

# 外国人介護人材の現状と今後の方向性について

令和6年10月

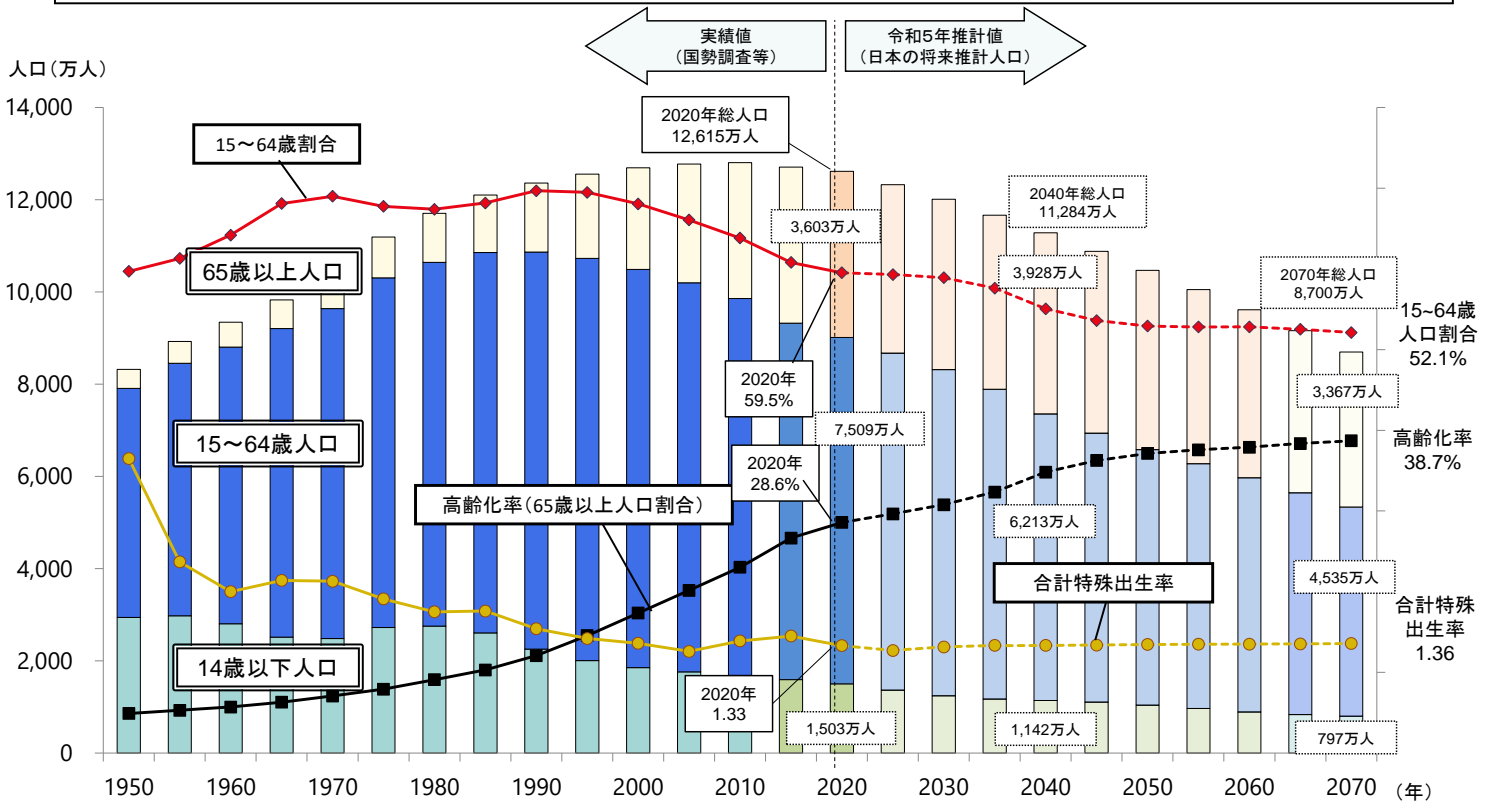
厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課  
福祉人材確保対策室室長 吉田 昌司

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 介護人材を取り巻く状況と対応の基本的方向性
2. 外国人介護人材確保に向けた対策
3. その他の介護人材確保対策

# 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)

## 全世代型社会保障構築の必要性

令和5年5月26日経済財政諮問会議  
加藤臨時議員提出資料

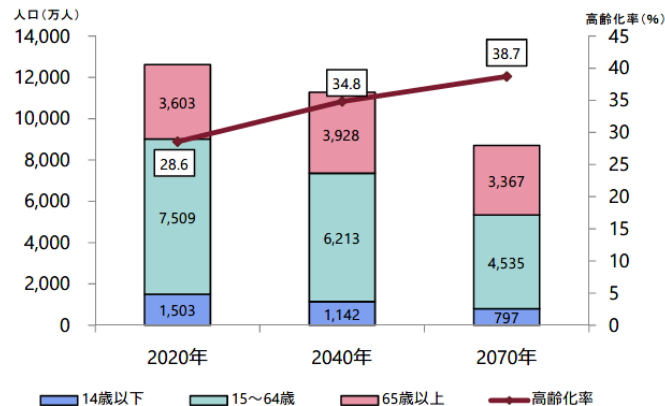
- ▶ 本年4月に公表した将来推計人口によると、中長期的な人口減少のトレンドは、前回推計と同様の状況。**少子化・人口減少の流れを変えたとともに、これからも続く超高齢社会に備える必要がある。**
- ▶ 全世代型社会保障構築会議の報告書も踏まえ、**必要な社会保障サービスが、必要な方に提供されるようにするとともに、全ての世代で、能力に応じて負担し、支え合う仕組みの構築に向けた取組を進める。**

(※) 先日、同報告書の内容も踏まえた、医療保険制度、医療提供体制、介護保険制度等に関する制度改革に係る法案が成立。

### 将来推計人口(令和5年推計)のポイント

- 我が国の人口は、1億2,600万人(2020年)→8,700万人(2070年)に減少
- 平成29年の前回推計と比べると、以下のような傾向が見られる
  - ・平均寿命が延伸し、外国人の入国超過数が増加するため、人口減少のペースは緩和する見通し
  - ・将来の出生率は低下(1.44→1.36)

#### 《今後の人口構造の変化の見込み》



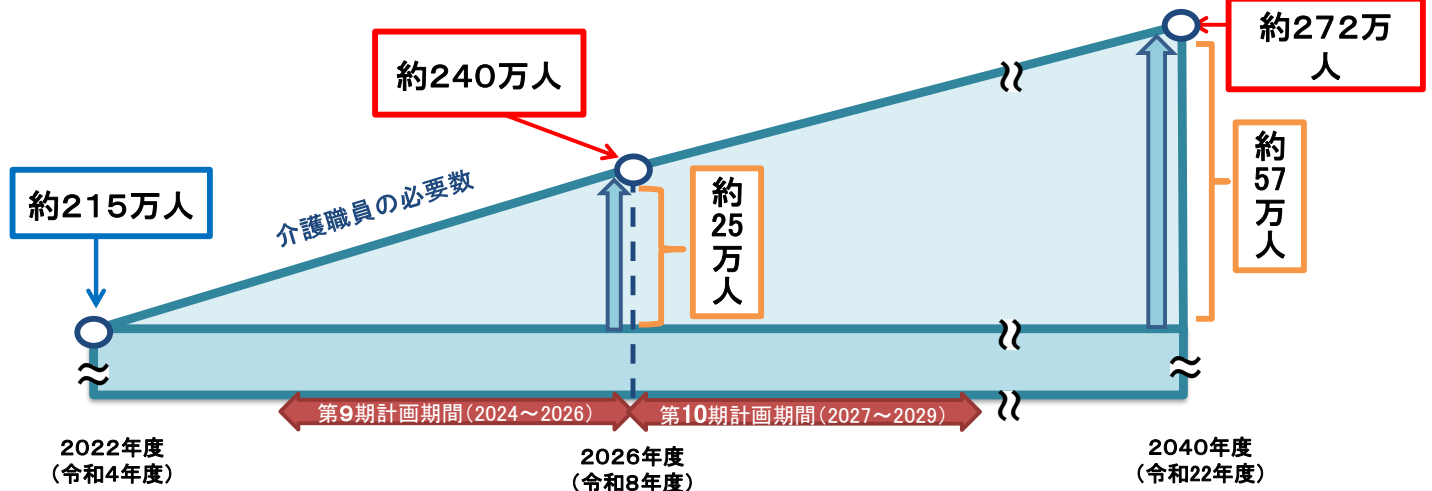
(出典) 2020年の人口は総務省「国勢調査」、2040年及び2070年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)。

### 全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律の概要

- **医療保険制度の改正**
  - ・ 出産育児一時金について、出産費用の見える化を行いつつ、大幅に増額(42万円→50万円、R5年4月から)。後期高齢者医療制度が出産育児一時金に係る費用の一部を支援する仕組みを導入し、子育てを社会全体で支援する。
  - ・ 現役世代の負担上昇を抑制するため、後期高齢者医療における高齢者の保険料負担割合について、「後期高齢者1人当たりの保険料」と「現役世代1人当たりの後期高齢者支援金」の伸び率が同じとなるよう見直す。
  - ・ 前期高齢者の給付費の調整において、被用者保険者間では、現行の「加入者数に応じた調整」に加え、「報酬水準に応じた調整」を導入。あわせて、現役世代の負担をできるかぎり抑制し、企業の賃上げ努力を促進する形で、既存の支援を見直すとともに国費による更なる支援を実施する。
- **医療提供体制、介護保険制度の改正**
  - ・ かかりつけ医機能について、国民への情報提供の強化や、かかりつけ医機能の報告に基づく地域での協議の仕組みを構築し、協議を踏まえて医療・介護の各種計画に反映する。
  - ・ 医療・介護サービスの質の向上を図るため、医療保険者と介護保険者が被保険者等に係る医療・介護情報の収集・提供等を行う事業を一体的に実施。介護保険者が行う当該事業を地域支援事業として位置付ける。
  - ・ 医療法人や介護サービス事業者に経営情報の報告義務を課した上で当該情報に係るデータベースを整備する。

# 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

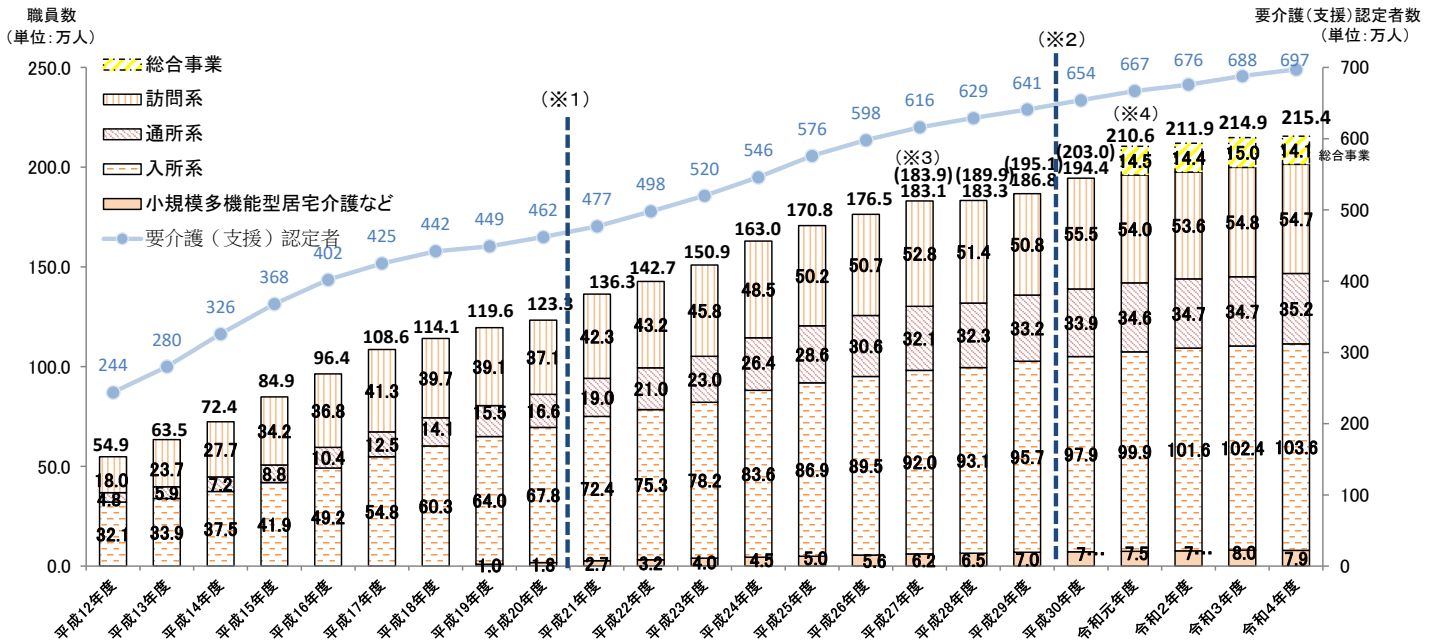
- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
  - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
  - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））
 となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



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である。  
 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。



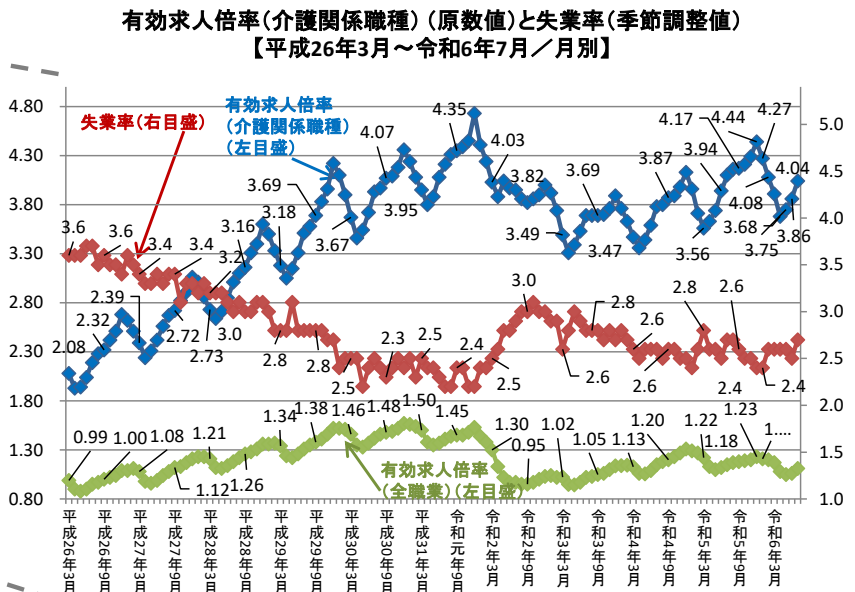
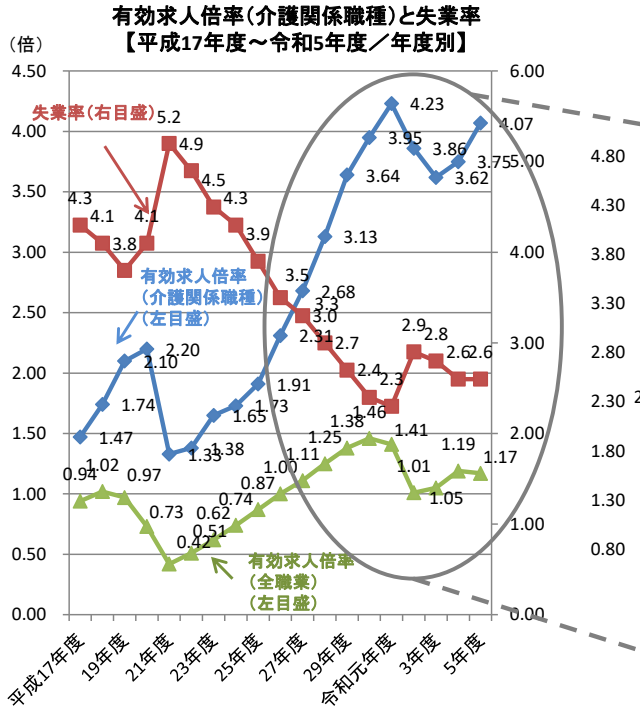
注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)  
 注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。 【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

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、総合事業に従事する介護職員(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)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。



注)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、当該3県を除く結果となっている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

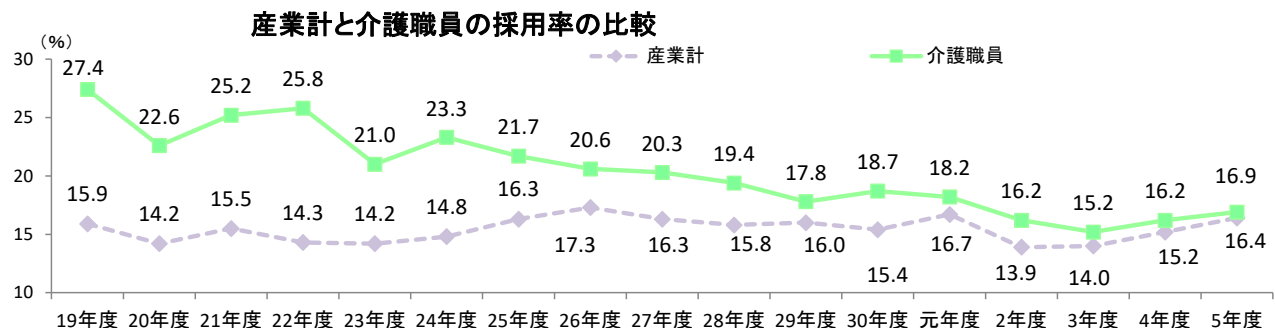
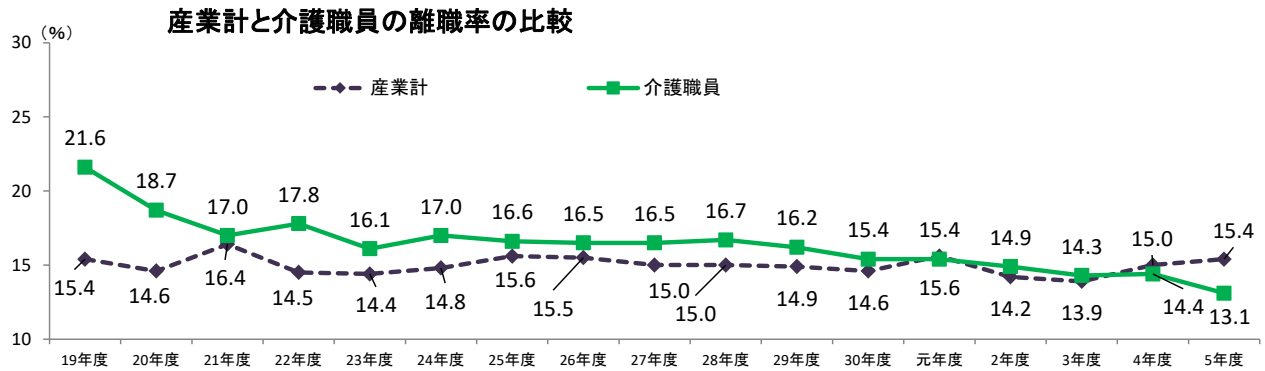
(※1)全職業及び介護関係職種の有効求人倍率は、パートタイムを含む常用の原数値。月別の失業率は季節調整値。

(※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。

## 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。



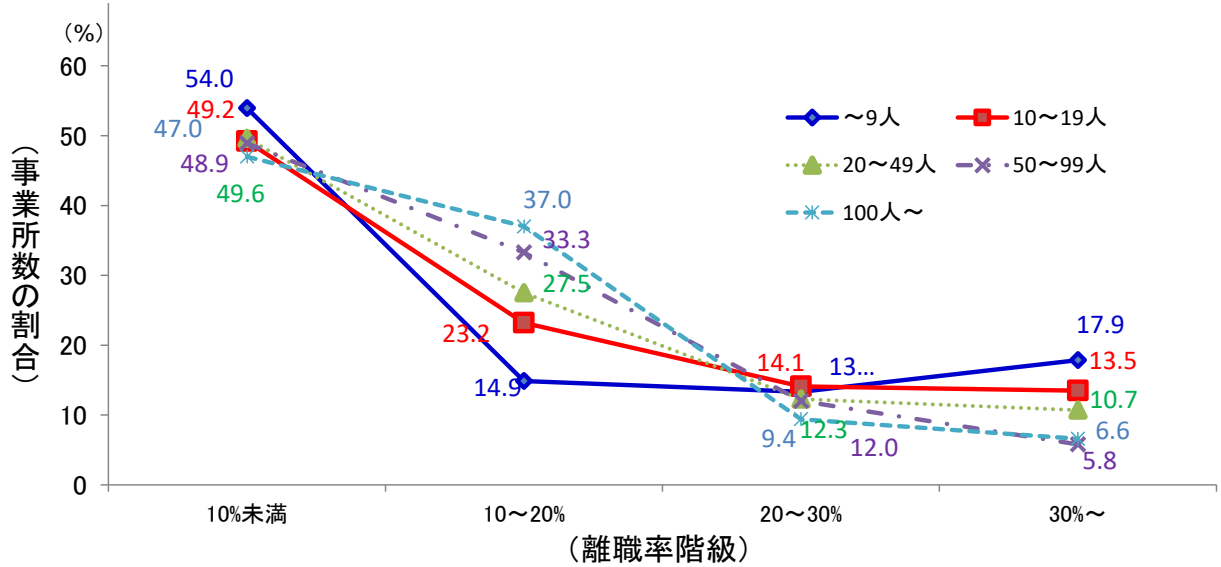
注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【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

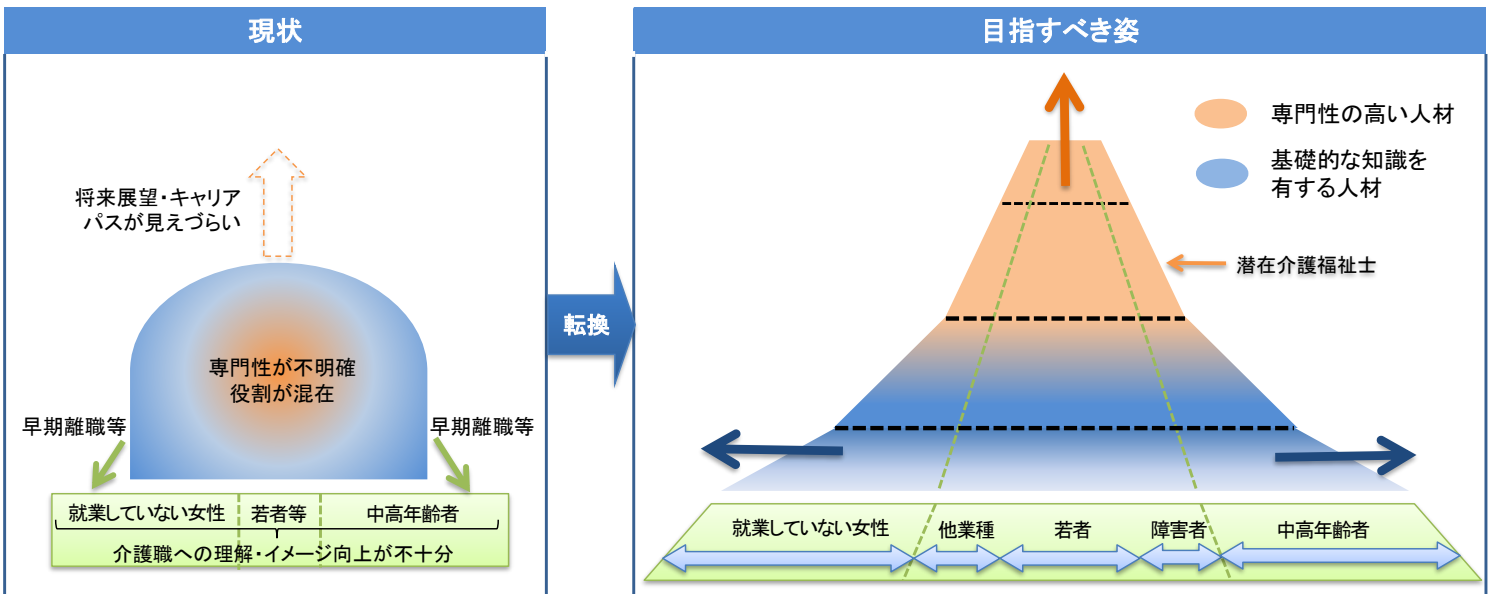
○ 介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約5割である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約1割存在する。



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15.0% (厚生労働省「令和4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)

## 介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

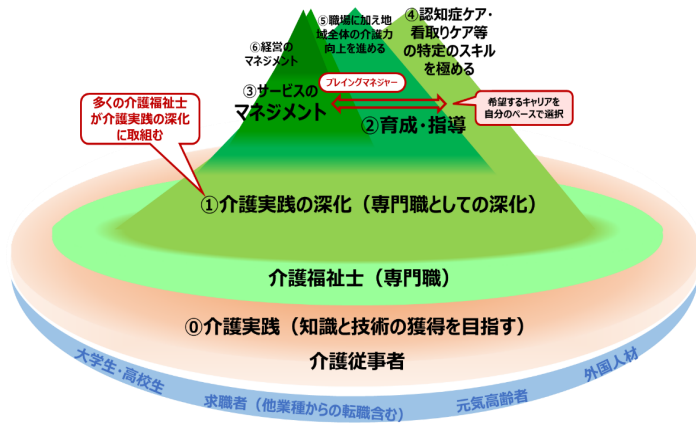


参入促進	1. すそ野を拡げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

＜山脈型キャリアモデルについて＞

キャリアパスについては、全員がマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上、地域全体の介護力向上なども含め、自らの選択で目指していくことが必要。

本人の能力や意欲、またライフステージに応じて、行きつ戻りつしながらキャリアを進めることが想定される中で、山脈型キャリアモデルのイメージについては、介護職にとってはそれぞれの意向やライフステージに応じたキャリアを選択できることが可視化されることにより、自身のキャリアをイメージしやすくなるとともに、早期から自身のキャリアを意識して職務にあたることに寄与すると考えられる。



介護職のキャリア①～⑥の詳細は右に記載のとおり。また報告書では、それぞれのキャリアの役割例と、そのキャリアにたどりつき、登っていくための研修例が整理されている。

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

① 介護実践 (知識と技術の獲得を目指す)

利用者の尊厳の保持、自立支援、個別ケアといった介護実践の前提となる介護の基本的な考え方を理解し、必要な知識・技術の獲得を目指すしていく。

① 介護実践の深化 (専門職としての深化)

一定のキャリアを積んだのちには、介護職のグループの中でリーダーの役割が求められる。資格取得後も専門職としての倫理を基盤に、知識・技術の習得、判断力を磨き、介護実践を深化させる。

② 育成・指導

自職場の介護職に対する能力開発やその能力を引き出す支援、実習生への指導など介護職チームメンバーや後進の育成を行う。

③ サービスのマネジメント (介護職のまとめ役)

介護職のグループの中で、介護計画等に沿った介護サービスが提供されているかをその質とともに把握し、その向上・改善に向けた対応や、多職種・多機関の間で適切に情報をやりとりする。

④ 認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

認知症の症状に応じた対応、医療やリハビリの必要性が高い方への対応、終末期の方に対する看取りを含めた対応、障害の特性に応じた対応、複合的な支援ニーズを抱える家族等への対応などに深い専門性を持ち実践している。

⑤ 現場に加え地域全体の介護力向上を進める

地域の介護講座や小中学校での職業体験授業など、自職場外の介護職員や地域住民に対して介護の知識や技術に関する育成・指導を行う。介護職自らが地域に向けて介護のしごとの魅力ややりがい、誇りを発信することが期待されている。

⑥ 経営のマネジメント

介護サービスに関する経営指標 (ex.稼働率や人員配置の適正化) の改善に取り組んだり、施設・事業所全体の経営指標 (ex.売上、利益、収支差額率、労働分配率) の改善に取り組む。

＜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。

① 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 ・介護助手 ・介護職員 ・訪問介護員	・介護福祉士実務者研修 ・介護職員初任者研修 ・生活援助従事者研修 ・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 ・場面ごとの取りまとめ役(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 ・介護福祉士基本研修 ・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 ・実習指導者 ・アセッサー ・サービス提供責任者 ・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 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修 ・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) ・介護福祉士実習指導者講習会 ・アセッサー講習 ※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 ・フロアリーダー ・サービス提供責任者 ・主任・介護課長	・介護福祉士ファーストステップ研修 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修 ・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) ・小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修 ※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 感染症委員会等の 委員会メンバー	・介護福祉士ファーストステップ研修 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・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 ・地域の介護講座の講師、 小中学校での職場体験授業の 講師、福祉教育の講師 ・介護のしごとの魅力を伝える 活動 ・介護福祉士養成校の講師	・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修

⑥ 経営のマネジメント

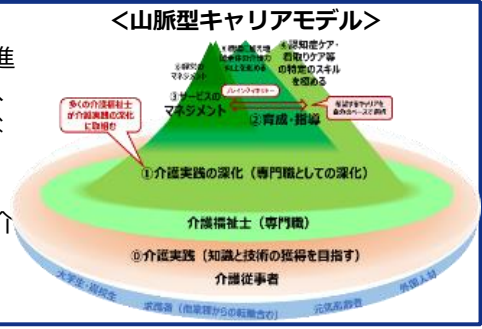
役割(例)	⑥にたどりつき、上っていくための研修(例)
・施設長・所長 ・管理者 ・副施設長・副所長 ・介護課長	・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(管理職員コース) ・認知症対応型サービス事業管理者研修 ※その他、管理者向け研修等が各地で実施されている

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

令和7年度概算要求額 50百万円 (-) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 介護職員の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパスを構築し、定着促進や資質向上につながる観点から、マネジメントだけではなく、看取りケア等の特定のスキルを極めることや、地域住民に対し介護の知識や技術の指導を行うことなど、多様なキャリアの選択肢を示し、自身のキャリアを選べるようにしていくことが重要。
- この複数の到達点を持つキャリアモデル（いわゆる「山脈型キャリアモデル」）の介護現場への普及・浸透を目指し、職員の意向、事業所の目指すビジョン等を踏まえた個々のキャリアパスを構築する取組をモデル的に実施する。



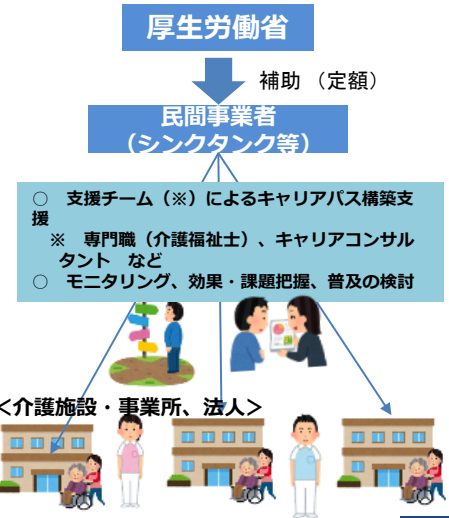
2 事業スキーム・実施主体等

1. キャリアパス構築モデル実施（実施イメージ）

- **モデル構築**（職員の意向等を踏まえたプラン作成・事業所の目指すべき方向の見える化）
  - ① 現状の洗い出し（職員配置・研修計画・受講状況、これまでの職員の意向）
  - ② 現在の職員の意向把握
  - ③ 事業所（法人）のビジョンの設定
  - ④ 事業所（法人）のビジョン、職員意向を踏まえたキャリアパス構築検討
  - ⑤ 職員個々の目的地に沿ったの必要な研修等のプランニング
- **モデル構築支援、モニタリング、課題分析等**
  - ⑥ ①～⑤の状況に応じ、有識者の派遣・アドバイス、実践状況のモニタリング、効果・課題把握分析、普及方法の検討。

2. モデル実施状況を踏まえた研修等を通じた普及

- ・ 各モデル実施事業所における検討・実施過程をとりまとめ、取組手法・課題・効果などを周知。モデル参加した事業所関係者や、有識者も交えて事例発表やディスカッション等も行い、全国への横展開を目指す。



◆主な対象経費：支援チームの件数費、旅費、会議・研修の開催経費（会場料、謝金） など 12

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

<b>①介護職員の処遇改善</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> </li> </ul>
<b>②多様な人材の確保・育成</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> </ul>
<b>③離職防止 定着促進 生産性向上</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進</li> <li>○ 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）</li> <li>○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進</li> <li>○ 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</li> </ul>
<b>④介護職の魅力向上</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul>
<b>⑤外国人材の受入れ環境整備</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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）</li> <li>○ 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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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）</li> </ul>



# 介護職員の処遇改善についての取組と実績

## 平成21年4月

平成21年度介護報酬改定において、+3%改定（介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定）を実施し、月額9,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 平成21年度補正予算

処遇改善交付金を措置（1.5万円相当）し、月額15,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 平成24年4月

平成24年度介護報酬改定において、処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込み、月額6,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 平成27年4月

平成27年度介護報酬改定において、処遇改善加算を拡充（1.2万円相当）し、月額13,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 平成29年4月

ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、平成29年度臨時改定において、処遇改善加算を拡充（1万円相当）し、月額14,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 令和元年10月

新しい経済政策パッケージに基づき、全産業平均の賃金と遜色ない水準を目指し、更なる処遇改善を進めるため、令和元年10月臨時改定において、特定処遇改善加算を創設し、月額18,000円（実績）の賃金改善が行われた。  
※勤続年数10年以上の介護福祉士では月額21,000円（実績）の賃金改善

## 令和4年10月

コロナ克服・新時代開拓のための経済対策に基づき、介護職員の給与を月額平均9千円相当引き上げるため、令和4年10月臨時改定において、ベースアップ等支援加算を創設（2月～9月は補助金）し、基本給等が月額10,000円（実績）の賃金改善（平均給与額全体では月額17,000円の賃金改善）

更に、令和6年6月から、処遇改善加算の一本化と加算率の引上げを実施（2月～5月は補助金で対応）。

※実績は全て各取組前後の賃金の差を調査したもの（介護従事者処遇状況等調査）。調査ごとに対象とした施設・事業所や職員の範囲が異なる。

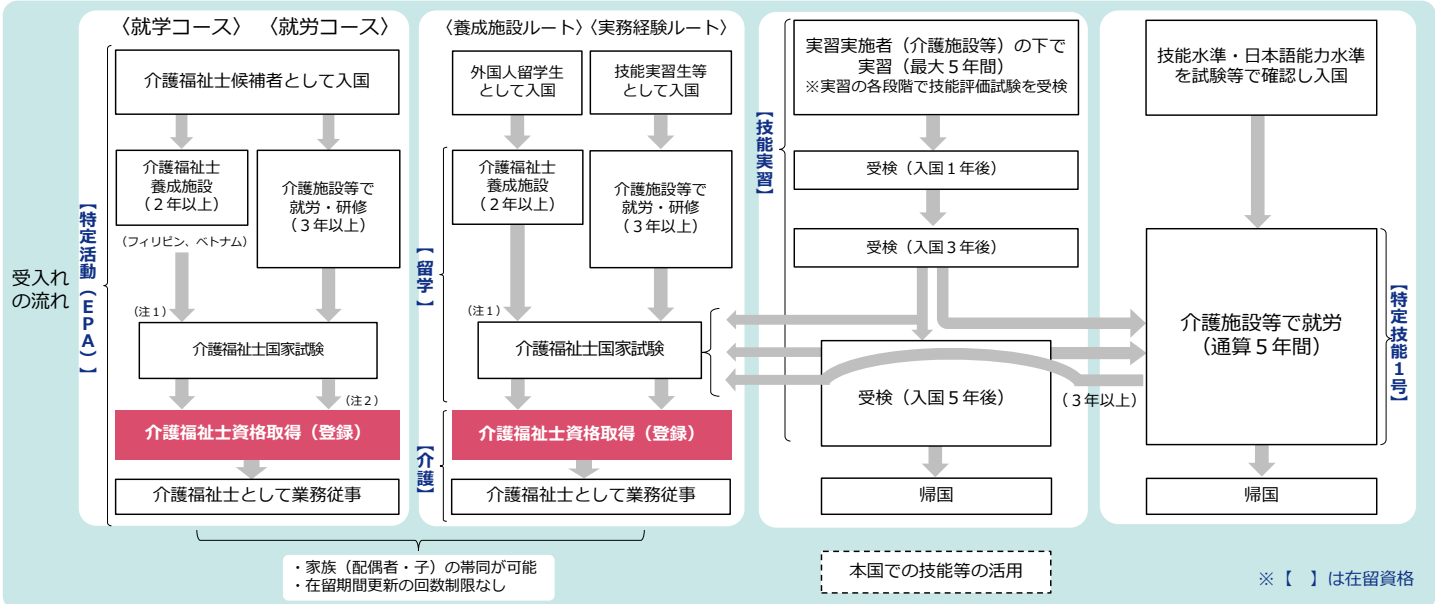
14

1. 介護人材を取り巻く状況と対応の基本的方向性
2. 外国人介護人材確保に向けた対策
3. その他の介護人材確保対策



# 外国人介護人材受入れの仕組み

	EPA (経済連携協定) (インドネシア・フィリピン・ベトナム)	在留資格「介護」 (H29. 9 / 1 ~)	技能実習 (H29. 11 / 1 ~)	特定技能1号 (H31. 4 / 1 ~)
在留者数	2,922人 (うち資格取得者538人) (令和6年9月1日時点)	9,328人 (令和5年12月末時点)	15,909人 (令和5年12月末時点)	36,719人 (令和6年6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 外国人の受入れ	本国への技能移転 <sup>(注3)</sup>	人手不足対応のための一定の専門性・ 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。

	外国人介護職員を雇用できる 4つの制度の概要	雇用できる 外国人介護職員は 介護福祉士 の資格 を持っている?	外国人介護職員には ずっと働いて もらえる?	外国人介護職員は 母国での資格 や学習経験 がある?	外国人介護職員の 日本語能力 の目安は?	外国人介護職員の 雇用にあたって 受入調整機関 等の支援 はある?	外国人介護職員が 就労可能な サービス種別 に制限はある?
EPA	EPA(経済連携協定)に基づく 外国人介護福祉士 候補者の雇用	資格なし ただし、資格取得を 目的としている	資格取得後は 永続的な 就労可能 一定の期間中に資格取得 できない場合は帰国	看護系学校の 卒業生 or 母国政府より 介護士に認定	大多数は、 就労開始時点で N3程度 ※3 入国時の要件は 尼・比・N5程度、越・N3	あり JICWELSによる 受入調整	制限あり 介護福祉士の資格 取得後は、一定条件を 満たした事業所の 訪問系サービスも可能
介護	日本の介護福祉士 養成校を卒業した 在留資格「介護」をもつ 外国人の雇用	介護福祉士	永続的な 就労可能	個人による	一部の養成校 ※4 の入学要件は N2程度	なし	制限なし
技能実習	技能実習制度 を活用した 外国人(技能実習生) の雇用	資格なし ただし、実務要件等 を満たせば、受験 することは可能	最長5年 ※1 ※2	監理団体 の選考基準 による	入国時の要件は N4程度	あり 監理団体による 受入調整	制限あり 訪問系サービスは 不可
特定技能	在留資格 「特定技能1号」 をもつ 外国人の雇用	資格なし ただし、実務要件等 を満たせば、受験 することは可能	最長5年 ※1 ※2	個人による	入国時の要件は ・ある程度 日常生活 ができ、生活に支障 がない程度の能力 ・介護の現場で働く上 で必要な日本語能力	あり 登録支援機関 によるサポート	制限あり 訪問系サービスは 不可

※1…ただし、介護福祉士を取得すれば、在留資格「介護」を選択でき、永続的な就労が可能  
 ※2…3年目まで修了した技能実習生は、「特定技能1号」に必要な試験が免除される  
 (在留資格を「特定技能1号」に変更した場合、技能実習と特定技能をあわせて最長10年となる)  
 ※3…インドネシア・フィリピンの入国時の要件はN5程度だが、インドネシア人及びフィリピン人  
 候補者の約90%が、6か月間の訪日後日本語研修終了までにN3程度の日本語水準に到達  
 (平成30年度実績に基づく)  
 ※4…「一部の養成校」とは、留学生の入学選抜において、日本語能力試験JLPTでN2以上に合格、  
 もしくは日本語試験でN2相当以上に合格できることを条件としている介護福祉士養成校の  
 ことを指す

■日本語能力試験JLPTのN1～N5の目安

日本語能力	目安
N1	幅広い場面ですむ日本語を理解することができる
N2	日常的な場面ですむ日本語の理解に加えて、より幅広い場面ですむ日本語を理解することができる
N3	日常的な場面ですむ日本語をある程度理解することができる
N4	基本的な日本語を理解することができる
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる

[N4程度]など「程度」をつける場合は、日本語能力試験JLPTのN4に相当している、もしくはそれと同等の能力を有すると認められる場合を指します。

## 外国人介護職員を雇用できる4つの制度

外国人介護職員を雇用できる制度は、以下の通り4つあります。各制度の特徴を比較した表を裏面に掲載しています。



## 外国人介護職員の雇用で気を付けたいこと

- 利用者の不安を招かないよう、外国人介護職員には必要なレベルの日本語を習得してもらいましょう。
- 外国人介護職員は、安い労働力ではありません。日本人と同等の労働を行う場合には、同等の処遇をしましょう。
- 外国人介護職員の宗教や文化等をきちんと確認し、尊重するようにしましょう。
- 介護に関する指導・教育だけでなく、住まいや行政手続きなど生活面も含めた幅広い支援をしましょう。
- 在留管理に配慮しましょう。在留期間更新等の手続き時に申請した内容から逸脱する就労 (異なる業務や安易な施設異動等) はできません。
- 外国人介護職員と共に働き、教育を担う現場の理解を得られるよう、職員への事前の丁寧な説明を心がけましょう。
- 介護福祉士養成校等に通う留学生に奨学金等を支給する場合は、支給した介護事業所への就職を義務付けてはいけません。
- 留学生をアルバイト雇用する場合は、労働時間を週28時間以内とするなど、関係法令を遵守しましょう。

## 外国人介護職員の雇用に関する相談先

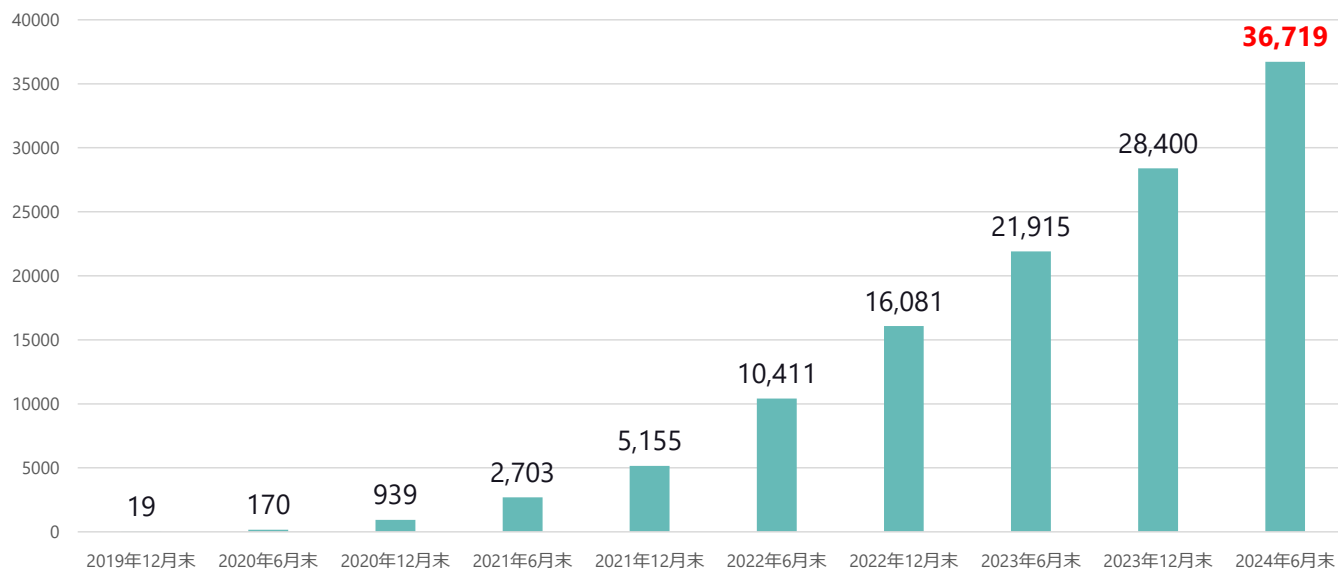
制度	相談内容	相談先と電話番号	HP
EPA	EPAに基づく外国人介護福祉士候補者の雇用	JICWELLS (公益社団法人 国際厚生事業団) 受入支援部 03-6206-1138	
介護	介護福祉士を目指す留学生に関するあらゆる相談	公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター 0120-07-8505	
技能実習	技能実習制度の技能実習生の雇用	OTIT (外国人技能実習機構) コールセンター 03-3453-8000	
技能実習	技能実習制度の技能実習生の雇用	JITCO (公益財団法人 国際研修協力機構) 実習支援部相談課 03-4306-1160	

※在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用については、「地方出入国在留管理庁」又は「地方出入国在留管理庁支庁」にお問い合わせください。

18

## 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6月末の在留者数は約3万6,700人であり、過去最多となっている。



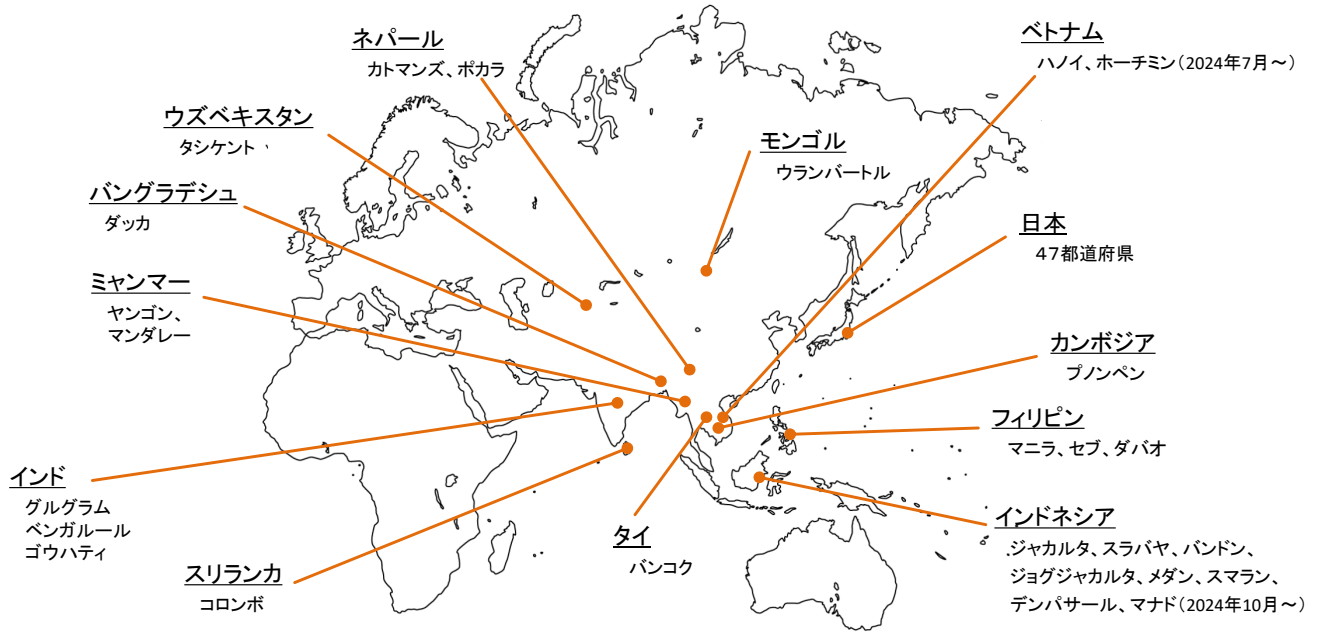
(出典) 出入国在留管理庁公表データを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。



# 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

- 2024年8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98,043名、介護日本語評価試験に計94,884名が合格(2019年4月～2024年8月試験の実績)。

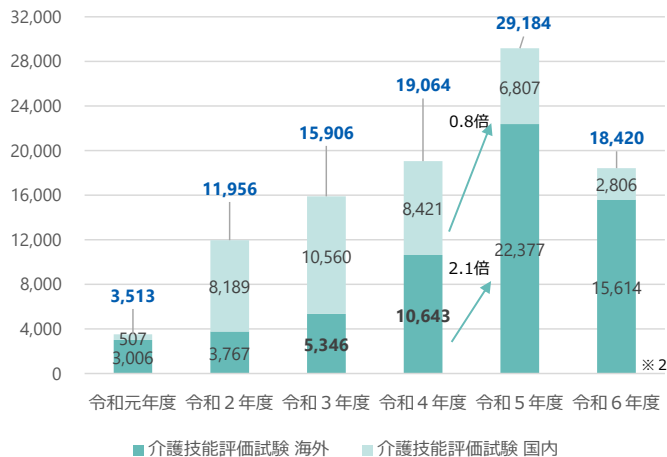


## 「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格者数推移

- 「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の累計合格者数は、両試験とも9万4千人以上となっている。
- 令和4年度と令和5年度を比較すると、国内での合格者は微減である一方で、海外での合格者は約2倍となっている。

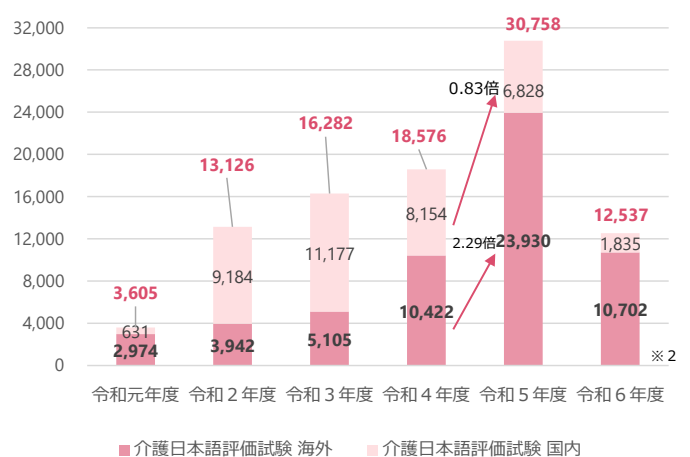
### 介護技能評価試験

累計合格者数：98,043人(平成31年4月～令和6年8月末までの実績・青字の合計)  
(国内合格者数：37,290人、海外合格者数：60,753人)



### 介護日本語評価試験

累計合格者数：94,884人(平成31年4月～令和6年8月末までの実績・赤字の合計)  
(国内合格者数：37,809人、海外合格者数：57,075人)



※1 「介護技能評価試験等実施事業」実施者であるプロメトリック株式会社より令和6年9月末時点で提供された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。  
 ※2 令和6年度の数値は令和6年4月～令和6年8月の実績。

# 外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例

- 入 = 入国支援
- 定 = 定着支援
- 学 = 学習支援
- 受 = 受入環境整備

	対象の主な在留資格	事業名	事業内容（令和6年度）
<b>EPA介護福祉士・介護福祉士候補者への支援</b>			
学 学 学	EPA	1. 外国人看護師・介護福祉士等受入支援事業	就労前の「介護導入研修」や受入施設への巡回訪問、就労・研修に係る相談・助言等を実施
	EPA	2. 外国人介護福祉士候補者学習支援事業	就労・研修に必要な専門知識等を学ぶ集合研修、介護分野の専門知識に関する通信添削指導、資格を取得できず帰国した者の母国での再チャレンジ支援等を実施
	EPA	3. 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業	受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助 ※障害者施設は「障害者施設等の外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」で実施
<b>民間団体等による外国人介護人材受入環境整備等（補助事業）</b>			
入 定 学	特定技能	4-1. 介護技能評価試験等実施事業	特定技能1号外国人の送り出し国及び日本国内において、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を実施
	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	4-2. 介護の日本語学習支援等事業	外国人介護人材が、介護の日本語学習を自立的に行うための環境整備を目的に、介護の日本語WEBコンテンツの開発・運用や介護の日本語等に関する学習教材の作成、技能実習指導員を対象にした講習会の開催等を実施
	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	4-3. 外国人介護人材受入・定着支援等事業	・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援の実施や、外国人介護職員の交流会の開催支援、特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等を実施 ・海外において日本の介護をPRし、就労を希望する特定技能1号外国人を確保することを目的に、現地説明会の開催やWEB・SNSを利用した情報発信を実施
<b>都道府県等による外国人介護人材受入環境整備等（地域医療介護総合確保基金事業等）</b>			
入 入 入 学 定 学 受 学 受	留学	5-1. 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業	留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成
	留学・特定技能等	5-2. 外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業	マッチング支援団体が送り出し国において特定技能就労希望者等に関する情報収集を行うとともに、現地（海外）での合同説明会の開催等のマッチング支援を実施
	技能実習・特定技能・留学等	6. 介護福祉士修学資金等貸付事業	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を実施。5年間、福祉・介護の仕事に継続して従事した者には借り受けた修学資金等の返済を全額免除する。
	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	7. 外国人介護人材受入施設等環境整備事業	日本人職員、外国人介護職員、利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、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等に対する費用を助成
介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	8. 外国人介護人材研修支援事業	地域の介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施	

22

# 外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例

- E = EPA
- 介 = 在留資格「介護」
- 留 = 留学
- 特 = 特定技能
- 技 = 技能実習
- 全 = すべての在留資格

## 入国支援（情報発信・マッチング支援・経済的支援）

- 特** 4-1. **介護技能評価試験等実施事業**  
特定技能1号外国人の送り出し国及び日本国内において、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を実施。
- 全** 4-3. **外国人介護人材受入・定着支援等事業**  
相談支援の実施や交流会の開催支援や特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等の受入支援、海外における日本の介護のPR活動、WEB・SNS等を利用した情報発信等を実施。
- 留** 5. **外国人留学生及び特定技能外国人の受入環境整備事業**
- 留** 5-1. **外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業**  
留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成。
- 特留** 5-2. **外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業**  
送出国における特定技能就労希望者等に関する情報収集、海外での合同説明会の開催等のマッチング支援等に係る経費を助成。
- 留** 6. **介護福祉士修学資金等貸付事業**  
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を実施。5年間、福祉・介護の仕事に継続して従事した者には借り受けた修学資金等の返済を全額免除。

## 定着支援（巡回訪問・相談支援・特定技能制度への円滑移行）

- E** 1. **外国人看護師・介護福祉士等受入支援事業（再掲）**
- 特** 4-1. **介護技能評価試験等実施事業（再掲）**
- 全** 4-3. **外国人介護人材受入・定着支援等事業（再掲）**
- 留** 6. **介護福祉士修学資金等貸付事業（再掲）**

## 学習支援（研修実施・資格取得支援）

- E** 1. **外国人看護師・介護福祉士等受入支援事業**  
就労前の「介護導入研修」や受入施設への巡回訪問、就労・研修に係る相談・助言等を実施。
- E** 2. **外国人介護福祉士候補者学習支援事業**  
就労・研修に必要な専門知識等を学ぶ集合研修、介護分野の専門知識に関する通信添削指導、資格を取得できず帰国した者の母国での再チャレンジ支援等を実施。
- E** 3. **外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業（※）**  
受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助。  
※障害者施設は「障害者施設等の外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」で実施。
- 全** 4-2. **介護の日本語学習支援等事業**  
介護の日本語WEBコンテンツの開発・運用や介護の日本語等に関する学習教材の作成、技能実習指導員を対象にした講習会の開催等を実施。
- 留** 6. **介護福祉士修学資金等貸付事業（再掲）**
- 全** 7. **外国人介護人材受入施設等環境整備事業**  
日本人職員・外国人介護職員・利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、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等に対する費用を助成。
- 全** 8. **外国人介護人材研修支援事業**  
介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施。

## 受入環境整備（コミュニケーション支援・生活支援）

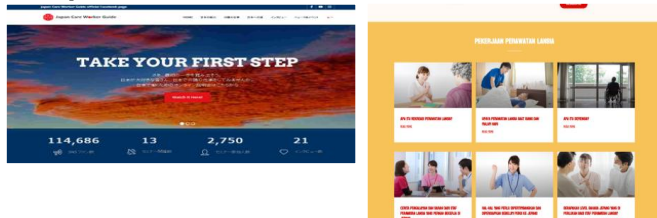
- 全** 7. **外国人介護人材受入施設等環境整備事業（再掲）**
- 全** 8. **外国人介護人材研修支援事業（再掲）**

23



# 海外に向けた日本の介護についてのPR

## 「Japan Care Worker Guide」の運営



- 9言語に対応  
英語 インドネシア語 クメール語 ネパール語 ミャンマー語  
モンゴル語 タイ語 ベトナム語 日本語
- 各国出身の外国人や一緒に働く施設の日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載するなど、外国人の目線で知りたい情報をまとめたコンテンツを掲載

○ Facebookファンは約11万人

### アンバサダーを活用した情報発信



- 日本で活躍する外国人介護人材がアンバサダーとして活動。WEB・SNSを活用した情報発信の強化を実施。

## 海外向けのオンラインセミナーの開催



- 施設と中継で繋ぎ、実際に日本の介護施設で働く外国人の方から参加者の質問に答えていただくなどのプログラムを提供。

○ 令和2年から10か国で計23回開催

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	令和6年(予定)
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
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
バングラデシュ	—	—	令和5年3月2日	—	令和6年10月
インド	—	—	—	—	令和6年10月・11月



- 「Japan Care Worker Guide」ホームページ：<https://japancwg.com/>
- Youtubeチャンネル：[https://www.youtube.com/channel/UCkYaJOiEX05Ni9Yu96Wr\\_ew](https://www.youtube.com/channel/UCkYaJOiEX05Ni9Yu96Wr_ew)



## 介護の日本語学習支援等事業

令和6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 5.6億円の内数  
令和5年度補正予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 2.4億円の内数

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

補助率 定額補助  
実施主体 民間団体(公募による選定)

- 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

\*11言語に翻訳済み(改訂版は14言語)



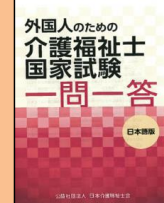
#### 介護の日本語テキスト

\*11言語に翻訳済み



#### 外国人のための介護福祉士国家試験一問一答

\*11言語に翻訳済み



#### 外国人のための介護福祉専門用語集

\*11言語に翻訳済み



# 介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について

## にほんごをまなぼう とは



日本語を学び、日本の介護現場で働く外国人の方々が自律的に学習に取り組むためのWEBコンテンツであり、日本語能力試験のN3程度合格や特定技能評価試験対策などを目的とした学習支援ツール。

介護の日本語学習支援等事業の一環として、日本介護福祉士会が開設・運営。

「学習目標の設定」「介護の専門用語検索」「小テスト」模擬試験といった学習コンテンツを搭載



オペレーション言語は2言語で対応（日本語・英語）  
※令和6年度多言語に対応予定



オンラインでレベル（N2・N3）にあわせてドリル（問題）を提供



11か国語に翻訳した「介護福祉士国家試験一問一答」等や日本人（技能実習生指導者等）向けのコンテンツを掲載  
※ 介護の特定技能評価試験学習テキスト改訂版（令和5年度改訂）は14か国語に翻訳

# 介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について



## 近年の機能追加

- 【事前テスト】日本語学習コンテンツ利用開始に必要な習得レベルを確認する機能追加
- 【ホーム画面導線簡略化】カテゴリー毎にタブ分けし、「日本の介護を伝える」カテゴリーに難易度・タグによるコンテンツ検索機能追加
- 【カテゴリー追加】「日本の介護を伝える」カテゴリーを追加し、介護及び日本語指導者向けコンテンツ（オンライン講習プログラム等）搭載
- 【簡易学習目標設定】短期集中コース/コツコツコースの自動設定追加
- 【専門用語翻訳機能】介護福祉専門用語、翻訳（日本語発声）機能追加
- 【デジタルインセンティブ機能】継続学習促進、ドロップアウト対策として、学習目標、ログイン履歴と連動した「季節の花育成ゲーム」搭載
- 【オペレーション言語追加】ホーム画面で操作言語を選択（日本語/英語）可能
- 【上位日本語学習コンテンツ追加】「日本語を学ぶ」N2レベル学習に対応
- 【テキストのドリル化】「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」のテキストのドリル化
- 【外国人のための介護福祉士専門用語集】のテキストのドリル化





# 学習教材（外国人向け各種テキスト）の作成

	英語	クメール語 ウズベク語	インドネシア語 ビルマ語	ネパール語 ベトナム語	モンゴル語 中国語	ベンガル語 タイ語	日本語
<b>介護の特定技能評価試験 学習テキスト</b> 「特定技能」の「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格を目指して知識を習得するための学習用テキスト 対応言語数：12か国（日本語を含む） ※令和5年度改訂版は日本語を含む15言語対応（ヒンディ語・ウルドゥー語・タガログ語）							
<b>外国人のための 介護福祉専門用語集</b> 外国人の方が介護現場で働くときに使う、介護福祉分野の専門用語を学ぶための教材 対応言語数：11か国							
<b>外国人のための 介護福祉士国家試験 一問一答</b> 介護福祉士試験の合格を目指す外国人の方向けの教材 対応言語数：12か国							

※ 上記のテキストはすべて無料で利用可能であり、厚生労働省ホームページ等で公開している。  
 (掲載先) 厚生労働省ホームページ：[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_28131.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html)

## 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6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れ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



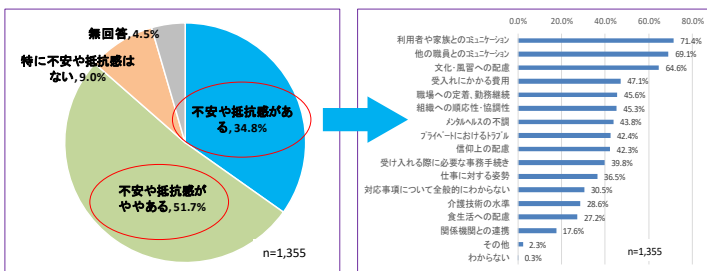
## 教員の質の向上支援

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



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)

# 地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（1）

（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。
- 「どこの監理団体が良いのかわからない」「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/>)

# 地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組

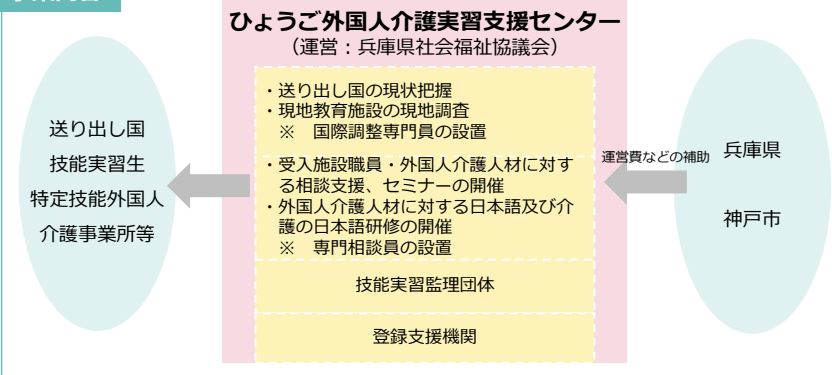
（兵庫県～社会福祉協議会と県・市の共同による外国人介護人材の受入促進・定着支援の実施～）

- 兵庫県では、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「ひょうご外国人介護実習支援センター」を設置し、基金を活用して人材確保や定着支援等に取り組んでいる。

## 事業概要

- 平成31年2月、兵庫県内の福祉施設で介護職種の技能実習生の円滑な受入れが行われるよう、兵庫県・神戸市の支援により、兵庫県社会福祉協議会に技能実習生の受入れ業務を行う監理団体「ひょうご外国人介護実習支援センター」を設置。
  - ※ 介護職種の技能実習開始時、県内の事業者から「民間の監理団体は様々あり、支援の質に差がある。どの監理団体に依頼すべきかわからない」という不安な声があり、行政として適切に事業者をサポートしていきたいという考えから、県の施策の中に監理団体の設立を位置付け、社会福祉法に位置づけられた公共性・公益性の高い法人であることや福祉団体とのつながり、施設従事者に対する研修、人材確保等にも取り組んでいること等を踏まえ、社会福祉協議会に監理団体の設立を依頼。
- 技能実習後、特定技能への円滑な移行を図るため、令和3年度に登録支援機関として認可を受け、センターが受け入れた技能実習生修了者のほか、県内福祉施設等への就労を希望する特定技能外国人の支援を実施。
- 監理団体及び登録支援機関の通常業務のほか、
  - ・ 送り出し国の現状把握、送り出し機関との調整、現地教育施設の現地調査を実施する「国際調整専門員」の設置、
  - ・ 受入施設及び技能実習生に対する相談支援や研修を行う「専門相談員」の設置
 を行うなど、外国人介護人材の受入促進、定着支援を実施。
- ベトナム・ミャンマー・インドネシア・ネパールの送り出し機関とセンターが協定を結ぶなど、受入れ対象国の拡大を進めている。

## 事業内容



## 実績・効果

- (令和5年度実績)
- 送り出し国の現状把握、現地教育施設の現地調査
    - ・ 3カ国（ベトナム、ミャンマー、インドネシア）・7機関
  - 受入施設職員・外国人介護人材に対するセミナーの開催
    - ・ 受入施設職員向けセミナー 計3回開催、計134名参加
    - ・ 日本文化理解講習会・情報交流会 計2回開催、計41名参加
  - 日本語能力向上に向けた研修・セミナーの開催
    - ・ 日本語能力評価研修 計4回開催、計60名参加
    - ・ 介護の日本語研修 計40名参加
  - 外国人介護人材受入促進セミナー（※）の開催
    - 計4回、計115名参加
    - ※既に外国人介護人材を受け入れている施設関係者の取組み事例や外国人介護人材の受け入れに係る制度・手続についての説明のほか、兵庫県社会福祉協議会の監理団体としての取り組みを紹介し、外国人介護人材のより一層の受け入れを促進するために実施

ひょうご外国人介護実習支援センターホームページ  
(<https://hyogo-ktsc.org/>)



# 地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組

(広島県～受入支援セミナーや受入に役立つガイドブック作成等の事業所等への受入支援～)

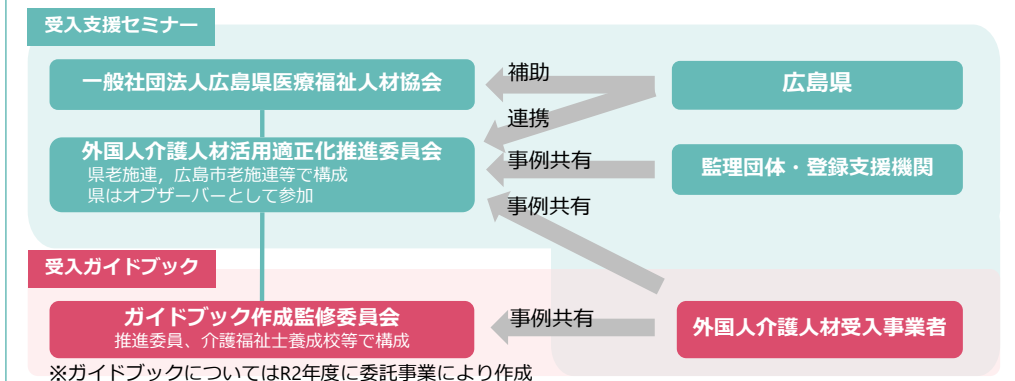
- 地域の特有の課題解決を図るため、自治体によっては地域医療介護総合確保基金を活用した柔軟な取組が行われている。
- 広島県では、外国人介護人材の定着支援のため、関係団体により構成される外国人介護人材活用適正化推進委員会を設置し、外国人介護人材の受入事業者を対象としたセミナーの開催や、事例等をまとめた受入に役立つガイドブックを作成している。

## 事業概要

- 受入支援セミナー  
外国人介護人材の受入を検討している事業者等を対象に、制度理解促進や事例共有等を目的としたセミナーを開催（令和4年度は3回実施）
- 受入ガイドブック  
県内の受入れ事例（31事業所）や、仕事面・生活面・言語面での支援など外国人介護人材受入れのためのノウハウをまとめたガイドブックを作成（令和3年3月発行、令和4年3月・令和5年3月改訂：受入事例追加）



## 事業スキーム

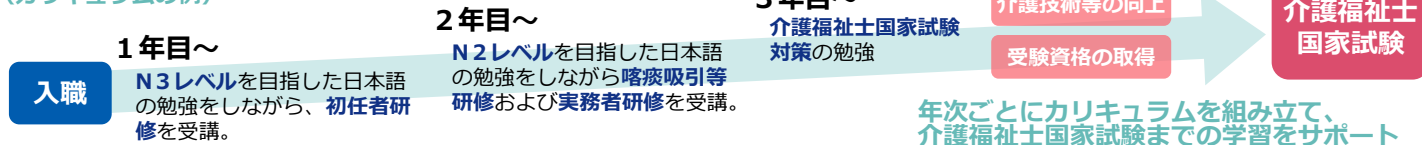


広島県HP「外国人介護人材受入のためのガイドブック」 (<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/54/gaikokukugaigo.html>)

## (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らるため、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の。

## (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 ～海外介護士育成協議会(のぞみグループ)：監理団体としての入国前後のシームレスな教育支援の実施～

- 技能実習生の入国前に日本語のコミュニケーション能力を上げるため、160時間の介護研修を実施。
- 入国後、2か月間の集団講習を実施。そのなかでコミュニケーション能力を高める日本語教育と、介護職員初任者研修を実施。
- さらに、就労開始後も個々の能力や希望に応じて、介護技能評価試験や介護福祉士国家試験に向けた対策プログラムを提供している。

### 海外介護士育成協議会(のぞみグループ)の事例

#### 入国前(海外現地)の介護導入研修



N3を目指した日本語学習と  
160時間の介護研修

- 自グループで作成したテキストを用いて介護の日本語を学習支援を実施。
- オリジナルデジタル教材を使用して、介護福祉士国家資格を持つ日本人の介護教師による日本語での介護の導入講習を実施。

#### 入国後(就労前)の集団講習



日本語学習、法定研修に加えて  
初任者研修の実施

- 技能実習制度上定められた日本語学習及び法定研修に加えて、自グループが作成したテキストを用いて、「初任者研修」に位置付けられた集団講習を実施。
- また、上記の講習に加え、介護現場での需要が高い「普通救命救急講習」を実施する。

#### 就労開始後(施設へ配属)の教育支援



介護技能評価試験や介護福祉士国家試験  
に向けた対策プログラムの提供

- 就労しながら、介護福祉士受験に向けての学習ができるようオンラインを使用しサポートをする「介護福祉士受験対策プログラム」や「短期集中直前講習」を提供。
- 実施に当たっては、目標設定や習熟度の見える化等を行うことにより、実習生本人及び施設が、学習状況等が分かりやすいように工夫している。

介護技能実習生への入国前～入国後のシームレスな教育の実施により一定のレベルを担保

34

## 海外からの外国人介護人材の戦略的な獲得に向けて(取組と課題の整理)

### 1. 基本認識

- ・将来にわたり必要な介護サービスを安心して受けられるよう、担い手を確保することは重要な課題。国内人材の確保等の取組を講じてもなお人手不足は深刻化しており、**外国人介護人材についても、質と量の両面を確保できるように取組を強化していくことが必要。**
- ・日本は、実態としてアジア諸国からの最大の受入れ国。全てのスキルレベルに産業と雇用があり、エントリーレベルの労働者の育成にも一定の評価があるなど、今後の人材獲得に向けたポテンシャルを有する。
- ・介護分野では、介護保険制度の下で、他国に先駆けて**質の高い介護サービスの提供環境が構築**されるとともに、介護福祉士を始めとする**介護職員のキャリアパスを整備**してきた。
- ・世界的な人材獲得競争の中で、こうした強みを活かしつつ、介護分野の人材確保を進めるため、**海外現地への働きかけや定着支援を、より戦略的に進めていく。**

### 2. 現在の取組

#### (1) 海外現地への働きかけ

##### ○特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の実施

- ✓ 2024年3月時点で海外12カ国、日本国内で試験を実施。ミャンマーなど受験者が急増する地域の試験会場・定員を増設
- ✓ これまで介護技能評価試験に計75,220名、介護日本語評価試験に計77,312名が合格(2019年4月～2024年1月試験実績)

##### ○海外に向けた日本の介護についてのPR

- ✓ 日本の介護施設で働く外国人職員が参加して質問に答える「海外向けオンラインセミナー」を令和2年から10か国23回開催。
- ✓ 外国人目線で知りたい情報をまとめた「Japan Care Worker Guide」を9言語で運営。Facebookファンは約11万人。
- ✓ 日本で活躍する外国人介護人材がアンバサダーとして、WEB・SNSで情報発信。

##### ○帰国後のネットワーク構築(国際厚生事業団の独自事業)

- ✓ EPA候補生の帰国後のネットワークを構築するためのイベントを実施。昨年度ベトナム、今年度インドネシア・フィリピン・ベトナムで開催。

#### (2) 定着支援

##### ○介護福祉士国家試験に向けた学習支援

- ✓ 介護福祉士国家試験のための学習教材を多言語に翻訳しウェブサイト等を通じて周知、国家試験対策の講座を開催

##### ○介護人材が働きやすい職場環境の構築支援

- ✓ 介護福祉士の資格取得支援やメンタルヘルスのケアのために介護事業者にかかる経費の助成
- ✓ 介護事業者がeラーニングシステムなどの支援ツールの導入に要する費用の助成

35



# 海外からの外国人介護人材の戦略的な獲得に向けて（取組と課題の整理）

## 3. 主な課題と対応の方向性

※令和5年12月20日開催「海外からの介護人材の戦略的受入れのための有識者意見交換会」や令和5年度老人保健事業推進費等補助金事業「海外における外国人介護人材獲得に関する調査研究事業」で得られた知見に基づき整理

### (1) 海外現地への働きかけ

- ・ 経済発展や地域・対象層等に応じた募集アプローチが必要  
→ベトナム・フィリピンは地方部で募集するなど工夫が必要。ベトナムでは認知症など高齢化に対する問題意識が高まっている。ミャンマーは日本に親和的な環境から増加傾向。インドネシアやインドは人口規模等から今後の受入れ拡大が期待
- ・ 日本の介護分野での就労機会や日本の介護の考え方を知ってもらうこと等が必要。  
特に新興国では、日本へ送出しルートの確立が課題  
→送出しを担う職業紹介事業者が少ない、親族の経験談など身の回りの情報で行先国が左右される等
- ・ 介護技術や日本語について現地で入国前に学習できる環境が必要  
→学習内容や学習期間、費用負担のほか、教育機関との連携等を考慮
- ・ やむを得ず帰国する場合でも、現地の介護産業で就労するなど活躍の場が確保されていれば、日本での就労インセンティブとなる
- ・ 日本の介護技術を標準化し、アジア諸国で普及していくことが、帰国後の活躍の場や、日本人職員の海外の介護施設への派遣にも繋がるのではないかと ※資格の相互承認も検討課題

### (2) 定着支援

- ・ 安心して働ける就労・生活環境の整備が重要【事業者、関係団体、地方自治体】
- ・ 介護現場の多様なキャリアパスを示すことや、介護福祉士国家試験の資格取得に向けた試験対策・学習支援、国家試験を受験しやすい環境の整備が必要【国、関係団体、事業者】
- ・ 受入れ側が外国人介護人材のイメージを持てるよう工夫が必要【国、職業紹介事業者】  
→手間とコストをかけて受け入れた海外人材は定着しやすいとの声もあるが、特に受入れ実績の少ない新興国の人材は、イメージが持ちにくい傾向



引き続き、外国人介護人材の受入れに関わる有識者からご意見をいただくとともに、海外現地での説明会の開催など戦略的な掘り起こしの強化、関係者のネットワークキングなど、海外人材の獲得力の強化のための方策を検討する。

36

## 「厚生労働省国際保健ビジョン」について (令和6年8月26日厚生労働省) (外国人介護人材関係抜粋)

### 4 具体的取組

#### (4) インド太平洋健康戦略の構築

#### (4-2) 循環型高齢者保健戦略：外国介護労働者政策・介護事業者国際展開支援

##### ①趣旨

高齢化は世界共通の課題であり、特に、これから本格的な高齢化に直面していくアジア諸国を中心に、持続可能な高齢者保健システムの確立と強化が求められる。日本は世界に先駆けて、介護保険制度の下で質の高い介護サービスの提供体制を構築するとともに、介護福祉士を始めとする介護職員のキャリアパスを作り上げてきた。足下では、将来にわたり必要な介護サービスを安心して受けられるよう、担い手を確保することが重要な課題となっている。

アジア諸国との間で連携を強化し、高齢化に伴う諸課題に共に取り組むため、国際標準化機構（ISO）において介護の国際規格に関する検討が進められていることも一つの契機として活かしながら、高齢者保健分野に関する様々な国際的な議論に積極的に貢献することを通じて、我が国の質の高い介護サービスや人材養成システム等に関する豊富な知見の共有を図る。こうした取組を通じて介護分野における日本の国際的な信頼を高めることにより、日本の介護を学びたいという外国人介護人材を増やし、国内における介護サービスの担い手の確保につなげ、さらに、日本の介護を学んだ外国人介護人材が母国で日本の介護を紹介するといった、高齢者保健分野における好循環を生み出すシステムを構築する。その中で、外国人介護人材の確保については、海外現地への働きかけや日本での定着支援に戦略的に取り組むなど、質の確保と量の確保の両面から取組を強化する。

##### ②内容

#### (介護サービス等に関する知見の共有)

- ・ 現在、国際標準化機構（ISO）において介護の国際規格の策定に向けた検討が進められており、国内においても、学識者・関係団体等から構成される民間の委員会等において議論が行われている。こうした議論をはじめ、高齢者保健分野に関して様々な枠組で行われる国際的な議論に積極的に貢献していくことを通じて、我が国の質の高い介護サービス等に関する知見の共有を図るとともに、認知症ケアをはじめとした我が国の質の高い介護サービス等に対する国際的な理解につなげる。
- ・ また、高齢化が進行する中であって、近年、我が国においては年齢階級別要介護認定率に低下傾向が見られることを踏まえ、このような傾向と、地域支援事業などを通じて我が国が進めてきた健康づくり・介護予防の取組等との関係性について、更なるエビデンスの収集・整理を行いつつ、健康寿命の延伸と介護費用との関係性についても精査を行い、こうした知見も含めて海外に発信することにより、各国における活力ある健康長寿社会の実現に貢献する。
- ・ これらの取組を通じて、介護分野における日本の国際的な信頼を高め、我が国の介護を学びたいという外国人介護人材の受入れや、国内の介護事業者の国際展開につなげることを目指す。

## 「厚生労働省国際保健ビジョン」について②

### (海外現地への働きかけの強化)

- ・ 政府機関、地方自治体、学識経験者、介護事業者等有識者の参画を得て、外国人介護人材の獲得力強化に関する包括的・戦略的な対応の方向性を検討する。その際、各国の事情に応じて、日本への送出しルートを確認することとし、特に、送出しルートの確立が急務であるインド等については、関係者のネットワーキングを進めつつ課題等を整理するなど、経済発展や地域・対象層等に応じた、アジア諸国への募集アプローチを検討する。  
※例えば、ベトナム・フィリピンは地方部で募集するなど工夫が必要であり、ミャンマーは日本に親和的な環境から増加傾向にある。ネパールやスリランカでも介護福祉士を目指す留学生や特定技能での受入れが見込まれるほか、インドネシアやインドは人口規模等から今後の受入れ拡大が期待される。
- ・ アジア諸国でのニーズ等を踏まえ、特定技能試験を順次拡充してきたところ、引き続き、試験地や試験会場について検討するとともに、現地説明会を開催し介護分野の就労機会や日本の介護の考え方を積極的にPRするなど情報発信を強化する。
- ・ 外国人介護人材の確保のため、海外現地の教育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を支援する。また、JICAが実施するインドネシアにおける介護人材能力強化プロジェクトについて、日本への送出し拡大も念頭に、厚生労働省から専門家を派遣し、公的訓練校での介護プログラム・教材の作成や、教員の育成を支援する。
- ・ 日本で働く外国人介護労働者の帰国後のネットワーク作りを進め、やむを得ず帰国した方が現地の介護産業で就労するなどの帰国後に係るキャリアを見える化することで、日本での就労インセンティブに繋げていく。また、帰国後の活躍の場や日本人職員の海外の介護施設への派遣にも繋がるよう、日本の介護技術を標準化してアジア諸国で普及する取組等の支援を検討するとともに、資格の相互承認も含めた課題等を整理する。

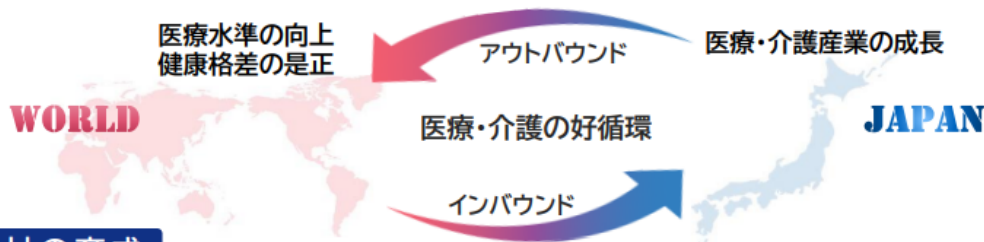
### (日本での定着支援の推進)

- ・ 外国人介護人材が日本で安心して働けるよう、受入事業者による就労・生活環境の整備を支援するとともに、多様な業務を経験し、キャリアアップに繋がるようにすることで、日本で長期間就労する魅力の向上を図る。例えば、訪問系サービスへの従事に当たって受入事業者がキャリアアップ計画の作成を求めるとか、初任者研修、実務者研修を受講しやすい環境整備など、介護現場の多様なキャリアパスを示しつつ、キャリアアップできるよう取組を進める。また、技能実習制度等で来日する外国人が、マイナ保険証によるより良い医療の提供などのメリットを早期に享受できるよう、監理団体などの関係機関による、入国後速やかなマイナンバーカードの取得支援を徹底する。
- ・ 介護福祉士国家資格の取得に向けて、全国での試験対策講座の開催など学習支援を行う。また、国家試験を受験しやすい環境の整備として、就労と学習の両立を図り、誰もがキャリアアップを目指すことができるよう、介護福祉士国家試験のパート合格の導入を検討する。
- ・ 国内の介護事業者に対し、人材獲得のために積極的に海外展開を行う事業者の事例や、新興国からの外国人介護人材の受入れのイメージを持てるよう情報発信を行う。

38

## アジア諸国を含むインド太平洋地域における医療・介護の好循環の実現

医療のインバウンド・アウトバウンド等への戦略的な取組を通じて、アジア諸国をはじめとするインド太平洋地域における国際貢献や、我が国の医療・介護産業の成長・更なるイノベーションにつなげていく。



### 外国医療人材の育成

アジア諸国を始めとするインド太平洋地域における医療水準の向上や健康格差の是正に資する外国医療人材の育成を推進

- ◆ ERIAへの拠出金による奨学金を活用した、日本の大学医学部への外国人留学生受入れモデル構築<sup>(※)</sup>のための実証(20名規模)事業の実施 (※)大学の医学部定員や外国人留学生の受入れ体制等の具体的なスキームの内容も検討

### 医療のインバウンド・アウトバウンド

公的医療保険の枠外の取組として、訪日外国人患者の受入(インバウンド)や医薬品・医療機器の海外展開(アウトバウンド)を推進

- ◆ 医療研究の発展等に資する医療インバウンド(治療等を目的に訪日する外国人に対する高度な医療等の提供)を推進
- ◆ 医療機関等における医療通訳の配置等、外国人患者の受入れ体制の整備を推進
- ◆ JIHSを主体として、医療従事者等の派遣や研修生の受け入れを通じ、医療技術等の国際展開を推進
- ◆ 開発途上国・新興国等におけるニーズを踏まえた医療技術等の実用化のための研究事業を実施
- ◆ 国際機関における調達枠組を活用した医薬品・医療機器産業等の海外展開を促進

### 介護分野の好循環の実現を目指した海外現地への働きかけの強化

- ◆ 現地教育機関等との連携強化など海外からの介護人材の確保に積極的な介護事業者の支援
- ◆ 日本から帰国した介護人材のネットワーク構築の推進

10



令和7年度概算要求額 1.2億円(-) ※ ()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的・概要

- 「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」（令和5年12月22日全世代型社会保障構築本部決定）において、「必要な介護サービスを提供するため、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な掘り起こしの強化や定着支援の取組など、外国人介護人材を含めた人材確保対策を進める」とされている。
- 海外現地での働きかけを強化し、外国人介護人材を確保する観点から、都道府県と連携し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（外国人介護人材の日本の介護現場への受入れを促進するための対策）。

## 2 事業のスキーム・実施主体等

【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】

- 国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保するため、都道府県と連携して以下の外国人介護人材の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。
- エ その他海外現地における外国人介護人材確保のための取組

【補助率】 国2/3、県1/3

【主な対象経費】 海外の送り出し機関との関係構築に向けた事前準備・調整に係る費用、日本の介護に関するプロモーション費用 など

【補助金の流れ】



令和7年度概算要求額 1.1億円(-) ※ ()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的・概要

- 「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」（令和5年12月22日全世代型社会保障構築本部決定）において、「必要な介護サービスを提供するため、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な掘り起こしの強化や定着支援の取組など、外国人介護人材を含めた人材確保対策を進める」とされている。
- 外国人介護人材の中には、日本語をまだ上手に話すことができない状態で入国する方がおり、今後さらに増加が見込まれる外国人介護人材が介護現場で就労する際、言葉の壁は外国人・受入事業所双方にとって大きな課題である。
- そのため、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、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（外国人介護人材が日本の介護現場で長く働いてもらうための対策）。

## 2 事業のスキーム・実施主体等

【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

【補助率】 国1/2、県1/4、受入事業所等1/4

【主な対象経費】 ツール等の購入費・保守サポート費、ツール等導入に関する研修開催費 など

【補助金の流れ】



# 「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」中間まとめ（概要）

## (1) 訪問系サービスへの従事

- ・訪問介護等について、介護職員初任者研修を修了した有資格者等であることを前提として、受入事業者に対して以下の事項の遵守を求め、適切に履行できる体制・計画等を有することを条件として従事を認めるべき。

※国においても巡回訪問等の実施や母国語による相談窓口の設置、キャリアアップ支援に取り組む。

- ① 訪問介護の基本、生活支援技術、利用者・家族等とのコミュニケーション、日本の生活様式などを含む研修の実施
- ② 一定期間、サービス提供責任者等が同行するなど必要なOJTの実施
- ③ 外国人介護人材に対して業務内容等を丁寧に説明し、その意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成
- ④ ハラスメントを防止するための対応マニュアルや発生した場合の対処方法等の作成・共有、相談窓口の設置等
- ⑤ 介護ソフトやタブレット端末の活用による記録業務の支援、コミュニケーションアプリの導入などICTを含む環境整備

- ・訪問入浴介護について、受入事業者が適切な指導体制等を確保した上で、職場内で必要な研修等を受講して、業務に従事することを認めるべき。併せてキャリアアップの観点から支援を行うよう、受入事業者に配慮を求める。

## (2) 技能実習「介護」における事業所開設後3年要件

- ・現行の要件（事業所の開設後3年が経過）を満たさない場合、①又は②のいずれかを満たす場合も認めるべき。
  - ①法人の設立から3年が経過している場合（法人要件）
  - ②外国人に対する研修体制や職員・利用者等からの相談体制など同一法人によるサポート体制がある場合（サポート体制要件）

## (3) その他（施行時期・戦略的対応の必要性）

- ・今後の具体的な制度設計に当たっては、制度趣旨・目的等を踏まえつつ検討を進め、準備ができ次第、順次施行するべき。特に技能実習制度は、令和6年6月14日に成立した法律に基づき新たに創設される育成就労制度の状況に留意する必要。また、既存制度との整合性について、一定の整理を行いながら検討を進めるべき。
- ・世界的な人材確保の競争が厳しくなり、介護人材の重要性が増している中で、日本がこれまで培ってきた経験等を活かしつつ、海外現地への働きかけや日本の介護現場における定着支援を、より戦略的に進めるべき。

※就労開始から6月未満の技能実習生等の人員配置基準上の取扱いについては、本検討会における議論等も踏まえ、社会保障審議会介護給付費分科会の審議報告に基づき、一定の要件の下で職員等とみなすこととし、令和6年4月から施行。

42

## 在留資格別の外国人介護人材の訪問系サービスの取扱い

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会	
第4回(R6.1.22)	資料1

○ 外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、介護福祉士の資格を有する在留資格「介護」及びEPA介護福祉士は認められているが、EPA介護福祉士候補者・技能実習・特定技能は、介護職が1対1で介護サービスを提供するという業務内容の特性を踏まえ、認めていない。

	在留資格「介護」	EPA介護福祉士	EPA介護福祉士候補者	技能実習	特定技能
訪問系サービスの取扱い	○	○ (※)	×	×	×
	認めている。	認めている。 ただし受入機関等に対して、一定の留意(※)を求めている。 ※ 通知により、受入機関に対して、EPA介護福祉士に対する研修やサービス提供責任者等による同行等によるOJT等の留意を求めている。	利用者の居宅において、介護職が1対1で介護サービスを提供するという業務内容の特性を踏まえ、認めていない。		
根拠法令	○法務省令 「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令」(平成二年法務省令第十六号)	○厚生労働省告示 「経済上の連携に関する日本国とインドネシア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インドネシア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312号)第三の二の2 ※ フィリピン・ベトナムも同様の記載	○厚生労働省告示 「経済上の連携に関する日本国とインドネシア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インドネシア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312号)第二の二の3 ※ フィリピン・ベトナムも同様の記載	○厚生労働省告示 「技能実習を行わせる体制の基準」(平成29年9月29日厚生労働省告示第320号)第二条の三のイ	○厚生労働省告示 「介護分野における特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関の基準」(平成31年3月15日厚生労働省告示第66号)第二条の一

43

1. 介護人材を取り巻く状況と対応の基本的方向性
2. 外国人介護人材確保に向けた対策
3. その他の介護人材確保対策

## 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：こころからのしくみ（発達と老化の理解、認知症の理解、障害の理解、こころからのしくみ）  
・領域：医療的ケア（医療的ケア）  
・総合問題
- 第36回試験結果（令和5年度実施） 受験者数 74,595人、合格者数 61,747人（合格率82.8%）

### 4 資格者の登録状況

1,941,748人（令和6年3月末現在）

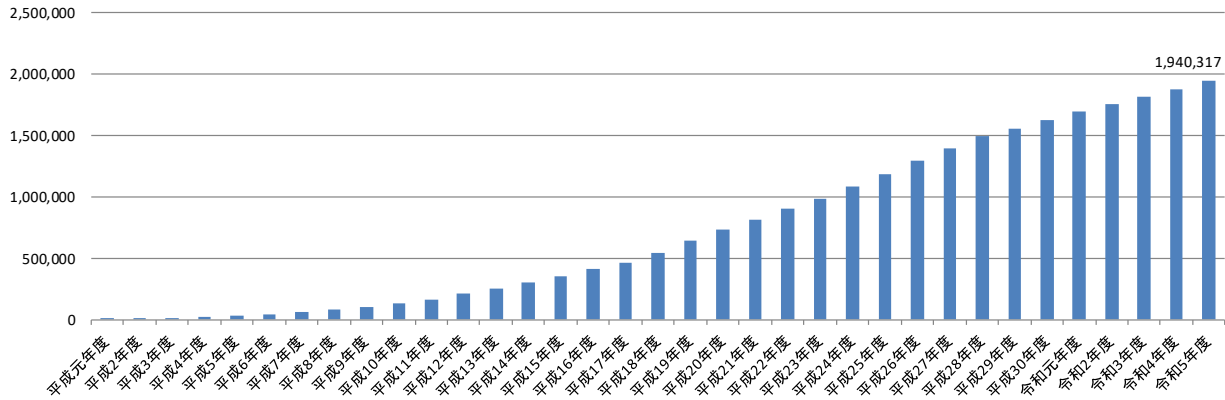
### 5 介護福祉士養成施設等の状況

- 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



# 介護福祉士の登録者数の推移

介護福祉士登録者数は、令和5年9月末時点で、194万317人となっている。



介護福祉士

(単位: 人)

S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14
0	2,631	7,323	14,302	23,472	34,547	47,467	62,503	80,799	103,246	131,636	167,322	210,732	255,953	300,627
H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
351,267	409,369	467,701	547,711	639,354	729,101	811,440	898,429	984,466	1,085,994	1,183,979	1,293,486	1,398,315	1,494,460	1,557,352
H30	R1	R2	R3	R4	R5									
1,623,451	1,693,165	1,753,418	1,813,112	1,874,074	1,940,317									

※ 各年度9月末時点

## 介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて（概要）

### 現状・課題

平成29年10月4日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

- 介護職の業務実施状況を見ると、**介護福祉士とそれ以外の者で明確に業務分担はされていない。**
  - ※ 小規模事業所では業務を分担できるほどの職員数がないこと、訪問系サービスでは1人での訪問となることから訪問時に複数の業務を実施する必要があること、通所系・施設系サービスでは業務のピークタイムが存在することから介護職員が総出で介護を提供する必要があること、に留意が必要
- 管理者の認識では、**認知症の周辺症状のある利用者やターミナルケアが必要な利用者などへの対応、介護過程の展開におけるアセスメントや介護計画の作成・見直しなどの業務は介護福祉士が専門性をもって取り組むべきという認識が高い。**
- また、**介護職のリーダーについて、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないと感じている管理者が多い。**一方で、**介護職の指導・育成や介護過程の展開等を重視している事業所では、リーダーの役割等を明確にし、キャリアパスへ反映するなどの取組を行っている。**
- **介護分野への参入にあたって不安に感じていたことには、「非常時等への対応」、「介護保険制度等の理解」、「ケアの適切性」といったことが挙げられている。**

業務内容に応じた**各人材層の役割・機能に着目するのではなく、利用者の多様なニーズに対応できるよう、介護職のグループによるケアを推進していく上で、介護人材に求められる機能や必要な能力等を明確にし、介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り、各人材が期待される役割を担っていけるようにすべき。**

### 実現に向けた具体的な対応

#### 介護職のグループにおけるリーダーの育成

- 介護職がグループで提供する介護サービスの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、**一定のキャリア（5年程度の実務経験）を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダーとして育成。**

#### 介護福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し

- 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、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加などに伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化等に対応できる介護福祉士を養成する必要。**

#### 介護人材のすそ野の拡大に向けた入門的研修の導入

- **介護未経験者の介護分野への参入きっかけを作るとともに、非常時の対応などの参入にあたって感じている不安を払拭し、多様な人材の参入を促進するため、入門的研修を導入。**

#### 介護福祉士等による医療的ケアの実態の把握

- **医療との役割分担**について、「医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」の提案も踏まえ、**利用者への喀痰吸引及び経管栄養の実施状況や研修体制の整備状況などの実態を調査。**

# 求められる介護福祉士像

## < 平成19年度カリキュラム改正時 >

1. 尊厳を支えるケアの実践
2. 現場で必要とされる実践的能力
3. 自立支援を重視し、これからの介護ニーズ、政策にも対応できる
4. 施設・地域（在宅）を通じた汎用性ある能力
5. 心理的・社会的支援の重視
6. 予防からリハビリテーション、看取りまで、利用者の状態の変化に対応できる
7. 多職種協働によるチームケア
8. 一人でも基本的な対応ができる
9. 「個別ケア」の実践
10. 利用者・家族、チームに対するコミュニケーション能力や的確な記録・記述力
11. 関連領域の基本的な理解
12. 高い倫理性の保持

社会状況や  
人々の意識の  
移り変わり、  
制度改正等

## < 現行：平成30年度カリキュラム改正時 >

1. 尊厳と自立を支えるケアを実践する
2. 専門職として自律的に介護過程の展開ができる
3. 身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる
4. 介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる
5. QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる
6. 地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる
7. 関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する
8. 本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる
9. 制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる
10. 介護職の中で中核的な役割を担う

+

高い倫理性の保持

48

## 介護福祉士養成課程の教育内容の見直し（概要）

第13回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（平成30年2月15日）資料 抜粋

### 見直しの背景

- 平成29年10月にとりまとめられた、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて（以下「報告書」という。）」を踏まえ、今後、求められる介護福祉士像に即した介護福祉士を養成する必要があることから、各分野の有識者、教育者及び実践者による「検討チーム」を設置。

（「報告書」の養成課程の教育内容の見直しに係る部分について、事務局要約）

**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、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加等に伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応できる介護福祉士を養成する必要**

- ・専門職としての役割を發揮していくための**リーダーシップ**や**フォロワーシップ**について学習内容を充実させる
- ・本人が望む生活を地域で支えることができる**ケア**の実践力向上のために必要な学習内容を充実させる
- ・介護過程における**アセスメント能力**や**実践力**を向上させる
- ・本人の意思（思い）や地域との繋がりに着目した**認知症ケア**に対応した学習内容を充実させる
- ・多職種協働による**チームケア**を実践するための能力を向上させる

### 見直しの観点

- 「報告書」を踏まえ、現行の介護福祉士の養成・教育の内容や方法を整理し、下記の観点から教育内容の見直しを行った。
  - ① チームマネジメント能力を養うための教育内容の拡充
  - ② 対象者の生活を地域で支えるための実践力の向上
  - ③ 介護過程の実践力の向上
  - ④ 認知症ケアの実践力の向上
  - ⑤ 介護と医療の連携を踏まえた実践力の向上

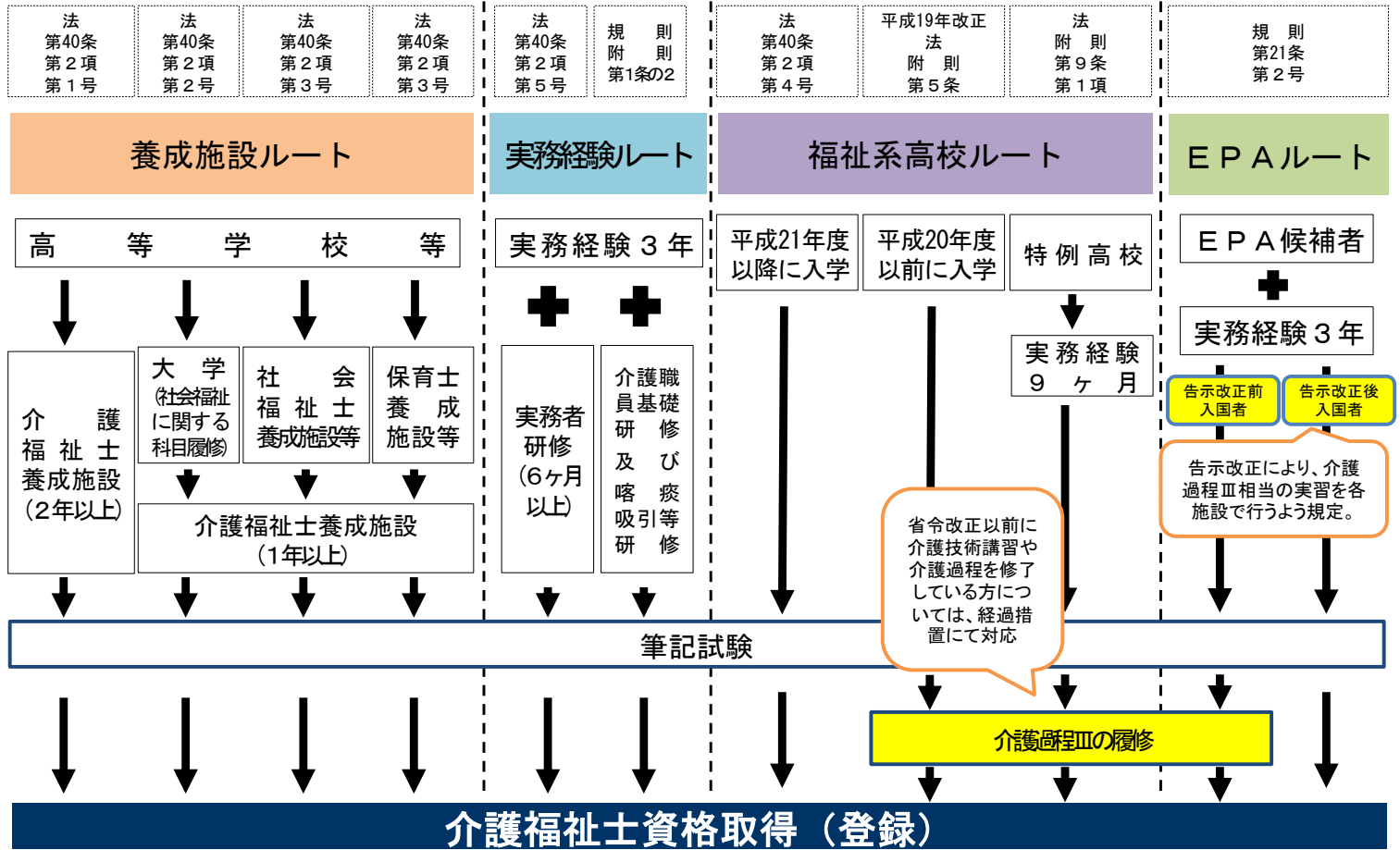
### 教育内容の見直しのスケジュール

- 2018（平成30）年度から周知を行う。2019（平成31）年度より順次導入を想定。

49

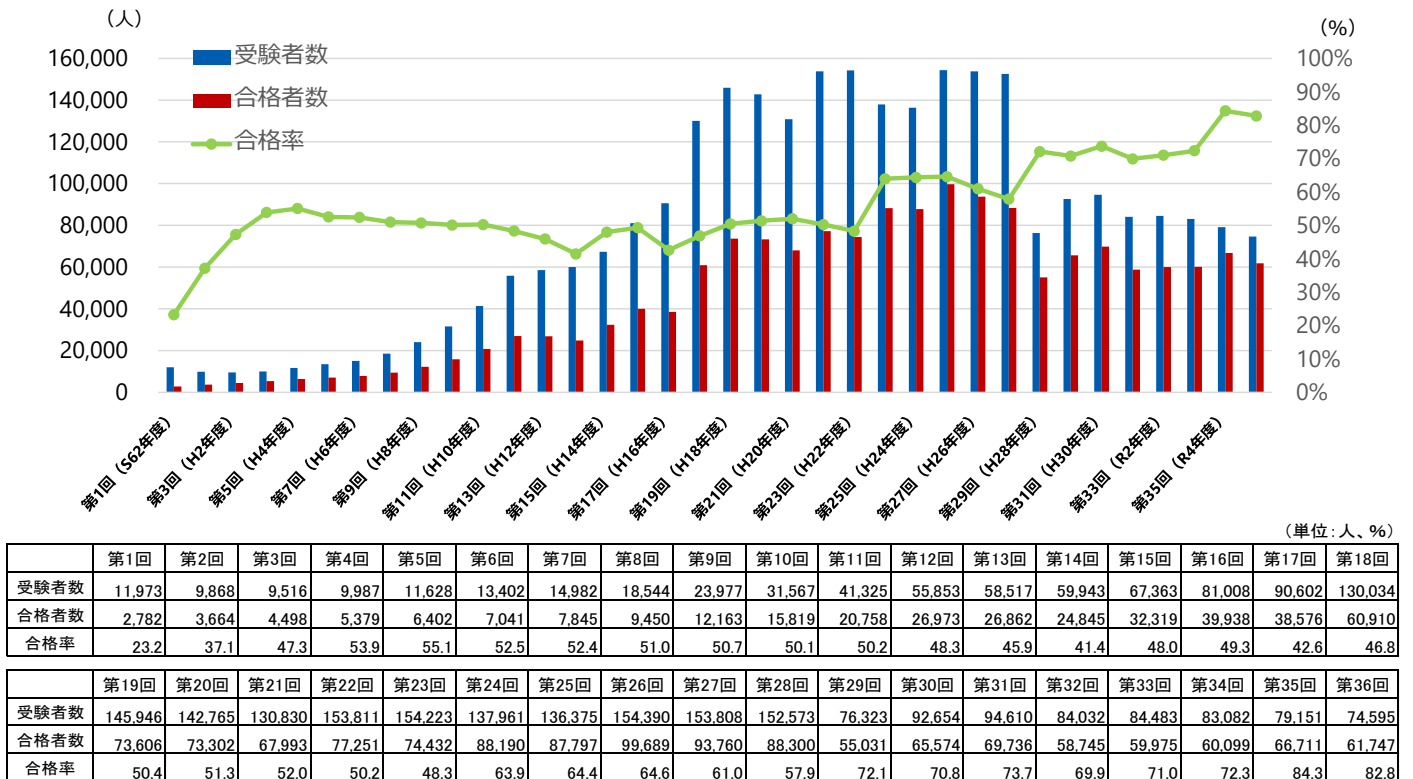
# 介護福祉士の資格取得ルート

「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



(※)平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。  
ただし、令和8年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられており、卒業後5年間は介護福祉士の資格を有することとし、当該5年間のうちに、国家試験に合格するか、介護現場に5年間従事するかのいずれかを満たすことにより、引き続き、介護福祉士としての資格を有することができる。

## 介護福祉士国家試験受験者数の推移（全体）

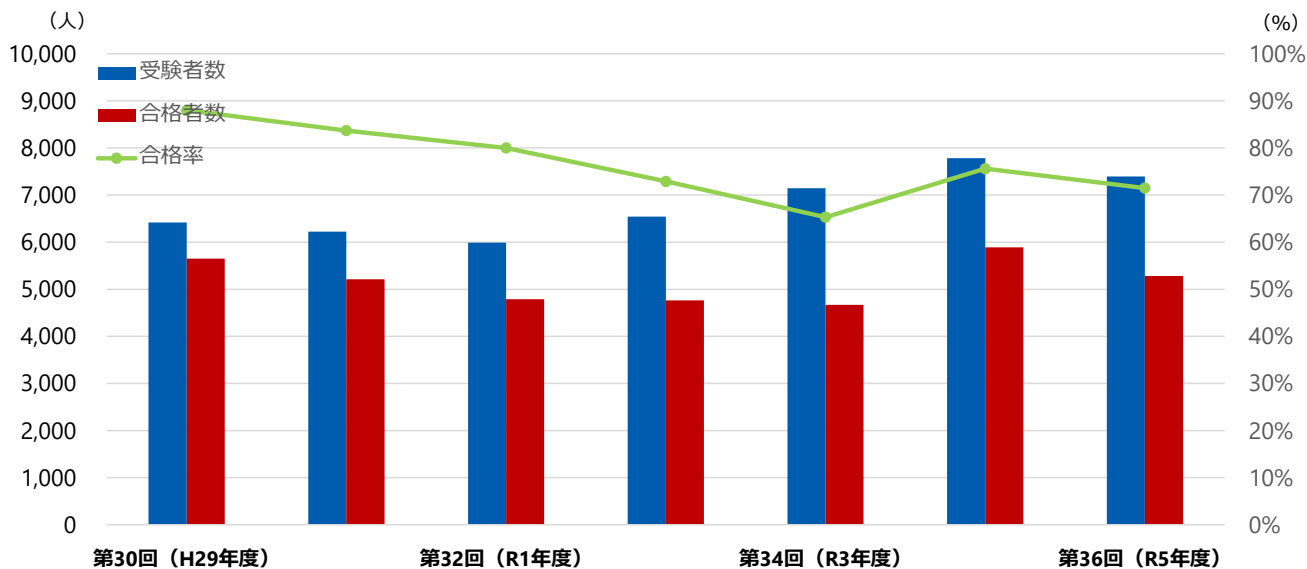


第36回における在留資格「特定技能1号」受験者数：1,950人 合格者数：751人 合格率：38.5%

第36回における在留資格「技能実習」受験者数：596人 合格者数：280人 合格率：47.0%



# 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
受験者数	6,420	6,225	5,987	6,542	7,144	7,784	7,392
合格者数	5,649	5,210	4,789	4,766	4,667	5,888	5,283
合格率	88.0	83.7	80.0	72.9	65.3	75.6	71.5

52

## 「介護福祉士国家試験パート合格導入に関する検討会」について

### 趣旨・目的

介護福祉士国家試験については、実務経験3年等を経た実務経験ルートでの受験者が8割以上を占め、介護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。

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、在留期間の制約から、受験機会が限られており、就労と学習の両立は課題と考えられる。

複雑化・多様化する介護ニーズへの対応など、高い専門性を有する介護人材の確保育成が喫緊の課題となる中で、介護人材のすそ野を広げる観点から、介護福祉士を目指す方は非常に重要であることに鑑み、介護福祉士資格取得を目指す受験者が一層受験しやすくなる仕組みを検討する必要がある。

本検討会では、2023（令和5）年度に開催した「介護福祉士国家試験の検証に資するデータ分析に関する検討会」における検証結果等を踏まえ、介護福祉士国家試験におけるパート合格の導入について検討する。

### 主な検討事項

#### 1. 試験パートの分割パターンについて

令和5年度検討会で提案された3分割を導入する場合、  
①パート毎の分割方法及び科目の並び順、②試験当日の運営方法及び試験時間について、どう考えるか。

#### 2. 合格基準について

令和5年度検討会では、現行の基準（総得点の6割程度）を前提に、パート毎の合格基準の設定について提言されたが、パート合格の有効期限やパート合格した科目の再受験時の取扱いについて、どう考えるか。

#### 3. 運営面への配慮について

パート合格の導入時期について、どう考えるか。

### 検討会構成員

◎ 臼井 正樹	(神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部名誉教授)
小山 晶子	(医療介護福祉政策研究フォーラムシニアアドバイザー) (中部学院大学人間福祉学部講師)
川井 太加子	(桃山学院大学社会学部教授)
鈴木 俊文	(静岡県立大学短期大学部教授)
武田 卓也	(大阪人間科学大学人間科学部教授)
鶴岡 浩樹	(日本社会事業大学専門職大学院教授)

(敬称略、五十音順)  
(◎:委員長)

### 開催実績

第1回	令和6年5月17日（議題：検討会の進め方について）
第2回	令和6年7月12日（議題：参加団体からの意見聴取、合格基準等について）
第3回	令和6年9月11日（議題：報告書(案)について）

53

# パート合格の導入について（イメージ）

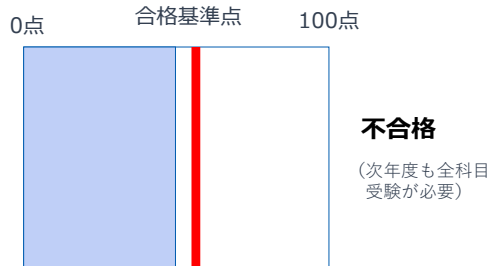
## 基本的な考え方

- 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**パート合格の導入**を予定。（令和8年1月実施予定の第38回国家試験から導入を予定）
- 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を後押しすることが可能となる。

## 見直しのイメージ

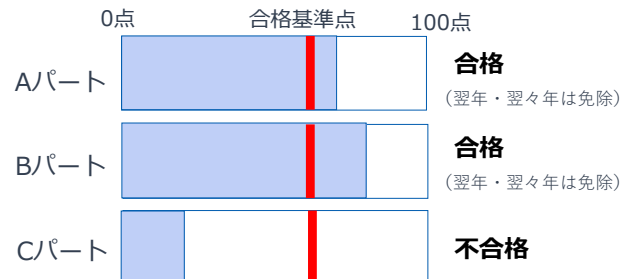
### 現 行

- ・ **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



### 見直し後

- ・ 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



54

## 合否判定パターンの整理

- （前提）初回受験時は全パートを受験。
- 過去の受験時の得点は受験年の判定時に用いない。
- 0点の科目群があるパートについては不合格となる。

判定対象	①全パートの総得点	②パート別の得点
イメージ	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;">                     A・B・C パート                 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto; background-color: #e0e0e0;">Aパート</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto; background-color: #ffffcc;">Bパート</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto; background-color: #ffcccc;">Cパート</div>
合格基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 問題の総得点の60%程度を基準として、問題の難易度で補正した点数</li> <li>・ 11科目群全てにおいて得点</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全体の合格基準を全パートを受験した者の平均得点の比率で按分した点数</li> <li>・ 各パートを構成する科目群の全てにおいて得点</li> </ul>
合否判定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全パートを受験した場合                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ まず全パートの総得点により判定</li> <li>・ 総得点で不合格となった場合、次に、各パート毎のそれぞれの得点により判定</li> </ul> </li> <li>○ 1つ又は2つのパートのみを受験した場合                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各パート毎のそれぞれの得点により判定</li> </ul> </li> </ul>	
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全パート受験や各パートでの受験など受験方法を選択できるため、受験生が受験スタイルに合わせて計画的に学習する後押しとなる。</li> <li>・ ①②を導入しても、①はこれまでの合否判定と同じであること、②はパートごとに設定した合格基準を用いて独立した合否判定をするため、結果として試験の質は担保される。</li> <li>・ 昨年度の提言にもあるとおり、複雑すぎない仕組みである。</li> </ul>	

55

# 有効期限 3 年の起点について

○ 各パート毎にパート合格した最終年から翌年・翌々年（2年）まで有効とする

		n 年目	n + 1 年	n + 2 年	n + 3 年
Aパート	パート試験結果	合格	合格	—	—
	パート有効期限	n + 2年目まで有効	n + 3年目まで有効	有効 	
Bパート	パート試験結果	不合格	合格	—	—
	パート有効期限	—	n + 3年目まで有効	有効 	
Cパート	パート試験結果	不合格	不合格	不合格	合格
	パート有効期限	—	—	—	—
資格取得		—	—	—	資格取得



## 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 (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 (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 (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 ※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 (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 (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)

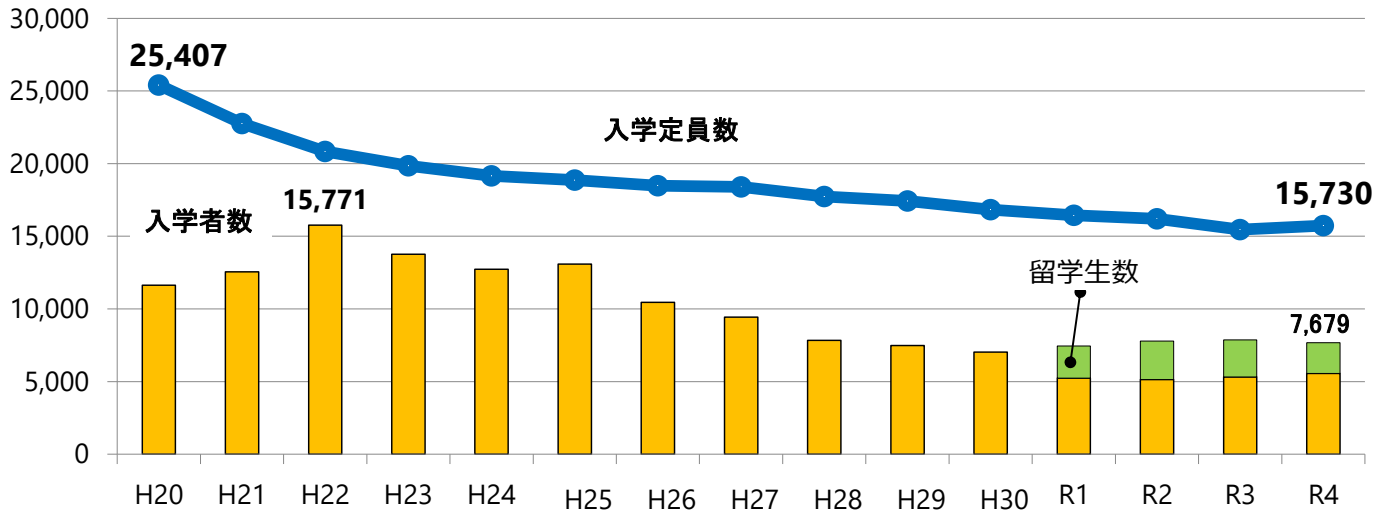
**貸付原資** 国から都道府県経由で各都道府県社会福祉協議会に対し、貸付原資と事務費を補助金により間接補助。  
(最近の補助状況) 令和5年度補正予算:52億円、令和4年度補正予算:11.9億円 令和3年度補正予算:9億円  
令和2年度第三次補正:69億円 令和元年度補正:5億円

【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 ( )内は外国人留学生の数	2,310 (うち47)	2,472 (うち388)	3,270 (うち1,269)	4,025 (うち1,750)	4,342 (うち1,966)	4,068 (うち1,788)	5,818 (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	4,213
再就職準備金	606	596	544	1,230	1,058	897	839
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	485



# 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
養成施設数	434	422	396	383	377	378	378	379	380	382	375	374	375	376	371
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	15,460	15,730
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
入学者のうち留学生【人】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,202	2,636	2,542	2,117
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	50.9	48.8
留学生の割合【%】	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29.6	33.9	32.3	27.6

(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

## 新規 推進 介護福祉士修学資金等貸付事業における貸付原資の確保

社会・援護局福祉基盤課  
福祉人材確保対策室  
(内線2845)

令和7年度概算要求額 **41億円 (-)** ※ ()内は前年度当初予算額  
※令和5年度補正予算額 **52億円**

### 1 事業の目的

介護福祉士修学資金等貸付事業は、今後、必要となる介護人材等を着実に確保していくため、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、地域の福祉・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。

急速な少子高齢化の進展により、介護が必要となる方の急速な増加が見込まれており、介護ニーズの複雑化・多様化に対応できる高い専門性を有する介護人材の確保・育成は喫緊の課題である。専門的な知識やスキルを身につけたより質の高い介護人材の養成を加速化し、更なる介護人材の確保・定着を図るためには、介護福祉士を目指す学生が安心して修学できる環境づくりとして修学期間中の学費等を支援する本事業の安定的かつ信頼性のある運営実施が重要。

そのため、安定的な事業継続に必要な貸付原資の積み増しを行い、安定的かつ信頼性のある運営体制を確保する。

【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件数(人数)の実績を記載

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
介護福祉士修学資金	2,310	2,472	3,270	4,025	4,342	4,041	6,198
うち外国人留学生	47	388	1,269	1,750	1,966	1,788	2,584

### 2 事業の概要(実施主体等)・スキーム

【実施主体】都道府県が適当と認める団体  
【補助率】 国9/10

#### 養成施設入学者への修学資金貸付

【介護福祉士養成施設修学者】

○貸付額(上限)

- ア 学 費 5万円(月額)
- イ 入学準備金 20万円(初回に限る)
- ウ 就職準備金 20万円(最終回に限る)
- エ 国家試験受験対策費用 4万円(年額)等

○貸付期間

養成施設に在学する期間(1~2年以上)



地方自治体

貸付・支援

(国家試験合格後)介護福祉士資格の登録を行い、福祉・介護の仕事に従事



福祉・介護の仕事

5年間、福祉・介護の仕事に継続して従事  
⇒借り受けた修学資金等の返済を全額免除。



(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

借り受けた修学資金を実施主体に返済。

介護福祉士養成施設の学生

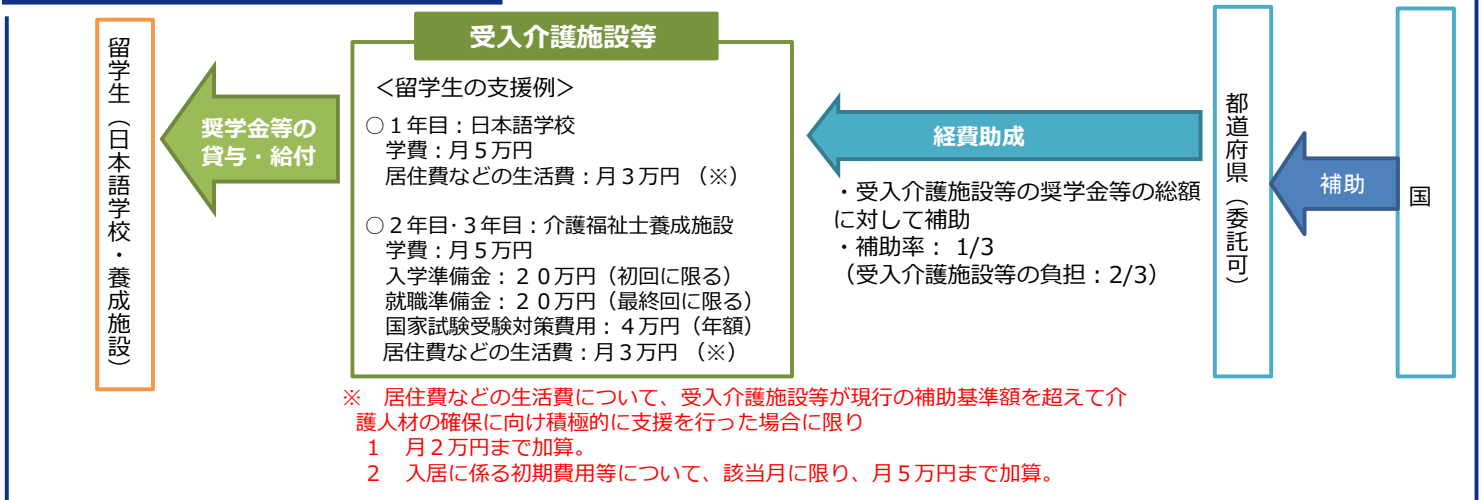
(他産業に就職又は未就労)

令和6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。
- 昨今、諸外国と人材確保の競争が激しくなっており、外国人留学生が安心して学習・就労を行うための更なる環境整備を図ることが重要であることから、外国人介護人材確保に資する取組を行っている受入介護施設等の負担軽減を図り、受入環境整備の取組を支援することは必要。
- このため、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ようにする。

## 2 事業のスキーム・実施主体等



## 3 事業実績

◆ 実施自治体数：28道県※ 令和3年度実績

60

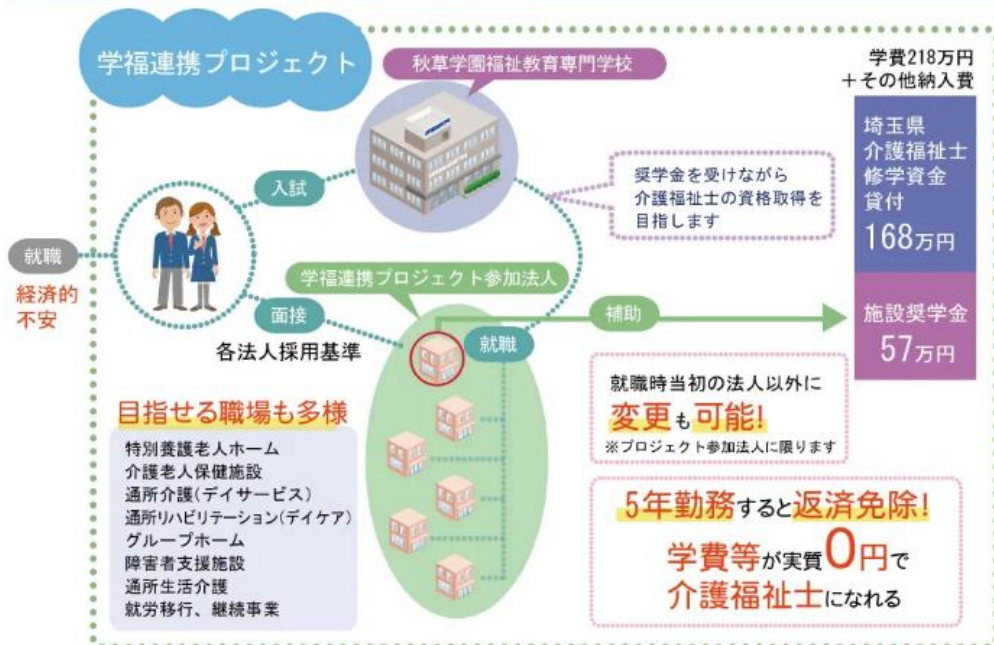
## 国の支援事例を活用した外国人の受け入れ事例

A社会福祉法人は、国の支援制度（介護施設等による外国人留学生への奨学金等の支給に係る支援事業、介護福祉士等修学資金貸付制度）を活用し、留学生として受け入れを推進。介護施設での就労につなげている。

- ・ 法人として、日本語学校、介護福祉士養成施設を開校。
- ・ ベトナム、タイ、中国、フィリピン等から留学生を日本語学校に受け入れ、卒業後は介護福祉士養成施設に進学、2年間、介護福祉士の資格取得のための勉強を行う。  
※来日前から現地で日本語教育等支援を行う。
- ・ 介護福祉士の資格取得後は、在留資格「介護」を得て、グループ内の介護施設で就労。

# 新たな時代の奨学金制度

地域の介護を支える「チームリーダー」の育成を目指し施設と学校が協働して進める「学福連携プロジェクト」を展開しています！



## 学福連携プロジェクト参加法人(五十音順)

- |             |                |
|-------------|----------------|
| 社会福祉法人 桑の実会 | 社会福祉法人 埼玉医療福祉会 |
| 社会福祉法人 至福の会 | 社会福祉法人 聖久会     |
| 社会福祉法人 博寿会  | 社会福祉法人 美咲会     |
| 社会福祉法人 めぐみ会 |                |

利用の詳細については、  
本校事務室にお問い合わせください。

32施設 90拠点 2022年3月現在

62

## 学福連携プロジェクトQ&A

Q.	学福連携プロジェクトって何ですか？
A.	「学福連携プロジェクト」は地域貢献事業として奨学金を設立し、将来地域で中核的役割を担う介護福祉士(国家資格)の育成を地域の学校と共に取り組んでいます。
Q.	介護職として社会福祉法人で働く良さは何ですか？
A.	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護は安定した職業です。</li> <li>・給与も高待遇（国の政策で処遇改善が進んでいます）</li> <li>・地域で根差している仕事です。(近くで働けます)</li> <li>・介護福祉士という国家資格を取得することで一生の仕事として続けられます。</li> <li>・社会福祉法人＝福祉の向上のために作られた法人 利用者も職員も大切にします。だから安心して働けます。</li> </ul>
Q.	学福奨学金を利用するとどうなるのですか？
A.	<p>まずは2年間、秋草福祉教育専門学校で勉強し、介護福祉士を目指します。卒業後は施設に就職して将来は地域で中核的役割を担う人材を目指します。</p> <p>就学期間中は皆さんが選択した法人から奨学金が支給されます。埼玉県の奨学金制度を利用すれば授業料実質0負担で進学できます。卒業時に介護福祉士(国家資格)を目指します。</p>
Q.	入学時に選択した法人に就職しなければいけないのですか？
A.	入学時に奨学金を支給された法人だけでなく、就職時にプロジェクト参加法人から就職する法人を選択することが可能です。(一定の要件があります)

63



# 留学生指導についてのガイドライン

- 本事業では、**養成校および留学生のアンケート調査、国家試験の解答分析**を行い、それらの結果を踏まえて養成校教員向けのガイドラインの作成を行った。
- 調査結果、およびガイドラインについては、（公社）日本介護福祉士養成施設協会のHPにて公開。



## 【ガイドライン作成趣旨】

- 養成校所属の教員に向け、**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していただくため作成。  
[https://kaiyokyo.net/pdf/r2\\_ryuugakusei\\_guidelines.pdf](https://kaiyokyo.net/pdf/r2_ryuugakusei_guidelines.pdf)

## 【ガイドライン主要項目】

- 「前提：国家試験で使用される日本語」
- 「国家試験の得点別に見た留学生の特徴と対応」
- 「国家試験対策について養成校に求められる対応」
- 「巻末参照編、令和元年度国家試験 誤回答の分析結果」

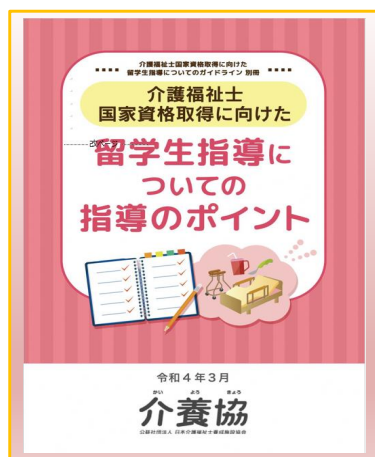
## 【ガイドライン（抜粋）】

- **入学の前提として日本語能力を確認**する。筆記試験だけでなく、面接や作文等も活用し、総合的な日本語能力を把握しておく。
- 入学の前提として**介護福祉士の仕事についての理解を促した上で、資格取得の意欲をしっかりと確認**しておく。入学後も留学生の介護を学ぶモチベーションを維持する/高める工夫が必要。
- 介護の学習においては、科目別に留学生の得て不得手があるため、詳細に確認が必要。この際、各留学生の理解度を確認しつつ、**留学生ごとの指導方法を考えていく**ことが重要。
- 生活全般のサポートは**既存のマニュアル等が作成されているので、参考にするとよい**。
- 留学生が落ち着いて学習に励むためには、**生活環境の整備が重要**。

64

# 留学生指導のポイント

- 本事業では、**養成校へのアンケート調査、授業参観、国家試験の解答分析等**を行い、それらの結果を踏まえて養成校教員向けの指導のポイントの作成を行った。
- 調査結果、および指導のポイントについては、（公社）日本介護福祉士養成施設協会のHPにて公開。



## 【指導のポイント作成趣旨】

- 養成校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**。  
[http://kaiyokyo.net/pdf/r3\\_ryuugakusei\\_point.pdf](http://kaiyokyo.net/pdf/r3_ryuugakusei_point.pdf)

## 【指導のポイント主要項目】

- 「国家試験の得点傾向、解答傾向」・「指導する際の前提知識」・「具体的な指導方法」

## 【指導のポイント（抜粋）】

- **日本人講師（教員）が「当たり前」と考える一般常識などでも、外国人の方にとっては「当たり前」でないこともある**。また、**外国人の方が考える「当たり前」も、日本人にとってみれば「当たり前」でないこともある**。
- 日本語能力試験での取得レベルだけで判断するのではなく、留学生一人ひとりの**個別性に応じた日本語能力や学習能力をあらかじめ掴んでおくことが重要**。
- 1つの科目ではなく、科目間連携を前提に、基礎から応用へと体系的に習熟できているか確認しながら指導することは、学生の考える過程において大切な視点である。
- **講義で話すスピードを意図的に遅くする必要はない**。ただし、学生の反応を見てスピードは調整が必要。
- 学生の理解を促すために言葉や文をやさしくすることは重要であるが、あくまで**「やさしい言葉で説明する」**ことであり、**介護専門用語等覚えなければならない言葉を言い換えることを指すのではない**。
- 日本語専門家とかかわりがない場合は、**外国人介護人材がこれまでどのような日本語を勉強してきたか、現状でどのようなことが理解でき、理解できないかを注力して把握していく**ことが重要。普段から、言葉の意味を外国人介護人材にどのように説明するかを考えていると、言葉への感覚が磨かれていく。

65

# 留学生のための学習ハンドブック

- 本事業では、**養成校へのアンケート調査、授業参観、国家試験の解答分析等**を行い、それらの結果を踏まえて養成校教員向けの指導のポイントの作成を行った。
- 調査結果、および学習ハンドブックについては、(公社)日本介護福祉士養成施設協会のHPにて公開。



## 【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した。
- ・ 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検討した。

## 【学習ハンドブック主要項目】

- ・ 「国家試験の得点傾向、解答傾向」・「指導する際の前提知識」・「具体的な指導方法」

## 【指導のポイント（抜粋）】

- ・ **日本人講師（教員）が「当たり前」と考える一般常識などでも、外国人の方にとっては「当たり前」でないこともある。また、外国人の方が考える「当たり前」も、日本人にとってみれば「当たり前」でないこともある。**
- ・ 日本語能力試験での取得レベルだけで判断するのではなく、留学生一人ひとりの**個別性に応じた日本語能力や学習能力をあらかじめ掴んでおくことが重要。**
- ・ 1つの科目ではなく、科目間連携を前提に、基礎から応用へと体系的に習熟できているか確認しながら指導することは、学生の考える過程において大切な視点である。
- ・ **講義で話すスピードを意図的に遅くする必要はない。**ただし、学生の反応を見てスピードは調整が必要。
- ・ 学生の理解を促すために言葉や文をやさしくすることは重要であるが、あくまで**「やさしい言葉で説明する」**ことであり、**介護専門用語等覚えなければならない言葉を言い換えることを指すのではない。**
- ・ 日本語専門家とかかわりがない場合は、**外国人介護人材がこれまでどのような日本語を勉強してきたか、現状でどのようなことが理解でき、理解できないかを注力して把握していくことが重要。**普段から、言葉の意味を外国人介護人材にどのように説明するかを考えていると、言葉への感覚が磨かれていく。

66

## 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

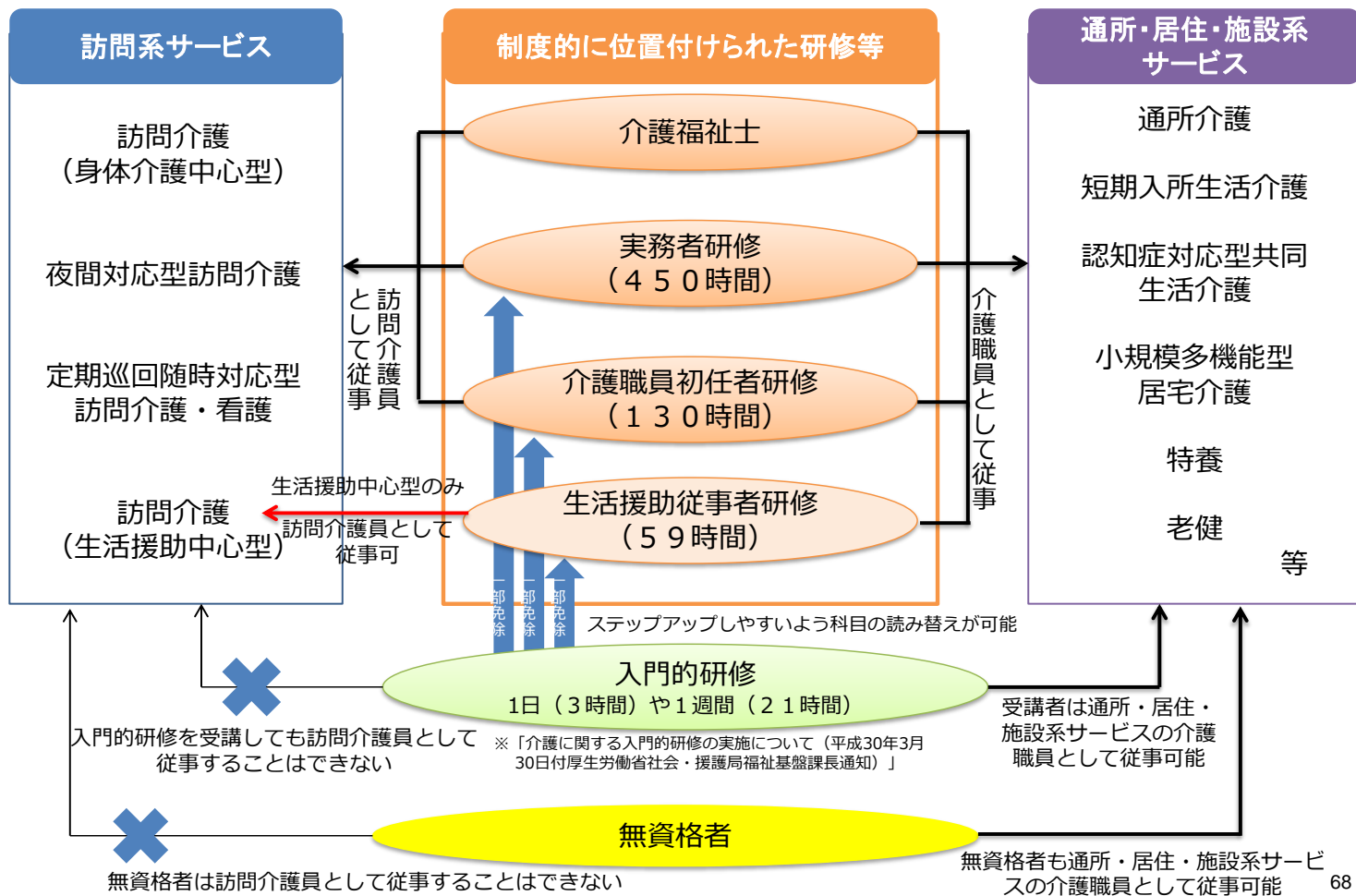
### 実施例③：6日程度で実施する場合

- ✓ 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

67

# 入門的研修と各種研修等との関係



(参考) 3. 教育内容の充実

## 地域からの介護人材参入促進事業 (9月19日現在の概数)

養成校の教育機能を生かし  
住民・行政・事業所・学生・  
卒業生が参画した地域づくり

- 趣旨 介護福祉士養成校の学生や卒業生が地域住民等に介護の仕事の魅力を発信することにより、地域からの介護人材の掘り起こしや参入を促進を図る。
- 内容 (1) 地域住民等へ出前講座  
(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支援研究

地域を基盤とする意義  
地域共生社会の推進、Well-beingな生き方推進  
介護の仕事にポジティブな地域文化の醸成  
住民は身近な地域の施設に愛着がもてる  
年を重ねても歩いていける距離で社会貢献できる

### (1) 地域住民等への出前講座

- ・入門的研修対象20地区・20会場 408人参加
- ・その他の地域 4会場 64人参加

学生・卒業生で魅力発信隊結成  
(広がるチューリップ) 21人プラス  
結成式・説明会:6月3日  
(再掲) 勉強会等20会場 422人参加

高齢者に対する意識が高まる

地域住民は若い職員の実験的な姿に感動!

子ども達は身近なお姉さん等の姿に親しみを! 教員の理解促進

応援団

ボランティア

介護助手

介護職

サポート 活躍の場

### (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支援研究(2コース)

事前準備

業務体験支援事業者研修  
7月1日開催:17事業所参加  
業務の洗い出し・受入準備

入門的研修講師研修  
8月6日開催:24人参加  
講義内容の調整・資料依頼

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

	申込	修了
西	53	49
北	49	45
計	102	94

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

	申込	修了
西	23	19
北	16	13
計	39	32

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

	申込	修了
西	17	13
北	11	8
計	28	21

※1 原則として対面での受講。都合がつかない場合にオンライン受講。 ※2 コロナ熱中症で申し込みが参加できない人が8人いた

修了証授与式・懇談会

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	検計中	希望しない	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%)

※入門講座の回答の中には今後終了予定の人も含まれる

### (3) その他

- ① 入門的研修実施研修会: マニュアルを使った研修をオンラインで実施  
7月18日・参加者数30人(市町村: 富山、南砺、入善、朝日、  
包括: 富山対象地域3包括・他2包括、水見、射水2包括、事業者5事業所)
- ② 介護助手交流会: 未  
※富山県地域包括・在宅介護支援センター協議会研修会での説明 5月16日 43人  
※富山県老人福祉施設協議会富山ブロック研修会での施設長等対象説明 8月20日 15人

富山短期大学  
中島先生資料

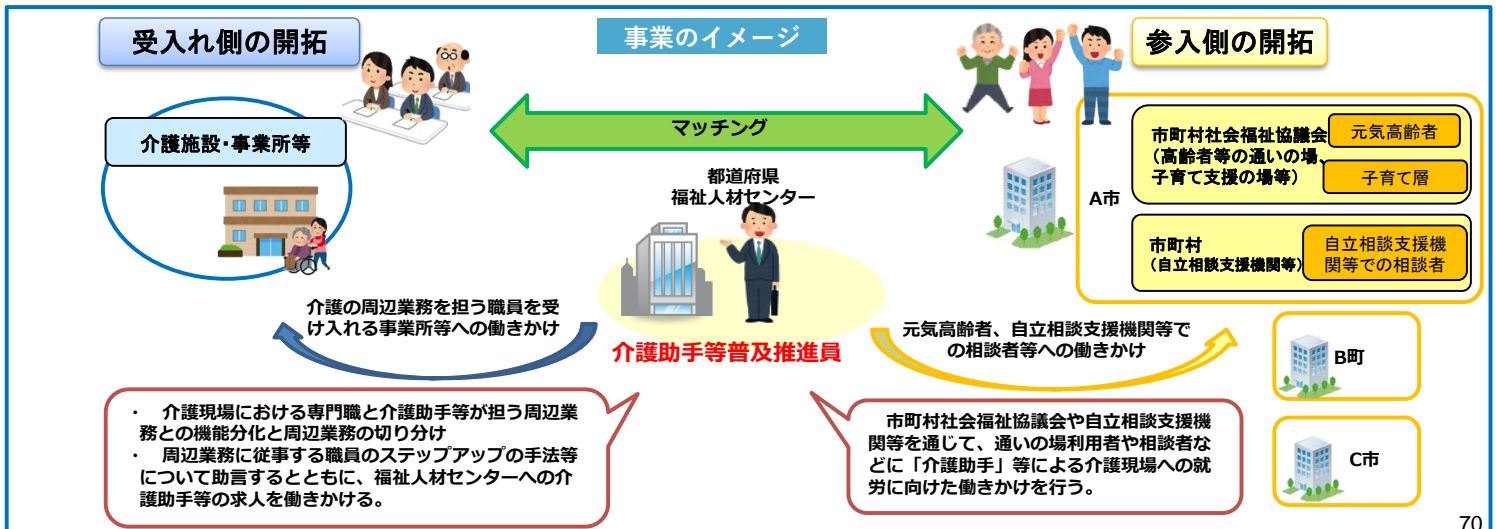


【要求要旨】

介護人材については、少子高齢化の進展や慢性的な人手不足である状況に加え、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や利用者が感染した場合の対応等によって、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。



70

新規

推進枠

介護未経験者等マッチング機能強化モデル事業

社会・援護局福祉基盤課  
 福祉人材確保対策室  
 (内線2849)

令和7年度概算要求額 78百万円 (-) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 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が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 事業スキーム・実施主体等

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。(※未経験者は有償ボランティアなどで参加)
- 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がるとともに、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。

◆主な対象経費：マッチング機能導入経費、モデル検討会議の開催経費(旅費、謝金、会場費) など



71

# 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。

### 中央福祉人材センター 都道府県人材センターの中央機関(全国1ヶ所)

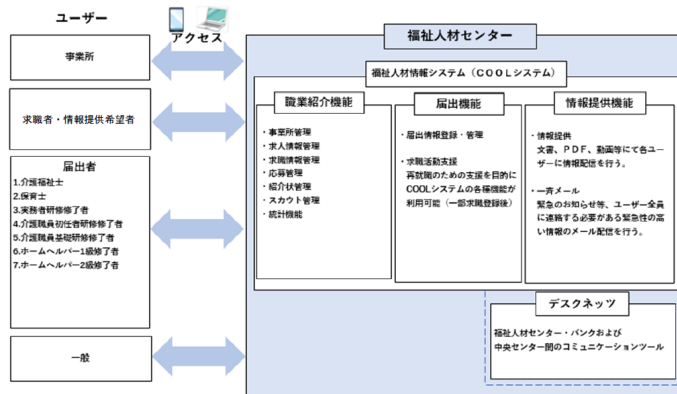
- 【実施主体】 全国社会福祉協議会
- 【予算】 52,734千円(令和6年度予算額)
- 【主な業務】
  - ・都道府県福祉人材センター職員等に対する研修
  - ・社会福祉事業等従事者に対する研修
  - ・福祉人材情報システム(※COOLシステム参照)の運用
  - ・都道府県福祉人材センターの業務に関する連絡調整、指導
  - ・人材需給情報の収集、提供
  - ・都道府県福祉人材センター業務に関する啓発、広報
  - ・二以上の都道府県域における社会福祉事業等従事者確保に関する調査研究 等

↓ 指導調整、研修 等

### 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28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

### 【福祉人材情報システム(COOLシステム)全体像】



### 【「福祉のお仕事」HP】

The screenshot shows the '福祉のお仕事' (Welfare Jobs) website. At the top, it displays '2024年5月13日更新' (Updated May 13, 2024) and 'このサイトの求人数 23,568件' (Number of jobs on this site: 23,568). Below the header, there are navigation buttons: '仕事を探す' (Find jobs), '届出をする' (Apply), '求人を出す' (Post jobs), and '福祉に関心がある方 福祉の仕事について知る' (For those interested in welfare, learn about welfare jobs). The main content area features a banner with the text '一人ひとりに丁寧に寄り添い、サポートします。' (We support you carefully, one by one) and '都道府県福祉人材センター・福祉人材バンクは 社会福祉協議会が運営しています。' (Prefectural welfare human resources centers and welfare human resources banks are operated by the Social Welfare Association).

72

## 群馬県福祉人材センター

## 福祉のすそ野を広げる体験事業

### 趣旨・目的

- 新たに福祉職へ就労を検討している方に対して、福祉施設での短期間での有償による就労体験を行うことにより、福祉職の理解と認識を深め、より多くの方々を福祉職への就労に結びつけることを目的に実施。

### 【訴求ポイント】

求職者側	求人側
・ 給与をもらいながら福祉職の体験ができる。	・ 雇用前に求職者の適性を確認できる。
・ 体験プログラムにより安心して体験できる。	
・ 体験してから働くことでミスマッチを防げる。	

### 取組内容

#### ◆事業の流れ

福祉人材センターに相談 ⇒ 体験施設の調整 ⇒ 体験実施 ⇒ 就活

※体験期間中は、介護職員相談サポートセンターやぐんま保育士就職支援センターと連携し、体験者の悩み事の相談を受ける等、体験者のサポートも実施。

#### ◆雇用条件

期間：1～4週間  
勤務時間：4～8時間  
週勤務日：4日以上  
賃金：最低賃金以上  
※労災保険のみ加入

#### ◆体験プログラム

- ◎業務プログラム  
利用者との交流、利用者介助、業務補助 等
- ◎研修プログラム  
声かけ等のコミュニケーション方法、業務の注意事項 等

## 福祉体験 INTERNSHIP とは?



### 【令和5年度の事例】

○他分野に在職中の方で、お盆休みを利用して体験を実施した事例

○生活困窮者自立支援事業と連携し、生活困窮者が就職につながった事例

○就労経験が乏しく、働くことを体験するというような主旨で体験事業を利用する事例

73



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。

☆R4：21回実施 参加者337人、相談494件、求職登録52人、採用59人

介護労働安定センターの実務者研修受講者(41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、三島、沼津、清水、静岡、焼津、島田)
- ・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)

☆R4：123回実施 相談451件、相談求職登録155人、採用41人



趣旨・目的

- 各市町村が主催する就職フェアに協力し、福祉事業所における福祉人材を確保。

取組内容

○一般求職者の多くは自宅近くで職を探すため、身近な市町村が就職フェアを実施するのが効果的。

○しかし、市町村行政には就職フェアのノウハウが必ずしも多くはない。  
(京都府事業として協力を申し出れば、実施いただける市町村はある。)

○福祉人材センターが①、②、③、④のノウハウを提供

- ①当日の相談員派遣
- ②広報協力
- ③求人情報適法チェック
- ④就職フェア後の求職者のアフターフォロー

〈令和4年度実績〉

- ・10市町と連携
- ・来場求職者数219名、内定者数28名





# 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、事業的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

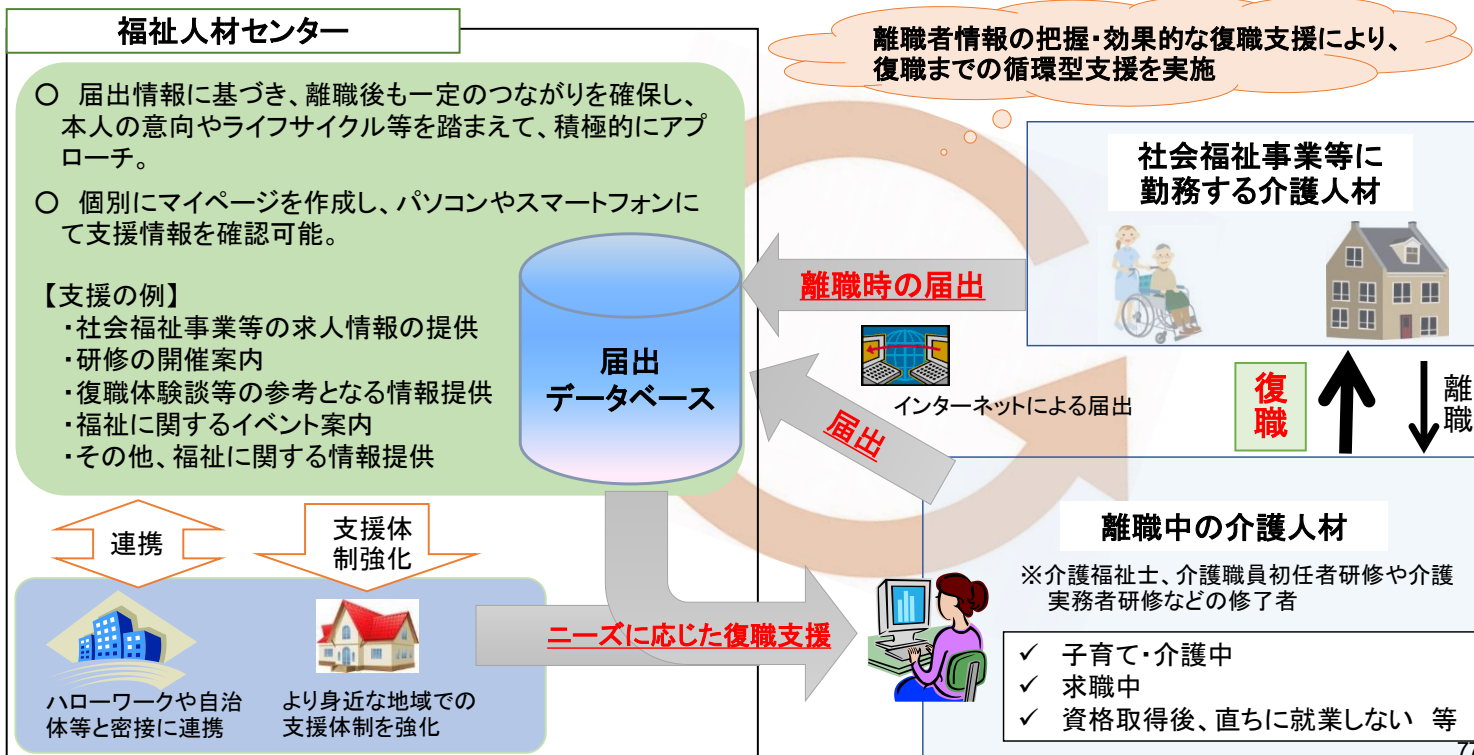
(※確認をする際には、数字だけでなく時間を割いて対応している状況等を丁寧に確認)

### 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

76

## 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、就職あっせんと復職研修など、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。



77

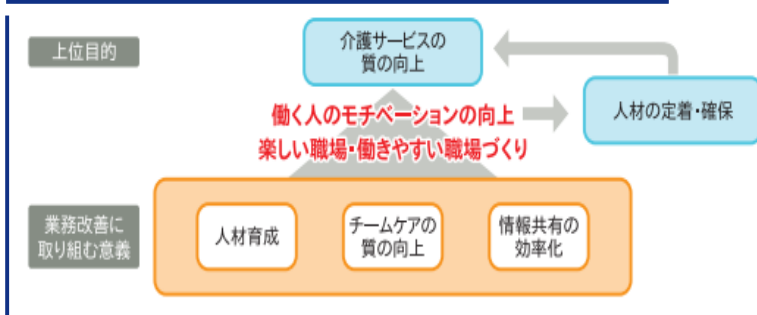
# 介護現場における生産性向上（業務改善）の捉え方と生産性向上ガイドライン

## 一般的な生産性向上の捉え方

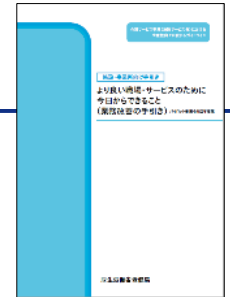
- 業務のやり方を工夫することで、現在の業務から「ムリ」「ムダ」「ムラ」をなくし、業務をより安全に、正確に、効率的に行い、負担を軽くすることを目的として取り組む活動のこと。
- 生産性（Output（成果）/Input（単位投入量））を向上させるには、その間にあるProcess（過程）に着目することが重要



## 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**



<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei.html>  
【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】

## 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）

# 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）

<h3>① 職場環境の整備</h3> <p>取組前 → 取組後</p>	<h3>② 業務の明確化と役割分担 (1) 業務全体の流れを再構築</h3> <p>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</p>	<h3>② 業務の明確化と役割分担 (2) テクノロジーの活用</h3> <p>職員の心理的負担が大きい → 職員の心理的負担を軽減</p>	<h3>③ 手順書の作成</h3> <p>職員によって異なる申し送り → 申し送りを標準化</p>
<h3>④ 記録・報告様式の工夫</h3> <p>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</p>	<h3>⑤ 情報共有の工夫</h3> <p>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</p>	<h3>⑥ OJTの仕組みづくり</h3> <p>職員の教え方にブレがある → 教育内容と指導方法を統一</p>	<h3>⑦ 理念・行動指針の徹底</h3> <p>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</p>

# 医療職・介護職間のタスク・シフト/シェア等 (規制改革実施計画 令和6年6月21日)

## II 実施事項

### 1. 革新的サービスの社会実装・国内投資の拡大

#### (6) 健康・医療・介護

##### (ii) 医療職・介護職間のタスク・シフト/シェア等

1 / 2

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
6	介護現場におけるタスク・シフト/シェアの更なる推進	我が国では、安全性等への配慮から、関係法令上、医行為は原則として医療に関する教育を受けた職種が実施することとされており、介護現場においてケアを必要とする利用者に対しては、例えば、血糖測定、インスリン注射、蓄尿バック交換及びカテーテルとの接続、爪白癬等の場合の爪切り、経管栄養チューブからの薬物注入、褥瘡の処置などについて、看護師等が行っている。一方、高齢者人口の増加等を背景に、施設介護や在宅介護などの介護現場においてケアを必要とする利用者が増加する中、前述のとおり、関係法令上、介護職員が実施可能な行為には制限があることから、利用者に必要なケアを適時に提供できない場合があるという点で利用者の不利益となっている事例があると、介護事業者や医療職及び介護職員の中から指摘されている。こうした現場実態等を踏まえ、医療職・介護職間のタスク・シフト/シェアを更に推進し、安全性を確保しつつ利用者本位のサービスを実現するため、以下の措置を講ずる。 a 厚生労働省は、従来、安全性等の観点を踏まえ、医療機関以外の高齢者介護等の現場等において、ある行為が医行為であるか否かについて判断に疑義が生じることの多い行為であって原則として医行為ではないと考えられるものを厚生労働省通知により明らかにしてきた一方で、介護事業者や医療職及び介護職員の中から、介護職員が実施可能と整理されていない行為のうち、介護現場で実施されることが多いと考えられる、PTPシートからの薬剤の取り出し、お薬カレンダーへの配薬等の行為について、安全に関するリスクが少なく、状況判断が容易であり、特に専門的な知識・技術を必要としないと考えられるものがあり、介護職員も実施可能と明確化することで、介護現場におけるケアがより円滑になるのではないかと、この指摘もあり、こうしたことも踏まえ、医行為ではないと考えられる範囲を更に整理する。	a : 令和6年検討開始、令和7年措置 b : (前段) 令和6年検討開始、令和7年結論、(後段) 前段の結論を得次第検討開始、令和8年度までに結論、結論を得次第速やかに措置 c : (前段) 令和6年検討開始、令和7年措置、(後段) bの前段の結論を得次第検討開始、bの後段と同時期に措置 d : (前段) 令和6年検討開始、令和7年措置、(後段) 令和8年度までに措置	厚生労働省

80

# 医療職・介護職間のタスク・シフト/シェア等 (規制改革実施計画 令和6年6月21日)

2 / 2

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
6	介護現場におけるタスク・シフト/シェアの更なる推進	b 厚生労働省は、介護現場で実施されることが多いと考えられる行為のうち医行為に該当すると考えられるものであっても、例えば、介護職員が利用者本人との介護サービス契約や利用者同意を前提に当該行為を実施するとともに、目的の正当性、手段の相当性、必要性・緊急性等が認められる場合には実質的違法性阻却が認められる可能性があるのではないかとこの指摘を踏まえ、一定の要件の下、介護職員が実施可能と考えられる行為の明確化についてその可否を含めて検討し、結論を得る。その上で、厚生労働省は、介護職員が実施可能とする行為があるとの結論を得た場合には、一定の要件の下、介護職員が実施可能とする行為の実現のために必要な法令、研修体系等について検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。 c 厚生労働省は、現行の喀痰吸引等研修において、基本研修と実地研修が要件とされているが、数日間に及ぶ業務時間外での受講が容易ではないことから修了者数増加の弊害となっているとの指摘等を踏まえ、特段の事情がない限り、基本研修の講義はオンラインによっても受講が可能であることや、一定期間内に集中的に受講する必要がある、介護職員の日常業務の空き時間での受講が可能であることを明確化する。さらに、厚生労働省は、bにおいて、介護職員が実施可能とする行為があるとの結論を得た場合には、結論を得次第同様の措置を講ずる。 d 厚生労働省は、厚生労働省通知により、例えばストーマ装具の交換など、原則として医行為には該当しないとの解釈が示されている行為について、介護現場における周知が不十分であるとの指摘を踏まえ、介護職員が安全かつ適切に判断・実施できるよう、「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について（通知）」（平成17年7月26日厚生労働省医政局長通知）及び「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について（その2）」（令和4年12月1日厚生労働省医政局長通知）に記載のある行為について、安全性の確保など介護現場の実情を確認しつつ、例えば、実施する場合の留意事項、観察項目、異常時の対応などの介護現場が必要と考える内容を盛り込んだタスク・シフト/シェアに関するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）を新たに策定し、公表する。さらに、厚生労働省は、aで更に整理した行為についても、介護職員が安全かつ適切に判断・実施できるよう、ガイドラインを改定し、公表する。	a : 令和6年検討開始、令和7年措置 b : (前段) 令和6年検討開始、令和7年結論、(後段) 前段の結論を得次第検討開始、令和8年度までに結論、結論を得次第速やかに措置 c : (前段) 令和6年検討開始、令和7年措置、(後段) bの前段の結論を得次第検討開始、bの後段と同時期に措置 d : (前段) 令和6年検討開始、令和7年措置、(後段) 令和8年度までに措置	厚生労働省

81



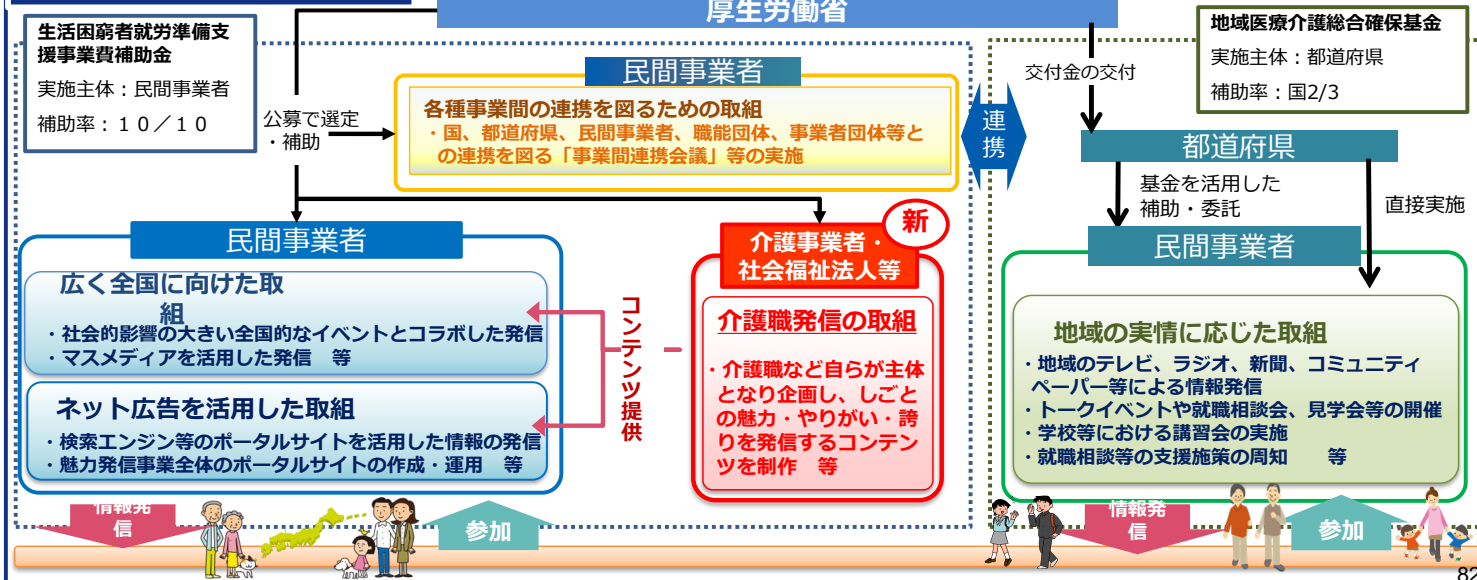
令和6年度当初予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 4.4億円 (3.3億円)  
地域医療介護総合確保基金97億円の内数 (137億円の内数)

※ ( ) 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。
- これまで国では、全国的なイベントやマスメディア、ネット広告など、発信力がある事業者による企画・発信を行ってきたが、最前線である現場の視点から、より具体的な魅力を発信するため、従来の取組に加え、**介護職など自らが主体となり、自らの声で介護の仕事の魅力・やりがい・誇りを発信するコンテンツの企画・制作等を行う事業を拡充し**、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。
- また、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)

文字サイズの変更  標準  大  特大

01 「介護のしごと」とは 02 実際どうなの？介護のしごと 03 介護のしごとのカタチ 04 介護のしごとと魅力発信 05 関連リンク

**介護職を目指す学生たちの声**

これから介護職を目指す2つの学校の学生にインタビュー。  
介護職を目指したきっかけや、実習先での様々な体験など学生たちの本音とこれからについて聞きました。

北海道 帯広市：帯広大谷短期大学 [詳細はこちら](#)

広島県 広島市：トリニティカレッジ広島医療福祉専門学校 [詳細はこちら](#)

**実際に介護職に転職した人の声**

営業職から介護職へ転職した男性に、転職のきっかけや、新しい仕事へ就く際の不安や迷いなどを伺いました。

北海道 江別市：社会福祉法人 北海道友愛福祉会 静苑ホーム [詳細はこちら](#)

**子育て後、介護業界で働く人たちの声**

子育てを終え、介護業界で働く3人の女性にインタビュー。  
それぞれの想いを座談会形式で伺いました。

北海道 江別市：社会福祉法人 北海道友愛福祉会 静苑ホーム [詳細はこちら](#)

**子どもが介護職に就いている家族の声**

子どもが介護業界で働く2組の家族にインタビュー。  
介護職を選んだ我が子への気持ちを聞きました。

富山県 氷見市 [詳細はこちら](#)

介護のしごとと魅力発信ポータルサイト

「生き方に寄り添うしごと」

<https://kaigonoshigoto.jp/>

# 広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の魅力発信の取組「カイゴのガッコウ」

## 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

### カイゴのガッコウ

#### 広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会



<事業の3本柱>

#### 人材のマッチング

(事業例)

- 無料職業紹介
- 就職フェア
- 再就職支援

#### 職場改善 資質向上

- 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）

#### イメージ改善 理解促進

- 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

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

若手を中心に構成



84

## 人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

(平成31年4月1日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

### 概要

- 「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度。（※介護事業者による参加表明、宣言による仕組みを導入する例もある。）
- 本制度は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけられており、認証評価制度の運営に要する経費を支援。

### 期待される効果

- 介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図ることにより、
  - 働きやすい環境の整備を進め、業界全体のレベルアップとボトムアップを推進
  - 介護職を志す方の参入や、介護職員の離職防止、定着を促進
- これにより、介護業界のイメージアップに繋がることを期待。

### 評価項目、認証基準の例

	評価項目例（一部抜粋）	認証基準例（一部抜粋）
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>明確な給与体系の導入</li> <li>休暇取得、育児介護との両立支援</li> <li>業務省力化への取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与支給基準、昇級基準等の策定、周知</li> <li>有給計画的付与、産休育休中の代替職員確保、ハラスメント対策</li> <li>ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策</li> </ul>
新規採用者の育成体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用者育成計画の策定、研修の実施</li> <li>OJT指導者、エルダー等へ研修実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定</li> <li>OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施</li> </ul>
キャリアパスと人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパス制度の導入</li> <li>資格取得に対する支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパスの策定、非正規から正規職員への登用ルール</li> <li>職員の能力評価、小規模事業者の共同採用・共同研修の実施</li> <li>介護福祉士等資格取得のため、シフト調整、休暇付与、費用援助</li> </ul>

### 実施自治体数

**36都道府県（令和6年4月1日現在）**

「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ（令和4年12月23日厚生労働省）」において、職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者を都道府県が認証する取組について、**全都道府県での実施を目指すこととされている。**

85

**ご清聴ありがとうございました**