

福祉・介護人材確保対策について

令和元年9月18日

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課
福祉人材確保対策室

目 次

I 2015年と2040年の人口構造と人手不足の状況

II 福祉人材確保に向けた取組み

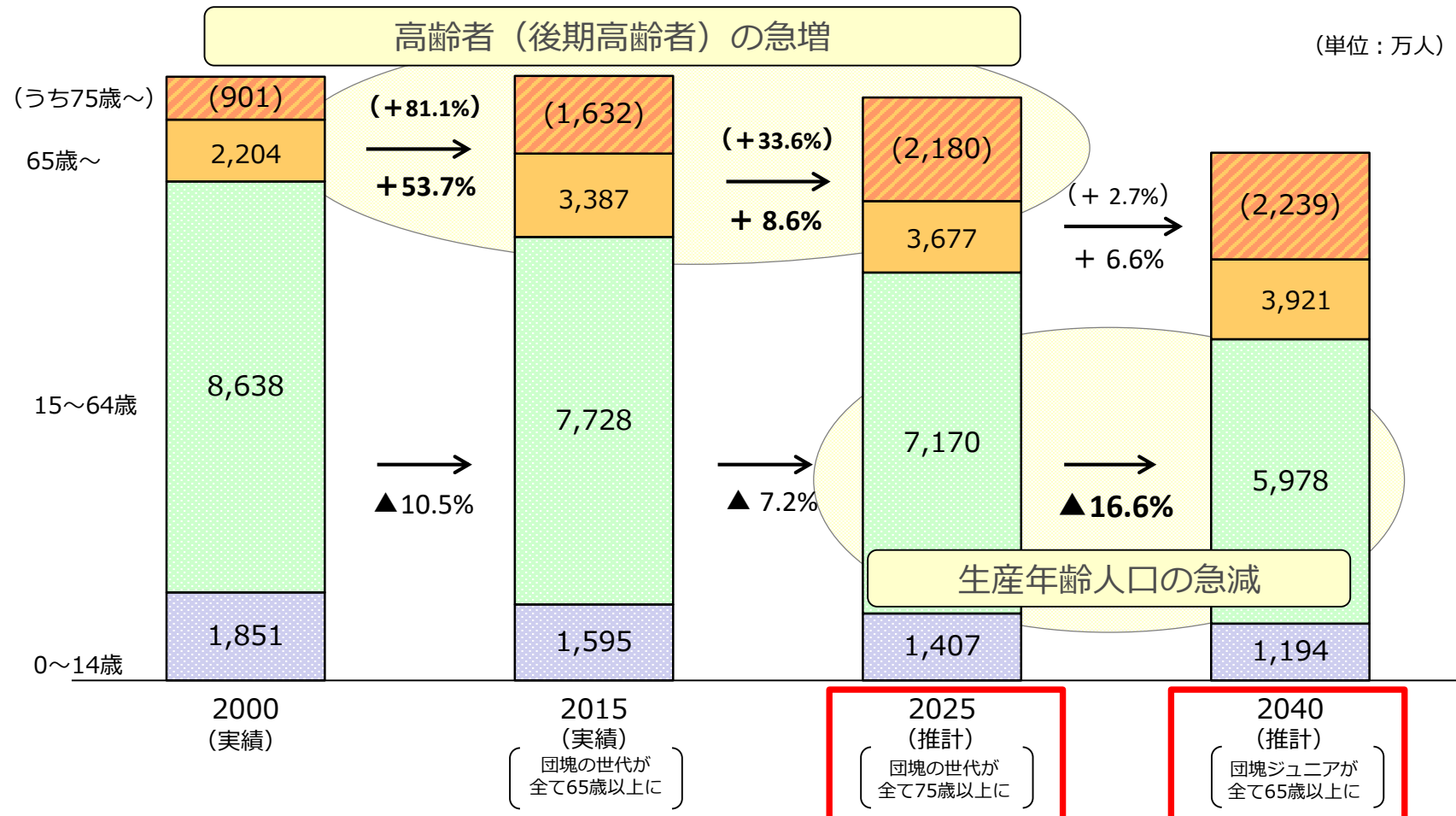
～ターゲットごと、横串しの戦略的アプローチ～

- (1) 介護職員の処遇改善（他産業と遜色ない水準へ）
- (2) 多様な人材の確保・育成（潜在的人材の掘り起し）
 - ・ 将来の中核人材たる中高生
 - ・ 離職した介護人材の復職支援
 - ・ 定年後の元気高齢者（アクティブシニア）
- (3) 生産性の向上（新技術への対応）
- (4) メディアによる積極的情報発信（魅力の向上）
- (5) 外国人材の受入れ（新たな介護の担い手）

2040年までの人口構造の変化

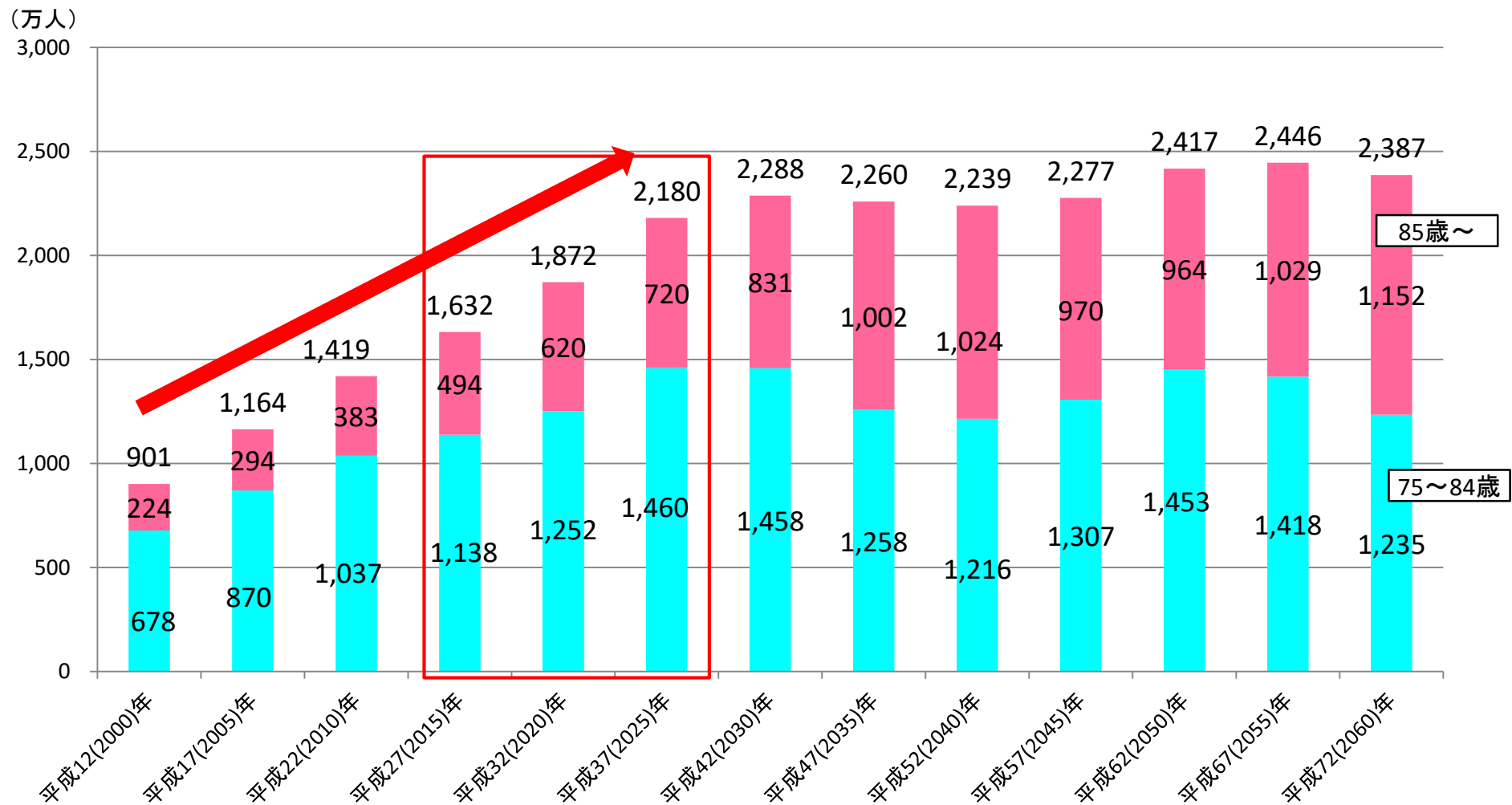
- 我が国の人口動態を見ると、いわゆる団塊の世代が全員75歳以上となる2025年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、高齢者人口の増加は緩やかになる。一方で、既に減少に転じている生産年齢人口は、2025年以降さらに減少が加速。

【人口構造の変化】



75歳以上人口の推移

- 75歳以上人口は、介護保険創設の2000年以降、急速に増加してきたが、2025年までの間も、急速に増加。
- 2030年頃から75歳以上人口は急速には伸びなくなるが、一方、85歳以上人口はその後の10年程度は増加が続く。



(資料)将来推計は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年4月推計)出生中位(死亡中位)推計
実績は、総務省統計局「国勢調査」(国籍・年齢不詳人口を按分補正した人口)

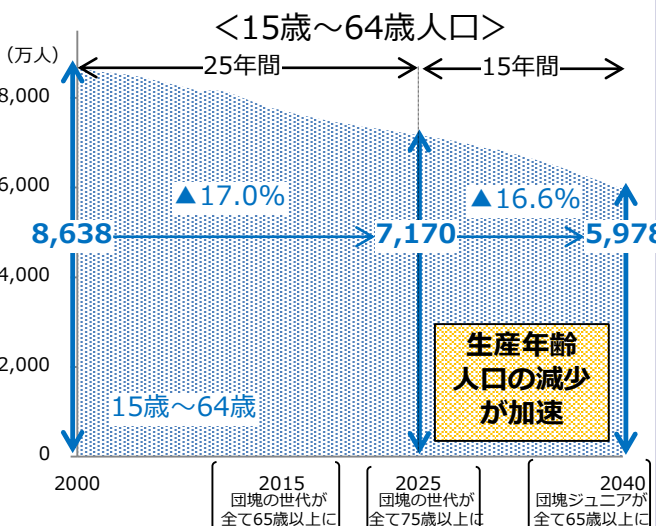
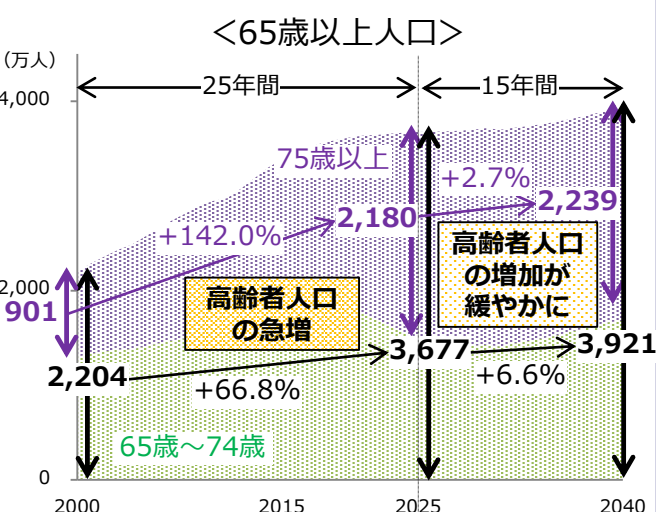
2040年頃を展望した社会保障改革の新たな局面と課題

平成30年4月12日経済財政諮問会議
加藤臨時議員提出資料を改変

人口構造の推移を見ると、2025年以降、
「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。

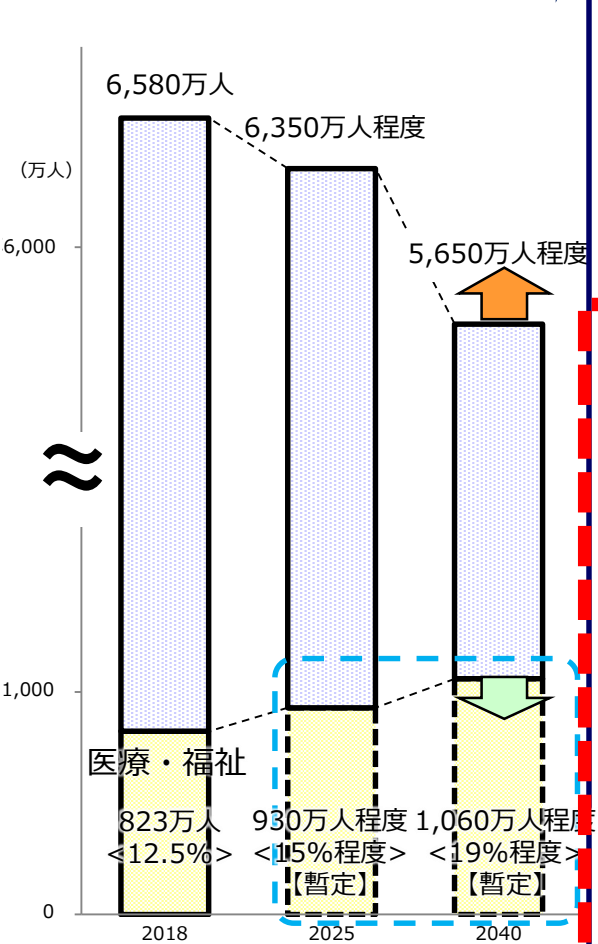
2025年以降の現役世代の人口の急減という
新たな局面における課題への対応が必要。

《2040年までの人口構造の変化》



(資料) 総務省「国勢調査」「人口推計」(2015年まで)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」(出生中位・死亡中位推計)(2016年以降)

《就業者数の推移》



(資料) 就業者数について、2018年は内閣府「経済見通しと経済財政運営の基本的態度」、2025年以降は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成27年労働力需給の推計」の性・年齢別の就業率と国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」(出生中位・死亡中位推計)を用いて機械的に算出。医療・福祉の就業者数は、医療・介護サービスの年齢別の利用状況(2025年)をもとに、人口構造の変化を加味して求めた将来の医療・介護サービスの需要から厚生労働省において推計(暫定値)。

国民的な議論の下、

- これまで進めてきた給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保も図りつつ、
- 以下の新たな局面に対応した政策課題を踏まえて、総合的に改革を推進。

《新たな局面に対応した政策課題》

1. 現役世代の人口が急減する中での社会の活力維持向上

⇒ 高齢者をはじめとして多様な就労・社会参加を促進し、社会全体の活力を維持していく基盤として、2040年までに3年以上健康寿命を延伸することを目指す。

2. 労働力の制約が強まる中での医療・介護サービスの確保

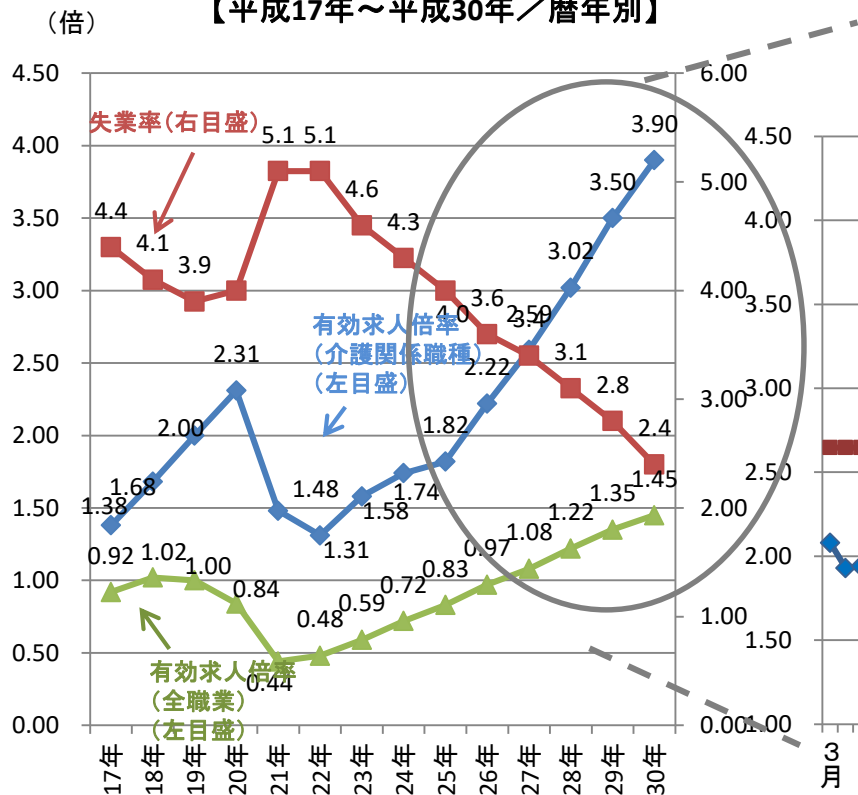
⇒ テクノロジーの活用等により、2040年時点において必要とされるサービスが適切に確保される水準の医療・介護サービスの生産性^{*}の向上を目指す。

- ※ サービス産出に要するマンパワー投入量。
- ※ 医療分野：ICT、AI、ロボットの活用で業務代替が可能と考えられるものが5%程度(「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査」結果から抽出)
- ※ 介護分野：特別養護老人ホームでは、平均では入所者2人に対し介護職員等が1人程度の配置となっているが、ICT等の活用により2.7人に対し1人程度の配置で運営を行っている施設あり。

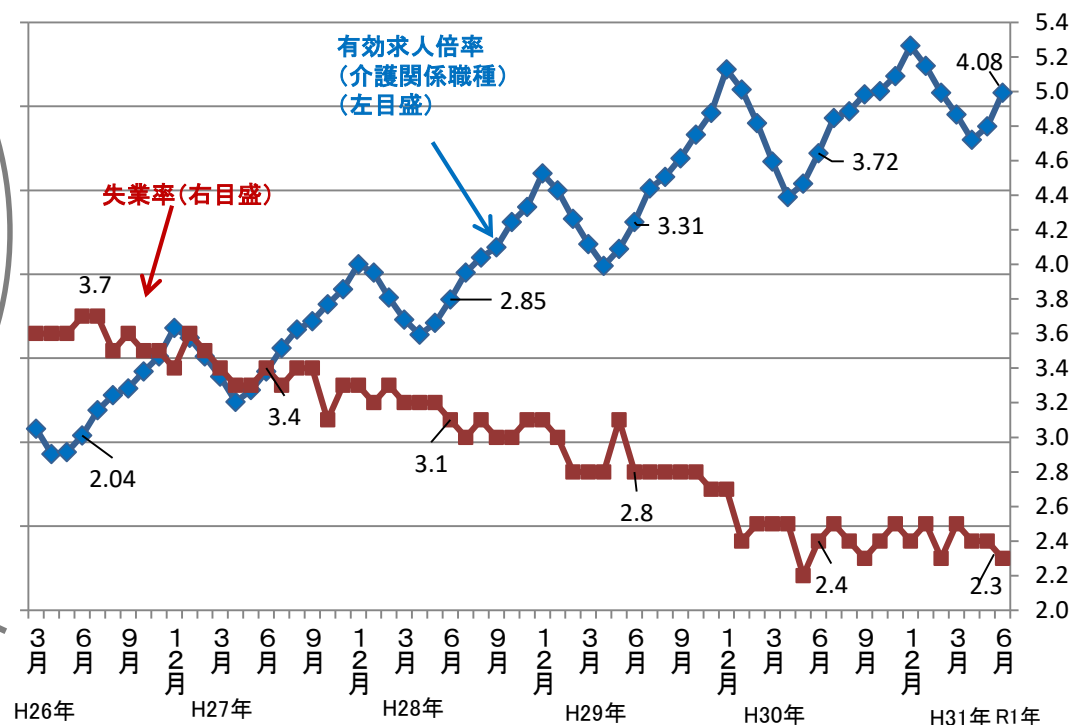
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 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～平成30年／暦年別】



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～令和元年6月／月別】



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」

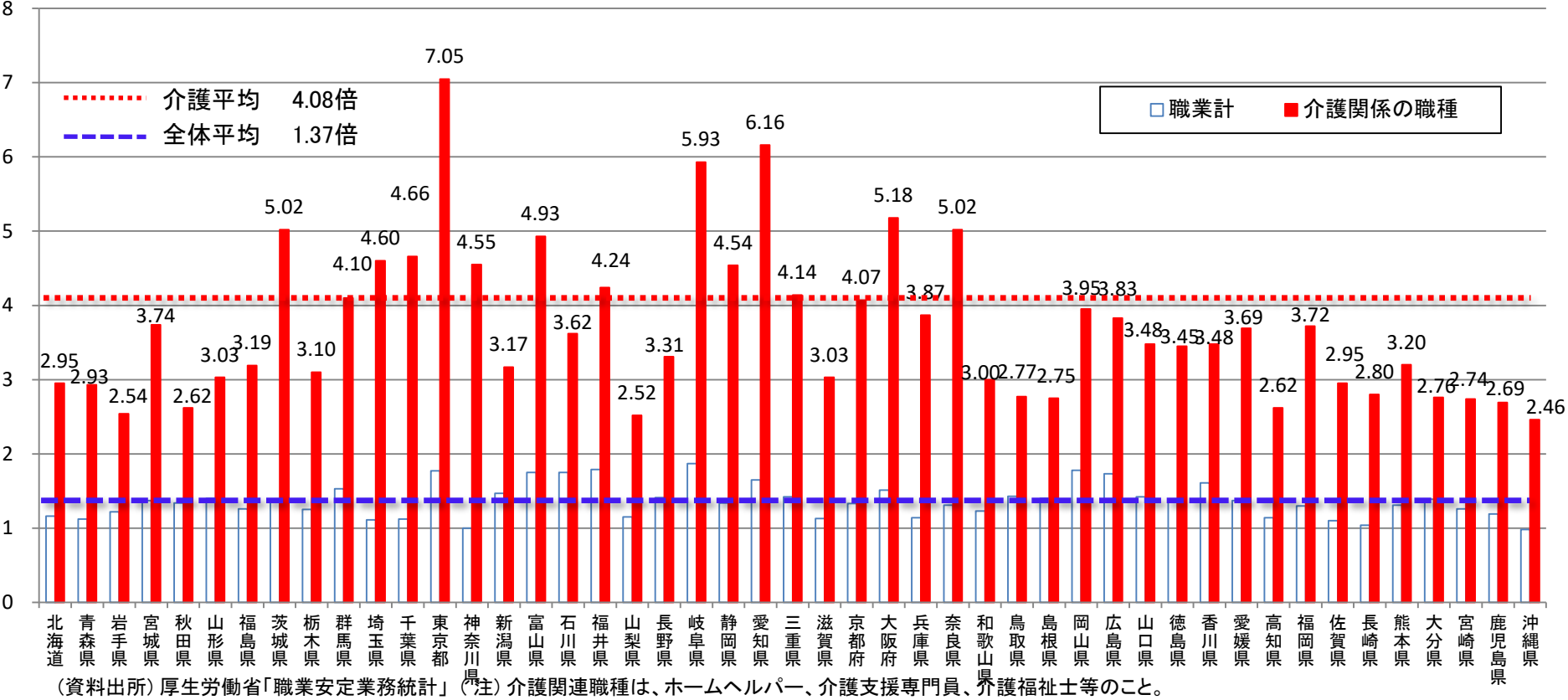
(※1) 全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。

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。

都道府県別有効求人倍率(令和元年6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。



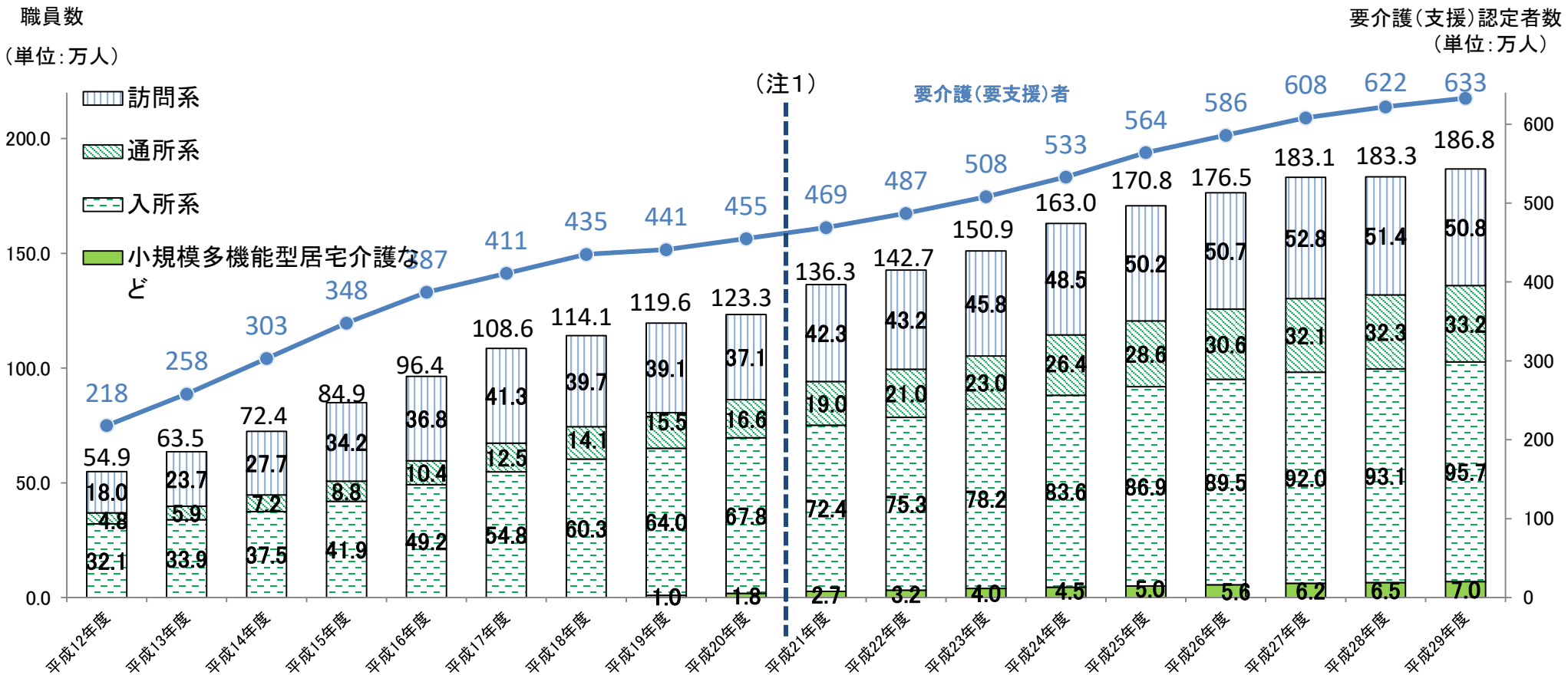
75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※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 <>は割合	77.3万人 <10.6%>	70.7万人 <11.4%>	99.3万人 <10.9%>	80.8万人 <10.8%>	105.0万人 <11.9%>		146.9万人 <10.9%>		26.5万人 <16.1%>	18.9万人 <18.4%>	19.0万人 <16.9%>	1632.2万人 <12.8%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	120.9万人 <16.8%> (1.56倍)	107.2万人 <17.5%> (1.52倍)	146.7万人 <16.2%> (1.48倍)	116.9万人 <15.7%> (1.45倍)	150.7万人 <17.7%> (1.44倍)		194.6万人 <14.1%> (1.33倍)		29.5万人 <19.5%> (1.11倍)	20.9万人 <23.6%> (1.11倍)	21.0万人 <20.6%> (1.10倍)	2180.0万人 <17.8%> (1.34倍)

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) 平成21年度以降は、調査方法の変更による回収率変動等の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。

(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成29年の回収率: 訪問介護91.7%、通所介護86.6%、介護老人福祉施設92.5%)

・補正の考え方: 入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。

(特定施設入居者生活介護: 平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設: 平成18年、通所リハビリテーションの介護職員数は全ての年に含めていない)

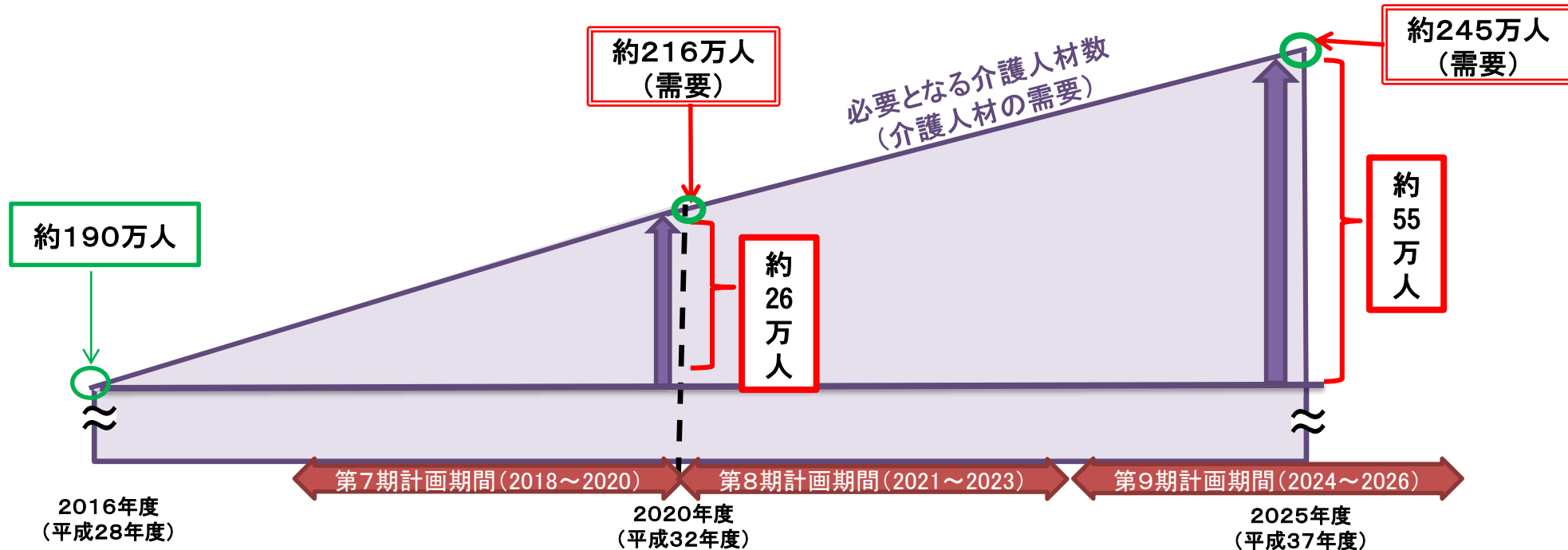
注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

注4) 平成27年度以降の介護職員数には、介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)に従事する介護職員数は含まれていない。【参考・推計値】平成27年度: 0.8万人、平成28年度: 6.6万人、平成29年度: 8.3万人 ※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数の推計。)

【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)

第7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

- 第7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人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
 - 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
- ※ 介護人材数は、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数を加えたもの。
- 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) 需要見込み(約216万人・245万人)については、市町村により第7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2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数(回収率等による補正後)に、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数(推計値:約6.6万人)を加えたもの。

目 次

I 2015年と2040年の人口構造と人手不足の状況

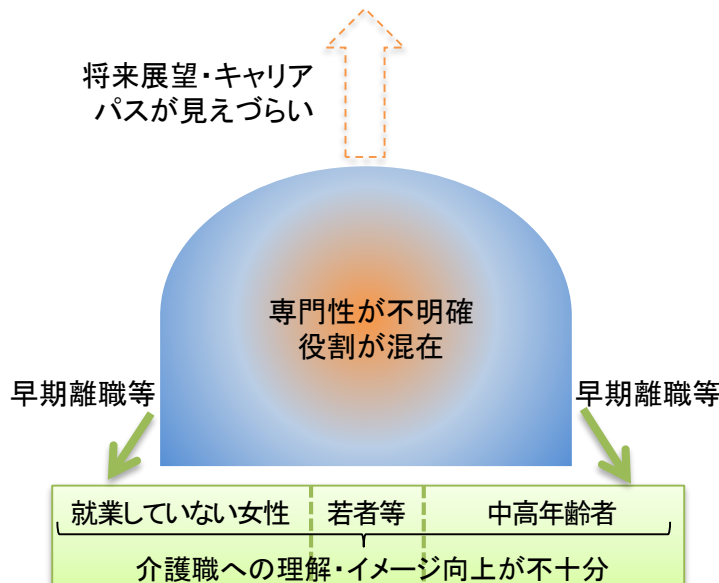
II 福祉人材確保に向けた取組み

～ターゲットごと、横串しの戦略的アプローチ～

- (1) 介護職員の処遇改善（他産業と遜色ない水準へ）
- (2) 多様な人材の確保・育成（潜在的人材の掘り起し）
 - ・ 将来の中核人材たる中高生
 - ・ 離職した介護人材の復職支援
 - ・ 定年後の元気高齢者（アクティブシニア）
- (3) 生産性の向上（新技術への対応）
- (4) メディアによる積極的情報発信（魅力の向上）
- (5) 外国人材の受入れ（新たな介護の担い手）

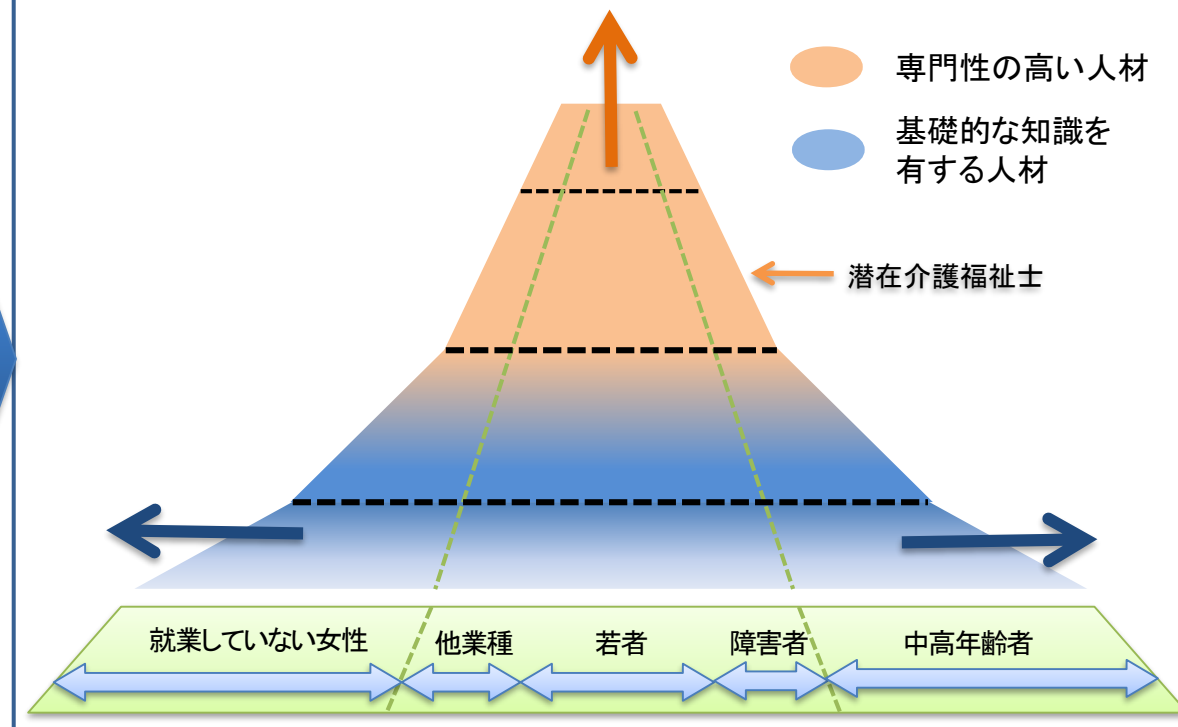
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



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

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

これまでの主な対策

今後、さらに講じる主な対策

介護職員の 処遇改善

（実績）月額平均5.7万円の改善

- 月額平均1.4万円の改善（29年度～）
- 月額平均1.3万円の改善（27年度～）
- 月額平均0.6万円の改善（24年度～）
- 月額平均2.4万円の改善（21年度～）

◎ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を2019年10月より実施予定

多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、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、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援

◎ 入門的研修受講者等への更なるステップアップ支援（介護の周辺業務等の体験支援）

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICTの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- 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

- ◎ 介護職機能分化・多職種チームケア等の推進
- ◎ 介護ロボット・ICT活用推進の加速化
- ◎ 生産性向上ガイドラインの策定・普及
- ◎ 認証評価制度ガイドラインの策定・普及

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
- 介護を知るための体験型イベントの開催

◎ 若者、子育て層、アクティブシニア層に対する介護職の魅力などの発信

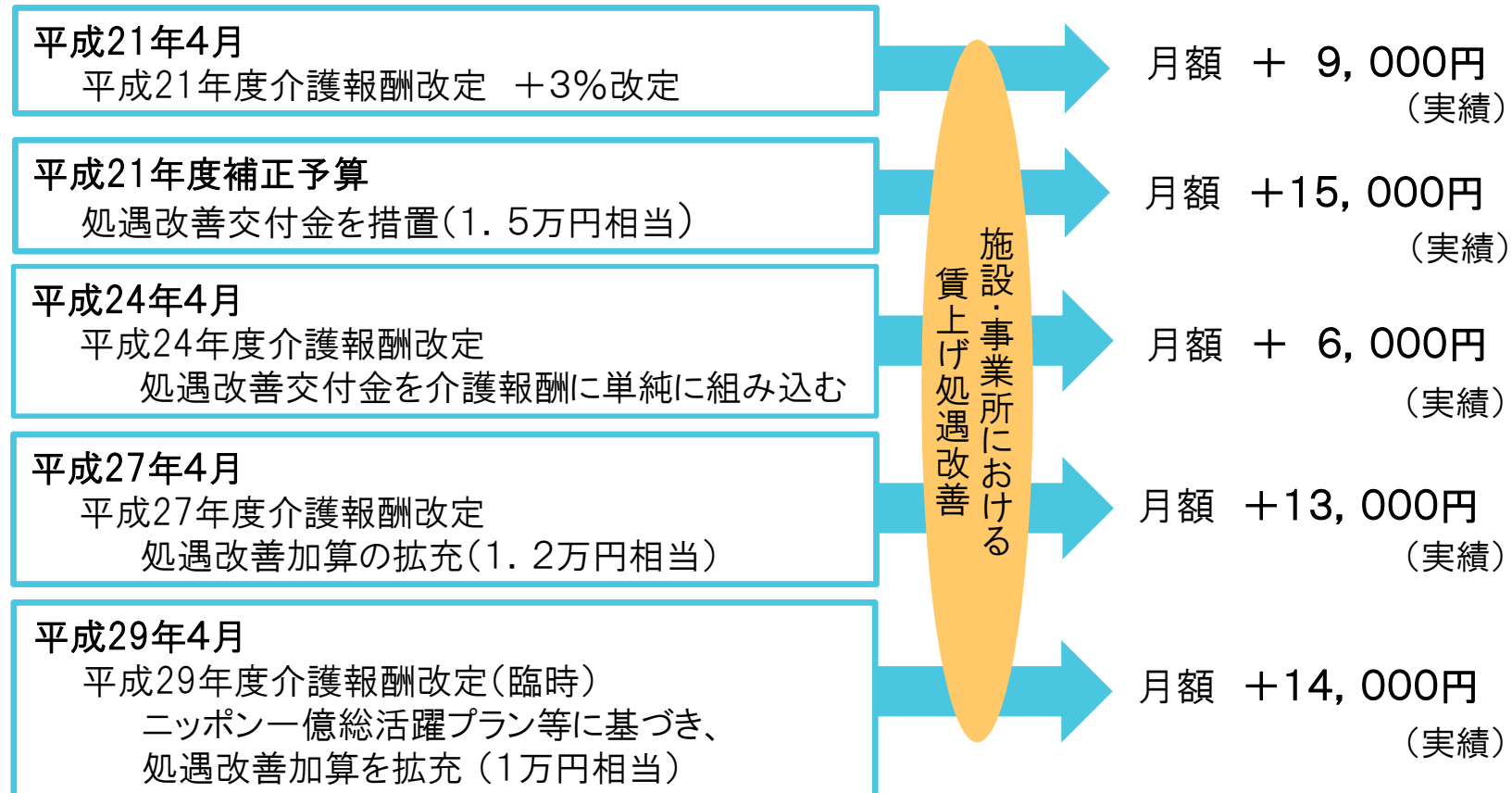
外国人材の受 入れ環境整備

- 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）

◎ 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備（介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等）

介護職員の処遇改善についての取組

- 処遇改善を進めてきており実績を合計すると、月額 5 万 7 千円となる。
- 全産業平均の賃金と遜色ない賃金水準を目指し、本年10月より更なる処遇改善を実施予定



※ 実績は全て「介護従事者処遇状況等調査」によるが、それぞれ調査客体等は異なる。



全産業平均の賃金と遜色ない水準を目指し、
本年10月より、総額2000億円（年）を活用し、更なる賃上げを実施

介護職員の平均給与額の状況（介護職員処遇改善加算の取得事業所）

- 介護職員のうち、介護福祉士の資格を有する人の給与は高くなっているとともに、常勤・正規職員の給与は高い傾向。

	平成29年9月	平均勤続年数
全 体	293,450円	7.3年
介護福祉士の資格あり	307,100円	8.2年
常勤・正規職員	297,460円	7.3年
うち特養職員	325,760円	7.6年

※ 全産業平均の賃金 36.6万円（平均勤続年数10.7万円）
厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成）

【出典】厚生労働省「平成29年度介護従事者処遇状況等調査」

注1)「実務者研修」とは、実務者研修、介護職員基礎研修及びヘルパー1級をいう。

注2)「介護職員初任者研修」とは、介護職員初任者研修及びヘルパー2級をいう。

注3)平成28年と平成29年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注4)平均給与額は、基本給(月額)＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1/6)

注5)平均給与額は10円未満を四捨五入している。

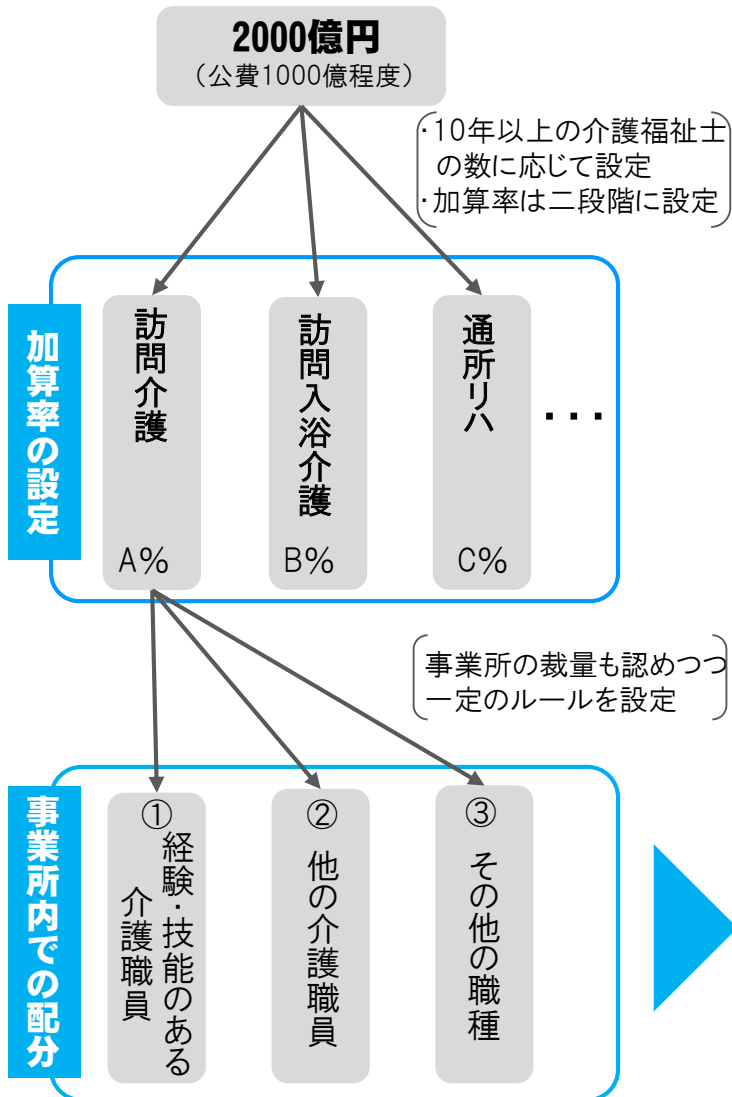
注6)勤続年数は平成29年9月までに勤続した年数であり、同一法人の経営する施設・事業所における勤続年数は通算して計上している。

注7)処遇改善加算Ⅰ～Ⅴの取得事業所

新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善

○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**介護職員の更なる処遇改善**を進める。
具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう**柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について**月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠**に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。

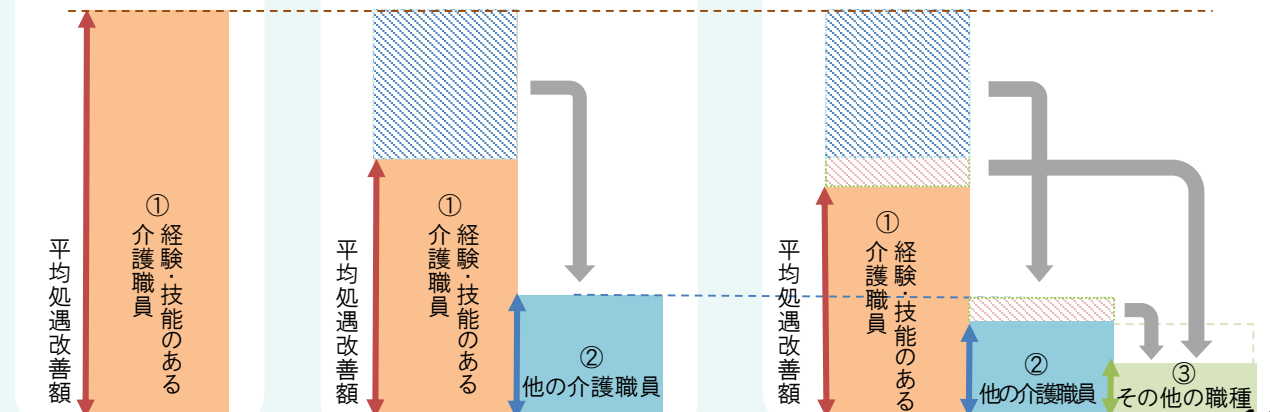


- ▶ ①経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」を設定・確保
→ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現

- ▶ 平均の処遇改善額が、
 - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員の2倍以上とすること
 - ・ ③その他の職種（役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）以上の者は対象外）は、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと

※ ①は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方は、事業所の裁量で設定
※ ①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能
※ 平均賃金額について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能

全て選択可能



目 次

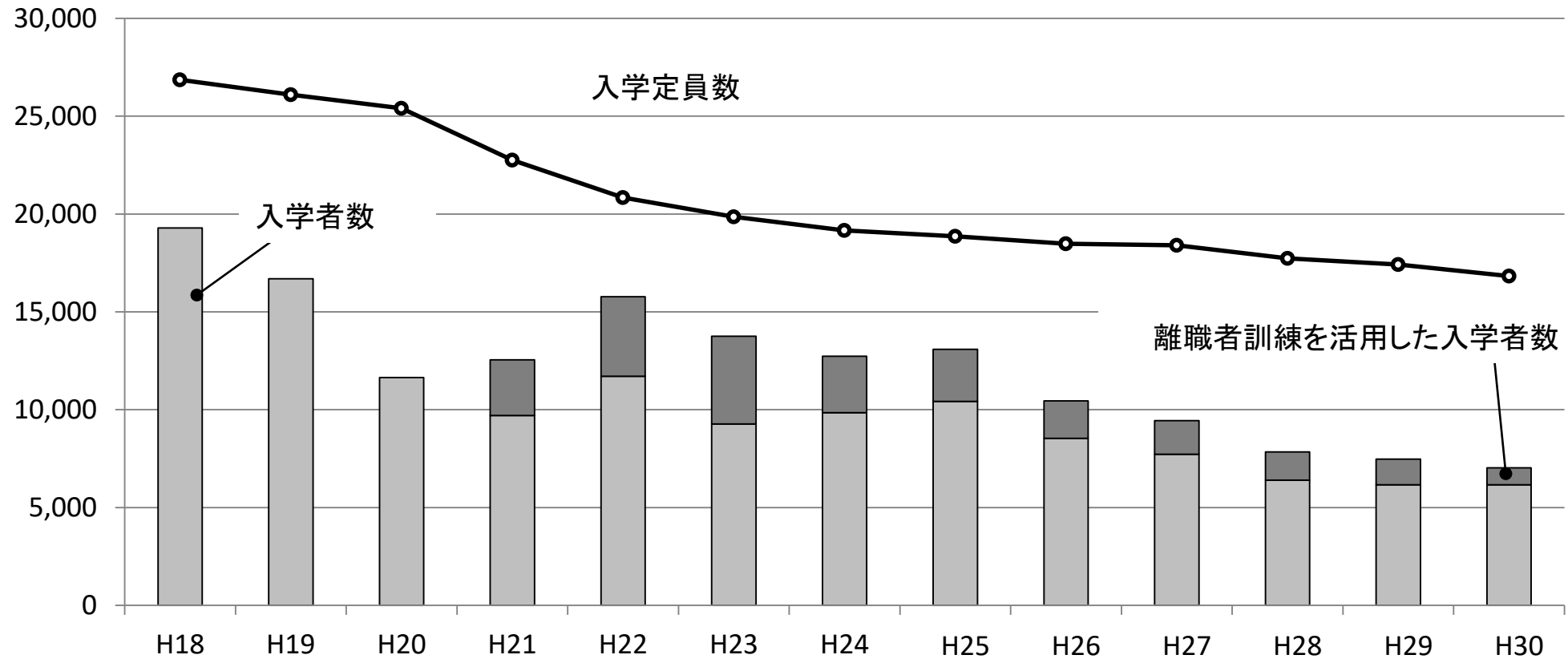
I 2015年と2040年の人口構造と人手不足の状況

II 福祉人材確保に向けた取組み

～ターゲットごと、横串しの戦略的アプローチ～

- (1) 介護職員の処遇改善（他産業と遜色ない水準へ）
- (2) 多様な人材の確保・育成（潜在的人材の掘り起し）
 - ・ 将来の中核人材たる中高生
 - ・ 離職した介護人材の復職支援
 - ・ 定年後の元気高齢者（アクティブシニア）
- (3) 生産性の向上（新技術への対応）
- (4) メディアによる積極的情報発信（魅力の向上）
- (5) 外国人材の受入れ（新たな介護の担い手）

介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移



	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
養成施設数	405	419	434	422	396	383	377	378	378	379	380	382	375
定員【人】	26,855	26,095	25,407	22,761	20,842	19,858	19,157	18,861	18,485	18,398	17,730	17,425	16,831
入学者【人】	19,289	16,696	11,638	12,548	15,771	13,757	12,730	13,090	10,453	9,435	7,835	7,474	7,028
離職者訓練等を活用した入学者	—	—	—	2,844	4,065	4,488	2,877	2,663	1,941	1,715	1,440	1,314	865
定員充足率(%)	71.8	64.0	45.8	55.1	75.7	69.3	66.5	69.4	56.5	51.3	44.2	42.9	41.8
離職者訓練等を活用した入学者を除いた充足率	—	—	—	42.6	56.2	46.7	51.4	55.3	46.0	42.0	36.1	35.4	36.6

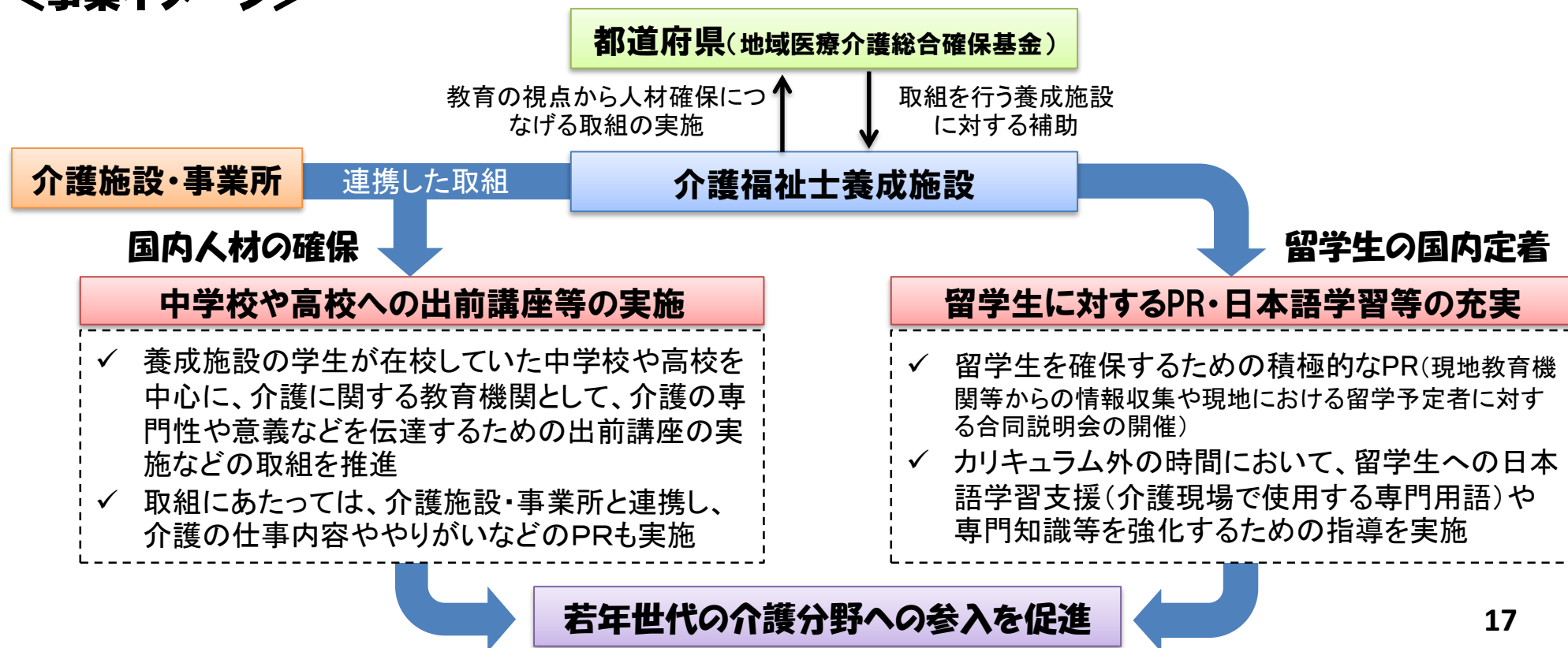
(各年4月1日現在)
注：離職者訓練等を活用した入学者数のうち平成30年度は速報値。

将来の介護サービスを支える若年世代の参入促進事業

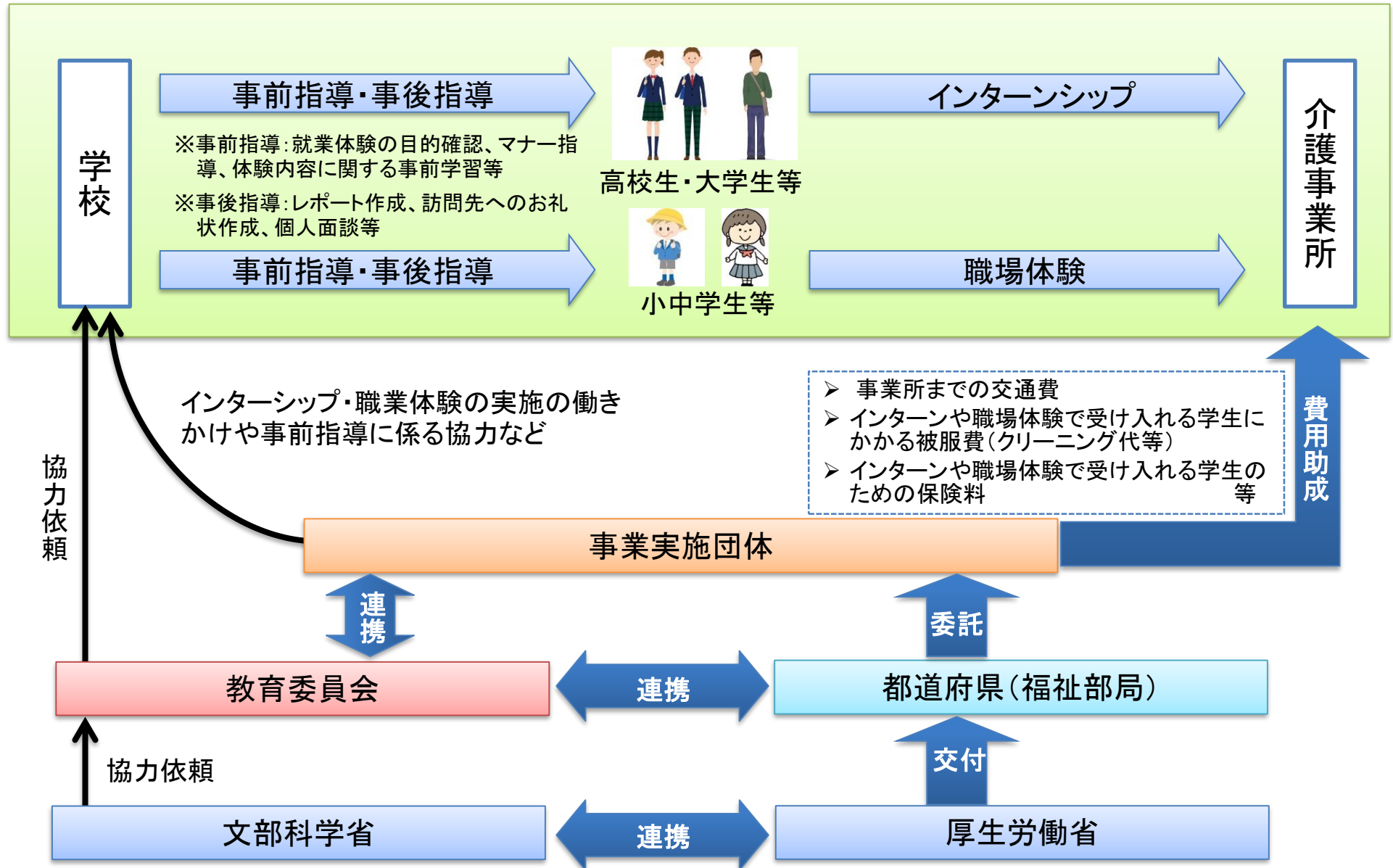
【地域医療介護総合確保基金のメニュー】

- 介護福祉士養成施設では、入学者数が毎年減少してきており、平成28年の定員充足率は44.2%（入学者数：7,835人／定員：17,730人）となっている。
- 当該施設は、介護分野で働くことを希望する若者を介護分野で中核的な役割を担う介護福祉士として養成し、介護分野への参入を促す重要な役割を果たしている。
- こうしたことを踏まえ、介護に関する教育機関である介護福祉士養成施設において、将来の介護現場を担う世代に対する介護の専門性や意義を伝達する取組や、今後増加することが予想される留学生への日本語学習支援等による質の高い人材の養成・確保に係る取組を推進する。

<事業イメージ>



介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進(事業実施イメージ)



文部科学省の主催する「キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡協議会」（令和元年5月28日）及び「中学校・高等学校家庭科担当指導主事連絡協議会」（同年6月25日・7月8日）において、以下の資料を配付し、厚生労働省が行う介護人材確保に関する取組について、改めて周知を図った。

- 1 団塊の世代が後期高齢者になる2025年までに、必要となる介護人材数は、約245万人。今後、毎年6万人程度の介護人材を確保していく必要があり、介護人材確保対策は喫緊の課題です。（別紙1）
- 2 国においては、介護職員の処遇改善等（給与の状況は別紙3, 4）様々な介護人材確保対策に取り組んでいますが（別紙2）、**高齢者の生活を支える介護の仕事は大切な仕事であり、小・中・高の学生を中心とした若年世代等にその理解促進を図ることが重要**と考えています。
- 3 こうしたことから、厚生労働省では、地域医療介護総合確保基金の活用により、**高校生や大学生等の介護事業所でのインターンシップの実施に係る経費**や、**小中学生等の夏休み等を活用した職場体験の実施にかかる経費を助成し、導入を促進**しています。さらに、インターンシップや職場体験活動の実施に当たり、介護事業所と教育委員会等が連携して、**学校がインターンシップ・職場体験に対する事前・事後指導等の働きかけ**ができるよう、各教育委員会等への周知について、文部科学省に対し協力を依頼しました。（別紙5・6）
- 4 平成30年度においては、介護業務の入門的な知識・技術を習得するための研修「**入門的研修**」を創設、各都道府県・市町村で取り組んでいます。（別紙7～12）
介護に関する内容が充実した新学習指導要領の適用を迎える中、「入門的研修」を受講していただくことは、**教員の皆様が介護の仕事について理解を深めていただく絶好の機会**となります。受講された教員の皆様からの声を是非ご覧ください。（別紙11）
「入門的研修」の実施予定については、別紙12のほか、厚生労働省のHPに掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html
※ 都道府県の福祉担当部局に対して、上記4の取り組みを実施する際、教育委員会との連携を図るよう平成30年7月12日に周知。
- 5 **介護福祉士養成施設で就学する際の返済免除付きの奨学金（介護福祉士修学資金貸付制度）**を各都道府県で実施しており、**こうした制度の活用についても進路指導の際に助言していただければと思います**。（別紙13）
- 6 本日、参加されている家庭科担当指導主事の皆様におかれましては、配布させていただく資料についてご理解いただき、**各都道府県管内で実施する家庭科教員向け会議などで、これらについて周知**いただくとともに、**各都道府県の介護人材確保対策担当（※別紙14の連絡先を参照してください。）に管内の介護分野の状況に関する説明の機会を設けていただく**など、特段の配慮をお願いいたします。

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

教員を対象とした介護に関する入門的研修受講者の声

Q：本日の研修会の感想を教えてください。

- ・ 現場の方の声を聞くことができる貴重な機会だった。
- ・ 自分が知りたかった基本的な知識を知ることができた。
- ・ 入門編なのでさらに詳しく知りたいと思った。
- ・ 何故教員がこのような研修を受ける必要が出てきたのか触れて欲しい。
- ・ 強い思いをうかがえ、授業（家庭科）内でエッセンスと活用したい。

Q：本研修を受講し、今後どのように活用していきたいか教えてください。

- ・ 授業（家庭科）での活用。
- ・ 生徒へのキャリア教育、指導のベースとして活用したい。
- ・ 職場体験等に活用したい。

Q：本研修を受講し、介護に関するイメージに変化はありましたか。

- ・ （介護は）大変なイメージが強かったが、やりがいのある仕事だということを強く感じた。
- ・ 研修や資格などのしくみで専門性の向上などが図られていることが分かった。
- ・ 利用者の望みを叶えることを手伝うという考え方に非常に共感を覚えた。
- ・ まだ歴史が浅いのでこれからではあるが、確実に前進していると感じた。
- ・ 一人の人を尊敬して関わっていくことの大切さなどが分かった。
- ・ 介護の具体的な仕事内容を聞いて、マイナスイメージが少し払拭した。
- ・ （介護職員は）ボランティアではないので、有能な方々が続けられる環境を整えば良いと思った。

Q：本事業について、ご意見、ご要望がございましたらお聞かせください。

- ・ 入門的研修の上も受講してみたい。
- ・ こういう研修を増やしてほしい。
- ・ 今回のような内容をぜひ子どもたちに聞かせたいと思った。

介護福祉士修学資金のご案内

介護福祉士の「修学資金」とは

介護福祉士養成施設（養成校を含む。）に在学している方は、卒業後に介護福祉士国家試験に合格することで介護福祉士の資格を取得することができます。

（※）平成29～33年度の卒業者は、試験に合格しなくても卒業年度の翌年度から5年間に限って介護福祉士の資格を有することができます。その5年間の間に試験に合格すれば5年後以降も資格を有することができます。

現在施設に在学中又はこれから在学しようと考え、介護福祉士の資格の取得を目指す皆さまをサポートするため、下記のような「介護福祉士修学資金貸付制度」があります。

▶ 授業料、教材費、交通費、介護福祉士試験受験手数料等の費用

について、在学期間中**月5万円**をお貸しします。その他、入学準備金20万円、就職準備金20万円、国家試験受験対策費用年4万円、生活費加算の加算があります。

▶ 介護福祉士の資格取得後、5年間介護の業務に従事することで、貸付金の**返還が全額免除**されます。

ご利用条件について

介護福祉士養成施設に在学している方で、（１）～（３）のいずれかに該当する方が「介護福祉士修学資金」の対象です。

- （１）貸付を受けようとする都道府県に住民登録をされていて、養成施設卒業後、その都道府県内において介護の仕事に就く予定の方
- （２）貸付を受けようとする都道府県内の養成施設の学生であって、卒業後、その都道府県内において介護の仕事に就く予定の方
- （３）養成施設での修学のために転居をした方で、転居する前年度の住民登録を貸付を受けようとする都道府県にされていて、かつ、卒業後は転居前の都道府県内（貸付を受けようとする都道府県内）において介護の仕事に就く予定の方

返還の免除について

養成施設を卒業した日から１年以内に介護福祉士の登録をおこない、貸付を受けた県内で、５年間、介護の業務に従事した場合等に、貸付金の返還が免除されます。

目 次

I 2015年と2040年の人口構造と人手不足の状況

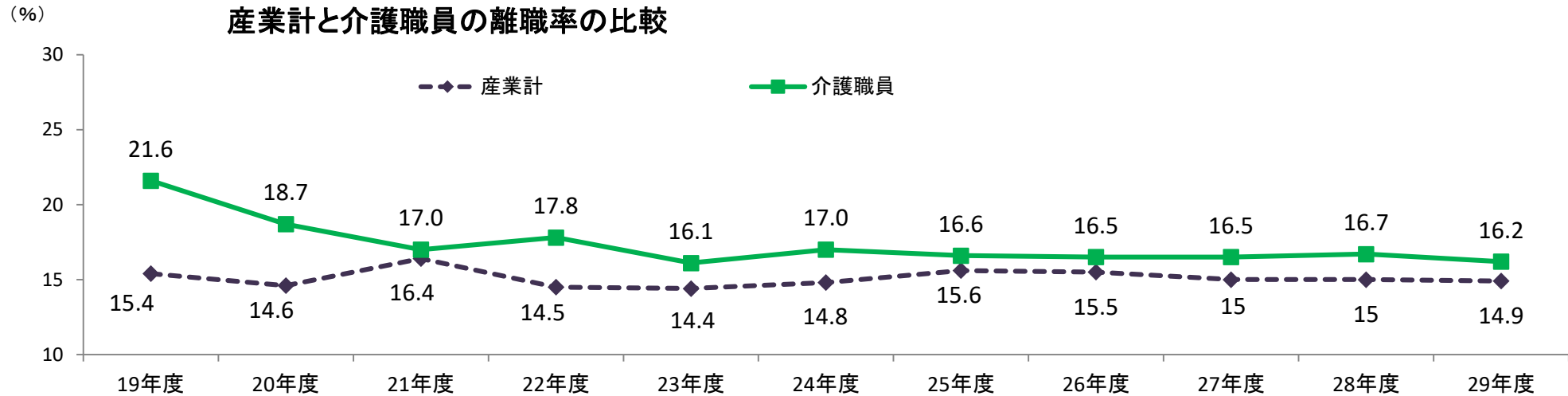
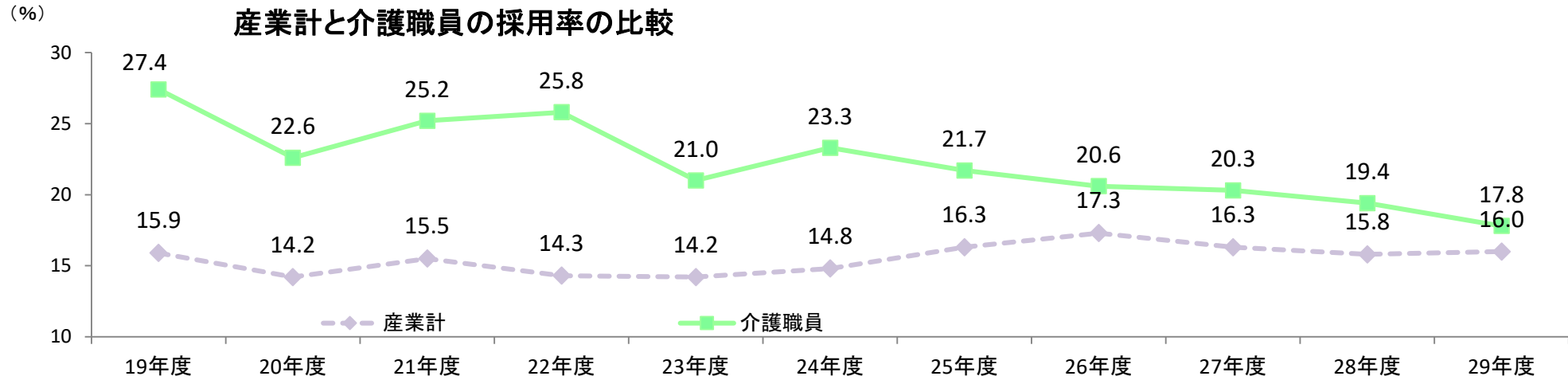
II 福祉人材確保に向けた取組み

～ターゲットごと、横串しの戦略的アプローチ～

- (1) 介護職員の処遇改善（他産業と遜色ない水準へ）
- (2) 多様な人材の確保・育成（潜在的人材の掘り起し）
 - ・ 将来の中核人材たる中高生
 - ・ 離職した介護人材の復職支援
 - ・ 定年後の元気高齢者（アクティブシニア）
- (3) 生産性の向上（新技術への対応）
- (4) メディアによる積極的情報発信（魅力の向上）
- (5) 外国人材の受入れ（新たな介護の担い手）

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が、産業計と比べて、やや高い水準となっている。



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「平成29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「平成29年度介護労働実態調査」

福祉人材センターによる介護人材の復職支援の強化

H29.4.1施行

- 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。

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

25

連携

支援体制強化

ニーズに応じた復職支援

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

離職した介護福祉士等の届出状況

	都道府県	届出者数		都道府県	届出者数		都道府県	届出者数
1	北海道	331人	17	石川県	5,045人	33	岡山県	194人
2	青森県	75人	18	福井県	45人	34	広島県	166人
3	岩手県	174人	19	山梨県	198人	35	山口県	699人
4	宮城県	205人	20	長野県	366人	36	徳島県	38人
5	秋田県	114人	21	岐阜県	715人	37	香川県	34人
6	山形県	290人	22	静岡県	207人	38	愛媛県	100人
7	福島県	151人	23	愛知県	615人	39	高知県	108人
8	茨城県	168人	24	三重県	83人	40	福岡県	364人
9	栃木県	247人	25	滋賀県	450人	41	佐賀県	46人
10	群馬県	135人	26	京都府	218人	42	長崎県	130人
11	埼玉県	739人	27	大阪府	967人	43	熊本県	108人
12	千葉県	308人	28	兵庫県	255人	44	大分県	141人
13	東京都	543人	29	奈良県	152人	45	宮崎県	295人
14	神奈川県	761人	30	和歌山県	143人	46	鹿児島県	576人
15	新潟県	73人	31	鳥取県	70人	47	沖縄県	95人
16	富山県	124人	32	島根県	340人	全国計		17,401人

※令和元年7月末時点

離職した介護人材の再就職準備金貸付事業の概要

介護職としての知識や経験を有する即戦力として期待される介護人材の呼び戻しを促進するため、離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付を行う。（介護福祉士修学資金等貸付制度）

【概要】

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体

【補助率】 定額補助(国9／10相当)



貸付

計画

離職した介護職員

(1年以上の経験を有する者)

2年間、介護職員として継続して従事

【福祉・介護の仕事(介護職員)】

借り受けた再就職準備金の返済を全額免除。



人材確保の加速化

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

○再就職準備金(1回を限度)(貸付額(上限)20万円、一部地域は40万円※)

- ・ 子どもの預け先を探す際の活動費
- ・ 介護に係る軽微な情報収集や学び直し代(講習会、書籍等)
- ・ 被服費等(ヘルパーの道具を入れる靴、靴など)
- ・ 転居を伴う場合の費用(敷金礼金、転居費など)
- ・ 通勤用の自転車・バイクの購入費など (※一部例示)

【他産業の仕事
又は未就労】

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

※一部地域

- ・ 介護職種の有効求人倍率が一定以上の地域であって、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に伴い必要な人材の確保が困難な地域
- ・ 東日本大震災等の影響により、必要な人材の確保が困難となっている被災地域

目 次

I 2015年と2040年の人口構造と人手不足の状況

II 福祉人材確保に向けた取組み

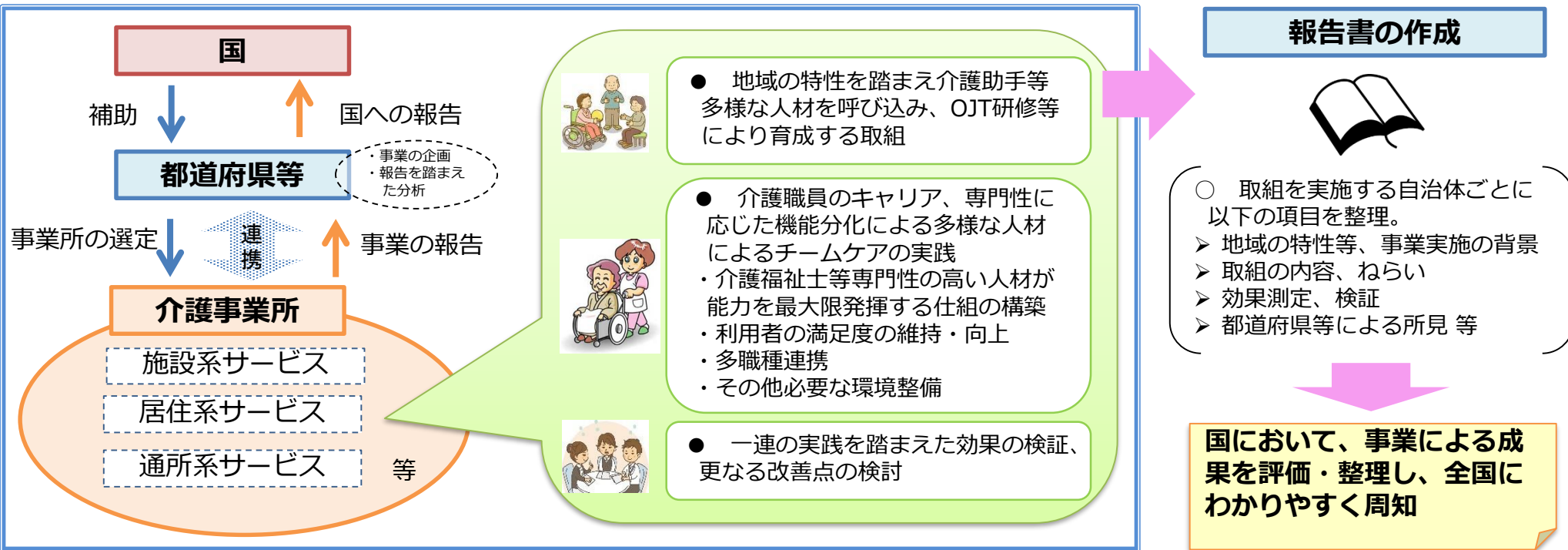
～ターゲットごと、横串しの戦略的アプローチ～

- (1) 介護職員の処遇改善（他産業と遜色ない水準へ）
- (2) 多様な人材の確保・育成（潜在的人材の掘り起し）
 - ・ 将来の中核人材たる中高生
 - ・ 離職した介護人材の復職支援
 - ・ 定年後の元気高齢者（アクティブシニア）
- (3) 生産性の向上（新技術への対応）
- (4) メディアによる積極的情報発信（魅力の向上）
- (5) 外国人材の受入れ（新たな介護の担い手）

介護職機能分化等推進事業（令和元年度新規事業）

- 生産年齢人口の減少が本格化していく中、限られた人材で、多様化、複雑化する介護ニーズに対応するためには、介護職員のキャリア・専門性に応じた機能分化や多様な人材によるチームケアの実践等が必要。
- 介護人材の参入環境の整備、定着促進等を図るため、介護助手等多様な人材の参入を促し、機能分化による介護の提供体制や、地域の事業者間・多職種連携による介護業務効率化等について、先駆的に実施される取組を支援し、その成果の全国展開を図る。

【事業イメージ】



【実施主体】 都道府県、指定都市、中核市、都道府県等が認めた団体

【補助率】 定額補助

【令和元年度予算額】 目) 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 **591,420千円**

**元気な高齢者が支える
超高齢化社会『モデル事業』に
参加しませんか？**

この度、以下の老健施設で、
『モデル事業』として、60歳～75歳くらいの『**介護助手**』人材づくり事業
を行うことになりました。

あなたも、『**介護助手さん**』として老健施設で働きながら、みんなで支える
『**安心できる地域社会**』づくりに参加しませんか？

事業を行う老健施設：小山田老健 みえ川村老健 ちゅうぶ アルテハイム鈴鹿 鈴の丘
いこいの森 あおう やまゆりの里 カトレア

**介護助手
事前説明会**
詳しくは裏面へ

●「事前説明会」の
お申し込みは、
裏面の会場まで。

●事業に関するお問い合わせは
三重県老人保健施設協会「介護助手」づくり事務局
担当：大久保 ☎ 059-245-6677

この「モデル事業」は、消費税を財源とした「地域医療介護総合確保基金」の助成を受けています。

事業のねらい（3本の柱）

1

**介護人材
の確保**

（直接）地域の**元気高齢者**を「介護助手」として導入することで、**介護の担**
い手が増える。

（間接）「介護助手」導入により、介護職
の**労働環境が整備**され、**介護職を専**
門職化することが可能となる。（若者が
あこがれる職業にする。）

2

**高齢者の
就労先**

住み慣れた地域の中で、自分に合った時
間に働ける**新たな高齢者の就労先**が
できる。（年金の足しにも…）

3

介護予防

働きながら介護のことが学べ、介護の
現場を知ることによって、一番の『**介護予**
防』になる。（要介護高齢者の増加の抑
制→保険支出の抑制につながる）

介護職が本来の介護業務に専念！

職場環境の改善

たった1回の新聞折込チラシで会場定員いっぱいの参加となった！

介護助手の分類 **（業務の切り分け）**

2019. 2.14第2回介護
現場革新会議での全
老健提出資料より

資格・年齢・体力・興味 等によって振り分けている

【Aクラス】

一定程度の専門的知識・技術・経験を要する比較的高度な業務
（認知症の方見守り、話し相手、趣味活動のお手伝い等）

※下線部は、「介護助手」業務の最終到達目標とした点

【Bクラス】

短期間の研修で習得可能な専門的知識・技術が必要となる業務
（ADLに応じたベッドメイキング、配膳時の注意、水分補給等）

【Cクラス】

マニュアル化・パターン化が容易で、専門的知識・技術がほとんど
ない方でも行える業務 **（居室の清掃、片付け、備品の準備等）**

場面	Bクラスの周辺作業(例)
起床	①衣類の準備 (本人と一緒に衣類を選ぶ等) ②水分補給 (個別の対象者リストを用いて) ③義歯の洗浄 等
食事	①配茶 (トロミ茶、茶ゼリー含む) ②エプロン着用 ③配膳・下膳 (対象者リスト、食べ残し分の確認) ④トロミ茶・お茶ゼリー作り (対象者リスト) 等
入浴	①入浴衣類の準備 (対象者リストを用いて) ②入浴後の衣類返し (対象者リストを用いて)

「介護助手」 働いた感想(アンケートのポイント)

- ① 入浴準備など手伝いながら、いろいろな利用者さんとお話できること
がとても楽しい。
- ② シーツ交換ばかりで腰や手首が痛くて辞めたくなった。(固定化・マンネリ化)
- ③ 介護職員さんと一緒に働けることがとても良い。若い職員さんから、「いつも
助かります。」と感謝の言葉で、私も役に立っていると感じられる。

Bクラスの事例・・・入浴準備、シーツ交換、食器洗浄



場面	Cクラスの周辺作業(例)
起床	①ポータブルトイレ・尿器等の洗浄、片付け ②フロア換気などの環境整備 等
食事	①エプロンかけ、自助具の用意、おしぼり配り ②テーブルの名札、足置き回収 ③配膳台車の返却 ④テーブル拭き・食後床清掃 ⑤エプロンの洗濯 ⑥自助具洗い・消毒 等
入浴	①風呂に湯を張る ②風呂場の清掃 ③物品補充(シャンプー、石鹸、衛生用品等) ④浴室準備(タオル類、衣服) ⑤タオル類の洗濯・乾燥・片付け 等
その他	①居室の清掃・ゴミ回収 ②手摺拭き ③汚物回収 ④加湿器の水補給 ⑤ポータブルトイレ清掃・消毒 ⑥トイレ清掃・トイレットペーパー補充 ⑦各種物品補充 等

「介護助手」の働いた感想(アンケートのポイント)

- ①75歳になってまだ自分が働けるとは思ってもいなかった。人生に張り合いができた。自分から何かしてやうと思うと楽しみ。
- ②70歳といえども。「まだまだやれる」と自信がついた。少しずつ体も鍛え、これからの社会を支えたいと思うようになった。
- ③78歳、社会に出て再び「働ける」ということの充実感を感じる。
いつのまにか体調も良くなり、ここに働きにくるとで元気をもらえる。



介護入門者ステップアップ支援事業・現任職員キャリアアップ支援事業 (地域医療総合確保基金の令和元年度新規メニュー)

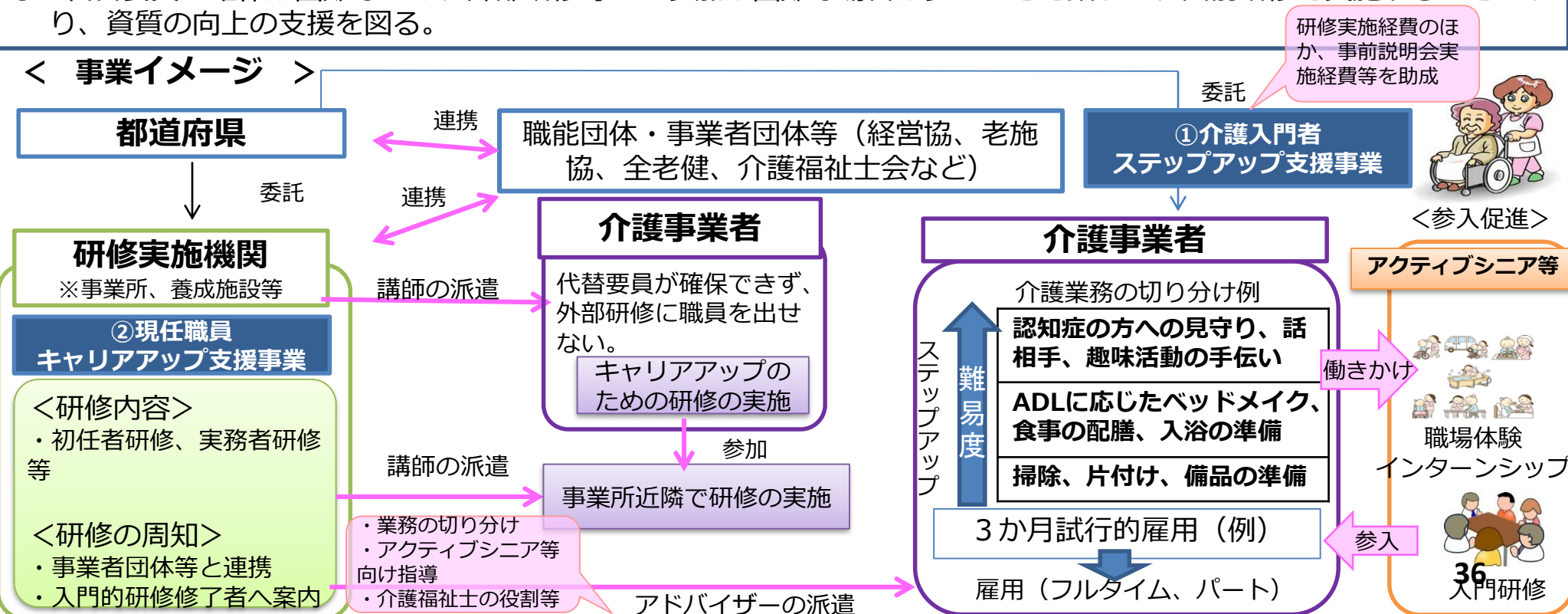
①介護入門者ステップアップ育成支援事業

- 介護人材に求められる機能の明確化やキャリアパスの実現のため、介護職がキャリアに応じて利用者に対するケアや業務に専念できるよう、介護職の役割を明確にし、利用者に直接関わらない業務を多様な人材が担っていけるような取組の推進が求められている。（「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」平成29年10月4日社会保障審議会福祉部会福祉人材専門委員会報告書）
- 平成30年度より、介護に関心を示すアクティブシニア等に対して入門的研修等を創設しており、同研修の受講者等に対して、試行的に介護の周辺業務等を体験（概ね3か月）してもらうことにより、①アクティブシニア等多様な人材の参入促進、②介護職の機能分化・段階的なキャリアパスの実現、③多様な働き方の実現を推進する。

②現任職員キャリアアップ支援事業

- 代替要員の確保が困難なため、外部研修等への参加が困難な場合が多いことを踏まえ、出前研修を実施することにより、資質の向上の支援を図る。

< 事業イメージ >



目 次

I 2015年と2040年の人口構造と人手不足の状況

II 福祉人材確保に向けた取組み

～ターゲットごと、横串しの戦略的アプローチ～

- (1) 介護職員の処遇改善（他産業と遜色ない水準へ）
- (2) 多様な人材の確保・育成（潜在的人材の掘り起し）
 - ・ 将来の中核人材たる中高生
 - ・ 離職した介護人材の復職支援
 - ・ 定年後の元気高齢者（アクティブシニア）
- (3) 生産性の向上（新技術への対応）
- (4) メディアによる積極的情報発信（魅力の向上）
- (5) 外国人材の受入れ（新たな介護の担い手）

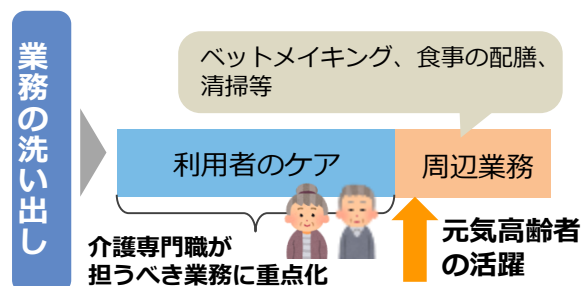
「介護現場革新会議」委員

公益社団法人全国老人福祉施設協議会 会長	石川 憲	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長	木村 哲之
公益社団法人全国老人保健施設協会 会長	東 憲太郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長	本間 達也
公益社団法人日本医師会 会長	横倉 義武	公益社団法人日本医師会 常任理事	江澤 和彦
公益社団法人日本認知症グループホーム協会 会長	河崎 茂子	公益社団法人日本認知症グループホーム協会 副会長	佐々木 薫
一般社団法人日本慢性期医療協会 会長	武久 洋三	一般社団法人日本慢性期医療協会 副会長	池端 幸彦

介護サービス利用者と介護現場のための「介護現場革新 基本方針」

厚生労働省と関係団体が一体となって以下の内容に取り組む。2019年度については、都道府県（又は政令市）と関係団体が協力して、全国数力所でパイロット事業を実施（特に赤字太字部分）。

人手不足の時代に対応した マネジメントモデルの構築



- 介護専門職が利用者のケアに特化できる環境を整備する観点から、**①介護現場における業務を洗い出した上で、業務の切り分けと役割分担等により、業務整理。**
- **②周辺業務を地域の元気高齢者等に担ってもらう**ことにより、介護職員の専門性と介護の質向上につなげる。

ロボット・センサー、 ICTの活用



施設における課題を洗い出した後、その解決のために**③ロボット・センサー、ICTを用いる**ことで、介護職員の身体的・精神的負担を軽減し、介護の質を維持しながら、効率的な業務運営を実現する。
(特に**ケア記録・見守りセンサー等**)

介護業界のイメージ改善と 人材確保・定着促進

介護人材の定着支援

- 結婚や出産、子育てをしながら働ける環境整備
- 定年退職まで働ける賃金体系、キャリアラダーの確立
- 成功体験の共有、発表の実施

新規介護人材の確保

- **中学生、高校生等の進路選択に際して**、介護職の魅力をもっと正しく認識し就業してもらえるよう、**進路指導の教員等への働きかけを強化**
- 定年退職警察官や退職自衛官の介護現場への就業促進

これらの前提として、以下の考え方が基盤となる。

- 介護は、介護者と利用者の関係を基本として、人と人で行われるものであり、介護人材の充実が欠かせない。
- 介護施設においてはチームケアが必須となっていることから、良好な人間関係の構築は極めて重要である。管理職や新人職員に対してはメンター職員が普段から話を聞く等の意思疎通と、丁寧な心のケアが求められる。

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(施設サービス分)における生産性向上に資するガイドライン)

介護サービス事業(施設サービス分)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)

厚生労働省老健局

CONTENTS

この手引きが目指すもの..... P4

CHAPTER

1

業務改善の考え方..... P8

CHAPTER

2

業務改善に向けた改善活動の
標準的なステップ..... P13

CHAPTER

3

事例..... P26

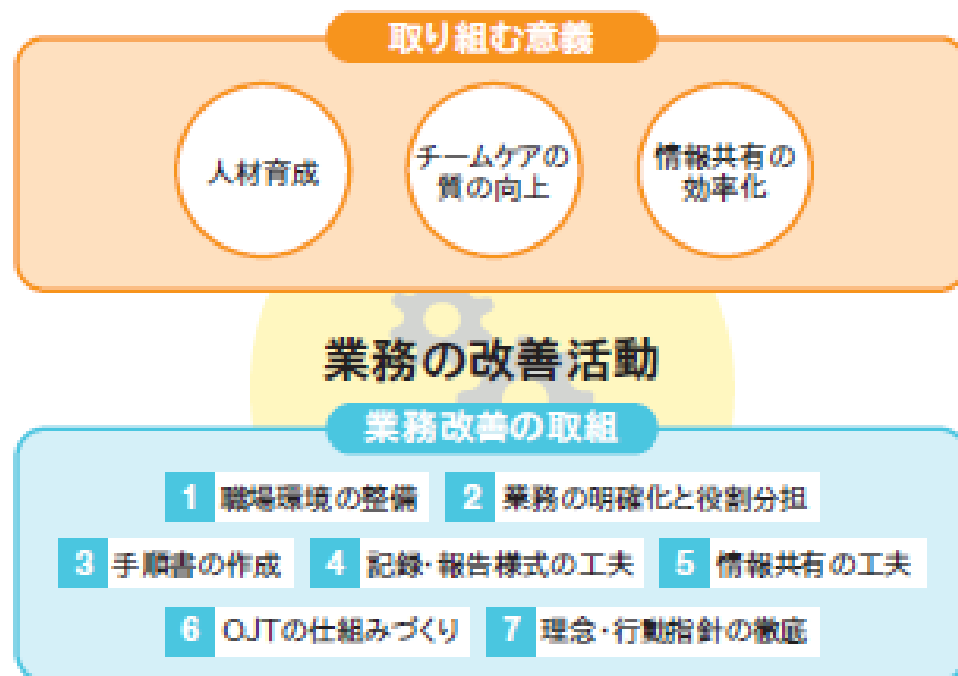
ツール集..... P57

◆「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)」は、
下記ホームページから閲覧・ダウンロードできます。



7つの視点から分類した業務改善の取組

▶介護サービス施設における業務改善の意義は人材育成とチームケアの質の向上、そして情報共有の効率化です。介護サービスにおける業務改善を進める方法として、本手引きでは、7つの視点から取りまとめています。具体的には、日常業務の中からムリ・ムダ・ムラを見つけ解消していく一連の取組です。



本手引きで紹介する事例の一覧

(全8施設、35事例分)

取組	事例番号	課題
1. 職場環境の整備 	01	リーダーが職員に5S活動を行う意味を伝達
	02	5Sの視点から環境整備を行う仕組みを構築
	03	「5Sシート」により職員の気づきを改善
	04	廃棄基準と権限を明確にした文書管理規程を作成
	05	「美観コンテスト」で職員へ美しい職場を意識付け
	06	定量的な基準で運営管理を改善
2. 業務の明確化と役割分担 (1) 業務全体の流れの再構築 	07	業務時間調査により業務を見える化しムリ・ムダ・ムラ（3M）を削減
	08	介護業務を分類して間接業務をアウトソース
	09	継続的に業務の流れを改善する仕組みを構築
	10	多職種が連携し介護職員をサポート
	11	掃除や洗濯などの間接業務にパートタイマーを採用
	12	繁忙時にシルバー人材が活躍
2. 業務の明確化と役割分担 (2) テクノロジーの活用 	13	委員会を設置してロボットの活用方法を検討
	14	テクノロジーの導入・活用を全面的にサポート
	15	排泄の自立支援にテクノロジーを活用
	16	夜間の定時巡視業務の負担軽減にテクノロジーを活用
	17	操作マニュアルを作成してテクノロジーを活用
3. 手順書の作成 	18	ベテラン職員の行う効率的な方法を記載した手順書を作成
	19	各ユニットの一日の業務の流れを記載した手順書を作成

取組	事例番号	課題
4. 記録・報告様式の工夫 	20	業務日誌にヒヤリハットを記入する欄を作成
	21	スマートフォンにより利用者を見守りながら記録を作成
	22	記録システム導入により正確な記録を作成
	23	記録システム導入により転記作業の負担を軽減
	24	ナースコールの情報を記録システムに自動転記
	25	記録システムに入力する内容を定型化
5. 情報共有の工夫 	26	運用ルールを定めてインカムを活用
	27	入浴業務時の職員間連携にインカムを活用
	28	リスク回避にインカムを活用
	29	耳を塞がずに情報を共有
	30	申し送りに記録システムの情報を活用
	31	複数の端末を一台に集約
6. OJTの仕組みづくり 	32	きめ細やかなOJTで人材育成
	33	「気づきシート」により職員の気づく力を養成
7. 理念・行動指標の徹底 	34	研修により理念を浸透
	35	理念を具体化させた言葉を作り上げることでより理念を浸透

目 次

I 2015年と2040年の人口構造と人手不足の状況

II 福祉人材確保に向けた取組み

～ターゲットごと、横串しの戦略的アプローチ～

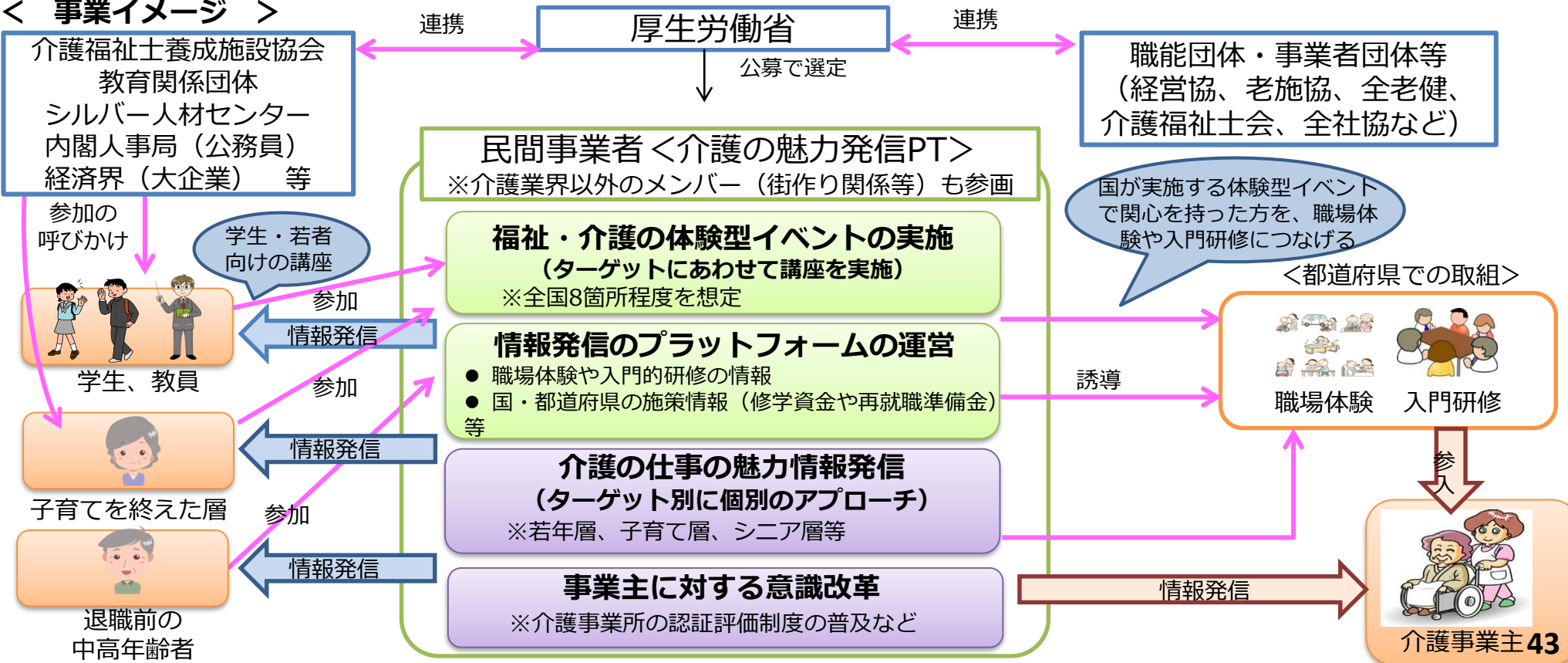
- (1) 介護職員の処遇改善（他産業と遜色ない水準へ）
- (2) 多様な人材の確保・育成（潜在的人材の掘り起し）
 - ・ 将来の中核人材たる中高生
 - ・ 離職した介護人材の復職支援
 - ・ 定年後の元気高齢者（アクティブシニア）
- (3) 生産性の向上（新技術への対応）
- (4) **メディアによる積極的情報発信（魅力の向上）**
- (5) 外国人材の受入れ（新たな介護の担い手）

「介護のしごとと魅力発信等事業」の推進

【令和元年度予算額】684,274千円

- 平成30年度に実施した介護の仕事の魅力発信のための福祉・介護の体験型イベントの実施に加えて、①若年層、②子育てを終えた層、③アクティブシニア層に対して、それぞれ個別のアプローチにより、介護のイメージ転換を図る。
(ターゲット別アプローチの例)
 - ・若年層：新卒者向け就職フェアなどで、介護の専門性や魅力、働き方の多様性「残業が少ない」等
 - ・子育てを終えた層：介護の専門性や魅力、働き方の柔軟性「親の介護に役立つ」等
 - ・アクティブシニア層：経済界等と連携し、退職前の中高年に対して、介護の専門性や魅力、社会的重要性「介護される側からする側へ」等
- 併せて、事業主に対しても、例えばワークライフバランスの重要性をはじめ、介護事業所の認証評価制度の普及など、介護業界内の意識改革を図る。

< 事業イメージ >



介護の仕事魅力発信等事業（１）福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業

採択事業者：株式会社サンケイビルテクノ

■プロジェクトコンセプト

すでに「4人に1人以上が高齢者」という時代に突入。介護・福祉の問題は、今後誰もが日常で関係してくる身近な問題です。なんとなく「大変そう」というイメージがありますが、介護・福祉の仕事の内容や、援助の方法は多種多様で意外と知らないことだらけ。だからこそ、介護・福祉の“いま”を正しく知り、みんなで“これから”を「あかるく・前向きに・自分ごと」として考えることが大切なのです。



介護・福祉の“いま”を正しく知り、みんなで“これから”を
「あかるく・前向きに・自分ごと」として考えよう。

■実施内容

主にフジサンケイグループの豊富なイベント実施ノウハウと番組制作力を最大限に活用。多くの方が参加する大型イベント等に参加するだけでなく、介護・福祉について学べるテレビ番組を制作・放送します。介護施設や関連会社等にタレントや学生らが赴き、介護・福祉にまつわる様々な体験をする姿を収録し番組化することで、イベント参加者以上のターゲットにも情報を届けます。また、読売新聞社の情報サイト「ヨミドクター」を有効に活用し情報集約・発信をおこないます。

本事業の実施要綱

有識者による委員会の組成

体験イベントの実施

周知のためのパブリシティ・PR

効果測定～報告書提出

有識者による委員会の組成

1

著名人・有識者
による
PRチームの作成

プロジェクト全体のPR部隊は、介護・福祉の仕事経験者やタレント、介護の現場で活躍されている有識者を中心にメンバーを構成します。



俳優
要潤さん



介護福祉士・モデル
上条百里奈さん



上智大総合人間科学部
・准教授
藤井賢一郎先生

※その他番組出演メンバーも交渉中です・*番組露出は著名人(タレント)のみです

施設・学校・企業取材&体験イベント

2

a

PRチームのメンバーと一般参加者が実際に介護・福祉の現場に赴き、様々な体験をする様子を撮影します。同時に実際に介護の現場で様々な取り組みを行っているキーパーソンの方等に取材やインタビューを行うことで、介護の「いま」を正しく切り取ります。

大型イベント

2b

大型イベントには、国内外のメディア180媒体が集まり、出演者・来場者などのべ100万人が一斉に媒体・SNS等で情報発信を行う国内最大級のファッションイベント「TOKYO GIRLS COLLECTION 2019 AW」を予定しています。

PRイベント

2c

介護や福祉に関連したイベントに相乗りし、PRスペースを設けて今回のプロジェクト・番組の告知を行います。PRスペースにはタレントの等身大パネルなど用意しリーフレット等を配布します。

周知のためのパブリシティ・PR

3

パブリシティ
PR

フジサンケイグループ、読売新聞社を中心とした各種メディア・媒体を駆使しプロジェクトの広報を行います。また、各メディアにリリースを発信し、パブリシティの獲得も目指します。また特設サイトを制作・番組のアーカイブや取り組みのニュースライブラリ等関連情報を集約し、他事業で制作されたサイト等のリンクも設置し誘導します。サイト設置は月間1200万PV超の「ヨミドクター」を予定。フォロワー数約7万人のtwitterなどのSNSも活用し情報を拡散します。

テレビ番組の制作

4

テレビ番組

「介護のしごと魅力発信」をテーマにBSフジ番組 25分枠として制作・放送します。
番組は全体で5回を制作し放送。有識者様のご意見もお伺いした上で各回ごとにテーマを設定。
番組はメインキャスト(ストーリーテラー)によるテーマの紹介、タレント・有識者・一般参加者による体験イベントの様子等をまとめたVTRを観ながらのスタジオテマトーク、TIPSコーナーで構成します。



効果測定～報告書提出

5

実施報告書
の作成

体験イベントの参加者、番組視聴者・WEB視聴者それぞれにアンケート調査を実施。
本プロジェクトに参加したり番組を視聴する前後でどのような意識の変化があったかを報告書としてまとめご報告します。

介護の仕事魅力発信等事業（２）福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業

採択事業者：株式会社朝日新聞社

福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業

◆ プロジェクト基本方針



コンセプト

一般生活者を 主なターゲットに

介護職以外の一般生活者をターゲットとし介護職への理解を深めます。

守りと攻めの 両輪

新規人材獲得と離職防止の両観点からイメージ向上、ブランディングを図ります。

世代横断的 アプローチ

幅広い層が介護を身近に捉え、社会全体で関わりを持てるよう理解促進に努めます。

企画概要

クロスメディア広報

世代横断型、世代別に適切な媒体で介護の魅力を伝える

インター
ネット

SNS

動画

新聞

TV

雑誌

イベント

効果・成果

幅広い世代が「福祉・介護」に対し理解と共感を深めるとともに、
新規人材確保や社会的な支援のすそ野拡大、
介護職の離職防止・意欲向上にも貢献いたします。

◆ 全体像 ―クロスメディアによる世代横断的な普及啓発の実現―

本事業では、若年層からシニア層まで幅広い年代に適切な媒体でアプローチをすることで、社会全体が持つ介護に対するイメージの底上げを図る世代横断的な展開を目指しています。その実現のため、対象者像に応じて複数の媒体（後掲）を活用・連動させ、多様なコンテンツを適切な体裁（活字・映像等）で発信いたします。



◆ プロジェクトサイト構築・世代別セグメントメディアとの連携・情報発信

朝日新聞社が運営する6つの世代別セグメントメディアでそれぞれのメディア、ユーザーにあった切り口で「介護のしごとの魅力」をPR記事配信。それぞれのメディアで発信するとともに、新たに構築するプロジェクトサイトでも発信します。プロジェクトサイトは、オフラインメディアで展開するコンテンツも収録するとともに、プラットフォーム（国や都道府県の施策情報の発信を行うための窓口サイト）とも連携します。



6種類のセグメントメディア

各メディアユーザー層にマッチした、介護に関する記事を制作・掲載

プロジェクトの特設サイトに
取りまとめ

プロジェクトWEBサイト

<https://www.asahi.com/ads/kaigo/>（仮）

国・都道府県プラットフォーム



リンク
コンテンツ連携

オフラインメディア・イベント



コンテンツ収録

◆ オフラインメディア・次世代媒体の活用・啓発セミナーの実施

若年層から高齢層まで、多様な立場やスタイルで「介護」に関わる「介護のしごと」の現場とそれぞれの「魅力（やりがい）」を取材、広く一般生活者に共有する特集を各媒体・イベントで広く発信します。幅広い世代に知名度のある著名人の出演等で効果を高める工夫をします。

新聞

朝日新聞

企画広告の連載

雑誌

AERA

タイアップ特集の掲載

テレビ

**あなたのハートに
A BS朝日 5**

特別番組の放映

次世代媒体

朝日中高生新聞

将来世代への啓発・教育機関での広報活動

普及啓発セミナー

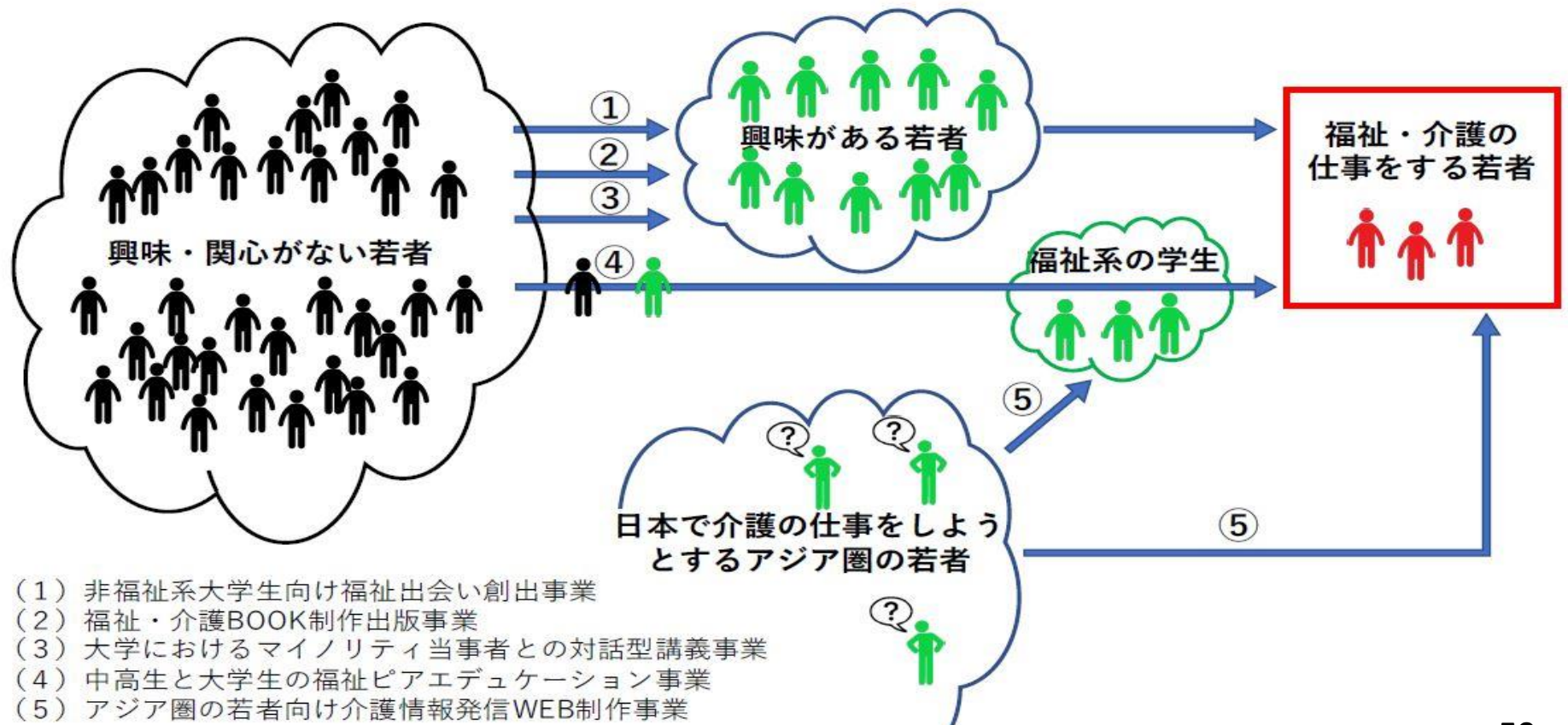
**Re3
人生発見
FESTIVAL**

アクティブシニアを招く大型イベントでの啓発セミナーの実施

介護の仕事魅力発信等事業（３）ターゲット別魅力発信事業（若年層向け）
採択事業者：一般社団法人FACE to FUKUSHI

ターゲット別魅力情報発信事業（若年層向け）：事業実施イメージ図

福祉・介護に興味関心のない若者、
介護の仕事をしようとするアジア圏の若者などに対して
アプローチをすることで、福祉・介護の仕事をする若者を増やしていきます。



ターゲット別魅力情報発信事業（若年層向け）：事業概要 1

一般社団法人FACE to FUKUSHI、社会福祉法人福祉楽団、東京藝術大学の3団体でコンソーシアムを組み、下記の5つの事業に取り組んでいきます。

（1）非福祉系大学生向け福祉出会い創出事業（FACE to FUKUSHI）

本事業では、福祉系大学以外の学生で、福祉と親和性の高い領域（農業、まちづくり、教育、経営、心理など）に関心ある大学生に向けて、福祉の仕事の可能性を認知する機会を提供し、福祉・介護領域の業界でも自らの関心領域に取り組める可能性を認知してもらいます。

（2）福祉・介護BOOK制作出版事業（福祉楽団）

紙媒体としての雑誌、論考集を制作することで、洗練されたビジュアルを可能とし、ネットにはない記事や一過性ではないコンテンツを社会に流通させることが可能になります。また、紙媒体のほうが社会的に信頼されやすい傾向にあります。そうしたことをふまえて、次の出版物を制作しそれらを活用した事業を展開します。

ターゲット別魅力情報発信事業（若年層向け）：事業概要2

（3）大学におけるマイノリティ当事者との対話型講義事業（東京藝術大学）

マイノリティ当事者が、大学に直接赴き、学生と対話型の講義をすることで、マイノリティへの理解や、福祉の仕事の重要性を、身を持って感じられる機会をつくれます。

（4）中高生と大学生の福祉ピアエデュケーション事業（FACE to FUKUSHI）

福祉・介護の現場で活動している大学生が、少し年下の中高生に福祉教育を行うピアエデュケーションを実施します。大学生自身の福祉に対する学びを深めると共に、身近な存在からの授業を行うことで中高生の福祉・介護に対する理解を深めます。

（5）アジア圏の若者向け介護情報発信WEB制作事業区分（福祉楽団）

経済連携協定や技能実習生などの制度を活用して日本で働くことを考えているアジア圏の若者が基礎的な情報収集ができるWEBサイトを制作、運用します。

介護のしごと魅力発信等事業

ターゲット別魅力情報発信事業＝「子育てを終えた層向け」



■事業目的

ターゲット層である「子育てを終えた層」に、介護の仕事の現場の声や、やりがいなどの情報をメディアグループとしての機能を活かし積極的に**情報発信**します。

同時に、ターゲット層（子育てを終えた層・終える層）が集まる**イベント**（※親と子の介護職体験の場など）を開催し、情報訴求や調査なども首都圏と関西圏で開催します。

■企画委員会

有識者による企画委員会を設置し、プロジェクトの方向性や各施策に対する意見を聞きながら進めます。

- 牧野篤委員（東京大学大学院教授・社会教育学）
- 井上由起子委員（日本社会事業大学教授・福祉経営・介護保険事業）
- 植松巧之委員（一般社団法人全国介護付きホーム協会 事務局長）
- 高瀬比佐子委員（未来をつくるkaigoカフェ代表）
- 西上ありさ委員（studio-L）

弊社のプロジェクトに関連し、皆さまからの情報発信、イベントでの連携、ご提案などありましたら、下記までご連絡下さい。
また、介護サイト「～から」での情報発信なども検討します。

産経新聞社 新プロジェクト本部 介護プロジェクトチーム 担当：赤崎、桜井、箱山
〒100-8077東京都千代田区大手町1-7-2 電話：03-3243-8511 E-mail：caregiving@sankei.co.jp

介護サイト ケアするウェブマガジン「～から CARA CARA」



<Webサイトコンテンツ案>

- ・ニュース解説
- ・インタビュー(介護福祉士、事業所)
- ・事業所訪問
- ・コラム
- ・ゆうゆうLifeの過去記事
- ・働きやすい介護事業所
＝認証評価制度と事業所別評価
- ・ネットで介護のお勉強
＝都道府県連携イーラーニング※リンク集
- 厚生労働省人材確保専門ページ
- 各事業者団体リンク

■イーラーニング機能

Webで介護の基本が学べるイーラーニングの仕組みを東京都監修により構築中



■動画コンテンツ

ターゲット層が注目するような人気脚本家による、「介護の仕事」が見える動画コンテンツを制作し配信

■マンガ

ターゲット層に好まれそうな若手漫画家による介護職のマンガを制作しネット配信



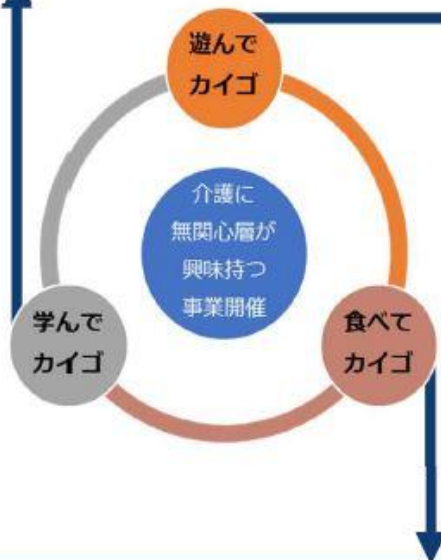
介護の魅力を伝える各種イベントの開催

■介護施設ツアー(首都圏/関西圏)

バスツアー

※12月～3月(複数開催予定)

産経新聞や産経ニュース
各メディアなどで告知し
介護施設への見学・体験
ツアーを開催します。



■親と子供の介護体験 ※もしくは子供イベントでの親への介護職PR

=A: 親と子が集まる場で「介護の仕事魅力PR」※既存イベントで展開

=B: 介護の日『親と子の介護体験DAY』(仮称)を開催し介護の仕事PR



親向けの介護のしごとPRの場面を設けます

●A = 既存イベントとの連携

①東京「親子参加教育イベント」

= 親と子供の向けイベントで、親を集め介護の仕事の魅力をPRします。

※9月29日(予定)

②大阪「船場まつり」(主催: 産経新聞社)にて

「親と子の介護体験」開催します。※10月4日、5日、6日

●B = 全国の施設と連携しての展開(案)

「介護の日」がある11月に「親と子の介護体験DAY」を開催。各施設で体験会を開催していただきその模様を弊社介護サイトで写真などで紹介、集まった親たちに介護の仕事の魅力をPRします。

※どのように開催するかなどの詳細は今後関係団体様とご相談



■介護食! 体験&介護職PR

= 食イベント、女性向けイベントと連動し、介護食×「介護しごとの魅力」をPRします

11月1日～3日東京「ドリーム夜さ来い祭り(台場)にて介護食+介護の仕事魅力PR

11月14日～17日東京「さかな祭」(日比谷公園)にて介護食+介護のしごと魅力PR

※上記イベントに関しては現在詳細詰めており、別のイベント等に内容変更する場合があります。



介護の仕事魅力発信等事業（５）ターゲット別魅力発信事業（アクティブシニア層向け）

採択事業者：PwCコンサルティング合同会社

事業の目的と実施概要



本事業では、人手不足問題が深刻な介護業務への新規雇用創出に向け、就労意欲のあるアクティブシニア層をターゲットとした「介護しごとの魅力発信イベント」を開催、「アクティブシニア層を介護のしごとへ誘導するプログラム・メッセージ」を工夫する形で発信し、その有効性を検証することを目的として実施します。

事業名： 介護のしごと魅力発信等事業『アクティブシニア層向け魅力情報発信事業』
実施事業者： PwCコンサルティング合同会社
実施期間： 令和元年6月～令和2年3月

【本資料に関するお問合せ先】

PwCコンサルティング合同会社 公共事業部

千葉 電太：090 9846 6934 田村 亘：080 4192 8296
jp_cons_mhlw_active_senior@pwc.com

1. 本事業の目的

少子高齢化、平均寿命の延伸により「人生100年時代」とされる中、シニア層が活躍できる社会の創造が求められている。シニア層の労働参画は、我が国の人手不足問題解決に向け重要な役割を果たし、特に課題感が強い業種や地方においては、大きな追い風となることが期待される。

人手不足が深刻な介護業においては、今後一層の増加が見込まれる介護需要を満たすために、新たな介護人材の確保が求められているものの、いわゆる「身体的、精神的にきつい」といったネガティブなイメージもあり、他業界と比べ、人材確保が難しいといわれている。

そこで本事業では、「アクティブシニア層を対象に、介護のしごとに対する理解促進・イメージアップのための体験型魅力発信イベントを全国で開催」する。イベントは、「からだ測定」（興味、体力、処理力等の計測）から始まり、結果に基づいた「向いている介護業務」の提示、しごとの体験、介護職の求人情報紹介の流れで実施し、介護のしごとについての誤解払拭とともに、「やってみよう」という意識醸成を狙う。

また、イベントによるアクティブシニア層の意識・行動変化を分析し、就労意欲向上及び介護現場への誘導を目的とした魅力発信方法の効果を実証する。

2. 本事業概要

1. 企画委員会の設置

- ✓ 現実に即し、目付訴求性の高い効果的な内容とすべく、その方針・内容などについて有識者からご意見を頂戴し、事業に活かす。
- ✓ 当該魅力発信イベント等の企画内容の検討に加え、事業効果の検証方法、情報発信媒体（広報、プロモーション含む）や、その他の成果物（イベント企画・運営マニュアル、事業成果報告書）の内容検討を行う。

2. イベントの企画・実施

- ✓ アクティブシニア層への介護のしごとの魅力発信や意識変容を目的として、体験型・参加型イベントを開催する。
- ✓ イベントは計8回程度を、前半（8月～10月ごろ）と後半（11月～1月ごろ）に分けた2サイクルで実施する。
- ✓ 前半の振り返りで得られた反省を後半のイベント開催に活かす。全イベント終了後には、効果の振り返りを行い、効果的な訴求方法・アプローチ方法を分析する。

3. イベント企画・運営マニュアルの作成

- ✓ 今後各地方自治体等が介護人材確保に向けた同様のイベントを行う際に、参考に資する資料となることを目的として、本事業により得られた、介護しごとの魅力発信に向けた効果的なアプローチに対する示唆を、イベント企画・運営マニュアルとして取りまとめる。

イベントのコンセプトと開催場所

イベント開催にあたっては、コアターゲットへの訴求・集客のしやすさや効果を踏まえ、①「介護」をキーワードにしたイベントと、②「健康・アクティブなしごと」をキーワードにしたイベントの2つを企画しています。コンセプト毎にイベントの内容を工夫し、イベントの参加を通じて意識・行動変容を起こしてもらい、介護のしごとに関わってもらえるよう誘導できればと考えています。

コンセプト	想定プログラム (順不同)	開催地域(案)	開催場所(案)
① 「介護」推し	1. 介護セミナー、介護相談ブースなどで介護 に対する理解促進 2. (1の中で「介護のしごと」やアクティブシニアが働きやすい職場、認証制度などを紹介) 3. からだ測定を通じて、強み・興味に沿って向いている仕事として「介護のしごと」を紹介 4. 介護のしごと体験や展示物を通じてより具体的なイメージを醸成	京都 東京 (町田・相模原)	身近な問題として介護に関心のある人が集まる場所 ・市役所 ・介護施設 ・病院 など ※ 優良な介護事業者のご協力を得ることで実施
② 「しごと」・ 「健康」推し	1. 「健康チェック」「向いていること発見」などの 名目でからだ測定を実施 2. しごとセミナーにて、アクティブシニアが活躍しやすい/働きやすい職場事例を紹介 3. (1.2の中でできる・向いていることとして「介護のしごと」を紹介) 4. しごと相談ブース、サークル活動告知など、参加後の介護現場への誘引のきっかけを示す	広島 山形	健康・アクティブな生活維持や誰かと何かをすることに意欲的な人が多く集まる場所 ・公民館 ・フィットネスジム など
ふらっと 参加	1. 「寄席」や「(孫向け)キャラクター呼び込み」等、足を止めてもらうため目玉の催し物 (介護/しごとと無関係なもの可)と絡めた集客 2. からだ測定や介護ロボット体験など誘引策の中でも比較的キャッチーなプログラムを実施 3. そこで介護のミニセミナーなど、目玉の催し物 で滞在する間や前後に介護のしごとを紹介	11月～12月 の開催に向け 検討中	シニア層の生活圏内で、集まりやすい場所 ・イオンモール ・地域のお祭り・イベント

当日開催プログラムの案	
からだ測定	「しごと体力」、「しごと処理能力」等、自身の心身の特徴を可視化して「働くこと」を考えるきっかけを作り、就労意欲の向上や介護現場への誘導を支援
介護・しごと相談ブース	上位認証を受けている(受入態勢や業務の切り分けが効果的に図れている)介護事業者団体や行政の福祉支援センターによる1対1の相談会を開催
介護・しごとセミナー	上記のような優良なアクティブシニアの活躍を行っている介護事業者団体による「介護セミナー」、地域の就職支援団体による「しごとセミナー」を開催
体験型イベントブース	「VRを活用した介護体験」「パワースーツを用いた介護体験」といった最先端のテクノロジーを用意
介護ロボット展示	ICT、介護ロボットを活用した事業所の取組等を紹介
働き方事例展示パネル	介護現場で実際に従事するアクティブシニアの職務内容、勤務条件や現場の生の「声」を紹介

介護の仕事魅力発信等事業（6）ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け） 採択事業者：PwCコンサルティング合同会社

1. 「CHANT介護事業者の採用・人材育成力向上プロジェクト」コンセプト ターゲット別魅力情報発信事業（介護事業者向け）

多くの介護事業者が人材不足を課題に挙げている※。この課題に“ちゃんと”向きあい、解決に向けたアクションを行うきっかけになってほしいという応援の気持ちも込めて、本プロジェクトを「CHANT」と命名。
「CHANT」では、介護事業者の採用・人材育成力向上を目的とした研修等を推進し、介護事業者の人材確保をサポート。



ちゃんと人材採用して、ちゃんと人材育成しよう！

なかなか採用が上手くいかない。人が入ってもすぐに辞めてしまう。
目の前の介護に精一杯で、組織の課題は後回し。
ただ、そうも言ってもらえない時代が来た。
人材不足が社会全体に広がり、激化していく人材獲得競争。
介護の世界でよい人材を採用し、育てていくことは、ますます難しい。
でも、私たちが諦めてしまったら、たくさんの笑顔と暮らしが失われてしまう。

挑み続けるか。歩みを止めて諦めるか。
挑むと決めた介護事業者の採用・育成を応援するプロジェクト
CHANT が、はじまります。

今こそ、人材採用と人材育成に **ちゃんと** 向き合い、共に高めあっていこう。

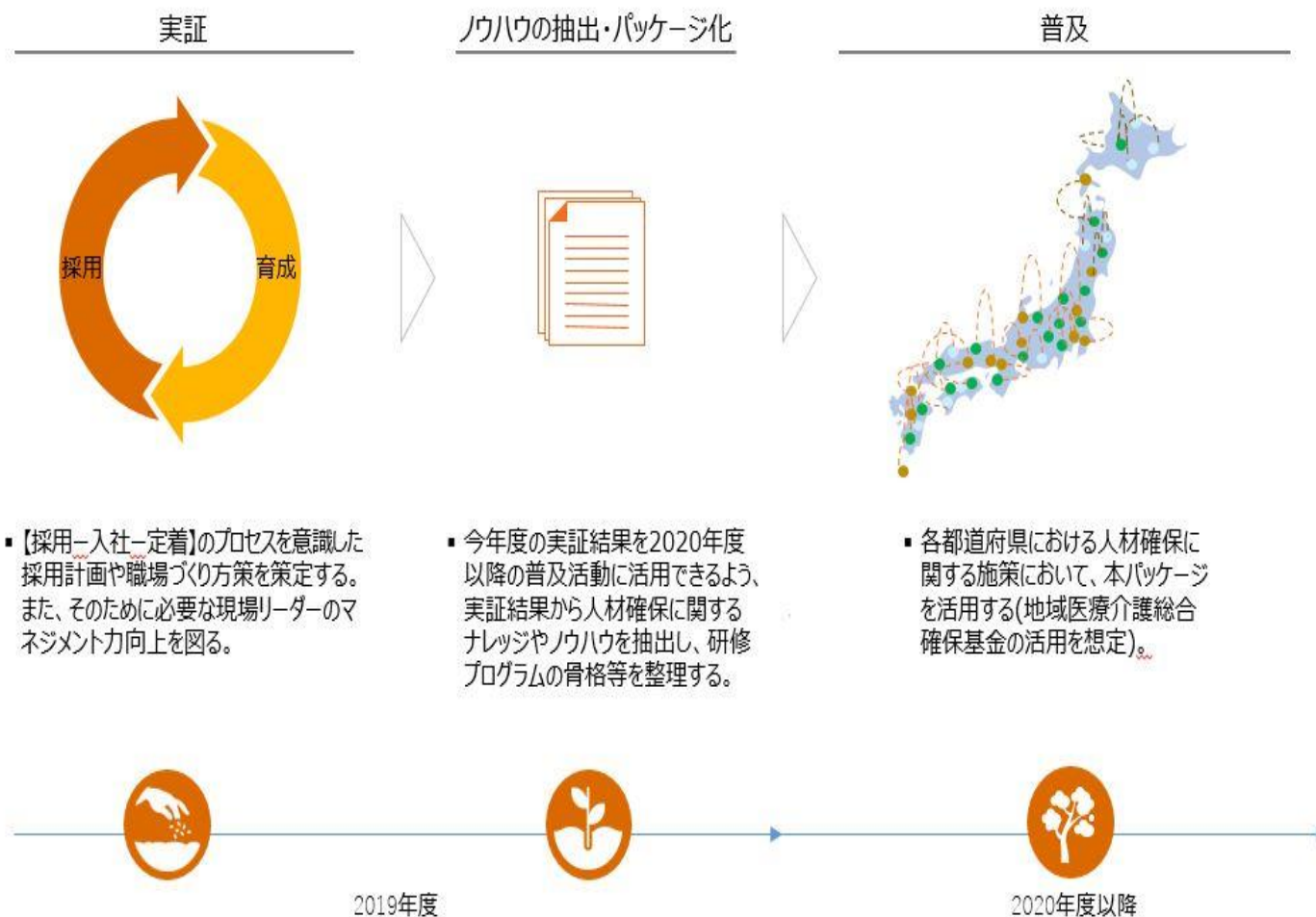
※介護事業所の67.2%が「従業員の不足感」を持っており、その理由として89.1%が「採用が困難である」を挙げている。

（出所：公益財団法人 介護労働安定センター「介護労働の現状について（平成30年度 介護労働実態調査の結果と特徴）」）

採択事業者：PwCコンサルティング合同会社

2. 「CHANT介護事業者の採用・人材育成力向上プロジェクト」の狙い

今年度は採用・育成に関する研修等を実施し、その結果(ナレッジやノウハウ等)をパッケージ化して、2020年度以降、都道府県等との連携により、今年度の成果をAll Japanの体制で普及させることで、日本全国の介護事業所において人材の確保につながることを目指す。



3.採用・育成に関する研修内容

1)採用実践力向上プログラム

経営者・採用担当者を対象に、全5日間(1日5時間)のプログラムを全国4カ所(東京、大阪、石川、福岡)で、9月～12月に実施。

2)マネジメントスタンダードプログラム for Kaigo

ミドルマネージャーを対象に、全1日間(6時間)のプログラムを全国10カ所(北海道、宮城、福島、東京、岐阜、大阪、岡山、熊本、沖縄(本島、石垣))で、10月～12月に実施。

1)採用実践力向上プログラム

【As-Is】



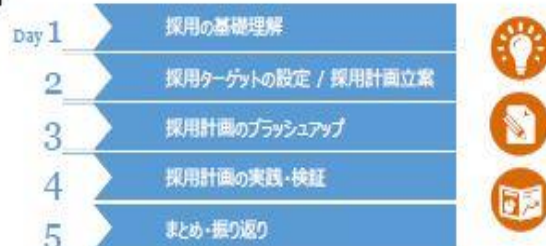
- ・初めて採用に携わるため、何を進めていいかもよく分からない
- ・過去のやり方に沿って採用活動しているものの、なかなか成果が上がらない
- ・今まで行き当たりで行ってきた採用活動を戦略的に実施したい
- ・事務所の採用力を高めたいけれども、何を变えればよいかわからない
- ・チーム全体で採用力を強化し、目標を達成したい

【To-Be】



- ・採用活動の基礎的な知識・視点が理解、習得できている
- ・自社の目標や課題に即した採用計画力・実践力が向上し、実際にターゲットに即した採用計画を立案し、実行(または実行する準備)ができている
- ・【採用→入社→定着】のプロセスを意識した新規職員が定着・活躍できる職場づくりができている

【プログラム内容】



運営会社 株式会社Join for Kaigo

2)マネジメントスタンダードプログラム for Kaigo

- ・慢性的な人手不足や介護未経験者の新規就労等から、管理職が現場に入ることが多くなり、チーム作りや職員の育成等の希薄化が進んでいる
- ・外国人など多様な人材が介護現場で働くようになってきており、マネジメントの複雑性や難易度が高まっている
- ・多様な介護・福祉ニーズに対応することが求められているほか、介護も新しいテーマへの取り組みや将来につながる戦略が必要となってきた

- ・コミュニケーション方法の理解による、スタッフ定着率の上昇、トラブルなどの未然防止がはかっている
- ・心理的安全性のある職場形成により、働きたい、紹介したいと思える環境づくりができている



運営会社 株式会社シルバーウッド

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

概要

(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)

- 「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、
 - ① 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
 - ② 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	・ 明確な給与体系の導入 ・ 休暇取得、育児介護との両立支援 ・ 業務省力化への取組	・ 給与支給基準、昇級基準等の策定、周知 ・ 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 ・ ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策
新規採用者の育成体制	・ 新規採用者育成計画の策定、研修の実施 ・ OJT指導者、エルダー等へ研修実施	・ 新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定 ・ OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施
キャリアパスと人材育成	・ キャリアパス制度の導入 ・ 資格取得に対する支援	・ 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 ・ 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 ・ 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
その他	・ 事業所の運営方針の公表、周知 ・ 多様な人材の職場環境の構築 ・ サービスの質の向上に向けた取組	・ 事業所の理念や基本方針などサービス提供への考え方の公表 ・ 障害を有する者や、外国人材等の働きやすい職場環境構築 ・ 事故・トラブル対応のマニュアル化、第三者評価の受審

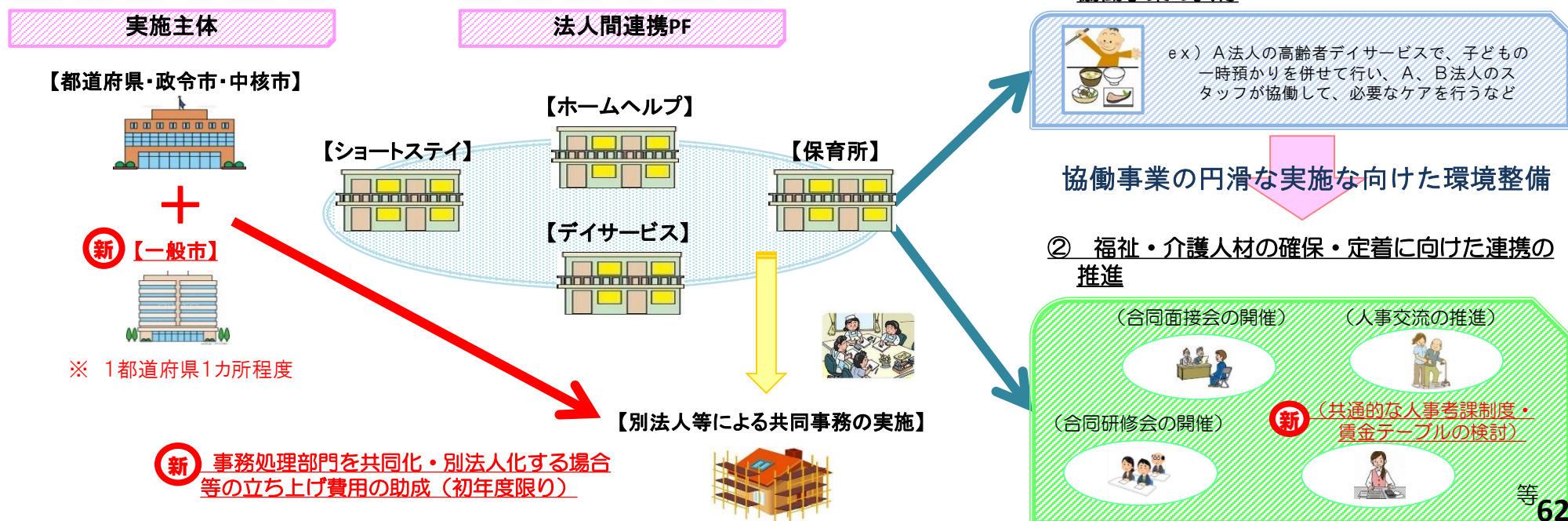
「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」の拡充

【要旨】

〔 令和元年度予算額：1,228,180千円（627,900千円）（（目）生活困窮者就労準備支援事業費等補助金） 〕

- 小規模法人においては、地域貢献のための取組を実施する意欲があっても、職員体制の脆弱性などから、単独でこうした取組を実施することが困難な状況がある。
- 特に社会福祉法人においては、法人の規模にかかわらず、「地域における公益的な取組」の実施が責務化されている。
- このため、こうした課題に対応し、小規模法人であっても地域貢献のための取組を円滑に推進できるような環境整備を図る観点から、複数の小規模法人等が参画するネットワークを構築し、ネットワーク参画法人のそれぞれの強みを活かした地域貢献のための協働事業を試行する。
- また、協働事業の円滑な実施に向け、ネットワーク参画法人の職員に過度な負担が生じることのないよう、合同面接会や合同研修、人事交流の実施など、福祉・介護人材の確保・定着に向けた取組も併せて推進する。
- なお、令和元年度予算においては、本事業の一層の推進を図りつつ、小規模法人等における経営効率化、人材の確保・定着を促進する観点から、実施主体の拡大や取組内容の充実等事業内容の拡充を図る。

【事業内容】



目 次

I 2015年と2040年の人口構造と人手不足の状況

II 福祉人材確保に向けた取組み

～ターゲットごと、横串しの戦略的アプローチ～

- (1) 介護職員の処遇改善（他産業と遜色ない水準へ）
- (2) 多様な人材の確保・育成（潜在的人材の掘り起し）
 - ・ 将来の中核人材たる中高生
 - ・ 離職した介護人材の復職支援
 - ・ 定年後の元気高齢者（アクティブシニア）
- (3) 生産性の向上（新技術への対応）
- (4) メディアによる積極的情報発信（魅力の向上）
- (5) 外国人材の受入れ（新たな介護の担い手）

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

～外国人を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、
日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現(126施策, 211億円)～

外国人との共生社会の実現に向けた
意見聴取・啓発活動等

外国人材の適正・円滑な受入れの
推進に向けた取組

生活者としての外国人に対する支援

新たな在留管理体制の構築

出入国管理及び難民認定法



短期滞在者（観光客等）



留学生等



日本人の配偶者等



（専門的・技術的分野）
就労資格外国人

- ・政府基本方針
- ・分野別運用方針
（14分野）



特定技能外国人

新設



技能実習生

技能実習法

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～）

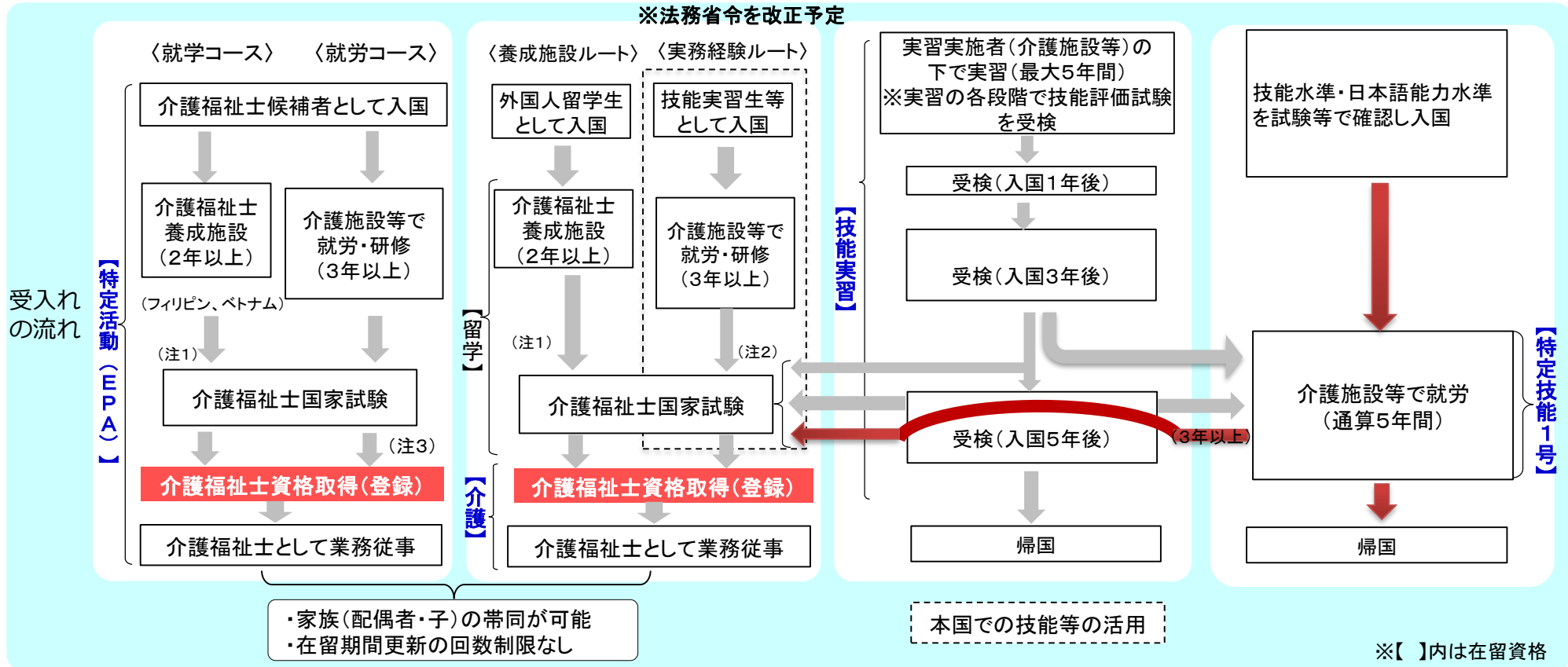
制度
趣旨

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

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3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）「新しい経済対策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）において、「介護分野における技能実習や留学中の資格外活動による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格を認めること」とされており、現在、法務省において法務省令の改正に向けて準備中。

（注3）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。

- **特定技能 1 号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
- **特定技能 2 号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

特定産業分野：介護，ビルクリーニング，素形材産業，産業機械製造業，電気・電子情報関連産業，
(14分野) 建設，造船・舶用工業，自動車整備，航空，宿泊，農業，漁業，飲食物品製造業，外食業

(特定技能 2 号は下線部の 2 分野のみ受入れ可)

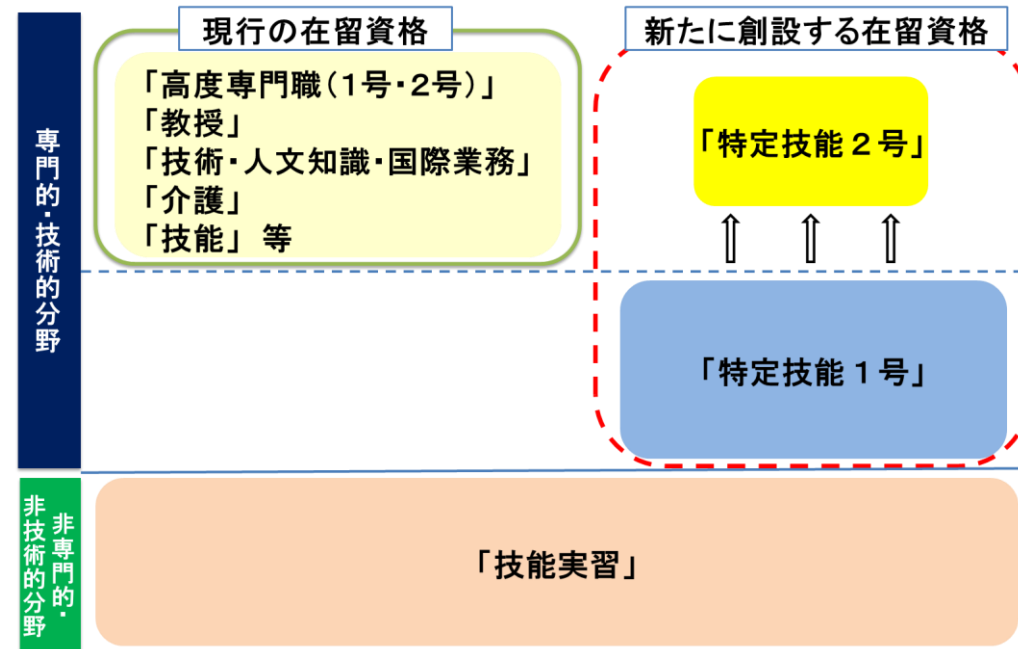
特定技能 1 号のポイント

- 在留期間：1 年，6 か月又は 4 か月ごとの更新，**通算で上限 5 年**まで
- 技能水準：試験等で確認（技能実習 2 号を修了した外国人は試験等免除）
- 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習 2 号を修了した外国人は試験等免除）
- 家族の帯同：基本的に認めない
- 受入れ機関又は登録支援機関による**支援の対象**

特定技能 2 号のポイント

- 在留期間：3 年，1 年又は 6 か月ごとの更新
- 技能水準：試験等で確認
- 日本語能力水準：試験等での確認は不要
- **家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者，子）**
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



技能試験・日本語試験の概要

技能試験

「介護技能評価試験」

- 試験言語: 現地語
- 実施主体: プロメトリック株式会社
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト・テストング (CBT) 方式
- 実施回数: 国外: 年おおむね6回程度 国内: 本年秋季以降
- 開始時期: 平成31年4月

日本語試験

「国際交流基金日本語基礎テスト」(※)

- 実施主体: 独立行政法人国際交流基金
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト・テストング (CBT) 方式
- 実施回数: 年おおむね6回程度、国外実施を予定
- 開始時期: 平成31年4月

「介護日本語評価試験」

- 実施主体: プロメトリック株式会社
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト・テストング (CBT) 方式
- 実施回数: 国外: 年おおむね6回程度 国内: 本年秋季以降
- 開始時期: 平成31年4月

(※) 又は「日本語能力試験 (N4以上)」

試験の実施状況

《フィリピン》

- 4月から毎月マニラで実施。これまで介護技能評価試験に計391名、介護日本語評価試験に計358名が合格(4～7月試験の実績)。
- 今後は以下の日程で実施予定。

マニラ: 8/6～8, 17～19, 9/9～12, 10/29～11/1 セブ: 10/26・27, 11/5～7 ダバオ: 11/12～15

《フィリピン以外の国》

- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(平成30年12月25日「外国人の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」決定)の中で、国際交流基金日本語基礎テストを実施することとされた9か国(ベトナム、フィリピン、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴル)のうち、国際交流基金日本語基礎テストの実施環境等が整った国から順次、試験の実施を検討。現時点では以下の日程で実施予定。
- カンボジア(プノンペン): 9/7～8、10/27～30、ネパール(カトマンズ): 10/27・28, 11/5・6、ミャンマー(ヤンゴン): 10/30～11/1, 11/4～7、モンゴル(ウランバートル): 11/14～17

受入れ機関について

1 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- ① 外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同等以上）
- ② 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ③ 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
- ④ 外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む）

2 受入れ機関の義務

- ① 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う）
- ② 外国人への支援を適切に実施
→ 支援については、登録支援機関に委託も可。
全部委託すれば1 ③も満たす。

- ③ 出入国在留管理庁への各種届出

(注) ①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがある。

登録支援機関について

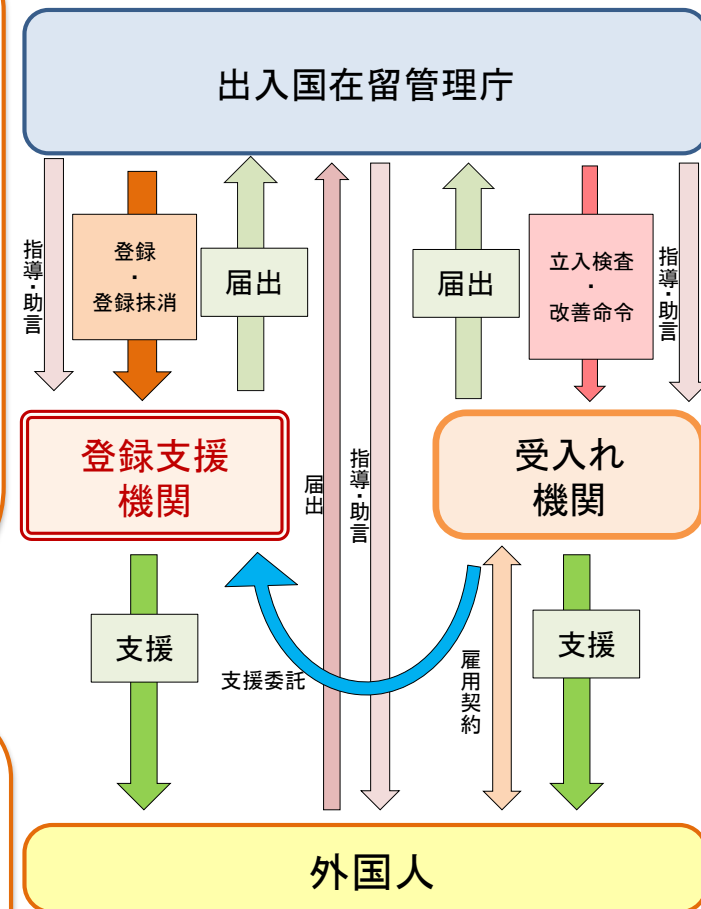
1 登録を受けるための基準

- ① 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ② 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）

2 登録支援機関の義務

- ① 外国人への支援を適切に実施
- ② 出入国在留管理庁への各種届出

(注) ①②を怠ると登録を取り消されることがある。



支援計画の概要②



出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

①事前ガイダンス

・雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明



②出入国する際の送迎

・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎
・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行



③住居確保・生活に必要な契約支援

・連帯保証人になる・社宅を提供する等
・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助



④生活オリエンテーション

・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明



⑤公的手続等への同行

・必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助



⑥日本語学習の機会の提供

・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等



⑦相談・苦情への対応

・職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等



⑧日本人との交流促進

・自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等



⑨転職支援(人員整理等の場合)

・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供



⑩定期的な面談・行政機関への通報

・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的(3か月に1回以上)に面談し、労働基準法違反等があれば通報



制度概要③就労開始までの流れ



出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

海外から来日する外国人

技能実習2号を
良好に修了した
外国人

新規入国予定
の外国人

試験(技能・日本語)
は免除

国外試験
(技能・日本語)に合格

<技能試験>
・特定産業分野の業務区分に対応する試験
<日本語試験>
・国際交流基金日本語基礎テスト
(国際交流基金)
又は
・日本語能力試験(N4以上)
(国際交流基金・日本国際教育
支援協会)
など



日本国内に在留している外国人 (中長期在留者)

技能実習2号を
良好に修了した
外国人

留学生など

試験(技能・日本語)
は免除

試験(技能・日本語)
に合格

求人募集に直接申し込む／民間の職業紹介事業者による求職のあっせん

求人募集に直接申し込む／ハローワーク・民間の職業紹介事業者による求職のあっせん

〔受入れ機関と雇用契約の締結〕
受入れ機関等が実施する事前ガイダンス等
健康診断の受診

在留資格認定証明書交付申請

※受入れ機関の職員等による代理申請

審査

在留資格認定証明書交付

受入れ機関に在留資格認定証明書を送付

査証申請

※受入れ機関等から送付された在留資格認定証明書を、在外公館へ提出

在外公館

審査

査証発給

在留カードの交付
※後日交付の場合あり

入国

受入れ機関での就労開始

地方出入国在留管理局



在留資格変更許可申請

※本人申請が原則

審査

在留資格変更許可

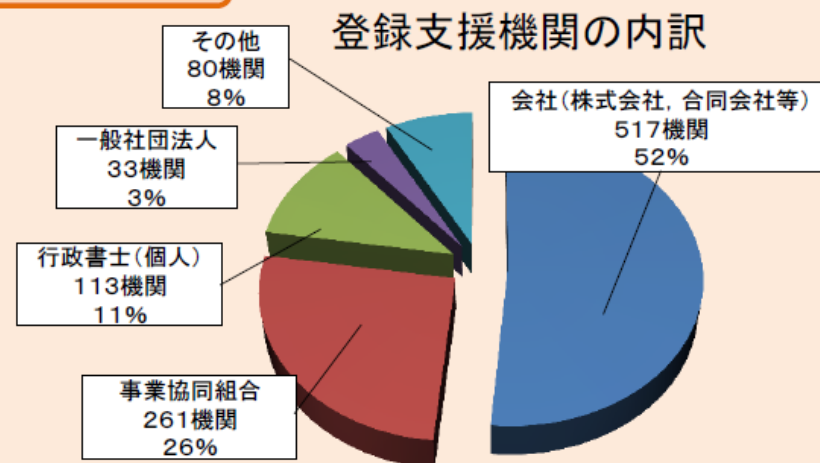
在留カードの交付

〔外国人本人の要件〕
○18歳以上であること
○技能試験及び日本語試験に合格していること(技能実習2号を良好に修了した外国人は免除)
○特定技能1号で通算5年以上在留していないこと
○保証金を徴収されていないこと又は違約金を定める契約を締結していないこと
○自らが負担する費用がある場合、内容を十分に理解していること
など

〔入国後(又は在留資格の変更後)、遅滞なく実施すること〕
○受入れ機関等が実施する生活オリエンテーションの受講
○住居地の市区町村等で住民登録
○給与口座の開設
○住宅の確保
など

特定技能外国人の申請状況等について(令和元年6月28日現在:速報値)

① 登録支援機関登録	登録	1,004件
② 在留資格認定証明書交付	交付	12件
③ 在留資格変更許可	許可	8件
④ 特例措置としての「特定活動」	許可	338件 (未交付含む)



特定技能試験等の実施状況について

実施状況(4月から6月)

	実施場所	受験者数・合格者数
介護(技能・日本語)(4月13・14日) (5月25・26・27日)	フィリピン	受験者数:113人, 合格者数:94人(技能), 97人(日本語)
		受験者数:336人, 合格者数:140人(技能), 121人(日本語)
宿泊(技能)(4月14日)	日本国内	受験者数:391人, 合格者数:280人
外食業(技能)(4月25・26日)	日本国内	受験者数:460人, 合格者数:347人
国際交流基金日本語基礎テスト (4月13・14日) (5月25・26・27日)	フィリピン	受験者数:57人, 合格者数:33人
		受験者数110人, 合格者数:55人

今後の実施予定

○ 国外試験

- 介護分野の技能・日本語試験については、フィリピンにおいて、2019年7月1日～4日、8日～11日に実施予定
- 国際交流基金日本語基礎テストについては、フィリピンにおいて、2019年8月5日、9月14日に実施予定
- 他の分野については、本年度中に実施予定

○ 国内試験

- 一部の分野を除いて、本年度中に実施予定

※6月については、介護分野の技能・日本語試験及び国際交流基金日本語基礎テストを、6月15・16日・22・23・24日に実施。
外食業分野の技能試験を6月24・27・28日に実施。

介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の受入環境整備事業の創設

【地域医療介護総合確保基金のメニュー】

介護福祉士資格の取得を目指す留学生等(※)の外国人介護人材の受入介護施設等とのマッチング支援事業

【目的】

介護福祉士養成施設と養成施設の留学希望者、また、介護施設等と特定技能等による就労希望者とのマッチングを適切に行うための経費を助成することにより、留学希望者や特定技能等による就労希望者の円滑な受入支援体制の構築を図る。

【事業内容】

- ① マッチング支援団体が、外国人介護人材の送り出し国において留学希望者や特定技能等就労希望者に関する情報収集を行うとともに、マッチング対象となる双方に必要な情報を提供する
- ② 現地（海外）での合同説明会の開催等のマッチング支援を行う など

【送出国】

留学・就労希望者等
※ベトナム、フィリピン、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴル 等

協議体の設置など、地域の関係団体等と連携しながらマッチングを実施

都道府県

委託

マッチング支援団体

- ・受入れの意向の有無
- ・受入実績
- ・求める人材の確認
- ・特色あるカリキュラムや行事等の紹介
- ・施設のアピールポイント等の紹介
- ・ビデオレターの作成 等

【日本】

介護福祉士養成施設

介護施設等

①'養成施設、介護施設等からの情報の提供

②'現地教育機関等からの情報の提供

- ・現地教育機関訪問
- ・候補者リストの作成
- ・候補者との面談
- ・ビデオレターの作成 等

①'養成施設、介護施設等からの情報収集

②'現地教育機関等からの情報の提供

③'現地合同説明会等のコーディネート

③'現地合同説明会等の開催

留学生候補者や特定技能入国希望者と、受入れを希望する日本の介護福祉士養成施設、介護施設等との間でマッチングを行うため、現地で合同説明会等を開催する。

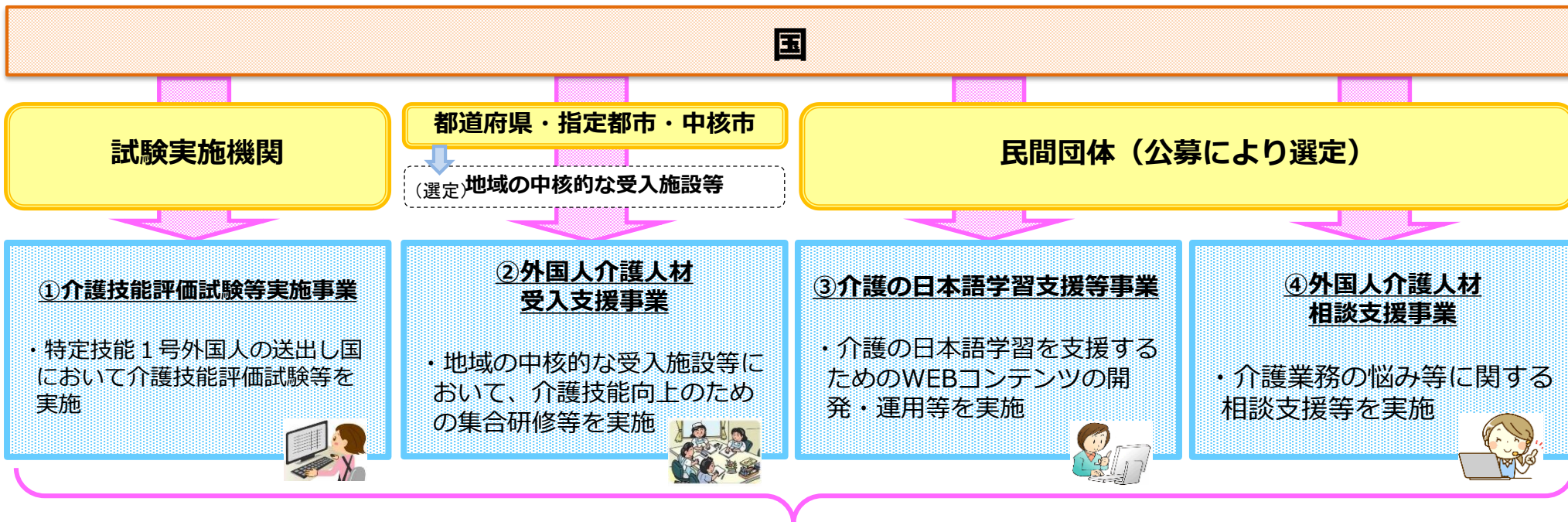
(※) 令和元年度から、「特定技能」で入国し、日本の介護施設等での就労を希望する外国人材を対象に追加

「外国人介護人材受入環境整備事業」の創設

○ 新たな在留資格「特定技能」の創設等により、今後増加が見込まれる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、以下のような取組を通じて、その受入環境の整備を推進する。

- ① 介護分野における特定技能1号外国人の送出しを行う外国において、介護の技能水準を評価するための試験等を実施
- ② 介護技能の向上のための研修等の実施に対する支援
- ③ 介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備の推進に対する支援
- ④ 介護業務の悩み等に関する相談支援等を実施

【事業内容】



【補助率】 定額補助

外国人介護人材が安心して日本の介護現場で就労・定着できる環境を整備

【実施主体】 試験実施機関、都道府県（間接補助先：集合研修実施施設等）等

【平成31年度予算額(案)】 （目）生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 909,968千円

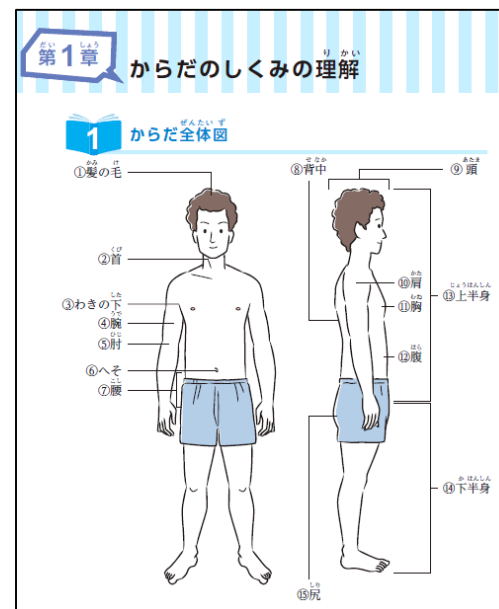
介護の日本語テキスト等の参考ツール

詳細は厚生労働省ホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>)をご覧ください。



【出典】日本介護福祉会「介護の日本語」（平成30年8月）
平成30年度介護職種の技能実習生の日本語学習等支援事業により作成

●内容例



	英語	インドネシア語	ベトナム語	中国語
①	hair	rambut	tóc	头发
②	neck	leher	cổ	脖子
③	armpit	ketiak	nách	腋下
④	arm	lengan	cánh tay	手臂
⑤	elbow	siku	khuỷu tay	手肘
⑥	belly button	pusar	rốn	肚脐
⑦	lower back	pinggang	eo	腰
⑧	back	punggung	lưng	后背
⑨	head	kepala	đầu	头部
⑩	shoulder	bahu	vai	肩膀
⑪	chest	dada	ngực	胸部
⑫	belly	perut	bụng	腹部
⑬	upper body	tubuh bagian atas	thân trên, nửa người trên	上半身
⑭	lower body	tubuh bagian bawah	thân dưới, nửa người dưới	下半身
⑮	hip	pentat	mông	臀部

●「介護の日本語」テキスト以外にも厚生労働省HPに多数掲載中

- 監理団体が行う入国後講習の標準的な日本語学習プログラム[382KB]
- 入国前 日本語自立学習支援ツール(WEBコンテンツ)
- 【監理団体の皆様へ】技能実習生の日本語学習をサポートするWEBコンテンツ(入国後 日本語自立学習支援ツール)について
- 入国後 日本語自立学習支援ツール(WEBコンテンツ)
- 入国後 日本語自立学習支援ツール(WEBコンテンツ)の監理団体利用申請ページ
- 「介護の日本語」テキスト(日本語版)
- 「介護の日本語」テキスト(英語・インドネシア語・ベトナム語・中国語対応版)
- 「介護の日本語」テキスト(クメール語・タイ語・モンゴル語・ミャンマー語対応版)
- 「介護の日本語」指導者用手引き
- 介護分野の技能実習生の実習実施者の日本語学習指導者向け手引き
- 介護職種の技能実習指導員講習テキスト

日本語学習Webコンテンツ

日本語学習 Webコンテンツ

にほんごを **ま** なぼう のご紹介



<登録ユーザー数>

※2019年7月末時点

約 **1,000** 人

たくさんの外国人介護人材が利用しています。

<管理者登録数>

約 **500** 団体

管理者(監理団体・受入事業者・日本語学校等)
も日本語教育に活用しています。

URL: <http://aft-jaccw.eknowhow.jp/rpv/>

「にほんごを **ま** なぼう」は、

日本の介護現場で働く外国人のみなさまの総合プラットフォームコンテンツを目指して、日本語能力の向上、介護現場で必要とされる知識の習得をしっかりとサポートしていきます。日本語学習で高い学習効果をは発揮するためには、優良な指導者や学習プログラムが必要です。何よりも、学習者自らが自立的に学習に取り組むことが不可欠でしょう。その環境を提供するのが「にほんごをまなぼう」です。入国後、1年以内にN3程度の日本語試験に合格することを目的としています。

< **5** つの特徴 >

無料



日本語学習、介護に関心のある方であれば誰でも無料で利用可

試験合格



日本語能力試験「N3」合格を目指した効果的な学習支援

自律学習



自分の学習状況を管理できる自律学習支援システムを採用

介護の日本語



日本の介護現場で使われる日本語学習コンテンツを提供

インセンティブ



デジタルネイティブ世代のやる気を促す仕組みを搭載

公益社団法人 日本介護福祉社会

<厚生労働省介護の日本語学習支援等事業>

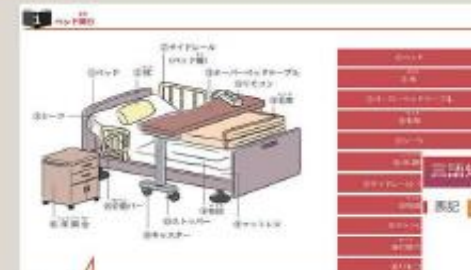
にほんごをまなぼう

～介護の現場で働く外国人のための日本語習得への道～

「にほんごをまなぼう」は登録すれば無料で誰でも、インターネット上で日本語の勉強ができます。

にほんごをまなぼうのサイトにアクセスして
「はじめての方はこちら」をクリック
<https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/>

またはこちらのQRコードからアクセスして
IDとパスワードを登録



ドリルを使って繰り返し日本語を学習することができます。

介護でつかう日本語を絵や音声を使って学ぶことができます。



お問い合わせ先

公益社団法人日本介護福祉社会事務局

Mail kaigo.nihongo@jaccw.or.jp

介護現場で働く外国人のための相談窓口

公益 国際厚生事業団
JICWELS

外国人介護人材 無料相談サポート

Consultation Support for Foreign Care Workers



対応言語



日本語



英語・タガログ語



中国語



ベトナム語



インドネシア語

相談方法 まずはお気軽に **お電話**・**メール** でご相談ください。
また **LINE**・**Facebook** から受付けております。

※裏面にQRコードがございます

03-6206-1129



右記の曜日にそれぞれの言語に対応するスタッフが電話相談を受け付けています。

対応日時	対応言語	月	火	水	木	金
平日(月～金)	英語・タガログ語	●	●	●	●	●
9:30～13:00	ベトナム語	●	●	●	●	●
14:30～17:30	中国語	●	●	●	●	●
	インドネシア語	●	●	●	●	●

公益社団法人 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部

What's JICWELS

国際厚生事業団は 2008 年より経済連携協定 (EPA) に基づく看護・介護福祉士候補者の受入れにおいて、国内のたどひとつの受入れ調整機関として、多くの候補者を日本国内の施設に紹介し、候補者やその受入れ施設へのサポートを行ってきました。

外国人介護人材相談サポート

これからは、在留資格「介護」や「技術実習」、「特定技能」の制度により、介護分野で働く外国人材が増えていきます。JICWELS では、日本国内における介護現場で就労するすべての外国人材の方へ、今までの介護人材の受入れ経験を活かしサポートいたします。

専門分野

～ 提供できるサービス(専門家がいます) ～

生活支援

日本語学習支援

労働に関して

相談内容

- 介護現場で就労するすべての外国人材の方が対象です。
- 外国人材を雇用する介護施設等からの相談も受け付けています。

受け入れている外国人材が
ホームシックで
どうすれば良いかわからない

文化の違いで、上手く
コミュニケーションがとれない



Life?
VISA?
Work?

例えば、外国人材が安心して就労するために必要な取組みなどについて、当事業団のこれまでの EPA 介護福祉士候補者受入支援事業で培ったノウハウを活用し、できる限りの助言を行います。

相談事例

- 生活支援 : 「社会保険や住民税の仕組みがよく分からない」
- 日本語学習 : 「介護分野でよく使う日本語のテキストはありますか？」
- 労働条件 : 「雇用契約書の内容がよく分からない」

電話

03-6206-1129

WEB

<https://jicwels.or.jp/fcw>

国際厚生事業団

WEB メール



LINE



f



お困りのことがありましたらなんでも相談してください

外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック

詳細は厚生労働省ホームページ(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html)をご覧ください。



外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック

外国人介護職員と 一緒に働いてみませんか？

今、外国人を介護職員として採用する事業者が出てきています。外国人を採用した介護事業者からは、職場が明るくなった、職員の一体感が醸成された、外国人への教育を通じて介護サービスの質の見直しにつながったといった声が聞かれています。

また、外国人介護職員に、日本の介護の知識や技術を伝えることは、国際貢献にもつながる取組です。

あなたの事業所でも、外国人介護職員を採用して、一緒に働いてみませんか？

外国人介護職員を雇用するにどのような方法があるか
大まかに知りたい
⇒ 2 ページへ

介護事業者における
外国人介護職員の雇用について
現状や実態を知りたい
⇒ 4 ページへ

外国人介護職員を
雇用するための各制度
の具体的な内容を知りたい
⇒ 6 ページへ

外国人介護職員を雇用した
介護事業者の事例や
事業者の声を知りたい
⇒ 12 ページへ

● 内容例

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？
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 ⇒ 6 ページへ	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
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 ⇒ 7 ページへ	介護福祉士	永続的な 就労可能
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 ⇒ 8 ページへ	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
特定 技能 在留資格「特定技能1号」 をもつ外国人 の雇用 ⇒ 9 ページへ	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

※1…ただし、介護福祉士と同等であれば、在留資格「介護」を選択
でき、永続的な就労が可能
※2…3年間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(在留資格で「特定技能1号」に変更
した場合、技能実習と特定技能を合わせて最長10年となる)

●本ガイドブックにおいて、「外国人介護職員」とは、EPAに基づき介護福祉士候補者または介護福祉士として雇用されている
外国人介護職員、在留資格「介護」をもつ外国人、留学生アルバイト、技能実習生など、日本語が母語でない外国人の介護職員
のことを指します。

●本チャートは、各制度の特徴を簡潔に示したものです。各制度の詳細については、10-11ページをご覧ください。

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？
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 「比・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
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
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
個人による	入国時の要件は ・ある程度 日常生活 ができて、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

※3…インバウンド・フィリピン人の入国時の要件は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、留学生の入学資格において、日本語能力試験JLPTでN2以上合格、もしくは日本語試験でN2相当以上と認定
できることを要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	目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加えて、より幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N3	日常的な場面で使われる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	簡単な日本語を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に合格している、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。

学習支援

勤務日のうち週1日は学習日にあて、外部の日本語講師による講座をそこで開催している。また、国際厚生事業団の教材に加え、『介護福祉士国試ナビ』をテキストとして利用し、施設オリジナルの解説書も作成して学習をサポートしている。またこの勉強会は、日本人職員とも合同の勉強会にも発展し、日本人職員にも相乗効果を及ぼした。結果、法人内全体の資格取得率は80%以上となっている（2019年3月現在）。

定着サポート

EPA候補者の支援は、施設長、現場担当、教育・生活支援担当、各所属フロアリーダーで役割を分担しチームで担っている。このサポートメンバーは毎月集まり、前月の状況共有と翌月に向けた対応協議をおこない、連携の取れた支援対体制を確立している。

交流・特技披露の機会

利用者・職員参加のイベントでインドネシアからのEPA候補者が特技のバリ舞踊を披露したり、元SE経験を持つフィリピンからのEPA候補者が利用者ムービーを作成して家族会で流したり、外国人介護人材の強みを活かした機会づくりが数々行われている。他に地域向けボランティアで活躍する方もおり、異文化交流の実現、利用者・家族・地域の輪の広がりに大きく寄与している。日本人職員も刺激を受け、地域に向けた「こども食堂」の実施など、様々な相乗効果が生まれている。



2008-2012年／2017年-
就労中のBさん
(女性)

出身国：インドネシア

〔家族も含めたサポートをおこなった事例〕

Bさん（女性）は介護福祉士合格後も同施設で働いていたが、結婚に伴い離職・帰国した。しかし夫婦で話し合い、再度日本での就労・育児を希望。2017年に再来日し、同施設への復職を希望し、現在も働き続けている。

EPAの配偶者のアルバイト就労について、同施設では過去にも経験があったため、ビザ取得やアルバイト先探し、応募方法までサポート。また子どもの保育園探しも支援して、円滑な生活と就労の再スタートが実現した。

