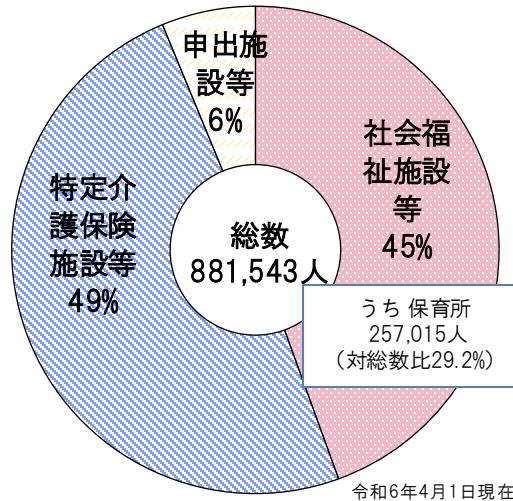
【国庫補助額】 292.8億円 (R7年度予算)

※うち、児童福祉に係る施設・事業分(206.4億円)はこども家庭庁が計上

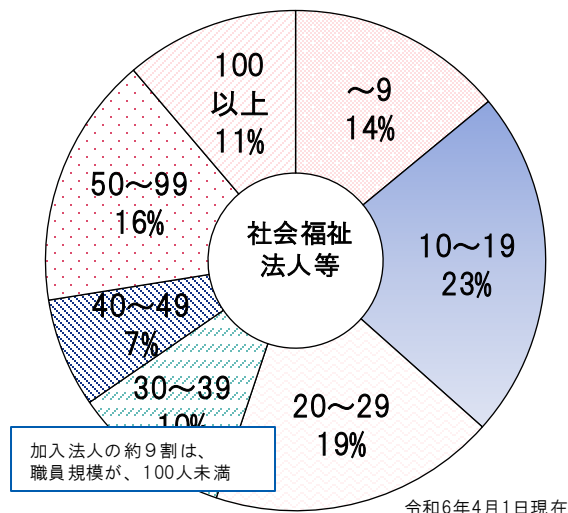
## 制度の仕組み



## 被共済職員の施設別内訳



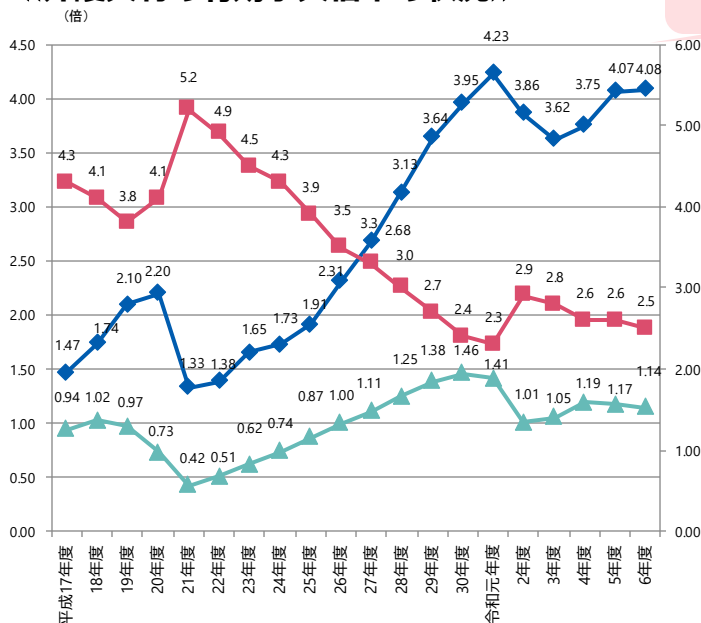
## 加入社会福祉法人等の職員規模別内訳



# 介護人材確保に対する考え方について

- 介護関係職種は他産業と比較し有効求人倍率が高く、人材確保に課題を抱える中、昨今の賃上げで先行する他産業と人材の引き合いとなっている状況にあり、介護分野の人材確保が大変厳しい状況にある。今後、高齢者の増加と生産年齢人口の減少が進む中、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるよう、サービス提供体制の構築やその担い手を確保することは喫緊の課題と認識。  
そのため、介護分野への人材の新規参入を進めることと、現在働いている方々の定着支援を進めることの両方に取り組んでいく必要がある。
- 必要な介護人材の確保に向けては、累次にわたる処遇改善の取組に加え、ICT等のテクノロジーを活用した生産性向上の推進による現場の負担軽減・職場環境の改善、外国人介護人材の受入環境整備など、人材の参入・定着の促進に向けて、総合的な対策に取り組んでおり、引き続き、様々な対策を推進する。
- 2040年に向けては、人口減少によるサービス需要の変化に地域差があることから、介護サービス提供体制や人材確保のあり方などについて、本部会等の関係審議会において議論していく。

＜＜介護人材の有効求人倍率の状況＞＞



出典:厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

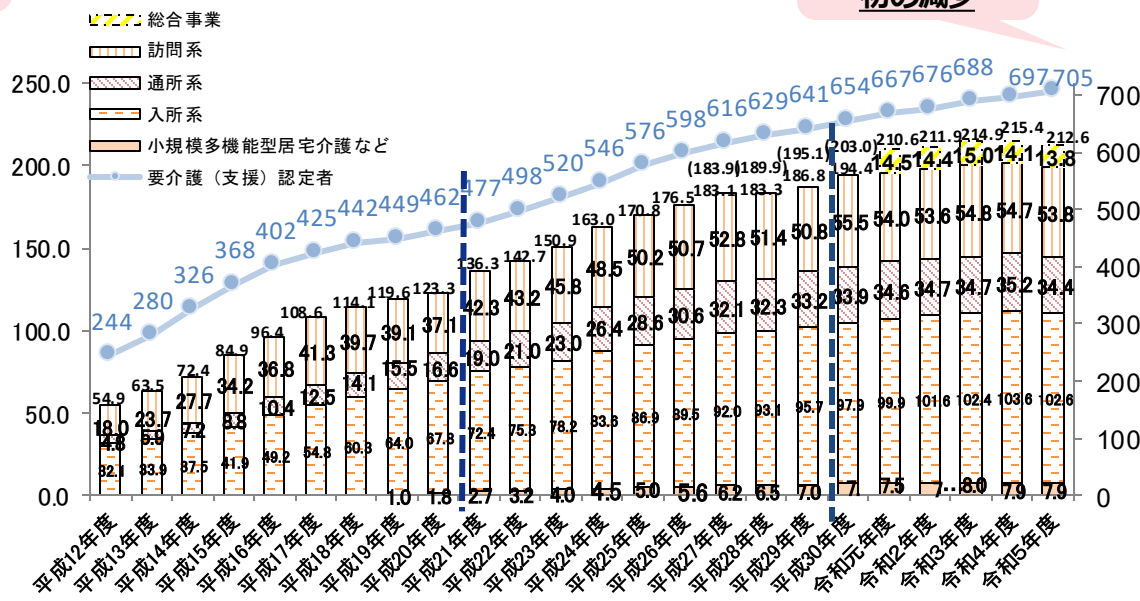
介護関係職種  
は約4倍と  
高い水準

有効求人倍率  
(介護関係職種)

失業率(右目盛)

有効求人倍率  
(全職業)

＜＜介護職員数の推移＞＞



出典:厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

介護職員数は  
令和5年度に  
初の減少

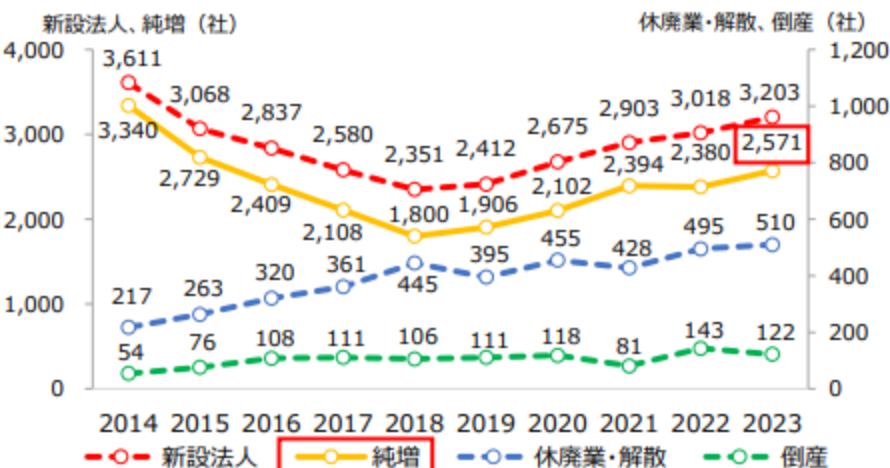
# 介護事業者・介護職員の状況と対応

参考 令和7年4月23日 財政制度等審議会財政制度分科会 事務局（財務省）提出資料

- 介護分野以外も含め、日本全体で高齢化・人手不足等を理由とした倒産が増加する一方で、介護事業における新設法人は増加を続けており、差し引きで介護事業者は増加。今後の生産年齢人口の減少を踏まえれば、介護分野にばかり人材が集中するのは適切でないことから、処遇改善のみにより新たな人手を求めるのではなく、既存の人材を大切にしながら生産性の向上や職場環境整備等に取り組む事業者が利用者・職員に選ばれていくことが重要。（※過疎等地域事情には適切に対応する必要）

- 令和6年度改定により、同年9月時点で4.3%の賃金増。今後、事業者の経営状況や補正予算の活用状況等の実態把握を予定。

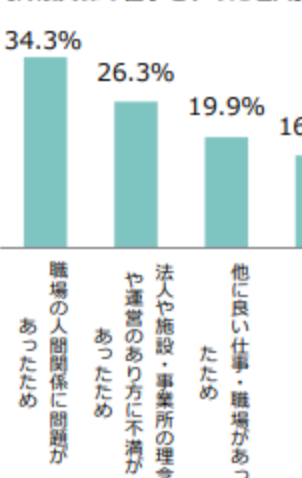
## ◆ 介護事業者新設、休業業・解散、倒産の状況



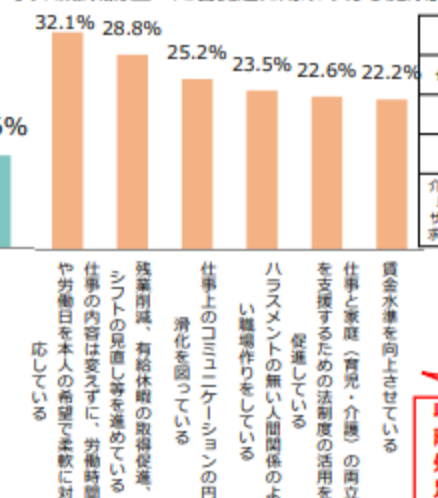
## ◆ 介護職員をとりまく状況

（出所）介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査」

### 【介護関係の仕事をやめた理由】



### 【早期離職防止・定着促進に効果のある施策】



### 【利用者・家族からのハラスメントの状況】

|                   | 訪問介護  | 通所介護  | ケアマネ  | 特定施設  | 特養    |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| セクハラ              | 7.7%  | 9.0%  | 3.5%  | 5.4%  | 9.2%  |
| 暴力                | 5.6%  | 8.7%  | 1.9%  | 19.5% | 26.2% |
| 暴言                | 21.9% | 18.0% | 22.8% | 30.7% | 29.5% |
| 介護保険以外のサービスを求められた | 31.2% | 11.6% | 34.1% | 8.7%  | 5.3%  |

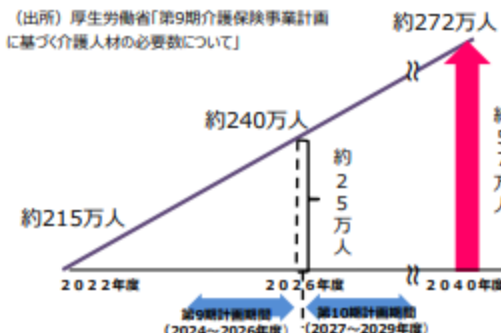
従業員間の人間関係に加え、利用者・家族からのハラスメントに適切に対応し、職員の心理的安全性を確保する必要。

収入・賃金以外に人間関係や働きやすさが離職率に影響。処遇改善加算における職場環境要件の充足が求められる。

（出所）東京商工リサーチ 2023年「老人福祉・介護事業者」新設法人調査を元に財務省作成  
（注）「純増」数は、「新設法人」数から「休業業・解散」「倒産」数を引いたもの

## ◆ 今後の介護職員の「必要数」推計

（出所）厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」



## ◆ 人手不足倒産の状況（東京商工リサーチ記事）

2024年に「人手不足」が一因となった倒産は、2013年以降で最多の289件（前年比81.7%増）に達した。「求人難」が114件（同96.5%増）、「人件費高騰」が104件（同76.2%増）、「従業員退職」が71件（同69.0%増）で、いずれも最多を更新した。（中略）  
「人手不足」倒産の産業別は、サービス業他88件（前年比60.0%増）、建設業75件（同158.6%増）、運輸業69件（同76.9%増）など、労働集約型産業で増加が目立つ。

## ◆ 介護従事者処遇状況等調査の結果

（9月時点の賃金の比較）

|         | 令和6年   | 令和5年   | 増加額          |
|---------|--------|--------|--------------|
| 基本給等※1  | 25.4万円 | 24.3万円 | 1.1万円(4.6%増) |
| 平均給与等※2 | 33.8万円 | 32.4万円 | 1.4万円(4.3%増) |

※1 基本給+毎月決まって支払われる手当  
※2 基本給+手当+一時金

加算取得事業者においては、報酬改定で措置された水準以上の処遇改善を実施。引き続き、加算の取得促進や、補正予算を活用した処遇改善を推進。

## ◆ 今後の実態把握の取組の予定

### ○ 介護事業経営概況調査（令和7年5月～）

【ポイント】

- ・ 訪問介護等における移動手段・時間等の把握（集合住宅型との区別等）
- ・ 人材紹介手数料等の実態把握
- ・ 特別収入・特別支出（本部繰入経費等）の適切な反映

### ○ 令和6年度改定・令和6年度補正予算策に係る処遇状況等調査（令和7年度）

令和8年度以降の処遇改善についてはこれら調査の結果も踏まえ、財源とともに予算編成過程で検討。

## 【改革の方向性】（案）

- 引き続き、処遇改善加算の取得促進とあわせて、2024年度補正予算で措置（806億円）した介護人材確保・職場環境改善等事業等も活用し、**職場環境の整備や生産性向上等に取り組むことで、賃上げとともに人材の定着を推し進めるべき**。更なる措置については、一律の対応ではなく、事業者の経営状況等の実態把握を行った上で、介護事業の質の向上に繋がるような適切な在り方を検討すべき。

## 福祉人材センターなど関係機関の連携強化とプラットフォーム

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の取組

## 広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会

- 質の高い福祉・介護人材の育成及び安定的な確保を目的として、関係者の役割分担と連携・協働により、計画的かつ一体的に事業を推進するため、平成24年2月に行政や関係団体で構成する推進組織 **広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会** を設置（全国初）
- 平成24年度から、事業の3本柱（人材のマッチング、イメージ改善・理解促進、職場改善・資質向上）に沿って、3つの部会で事業を推進
- 令和6年度から、福祉介護人材の確保・育成・定着及び**生産性向上**に取り組むため、協議会を**広島県介護現場革新会議**としても位置付け、**介護職場サポートセンターひろしま（通称：介サポひろしま）**を開設し、介護生産性向上総合相談センター事業を開始し、3つの柱と**魅力発信**について見直しを実施  
**人材のマッチング・資質向上**      **職場改善・生産性向上**

### 【構成員】

県、教育委員会、県市長会、県町村会、労働局、介護労働安定センター、県社協、福祉・介護・看護・障害の関係団体、職能団体等が幅広く参加

### マッチング・魅力発信・資質向上部会

確保

育成

定着

- 社会福祉人材育成センターによる無料職業紹介、就職フェア 等
- ホームページ（ふくしかいごネットひろしま）による情報発信 等
- 学校訪問出前講座、魅力発信イベント、再就職支援、人材育成研修 等
- 地域協議会※** による地域人材確保

※市町ごとの地域人材確保等推進協議会

### 職場改善・生産性向上部会

育成

定着

生産性向上

- 生産性向上に係る取組支援 等  
**介護職場サポートセンターひろしま**  
(令和6年7月開設)
- 魅力ある福祉・介護の職場宣言  
ひろしまの認証 等
- 合同入職式、介護テクノロジー  
定着支援 等

# 介護の理解促進等に係る連携の例

広島県福祉・介護人材確保等  
総合支援協議会

## 1 概要

- 行政や職能団体、事業者団体で構成される「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を設置。
- 人材のマッチング、職場改善・資質向上、イメージ改善・理解促進を3本柱としてさまざまな取組を実施。
- 平成24年度から令和元年度まで、介護の日イベントとして、**介護の日フェスタ**を8年連続開催（令和2・3年度はコロナで中止）。
- 令和4年度は、介護の日フェスタをリニューアルし、若者の福祉・介護分野への参入促進を目的に、若者が未来に向けて福祉・介護の魅力を発信していくイベント「**カイゴのガッコウ**」を実施。
- イベントワーキングを設置し、大学生を含めた若いメンバーで検討し、県内の高校を回って校長先生に話をしながら、高校生の参加者を集めた。
- 当日は、福祉系高校の生徒による介護実習体験発表会、現役の職員が介護という仕事について語る「**現役職員のカタリバ**」、介護職員・住職・棺屋が共に看取りについて語る「**異色のクロストーク**」、来場者がお棺に入れる、**納棺体験**など工夫した内容に。

## 2 カイゴのガッコウが生まれるまで



<事業の3本柱>

人材の  
マッチング

職場改善  
資質向上

イメージ改善  
理解促進

(事業例)

- 無料職業紹介
- 就職フェア
- 再就職支援

- 経営セミナー
- 自己点検ツール
- 魅力ある職場宣言（認証制度）

- 介護の日フェスタ**
- 小中高大学出前講座**
- 若者向け情報誌 Gentle 発行

広島県介護福祉士会では10年前から実施する出前講座で関係を築いた学校に「カイゴのガッコウ」を案内

カイゴのガッコウ

リニューアル



若者の意見を取り入れ、「介護の学校」から「カイゴのガッコウ」へ名称変更

イベントワーキング

- 広島県及び市の老人施設連盟から若手の介護職員
- 県立高等学校教諭・広島国際大学4年生
- 広島県職員（医療介護基盤課）・広島県介護福祉士会員

若手を中心に  
に構成

## 趣旨・目的

- 静岡県社会福祉人材センターは、静岡労働局、ハローワーク、介護労働安定センター静岡支部と日常的に連携。  
(ハローワーク連携調整会議：年2回 (参加者) 労働局、拠点ハローワーク、人材バンク、人材センターの職員)
- 人材センター主催の相談会の周知協力のほか、ハローワークへの出張相談を年間で定期開催。(共催事業)
- 介護労働安定センターの実務者研修と人材センター主催の就職ガイダンス&ミニ就職相談会を同時開催。

## 取組内容

○人材センター主催「ミニ就職相談会」にハローワーク職員も参加。

☆R6：14回実施 参加者342人、相談391件、求職登録67人、採用64人

介護労働安定センターの実務者研修受講者(49人)が、授業の一環として参加  
(受講者には就職ガイダンスを事前に実施し、求職登録を案内)



○ハローワーク出張相談 (県内各地で定期開催)

ハローワークに出向き、マッチング担当者を講師とする就職ガイダンスと個別相談(福祉のお仕事相談)を実施する。

- ・12回/年×7か所(富士、沼津、清水、静岡、焼津、島田)
- ・11回/年×1か所(三島)
- ・6回/年×6か所(伊東、御殿場、富士宮、掛川、磐田、榛原)
- ・3回/年×1か所(下田)

☆R6：122回実施 相談435件、相談求職登録167人、採用53人

福祉のお仕事  
セミナー&相談会

会場内の人材センターブースをご利用ください。  
・施設の雇用担当の方が常駐し、直接お話しができます。  
・求職登録の方法や施設見学、施設体験、就職シミュレーションのご案内もします。  
・面接支援、再就職支援等についてもご説明します。

|                                                                                          |                                                                      |                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| ハローワーク下田<br>R7 5/27(火)・9/30(火)<br>R8 1/27(火)<br>13:30-15:00<br>0558-22-0288<br>下田市4-5-26 | ハローワーク伊東<br>偶数月第4火曜日<br>13:30-15:30<br>0557-37-2605<br>伊東市大塚1-9-15   | ハローワーク三島<br>毎月第3火曜日<br>9:30-11:30<br>055-980-1300<br>三島市文庫町1-3-112  |
| ハローワーク沼津<br>毎月第4水曜日<br>13:30-15:30<br>055-933-0165<br>沼津市市場町9-1                          | ハローワーク御殿場<br>偶数月第3水曜日<br>13:30-15:30<br>0550-82-0540<br>御殿場市市場中道133  | ハローワーク富士<br>毎月第2火曜日<br>13:30-15:30<br>0549-541-2151<br>(会場) 大東ビル    |
| ハローワーク富士宮<br>奇数月第4金曜日<br>13:30-15:30<br>0544-26-3126<br>富士宮市神田町14-3                      | ハローワーク清水<br>毎月第2月曜日<br>13:30-15:30<br>054-301-5609<br>静岡市清水区花原町12-15 | ハローワーク静岡<br>毎月第4水曜日<br>13:30-15:30<br>054-238-8609<br>静岡市駿河区西2-15-1 |
| ハローワーク焼津<br>毎月第2火曜日<br>13:30-15:30<br>054-628-5155<br>(会場) 市庁舎                           | ハローワーク島田<br>毎月第4水曜日<br>13:30-15:30<br>0547-36-8609<br>島田市本町1-577-4   | ハローワーク磐田<br>偶数月第4月曜日<br>13:30-15:30<br>0548-22-0149<br>(会場) カギノ本館2F |
| ハローワーク掛川<br>奇数月第4水曜日<br>13:30-15:30<br>0537-22-4185<br>掛川市駅前4-4                          | ハローワーク磐田<br>偶数月第3月曜日<br>13:30-15:30<br>0538-32-8181<br>磐田市長尾5509-8   | ハローワーク浜松<br>毎月第3金曜日<br>9:30-11:30<br>053-541-8609<br>(会場) 市会        |
|                                                                                          |                                                                      | ハローワーク浜松<br>毎月第3金曜日<br>9:30-11:30<br>053-541-8609<br>(会場) 市会        |

## 福祉のお仕事紹介



## 福祉人材確保・定着実践研究会（R5実績）

県内福祉施設採用担当者の有志のネットワークを令和元年度から立ち上げ、本音で語り合える関係を構築。Zoomや対面での意見交換会をベースとしているが、「大学への出前事業」など実働面においても、連絡一本で多数の協力申し出があるなど、**県域の人材確保のために動けるネットワーク組織**となっている。

- ✓ 登録法人は45法人、各回10~20法人が参加。
- ✓ 各法人の「人材確保・定着」についての情報交換と併せ、県域で取り組めるアイデアなど、**「静岡県全体の福祉人材確保・定着」のために何ができるのかを協議している。**

## &lt;令和5年度に実施した会議&gt;

- 夜勤（啓発マンガの企画会議）
- 福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会
- ダイレトリクルーティング／学生へのWEBアプローチ  
（※ゲスト FACE to FUKUSHI）
- 求職者の動向・紹介会社の戦略編  
（※ゲスト 県内の人材紹介・派遣会社）



「事務局案に意見をもらう」ではなく  
**現場目線で一緒に考える場**

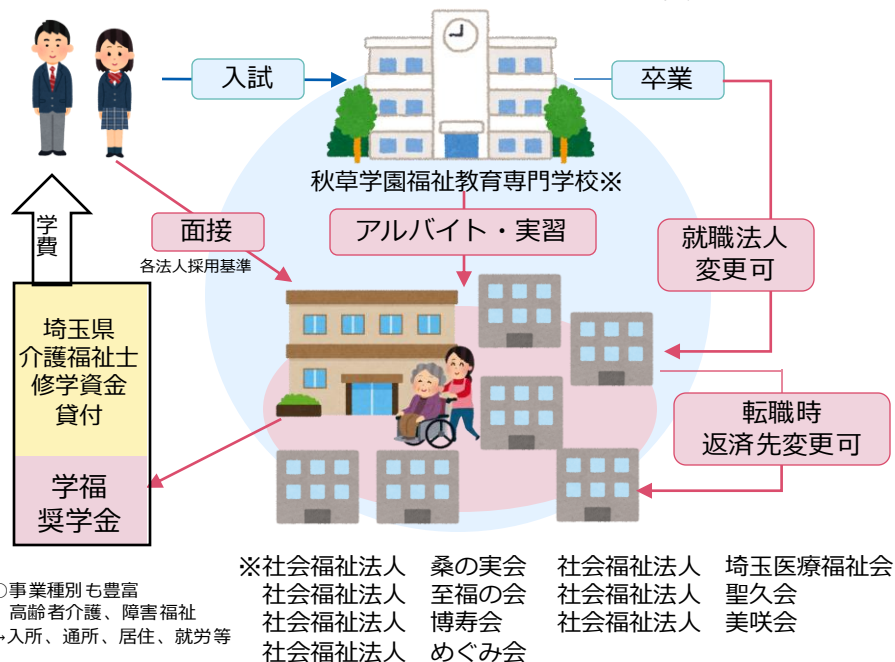
## 学福連携プロジェクト ～近隣社会福祉法人・養成施設間の連携～

## 1 概要

- ・埼玉県内地域の7つの社会福祉法人と1つの介護福祉士養成施設※が連携し、**地域貢献事業として奨学金を設立**。将来地域で中核的役割を担う介護福祉士の育成に協働して取り組む。
- ・プロジェクトの柱は「奨学金」と「連携授業」の二つ。養成施設入学者の確保から育成・定着の取り組みを地域連携の中で一貫して実施。

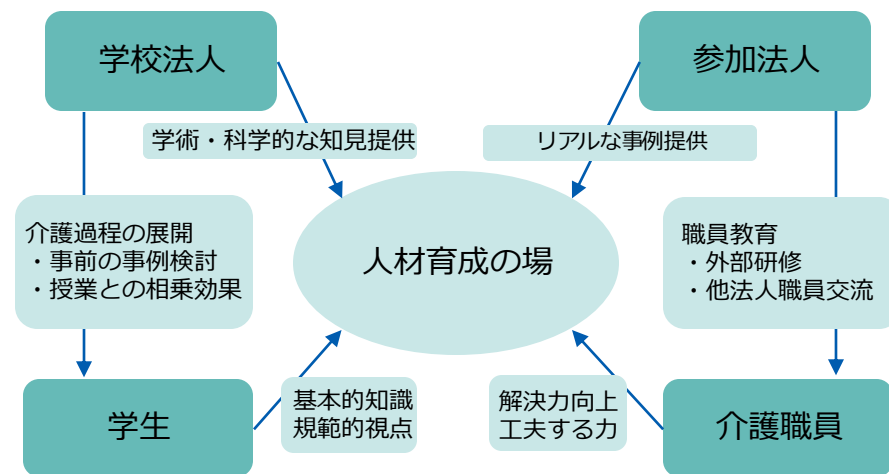
## 奖学金制度

- ・ 埼玉県の奨学金と学福奨学金の利用をプランとして推奨。
- ・ 修学期間中は、学生が選択した法人から奨学金が支給される。
- ・ 卒業生も多い参加法人でアルバイトや実習経験。ミスマッチを予防。
- ・ 卒業後は他のプロジェクト参加法人に就職先を変更することも可能とし、参加法人間で学生・職員を育てる環境を形成している。
- ・ 就職後、参加法人内の転職であれば奨学金返済先を変更できる。



## 連携授業

- ・参加法人の現場職員が養成施設へ出張。模擬事例ではなく、実際の現場事例を用いた事例検討会等を行い、職員のキャリア形成、学生には職業的自立に必要な能力の習得や職業意識の形成を図っている。



# 専門学校が複数自治体と包括連携協定を締結し、学生確保と地域での介護人材の発掘・確保に取り組む（栗山町立北海道介護福祉学校）

## 取組の概要

栗山町及び栗山町立北海道介護福祉学校は、「介護人材確保のための自治体包括連携協定」を道内の市町村と締結し、双方の課題である学生確保と介護人材確保に取り組んでいる。

協定を締結した連携自治体は学生募集に協力し、栗山町は連携自治体から推薦を受けて入学する学生に対し、学費の一部減免を行っている。

年に1回、北海道介護福祉学校と連携自治体でオンラインミーティングを開催し、学校から自治体への情報提供、及び自治体同士で情報交換をする機会となっている。

## 取組の進捗

令和3年に月形町、沼田町と協定を締結して以降、現在（令和6年12月）までに、道内16市町村と包括連携協定を締結した。

これまでに、令和5年に1名、令和6年に1名の学生が自治体推薦によって北海道介護福祉学校に入学した。また、令和7年度には、3名の入学が見込まれている。

## 北海道介護福祉学校の概要

昭和63年設立 2年制専門課程

介護福祉学科 定員1学年40名、在学者数 44名（令和6年度）

## 地域の状況（北海道栗山町）

人口 11,272人

高齢化率 41.2% 5年間の人口増減率 ▲8.7%

（総務省 令和2年国勢調査）

「自治体推薦」の入学枠を設け、対象学生の授業料を減免

- 栗山町立北海道介護福祉学校に連携自治体から推薦を受けて入学する学生に対し、栗山町は、入学金・授業料をそれぞれ10万円ずつ減免している。
- 加えて、自治体によっては、自治体推薦で入学する学生に対し、独自の支援策を設け、就学と卒業後の地元での就職をサポートしている。

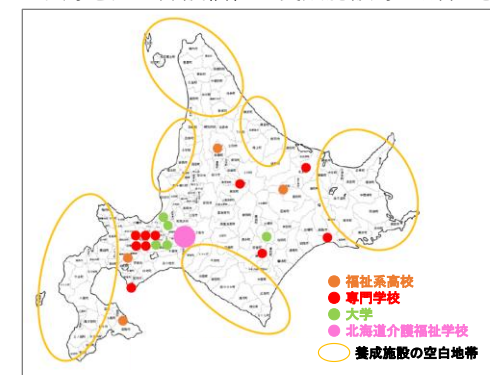
人材の発掘・育成・確保・定着の一連のサイクルにおける包括的な連携

- 包括連携協定では、学生募集だけでなく、福祉教育や介護の仕事の魅力の発信、介護人材の育成と就業促進、定着促進など幅広い項目での連携・協力を規定している。
- 北海道介護福祉学校が連携自治体での福祉教育や介護事業者への研修などへの協力をしたり、連携自治体での取組の参考になる情報提供をしたりすることで、地域で人材を発掘し、育成し、定着させるという一連のサイクルの確立を目指している。

周辺に介護福祉士養成施設がない自治体に、協定への参加を呼びかけ

- 北海道では、札幌市に所在する介護福祉士養成施設が多く、地域に養成施設のない自治体も多い。
- 北海道介護福祉学校では、そういった自治体に重点的に声をかけて包括連携協定を締結することで、その地域での学生募集につなげることを目指している。

< 北海道内の介護福祉士養成施設等の所在地 >



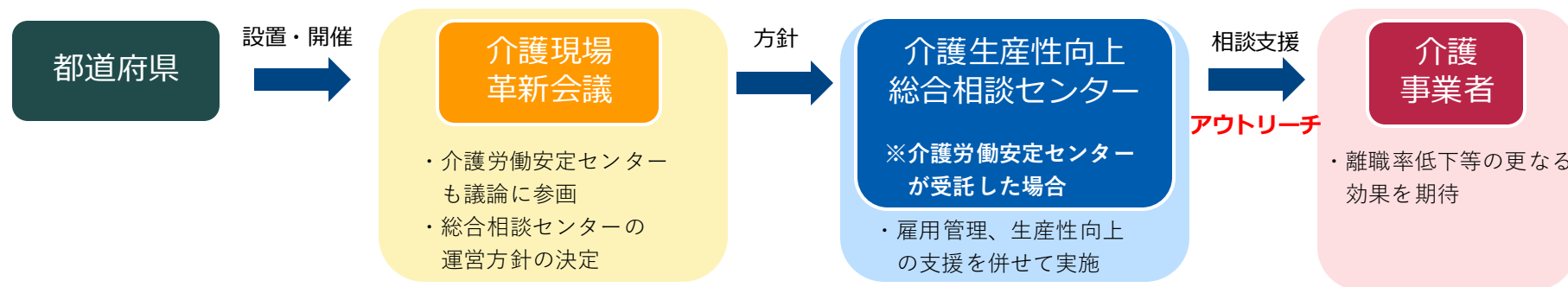
（北海道介護福祉学校資料）

（出典）令和6年度社会福祉推進事業

「人口減少社会に対応した福祉人材の養成・確保や地域の多様な人材の活用に関する調査研究事業」

# 介護テクノロジー等の相談支援と雇用管理改善の連携の例（介護労働安定センター）

- 都道府県において、介護生産性向上総合相談センター（介護テクノロジー等の相談窓口）を設置。
- 介護労働安定センターにおいて、13箇所の相談窓口の事業を都道府県から受託（令和6年度実績）。介護労働センターにおいて雇用管理の相談援助を事業者へのアウトリーチで実施。離職率の低下等の効果が期待できる雇用管理支援とあわせて、介護テクノロジー等の導入に向けた相談支援を事業者に対して行うことで、連携による更なる効果を期待。



## <介護労働安定センター（全体）の相談援助等の実績>

|                          | 令和4年度    | 令和5年度    |
|--------------------------|----------|----------|
| 介護労働サービスインストラクターによる相談援助等 | 109,028件 | 97,624件  |
| 雇用管理コンサルタントによる相談援助       | 4172.5時間 | 4062.0時間 |

|                 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|-----------------|-------|-------|-------|
| 相談援助を受けた事業所の離職率 | 10.8% | 10.9% | 11.0% |
| 全産業平均※1         | 13.9% | 15.0% | 15.4% |
| 介護職種平均※2        | 14.3% | 14.4% | 13.1% |

※1 雇用動向調査結果

※2 介護労働実態調査結果（2職種：訪問介護員、介護職員）

## <介護労働安定センターによる支援事例>

雇用管理の相談援助のノウハウを有する相談員が生産性向上・職場環境改善の支援もアウトリーチで実施

### （事例①）小規模GHでのタブレット導入による業務改善

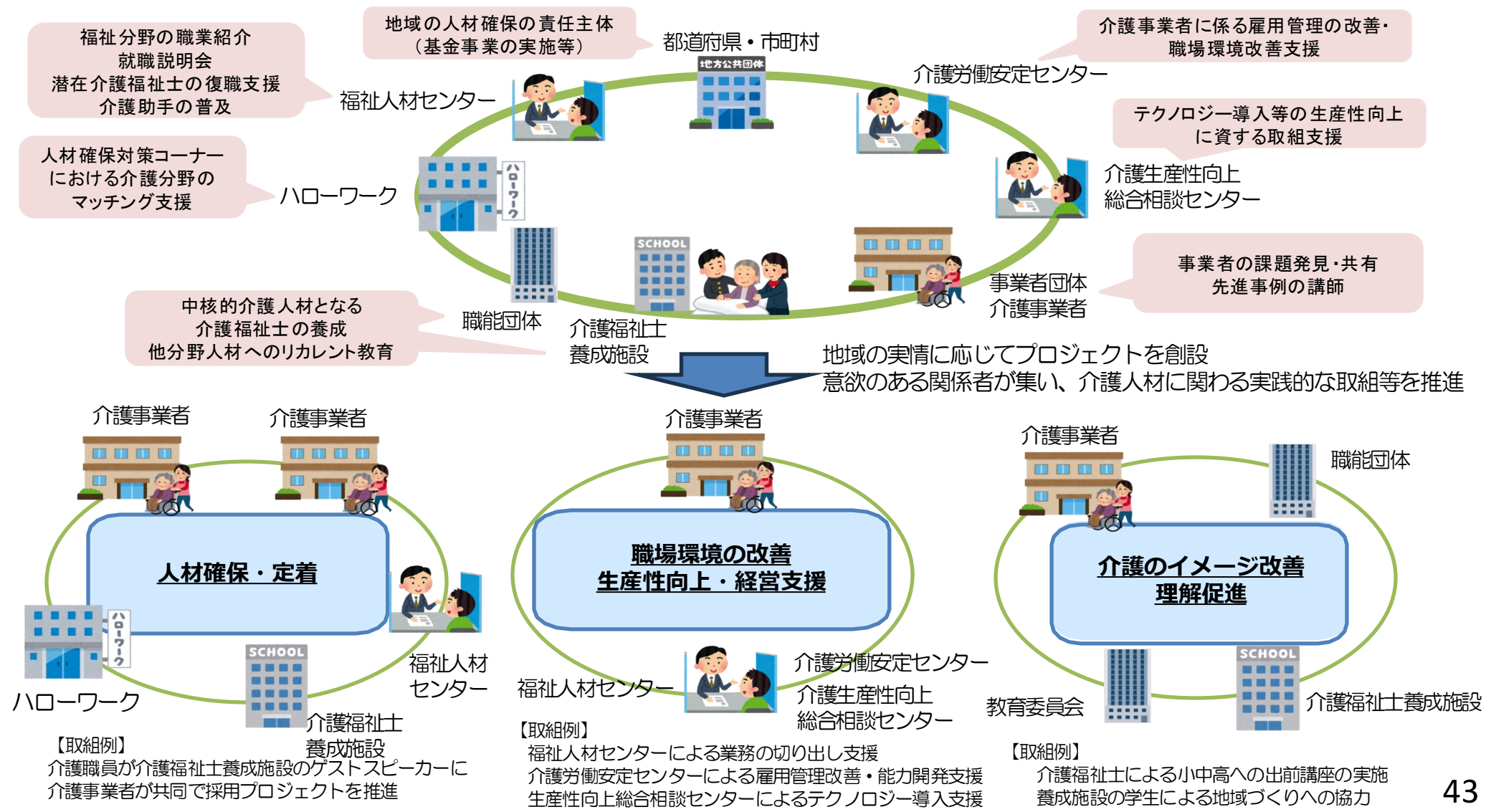
- ・介護記録ソフトを導入。紙媒体での管理からの移行で大幅な業務改善・記録時間の削減（音声入力も可能）
- ・職員に業務改善の意識を醸成し、雇用管理にもつながる支援を実施。

### （事例②）業務状況の見直しと雇用管理リスクの低減

- ・介護記録等の属人的な業務の運用を見える化し、職員間で話し合い、申し送り等の基準を策定
- ・管理者と職員間が十分に話し合うことで、互いの業務の理解を促進。これらを踏まえた上で、介護記録ソフト等のICTの活用方法を見直し、業務改善と併せて雇用管理の支援を実施。

# 「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」中間まとめを踏まえた介護人材確保のプラットフォームについて（イメージ）

- 地域の関係者のネットワークで「プラットフォーム」を構築し、関係者間で地域の現状の共有を図るとともに、各地域や事業所における課題を認識し、協働して課題解決に取り組む。



# 「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」 中間まとめを踏まえたプラットフォームの役割等

## ○プラットフォームの役割

- ・介護事業者や介護福祉士養成施設、地域の支援機関などの関係者が議論する場  
⇒形式的な議論の場ではなく、現場職員を含め地域の関係者がざくばらんに現状を共有し、介護人材確保等の課題解決に向けて議論をする場
- ・プロジェクト等の設置を通じた地域内の情報共有・連携による取組の推進  
⇒地域の実情・課題に応じて、より具体的な内容を議論するプロジェクト等を設置し、意欲のある関係者を中心に取組を推進
- ・課題に対する公的機関等による支援
  - ✓地域における人材確保  
⇒介護人材等の確保、人材養成の取組強化・介護助手の確保
  - ✓事業者への人材紹介  
⇒無料職業紹介・潜在介護福祉士の復職支援
  - ✓雇用管理・職場環境の改善、生産性向上に係る支援

## ○事務局：福祉人材センターが担うことを念頭に、地域の実情に応じて設定

## ○対象地域：都道府県単位で設定するとともに、具体的な内容を議論・推進するプロジェクトにおいては、それぞれの地域の実情に応じた取組を促すため、より狭い圏域で設置することも可能（地域の実情に応じて、市町村単位や、複数市町村の圏域単位等）

## ○参画のメリット（例：介護事業者）

- ・人材不足の解消
- ・雇用管理・職場環境の改善、生産性向上に関する相談（小規模事業者への支援）  
⇒必要に応じ、公的機関が個別支援を実施

## ○参画のメリット（例：介護福祉士養成施設）

- ・地域内の課題の把握
- ・実習先や就職先の確保  
⇒地域の課題に応じた特色ある教育、他分野人材のリカレント教育などを実施

# 福祉人材センターについて

## 概 要

社会福祉法に基づき、中央福祉人材センター及び都道府県福祉人材センターを設置し、福祉分野への就労を希望する者への職業紹介や就職説明会等を実施することにより、社会福祉事業従事者の確保を推進するもの。

現下の福祉人材の確保を巡る厳しい状況の中、各センターは民間職業紹介事業者等が担いにくい事業を実施し、それらの事業実績・事業手法を有している。

- 都道府県福祉人材センター(全国47ヶ所)
- 福祉人材バンク(都道府県福祉人材センターの支所(全国27ヶ所))

【実施主体】都道府県(都道府県社会福祉協議会を指定)

【予 算】生活困窮者就労準備支援事業等補助金の内数

- 【主な業務】
- ・福祉人材の無料職業紹介  
(就労斡旋※「福祉のお仕事」HP参照)
  - ・福祉就労希望者に対する説明会、講習会
  - ・社会福祉事業従事者に対する研修
  - ・調査研究、社会福祉事業等に関する啓発・広報
  - ・社会福祉事業等従事者が離職等した場合の届出に関する事務
  - ・社会福祉事業等経営者に対する人材確保相談
  - ・社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究等

## 【「福祉のお仕事」HP】

# 都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向けた対応について(概要)

(令和6年4月4日付け厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

## 趣旨等

- ・都道府県福祉人材センターは、平成4年以来、社会福祉法第94条に基づき、福祉の仕事に関する啓発活動、職員の確保に関する事業所への相談支援、無料職業紹介等、福祉人材確保に関する取組を幅広く行ってきた。
- ・福祉人材を巡る情勢も大きく変化し、職業紹介事業においては民間職業紹介事業者の参入が進み、地方公共団体など公的機関においても様々な事業が実施されている中、各センターは、民間職業紹介事業者等が担いにくい事業の実績・事業手法を有している。
- ・他方、各センターが効果的な事業を実施するためには、都道府県の対策の中で、各センターが果たすべき役割を明確にしつつ、地域の各施策・関係諸機関と連携して取組を進めていくことが不可欠。
- ・このため、各センターが行う多様な事業・取組事例、その実情や強み、事業の的確な把握に資する指標等を示すとともに、地域の実情に応じた対策の中で、各センターがその事業実績や強みを発揮できるよう、各センターと連携した対策を推進するよう都道府県に依頼。

## 主な内容

### 1. 福祉人材センターの事業と都道府県の福祉人材確保対策との連携・調整

都道府県福祉人材センターが果たすべき役割と機能については、中央福祉人材センターが策定した「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」において、

- ・3つの方向性（1. 社協らしさとセンターの強みの発揮、2. 関係者の連携・協働による取組の強化、3. 市町村域等での取組の強化）と、
- ・5つの主要課題（①すそ野拡大に向けた多様なアプローチ、②福祉施設・事業所に対する支援、③きめ細かなマッチングの強化と定着促進、④魅力発信と将来的な福祉人材の確保、⑤関係者の連携促進と取組の推進）

が示されている。今後、地域の対策の中で、どの課題に重点的にアプローチをし、その中で各センターが担う役割について明確にしていく必要があるため、各センターと都道府県で連携・調整を進める。

### 2. 5つの主要課題に積極的に取り組めるよう取組事例を提示

### 3. 事業運営に当たり国の補助金等の活用及びハローワークとの連携の促進

### 4. 各センターの取組状況の定期的な確認等（※確認をする際には、数字だけでなく時間を割いて対応している状況等を丁寧に確認）

### 5. 中央福祉人材センターによる各センターに関する連絡及び支援等を行うための積極的な連携

施行日：令和7年10月1日

## ①制度の現状・背景

- **保育人材の確保は恒常的な課題**であり、また、今後の保育士の職員配置基準の改善やこども誰でも通園制度の創設も見据え、**保育人材確保策の強化を図る必要**がある。
- 保育人材確保の取組のうち、潜在保育士の再就職の促進のため、再就職に関する相談・就職あっせん、求人情報の提供等を行う「**保育士・保育所支援センター**」（※）について、当該センターの設置及び運営に要する費用の一部を補助することにより、こどもを安心して育てることができるよう体制整備を行っている。  
（※）令和6年10月1日時点において、46都道府県75か所で実施されている。

## ②改正内容（案）

- **都道府県が**、以下の業務を行う拠点（「**保育士・保育所支援センター**」）**としての機能を担う体制を整備**するものとする規定を設ける。 ※指定都市・中核市は努力義務。
  - ① 保育に関する**業務への関心を高めるための広報**
  - ② 保育に関する業務に従事することを希望する保育士に対し、**職業紹介、保育に関する最新の知識及び技能に関する研修の実施その他の保育に関する業務に円滑に従事することができるようにするための支援**
  - ③ 保育所の設置者に対する、**保育士が就業を継続することができるような就労環境を整備するために必要な助言その他の援助**
  - ④ ①～③のほか、保育に関する業務に従事することを希望する保育士の就業及び保育所における保育士の就業の継続を促進するために必要な業務
- **保育士・保育所支援センター、国、地方公共団体等の連携・協力**に関する努力義務規定を設ける。

# 介護職員初任者研修等の受講支援に資する 主な地域医療介護総合確保基金事業（介護従事者確保分）

## ①初任者研修費用の助成

| 主な事業名            | 事業内容                                                                                                                                                                               | 主な事業対象               | 主な実施者              | R5年度<br>実施自治体数   |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|------------------|
| 介護未経験者に対する研修支援事業 | 介護業界への参入を希望する多様な人材や初任段階における介護職員が、チームケアの一員として質の高い介護サービス提供の担い手たり得よう、 <b>介護職員初任者研修等の基本的な知識・技術を習得するための研修</b> や介護福祉士養成施設における介護福祉士資格取得を目指すための学習、介護福祉士資格取得に係る実務者研修等 <b>に要する経費に対し助成する。</b> | 介護職員（外国人含む）の受け入れ事業所等 | 事業所等（都道府県を通じた間接補助） | 各都道府県<br>（39自治体） |

※ 受講開始日時点で雇用保険の被保険者期間が1年以上（2回目以降は、被保険者期間が3年以上）の者等が、教育訓練給付金の対象講座として厚生労働大臣の指定を受けた介護職員初任者研修を受講し、修了した場合、受講料の最大50%（上限25万円）（特定一般教育訓練の場合）の支給を受けることが可能。

## ②その他支援（代替職員確保、研修の実施、事業所内の学習支援等）

| 主な事業名                 | 事業内容                                                                                                                                                                                                                    | 主な事業対象                      | 主な実施者              | R5年度<br>実施自治体数   |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|------------------|
| 各種研修に係る代替要員の確保対策事業    | 介護職員の質の向上とキャリアパスを図る観点から、現任職員が多様な研修に参加することが可能となるよう、 <b>研修受講中の代替要員確保のための経費に対し助成する。</b>                                                                                                                                    | 介護職員（外国人含む）の受け入れ事業所等        | 事業所等（都道府県を通じた間接補助） | 各都道府県<br>（21自治体） |
| 外国人介護人材研修支援事業         | 外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるよう、 <b>都道府県が外国人介護人材の介護技能向上のための集合研修等を実施するための経費を助成する。</b>                                                                                                                                   | 外国人介護職員（在留資格を問わない）          | 都道府県               | 各都道府県<br>（34自治体） |
| 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 | 経済連携協定（EPA）又は交換公文に基づき入国し、介護施設等で就労しながら介護福祉士国家資格の取得を目指す者が介護福祉士国家試験に合格できるよう、 <b>受入施設における日本語及び介護分野の専門知識に係る学習の支援に対する経費を助成する。</b>                                                                                             | EPA介護福祉士候補者の受け入れ事業所等        | 事業所等（都道府県を通じた間接補助） | 各都道府県<br>（38自治体） |
| 外国人介護人材受入施設等環境整備事業    | 外国人介護人材を受入れる（予定を含む）介護施設等において、多言語翻訳機の導入等のコミュニケーション支援、 <b>介護福祉士の資格取得を目指す外国人職員への学習支援</b> 、メンタルヘルスケア等の生活支援を行うことにより、 <b>外国人介護人材の受入環境整備を推進するための経費に対して助成する。</b> また、介護福祉士養成施設において留学生に適切な教育・指導を行うための教員の質の向上に資する取組に必要な経費に対して助成する。 | 外国人介護職員（在留資格を問わない）の受け入れ事業所等 | 事業所等（都道府県を通じた間接補助） | 各都道府県<br>（25自治体） |

# 実務者研修受講にあたっての支援

## 1 受講者に対する受講費用の支援

|       | 介護福祉士実務者研修受講資金貸付事業                                                 | 教育訓練給付金                                                                                                 |
|-------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 貸付／給付 | 貸付（返還免除要件あり）                                                       | 給付                                                                                                      |
| 金額額   | 20万円                                                               | 専門実践：受講費用の最大80%（年間上限64万円）<br>特定一般：受講費用の最大50%（上限25万円）<br>一般：受講費用の20%（上限10万円）                             |
| 財源    | 生活困窮者就労準備支援事業費補助金                                                  | 雇用保険料                                                                                                   |
| 対象者   | 実務者研修実施施設に在学する者                                                    | 在職者又は離職後1年以内の者であって、受講開始日時点で雇用保険の被保険者期間が3年以上（※初めて受給する者について、専門実践の場合は被保険者期間が2年以上、特定一般・一般の場合は被保険者期間が1年以上）の者 |
| 窓口    | 各都道府県社会福祉協議会                                                       | ハローワーク                                                                                                  |
| その他   | 実務者研修実施施設を卒業した日から1年以内に介護福祉士の登録を行い、登録した日から2年間引き続き介護の業務に従事した場合に、返還免除 |                                                                                                         |

## 2 地域医療介護総合確保基金における支援（国負担2／3）

| 事業名   | 各種研修に係る代替要員の確保対策事業                                   | 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業            | 介護未経験者に対する研修支援事業                 |
|-------|------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------|
| 事業内容  | 現任職員が多様な研修に参加することが可能となるよう、研修受講中の代替要員確保のための経費に対し助成する。 | 介護人材のキャリアアップに資する各種研修等の実施のための経費に対し助成する。 | 介護福祉士資格取得に係る実務者研修等に要する経費に対し助成する。 |
| 事業対象者 | 介護施設、事業所等                                            | 介護施設、事業所等                              | 介護施設、事業所                         |

## 介護現場の業務改善等を通じた多様な人材の受入れ推進

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

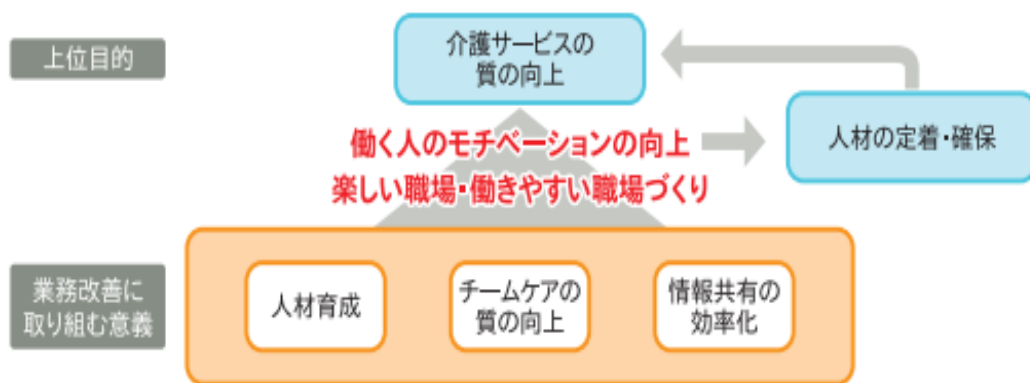
# 介護現場における生産性向上（業務改善）の捉え方と生産性向上ガイドライン

## 一般的な生産性向上の捉え方

- 業務のやり方を工夫することで、現在の業務から「ムリ」「ムダ」「ムラ」をなくし、業務をより安全に、正確に、効率的に行い、負担を軽くすることを目的として取り組む活動のこと。
- 生産性（Output（成果）/Input（単位投入量））を向上させるには、その間にあるProcess（過程）に着目することが重要



## 介護サービスにおける生産性向上の捉え方



介護現場における生産性向上とは、介護ロボット等のテクノロジーを活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、**職員の業務負担の軽減を図るとともに**、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者と職員が接する時間を増やすなど、**介護サービスの質の向上にも繋げていくこと**

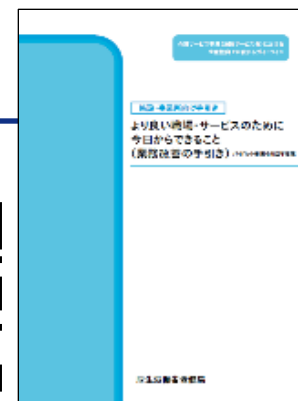
## 生産性向上に資するガイドラインの作成

- 事業所が生産性向上（業務改善）に取り組むための指針としてガイドラインを作成。
  - より良い職場・サービスのために今日からできること（自治体向け、施設・事業所向け）
  - 介護の価値向上につながる職場の作り方（居宅サービス分）
  - 介護サービスの質の向上に向けた業務改善の手引き（医療系サービス分）



<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/>

【介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン】



# より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き） （介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン）

## ①職場環境の整備

取組  
前



取組  
後



## ②業務の明確化と役割分担 (1)業務全体の流れを再構築

介護職の業務が  
明確化されて  
いない



業務を明確化し、  
適切な役割分担を  
行いケアの質を向上



## ②業務の明確化と役割分担 (2)テクノロジーの活用

職員の心理的  
負担が大きい



職員の心理的  
負担を軽減



## ③手順書の作成

職員によって異なる  
申し送り



申し送りを  
標準化



## ④記録・報告様式の工夫

帳票に  
何度も転記

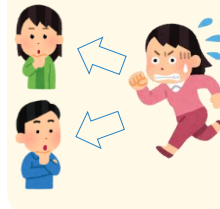


タブレット端末や  
スマートフォンによる  
データ入力（音声入  
力含む）とデータ共有

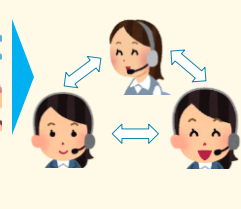


## ⑤情報共有の工夫

活動している  
職員に対して  
それぞれ指示



インカムを利用し  
た  
タイムリーな  
情報共有



## ⑥OJTの仕組みづくり

職員の教え方  
に  
ブレがある



教育内容と  
指導方法を統一



## ⑦理念・行動指針の徹底

イレギュラーな  
事態が起こると  
職員が自身で  
判断できない



組織の理念や行  
動  
指針に基づいた  
自律的な行動



# 介護分野におけるテクノロジーの活用例

## スマートフォンを活用した記録・ 入力の省力化



⇒「記録・文書作成・連絡調整」業務が、約6分減少(職員1名・1勤務当たり)

## 情報の収集・蓄積・活用の円滑化に よるケアの質向上

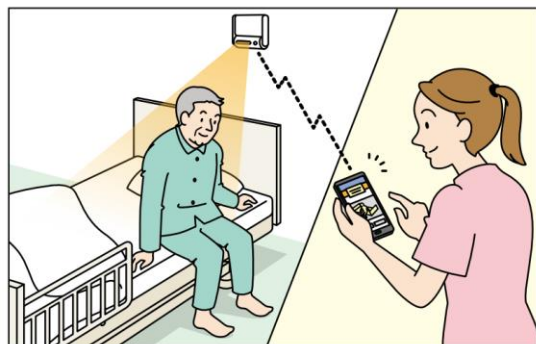


## 移乗支援機器を活用した従事者の 負担軽減



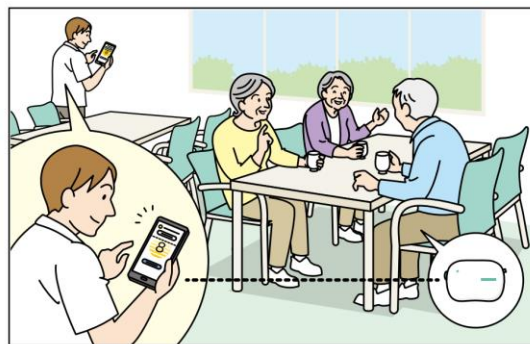
⇒職員2名による介助から1名による介助  
になることで、排泄支援1回当たりの「移  
動・移乗」業務が9分減少

## センサーを活用した見守り による省力化・ケアの質向上



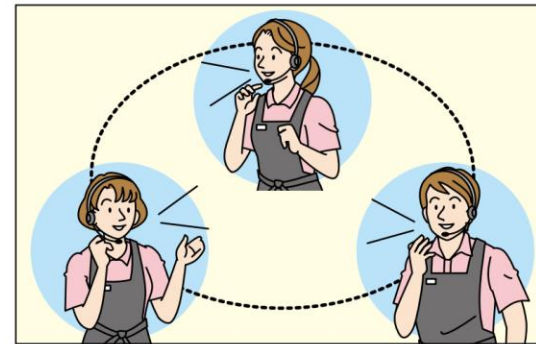
⇒「直接介護」及び「巡回・移動」時間の合計  
が、夜勤職員一人あたり減17分減少

## センサーを活用した排泄予測 による省力化・ケアの質向上



⇒トイレ誘導時、排泄が無かった回数が減少し、  
「排泄支援」の時間が約3分減少した(職員1  
名・1勤務当たり)

## インカムを活用した コミュニケーションの効率化



⇒活動している職員に対してそれぞれ指示して  
いたものから、全職員にタイムリーかつ双方  
向の情報共有が可能となり業務効率化に繋がる。

# 「介護助手」等の普及を通じた介護現場での多様な就労の促進

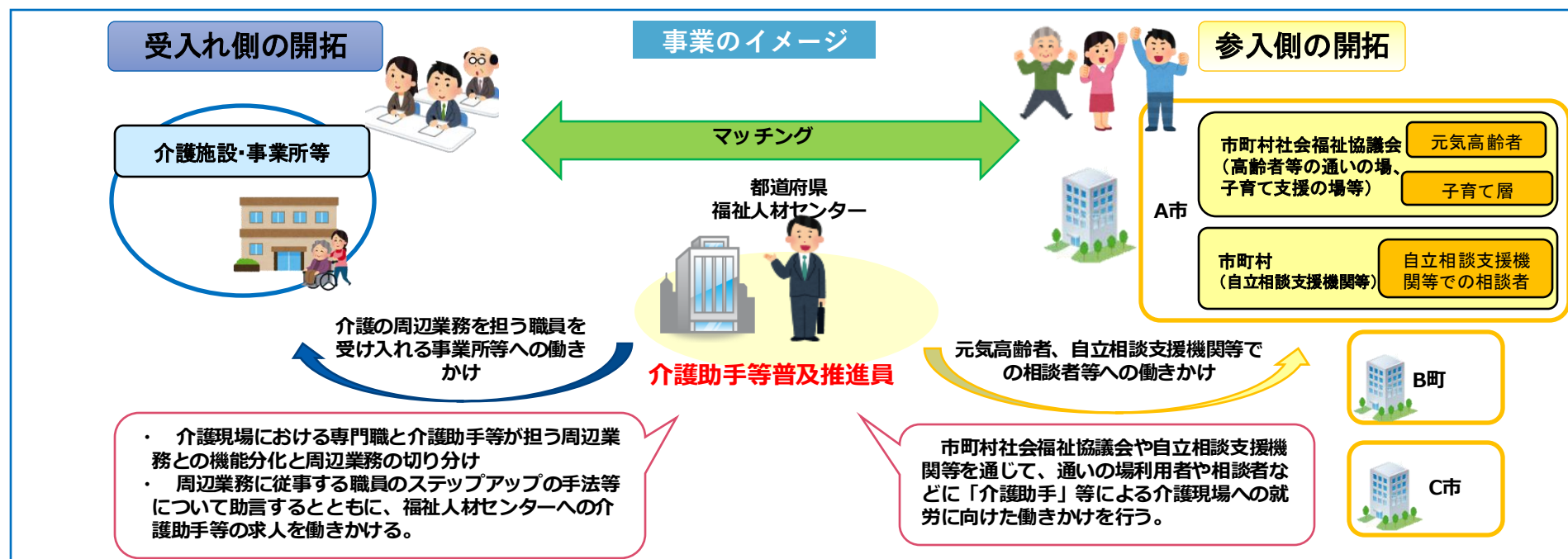
## 【事業目的】

少子高齢化の進展や慢性的な人手不足の状況のため介護施設等における業務が増大している。  
そのため、介護分野への参入のハードルを下げ、更なる介護人材を確保・支援する観点から、介護職の業務の機能分化を図り、掃除、配膳、見守り等の周辺業務を担う人材を、介護事業所とマッチングする仕組みを構築する。

## 【事業内容】

都道府県福祉人材センターに「介護助手等普及推進員」を配置し、市町村社会福祉協議会等を巡回して周知活動を行い、介護助手等希望者の掘り起こしを行う。

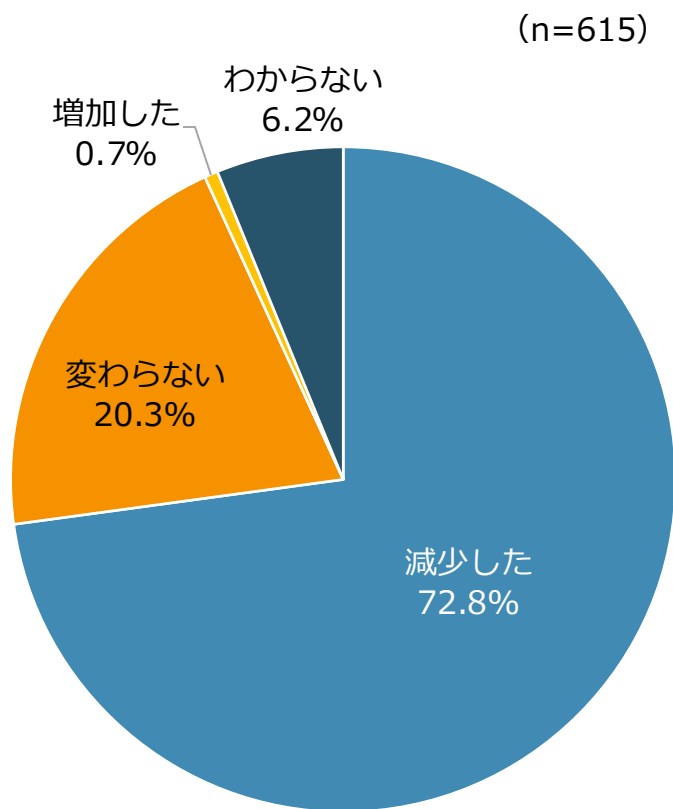
併せて、介護事業所に対し、介護職の業務の機能分化や介護助手等のステップアップの手法を助言するとともに、介護助手にかかる求人提出の働きかけを行うことにより、介護の周辺業務を担う人材の確保を促す。



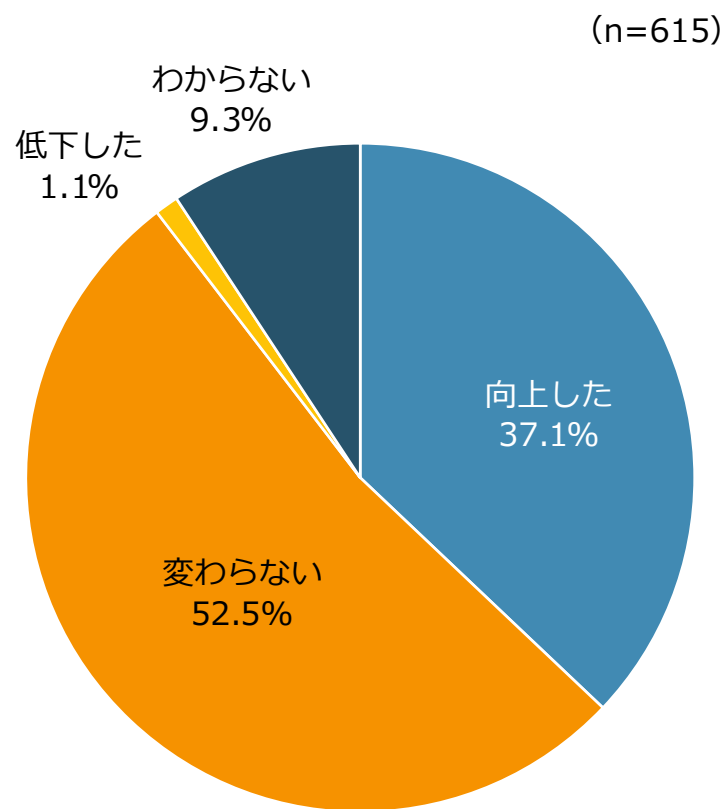
## 介護助手の配置による業務の変化（特別養護老人ホーム）

- 業務の量・負担感は、72.8%の施設が「減少した」と回答した
- 介護サービスの質は、「変わらない」が52.5%である一方で、「向上した」と回答した施設も37.1%を占めた

### 業務の量・負担感



### 介護サービスの質



# 入門的研修の概要

## 目 的

介護に関心を持つ介護未経験者に対して、介護の業務に携わる上での不安を払拭するため、基本的な知識を研修することにより、介護分野への参入を促進する。

## 実施主体

入門的研修の実施主体は、都道府県及び市区町村。（民間団体への委託も可）  
実施主体は、研修修了者に対して、修了証明書を発行する。

### 実施例①：1日で実施する場合

- ✓ 介護に関する基礎講座として、介護に関する基礎知識（1.5時間）と介護の基本（1.5時間）のみを実施

### 実施例②：3日程度で実施する場合

- ✓ 1日7時間で研修を実施

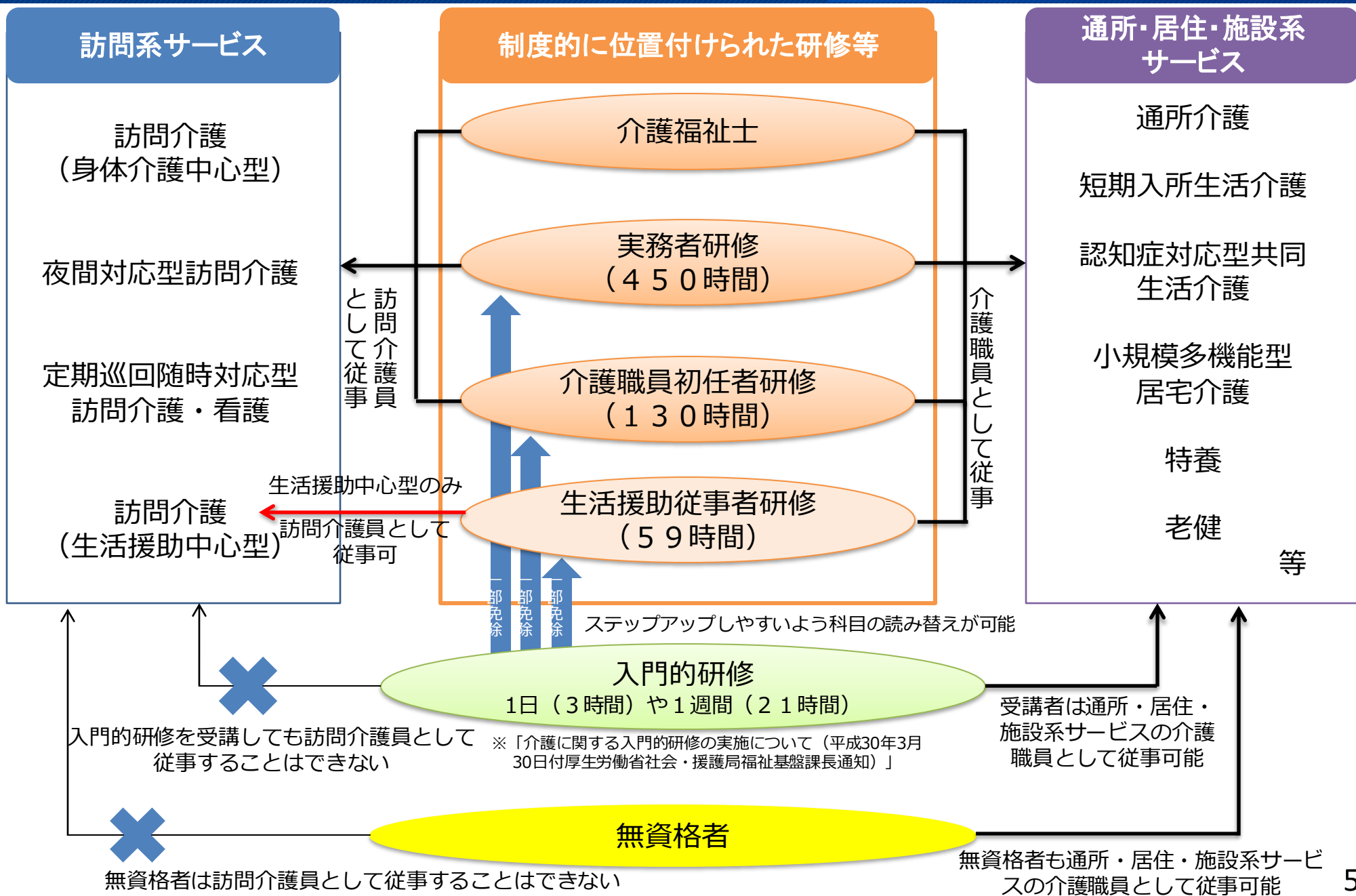
| 日数  | 項目          | 時間    |
|-----|-------------|-------|
| 1日目 | ・介護に関する基礎知識 | 1.5時間 |
|     | ・介護の基本      | 1.5時間 |
|     | ・認知症の理解     | 4時間   |
| 2日目 | ・基本的な介護の方法  | 7時間   |
| 3日目 | ・基本的な介護の方法  | 3時間   |
|     | ・障害の理解      | 2時間   |
|     | ・介護における安全確保 | 2時間   |
| 合計  |             | 21時間  |

### 実施例③：6日程度で実施する場合

- ✓ 1日3～4時間で研修を実施

| 日数  | 項目          | 時間    |
|-----|-------------|-------|
| 1日目 | ・介護に関する基礎知識 | 1.5時間 |
|     | ・介護の基本      | 1.5時間 |
| 2日目 | ・基本的な介護の方法  | 3時間   |
| 3日目 | ・基本的な介護の方法  | 3時間   |
| 4日目 | ・基本的な介護の方法  | 4時間   |
| 5日目 | ・認知症の理解     | 4時間   |
| 6日目 | ・障害の理解      | 2時間   |
|     | ・介護における安全確保 | 2時間   |
| 合計  |             | 21時間  |

# 入門的研修と各種研修等との関係



## 介護に関する入門的研修およびマッチングの実施

### 取組

#### プログラム検討チームの設置

- ・研修プログラムの検討
- ・介護助手業務の切り出し

#### 介護に関する入門的研修

(基礎講座3時間＋入門講座18時間)  
地元の介護施設の職員を講師

#### 体験実習

(1日3時間程度 3日間)  
受講者が希望する地元の介護施設  
等で実施

### 取組の成果

3年間の修了生 **35**名(内、7名は基礎講座のみ)

|           | R3 | R4 | R5 | 計  |
|-----------|----|----|----|----|
| 入門講座修了    | 9  | 12 | 7  | 28 |
| 就労希望      | 3  | 2  | 3  | 8  |
| 検討中       | 6  | 7  | 4  | 17 |
| 希望しない・未回答 | 0  | 3  | 0  | 3  |

※施設体験を終えた時点での調査のためR3の1名はR4で集計

施設間の横のつながりができた

職員自身が日頃の実践を振り返る機会となった

業務の切り出しを検討することで、改めて専門性を考える機会となった

受講生・修了生同士のつながりができた

地元の介護施設や介護職を身近に感じ、親しみをもつ機会となった

介護助手 1人、  
初任者研修修了し介護職1人

健康福祉・人材センターに  
登録した者は2名。

現在は介護助手3人  
訪問介護員1人

## 目的

介護助手の導入により介護サービスの質の向上や業務効率化・労働環境の改善を図り、介護職員の確保・定着につなげる。また、無理のない範囲で働ける柔軟な勤務形態を取り入れ、多様な人材を雇用することで、地域住民の健康や生きがいがづくり、社会参加を促し、誰もが支え手となって地域の力で介護を支える取組みを地域全体で推進する。

## 取組内容

富山短期大学（県介護福祉士養成校協会事務局）が実施する「地域からの介護人材参入促進事業」と連携し、入門的研修受講者への周知活動を行い、介護助手就労希望者の掘り起こしとマッチングを支援する。

併せて、学校と福祉人材センターそれぞれが持っている介護助手の採用可能性がある事業所情報を共有することにより、効率的なマッチングを図る。

## 令和6年度 地域からの介護人材参入促進事業（県委託事業）

富山短期大学

（１）地域住民等への出前講座  
介護福祉士養成校の学生や卒業生を  
公民館や、小中学校に派遣

老化や認知症、障害  
介護の仕事とその魅力、  
Well-beingな地域づくり他

介護ロボット・ICTを  
活用した  
介護の仕事とは



魅力発信  
理解促進

参加  
周知

（２）介護に対する入門的研修の実施等からマッチングまでの一体的実施

①入門的研修基礎講座

ウエルビーイング介護サポーター初級(3H)

講義から学ぶ

| 修了者 | 富山西 | 富山北 | 計  |
|-----|-----|-----|----|
| 基礎  | 49  | 45  | 94 |
| 体験  | 18  | 14  | 32 |

②入門的研修業務体験

ウエルビーイング介護サポーター中級(3日)

ふれあいから学ぶ

③入門的研修入門講座

ウエルビーイング介護サポーター上級(18H)

基礎知識・技術を  
分野ごとに学ぶ



|    | 富山西 | 富山北 | 計  |
|----|-----|-----|----|
| 修了 | 14  | 9   | 23 |

修了証授与式・懇談会

センターの役割・機能を地域へ周知  
参加者の学びや考えの共有  
→相談しやすい関係づくり

- ①福祉人材センターの紹介
- ②介護助手の働き方
- ③具体的な事例紹介
- ④お仕事相談 など

参加  
求職登録促進

介護助手等普及推進員

介護を理解し応援する、  
ボランティアとして参加する、  
介護助手としてはたらく、  
介護職へステップアップ  
など、一人ひとりに合った  
できるかたちで活躍を！

各講座終了時点での介護助手・ボランティアの希望

|    | 回答数 | 希望      | 検討中     | 希望なし    | 無回答    |
|----|-----|---------|---------|---------|--------|
| 基礎 | 94  | 14(15%) | 52(55%) | 24(26%) | 4(4%)  |
| 入門 | 26  | 4(15%)  | 17(65%) | 2(8%)   | 3(12%) |

※入門講座の回答は最終日に参加したが終了していない人も含まれる

求職登録・マッチング

就労7人、マッチング中1人、春に予定3人、ポジティブに検討中4人

連携

富山県福祉  
人材センター

# 介護の入門的研修から入職までの一体的支援の取組 ～介護事業者と協働した駒ヶ根市(長野県)の事例～

【基礎情報】  
人口………31,175人  
高齢者人口……9,955人  
高齢化率……32.3%

## 1 概要

- ・介護に関する入門的研修、職場体験、マッチング等を組み合わせ、研修受講から入職までの一体的支援を強化した取組を実施。  
(入門的研修は年2回開催、3日計21時間のカリキュラムで実施)
- ・市の担当者が、企画調整・関係事業者の開拓、マッチング・相談対応にあたる体制を整備。
- ・市が「事業所単独での人材確保は限界。地域全体で介護人材を養成し増やそう」と働きかけ、市内1/3の介護事業者の協力を得た。
- ・広報活動では、市が研修・職場体験を申し込めるLINE公式アカウントを開設。
- ・研修初日は市職員・社協職員が講義。研修2、3日目は協力事業所を会場として職員の介護福祉士等が講義。
- ・研修2、3日目は市の職員が会場の介護事業所に出向き、参加者の個別面談を実施。その場で職場体験を予約できるようにした。
- ・研修修了後もLINEで職場体験の申し込み受付や問合せ等に継続的に対応できる仕組みを作った。

## 2 一体的支援各ステップの特徴

### 【広報】

- ・市広報を全戸配付、地域情報紙に特集記事を掲載。
- ・予約・キャンセル等をLINEで完結できるようにした。
- ・介護資格にステップがあること、入門的研修をその一歩目と位置づけて、市民の認知を高め、介護職に関心のある人を入門的研修に呼び込む工夫を行った。

PR文言は  
「介護の問題は地域で解決」



### 【入門的研修】

「駒ヶ根市の状況、介護の相談窓口」など、「わが町」を知ってもらう説明で、参加者の介護への関心を高めた。

2、3日目を協力介護事業所で行うことで、実際の職場の雰囲気を知ってもらい、職場体験や就労への関心を高めた。

2、3日目は別会場も選択可能。様々な介護現場を知る機会を増やした。

### 【職場体験】

参加者のニーズに応じてオーダーメイドの体験プログラムを実施。希望時間帯の中でできる業務を体験してもらった。

### 【就職へのフォローアップ】

市が県労働局に無料職業紹介事業を届出。市内の求人情報を取得し、受講者が希望する就職条件に合う事業所を探すなど、丁寧なマッチング・就職支援を行う。

R6年度実績  
参加者計31名  
パートタイム就労者計2名

# 【○介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

## 施策名：介護未経験者マッチング機能強化モデル事業

令和6年度補正予算額 78百万円

### ① 施策の目的

- 介護分野への多様な人材層の参入促進を図るため、地域の実情に応じ、主に未経験者を対象としたマッチング機能を強化するモデル(例：民間事業者のマッチング機能を活用し、未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務等を効率的に短期・短時間で実施できる仕組み等)事業を実施。
- このモデル事業の支援・横展開を通じ、これまで介護に関わりのなかった層の介護現場への接点を増加させ、介護人材のすそ野を更に広げるとともに、介護現場と地域のつながりの強化を図る。

### ② 対策の柱との関係

| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ |    | ○   |

### ③ 施策の概要

地方自治体が、地域の実情に応じ、主に未経験者を対象としたマッチング機能を強化するモデル構築への支援をし、その経過・成果を横展開する。

#### 1. 介護未経験者マッチング機能強化モデルの構築

- 地域の介護事業者等と連携し、介護未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務などを切り出した上で、民間事業者のマッチング機能等を活用し、効率的に短期・短時間の業務と未経験者のマッチングを実施。
- WEBやアプリ等の活用で、マッチングコストを下げつつ、介護事業者の状況等の見える化も促進。未経験者の介護現場での業務への心理的ハードルを下げる。
- 未経験者が介護現場との接点を持つことで、職場体験や、入職のきっかけに繋げるとともに、介護現場と地域のつながりを育むモデルの構築を図る。

#### 2. 上記モデルを構築するうえでの検討・実施・取組の普及体制の構築

都道府県、市町村、業界団体、民間事業者などが連携して、モデル事業の実施・評価等を検討する体制を構築。また、実施過程を踏まえ、課題・効果・取組手法をとりまとめ、管内事業所が導入に資するよう周知・普及の取組を行う。

### ⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

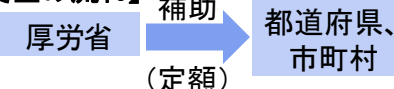
本事業によるモデル構築、横展開によって、多様な介護未経験者の介護現場への接点が増加し、入職につながりやすい手法が普及され、介護人材のすそ野が拡大されるとともに、介護現場における業務負担軽減が図られ、介護人材確保の推進が図られる。

### ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

#### 【事業実施主体】

都道府県、市町村

#### 【資金の流れ】



#### 【補助率】

定額



# (参考) 地方自治体と民間事業者が連携した介護人材確保の取組の事例 (埼玉県川口市)

## 川口市におけるスケッターを活用した多様な人材層の参入促進を図る実証事業

- 川口市とスケッターサービス(※)を提供する(株)プラスロボ社が締結した協定に基づき、市内介護事業所に対してスケッター無償トライアル利用を実施(令和6年度中2回/各3か月) ※地域住民(有償ボランティア)と介護事業所(周辺業務)のマッチングサービス
- 川口市は、介護事業所向けにスケッターサービスのトライアル参加の呼びかけ、スケッター登録候補者となる市民向けに広報等を実施。
- プラスロボ社は、参加事業所向けにスケッターサービスの利用方法のサポート、介護事業所の業務の切り出しサポート等を実施。
- トライアル参加事業所はスケッターを受入れ、アンケート等に協力。スケッター作成の体験レポートを広報等に活用する事例も。
- 事業全体で新規登録スケッター数423人中、介護業界未経験者の登録者数は331人。すそ野人材の拡大に寄与。
- スケッターの依頼案件を掲載した14事業所中、2事業所で職員の採用につながった。
- 約7割の事業所が「職員の業務負担が軽減された」、約9割の事業所が「事業所利用者の満足度が上がった(QOLの向上)」と回答



# (参考) 介護現場特化のスキルシェアサービスで介護関係人口を増やす取組

## 1 概要

- ・スケッターは身体介護以外の周辺業務（レクリエーション、清掃、配膳・下善、傾聴など）を依頼したい「介護施設・事業所」と、介護領域に関心がある「地域住民」を有償ボランティア（スケッター）としてマッチングするサービス。地域住民に対して「就職」「無償ボランティア」に次ぐ第3の介護への関わりを提案。介護関係人口の増加で人材不足解消を目指す。
- ・10代からアクティブシニアまで登録者は7200名を超え（2025.2月時点）、周辺業務だけでなく、囲碁・将棋、歌など自分の得意分野をいかして、介護施設・事業所に関わる人も出始めている。
- ・業務の棚卸しに不慣れな介護事業者に対して、未経験者でも可能な「業務の切り出し」を提案するなど支援。
- ・「スケッター」「介護施設・事業所」の体験レポート・評価機能により、サイト上でそれぞれの活動を評価し、見える化を通じて、質の向上をはかる仕組みがある。更にスケッター活動後に体験レポートを投稿する機能があり、外部人材の生の声として自社ホームページに掲載し、事業所のブランディング、魅力発信を進め、採用活動に生かす事業所例もある。
- ・スケッター経由で直接採用につながるケースもあり、介護施設・事業所の採用コスト削減効果も期待される。

## 2 体験機会を増やし施設・事業所のファンを増やす

### 大学など学生の体験を促す取組



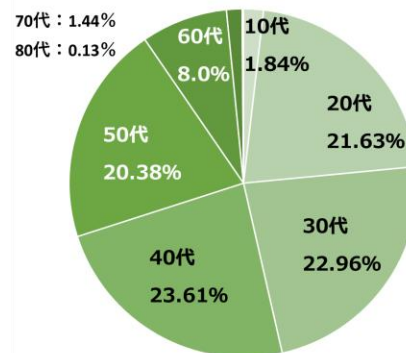
- ・大学などのゲストスピーカーとしてスケッターの取組を紹介する「授業連携」が年々増加。
- ・学生生活の空き時間に介護現場のお手伝い体験を通じて、介護現場の理解の促進、魅力・やりがいの体験、就職へのミスマッチ軽減に貢献。
- ・若い人材への介護体験機会を提供。

### ハローワークや福祉人材バンクとの連携

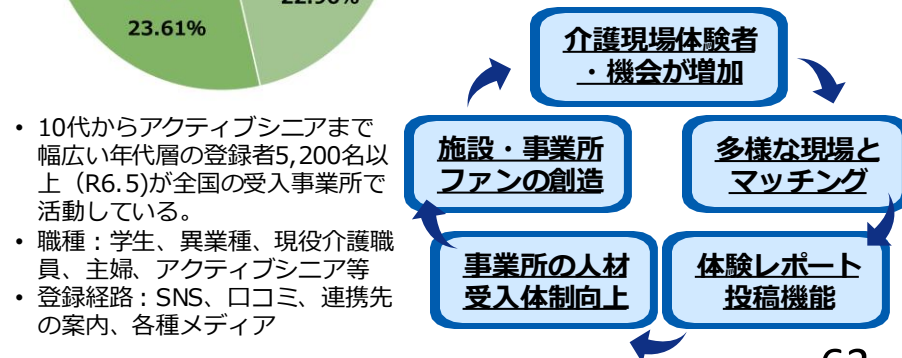


- ・福祉就職相談会などでスケッター利用を提案。多様な介護現場の体験機会を提供。
- ・有償ボランティアのため、双方にとって一定の緊張感を担保することが可能に。
- ・介護の職場体験のハードルを下げて、求職者と介護現場をつなぎ、就職のミスマッチ予防につながる取組を展開。

### 利用者の年齢層



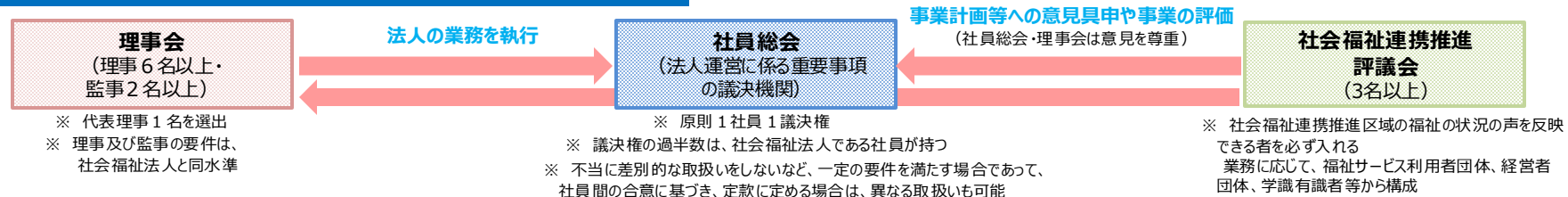
### スケッターが生み出す好循環



# 社会福祉連携推進法人について

- 社会福祉連携推進法人は、①社員の社会福祉に係る業務の連携を推進し、②地域における良質かつ適切な福祉サービスを提供するとともに、③社会福祉法人の経営基盤の強化に資することを目的として、福祉サービス事業者間の連携方策の新たな選択肢として創設し、令和4年4月に施行。
  - 2以上の社会福祉法人等の法人が社員として参画し、その創意工夫による多様な取組を通じて、地域福祉の充実、災害対応力の強化、福祉サービス事業に係る経営の効率化、人材の確保・育成等を推進。
- ⇒ 社会福祉連携推進法人の設立により、**同じ目的意識を持つ法人が個々の自主性を保ちながら連携し、規模の大きさを活かした法人運営が可能**となる。

## 社会福祉連携推進法人（一般社団法人を認定）



### 【法人運営のポイント】

- **社会福祉連携推進区域**(業務の実施地域。実施地域の範囲に制約なし。)を定め、**社会福祉連携推進方針**(区域内の連携推進のための方針)を決定・公表
- **社会福祉連携推進業務**の実施（以下の6業務の中から全部又は一部を選択して実施）
- 上記以外の業務の実施は、社会福祉連携推進業務の実施に支障のない範囲で実施可（社会福祉事業や同様の事業は実施不可）
- 社員からの**会費、業務委託費等**による業務運営（業務を遂行するための寄附の受付も可）
- 社員である法人の業務に支障が無い範囲で、**職員の兼務や設備の兼用可**（業務を遂行するための財産の保有も可）

#### ①地域福祉支援業務

- ・ 地域貢献事業の企画・立案
- ・ 地域ニーズ調査の実施
- ・ 事業実施に向けたノウハウ提供 等

#### ②災害時支援業務

- ・ 応急物資の備蓄・提供
- ・ 被災施設利用者の移送
- ・ 避難訓練
- ・ BCP策定支援 等

#### ③経営支援業務

- ・ 経営コンサルティング
- ・ 財務状況の分析・助言
- ・ 事務処理代行 等
- ※ 介護職種に係る技能実習の監理団体は、経営支援業務として行う

#### ④貸付業務

- ・ 社会福祉法人である社員に対する資金の貸付け
- ※ 貸付け毎に所轄庁の認定が必要
- ※ 貸付け原資の提供は、原資提供社員(社会福祉法人)の直近3カ年度の本部拠点の事業活動計算書における当期活動増減差額の平均額が上限
- ※ 貸付け原資は、社会福祉充実財産の控除対象財産とはならない

#### ⑤人材確保等業務

- ・ 採用・募集の共同実施
- ・ 人事交流の調整
- ・ 研修の共同実施
- ・ 現場実習等の調整 等

#### ⑥物資等供給業務

- ・ 紙おむつやマスク等の物資の一括調達
- ・ 給食の供給 等

会費等を支払い、社員として参画、社員総会において議決権を行使

社会福祉連携推進業務等を通じた便益を享受

### 【社員として参画できる法人の範囲】

※ 2以上の法人が参画し、参画する社員の過半数は社会福祉法人であることが必要

社会福祉法人

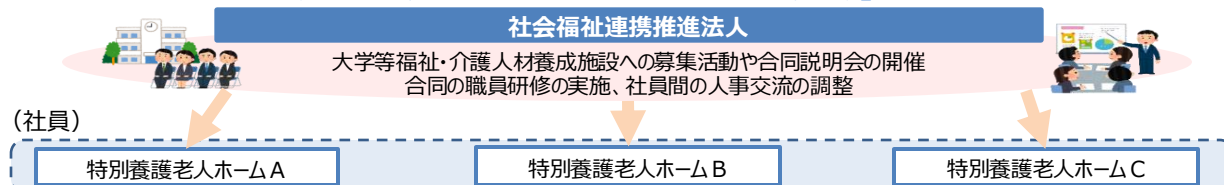
社会福祉事業を  
経営する法人

社会福祉を目的  
とする公益事業を  
経営する法人

社会福祉事業等に従事  
する者の養成機関を  
経営する法人

※ 各法人は、複数の社会福祉連携推進法人に参画することが可能

### 【社会福祉連携推進法人のイメージ(介護施設における人材確保に活用する場合)】



⇒ 学生等への訴求力の向上、福祉・介護人材の資質向上、採用・研修コストの縮減が期待

所轄庁（都道府県知事、市長（区長）、指定都市の長、厚生労働大臣のいづれか）

認定・指導監督

# 社会福祉連携推進法人における人材確保の取組（社会福祉連携推進法人リガーレ）

## 社会福祉連携推進法人リガーレについて

- 青森県・滋賀県・京都府の5つの社会福祉法人を社員法人として、令和4年5月に設立。
- 主な業務として、連携推進法人の運営統括、予算決算会計、理事会等運営事務、社員法人の人材育成、人材確保・物資等共同購入事務局等を実施。
- 連携推進法人の専従職員が人材育成業務を担うなど、人材確保・育成の観点から事業を実施。

## リガーレにおける人材確保業務・効果

### 【統一研修】

- ・連携推進法人が共同で確保した専任職員（スーパーバイザー）を中心に、5法人の施設長クラスの職員が研修企画を行い、年間を通じた研修を実施。
- ・小さい法人単独では実施が難しい経験別・階層別研修を、年間60回余り実施。採用時の新人研修、入職1年目、2年目それぞれの専門研修、採用5年目以降の職員を対象としたOJT研修、リーダー・役職者研修などのほか、介護福祉士、介護支援専門員などの資格取得支援研修も実施。

### 【スーパーバイザーによる巡回】

- ・社員法人が抱える課題について、スーパーバイザーが介入・助言・伴走。研修体系の整理やOJTの仕組みづくり、会議体系の整理などを実施。
- ・スーパーバイザーは、連携推進法人の活動を専任で活動しており、連携推進法人の人材に関する事業の中核的な役割を担っている。

⇒スーパーバイザーの共同雇用により、単独法人では実現し得ない研修等の実施を実現。

### 【人材確保共同事業】

- ・各法人から総務部門責任者等で構成される人材確保専任職員と、採用2～3年目の若手職員によるリクルーターを選出し、学生とともに社員法人の施設を巡るバスツアーの企画や就職フェアへの出展、学生向けオープンカンパニー等の企画開催、広報ツールの作成、大学・専門学校への訪問、ホームページ作成、リクルーター育成などの取組を実施。加えて、外国人技能実習生の受入も共同で実施。

⇒通常は共有されない採用に関する動向・情報について、連携法人に参画することで、採用に関する情報の開示・相談が可能に。

### 【実践者報告大会】

- ・社員法人の現場職員が年1回集まり、サービスの質の向上を目的に、各社員法人の実践を報告する大会を開催している。毎年、「看取り」や「口腔ケア」など異なるテーマを設定し、そのテーマに見合った外部の研究者を助言者として招いて実践発表を行うことで、ケアの質やチームのあり方などを考える機会となっている。また、他の社員法人の実践を聴講することで刺激を受け、職員のモチベーションアップに繋がり、連携推進法人としてケアの目指す方向性を共有する場にもなっている。

⇒日頃の実践の振り返り・言語化により、サービス見直しのきっかけになり、サービス向上につながっている。

# 介護現場における多様な働き方導入モデル事業

(地域医療介護総合確保基金の事業メニュー)

- 生産年齢人口の減少が本格化していく中、多様化・複雑化する介護ニーズに限られた人材で対応していくため、多様な働き方、柔軟な勤務形態による効率的・効果的な事業運営を行う。
- リーダー的介護職員の育成を行うとともに、多様な働き方、柔軟な勤務形態（朝夕のみ、夜間のみ、季節限定のみの勤務、兼業・副業、選択的週休三日制等）を介護事業所にモデル的に導入することを通じて、効率的・効果的な事業運営の方法についての実践的な研究を進め、その成果の全国展開を図る。

## 事業の沿革

OR元年度 介護職機能分化事業  
介護助手等導入にあたっての介護業務の機能分化をモデル実施

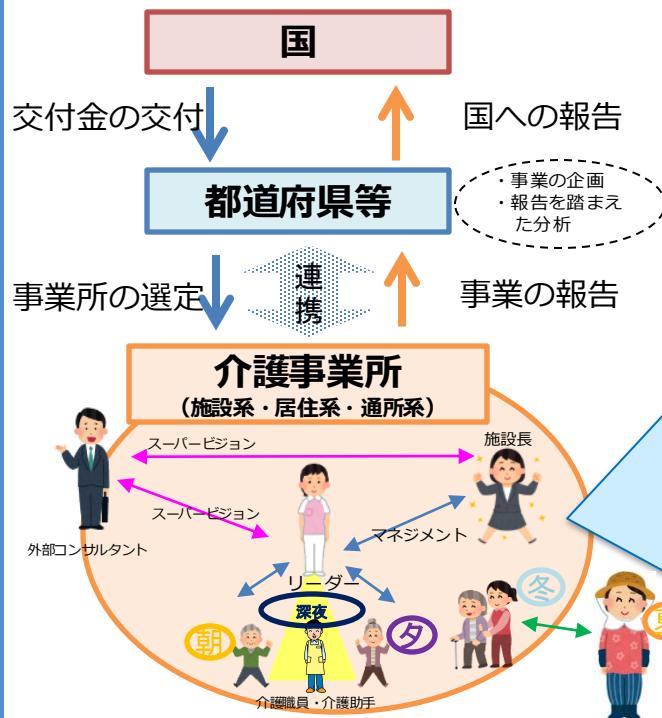
## 国庫補助事業

OR2年度 介護職チームケア実践力向上推進事業  
業務の分類や機能分化を行ったうえで、各機能をチーム員で分担し、チームを単位とするチームケアの実践をモデル実施

## 基金事業

OR3年度 介護現場における多様な働き方導入モデル事業  
介護現場において多様な働き方の導入による効率的・効果的な事業運営をモデル実施。（当該に必要なかかり増し経費に対する支援）

## 【事業イメージ】



## 【取組例】雇用から育成・定着までを一体的に実施

### ステップ1 求人活動改善

地域の特性をふまえ、介護助手や季節限定労働者等、多様な人材を効率的に呼び込むための手法の検討・改善

### ステップ2 機能分化推進

キャリアや専門性、働き方に応じた機能分化による業務改善の実施

### ステップ3 人材育成・能力開発

チームメンバーの個々の役割に応じたOJT、OffJTの積極的・効果的な運用

### ステップ4 リーダーシップ強化

介護福祉士等専門性の高い人材がリーダーシップを発揮するためのチームマネジメントの構築

### ステップ5 働き方改革

介護従事者の多様な働き方の推進（副業・兼業）、定着をはかるための環境整備

## 事業成果の展開

- 取組を実施する自治体ごとに以下の視点から効果測定、検証を実施。

- 取組の内容、ねらい
- 地域の特性等、事業実施の背景
- 都道府県等による所見 等



一連の実践を踏まえた  
効果・更なる改善点の検討

国において、事業による成果を評価・整理し、全国にわかりやすく周知

【実施主体】 都道府県、都道府県が認めた団体

## 質の高い介護福祉士の確保・養成等について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 介護福祉士の資格の概要

## 1 介護福祉士の定義

介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護（喀痰吸引その他のその者が日常生活を営むのに必要な行為であつて、医師の指示の下に行われるもの（厚生労働省令で定めるものに限る。）を含む。）を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者  
「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和62年法律第30号）第2条第2項

## 2 資格取得方法

4つのルートのいずれかにより資格を取得し、登録することが必要

- ① 介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得を経た後に、国家試験に合格する「養成施設ルート」
- ② 3年以上の介護等の業務に関する実務経験及び実務者研修等における必要な知識及び技能の修得を経た後に、国家試験に合格する「実務経験ルート」
- ③ 文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格する「福祉系高校ルート」
- ④ EPA（経済連携協定）（インドネシア・フィリピン・ベトナム）による介護福祉士候補者が3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格する「EPAルート」

## 3 国家試験の概要

- 実施時期 ・年1回の筆記試験（例年1月下旬に実施）
- 試験科目 ・領域：人間と社会（人間の尊厳と自立、人間関係とコミュニケーション、社会の理解）  
（筆記試験） ・領域：介護（介護の基本、コミュニケーション技術、生活支援技術、介護過程）  
・領域：こころとからだのしくみ（発達と老化の理解、認知症の理解、障害の理解、こころとからだのしくみ）  
・領域：医療的ケア（医療的ケア）  
・総合問題
- 第37回試験結果（令和6年度実施） 受験者数 75,387人、合格者数 58,992人（合格率78.3%）

## 4 資格者の登録状況

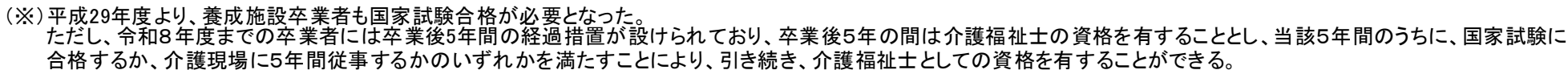
2,004,027人（令和7年3月末現在）

## 5 介護福祉士養成施設等の状況

- 学校、養成施設数（令和6年4月1日時点）

|           |           |
|-----------|-----------|
| 介護福祉士養成施設 | 330校340課程 |
| 福祉系高等学校   | 111校112課程 |

「法」…社会福祉士及び介護福祉士法  
「規則」…社会福祉士及び介護福祉士法施行規則



# 【概要】「介護福祉士国家試験パート合格の導入に関する検討会」報告書

- 介護を必要とする方の急速な増加が見込まれる中、2040年（令和22年）度末までに新たに約57万人の介護人材の確保が必要とされている。また、認知症高齢者や高齢単身世帯の増加等に伴う複雑化・多様化する介護ニーズへの対応が求められており、高い専門性を有する介護人材の確保育成が喫緊の課題。
- 介護福祉士国家試験（以下、「国家試験」という。）の受験生は徐々に減少している。実務経験3年と所定の研修を受講する実務経験ルートでの受験者が8割以上を占めており、介護の現場で働きながら資格取得を目指す状況にあるが、就労と試験に向けた学習の両立が課題との声がある。受験者数も実務経験ルートについては、第33回試験（令和2年度）から第36回試験（令和5年度）で約1万人減少。減少がそのまま続けば、質の高い介護サービスを継続的に提供することへの支障が生じることが懸念され、強い危機感を抱く状況。
- また、外国人介護人材についても、「在留資格介護」の要件である介護福祉士資格の取得に向け、国家試験を受験する者もいるが、国家試験のための専門的な学習に加え、日本語学習も同時に必要であり、就労と学習の両立は課題と考えられる。
- 本検討会では、昨年度の「介護福祉士国家試験の検証に資するデータの分析に関する検討会」報告書の提言を踏まえ、議論を進め、下記の提言を得た。

## 1 パート合格導入の考え方

受験のための学習への取り組み易さ、受験者の利便性の両側面から受験しやすい仕組みの導入を検討することが必要。

国家試験をいくつかのパートに分け、一定の合格水準に達したパートについて、翌年度の試験において当該パートの受験を免除する「パート合格」を導入することが適当。

パート合格の導入により、例えば、初年度に不合格パートがあった者について、次年度は不合格パートの学習に注力できるようになるなど、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となり、より受験しやすい仕組みとなる。

なお、国家試験は介護福祉士としての知識及び技能を担保するものであるため、パート合格の導入によって、介護福祉士の知識及び技能の水準が維持できず、介護サービスの質が低下するものであってはならない。

## 2 受験方法

1日間で全パートの試験を実施し、初受験時は全員が全パートを受験する。

再受験時には、不合格パートについては、受験を必須とすることが適当である。既にパート合格したパートを受験するか否かは受験者の希望制とし、不合格パートのみを受験するか全パートを受験するかのいずれかの選択を受験者に求めることが適当である。

## 3 分割パターン

受験のための学習への取り組み易さを確保しつつ、受験者の利便性・運営面の負担も考慮する観点から、再受験のための学習時に注力すべき科目の特定が容易であると考えられる3分割が適当である。

## 4 合格基準等

合格基準は、万が一にも可否の判定に誤りがあってはならず、運営の視点からも複雑すぎないものとすべき。

全科目に対する合格基準は、現行と同様に、問題の総得点の6割程度を基準として、問題の難易度で補正した点数以上かつ試験科目群すべてにおいて得点があることを合格基準とすることが適当。

パートごとの合格基準は、全体の合格基準点に対し全科目を受験した受験者の平均得点の比率で按分することにより合格基準を設けることが適当。各パートを構成する科目群すべてにおいて得点があることを合格基準とすることが適当。

可否の判断については、全パートを受験した場合には、まず全パートの総得点で判断し、結果が不合格だった際には、パートごとに判断することとし、一部のパートのみを受験した場合には、パートごとに可否を判断することが適当。

その上で、パート合格には、パート合格した受験年の翌々年までを有効期限として設定することが適切。

このように合格基準・有効期限を設定することを通じて、国家試験合格者の質が担保されと考えられる。

## 5 運営面への配慮

パート合格は、令和8年1月実施予定の第38回介護福祉士国家試験より導入することが妥当。（公財）社会福祉振興・試験センターと引き続き十分な調整を行うことが求められる。

## 6 パート合格導入により期待される効果

パート合格を、国家試験の受験者が、自身の状況に応じて学習を進めて、国家試験を受験しやすくなる仕組みとして導入することで、介護福祉士を目指す受験者をより多く確保することが期待される。

専門性の高い介護福祉士が確保され、質の高い介護サービスが安定的に提供されることにつながるなど介護福祉全体の質をあげることに寄与するとともに、介護福祉士の専門性を次の世代へ継承していくことにつながる考えられる。

# ① パート合格（合格パートの受験免除）の導入について（イメージ）

## 基本的な考え方

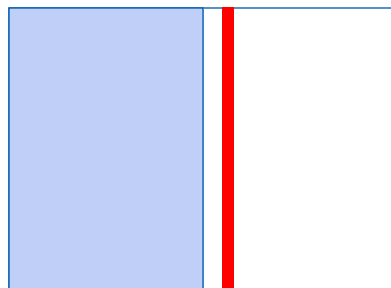
- 介護福祉士国家試験が介護福祉士としての必要な知識及び技能を担保するものであることを踏まえ、その質を低下させることなく、より受験しやすい仕組みとして、複数の科目を1つのパートとして合否判定する**パート合格（合格パートの受験免除）を導入する**。（令和7年度(令和8年1月実施予定)の第38回国家試験から導入）
- 試験運営面の負担等を考慮しつつ、受験生の学習の取り組み易さを確保する観点から、3つのパートに分割。初年度に不合格パートがあった者は、次年度以降は不合格パートの学習に注力でき、一人ひとりの状況に応じた学習の選択肢が拡大される。

## 見直しのイメージ

### 第37回(令和6年度)まで

- ・ 全科目の総得点が合格基準点（6割が目安）を超えれば合格

0点      合格基準点      100点



**不合格**

（次年度も全科目  
受験が必要）

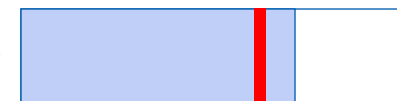


### 第38回(令和7年度)から

- ・ 総得点で不合格となった場合、各パート毎に判定
- ・ 分割したパートごとに合格基準点を超えれば合格
- ・ 翌年・翌々年までは、合格したパートの受験は免除

0点      合格基準点      100点

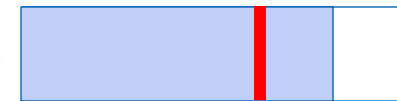
Aパート



**合格**

（翌年・翌々年は免除）

Bパート



**合格**

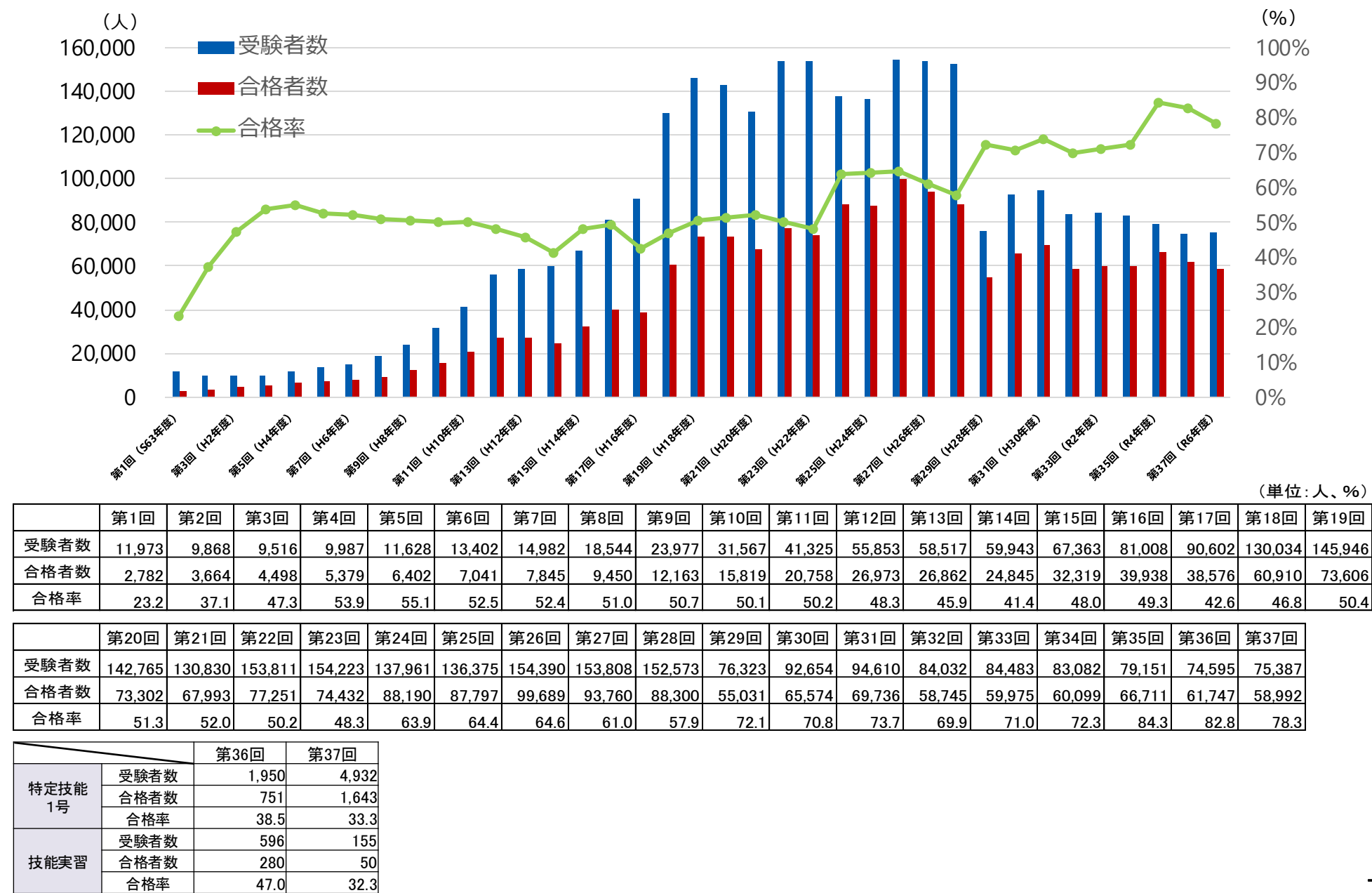
（翌年・翌々年は免除）

Cパート

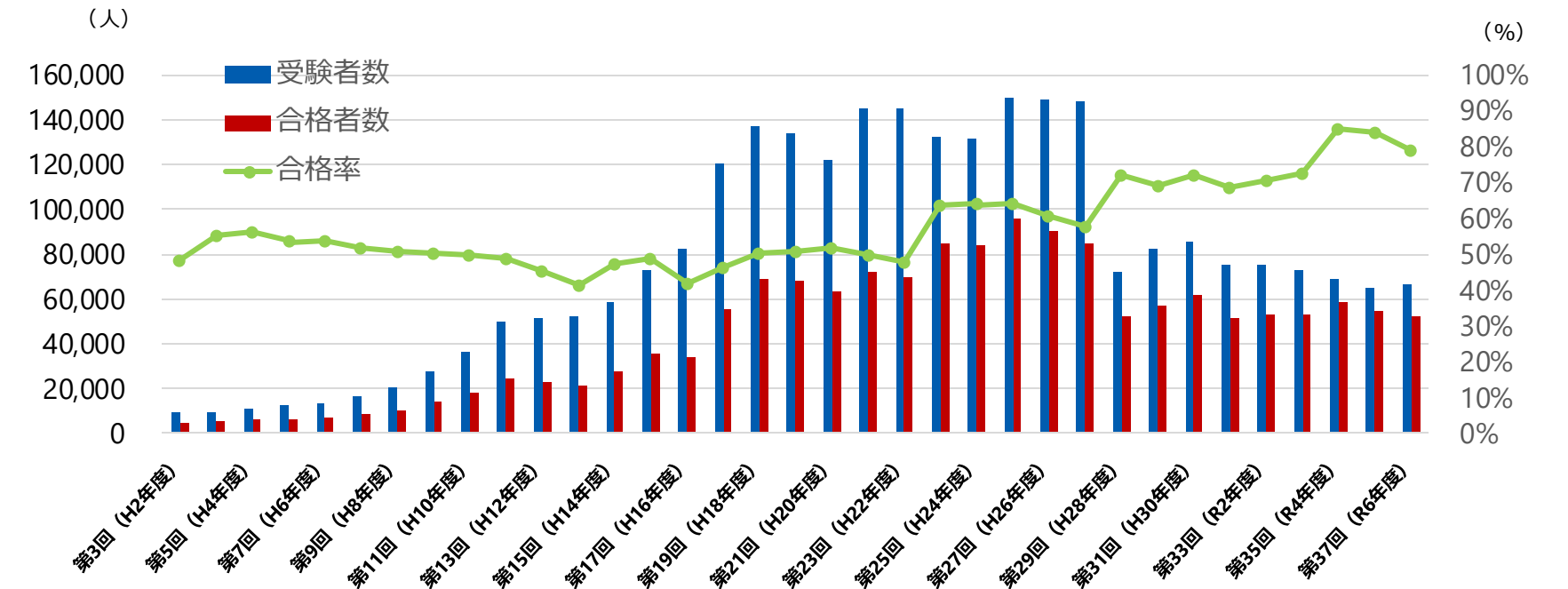


**不合格**

介護福祉士国家試験受験者数の推移（全体）



介護福祉士国家試験受験者数等の推移（実務経験ルート）



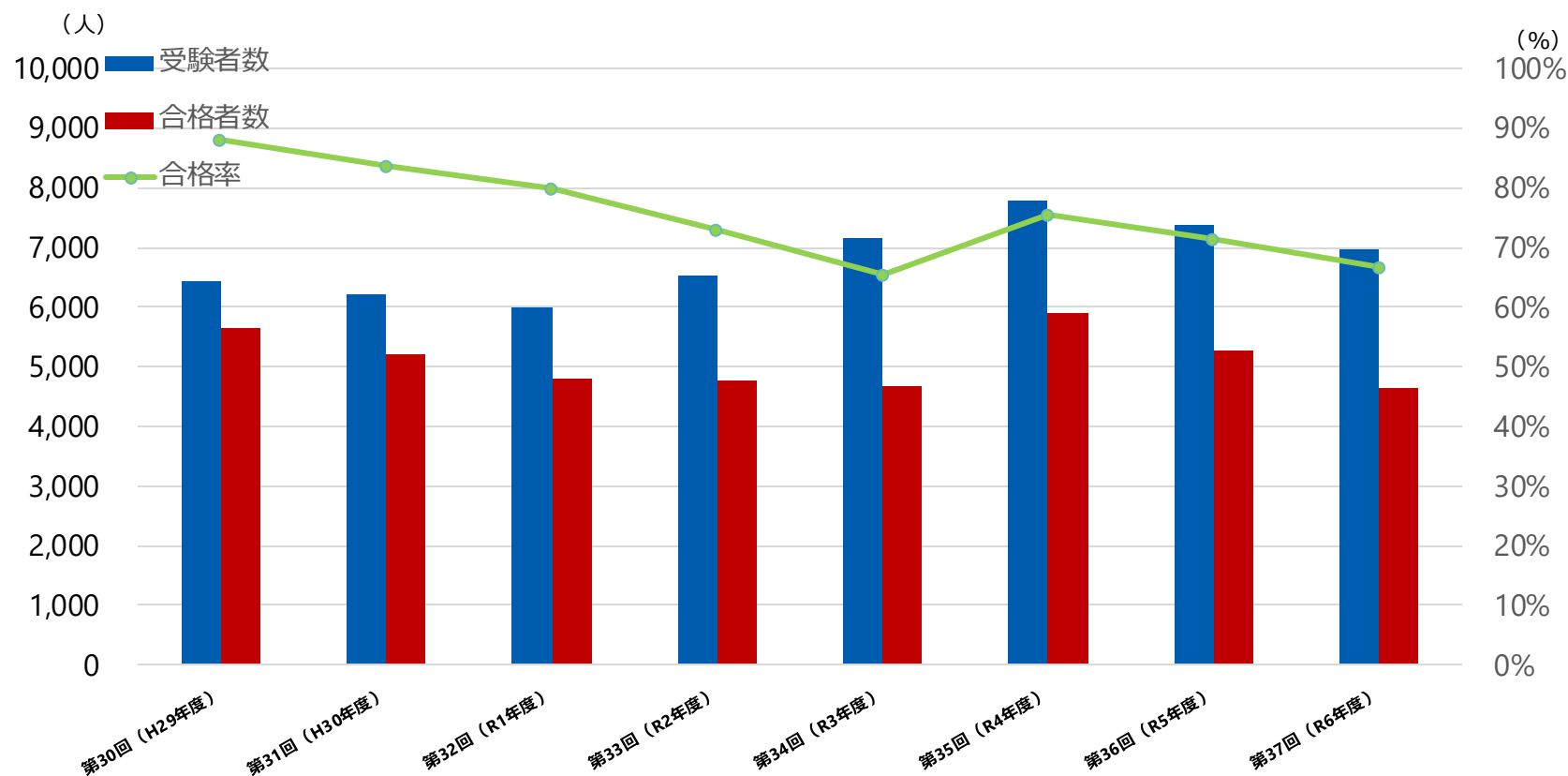
(単位: 人、%)

|      | 第3回   | 第4回   | 第5回    | 第6回    | 第7回    | 第8回    | 第9回    | 第10回   | 第11回   | 第12回   | 第13回   | 第14回   | 第15回   | 第16回   | 第17回   | 第18回    | 第19回    | 第20回    |
|------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 受験者数 | 9,135 | 9,399 | 10,930 | 12,442 | 13,715 | 16,847 | 20,956 | 27,466 | 36,080 | 49,696 | 51,381 | 52,460 | 59,053 | 73,035 | 82,183 | 120,774 | 137,081 | 133,888 |
| 合格者数 | 4,427 | 5,183 | 6,152  | 6,694  | 7,396  | 8,713  | 10,670 | 13,865 | 17,979 | 24,210 | 23,303 | 21,695 | 27,973 | 35,735 | 34,458 | 55,810  | 68,623  | 68,195  |
| 合格率  | 48.5  | 55.1  | 56.3   | 53.8   | 53.9   | 51.7   | 50.9   | 50.5   | 49.8   | 48.7   | 45.4   | 41.4   | 47.4   | 48.9   | 41.9   | 46.2    | 50.1    | 50.9    |

|      | 第21回    | 第22回    | 第23回    | 第24回    | 第25回    | 第26回    | 第27回    | 第28回    | 第29回   | 第30回   | 第31回   | 第32回   | 第33回   | 第34回   | 第35回   | 第36回   | 第37回   |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 受験者数 | 122,343 | 144,743 | 145,194 | 132,280 | 131,239 | 149,618 | 149,068 | 147,990 | 72,424 | 82,748 | 85,916 | 75,128 | 75,105 | 73,122 | 68,769 | 64,844 | 66,310 |
| 合格者数 | 63,215  | 72,270  | 69,414  | 84,470  | 84,171  | 96,289  | 90,526  | 85,224  | 52,149 | 57,315 | 62,076 | 51,683 | 52,897 | 53,142 | 58,416 | 54,307 | 52,437 |
| 合格率  | 51.7    | 49.9    | 47.8    | 63.9    | 64.1    | 64.4    | 60.7    | 57.6    | 72.0   | 69.3   | 72.3   | 68.8   | 70.4   | 72.7   | 84.9   | 83.8   | 79.1   |

※ 第1回及び第2回の受験資格別集計データは、第3回以降と構成が異なるため、掲載していない。

# 介護福祉士国家試験受験者数等の推移（養成施設ルート）



（単位：人、％）

|      | 第30回  | 第31回  | 第32回  | 第33回  | 第34回  | 第35回  | 第36回  | 第37回  |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 受験者数 | 6,420 | 6,225 | 5,987 | 6,542 | 7,144 | 7,784 | 7,392 | 6,955 |
| 合格者数 | 5,649 | 5,210 | 4,789 | 4,766 | 4,667 | 5,888 | 5,283 | 4,638 |
| 合格率  | 88.0  | 83.7  | 80.0  | 72.9  | 65.3  | 75.6  | 71.5  | 66.7  |

# 介護福祉士国家試験 合格率の状況（養成施設ルート）

| 試験実施年度 | 全体    |       |       |
|--------|-------|-------|-------|
|        |       | 日本人   | 留学生   |
| 令和4年度  | 75.6% | 94.8% | 46.3% |
| 令和5年度  | 71.5% | 93.5% | 37.6% |
| 令和6年度  | 66.7% | 91.9% | 35.1% |

※養成施設ルートのみ（新卒者、既卒者合計）の合格率である。

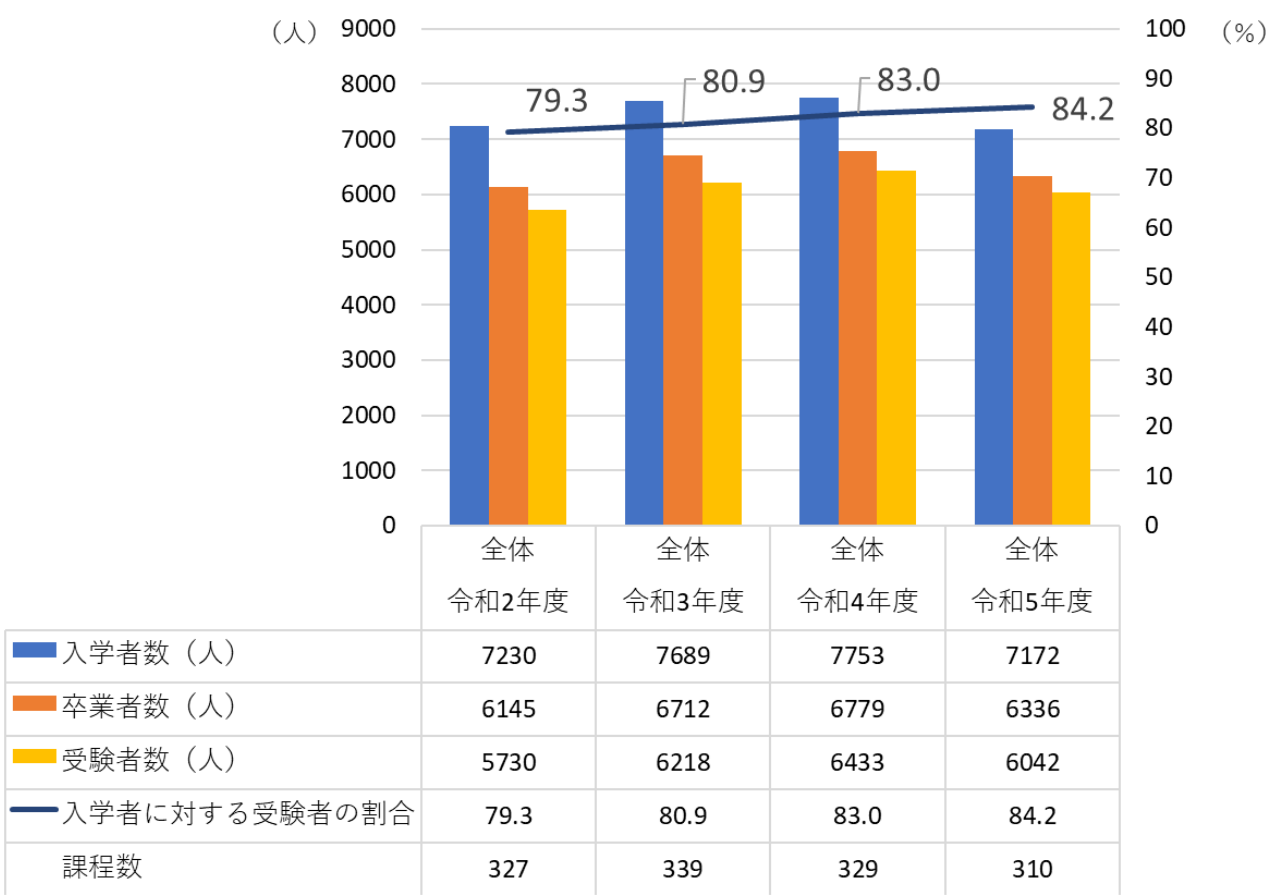
※留学生は在留資格「留学」の者を計上、国籍は把握していない。

※留学生の合格率は、地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律（令和2年法律第52号）の付帯決議に基づき、令和2年度実施試験から養成施設等別の合格率等を公表している。

# 入学者数に対する介護福祉士国家試験受験者の割合

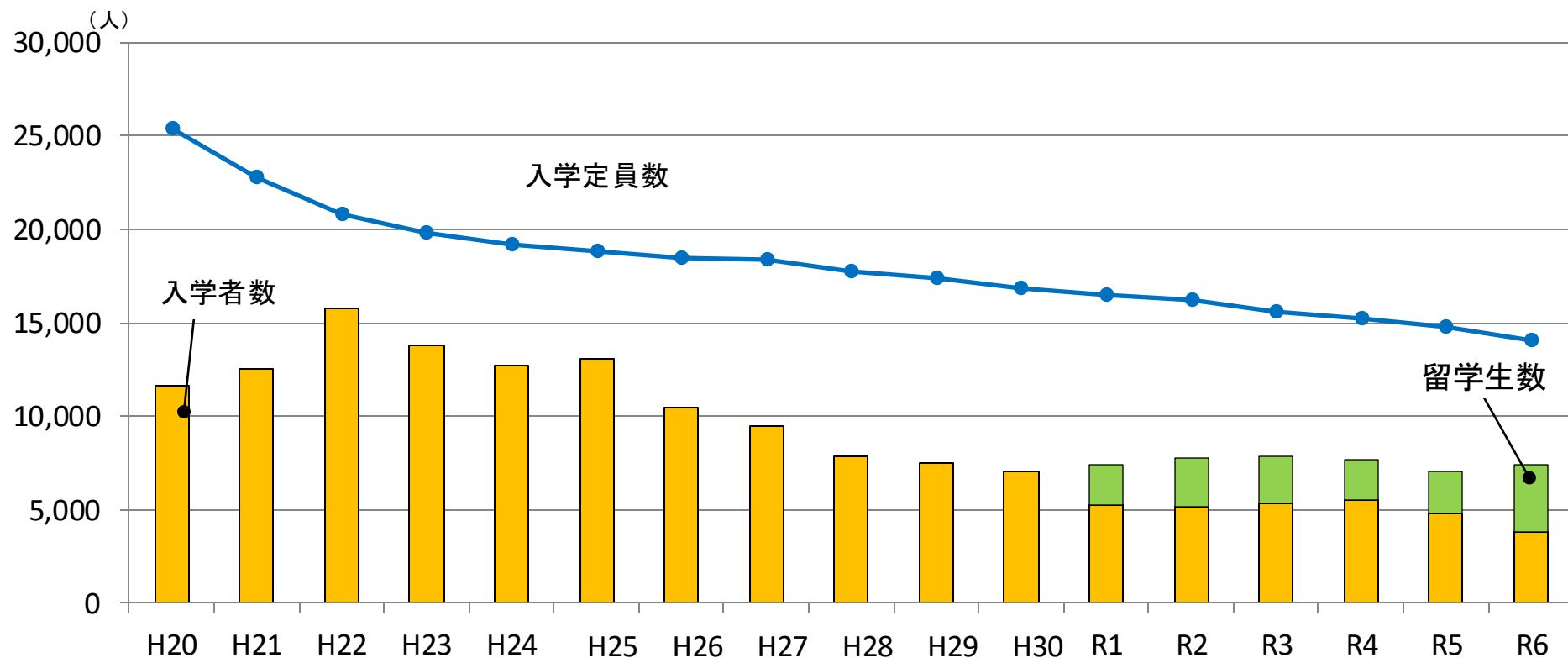
■ 養成施設全体の入学者数、卒業者数、介護福祉士国家試験の受験者数の関係を見ると、入学者のうち、卒業時国家試験を受験するのは8割程度となっている。

＜入学者数に対する介護福祉士国家試験受験者の割合（全体）＞



（注）入学者が1名以上確認でき、かつ受験者数データに卒業者数と入学者数の紐づけが可能であった課程のみをカウント対象としている。

# 介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移



|              | H20    | H21    | H22    | H23    | H24    | H25    | H26    | H27    | H28    | H29    | H30    | R1     | R2     | R3     | R4     | R5     | R6     |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 養成施設数        | 434    | 422    | 396    | 383    | 377    | 378    | 378    | 379    | 380    | 382    | 374    | 373    | 373    | 361    | 356    | 345    | 330    |
| 定員【人】        | 25,407 | 22,761 | 20,842 | 19,858 | 19,157 | 18,861 | 18,485 | 18,398 | 17,730 | 17,425 | 16,831 | 16,450 | 16,210 | 15,569 | 15,203 | 14,758 | 14,069 |
| 入学者【人】       | 11,638 | 12,548 | 15,771 | 13,757 | 12,730 | 13,090 | 10,453 | 9,435  | 7,835  | 7,474  | 7,028  | 7,442  | 7,781  | 7,862  | 7,679  | 7,053  | 7,386  |
| 入学者のうち留学生【人】 | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | 2,202  | 2,636  | 2,542  | 2,117  | 2,230  | 3,589  |
| 定員充足率【%】     | 45.8   | 55.1   | 75.7   | 69.3   | 66.5   | 69.4   | 56.5   | 51.3   | 44.2   | 42.9   | 41.8   | 45.2   | 48.0   | 50.4   | 50.5   | 47.8   | 52.5   |
| 留学生の割合【%】    | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | —      | 29.6   | 33.9   | 32.3   | 27.6   | 31.6   | 48.6   |

(各年4月1日現在) ※外国人留学生についてはR1年より集計開始

# 【○介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

## 施策名：介護福祉士修学資金等貸付事業

令和6年度補正予算額 41億円

### ① 施策の目的

介護人材については、要介護者等の急速な増加が見込まれる中、複雑化・多様化する介護ニーズに対応できる高い専門性を有する介護人材の確保・育成が重要。

貸付希望件数の増加等に伴い、介護福祉士修学資金等貸付金貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して必要な貸付原資の積み増しを行い安定的な事業の継続を支援することで、介護人材の参入を更に促進する。

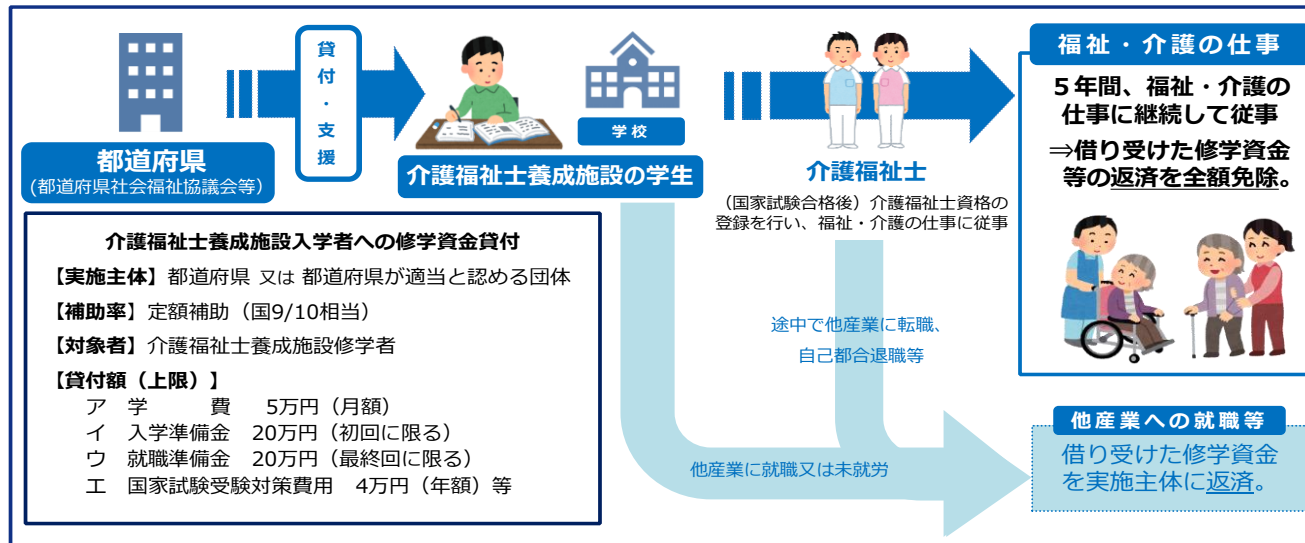
### ② 対策の柱との関係

| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ |    | ○   |

### ③ 施策の概要

介護人材を着実に確保していくため介護福祉士修学資金等貸付事業により介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付等を実施し、福祉・介護人材の育成及び確保並びに定着を支援することを目的とする。

### ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



### ⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

令和6年度内に見込まれる修学資金貸付として必要な貸付原資を積み増し、安定的な事業継続を支援することで、更なる介護人材の確保を推進。

# 介護福祉士修学資金等貸付事業 概要

| 貸付事業の種類                          | 概要                                                                | 貸付額                                             | 返済免除要件                                  |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 介護福祉士修学資金                        | 介護福祉士養成施設の学生に授業料等の費用を貸付け                                          | 月5万円以内<br>(その他、入学準備金20万円以内、就職準備金20万円以内などの加算もある) | 介護福祉士の資格取得後、5年間介護業務に従事                  |
| 実務者研修受講資金<br>(平成24年度創設)          | 実務者研修施設の学生に授業料等の費用を貸付け                                            | 20万円以内                                          | 介護福祉士の資格取得後、2年間介護業務に従事                  |
| 再就職準備金<br>(平成28年3月創設)            | 現在離職している過去介護業務に従事していた者が、介護業務に再就職する際の費用を貸付け                        | 40万円以内<br>※令和2年度2次補正により全国一律に40万円に拡充             | 再就職後、2年間介護業務に従事                         |
| 障害福祉分野就職支援金貸付事業<br>(令和3年度創設)     | 一定の研修を修了した他業種等で働いていた者が障害福祉分野に就労しようとする際の就職支援金を貸付け                  | 20万円以内                                          | 就職後、2年間障害福祉分野の業務に従事                     |
| 社会福祉士修学資金                        | 社会福祉士養成施設の学生に授業料等の費用を貸付け                                          | 介護福祉士修学資金と同様                                    | 社会福祉士の資格取得後、5年間相談援助業務に従事                |
| 福祉系高校修学資金返還充当資金貸付事業<br>(令和3年度創設) | 地域医療介護総合確保基金における福祉系高校修学資金の貸付を受け、介護分野以外の障害福祉等福祉分野に就職した者に返還金相当額を貸付け | 貸付けを受けた福祉系高校修学資金と同額                             | 介護福祉士の資格取得後、3年間障害福祉等福祉分野の業務に従事することで全額免除 |

## 実施主体

47都道府県の社会福祉協議会(一部、社会福祉事業団)

## 貸付原資

国から都道府県經由で各都道府県社会福祉協議会に対し、貸付原資と事務費を補助金により間接補助。

(最近の補助状況) 令和6年度補正予算:41億円、令和5年度補正予算:52億円、令和4年度補正予算:11.9億円、令和3年度補正予算:9億円  
令和2年度第三次補正:69億円、令和元年度補正:5億円

《参考:新規貸付決定件数(実績)》 ※ R5年度より当該年度に貸付が行われた実績を記載

|                            | H29             | H30              | R1                 | R2                 | R3                 | R4                 | R5 (※)             |
|----------------------------|-----------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 介護福祉士修学資金<br>( )内は外国人留学生の数 | 2,310<br>(うち47) | 2,472<br>(うち388) | 3,270<br>(うち1,269) | 4,025<br>(うち1,750) | 4,342<br>(うち1,966) | 4,068<br>(うち1,788) | 6,198<br>(うち2,584) |
| 実務者研修受講資金                  | 4,669           | 5,660            | 5,280              | 5,029              | 5,470              | 4,491              | 4,215              |
| 再就職準備金                     | 606             | 596              | 544                | 1,230              | 1,058              | 897                | 842                |
| 障害福祉分野就職支援金                | —               | —                | —                  | —                  | 109                | 243                | 239                |
| 社会福祉士修学資金                  | 342             | 306              | 303                | 366                | 456                | 394                | 501                |

# 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業

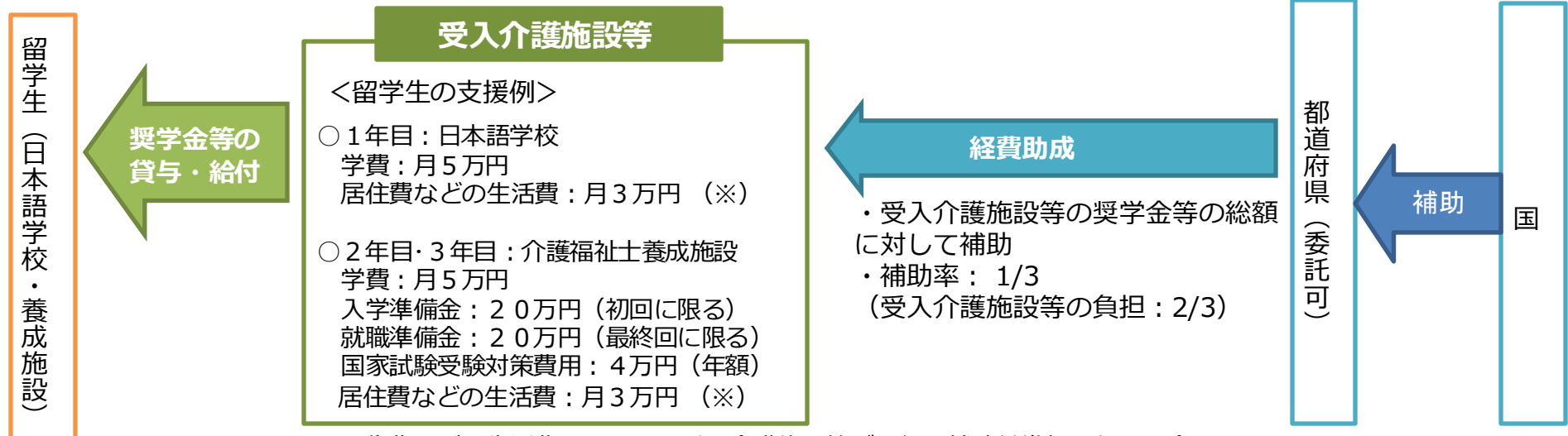
※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）のメニュー（外国人留学生及び1号特定技能外国人の受入環境整備事業）

令和7年度当初予算額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数

## 1 事業の目的・概要

- 介護福祉士の資格取得を目指す外国人留学生の確保を図るため、留学生に対して、就労予定先の介護施設等（受入介護施設等）が介護福祉士養成施設等に係る奨学金の給付等を行う場合に、その費用の一部を助成する事業を実施。
- なお、居住費などの生活費について、受入介護施設等が現行の補助基準額を超えて介護人材の確保に向け積極的に支援を行った場合に限り、補助基準額に加算できる。

## 2 事業のスキーム・実施主体等



※ 居住費などの生活費について、受入介護施設等が現行の補助基準額を超えて介護人材の確保に向け積極的に支援を行った場合に限り

- 1 月2万円まで加算。
- 2 入居に係る初期費用等について、該当月に限り、月5万円まで加算。

# 留学生への指導に対する支援等について

- 留学生への指導を強化する観点から、①留学生指導についてのガイドライン、②留学生指導についての指導のポイント、③留学生のための学習ハンドブックを作成し、介護福祉士養成施設などで活用している。



## 【ガイドライン作成趣旨】

- ・ 養成施設等所属の教員に向け、**様々な属性・特徴を持つ留学生に国家試験資格取得のためにどのように対応すべきか**の点を示し、日ごろの授業を行ううえで参考にさせていただくため作成。



## 【指導のポイント作成趣旨】

- ・ 養成施設等の留学生のみならず、国家試験受験対象者であるEPA 介護福祉士候補者も対象とし、指導する際の前提知識や具体的な指導方法など、**教員(講師)が外国人介護人材を指導するための具体的な指導の在り方をまとめた。**



## 【学習ハンドブック作成趣旨】

- ・ 留学生が自ら学ぶ姿勢を養い、環境を整える一助となることを目的として作成。
- ・ 多くの留学生が、日ごろの授業での取り組む姿勢や態度が分かり、国家試験に向けた学習方法について参考となる内容をまとめた。

# 介護福祉士養成施設の卒業生の国家試験義務付けに関する経過措置について

○ 平成29年度より、養成施設の卒業生が介護福祉士の資格を取得するためには、法律上、国家試験合格が必要となっているが、**令和8年度までの卒業生には、以下の経過措置が設けられている。**

- ①卒業後5年間： 国家試験を受験しなくても介護福祉士の資格を取得可能。
- ②卒業後6年目以降： 卒業後5年間、介護等の業務に継続的に従事していれば、引き続き資格を取得可能。

※このほか、福祉系高校ルートや、EPAルートがあり、国家試験に合格すれば資格取得が可能

## 養成施設ルート

高等学校等



大学  
(社会福祉に関する科目履修)

社会福祉士養成施設等

保育士養成施設等

介護福祉士養成施設  
(1年以上)



平成29年度から国家試験の合格が必須

国家試験

不合格者等に対する経過措置 (令和8年度の卒業生まで)



介護福祉士資格取得 (登録)

## 実務経験ルート

実務経験3年



実務者研修  
(6ヶ月以上)

介護職員基礎研修  
及  
喀痰吸引等研修



# 介護福祉士資格取得方法の一元化の経緯

平成19年改正（平成24年度施行）

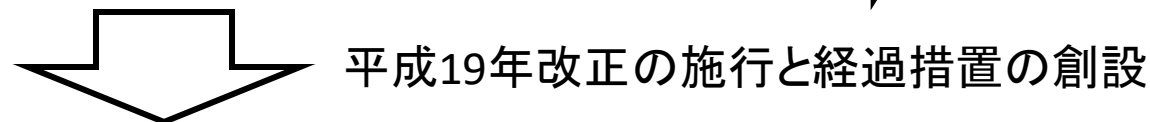
- ・ 介護福祉士養成施設の卒業生は、国家試験を受験せずに介護福祉士の資格を取得可能。一方で、3年の実務経験により資格取得を目指す方や福祉系高校の卒業生は、国家試験合格により介護福祉士の資格を取得。
- ・ 介護福祉士の資質の担保、向上を図るため、介護福祉士養成施設の卒業生も国家試験合格を介護福祉士資格取得の要件とするよう、社会福祉士及び介護福祉士法を改正。



平成23年改正（施行日を平成27年度に延長）



平成26年改正（施行日を平成28年度に延長）



平成28年改正（平成29年度施行）



経過措置（令和3年度まで）創設

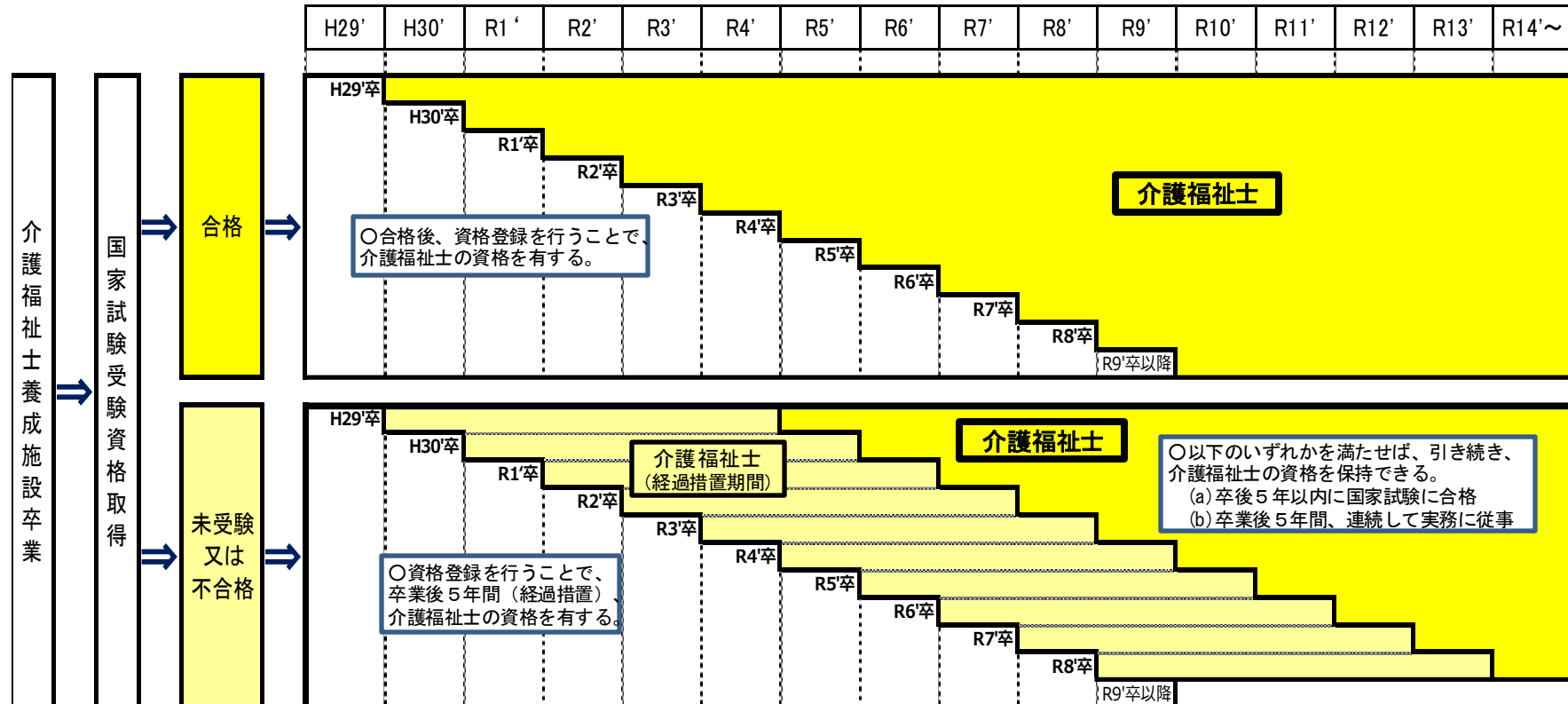
- ・ 平成19年法改正は平成29年度に施行。一方で、介護福祉士養成施設卒業者への経過措置を創設
  - ① 卒業後5年間は、国家試験を受験しなくても介護福祉士の資格を取得可能。
  - ② 6年目以降、卒業後5年間、介護等の業務に継続的に従事していれば、引き続き介護福祉士の資格を取得可能。



令和2年改正（経過措置を令和8年度まで延長）

# 地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律の概要 ＜介護福祉士養成施設卒業者への国家試験義務付けに係る経過措置延長部分＞

- 介護福祉士養成施設の卒業者は、従前、国家試験を受験せずに介護福祉士資格を取得してきたが、平成28年の法改正により、平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けの漸進的な導入を図ることとした。
- 経過措置は5年間(令和3年度卒業者まで)とされていたが、介護分野における目下の深刻な人材不足状況などを考慮し、令和2年度の法改正により、さらに5年間(令和8年度卒業者まで)延長された(～令和8年度)。【社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律附則第6条の2関係】



# 養成施設から特定技能1号への移行

特定分野に係る特定技能外国人受入れに関する運用要領 -介護分野の基準について  
平成31年3月 法務省・厚生労働省編

分野別運用要領（抜粋）

第1 特定産業分野において認められる人材の基準に関する事項 1. 技能水準及び評価方法等（特定技能1号）

（2）「介護福祉士養成施設修了」（運用方針3（1）イ関係）

（技能水準）

介護福祉士養成課程は、介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、介護ニーズの多様化等に対応できる介護福祉士の養成を図るものであり、介護福祉士養成課程の修了者は、介護分野において、一定の専門性・技能を用いて即戦力として稼働するために必要な知識や経験を有するものと認められることから、運用方針3（1）アに掲げる試験の合格と同等以上の水準を有するものと評価する。

2. 日本語能力水準及び評価方法等（特定技能1号）

（4）「介護福祉士養成施設修了」（運用方針3（2）イ関係）

（日本語能力水準）

介護福祉士養成施設については、留学に当たり、日本語教育機関で6か月以上の日本語の教育を受けたこと等が求められることに加え、入学後の2年以上の養成課程において450時間の介護実習のカリキュラムの修了が求められること等から、当該介護福祉士養成施設を修了した者は、運用方針3（2）アに掲げる試験の合格と同等以上の水準を有するものとし、上記（1）又は（2）及び（3）の試験（※）を免除する。

（※）「国際交流基金日本語基礎テスト」、「日本語能力試験（N4以上）」及び「介護日本語評価試験」

【確認対象の書類】

＜試験合格と同等以上の水準と認められるものの場合＞

○ 介護福祉士養成施設修了の場合

・ 介護福祉士養成施設の卒業証明書の写し

→ **養成施設の留学生が国家試験に不合格だった場合、特定技能1号に移行することができる。**

**この際、養成課程での学修を評価し、特定技能評価試験は免除される。**

※ 現在は、経過措置により、養成施設の留学生が国家試験に不合格だった場合でも、介護福祉士の国家資格を取得できるため、在留資格「介護」での在留が可能となることから、実質的には機能していない。

# 介護福祉士養成課程の授業時間数

| 領域          | 教育内容           | 時間数（現行） |
|-------------|----------------|---------|
| 人間と社会       | 人間の尊厳と自立       | 30以上    |
|             | 人間関係とコミュニケーション | 60以上    |
|             | 社会の理解          | 60以上    |
|             | 人間と社会に関する選択科目  | -（※1）   |
|             | 合計             | 240     |
| 介護          | 介護の基本          | 180     |
|             | コミュニケーション技術    | 60      |
|             | 生活支援技術         | 300     |
|             | 介護過程           | 150     |
|             | 介護総合演習         | 120     |
|             | 介護実習           | 450     |
| こころとからだのしくみ | こころとからだのしくみ    | 120     |
|             | 発達と老化の理解       | 60      |
|             | 認知症の理解         | 60      |
|             | 障害の理解          | 60      |
| 医療的ケア       | 医療的ケア          | 50（※2）  |
| 合計          |                | 1,850時間 |

（※1）人間と社会に関する選択科目の時間数については、人間の尊厳と自立、人間関係とコミュニケーション及び社会の理解の時間数と合計して240時間以上となるように定めるものとする。

（※2）医療的ケアについては、講義及び演習により行うものとし、講義の時間数は少なくとも50時間以上とするものとする。

## 趣旨

専修学校は、学校教育法において、「職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ること」が目的とされ、医療、福祉、工業等の分野において、実践的な職業教育機関として人材を輩出してきた。

人生100年時代やデジタル社会の進展の中で、職業に結びつく実践的な知識・技能・技術や資格の修得に向けて、リスキリング・リカレント教育を含めた職業教育の重要性が高まっていること等を踏まえ、専修学校における教育の充実を図るため、専門課程の入学資格を厳格化するとともに、専修学校における専攻科の設置に係る規定の創設、一定の要件を満たす専門課程の修了者への称号の付与、専門課程を置く専修学校への自己点検評価の義務付け等の措置を講ずる。

## 概要

### 大学等との制度的整合性を高めるための措置

- ① 専修学校の専門課程の入学資格について、大学の入学資格と同様の規定とする。  
※専門課程の入学資格について、高等学校等を卒業した者に「準ずる学力があると認められた者」から、高等学校等を卒業した者と「同等以上の学力があると認められた者」に改める。  
※専修学校専門課程の在籍者の呼称を「生徒」から「学生」に改める。
- ② 専修学校となるために最低限必要な学習時間に関する基準を、大学・高等専門学校と同様に「単位数」により定めることができるようにする。

### 専門課程修了者の学修継続の機会確保や社会的評価の向上のための措置

- ③ 一定の要件を満たす専門課程（以下「特定専門課程」という。）を置く専修学校には、専攻科を置くことができることとする。  
※専攻科は、特定専門課程を修了した者等が、より深く学び・研究することを目的とした課程。  
※一定の要件を満たす専修学校の専攻科については、短期大学及び高等専門学校の認定専攻科と同様に、大学等における修学の支援に関する法律に基づく修学支援制度の対象に含める。
- ④ 特定専門課程の修了者全てについて大学編入学資格を認めるとともに、当該修了者は専門士と称することができることとする。

### 教育の質の保証を図るための措置

- ⑤ 専門課程を置く専修学校に大学と同等の項目での自己点検評価を義務付けるとともに、外部の識見を有する者による評価を受ける努力義務を定める。

## 施行日

令和8年4月1日

# 学校教育法の改正を受けた主な制度改革事項（案）

※今後、学校教育法施行令、学校教育法施行規則、専修学校設置基準等を改正予定。

## 専門課程

※施行は令和8年4月1日としつつ、必要な経過措置を設けることを検討中。

|            | 改正前                                                                                      |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 学生の修了認定    | 【800単位時間（単位制による学科にあっては30単位）×修業年限以上の授業時数（単位数）】の履修（修得）                                     |
| 入学資格       | 高等学校等を卒業した者に <u>準ずる学力</u> があると認められる者<br>（具体的な改正点）<br>・ <u>修業年限が三年以上の専修学校の高等課程</u> を修了した者 |
| 在籍者の呼称     | 生徒                                                                                       |
| 専門士の称号     | <u>告示に基づき、文部科学大臣が認定した課程</u> を修了した者は称することができる。                                            |
| 自己評価及び外部評価 | <u>小学校等と同等の項目での自己評価</u> が義務。<br><u>学校関係者評価</u> が努力義務。                                    |



| 改正後                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【 <b>31単位</b> ×修業年限以上の単位数】の修得（ <b>単位数に統一</b> ）<br>※学年による教育課程の区分を設け、各学年ごとに学生の修得単位数に基づき当該学年の課程の修了の認定を行うことも可能とすることを検討。                   |
| 高等学校等を卒業した者と <u>同等以上の学力</u> があると認められる者<br>（具体的な改正点）<br>・ <u>専修学校の高等課程（文部科学大臣が定める基準を満たすものに限る。※）</u> を修了した者<br>※現行制度における大学入学資格が得られる高等課程 |
| 学生                                                                                                                                    |
| <u>特定専門課程を修了した者</u> は称することができる。                                                                                                       |
| <u>大学と同等の項目での自己点検評価</u> が義務。<br><u>外部評価</u> が努力義務。                                                                                    |

## 専攻科

|          | 改正前  |
|----------|------|
| 専攻科の設置   | (新設) |
| 修学支援新制度  |      |
| 大学院入学資格  |      |
| 高度専門士の称号 |      |



| 改正後                                                   |
|-------------------------------------------------------|
| 特定専門課程（※）を置く専修学校には、設置が可能。<br>※現行制度における大学編入学が認められる専門課程 |
| 専攻科（大学の学部にあらずるものとして文部科学大臣が定める基準を満たすものに限る。）の学生を対象とする。  |
| 専攻科（文部科学大臣が定める基準を満たすものに限る。）を修了した者について認めることを検討。        |
| 大学院入学資格が得られる専攻科の修了者は称することができることを検討。                   |

# 介護人材の届出システムの概要

## 1 届出の概要

社会福祉法第95条の3により、社会福祉事業等に従事している介護福祉士等が離職した場合などにおいて、住所、氏名などの情報を都道府県福祉人材センターへ届け出ることが努力義務となっている。

※ 介護職員初任者研修、介護職員実務者研修、(旧)介護職員基礎研修、(旧)ホームヘルパー養成研修 1 級・2 級課程の修了者も届け出ることが可能となっている。

## 2 届け出るタイミング

①社会福祉事業等を実施する事業所を離職するなど以下の場合

- ◆介護福祉士等が離職した場合
- ◆社会福祉事業等に従事しなくなった場合
- ◆介護福祉士の登録を受けた後など、社会福祉事業等に直ちに従事する見込みがない場合

②既に届け出た事項に変更が生じた場合

## 3 届け出る事項

- ◆氏名、生年月日及び住所
  - ◆電話番号、メールアドレスその他の連絡先に係る情報
  - ◆介護福祉士の登録番号及び登録年月日
  - ◆就業に関する状況
- ※上記の他、任意事項として、離職理由、復職意向や希望条件など

## 4 届け出る方法

◆届出は、パソコンやスマートフォンから届け出る方法を原則とする。※人材センターへの来所による届出も可。

<http://www.fukushi-work.jp/todokede/>（介護福祉士等の届出サイト「福祉のお仕事」）



## 5 関係者による届出の支援

①以下の者は、上記の届出が適切に行われるよう必要な支援を行うよう努めなければならない。

- ◆社会福祉事業等を経営する者
- ◆介護福祉士の養成に係る学校及び養成施設の設置者

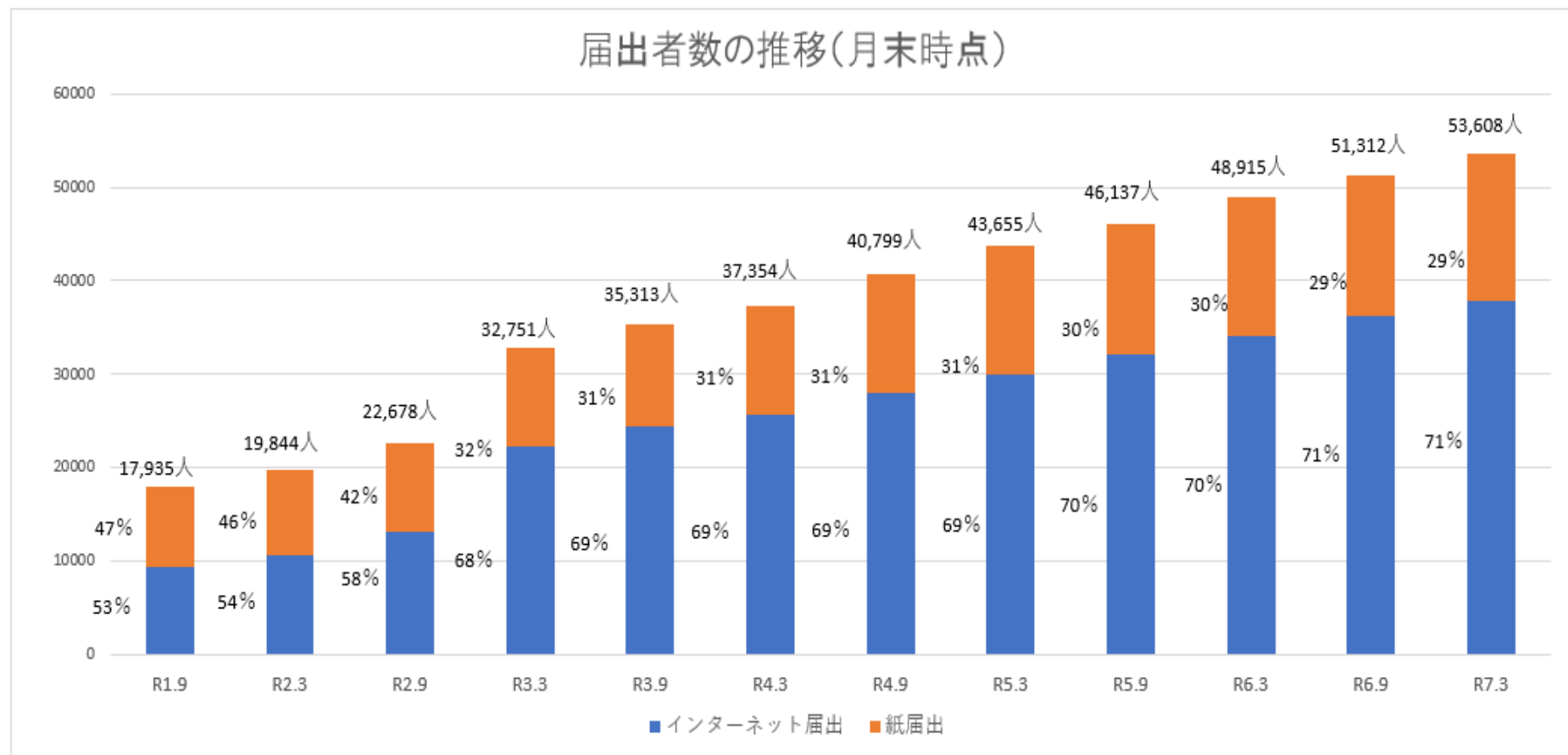
②「支援」とは、介護福祉士等に対して届出を出すように促すなどの支援。

（参考）

離職した介護福祉士等の届出状況  
全国計 53,608人(令和7年3月末現在)

## 介護福祉士等届出者数の推移

- 令和7年3月末時点の介護福祉士等有資格者の届出数は53,608人で、インターネット届出は全体の3分の2以上を占めている。



# 福祉人材センターによる介護人材の復職支援の強化

- 都道府県福祉人材センターによる介護人材の復職支援を強化するため、離職者情報の把握や効果的な復職支援を行うための届出システムを構築。
- 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんや復職研修など、ニーズに応じたきめ細かな対応を実施。
- 地方公共団体やハローワーク等との連携強化による復職支援体制を強化。

## 福祉人材センター

- 届出情報に基づき、離職後も一定のつながり確保し、本人の意向やライフサイクル等を踏まえて、積極的にアプローチ。
- 個別にマイページを作成し、パソコンやスマートフォンにて支援情報を確認可能。

### 【支援の例】

- ・社会福祉事業等の求人情報の提供
- ・研修の開催案内
- ・復職体験談等の参考となる情報提供
- ・福祉に関するイベント案内
- ・その他、福祉に関する情報提供

届出  
データベース

離職時の届出



インターネットによる届出

届出

社会福祉事業等に勤務する介護人材



復職

離職

離職中の介護人材

※介護福祉士、介護職員初任者研修や介護実務者研修などの修了者

- ✓ 子育て・介護中
- ✓ 求職中
- ✓ 資格取得後、直ちに就業しない 等

ニーズに応じた復職支援

連携

支援体制強化



ハローワークや自治体等と密接に連携



より身近な地域での支援体制を強化



# (参考) 看護師等免許保持者による離職時等の届出制度

- 看護人材確保法に基づき、看護師等免許保持者による離職時等の届出制度を実施（平成27年10月施行）。
- 看護職員が病院等を離職した際、連絡先等を都道府県ナースセンターに届け出ることが努力義務とされており、都道府県ナースセンターにおいては、届出された情報に基づき、潜在看護職等の復職支援を実施。

※離職届出者のうち224,129人が就職（2015年10月～2025年3月）

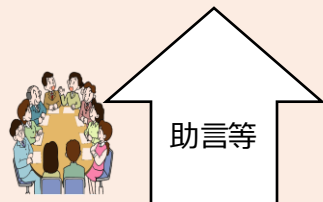
## 都道府県ナースセンター

届出情報に基づき、離職後も一定のつながりを確保し、本人の意向やライフサイクル等を踏まえて、積極的にアプローチして支援

### 【支援の例】

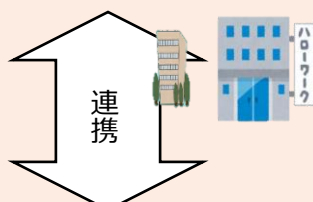
- ・復職意向の定期的な確認
- ・医療機関の求人情報の提供
- ・復職体験談等のメールマガジン
- ・復職研修の開催案内
- ・「看護の日」等のイベント情報
- ・その他復職に向けての情報提供

届出データベース  
「とどけるん」



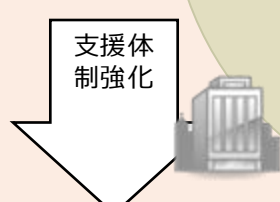
助言等

都道府県看護協会が医師会、病院団体等とナースセンターの事業運営について協議



連携

ハローワークや医療勤務環境改善支援センター等と密接に連携



支援体制強化

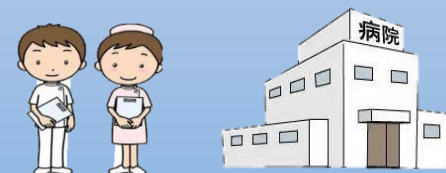
より身近な地域での復職支援体制を強化（支所等との整備）

離職時の届出  
※代行届出も可

届出

ニーズに応じた  
復職支援

## 医療機関等に勤務する看護職員



離職

復職

## 離職中の看護職員



- ・子育て中
- ・求職中
- ・免許取得後、直ちに就業しない
- ・定年退職後 など



# (参考) 看護師の業務従事者届

- 業務に従事する看護職員（保健師、助産師、看護師、准看護師）は、2年ごとに、業務従事状況等の届出（業務従事者届）を行うこととされている（業務従事者に届出義務）。

第三号様式（第三十三条関係）

（保健師、助産師、看護師、准看護師）業務従事者届

（年12月31日現在）

|                   |                                                                                                 |  |  |                                           |  |  |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-------------------------------------------|--|--|
| ふりがな              | 性 別                                                                                             |  |  | 生 年 月 日                                   |  |  |
| 氏 名               | 1. 男 2. 女                                                                                       |  |  | 1. 令和 2. 平成 3. 昭和 4. 西暦<br>年 月 日<br>( 歳 ) |  |  |
| 住 所               | 都道府県                                                                                            |  |  |                                           |  |  |
| メールアドレス           | ④                                                                                               |  |  |                                           |  |  |
| 免許の種類             | 登 録 番 号                                                                                         |  |  | 登 録 年 月 日                                 |  |  |
| 保健師籍              | 厚生労働省 第 号                                                                                       |  |  | 1. 令和 2. 平成 3. 昭和 年 月 日                   |  |  |
|                   | ( 都道府県 ) 保健師からの免許付与者のみ                                                                          |  |  |                                           |  |  |
| 助産師籍              | 厚生労働省 第 号                                                                                       |  |  | 1. 令和 2. 平成 3. 昭和 年 月 日                   |  |  |
|                   | ( 都道府県 ) 保健師からの免許付与者のみ                                                                          |  |  |                                           |  |  |
| 看護師籍              | 厚生労働省 第 号                                                                                       |  |  | 1. 令和 2. 平成 3. 昭和 年 月 日                   |  |  |
|                   | ( 都道府県 ) 保健師からの免許付与者のみ                                                                          |  |  |                                           |  |  |
| 准看護師籍             | 都道府県 第 号                                                                                        |  |  | 1. 令和 2. 平成 3. 昭和 年 月 日                   |  |  |
| 主たる業務             | 1 保健師業務 2 助産師業務 3 看護師業務 4 准看護師業務                                                                |  |  |                                           |  |  |
| 業務に従事<br>する場所     | 1 病院                                                                                            |  |  |                                           |  |  |
|                   | 2 診療所<br>(ア 有床 イ 無床 )                                                                           |  |  |                                           |  |  |
|                   | 3 助産所                                                                                           |  |  |                                           |  |  |
|                   | 分枝の取扱あり<br>(ア 開設者 イ 従事者 ウ 出張のみによる者 )                                                            |  |  |                                           |  |  |
|                   | 分枝の取扱なし<br>(ア 開設者 イ 従事者 ウ 出張のみによる者 )                                                            |  |  |                                           |  |  |
|                   | 4 訪問看護ステーション<br>(ア 管理者 イ 従事者 )                                                                  |  |  |                                           |  |  |
|                   | 5 介護保険施設等<br>(ア 介護老人保健施設 イ 介護医療院<br>ウ 指定介護老人福祉施設 (特別養護老人ホーム) エ 居宅サービス事業所<br>オ 居宅介護支援事業所 カ その他 ) |  |  |                                           |  |  |
|                   | 6 社会福祉施設<br>(ア 老人福祉施設 イ 児童福祉施設 ウ その他 )                                                          |  |  |                                           |  |  |
|                   | 7 保健所、都道府県又は市区町村<br>(ア 保健所 イ 都道府県 (アを除く) ウ 市区町村 (アを除く) )                                        |  |  |                                           |  |  |
|                   | 8 事業所<br>(ア 事業所内診療所 イ その他 )                                                                     |  |  |                                           |  |  |
| 9 看護師等学校養成所又は研究機関 |                                                                                                 |  |  |                                           |  |  |
| 10 その他            |                                                                                                 |  |  |                                           |  |  |
| 所在地               | 都道府県                                                                                            |  |  | 電話番号<br>( - - )                           |  |  |
| 名 称               |                                                                                                 |  |  |                                           |  |  |
| 雇用形態              | 1 正規雇用 2 非正規雇用 (1又は3に該当しない者)<br>3 派遣 (紹介予定派遣を含む)                                                |  |  |                                           |  |  |
| 常勤換算              | 1 フルタイム労働者<br>2 短時間労働者 (0. ) 人 ※記入例参照                                                           |  |  |                                           |  |  |

|                             |                                                |                                          |
|-----------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 従事期間等                       | 1 従事期間1年未満 (従事開始の理由 ア 新規 イ 再就業 ウ 転職 エ その他)     |                                          |
|                             | 2 従事期間1年以上2年未満 (従事開始の理由 ア 新規 イ 再就業 ウ 転職 エ その他) |                                          |
|                             | 3 従事期間2年以上                                     |                                          |
| 看護師の<br>特定行為<br>研修の<br>修了状況 | 特定行為研修の修了の有無                                   |                                          |
|                             | 1. 有 2. 無                                      |                                          |
|                             | 指定研修機関番号                                       |                                          |
|                             | 修了した特定行為区分                                     |                                          |
|                             | 1 呼吸器 (気道確保に係るもの) 関連                           | 2 呼吸器 (人工呼吸療法に係るもの) 関連                   |
|                             | 3 呼吸器 (長期呼吸療法に係るもの) 関連                         | 4 循環器関連                                  |
|                             | 5 心臓ドレーン管理関連                                   | 6 胸腔ドレーン管理関連                             |
|                             | 7 腹腔ドレーン管理関連                                   | 8 ろう孔管理関連                                |
|                             | 9 栄養に係るカテーテル管理 (中心静脈カテーテル管理) 関連                | 10 栄養に係るカテーテル管理 (末梢留置型中心静脈注射用カテーテル管理) 関連 |
|                             | 11 創傷管理関連                                      | 12 創部ドレーン管理関連                            |
| 13 動脈血液ガス分析関連               | 14 透析管理関連                                      |                                          |
| 15 栄養及び水分管理に係る薬剤投与関連        | 16 感染に係る薬剤投与関連                                 |                                          |
| 17 血糖コントロールに係る薬剤投与関連        | 18 術後疼痛管理関連                                    |                                          |
| 19 循環動態に係る薬剤投与関連            | 20 精神及び神経症状に係る薬剤投与関連                           |                                          |
| 21 皮膚損傷に係る薬剤投与関連            |                                                |                                          |
|                             | 修了した領域別パッケージ研修                                 |                                          |
|                             | 1 在宅・慢性期領域                                     | 2 外科術後病棟管理領域                             |
|                             | 3 術中麻酔管理領域                                     | 4 救急領域                                   |
|                             | 5 外科系基本領域                                      | 6 集中治療領域                                 |
| 備 考                         |                                                |                                          |

## 外国人介護人材の確保・定着

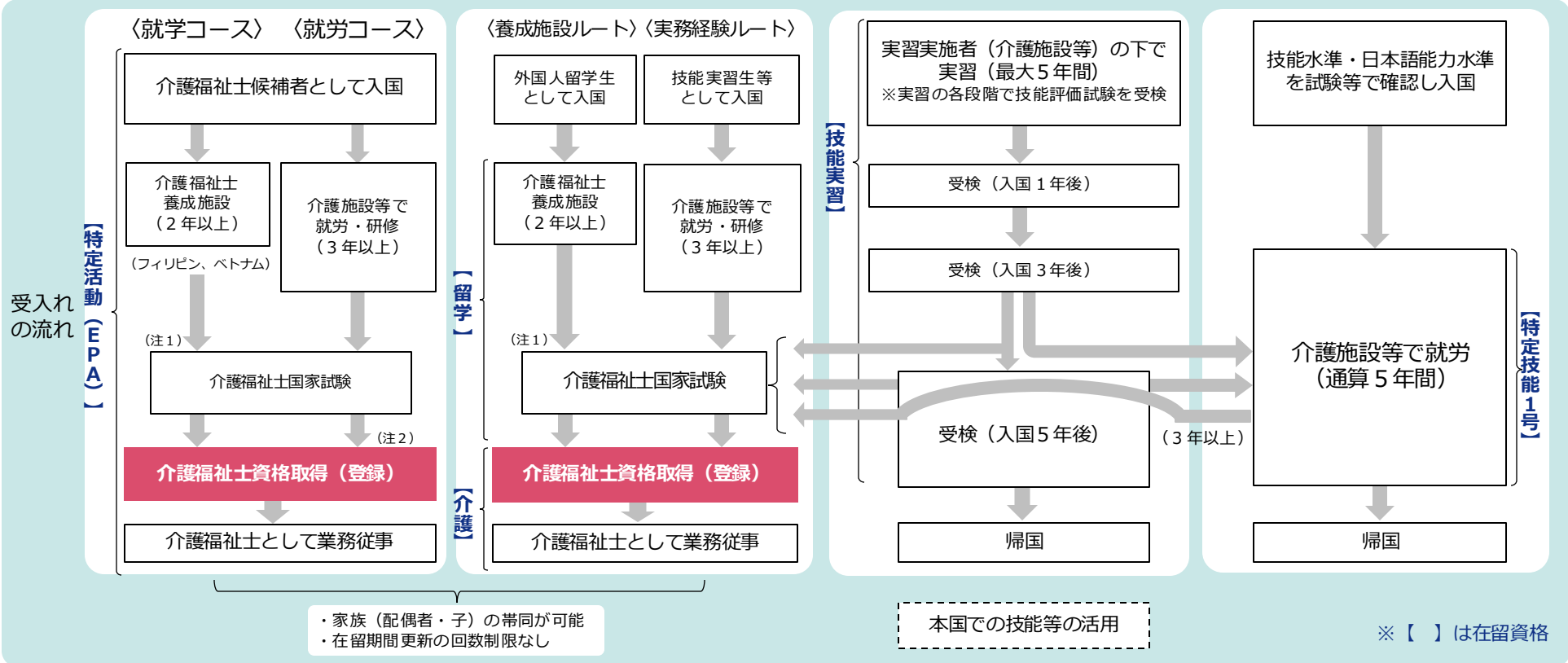
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 外国人介護人材受入れの仕組み

|      | EPA（経済連携協定）<br>（インドネシア・フィリピン・ベトナム）  | 在留資格「介護」<br>（H29. 9／1～） | 技能実習<br>（H29. 11／1～）    | 特定技能1号<br>（H31. 4／1～）              |
|------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------------|
| 在留者数 | 3,121人（うち資格取得者842人）<br>（令和7年5月1日時点） | 12,227人<br>（令和6年12月末時点） | 20,065人<br>（令和6年12月末時点） | 44,367人<br>（令和6年12月末時点）            |
| 制度趣旨 | 二国間の経済連携の強化                         | 専門的・技術的分野の<br>外国人の受入れ   | 本国への技能移転（注3）            | 人手不足対応のための一定の専門性・<br>技能を有する外国人の受入れ |



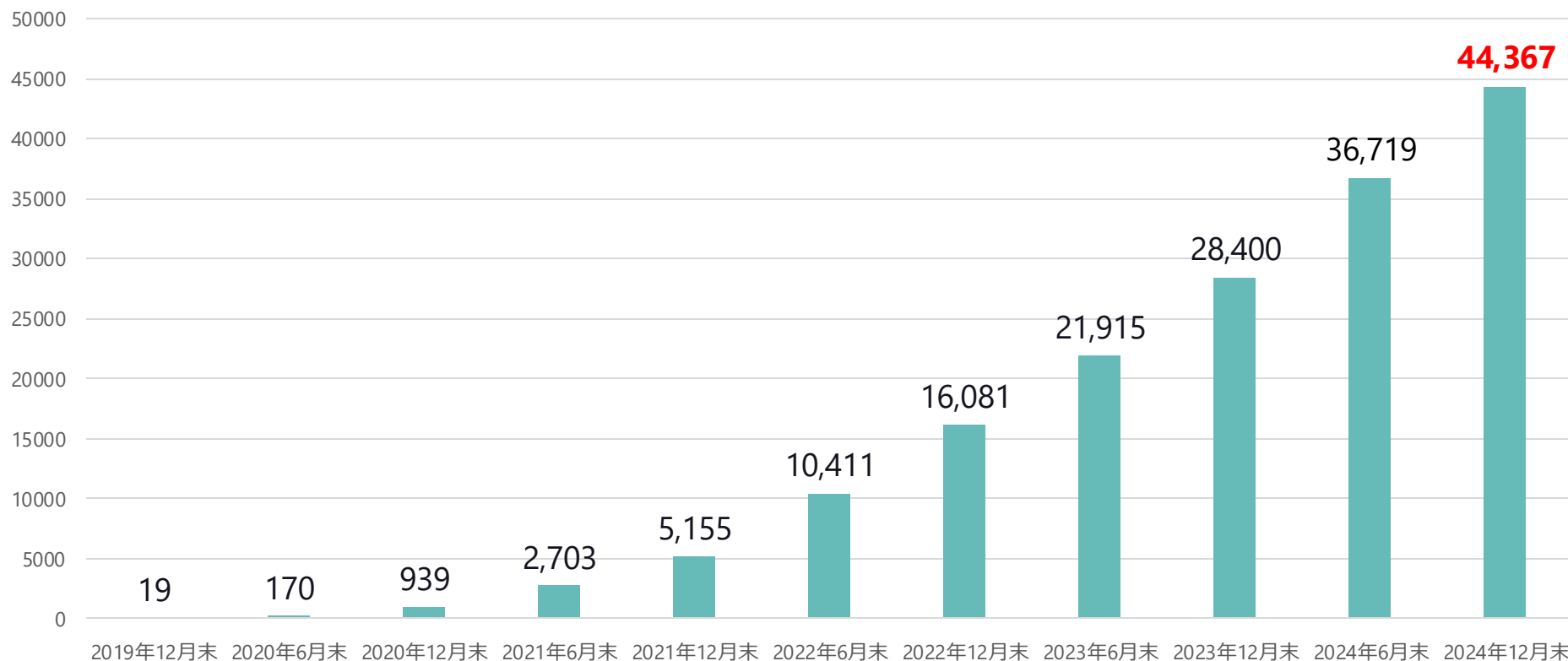
（注1）平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

（注2）4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

（注3）技能実習制度については、育成就労制度に見直す法案が令和6年6月14日に成立し、原則3年以内の施行となっている。

## 介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

- 介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した2019年以降、継続して増加。
- 直近の2024年12月末の在留者数は約4万4千人であり、過去最多となっている。

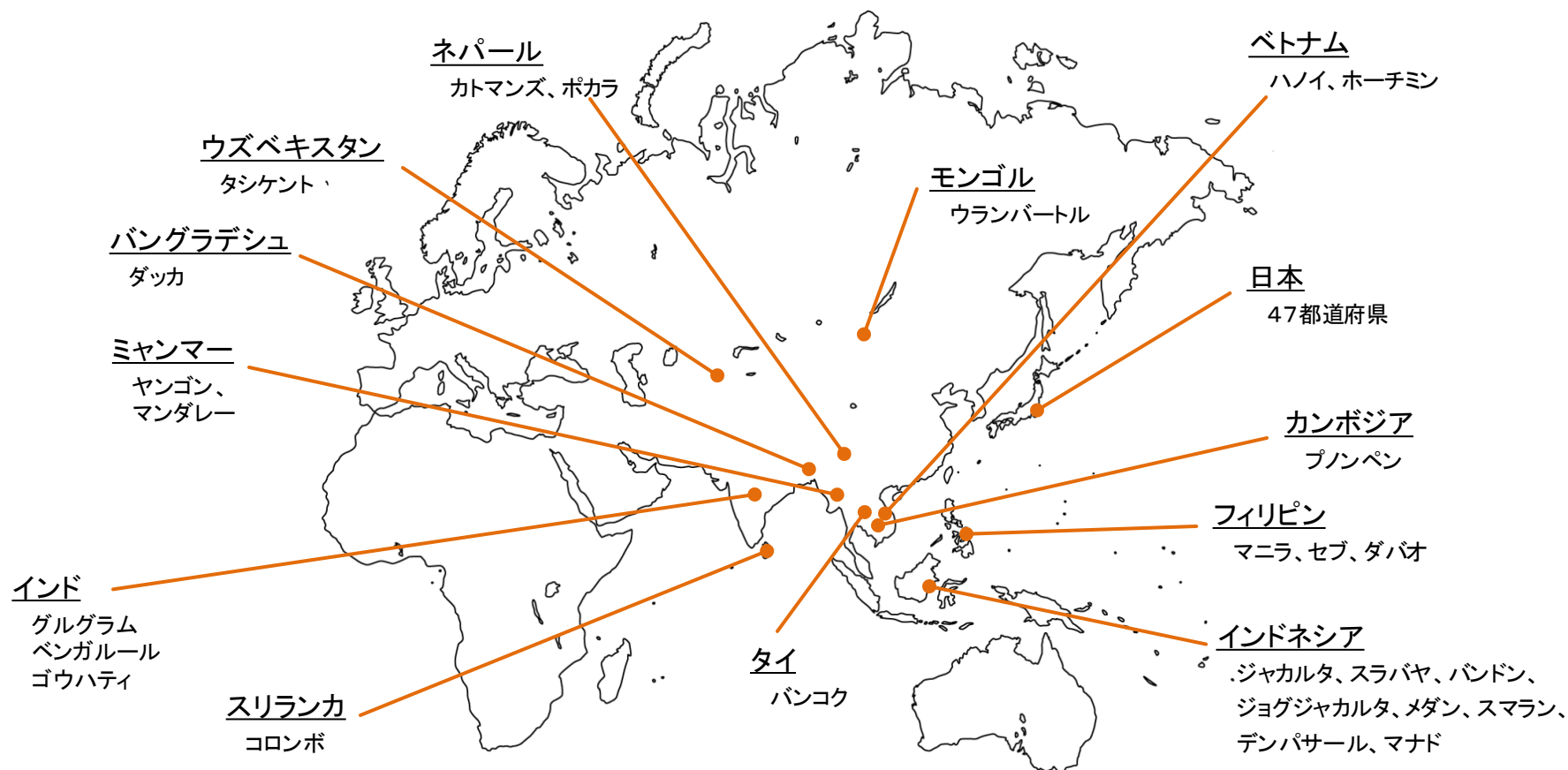


(出典) 出入国在留管理庁公表データを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。

# 特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の実施状況

## 試験の実施状況

- 2025年3月時点で日本国内(47都道府県)及び海外12カ国(フィリピン・カンボジア・ネパール・インドネシア・モンゴル・タイ・ミャンマー・インド・スリランカ・ウズベキスタン・バングラデシュ・ベトナム)において試験実施済み。
- これまで介護技能評価試験に計130,368名、介護日本語評価試験に計122,031名が合格(2019年4月～2025年4月試験の実績)。



# 外国人介護人材受入・定着支援等事業

令和7年度当初予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 5.9億円の内数

## 1 事業の目的

- 本事業は、
  - ・国内や海外において日本の介護をPRすること等により、
  - ・介護分野における1号特定技能外国人として日本の介護現場において就労を希望する人材の受入を促進するとともに、
  - ・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援や、
  - ・介護分野における1号特定技能外国人の受入施設等への巡回訪問等を実施することで、外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

## 2 事業の概要・スキーム

### 1. 情報発信（WEBやSNSを含む）

- 介護分野の特定技能外国人の送り出し国や介護の就労希望者等に対し、日本の介護に関する情報等を広く発信する。
- 広報媒体やWEBサイト、SNS等を利用して、介護の就労希望者等に対し、効果的な情報発信を行う。

**【拡充】日本から帰国した外国人介護労働者のネットワークの構築（外国人介護人材の帰国後に係るキャリアの見える化）**

補助率 定額補助  
実施主体 民間団体(公募による選定)



### 2. 相談支援の実施

- 外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するため、電話・メール・SNS等により、適切に助言及び情報提供等ができる体制を整備。必要に応じて対面による支援を実施。



### 3. 1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問

- 介護分野の1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問を実施し、当該外国人の雇用に関する状況や介護サービスの提供状況、当該外国人への支援の状況等の受入実態を把握するとともに、必要に応じて当該外国人や受入施設職員等へ助言を行う。 など

**【拡充】技能実習生及び1号特定技能外国人の訪問系サービスの従事に係る事業所の遵守事項の確認も含めた巡回訪問及び相談窓口の体制強化**

### 4. その他の相談支援等

- 協議会等の開催支援、開催の周知、協議会等の入会、協議会等構成員名簿の作成・管理、協議会会員向けの情報発信等の業務支援を行う。
- 介護現場で就労中の外国人介護職員や介護に関心のある外国人を対象に、介護業務等に関する悩み相談や近隣地域で就労する外国人介護人材の交流等の機会づくりの支援等を行う。



# 海外に向けた日本の介護についてのPR

## 海外向けのオンライン／現地説明会の開催

- 実際に日本の介護施設で働く外国人の方が介護業務や日本の生活についての紹介、日本語学習に関する紹介などのプログラムを提供
- 令和2年から11か国で延べ40回開催
- 令和6年度は、インド6都市13回（デリー/ゴウハティ/ベンガルール/コチ/チェンナイ/西ベンガル州）、スリランカ1都市2回（コロンボ）、バングラデシュ2都市2回（ダッカ/マイメンシン）で、計16会場で集合形式で実施

| 実施国     | 実施日        |            |            |            |                                                    |
|---------|------------|------------|------------|------------|----------------------------------------------------|
|         | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      | 令和5年度      | 令和6年度                                              |
| インドネシア  | 令和2年11月26日 | 令和3年10月27日 | 令和4年11月10日 | 令和6年1月10日  | 令和7年1月8日                                           |
| モンゴル    | 令和2年12月16日 | 令和3年10月30日 | —          | —          | —                                                  |
| カンボジア   | 令和2年12月20日 | 令和4年1月21日  | —          | 令和5年12月4日  | —                                                  |
| ミャンマー   | 令和3年1月19日  | —          | —          | —          | —                                                  |
| フィリピン   | 令和3年1月20日  | 令和3年11月27日 | 令和5年11月25日 | 令和5年11月22日 | 令和6年8月27日                                          |
| ネパール    | 令和3年2月5日   | —          | —          | 令和6年2月8日   | —                                                  |
| タイ      | —          | 令和3年12月20日 | 令和5年2月15日  | —          | —                                                  |
| ベトナム    | —          | 令和3年11月10日 | 令和4年10月5日  | 令和5年9月27日  | 令和6年10月10日                                         |
| スリランカ   | —          | 令和4年1月11日  | —          | —          | 令和6年11月29,30日                                      |
| バングラデシュ | —          | —          | 令和5年3月2日   | —          | 令和7年1月29,31日                                       |
| インド     | —          | —          | —          | —          | 令和6年10月21～25日<br>令和6年11月22,23,26,27日<br>令和7年2月3～5日 |

## 日本の介護に関するPR動画の作成及び周知



- 令和6年度は、2種類のイメージ動画を作成して、各説明会の投影だけではなく、SNSを活用して海外に向けて配信

- 「海外PR/Promotion of Kaigo」国際厚生事業団ホームページ： [https://jicwels.or.jp/fcw/?page\\_id=18945](https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=18945)
- 国際厚生事業団 YouTubeチャンネル： <https://www.youtube.com/@jicwels5396>
- 「Japan Care Worker Guide」ホームページ： <https://japancwg.com/>
- Japan Care Worker Guide Youtubeチャンネル： [https://www.youtube.com/channel/UCkYaJOIE05Ni9Yu96Wr\\_ew](https://www.youtube.com/channel/UCkYaJOIE05Ni9Yu96Wr_ew)



海外PR  
Promotion of Kaigo



国際厚生事業団  
YouTubeチャンネル



Japan Care  
Worker Guide



Japan Care Worker Guide  
Youtubeチャンネル



# 外国人介護人材受入施設等環境整備事業

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）のメニュー

令和7年度当初予算額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数

補助率 : 2/3  
実施主体 : 都道府県

## 【事業目的】

- 外国人介護人材の受入を検討するにあたりコミュニケーションや文化・風習への配慮等に不安がある、また、外国人介護人材に学習支援や生活支援ができる体制が不十分であるといった実態が介護施設等においてみられる。
- こうした実態を踏まえ、本事業では、介護施設等の不安を和らげるとともに外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるようにするため、介護施設等において外国人介護人材を受け入れるための環境整備等にかかる費用の一部を助成する。

## コミュニケーション支援

日本人職員、外国人介護職員、介護サービス利用者等の相互間のコミュニケーション支援に資する取組

- 介護業務に必要な多言語翻訳機の導入にかかる経費
- 多文化理解など外国人職員と円滑に働くための知識を習得するための講習会への参加等にかかる経費 など



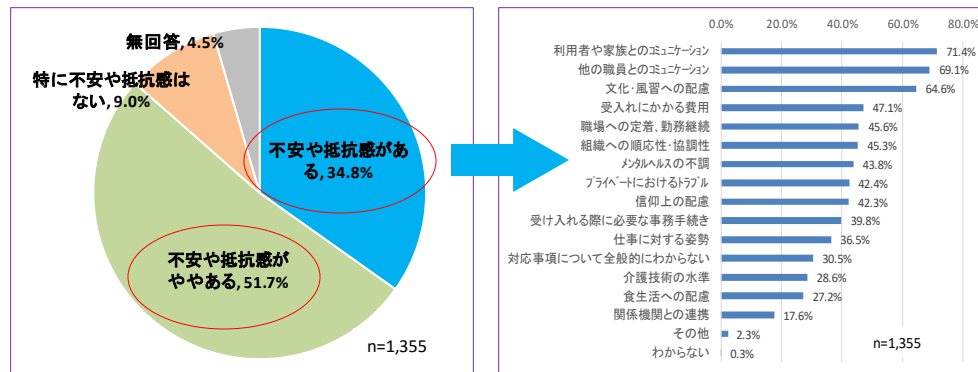
## 資格取得支援・生活支援

外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化に資する取組

- 介護福祉士資格取得を目指す外国人介護職員に対する学習支援にかかる経費
- 外国人介護職員の生活支援、メンタルヘルスケアにかかる経費 など



外国人介護職員を受け入れることへの不安や抵抗感<外国人介護職員を受け入れたことがない施設>



(出典)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」(平成30年10月1日時点調査)  
(平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業)

## 教員の質の向上支援

介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組

- 留学生に適切な教育・指導を行うための教員の質の向上に資する研修等にかかる経費 など



# 介護の日本語学習支援等事業

令和7年度当初予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 5.9億円の内数

補助率 定額補助  
実施主体 民間団体(公募による選定)

本事業は、外国人介護人材が、介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備を推進するための支援等を行うことにより、外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

## 1. 介護の日本語WEBコンテンツの運用等

- ▶外国人介護人材が介護の日本語学習を自律的かつ計画的に行うことができるようにするためのWEBコンテンツの開発・運用等を行う。
- ▶WEBコンテンツの活用状況（学習進捗状況や学習時間等）を適切に管理し、学習効果の分析を行う。

## 2. 学習教材の作成等

- ▶外国人介護人材が介護現場において円滑に就労できるよう、介護の日本語等に関する学習教材を作成する。  
また、教材は海外でも活用できるよう複数の国の言語に翻訳する。
- ▶自治体がオンライン研修を実施する場合に活用できる動画教材や、オンライン研修の実施における留意点等をまとめたマニュアルを作成。

## 3. 外国人介護人材受入施設職員を対象にした講習会の実施

- ▶技能実習生を円滑に受入れることができるよう、技能実習指導員を対象にした講習会を開催する。
- ▶外国人介護人材の日本語学習を効果的に支援するための知識・技術を修得させるための講習会を開催する。

## 4. 介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催

- ▶外国人介護人材の介護福祉士資格の取得を促進するため、国家試験直前期、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材に対して、講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等を行う。

◆過去の事業実績の一例（すべて無料で利用可能）◆

### 介護の日本語学習 WEBコンテンツ



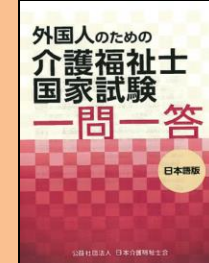
### 特定技能評価試験 学習テキスト



### 介護の日本語 テキスト



### 外国人のための 介護福祉士国家 試験一問一答



### 外国人のため の介護福祉専 門用語集



# 外国人介護人材のための国家資格取得支援講座

## 1 事業の目的

- 外国人介護人材の介護福祉士資格の取得を促進するため、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材を対象とした国家試験対策に特化した講座（講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等）を開催。
- 特に、
  - ・ 「実務経験ルート」の受験者である技能実習・特定技能等の在留資格の外国人介護人材に対して学習機会を提供し、
  - ・ 外国人介護人材の実態を把握することで、資格取得における課題を整理し、重点を絞った学習教材を用い、講座を開催する。

## 2 事業の概要

開催場所：全国37都道府県（令和6年度実績）

実施方法：集合（都道府県開催のみ）及びオンライン

開催時期：令和6年9月～12月

対 象：以下をすべて満たす方

- ①令和6年度介護福祉士国家試験受験予定者もしくは受験資格を有する者
- ②日本語能力N3程度の者
- ③全5日間の受講が可能なる者

プログラム概要：基礎講義、各種国家試験模試、グループワークも含む計5回開催。  
受講者の学習の深化を前提に「基本」、「導入」、「実践」の3段階のプログラム構成

実施主体：公益社団法人 日本介護福祉士会



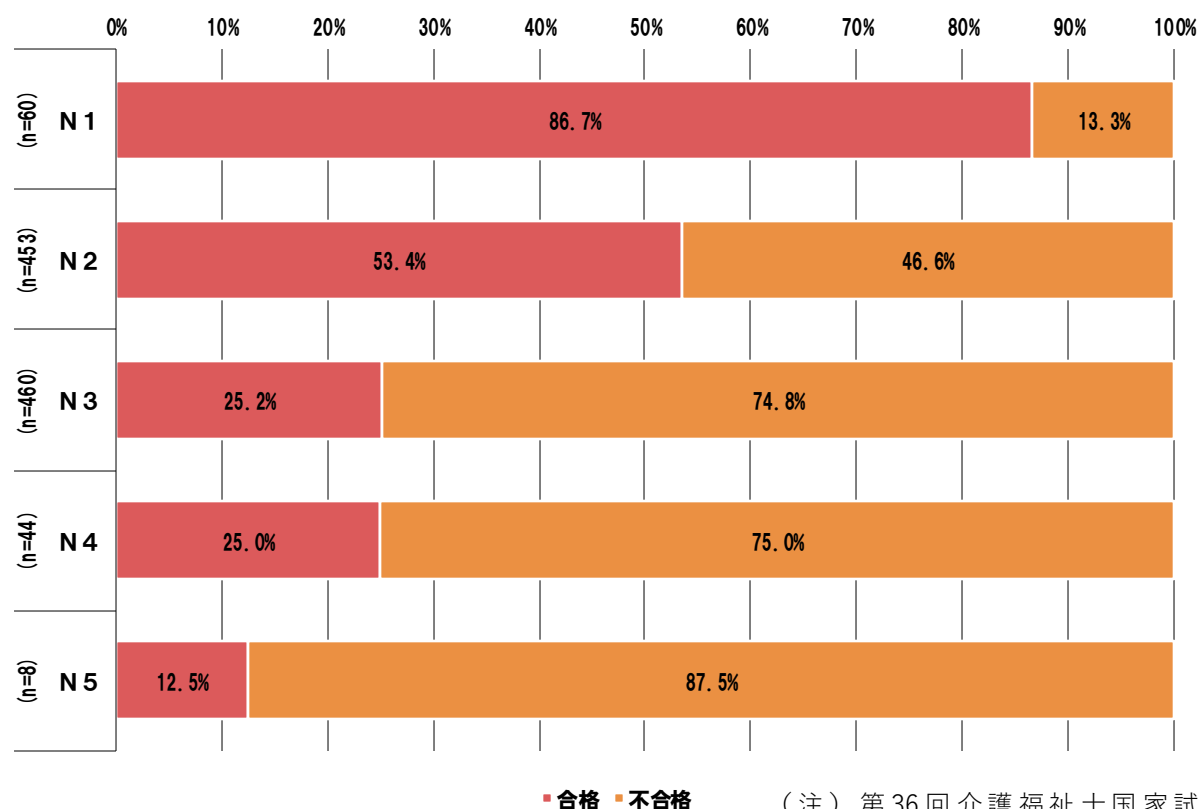
公益社団法人 日本介護福祉士会HP  
<https://www.jaccw.or.jp/projects/kokusai>

# 日本語能力試験のレベル別 国家試験の合否（外国人介護人材）

「日本語能力試験（JLPT）」のレベルが高いほど、国家試験の合格率が高い。

- 日本語能力試験（JLPT）で合格したレベル別に国家試験の合格率を見ると、「N1」で86.7%、「N2」で53.4%だった。

日本語能力試験のレベル別 国家試験（筆記試験）の合否



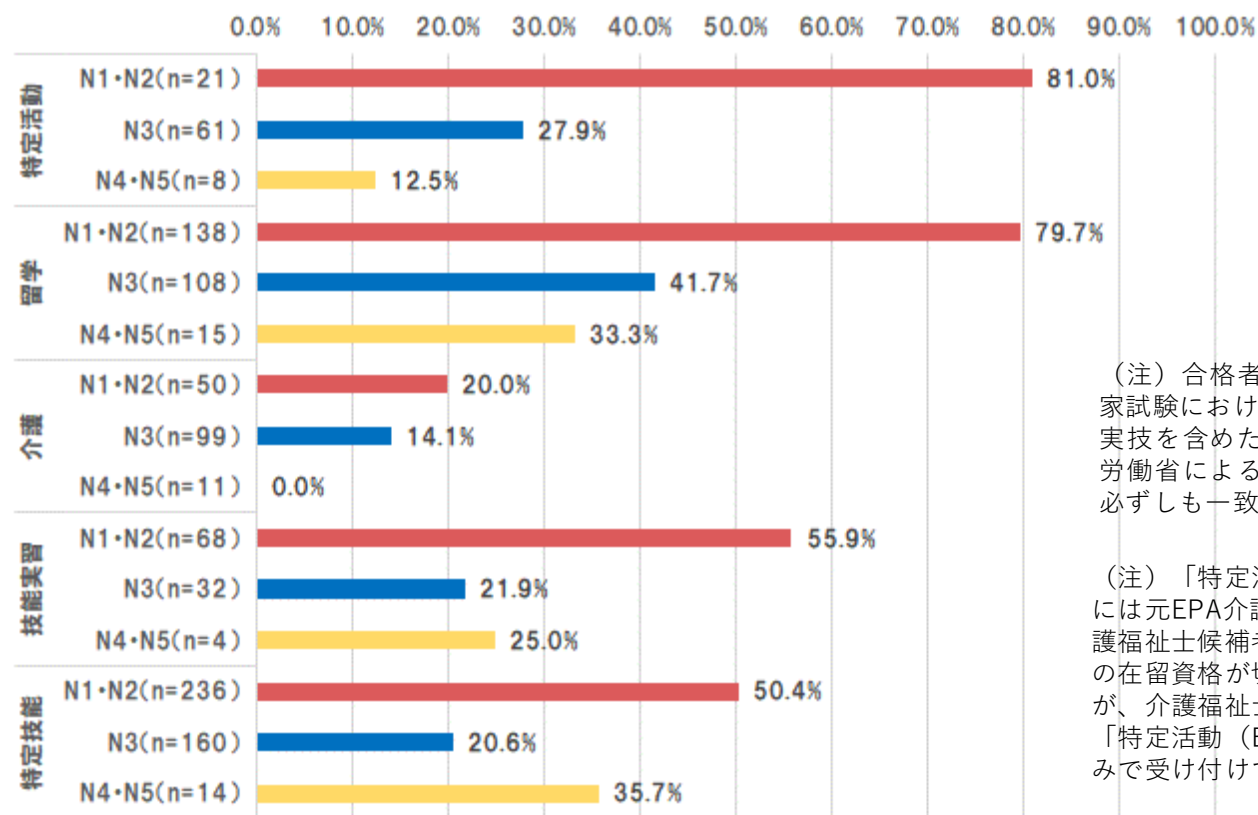
（注）第36回介護福祉士国家試験における筆記試験の合否。実技を含めた最終合否ではないため、厚生労働省による合格発表時のプレス資料とは必ずしも一致しない。

# 在留資格別・日本語能力試験のレベル別 国家試験の合否（外国人介護人材）

N2以上での国家試験合格者の割合は、特定活動と留学は約8割、技能実習と特定技能は5割強。

- N2以上における国家試験合格者の割合は、特定活動（EPA介護福祉士候補者）で81.0%、留学（介護福祉士養成校の留学生：卒業見込）で79.7%、技能実習で55.9%、特定技能で50.4%
- 留学では、N3でも41.7%

## 在留資格別・日本語能力試験のレベル別 国家試験（筆記試験）合格者の割合



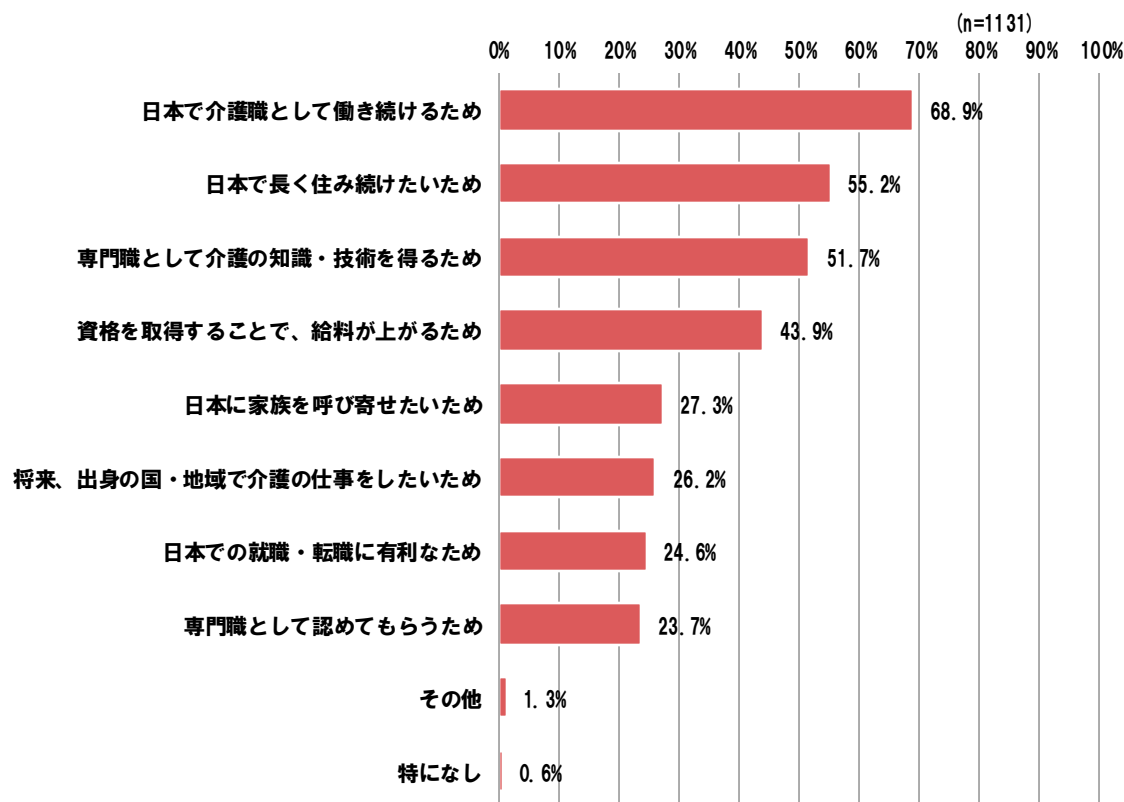
（注）合格者の割合は第36回介護福祉士国家試験における筆記試験のもの。  
実技を含めた最終合否ではないため、厚生労働省による合格発表時のプレス資料とは必ずしも一致しない。

（注）「特定活動（EPA介護福祉士候補者）」には元EPA介護福祉士候補者も含む。元EPA介護福祉士候補者については、特定活動（EPA）の在留資格が切れた後に特定技能に切り替わるが、介護福祉士国家試験の受験申請時には全員「特定活動（EPA介護福祉士候補者）」の枠組みで受け付けている。

## 介護福祉士国家試験を受けた理由（外国人介護人材）

日本で長く働き続けるため、住み続けるために国家試験を受けた人が多い。

- 「日本で介護職として働き続けるため」の割合が最も高く68.9%だった。次いで、「日本で長く住み続けたいため（55.2%）」、「専門職として介護の知識・技術を得るため（51.7%）」だった。

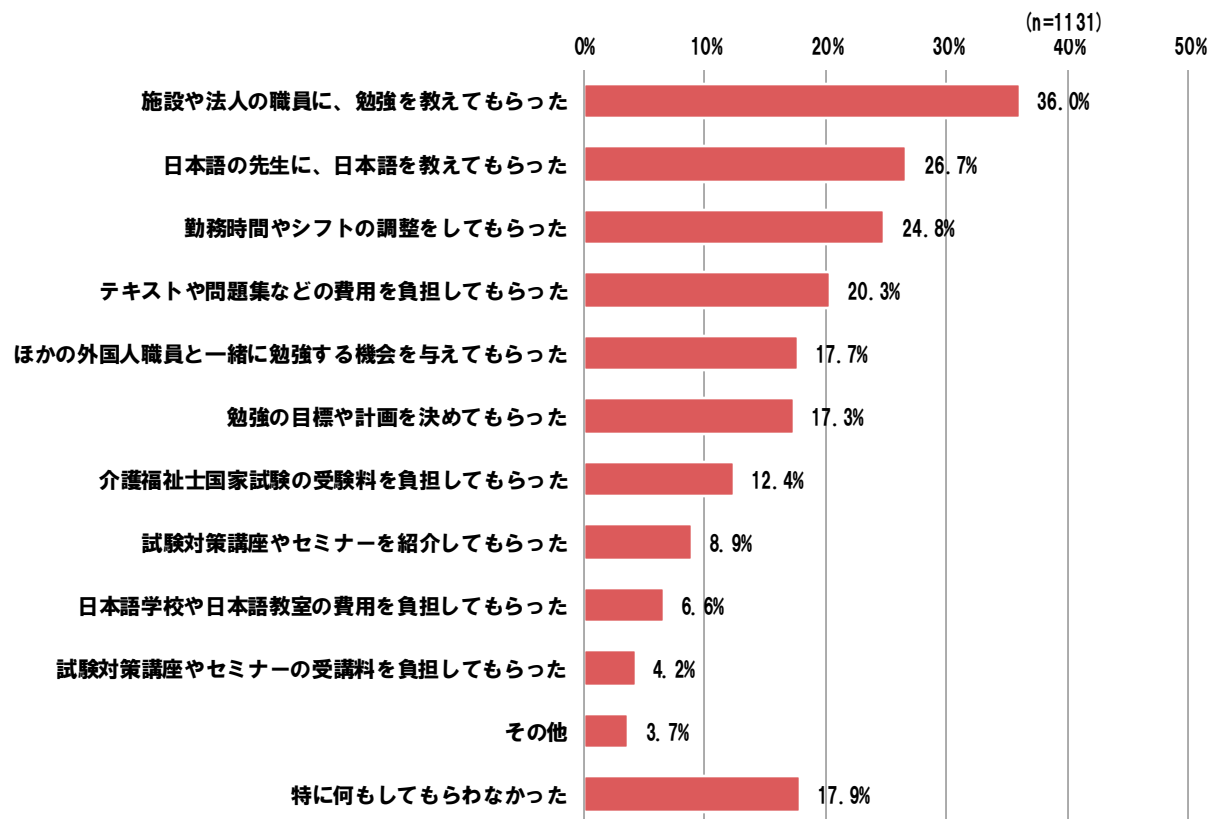


# 職場やアルバイト先、監理団体、登録支援機関から受けた支援（外国人介護人材）

支援内容として、施設や法人の職員が勉強を教える例が多い。

- 「施設や法人の職員に、勉強を教えてもらった」の割合が最も高く36.0%次いで、「日本語の先生に、日本語を教えてもらった」が26.7%、「勤務時間やシフトの調整をもらった」が24.8%。

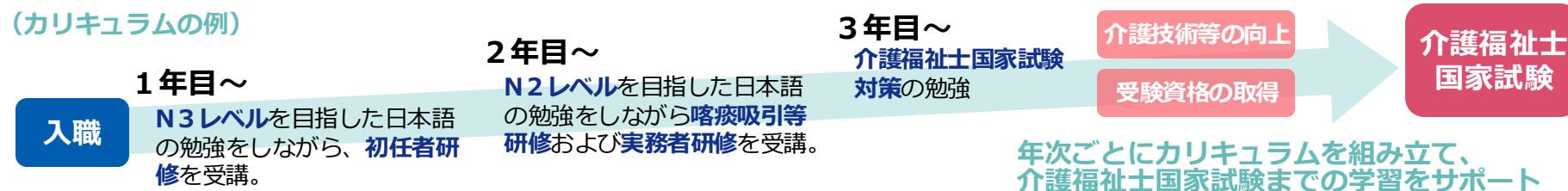
## 職場やアルバイト先、監理団体、登録支援機関から受けた支援（n=1,131）（複数回答）



# （参考）外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例 ～ 有限会社ウエハラ：年次ごとにカリキュラムを組み立て、 介護福祉士国家試験までの学習をサポート～

- 介護福祉士国家資格の取得を希望する特定技能の外国人介護職員に対し、年単位のカリキュラムを立て支援を実施。
- 事業所のシステムとして日本語や国家試験対策の勉強を支援するとともに、初任者研修・喀痰吸引等研修・実務者研修を法人内で実施し、受講させる仕組みを整備。
- 施設内においては、業務時間内での授業の実施や添削指導によるフォローアップを実施するとともに、登録支援機関による定期的な面談・相談受付を行うことによりメンタルヘルスケアを行っている。

## （カリキュラムの例）



## （サポートのイメージ）

### 外国人職員（特定技能）

“日本語があまりできないので、利用者さんと話す時、何をしてほしいかわからないことがあり悔しい”  
“（研修は）介護の専門用語が出てきたり、法律の話もあるので少し難しい”

### 学習支援・生活支援等のサポート

- 介護技術やコミュニケーションスキルの向上  
“最初は周りの職員から指示を受けて働いていたが、初任者研修を受けていただくことで自分がやっている介護業務をより深く理解してもらえるため、普段の会議での発言からも、行動に意味を持って働くことができています”（施設担当者）
- 介護福祉士資格取得に向けた意欲の向上  
“国家試験に合格し、子供を日本に連れてきて、日本で長く働きながら一緒に暮らしたい”（外国人職員）

### 受入れ施設

#### 国家資格試験合格に向けた学習支援や研修受講支援

- 学習機会・時間の確保等による学習支援
  - ・ 業務時間内で授業（外部講師）を実施（基本週1回）
  - ・ 宿題を出し、添削は法人内の日本人職員がすることもある
- 法人内での実務者研修等の実施と受講のフォローアップ
  - ・ 外国人職員の授業の理解度はこまめにチェックしながらサポート
  - ・ 全ての研修は日本語で実施。

### 登録支援機関

#### メンタルヘルスケアなどの生活面の支援

- 法人と外国人職員との調整役
  - ・ 2か月に1回ほど外国人職員と面談
  - ・ 法人や施設に言いにくいこと等の相談に対応

※ 当事例は、介護分野における特定技能協議会事務局が発行した「介護分野における特定技能協議会メールマガジン第6号（令和5年7月31日発行）」に掲載された内容を元に、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成したもの。

# 地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組

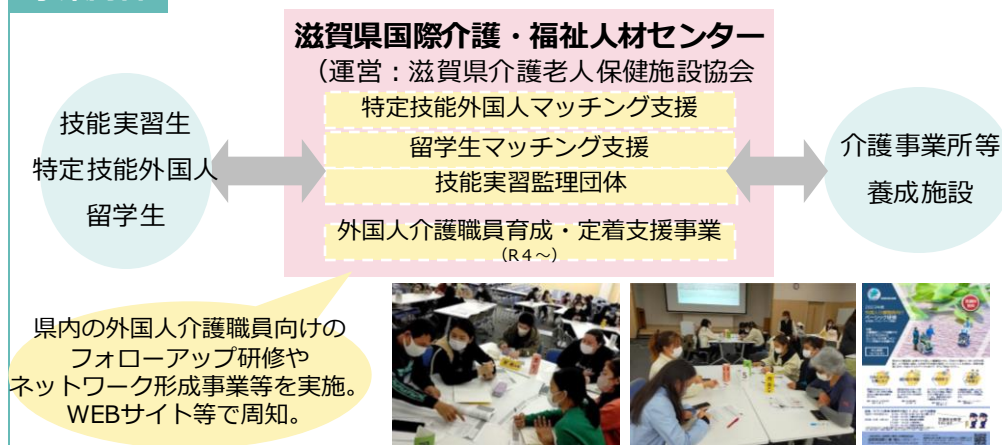
(滋賀県～事業者団体と県の共同による外国人介護人材のマッチングから定着等の一貫支援の実施～)

- 滋賀県では、外国人介護人材の確保～定着支援を行うため、関係機関と連携して「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を設置し、基金を活用してマッチング支援や人材育成・定着支援等に取り組んでいる。

## 事業概要

- 高齢化と同時に生産年齢人口が減少していくことを踏まえ、人材確保対策の一つとして外国人介護人材の受入施策を検討するため、関係団体等からなる「滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会」の部会として、令和元年度に「外国人介護人材参入促進検討部会」を設置。
- 「どこかの監理団体が良いのか分からない」「費用面が課題」等の事業者の声を受け、様々な検討の結果、県内事業者団体・職能団体等の合意のもと、事業者団体と県の共同事業として、令和2年4月に「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を創設。
- 事業者団体が技能実習制度の監理団体を創設し、特定技能・留学を通じたマッチング支援については、県事業として同団体に委託することで、3つの在留資格を通じた外国人介護人材の受入れを総合的に支援するもの。
- 令和4年度からは、介護技術・日本語能力の向上に係る研修や外国人介護職員同士の交流事業など、センターに育成・定着支援機能を付加することで、外国人介護人材の円滑かつ適正な受入れから育成・定着までの一貫した支援体制の構築を目指す。

## 事業内容



## 実績・効果

- 令和6年6月時点で、センターを通じて87名(技能実習生含む)の外国人介護人材が県内事業所で就労中。
- 令和5年度の研修事業実績については、
  - ・受入対応研修 参加者 30名
  - ・指導担当者研修 参加者 15名
  - ・外国人介護職員フォローアップ研修『ベーシック研修』参加者 1日目43名、2日目42名
  - 『アドバンス研修』参加者 1日目43名、2日目42名 等

滋賀県国際介護・福祉人材センターホームページ  
(<https://shiga-kokusaijinzai.jp/>)

# 大分県の実施事例（外国人介護人材確保に向けた連携協定）

## 1. 基本情報

- ◆ 大分県の高齢者人口は37.5万人であり、高齢化率は33.3%
- ◆ 高齢化率は2050年に4割を超えるとともに、後期高齢化率も上昇を続ける見込み。介護ニーズを有する85歳以上の人口は2040年にかけて急増



## 2. 課題

- ◆ 大分県内における介護人材は、令和8年に約1,300人不足すると推計。 ※第9期大分県高齢者いきいきプラン

- ◆ 生産年齢人口の減少を踏まえ、**外国人介護人材など幅広い人材の参入促進が課題**。

<介護職員数 推計結果（実人数）>

（単位：人）

|       | 介護職員数<br>（需要推計） | 介護職員数<br>（供給推計） | 介護職員数<br>（需要と供給の差） |
|-------|-----------------|-----------------|--------------------|
| 2026年 | 24,264          | 22,896          | 1,368              |
| 2030年 | 27,807          | 22,432          | 5,375              |
| 2040年 | 29,488          | 20,652          | 8,836              |

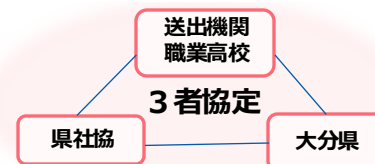
## 3. 取組

- ◆ インドネシア共和国介護人材養成機関・県社協・県との3者協定を締結。  
※ 送出機関1社・職業高校3校とそれぞれ締結する。

### 内容

- (1) インドネシアにおいて大分県内の介護施設等で働く意欲のある介護人材を育成すること
- (2) インドネシア教育機関や送り出し機関等と大分県内の受入介護施設等との交流を促進すること
- (3) 大分県内の介護施設における就労者への日本語・介護技術等の向上のための支援を行うこと

（送出国：インドネシア）



（受入国：日本）

## 4. 期待される効果

- ◆ 自治体間の形式的な協定ではなく、インドネシアの介護人材養成機関と直接協定を締結することで、**柔軟かつ実効性ある取組を推進**

- ◆ インドネシアの介護人材養成機関、県社協の連携を県が後押しし、外国人介護人材の受入促進を推進する姿勢を「見える化」

- ◆ インドネシアの介護人材養成機関と県内介護施設等との交流促進による**相互理解の醸成と信頼関係の構築**

- ◆ 令和5年度大分県外国人介護人材受入状況調査結果において、外国人人材を「受入中」と回答した事業所が年々増加しており、今回の調査で初めて**事業所全体の20%を超えた。**

# 【○介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

## 施策名：外国人介護人材獲得強化事業

令和6年度補正予算額 2.7億円

### ① 施策の目的

外国人介護人材を確保する観点から、海外現地での働きかけを強化し、都道府県と連携して、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して支援を行うとともに、新たに日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材の増加に対応するため、介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことで、外国人介護人材の受入促進を図る。

### ② 対策の柱との関係

| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ |    | ○   |

### ③ 施策の概要

#### ・海外現地における外国人介護人材確保促進事業(地方自治体への補助事業)【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】

都道府県と連携して以下のような外国人介護人材確保の取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して、その費用を補助する。

##### ア 送り出し国におけるマーケティング活動等の情報収集

外国人介護人材の確保の取組を効果的に行うため、送り出し国の学校、送り出し機関、政治情勢、生活・文化・風習等の事前調査等を実施する。

##### イ 海外現地の学校や送り出し機関との関係構築・連携強化

外国人介護人材を円滑に確保することを目的に、海外現地の学校・送り出し機関等との関係構築・連携強化を図るための訪問活動等を行うとともに、必要となる宣材ツールの作成等を行う。

##### ウ 海外現地での説明会開催等の採用・広報活動

更なる外国人介護人材の確保を促進するため、海外の日本語学校等での説明会の開催や現地での求人募集、日本の介護に関するPR、介護施設・介護福祉士養成施設・日本語学校等の情報提供などの広報活動、これらの取組を実施するための宣材ツールの作成等を行う。

#### ・介護技能評価試験等実施事業(民間団体等への補助)

介護技能評価試験等の受験者の増加が見込まれる地域を検討し、モデル的に重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、今後、日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材を効率的に確保できる試験体制の検討を行う。

### ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

#### ・外国人介護人材獲得強化事業(地方自治体への補助事業)【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】

【補助率】 国2/3、県1/3

【補助金の流れ】



#### ・介護技能評価試験等実施事業(民間団体等への補助)

【補助率】 定額

【補助金の流れ】



### ⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

海外現地の送り出し機関等との関係構築・連携強化や、現地説明会による採用・広報活動など、海外展開に積極的に取り組む介護事業者の支援及び介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことにより、国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手となる外国人介護人材を確保する。

# 【○介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

## 施策名：外国人介護人材定着促進事業

令和6年度補正予算額 1.4億円

### ① 施策の目的

外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する観点から、外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をするため、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入、導入されたツール等が有効活用されるための環境整備に係る経費を助成する。

また、在留資格「特定技能」の受入促進等により今後増加が見込まれる外国人介護人材の資格取得支援ニーズへの対応を強化するため、民間団体が有する資格取得支援のノウハウを地域の資格取得支援機関へ横展開を行うことで、外国人介護人材に対する資格取得支援の強化を図る。

### ② 対策の柱との関係

| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ |    | ○   |

### ③ 施策の概要

#### ・外国人介護人材の活躍に資するICT導入等促進事業(地方自治体への補助事業)【外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備】

外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をし、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する目的で、都道府県と連携して以下のア・イのいずれかの取組を行う外国人介護人材受入事業所等に対して、その費用を補助する。

ア 外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入支援及び活用促進

外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるよう、外国人介護人材の活躍に資するツール等(携帯型翻訳機、多言語対応の介護記録ソフトウェア、e-ラーニングシステムなど)を導入するとともに、導入されたツール等が有効活用されるための研修、勉強会、関連規程の整備などの環境整備を行う。

イ その他外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための必要な取組

#### ・介護の日本語学習支援等事業(民間団体等への補助)

各地域において介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催する動きがある中、本事業により、地域の職能団体をはじめとした外国人介護人材の資格取得支援機関に対するスーパーバイズなど、地域の資格取得支援機関の支援力を向上させるために必要な取組を行うことで、国家試験対策講座に係る受講体制の均てん化を図る。

※支援メニューの例

- ・外国人介護人材の資格取得支援講座の開催未実施の地域の資格取得支援機関への支援
- ・各地域の資格取得支援機関との情報提供体制の構築

### ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

#### ・外国人介護人材の活躍に資するICT導入等促進事業(地方自治体への補助事業)【外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備】

【補助率】 国1/2、県1/4、受入事業所等1/4

【補助金の流れ】



#### ・介護の日本語学習支援等事業(民間団体等への補助)

【補助率】 定額

【補助金の流れ】



### ⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

外国人介護人材受入事業所におけるツール等の導入等を推進することで、外国人職員と日本人職員の円滑なコミュニケーションや、外国人介護人材の業務負担の軽減等を行い、また、国家試験対策講座に係る受講体制の均てん化を図ることで、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を実現する。

# 外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について

## 検討経過

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、昨年6月に公表した同検討会の中間まとめでは、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論**がなされた。
- 本年2月17日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。**

※「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

## 改正の概要等

- 介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事を認める。その場合、受入事業所は、利用者・家族へ事前に説明を行うとともに、以下の事項を遵守することとする。

※ 介護事業所等での実務経験が1年以上あることを原則とする

- ① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
- ② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
- ③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
- ④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
- ⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- **令和7年4月施行。** ※ 施行日について、技能実習は令和7年4月1日、特定技能は令和7年4月21日

# 「准介護福祉士」について

- 「准介護福祉士」とは、養成施設卒業者のうち、国家試験に合格しなかった者に付与される資格であり、准介護福祉士の名称を用いて、介護福祉士の技術的援助及び助言を受けて、専門的知識及び技術をもって、介護等（喀痰吸引等を除く。）を業とする者をいう。
- 准介護福祉士制度は、日フィリピン経済連携協定（EPA）締結当時、フィリピンの「就学コース」介護福祉士候補者について、養成施設を卒業すれば介護福祉士試験を経ることなく資格を取得することができるという前提で交渉し合意に至った中で、19年改正法で養成施設卒業者への国家試験の義務付けをしつつ合意も維持するという経緯から、介護福祉士試験に不合格の場合も、日本に在留できるようにするため創設。
- 令和4年4月1日から施行されているが、現時点で登録者はいない。

## 【参照条文】

- 社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）（抄）

（准介護福祉士）

附則第二条 第四十条第二項第一号から第三号までのいずれかに該当する者であって、介護福祉士でないものは、当分の間、准介護福祉士（附則第四条第一項の登録を受け、准介護福祉士の名称を用いて、介護福祉士の技術的援助及び助言を受けて、専門的知識及び技術をもって、介護等（喀痰吸引等を除く。）を業とする者をいう。以下同じ。）となる資格を有する。

附則第八条において読み替えて準用する第四十七条の二 准介護福祉士は、社会福祉及び介護を取り巻く環境の変化による業務の内容の変化に適応し、並びに介護福祉士となるため、介護等に関する知識及び技能の向上に努めなければならない。

## 社会福祉士及び介護福祉士法 附 則 （平成一九年一二月五日法律第一二五号）抄

（検討）

第九条 政府は、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に関する日本国政府とフィリピン共和国政府の間の協議の状況を勘案し、この法律の公布後五年を目途として、准介護福祉士の制度について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、この法律の施行後五年を目途として、新法の施行の状況等を勘案し、この法律による改正後の社会福祉士及び介護福祉士の資格制度について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

## 地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 第201回国会閣法第43号 附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～三 （略）

四 介護保険法第五条第一項に規定する介護サービス提供体制の確保に関する施策その他の必要な各般の措置を講ずるに当たっては、介護人材の確保及び資質の向上の重要性に十分に留意すること。

五 介護・障害福祉に関するサービスに従事する者の賃金等の状況を把握するとともに、賃金、雇用管理及び勤務環境の改善等の介護・障害福祉に関するサービスに従事する者の確保及び資質の向上のための方策について検討し、速やかに必要な措置を講ずること。

六 介護人材を確保しつつその資質の一層の向上を図るための方策に関し、介護福祉士養成施設卒業者への国家試験義務付けに係る経過措置の終了に向けて、できる限り速やかに検討を行うこと。また、毎年、各養成施設ごとの国家試験の合格率など介護福祉士養成施設の養成実態を調査・把握の上、公表し、必要な対策を講ずること。

七 今後、必要となる介護人材を着実に確保していくため、介護福祉士資格の取得を目指す日本人学生及び留学生に対する支援を更に充実させること。

八 准介護福祉士の国家資格については、フィリピン共和国との間の経済連携協定との整合を確保する観点にも配慮して暫定的に置かれたものであることから、フィリピン共和国政府との協議を早急に進め、当該協議の状況を勘案し、准介護福祉士の在り方について、介護福祉士への統一化も含めた検討を開始すること。

九 社会福祉連携推進法人制度について、社会福祉連携推進法人が地域の福祉サービスの維持・向上に資する存在として円滑に事業展開できるよう、社員となることのメリットを分かりやすく周知すること。

## (参考) 法改正時の福祉部会 (平成19年3月9日開催) での議論

### 福祉基盤課長報告

～略～フィリピンとの間の経済連携協定、EPAの協定というものを昨年9月9日に小泉前総理とアロヨ大統領との間で調印をしております。それを踏まえて、具体的な条約案について、両国で審議することになっておりまして、それが日本におきましては、12月の臨時国会におきまして議論をし、条約を批准したことになります。

～略～1つは養成施設ルートでございまして、現行のルートで、養成施設の卒業者は国家試験を経ることなく、介護福祉士の資格を取得することができるという現行制度を前提として、協定を調印しております。その調印の下で、フィリピン側も議会の方の審議に備えているという状況でございますので、したがって、現在、提出をしている法案の中では、まず国際法であるフィリピンとの協定に違反しないような形で、国内法の整備をしなくてはならない。つまり、国家試験を課すということは、基本的には協定から見れば、約束をしたことに対しては、違反をするという法制的な問題が生じるということになります。それを解決するために、考えましたのが、養成施設の卒業者は、当分の間、准介護福祉士の名称を用いることができるという考え方をとりました。

～略～当分の間、これまでと同じような形で、介護福祉士に準じる資格として、准介護福祉士を与えるということでございます。

～略～あくまでもフィリピンとの協定上、そごを来すので、当分の間、国家試験に課し、合格しなければ介護福祉士になりませんという方針の下に、いずれにしても、協定として見直しをした上で、この准については、いずれのときに、環境が整えば解消すると考えております。あくまでも暫定的、経過的な措置であると考えております。

### 委員意見

石橋委員：准介護福祉士の創設に関しまして、職能団体としては、将来的に介護福祉士の処遇の低下につながる懸念や、また、介護の現場の混乱につながることも考えられますし、他の医療・福祉等の専門職に比べて介護福祉士だけが国家試験に不合格になった場合は、准介護福祉士の資格を与えるというのは、社会的評価の面から見ましても、いかがなものかなと考えておりますし、資格全体のレベルアップに反するとの懸念から、社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正に当たりまして、准介護福祉士の部分につきましましては、早急に削除していただきたいと思っております。

小島委員：この部会で、昨年末に意見を取りまとめる段階では、ほとんどこの問題は議論になかった。今回の法改正の趣旨は、まさに、今、言われましたように、資質の向上をはかるため、国家試験を受けることに一元化することです。そういう観点からしますと、准介護福祉士の創設ということについては、極めて問題があると思っております。

森委員：今回の法改正は、そういう点ではすごくいい法改正をしていただける、質を高めるということに対しては、私ども現場としては大変喜んでおります。しかし、准介護福祉士が混在することによって、どういう問題がこれから起こってくるのかということです。

江草委員：この当分の間と環境が整えば解消については、今ここで議論することでもありませんけれども、可能な限り当分の間であってほしいし、環境を整える方向にいてほしいと思っております。

# EPAにおける就学コースについて

- 平成20年10月の日フィリピン経済連携協定(EPA)締結当時、フィリピンの「就学コース」介護福祉士候補者について、養成施設を卒業すれば介護福祉士試験を経ることなく資格を取得することができるという前提で交渉し合意に至っている。
  - 平成23年度より「就学コース」の募集は停止されているものの、告示等には就学コースについての記載が現在も残っている。
- ※ インドネシア(平成20年7月発効)については、協定に「就学コース」の取り扱いはない。ベトナム(平成24年6月発効)については、協定に「就学コース」の取り扱いはあるが、平成26年度の受け入れ開始当初から送り出しが行われていない。

【参考】  
経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針(平成20年厚生労働省告示第509号)

三 介護福祉士の資格取得を目的とした就学等

1 フィリピン人介護福祉士候補者(1) フィリピン人介護福祉士候補者(協定附属書八第一部第六節1(c)の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可された者に限る。以下この三において同じ。)は、次のイ及びロの活動に従事する。

イ 2の規定による六月間の日本語の語学研修(ロにおいて「六月間の研修」という。)の履修

ロ 六月間の研修の修了後、介護福祉士養成施設における必要な知識及び技術の修得(当該介護福祉士養成施設における養成課程の期間は四年を超えないものとする。)

## 【E P A 介護福祉士候補者の入国者数推移】

| 入国年度 |            | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 | 令和 1 | 令和2  | 令和3 | 令和 4 | 令和 5 | 令和6 | 累計    |
|------|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|------|------|-----|-------|
| 介護   | インドネシア     | 104 | 189 | 77  | 58  | 72  | 108 | 146 | 212 | 233 | 295 | 298 | 300  | 274  | 263 | 271  | 296  | 295 | 3,491 |
|      | フィリピン      | -   | 217 | 82  | 61  | 73  | 87  | 147 | 218 | 276 | 276 | 282 | 285  | 269※ | 226 | 218  | 215  | 209 | 3,141 |
|      | (就学コース：内数) | -   | 27  | 10  | -   | -   | -   | -   | -   | -   | -   | -   | -    | -    | -   | -    | -    | -   | 37    |
|      | ベトナム       | -   | -   | -   | -   | -   | -   | 117 | 138 | 162 | 181 | 193 | 176  | 193  | 166 | 131  | 127  | 85  | 1,669 |
|      | 合計         | 104 | 379 | 149 | 119 | 145 | 195 | 410 | 568 | 671 | 752 | 773 | 761  | 736※ | 655 | 620  | 638  | 589 | 8,301 |

※ 令和2年度のフィリピン陣はコロナの影響で入国が令和3年5月となったが、便宜上、入国年度「令和2」の列に計上している。

※ 国内労働市場への影響を考慮して設定された受入れ最大人数は各国300人/年(インドネシア、フィリピンについては、受入れ開始当初は2年間で600人)。

※ フィリピンの就学コースについては、平成23年度以降は送り出しが行われていない。

(出典：公益社団法人国際厚生事業団(JICWELS)から令和6年7月時点で提供された資料を基に厚生労働省社会援護局が作成)

# 日比EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れについて

## 第16回看護師・介護福祉士に関する特別小委員会（2022年11月22日）概要抜粋

### 福祉人材確保対策室長

来年以降、社会福祉士及び介護福祉士法の附則に規定する准介護福祉士規定を削除する改正案を提出したいと考えている。  
～略～現在、2027年3月までの介護福祉士の養成施設卒業者は試験不合格であっても介護福祉士の資格が取得できる旨の経過措置が設けられていることもあり、現時点で准介護福祉士の登録者はいない。

～略～貴政府は、2011年以降、准介護福祉士が介護福祉士に比べて不利な扱いを受ける可能性があるとして、EPA就学コースへの送り出しを停止している。したがって、現在のフィリピンEPA介護福祉士候補者の中に准介護福祉士となり得る者はいないと承知している。

ついては、准介護福祉士制度の廃止によって、貴国のEPA介護福祉士候補者に対して、特段の影響はないものと考えていることから、准介護福祉士を廃止したいとの我が国の方針について、ご理解願いたい。

なお、准介護福祉士を廃止することに伴い、締結文書等を変更する必要はないことを申し添える。

### 高等教育委員会副局長室担当役員（フィリピン政府）

日本の法改正により、EPA就学コースで日本の介護福祉士養成施設を終了したフィリピン人候補者が日本の介護福祉士になるためには、依然として、国家試験に合格する必要があるのか。フィリピンは、2010年まで、EPA就学コースに候補者を送り出し、日本の介護福祉士養成施設を修了した候補者は、日本で介護福祉士として就労し、成功を収めている。2011年以降、フィリピンは就学コースへの候補者の送り出しを中断しているが、就学コースへの送り出しを止めた訳ではない。日本の法改正により准介護福祉士制度を廃止しても、EPA就学コースは存続するのか。

### 福祉人材確保対策室長

EPA就学コースは協定上規定されているところ、准介護福祉士制度を廃止しても、就学コースは存続する。

### 高等教育委員会副局長室担当役員（フィリピン政府）

フィリピンは、EPA介護福祉士候補者の受入れにおいて、唯一就学コースが認められている国である。就学コースを残すことには同意する。～略～

→ 委員会終了後、議事録（ROD）について日比双方による確認・署名が行われ、准介護福祉士の廃止についてはフィリピン政府からの意見無く終了している。