

# 社会・援護局関係主管課長会議資料

平成31年3月5日（火）

福祉基盤課福祉人材確保対策室



# 目 次

重点事項		頁
第1	福祉・介護人材確保対策等について	
1	福祉・介護人材確保対策の推進	1
2	離職した介護福祉士等の都道府県福祉人材センターに対する届出について	15
3	被災地における福祉・介護人材の確保	16
4	介護福祉士資格について	17
5	その他の福祉・介護人材確保の推進	21
第2	外国人介護人材の受入れについて	
1	EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れについて	25
2	在留資格「介護」による受入れについて	27
3	技能実習制度(介護職種)による受入れについて	28
4	新たな外国人材受入れのための在留資格の創設について	29
5	外国人介護人材への支援策について	31
参考資料		
1	福祉・介護人材確保対策等について	34
2	介護福祉士修学資金等貸付事業のリーフレット例	44
3	平成31年度地域医療介護総合確保基金(介護分)予算案の概要及びメニューの充実等について	48
4	介護業務イメージアップ促進事業(福島県取組例)	55
5	介護の未来案内人事業(千葉県取組例)	56
6	介護講師派遣事業(東京都取組例)	58
7	介護サービス事業所認証評価制度(青森県取組例)	61
8	きょうと福祉人材育成認証制度(京都府取組例)	75
9	おいおい老い展について	76
10	被災地の介護人材確保について(チラシ)	78
11	都道府県福祉人材センター事業実施状況	80
12	平成30年度福祉人材センター・ハローワーク連携事業実績	95
13	福利厚生センター事業実施状況	96
14	日本社会事業大学専門職大学院の取組	100
15	平成31年度における中央福祉学院研修実施予定	102
16	平成31年度における国立保健医療科学院研修実施予定	104
17	外国人介護人材受入制度関係資料	105
18	EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者関係資料	106

19	在留資格「介護」関係資料	108
20	技能実習制度(介護職種)関係資料	110
21	在留資格「特定技能」関係資料	118
22	外国人介護人材への支援策・自治体取組事例	131

# 重 点 事 项



# 第 1 福祉・介護人材確保対策等について

## 1 福祉・介護人材確保対策の推進

### (1) 介護人材確保の方向性（参考資料 1 参照）

2025 年（平成 37 年）には、いわゆる団塊の世代全てが 75 歳以上となるなど、人口の高齢化は今後更に進展していくことが見込まれる。このような状況の中で、介護保険制度の持続可能性を維持し、高齢者が可能な限り住み慣れた地域でその有する能力に応じて自立した日常生活を営むことを可能としていくため、医療、介護、介護予防、住まい及び自立した日常生活の支援が包括的に確保される体制である「地域包括ケアシステム」の構築を各地域の実情に応じて深化・推進していくことが必要であり、国民一人ひとりの方が、必要な介護サービスを安心して受けられるように、介護サービスを提供する人材の確保・育成は、喫緊の課題と考えている。

昨年 5 月にとりまとめた「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数」は、市町村が推計した第 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、都道府県が必要となる介護人材を推計したものを取りまとめたものであるが、これによると、必要な介護人材数については、2020 年度末には約 216 万人、2025 年度末には約 245 万人が必要と見込んでいる。すなわち、2016 年度（平成 28 年度）の介護人材数 190 万人に加えて、2020 年度末までに約 26 万人、2025 年度末までに約 55 万人、年間約 6 万人の介護人材を確保する必要があると見込んでいる。

今回の推計結果によると、今後、年間約 6 万人の介護人材を確保することが必要となるが、景気が緩やかに回復していく中で、全産業の有効求人倍率がバブル期を超える高水準で推移しており、全産業的に人手不足感が強まっていることから、足下（平成 30 年 12 月時点）の介護関係職種の有効求人倍率が 4.36 倍となっているなど、介護人材は、深刻な人材不足の状況にあり、介護分野での人材確保が一段と厳しくなることが想定され、これまで以上に取組を強化していく必要がある。

介護人材確保の目指す姿については、平成 27 年 2 月の福祉人材確保専門委員会報告書で介護人材の構造転換（「まんじゅう型」から「富士山型」へ）を示しており、労働人口が減少する中で、必要な介護人材を確保するには、介護福祉士を目指す学生を増やす取組とともに、多様な人材の参入促進や働きやすい環境の整備、人材育成の支援など総合的に取り組むことが必要である。

このため、平成 30 年度第二次補正予算や平成 31 年度予算（案）において、新たな施策や既存施策の充実など、福祉・介護人材の確保をこれまで以上に推進するための必要な予算を計上しているところである。各都道府県におかれては、こうした施策を積極的に活用いただくとともに、引き続き、介護福祉士修学資金等貸付制度や地域医療介護総合確保基金などを活用することにより、あらゆる施策を総動員し、総合的・計画的に取り組んでいただきたい。

## （２）都道府県の役割

都道府県においては、雇用情勢を踏まえ、介護人材の需給状況や就業状況を把握するとともに介護人材に対する研修体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、広域的な視点に立って、市区町村単位では行うことが難しい人材確保の取組を進めていく役割がある。

また、第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数における各都道府県の需給状況を踏まえ、地域医療介護総合確保基金等を活用しつつ、事業ごとの実施状況を把握し、事後評価を行うことで施策を充実・改善していく PDCA サイクルの確立により、中長期的な視野をもって介護人材等の確保に向けた取組を定めることが重要である。

この点、「介護施策に関する行政評価・監視－高齢者を介護する家族介護者の負担軽減対策を中心として－結果に基づく勧告」（平成 30 年 6 月総務省）において、介護人材を着実に確保する観点から、介護保険事業支援計画において定められた介護人材の確保に係る目標の達成状況を毎年度点検し、未達成の場合はその原因等の分析の徹底を図るよう都道府県に助言することとされている。

こうしたことから、「介護保険事業（支援）計画の進捗管理について」（平成 30 年 7 月 30 日厚生労働省老健局介護保険計画課長通知）において、「介護保険事業（支援）計画の進捗管理の手引き」内で人材の確保に係る P D C A サイクルの取組例が示されており、具体的には、「取組と目標に対する自己評価シート」を掲載し、介護人材の確保に係る定量的な目標設定や当該目標の達成状況の点検・評価の実施の具体例が示されているので、各都道府県におかれては、同手引きを活用の上、進捗管理を適切に行われたい。

### （3）介護福祉士修学資金等貸付制度について（参考資料 2 参照）

#### ① 介護福祉士修学資金等貸付制度の着実な実施

介護福祉士修学資金等貸付制度については、平成 27 年度補正予算及び平成 28 年度補正予算において、

- ・ 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（上限 20 万円（一部 40 万円）。介護職員として 2 年間勤務した場合、返還を免除）の貸付事業の創設及び拡充や、
- ・ 介護職を目指す学生の増加を図るとともに、卒業後の介護現場への就労・定着を促進するため、介護福祉士修学資金の貸付原資の確保や新たな貸付メニュー（国家試験受験見込者への国家試験受験対策費用）の追加、

などの制度の大幅な拡充を行い、各都道府県に財源を配分した。

また、昨年度においては、本事業に係る実施要綱の見直しや Q & A の発出を行うとともに、リーフレットを作成して関係団体に周知を図るなどより本事業の活用が促進されるよう取り組んだほか、平成 29 年度補正予算で貸付原資等の更なる財源の確保を図ったところ。

各都道府県においては、引き続き、実施主体である都道府県社会福祉協議会等と緊密に連携を図り、貸付計画の適切な進捗管理を行う等により迅速かつ着実に事業を実施し、介護人材の確保に積極的に取り組んでいただきたい。

② 平成 30 年度第二次補正予算における介護福祉士修学資金等の充実（参考資料 1 – 8 参照）

介護人材の不足が指摘される中、昨年 5 月に公表された介護人材の必要数の推計では、2025 年度末までに 55 万人（年間 6 万人程度）の介護人材を追加で確保する必要があるとともに、新たな在留資格の創設に伴い介護分野で就業する外国人の増加も見込まれる。また、認知症や医療的ケアなど介護ニーズの複雑化、多様化、高度化が進む中、専門的知識・技能を有する介護福祉士の養成が重要となっており、平成 31 年 10 月には一定の介護福祉士に対する処遇改善も予定されていることから、今後、介護福祉士の資格取得を目指す者の増加が予想される。

このため、平成 30 年度第二次補正予算において、本事業が今後とも安定的に運営できるよう、貸付原資等の充実（4.2 億円）を図っている。

各都道府県におかれては、修学資金、実務者研修受講資金、再就職準備金の活用が促進されるよう、適宜関係団体とも連携を図り、一層の周知に努めていただき、これまでに交付された貸付原資等を積極的に活用することにより、介護福祉士養成施設に入学する外国人留学生を含め、介護福祉士の資格取得を目指す者や介護職に再就職する者への支援に努められたい。

（4）地域医療介護総合確保基金を活用した都道府県の取組の推進（参考資料 3 参照）

平成 27 年度から、消費税財源を活用し、地域の実情に応じた総合的・計画的な介護人材確保対策を推進するため、各都道府県に設置した地域医療介護総合確保基金を活用した、介護人材の「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」を図るための多様な取組を支援しているところである。都道府県の取組例として、参考資料 4 から 6 までに、福島県、千葉県、東京都の取組を掲載しているので、今後の事業検討の際の参考としていただきたい。

平成 31 年度予算（案）においては、予算額を 82 億円に拡充し、更に都道府県の多様な取組を支援することとしている。「平成 31 年度地域医療介護総合確保基金（介護分）予算案の概要及びメニューの充実等」（平成 31 年 1 月 18 日厚生労働省老健局高齢者支援課・振興課事務連絡）にあるように、平成 31 年度予算（介護分）の都道府県への交付に当たっては、介護施設等の整備分と介護従事者の確保分を一体的に交付するなど、柔軟に対応することとしている（例えば、各都道府県の介護従事者の確保分の協議額が予算額を超えた場合に、介護施設等の整備分の予算額を充てる）。

（参考）平成 31 年度予算案における介護施設等の整備分と介護従事者の確保分の内訳

〔介護施設等の整備分〕 700 億円（うち国費 467 億円）

〔介護従事者の確保分〕 124 億円（うち国費 82 億円）

こうしたことを踏まえ、各都道府県におかれては、政令市、中核市を含めた管内自治体の事業展開の意向や、地域のニーズを十分に勘案し、当該予算の積極的な活用を御検討いただきたい。

#### ① 地域医療介護総合確保基金における新規メニューの創設について

平成 31 年度予算（案）においては、以下の事業を新たにメニューに位置付けることとしているので、積極的な活用をお願いしたい。

##### ア 介護の周辺業務等の体験支援（介護入門者ステップアップ育成支援事業）（参考資料 1－10 参照）

介護に関する入門的研修の受講者（以下「介護入門者」という。）等に対する、身体介護以外の支援（清掃、配膳、見守り等。以下「周辺業務」という。）等に関する体験的職場研修（体験前の説明会や OJT 研修を含む。）、身体介護と周辺業務の整理や介護入門者等への指導等に関する相談員の派遣等の実施のための経費に対して助成する。

イ 介護施設、介護事業所への出前研修の支援事業（現任職員キャリアアップ支援事業）（参考資料 1 - 10 参照）

研修実施主体が、介護施設や介護事業所に赴き実施する出前研修や、研修受講者が事業所近隣で集合して行う研修を実施するための経費に対し助成する。（他の事業で助成される経費を除く。）

② 地域の関係主体の協議の場（プラットフォーム）の活用について

福祉・介護人材の確保に向けて、地域医療介護総合確保基金等を活用した事業を、より一層、実効性あるものとするためには、個々の事業・セクション・主体の連携を図り、それぞれの関係主体が方向感と目標を共有し、取組を進めることが重要である。

また、取組を進めるにあたっては、都道府県ごとに中期的な施策の方向性、定量的な目標を明確にすることにより、P D C A サイクルを確立していただくことが重要である。目標設定に当たっての指標については、基本的な事項を全国統一的に設定し、各都道府県から目標の設定状況について御報告いただいているところであるが、今後、平成 30 年度の目標の達成状況及び平成 31 年度の目標設定について報告をお願いする予定ですので、御承知おき願いたい。

都道府県ごとの目標設定等に当たっては、地域の多様な関係主体との連携を図るため、都道府県ごとに地域医療介護総合確保基金等を活用して設置している協議の場（プラットフォーム）を積極的に活用いただき、都道府県労働局や介護労働安定センターなどの労働関係機関、教育委員会や学校などの教育関係機関に加え、地域の経済団体や企業等にも広く参加を求めていただき、地域が一丸となって、効果的・効率的に人材の確保に取り組んでいただくようお願いしたい。

③ 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援事業の推進について

介護未経験者の介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護分野で働く際の不安を払拭するため、本年度より、介護に関する入門的研修を実施し、研修受講後のマッチングまでの一体的な支援に必要な経費に対して助成を行っているところであり、本事業への積極的な取組をお願いしたい。

また、介護に関する入門的研修については、教員の介護現場への理解の推進や介護に関する指導力の向上等のため活用されることが期待されるため、「介護に関する入門的研修に係る協力依頼について」（平成 30 年 7 月 12 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事務連絡）により、文部科学省初等中等教育局教育課程課及び児童生徒課産業教育振興室に対して、同研修の周知について協力依頼を行ったところである。学校教育における介護に関する教育については、学習指導要領に基づき、中学校技術・家庭科家庭分野、高等学校家庭科及び福祉科等において指導が行われているところであるが、平成 29 年 3 月 31 日に公示された新しい中学校学習指導要領及び平成 30 年 3 月 30 日に公示された新しい高等学校学習指導要領においても、介護に関する内容がそれぞれ充実されたことを踏まえ、都道府県におかれても、教育委員会等と十分連携の上、本研修の受講を推進していただくようお願いする。その際、基金の事業である「地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進事業」を活用し、介護に関する入門的研修と組み合わせることで実施することにより、介護への理解を深めていただくことも重要であり、事業実施に当たり参考にしていただきたい。

さらに、「介護に関する入門的研修についての協力依頼について」（平成30年8月29日厚生労働省社会・援護局長通知）により、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会に対して、退職前セミナーの実施の際に従業員に対して介護に関する入門的研修の参加を呼びかける等、参加の事業者、団体に対する周知について、協力依頼を行ったところである。各都道府県におかれても、同通知の趣旨を踏まえ、地域の経済団体等に協力の働きかけを行うなど積極的に取り組まれない。

なお、介護に関する入門的研修の実施状況については、2019年度保険者機能強化推進交付金（都道府県分及び市町村分）に係る評価指標（※）に位置づけられたところである。都道府県におかれては、介護保険担当課と連携し、本事業への積極的な取組をお願いするとともに、管内市町村が本研修を積極的に実施できるよう周知をお願いする。

※ 2019年度保険者機能強化推進交付金（都道府県分）に係る評価指標（抜粋）

介護人材の確保及び質の向上に関し、当該地域における課題を踏まえ、必要な事業を実施している。

ア 介護人材の確保及び質の向上に関し、「介護に関する入門的研修」の実施状況はどのようなになっているか。

（ア）研修を実施しているか

（イ）研修修了者に対するマッチング件数の割合（上位3割）

※ 2019年度保険者機能強化推進交付金（市町村分）に係る評価指標（抜粋）

介護人材の確保及び質の向上に関し、「介護に関する入門的研修」の実施状況はどのようなになっているか。

ア 研修を実施しているか

イ 研修修了者に対するマッチングを行っているか。

④ 人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業の推進について

人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度については、事業所自らが行っている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するとともに、介護職を志す者の参入や定着の促進に資するものと考えている。

地域医療介護総合確保基金では、事業所の認証評価制度の運営に要する経費として、評価基準の設計や評価事務、事業の周知などに係る費用を支援している。

当該事業に取り組む都道府県は徐々に増えてきてはいるものの、多くの都道府県では取り組まれていないことから、今後、全ての都道府県で認証評価制度の導入を進め、人材育成等に積極的な事業所の横展開を図るため、認証評価制度の普及に向けたガイドラインの策定を予定しているため、御承知おき願いたい。都道府県の取組例として、参考資料7及び8に、青森県、京都府の取組を掲載しているため、今後の事業検討の際の参考としていただきたい。

なお、認証評価制度の実施状況については、2019年度保険者機能強化推進交付金（都道府県分）に係る評価指標（※）に位置づけられたところである。都道府県におかれては、介護保険担当課と連携し、本事業へ積極的に取り組まれない。

※ 2019年度保険者機能強化推進交付金（都道府県分）に係る評価指標（抜粋）

介護人材の確保及び質の向上に関し、当該地域における課題を踏まえ、必要な事業を実施している。

ウ 介護事業所の認証・評価制度を実施している。

⑤ 地域医療介護総合確保基金を活用したキャリアアップ支援について

平成 29 年 10 月 4 日に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において取りまとめられた「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」の中では、介護職のチームによるケアを推進し、ケアの質や介護福祉士の社会的評価の向上に向け、一定のキャリアを積んだ介護福祉士をチームリーダーとして育成する必要性について指摘されている。

公益社団法人日本介護福祉士会においては、昨年度、厚生労働省の補助事業として、「リーダー業務に従事し始めた介護福祉士を対象としたチームリーダー研修ガイドライン」を取りまとめたところである。また、今年度は、厚生労働省の社会福祉推進事業として、「介護人材の機能分化促進に向けたチームリーダーとなる介護福祉士の育成に係る研修ガイドライン」の策定に取り組んでいるところである。これらのガイドラインに基づく研修については、地域の介護施設等でリーダーを担う介護福祉士を育成し、チームの課題等を認識し、その解決に取り組む課題解決力の向上に有用であることから、地域医療介護総合確保基金の「多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業」を活用し、職能団体等とも協力しつつ取り組まれない。

さらに、介護福祉士の更なるキャリアアップの取組として、認定介護福祉士の育成が始まっている。認定介護福祉士の仕組みについては、資格取得後の展望を持てるようなステップアップの仕組みとして構想されたものである。このように、職能団体等が実施している様々な研修等の取組は、資格取得後のキャリアアップにつながることから、地域医療介護総合確保基金を積極的に活用し、職能団体等とも協力して取り組まれない。

(5) 「介護職機能分化等推進事業」の活用について（参考資料1-11参照）

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であり、平成31年度予算（案）においては、介護職員のキャリア・専門性に応じた機能分化や介護助手等多様な人材によるチームケアの実践等を通じて、介護人材の参入環境の整備を推進する「介護職機能分化等推進事業」を新設している。本事業の実施主体は、都道府県、指定都市、中核市、都道府県等が認めた団体（以下、本項において「都道府県等」という。）であり、

- ・ 地域の特性を踏まえ介護助手等多様な人材を呼び込み、OJT研修等により育成する取組
- ・ 介護職員のキャリア、専門性に応じた機能分化による多様な人材によるチームケアの実践（介護福祉士等専門性の高い人材が能力を最大限発揮する仕組の構築、利用者の満足度の維持・向上、多職種連携、その他必要な環境整備）
- ・ 一連の実践を踏まえた効果の検証、更なる改善点の検討

を行い、都道府県等において分析を行い国へ報告していただくものである。国においては、事業による成果を評価・整理し、全国にわかりやすく周知を図ることとしている。各都道府県、指定都市、中核市におかれては、本事業の積極的な活用を検討されたい。

(6) 国による福祉・介護人材の確保に向けた取組（参考資料 1-12、参考資料 9 参照）

全産業的に人手不足感が強まっている中で、介護分野での人材確保はより厳しくなることが考えられることから、国においても、都道府県が主体となって実施している介護人材確保対策の後押しを図るため、介護の仕事の魅力発信のための取組として、福祉・介護の体験型イベントや施策情報などの情報発信のためのプラットフォームの構築に取り組んでいるところである。本事業の公募の結果、本年度は、株式会社 studio-L において、「これからの介護・福祉の仕事を考えるデザインスクール」として、参加者が、介護・福祉現場でのインターンシップ体験から、介護・福祉現場の楽しさ、魅力を見つけるとともに、魅力向上のための課題を解決するためのプロジェクトについて、デザインを織り込みながら事業を実施してきたところである。これらのプロジェクトについては、次の通り都内にて展示等を行うこととしており、都道府県におかれては、管内市町村、関係団体等に周知いただくとともに、広報等に対する特段の配慮をお願いする。

○ 介護デザインフェスティバル

平成 31 年 3 月 21 日（木）～25 日（月）10～21 時

会場：3331 Arts Chiyoda（〒101-0021 東京都千代田区外神田 6 丁目 11-14）

なお、平成 31 年度予算（案）においては、これらに加えて、①若年層、②子育てが一段落した層、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とともに、介護事業所の事業主に対しても、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、介護業界の意識改革を図ることとしている。

## (7) 医療・福祉サービス改革におけるシニア人材の活用推進

本年十月の消費税率の引上げ及び社会保障の充実によって、2025 年を念頭に進められてきた社会保障・税一体改革が一区切りとなり、今後は、団塊ジュニア世代が高齢者となり、現役世代の減少が進む 2040 年頃を見据え、全ての世代が安心できる社会保障制度の構築に向けて取り組むこととしている。

このため、昨年十月に、厚生労働大臣を本部長として、「2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部」を厚生労働省内に設置したところであり、今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加の促進、就労や社会参加の前提となる健康寿命の延伸、労働力の制約が強まる中での医療・福祉サービス改革による生産性の向上などの検討を着実に進めていくこととしている。

医療・福祉サービス改革に関する新たな取組の一つとして、福祉・医療分野未経験者のシニア層を対象に、福祉・医療分野への参画のきっかけを目的とした研修の導入や、就労先とのマッチング支援等の方策を検討することとしている。具体的には、平成 31 年度においては、研修内容やマッチングの仕組み作り等の効果的な事業運営方法について調査研究を行い、一部パイロット事業の実施を予定しており、当該調査研究の成果を踏まえ、全国への横展開を目指すものであり、御了知願いたい。

## (8) 喀痰吸引等制度の円滑な実施について

### ① 登録特定行為事業者等の管理について

平成 24 年 4 月より実施されている介護職員等による喀痰吸引等の実施については、引き続き、適切かつ安全な体制の中で実施されるよう、喀痰吸引等研修の実施、喀痰吸引等を行う事業所や登録研修機関の登録及び管理等について徹底されたい。

平成 28 年度からは、介護福祉士の業務として喀痰吸引等が位置付けられ、介護福祉士資格の指定登録機関である公益財団法人社会福祉振興・試験センターに実地研修を修了した行為を登録することにより、介護福祉士の業務として喀痰吸引等を実施することが可能となったが、平成 28 年度の介護福祉士国家試験合格者及び介護福祉士養成施設卒業者から、介護福祉士の養成課程で医療的ケア（喀痰吸引等）を学習することが必須となったため、介護福祉士の業務として喀痰吸引等を実施する者が増加すると考えられる。

介護福祉士として喀痰吸引等を実施するためには、必ず実地研修を修了して登録することが必要となるが、介護事業所等において実地研修を行う場合や、実地研修を修了した介護福祉士に喀痰吸引等を行わせる場合は、従来、認定特定行為業務従事者に特定行為を行わせる場合の「登録特定行為事業者」の登録（社会福祉士及び介護福祉士法附則第 20 条）とは別に、「登録喀痰吸引等事業者」の登録（同法第 48 条の 3）が必要となるので、御了知の上、機会をとらえて登録特定行為事業者等に注意喚起を呼びかけるなど、適切な登録管理をお願いしたい。

## ② 研修機会の確保について

喀痰吸引等研修については、地域医療介護総合確保基金の活用により、喀痰吸引等研修の実施のための経費に対する補助や、新規に喀痰吸引等の登録研修機関を開設する際の初度経費に対する助成が可能である。2025 年に向けた医療ニーズに対応できるよう喀痰吸引等を実施することができる介護人材の養成推進のため、また、受講希望者が居住する都道府県内において登録研修機関が少ないため他の都道府県に受講しに行かなければならないことのないよう、各都道府県におかれては、管内の研修受講ニーズ等の把握に努めるとともに、登録研修機関が不足している場合は機会をとらえて関係団体等に登録研修機関の開設を呼びかけるなど、都道府県及び登録研修機関における研修実施体制の整備・構築を図り、喀痰吸引等研修の受講を希望する者に対する研修機会の確保に引き続き御尽力願いたい。

### ③ 指定都市等への情報提供について

指定都市等が介護保険法に基づき介護サービス事業者等に対し指導監督を行う際、当該事業者の職員情報として喀痰吸引等を行うことができる介護福祉士や認定特定行為業務従事者の情報を都道府県に求めた場合には、必要に応じてこうした情報を必要な範囲で都道府県から指定都市等に提供するなど、自治体における個人情報保護条例等に留意しつつ、適宜連携を図りながら効率的な指導監督に努められたい。

## **2 離職した介護福祉士等の都道府県福祉人材センターに対する届出について**

平成 28 年 3 月 31 日に成立した「社会福祉法等の一部を改正する法律」において、平成 29 年 4 月から、離職した介護福祉士には、住所、氏名等を都道府県福祉人材センターに届け出るよう努力義務が課せられたところである。また、社会福祉事業等の経営者には、当該届出が適切に行われるよう、必要な支援を行うよう努力義務が課せられている。

当該届出制度については、離職した介護福祉士の再就業を促進するため、その所在等を明らかにし、効果的な支援を行う観点から、離職した介護福祉士について、都道府県福祉人材センターに対し、氏名・住所等を届け出ることを努力義務としたものであり、円滑な届出の実施や離職した介護福祉士に対するニーズに沿ったプッシュ型での情報提供を行うための届出システムを構築したところである。

当該届出システムにおいては、法律で届出が努力義務とされている介護福祉士だけでなく、介護職員初任者研修や介護実務者研修等の研修修了者であっても届出を受け付けられるようになっており、各都道府県においては、当該届出について、管内の関係団体や社会福祉事業等を実施する事業者等への周知徹底をお願いしたい。

### 3 被災地における福祉・介護人材の確保（参考資料 10 参照）

福島県相双地域等（※）は、平成 23 年 3 月の東日本大震災による甚大な被害や東京電力福島第一原子力発電所事故により、福祉・介護人材を含む多くの住民が避難を余儀なくされており、それを背景とした深刻な福祉・介護人材不足が続いている状況である。

※ 相双地域（相馬市、南相馬市、新地町、浪江町、双葉町、大熊町、富岡町、楡葉町、飯舘村、葛尾村、川内村）並びにいわき市及び田村市

このため、平成 26 年度予算において、広域的な人材確保を図るため「被災地における福祉・介護人材確保事業」を創設し、福島県外から相双地域等の福祉・介護に従事しようとする者に対する奨学金の貸与（一定期間従事した場合に返還免除）や住まいの確保を支援してきたところ。

しかしながら、相双地域等における介護分野の有効求人倍率は、震災前の有効求人倍率を大きく上回っている状況が続いており、避難指示解除準備区域等の解除が順次行われてきたところであり、住民の帰還を進めていく上で、介護サービスの提供体制を整える必要がある。

このため、平成 31 年度予算（案）においては、平成 30 年度予算において拡充を図った相双地域等の介護施設等への就労希望者に対する就職準備金の貸付上限額の引き上げ（30 万円→50 万円）や、全国の介護施設等からの応援職員に対する支援などについて、引き続き実施できるよう東日本大震災復興特別会計に 2.0 億円を計上している。

本事業をより多くの方に御活用いただくためには、福島県外の方に本事業を積極的に広報し、多くの方に知っていただくことが重要であることから、各都道府県におかれては、当該事業について管内市町村や関係団体等に幅広く周知いただくなど、取組への御協力を引き続きお願いしたい。

## 4 介護福祉士資格について

### (1) 介護福祉士養成施設卒業者に係る国家試験の義務づけについて

介護人材の中核的な役割を期待される介護福祉士の資質の向上や社会的評価の向上を図る観点から、平成 28 年 3 月 31 日に公布された「社会福祉法等の一部を改正する法律」により、これまでは介護福祉士養成施設の卒業をもって介護福祉士となる資格を有することができたが、平成 29 年度以降の卒業者については、国家試験の受験資格を付与し、5 年間をかけて試験義務づけを漸進的に導入することとした。

その際、平成 29 年度から平成 33 年度までの養成施設卒業者（以下「経過措置対象者」という。）については、国家試験に合格しなくても卒業年度の翌年度から 5 年間（育児休業等をした場合は当該休業期間を加えて最長 10 年間）は介護福祉士となる資格を有することができる経過措置を設けている。さらに、経過措置対象者は、卒業日の属する年度の翌年度 4 月 1 日から継続して介護業務に 5 年間（育児休業等をした場合は当該休業期間を加えて最長 10 年間のうち、当該休業期間を除いた期間）従事した場合、国家試験に合格しなくても経過措置期間経過後も引き続き介護福祉士となる資格を有することができることとしている。

## (2) 3年間の実務経験により受験する場合の実務者研修の義務づけについて

### ① 実務者研修について

実務経験ルートにおける介護福祉士国家試験の受験資格については、平成28年度から、3年以上の実務経験に加え、実務経験だけでは十分に修得できない体系的な知識・技術を修得するための実務者研修の修了が新たな要件として追加された。

この実務者研修の受講については、①受講時間の短縮（600→450時間）、②既に履修した科目の読み替えができる仕組みの導入、③通信課程の活用等、働きながらでも研修を受講しやすいよう負担軽減策を実施してきているほか、実務経験ルートから介護福祉士資格の取得を目指す受験者を支援するため、

- ・ 実務者研修の受講費用について、介護福祉士になった後2年間介護現場で従事した場合に返還を免除する受講費用の貸付事業（20万円を貸付。介護福祉士修学資金等貸付事業の内数）や、
- ・ 介護事業所等において、職員が実務者研修を受講する際の代替職員を雇い上げる経費に対する補助（地域医療介護総合確保基金の内数）

などにより、実務者研修を受講しやすい環境整備を図っているところである。

こうした実務者研修の受講支援は、介護現場で働く介護人材のキャリアアップを推進する観点から、更なる普及を図る必要があると考えており、介護現場のニーズも高い事業であると考えられるため、各都道府県におかれては、積極的な取組をお願いしたい。特に、昨年度実施された調査研究によると、実務者研修受講者にとって受講費用が負担であり、介護施設・事業所から介護従事者へ実務者研修受講資金貸付制度の更なる周知が必要であると指摘されていることを踏まえ、実務者研修受講資金の活用促進に向けて積極的な周知に取り組まれない。

## ② 実務経験証明書・実務者研修修了証明について

介護福祉士国家試験における実務経験の確認方法については、実務経験証明書により行うものとされているが、事業所の廃止や統廃合等により、受験希望者が実務経験証明書を入手することができない事例が発生している。このような事例については、介護福祉士試験の指定試験機関である公益財団法人社会福祉振興・試験センターにおいて、従前より、受験申込者から①施設（事業）種類、②職種、③従業期間、④業務従事日数が確認できる書類（閉鎖登録簿謄本、給与明細書、雇用契約書、勤務表等）により、実務経験の確認を行っているが、本来は実務経験証明書により行うものであるため、従業者の離職（退職・事業者の廃業）時に、従業者に対し法定の「在職証明書」に加え、国家試験受験の際に必要な所定の実務経験証明書の交付について御協力をいただけるよう、管内社会福祉施設・事業所等に対してあらためて周知をお願いしたい。なお、試験センターのホームページ上で、所定の実務経験証明書の作成や書式の印刷が可能となっているので、併せて周知をお願いしたい。

また、実務者研修の指定事業者についても、これらが廃業した場合など、研修の修了を証することが困難となり、受験希望者に不利益が生じることがあるため、研修修了者情報の管理について適切な方策（例えば、指定の取消を行う際に取消事業者から研修修了者の一覧名簿（修了者の氏名、生年月日、受講期間、修了証発行日・発行番号等）を提出させる等）を講じていただくようお願いする。

### (3) 介護福祉士養成カリキュラムの見直しについて

介護福祉士養成課程における教育内容等（カリキュラム）については、平成 29 年度に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において介護福祉士に求められる役割など介護人材が担う機能やキャリアパスのあり方について議論が行われ、平成 29 年 10 月に報告書がとりまとめられた。その後、これを踏まえた具体的なカリキュラム見直しの検討を行い、昨年 8 月に関係法令及び関係通知を改正したところである。修業年限に応じて順次施行（4 年制大学であれば平成 31 年度施行）し、介護福祉士国家試験では平成 34 年度試験から見直し後のカリキュラムを適用することとしているので、養成施設等の指定権者である各都道府県においては、修業年限に応じて適切に見直し後のカリキュラムが反映されるよう、管内の介護福祉士養成施設等への周知・連携の確保に努めていただくようお願いする。

### (4) 社会福祉士養成カリキュラムの見直しについて

社会福祉士の養成課程におけるカリキュラムについては、平成 30 年 3 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において、複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制や地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築に必要なソーシャルワークの機能を社会福祉士が担うために必要な能力を身につけることができるよう、カリキュラムの見直しを検討すべきであるとされた。これを受け、現在、カリキュラムの見直しに向けた検討を行っているところである。

検討を踏まえた関係法令等の改正については、来年度中にお示しする予定であるが、その際、養成施設等への周知や準備期間等も考慮して施行日等を検討することとしているので、御承知おきいただきたい。

## 5 その他の福祉・介護人材確保の推進

### (1) 「介護の日」について

厚生労働省では、介護についての理解と認識を深め、介護サービス利用者やその家族、介護従事者等を支援するとともに、これらの人たちを取り巻く地域社会における支え合いや交流を促進することを目的として、平成20年7月に、毎年11月11日を「介護の日」と定め、介護に関する啓発を重点的に実施している。

また、「介護の日」に関連して行われる様々な活動との連携を通じて、福祉・介護サービスに対する一層の周知啓発を図るため、「介護の日」の前後二週間（11月4日から11月17日まで）を「福祉人材確保重点実施期間」としている。

各都道府県におかれては、来年度以降も、管内の市町村や関係団体等との緊密な連携を通じて、政策効果の高いものとなるよう配慮しつつ、様々な啓発活動を行っていただくよう、御協力願いたい。

### (2) 日本社会事業大学における福祉・介護人材の養成

日本社会事業大学は、厚生労働省から委託を受けて、指導的福祉人材の養成を行っている福祉の単科大学であり、現在、社会福祉学部（2学科）、大学院（博士前期・後期課程）、専門職大学院（福祉マネジメント研究科）及び社会福祉主事養成課程等の通信教育科を設置している。

#### ① 専門職大学院について

日本社会事業大学専門職大学院は、社会人を対象に、幅広い視野及び専門知識・技術を持った高度な福祉専門職業人の養成を目的とした我が国で唯一の福祉の専門職大学院である。

同大学院では、複雑化・多様化する自治体の福祉行政の中核を担う人材を養成するため、平成26年度より「地方公共団体推薦入学試験」を設置しているので、各都道府県等におかれては、職員の派遣について積極的に検討願いたい。

○専門職大学院 福祉マネジメント研究科

平成 31 年度入学試験は、以下のとおり実施することとしている。その詳細については、日本社会事業大学にお問い合わせ願いたい。(TEL 042-496-3000)

(1) 地方公共団体推薦入学試験

入学試験日	出願期間
平成 31 年 3 月 2 日 (土)	平成 31 年 1 月 15 日 (火) ~ 2 月 13 日 (水)
平成 31 年 3 月 17 日 (日)	平成 31 年 2 月 26 日 (火) ~ 3 月 8 日 (金)

(2) 一般、推薦、有資格者、指定法人推薦入学試験

入学試験日	出願期間
平成 31 年 3 月 2 日 (土)	平成 31 年 1 月 15 日 (火) ~ 2 月 13 日 (水)

② 社会福祉事業従事者に対する各種講座の開催

日本社会事業大学では、清瀬キャンパス（東京都清瀬市）及び文京キャンパス（東京都文京区）において、福祉・介護分野等の職員の資質向上を図るための「スキルアップ講座」を実施している。各都道府県等におかれては、職員の派遣方について願いますとともに、管内の市町村及び関係団体等への呼びかけをお願いしたい。（詳細については、日本社会事業大学ホームページ「リカレント講座」※を参照。）

※ URL : <http://www.jcsw.ac.jp/faculty/s-daigakuin/recurrent/index.html>

### (3) 行政手続コストの削減について

行政手続コストの削減については、「行政手続部会取りまとめ～行政手続コストの削減に向けて～」(平成 29 年 3 月 29 日規制改革推進会議行政手続部会決定)及び「規制改革実施計画」(平成 29 年 6 月 9 日閣議決定)において、事業者ニーズを踏まえた行政手続コスト削減の考え方として、行政手続簡素化の 3 原則(①行政手続の電子化の徹底(デジタルファースト原則)、②同じ情報は一度だけの原則(ワンスオンリー原則、③書式・様式の統一))が示され、各省庁は基本計画を策定し、積極的かつ着実に行政手続コストの削減に向けた取組を進めることとされた。基本計画では、行政手続のうち件数の多い主なものについて当該行政手続コストにかかる削減方策等が定められ、その中で登録喀痰吸引等事業者の登録申請等に係る手続についてもコスト削減に向けた取組が求められているところである。

このため、各都道府県におかれては、登録喀痰吸引等事業者及び登録特定行為事業者の登録申請、名称等の変更の届出、喀痰吸引等業務を行わなくなったときの届出といった行政手続に関して、以下の取組に努めていただき、行政手続コスト削減の推進を図られたい。

また、同行政手続部会決定では行政手続コストの計測も行うこととされており、昨年 10 月に行政手続コストに関する調査を行ったが、平成 31 年度においても同様の調査を行う予定であるため、引き続き御協力をお願いする。

- ・ 申請や届出に係る書類の提出方法について、窓口における手続対応が必要な場合や事業者の意向等の場合を除き、可能な限り郵送や電子申請での方法によること。
- ・ 手続に必要な提出書類について、必要以上に不要な添付書類の提出を求めないこと。
- ・ 申請書や届出書等の様式に係る記入例を作成するとともに、その充実、改善に努めること。
- ・ 申請や届出に係る手続に関する申請者等からの相談に関し、可能な限り相談対応体制の充実に努めること。

- 申請に対する処分に関し、標準処理期間を定めるとともに、ホームページにおいて公表すること。
- 登録申請があった際、可能な限り早期に審査処理を行い処理期間の短縮に努めること。

また、申請者から電話等により審査に係る進捗状況の問い合わせがあった場合には、当該状況について情報提供（回答）を行うこと。

## 2 外国人介護人材の受入れについて

※ 全体概要につき参考資料 17 参照。

### 1 EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れについて（参考資料 18 参照）

#### （1）EPA 介護福祉士候補者に対する学習支援

インドネシア、フィリピン、ベトナムの 3 カ国から、これまで 4,302 人の介護福祉士候補者（以下「EPA 介護福祉士候補者」という。）を受け入れ、757 名が資格を取得している。（平成 31 年 1 月 1 日現在）

これら EPA 介護福祉士候補者は、各地の介護施設等において就労しながら、国家試験合格を目指しており、意欲と能力のある者が、一人でも多く介護福祉士国家試験に合格できるよう、次に掲げる様々な支援を行っている。

#### ア 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業

受入れ施設が行う EPA 介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門学習、学習環境の整備のための経費について補助を行う（定額：候補者 1 人当たり年間 23.5 万円以内）

また、受入れ施設の研修担当者の活動に対する経費について補助を行う（定額：1 受入れ施設当たり 8 万円以内）

更に、平成 28 年度介護福祉士国家試験から、試験科目に医療的ケアが定められたことを踏まえ、EPA 介護福祉士候補者の医療的ケアの学習に係る経費について補助を行う（定額：候補者 1 人当たり年間 9.5 万円以内）

#### イ 外国人介護福祉士候補者学習支援事業

受入れ施設における継続的な学習を支援するため、日本語や介護分野の専門知識・技術等を学ぶ集合研修、入国 2 年目以降の EPA 介護福祉士候補者に対する通信添削指導や、介護福祉士国家試験に合格できずに帰国した者に対する模擬試験の実施等の再チャレンジ支援を行っている。

なお、本事業については、厚生労働省の委託事業として実施しており、実施主体については、公募の手続きを行い選定することとしている。

## (2) 平成 31 年度の受入れスケジュール

平成 31 年度入国においては、インドネシア、フィリピン、ベトナム、それぞれ最大 300 人の受入れ枠（※）となっており、受入れ調整機関である（公社）国際厚生事業団において、受入れ施設の募集及び受入れ施設と EPA 介護福祉士候補者とのマッチング等を行った。

※ ただし、「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）を踏まえて、介護については、受入れ最大人数である 300 名に達し、かつ訪日前後日本語研修免除となる者がいる場合には、円滑かつ適正な受入れを行える体制を考慮しつつ、これを受入れ最大人数を上回って受け入れるとされたところ。

今後、EPA 介護福祉士候補者は、母国での日本語研修を経て、平成 31 年 6 月頃入国し、訪日後日本語研修を受講する予定である。

## **2 在留資格「介護」による受入れについて（参考資料 19 参照）**

介護福祉士の国家資格を取得した留学生の在留資格「介護」を創設する「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」が平成 28 年 11 月 18 日に成立し、同月 28 日に公布され、平成 29 年 9 月 1 日から施行された。

円滑に留学生を受け入れられるよう、平成 29 年度補正予算において介護福祉士修学資金の充実を図ったところであり、平成 30 年度補正予算においても当該事業の貸付原資等の充実を図ったところである。

また、平成 30 年度予算において、「介護福祉士を目指す留学生等の日常生活に関する相談支援等の体制整備事業」を実施している。本事業において平成 30 年 9 月に留学生等を対象にした相談支援センターを開設し、平成 31 年 1 月末現在までに計 120 件の相談が寄せられており、主な相談内容は「ビザ」、「（養成校の）学習内容」、「お金」、「日本語」に関するものとなっている。また、本事業において介護福祉士養成施設における外国人留学生への相談支援のあり方等を検討しているところであり、今後、「介護福祉士養成施設向け相談支援体制の手引き（仮称）」等としてお示しすることを予定している。

平成 31 年度予算案においても外国人介護人材への相談支援等を実施するための「外国人介護人材相談支援事業」を盛り込んでいる。

加えて、「新しい経済対策パッケージ」（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）では、「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た準備を進めているところである。法務省令の改正内容については追って周知することとする。

### 3 技能実習制度（介護職種）による受入れについて（参考資料 20 参照）

平成 29 年 11 月 1 日に技能実習制度に介護職種が追加されたところであるが、平成 30 年 12 月末現在、介護職種における技能実習計画の申請件数は 1,516 件、認定件数は 946 件となっている。

また、技能実習生の技能の修得等が円滑に行われるよう、これまで実習実施者における標準的な日本語学習プログラム、介護の日本語テキスト、自己学習のための WEB コンテンツの開発等を行い、技能実習生の介護の日本語学習環境の整備を行っている。

平成 30 年度予算において、「介護職種の技能実習生の日本語学習等支援事業」を実施している。本事業では、平成 29 年度に作成した介護の日本語テキストをベースに介護現場で使用される語彙等を追加するとともに、より多くの国の外国人材がテキストを活用できるよう、英語、インドネシア語、ベトナム語、中国語、クメール語、タイ語、モンゴル語、ミャンマー語の翻訳を付けて多言語化を図ったところである。

さらに、このテキストを活用して介護の技能実習生の日本語を指導する方のために「『介護の日本語』指導者用手引き」を作成したところである。これらは厚生労働省のホームページ等を通じて公開しており、各都道府県等におかれては、管内の外国人介護人材の受入れ施設や介護等の関係団体に積極的に活用いただくよう十分に周知されたい。

また、本事業では、介護職種の技能実習生の受入れについて、実習生が円滑に技能を修得できるよう、実習生の日本語学習をサポートするための WEB コンテンツ「にほんごをまなぼう」を運営している。本コンテンツは、日本語学習に関する問題集が掲載されており、監理団体や受入れ施設の実習実施担当者が実習生の学習管理を行うことができる機能も有している。さらに、技能実習生のみならず、介護現場における外国人介護職員や介護福祉士養成施設に在籍する留学生など個人で利用することもできるため、各都道府県等におかれては、管内の外国人介護人材の受入れ施設、介護福祉士養成施設、その他関係団体等に積極的に活用いただくよう十分に周知されたい。

介護の日本語学習を支援するため、引き続き平成31年度予算案において、技能実習生を含めた介護の日本語学習環境の整備を推進するため「介護の日本語学習支援等事業」を盛り込んでいる。

なお、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）において、「介護の質にも配慮しつつ、相手国からの送出し状況も踏まえ、介護の技能実習生について入国1年後の日本語要件を満たさなかった場合にも引き続き在留を可能とする仕組み・・・について検討する」とされているところである。同方針に基づき、具体的な仕組みを検討し、平成31年1月に改正告示のパブリック・コメントを実施したところであり、今後所要の手続きを経て、決定することとしている。

#### **4 新たな外国人材受入れのための在留資格の創設について（参考資料21参照）**

中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていくため、新たな在留資格「特定技能」を創設する「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」が平成30年12月8日に成立し、同月14日に公布され、平成31年4月1日から施行されることとなっている。

また、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」と「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」が平成30年12月25日に閣議決定され、特定技能により外国人材を受入れる分野として介護分野を特定するための「介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」等が決定されたところである。

また、介護分野において特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人は、以下の試験等に合格等した者又は介護分野の第2号技能実習を修了した者としている。

ア 技能水準

- (i) 「介護技能評価試験（仮称）」
- (ii) (i) に掲げる試験の合格と同等以上の水準と認められるもの

イ 日本語能力水準

- (i) 「日本語能力判定テスト（仮称）」又は「日本語能力試験（N4以上）」に加え、「介護日本語評価試験（仮称）」
- (ii) (i) に掲げる試験の合格と同等以上の水準と認められるもの

平成30年度第二次補正予算及び平成31年度予算案において、「介護技能評価試験（仮称）」及び「介護日本語評価試験（仮称）」を平成31年4月（予定）から海外で実施するため「介護技能評価試験等実施事業」を盛り込んでいる。今後、介護現場で働くことを希望する外国人材の受入れが円滑に進むよう、海外での試験実施に向けた準備や周知を進めていくこととしている。

今後、介護事業者を対象とした説明会を厚生（支）局単位（8ブロック）で開催する予定としており、詳細が決まり次第、お示しするので、管内関係者への周知に御協力願いたい。

また、「特定技能」の施行に当たっては、特定技能外国人が大都市圏その他の特定地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講じることが求められている。

このため、今後、国においては、特定技能の在留資格に係る制度の趣旨や優良事例を全国的に周知していく。また、都道府県において、地域医療介護総合確保基金を活用し、「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」等、地域の実情に応じた介護人材確保の取組を行う中で、各地域で受入れる特定技能外国人を対象とした支援を行うことも有用と考えられることから、各都道府県におかれては、基金の積極的な活用をお願いしたい。

## 5 外国人介護人材への支援策について（参考資料 22 参照）

### （１）「外国人介護人材受入環境整備事業」の創設について

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、「外国人介護人材受入環境整備事業」として以下の取組を通じて、その受入環境の整備を推進する。

#### ア 介護技能評価試験等実施事業

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するもの

#### イ 外国人介護人材受入支援事業

地域の中核的な受入施設等において、介護技能の向上のための集合研修等を実施するもの

#### ウ 介護の日本語学習支援等事業

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するため、介護の日本語学習を支援するための WEB コンテンツの開発・運用等を実施するもの

#### エ 外国人介護人材相談支援事業

介護業務の悩み等に関する相談支援や受入施設への巡回訪問等を実施するもの

上記のうち、イの外国人介護人材受入支援事業は、都道府県、指定都市、中核市等が実施主体となり、介護の技能実習生や 1 号特定技能外国人の受入施設等が行う集合研修等に必要となる経費に対して補助するものである。また、集合研修の内容は介護技能の向上に資するものをはじめ、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観点から必要と考えられるもの（「介護の基本」「コミュニケーション技術」「移動、食事、衣服の着脱、排泄及び入浴の介護」「文化の理解」「介護の日本語」「認知症の理解」等）を想定している。具体的な事業内容については、「外国人介護人材受入支援実施要領（案）」を参照されたい。

なお、現在、外国人介護人材を対象とした研修を企画・運営する際の参考になるよう「外国人介護人材を対象にした介護研修の手引き（仮称）」の作成を進めているところであり、今年度中めどに公表予定である。本事業を実施する各都道府県等におかれては、当該手引きを関係団体等に周知の上、積極的に活用いただきたい。

## （２）地域医療介護総合確保基金等を活用した外国人介護人材への支援の取組について

平成 30 年度に地域医療介護総合確保基金のメニューとして、介護福祉士国家資格の取得を目指す留学生を支援するため、介護施設等による奨学金等の支給に係る経費の一部を助成する事業を創設したところである。また、同年度、留学生の受入れを円滑に進めるため介護福祉士養成施設への留学を希望する者と介護施設等とのマッチング支援を行う事業を創設したところであるが、平成 31 年度からマッチング支援の対象を留学生以外にも広げる予定である。

また、上記の事業以外にも、同基金の事業を活用して外国人介護人材への支援を実施することが可能であるため、各都道府県におかれては、円滑な外国人介護人材の受入れに向けて、同基金のほか、今年度中に公表予定の特定技能を含む各制度の趣旨・好事例等を含む手引きを積極的に活用されたい。

以下、基金の活用事例を一部お示しする。また、参考資料において、各自治体における基金の活用事例や県独自の取組事例について紹介しているのであわせて参照されたい。

### （基金活用事例）

基金事業名	事業内容
介護人材確保対策連携強化事業（協議会設置費等）	○外国人介護人材の受入れに関する連携会議の開催 外国人介護人材を受け入れるに当たっての課題を把握し、受入れ・定着に必要な事項について検討する。【長崎県】
若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験事業	○定住外国人等のための介護の日本語講座の開催 介護未経験の定住外国人等に対して介護の日本語学習の支援とともに介護施設見学などを合わせて実施することにより、多様な人材層の介護分野への新規参入・定着促進を図る。【群馬県】

<p>将来の介護サービスを支える若年世代の参入促進事業</p>	<p>○留学生に対する学習支援  養成施設のカリキュラム外の時間において、外部講師による日本語学習支援や介護の専門知識等を強化するための指導を実施する。  <b>【群馬県】</b></p>
<p>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</p>	<p>○介護福祉士を目指す留学生の受入促進  留学生の介護福祉士養成施設への入学を促すため、海外の日本語学校等の学生等へのPRを実施する。 <b>【熊本県】</b></p>
<p>多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業</p>	<p>○外国人介護職員との協働に向けた教育マネジメント支援  外国人介護職員と協働していくための方法を共有すること等を通じ、外国人介護職員を受け入れる施設研修担当者の資質の向上を図るとともに、外国人介護職員の就業促進及び質の向上を図る。 <b>【静岡県】</b></p>
<p>管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業</p>	<p>○外国人受入れセミナー・個別相談会の開催  介護施設等に対し、外国人受け入れの状況の知識等や円滑な受入れに必要なノウハウ等を提供するためのセミナー・個別相談会を開催する。  <b>【東京都】</b></p>



# 参 考 资 料



# 福祉・介護人材確保対策等について

## (1) 現状と課題

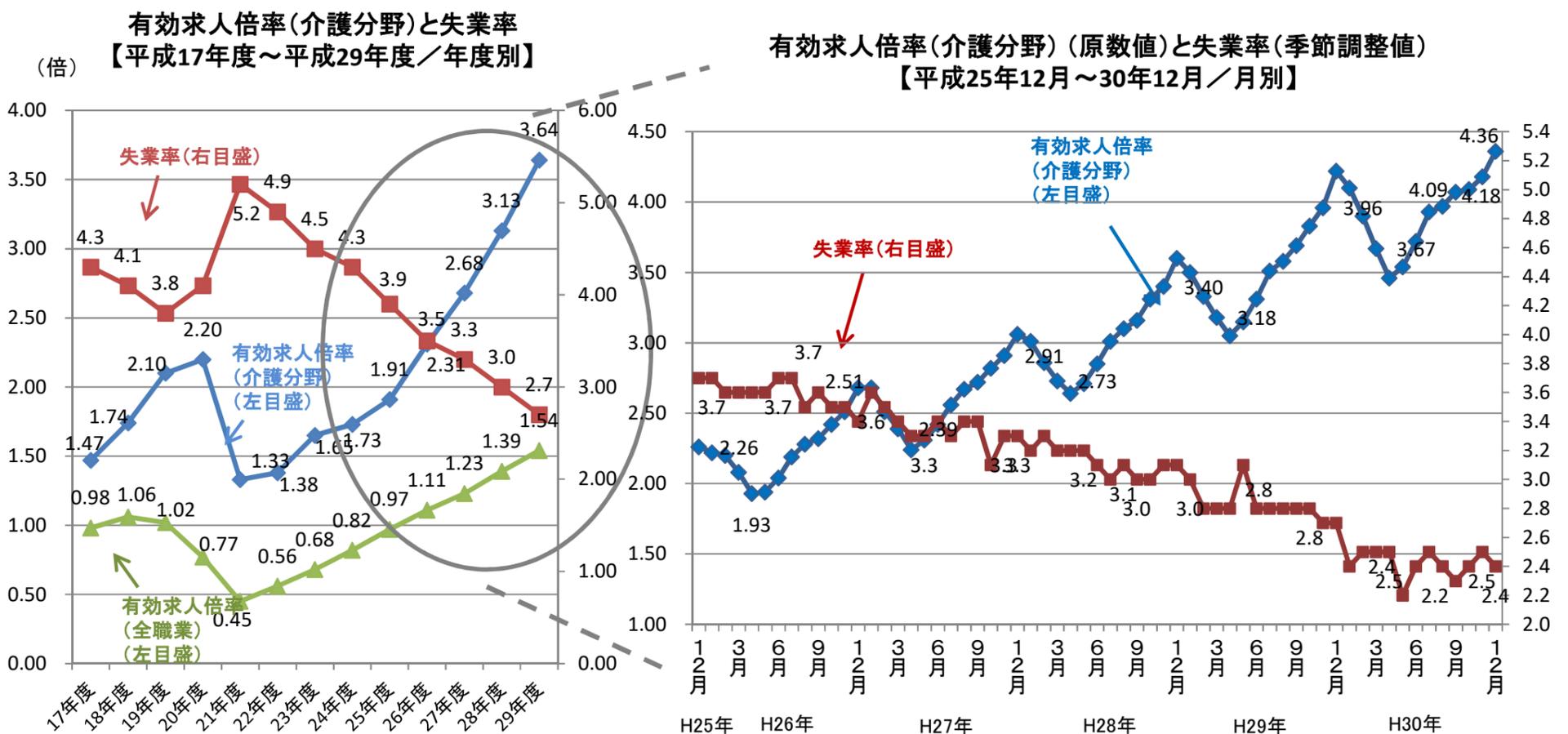
- 我が国では、急速な少子高齢化が見込まれており、2025年にはいわゆる「団塊世代」がすべて75歳以上になるなど、介護が必要になる方の急速な増加が見込まれている。また、今後、生産年齢人口の減少が顕著となる中で、2040年頃には高齢者数がピークを迎えるなど、人材の確保育成は喫緊の課題。
- 昨年5月に公表した第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数によると、2016(平成28)年度の介護職員数約190万人に加えて、2020年度末までに約26万人(合計で約216万人)、2025年度末までに約55万人(合計で約245万人)年間6万人程度の介護人材の伸びが必要と見込んでいる。
- また、介護分野における有効求人倍率は、依然として高い水準で推移しており、介護人材の確保は一段と厳しくなることが想定される。
- このような状況の中、介護職員の処遇改善のほか、新規参入促進、職場環境の改善による離職防止、人材育成への支援も含めて、介護人材の確保に総合的に取り組む。

## (2) 今後の取組

- 介護人材確保対策については、2019年10月から、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を行うほか、
  - ・ 介護分野へのアクティブ・シニア等の参入を促すための「入門的研修」の普及や、介護福祉士資格の取得を目指す留学生など外国人材の受入環境の整備等、多様な人材の活用
  - ・ ICTや介護ロボットを活用した生産性向上の推進による業務負担の軽減や職場環境の改善など、働きやすい環境の整備
  - ・ 介護の仕事の魅力発信などによる普及啓発
 等にも取り組み、介護人材の確保に取り組んでいく。
- 平成31年度予算案においては、
  - ・ 上記の入門的研修の実施に加え、介護入門者の更なるステップアップや、現職員のキャリアアップ支援を地域医療介護総合確保基金のメニューに新たに位置付け、
  - ・ 介護職機能分化や多職種チームケア等の推進、
  - ・ 介護の仕事に対するイメージを変えていくための取組として、介護を知るための体験型イベントの開催などに取り組む。

## 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～

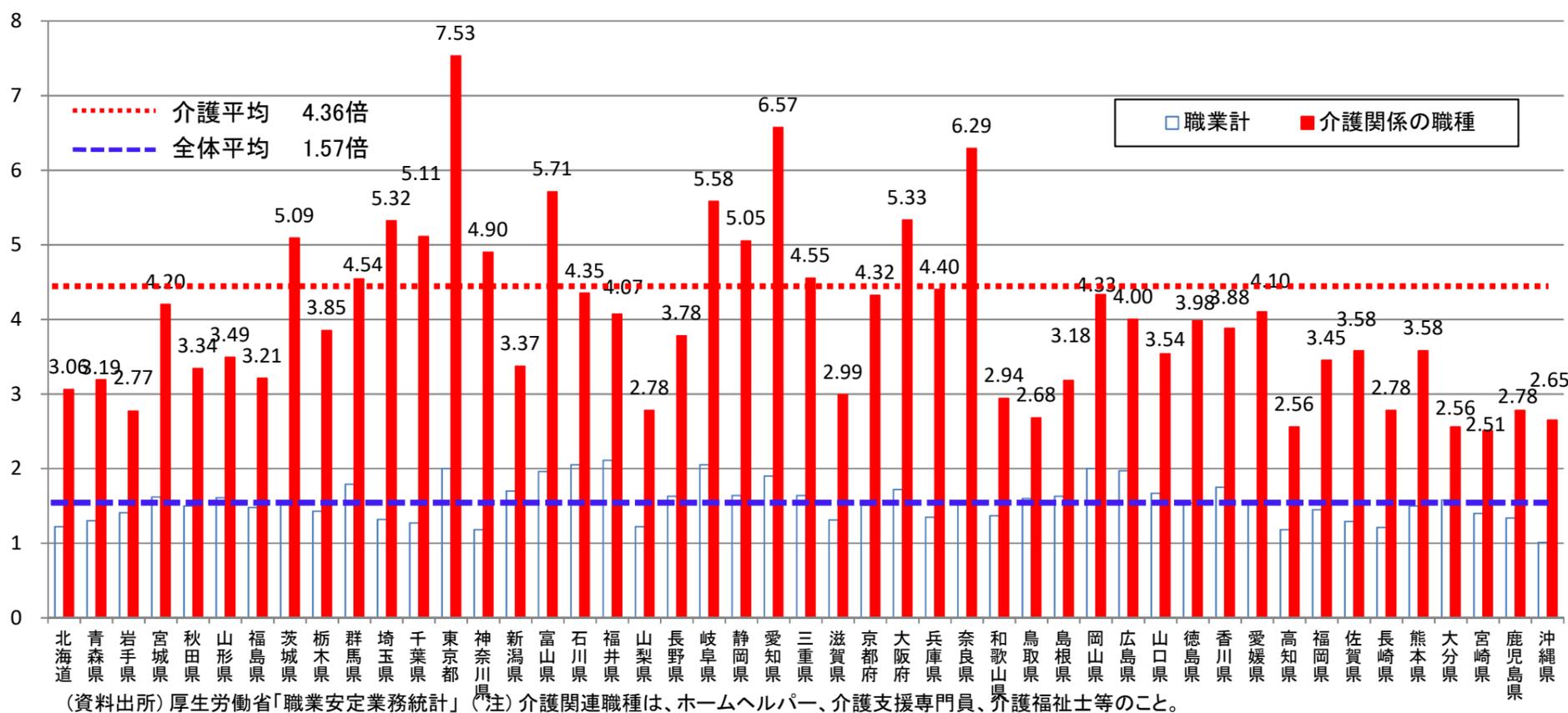
○ 介護分野の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全産業より高い水準で推移している。



注)平成22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)全職業の数値は「パートタイムを含む一般」の原数値であり、常用のほか、臨時・季節も含んだ全数である。介護分野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(平成30年12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。

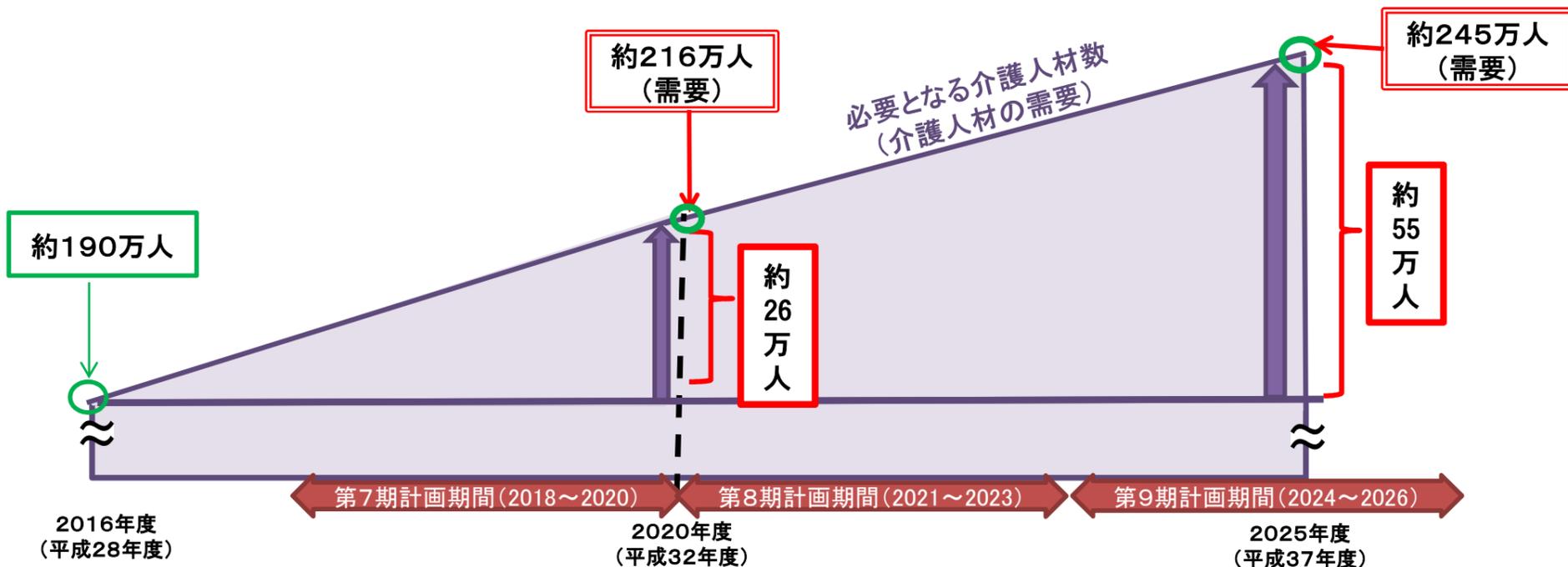
※都道府県名欄の( )内の数字は倍率の順位

	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)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年3月推計)」より作成

## 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。



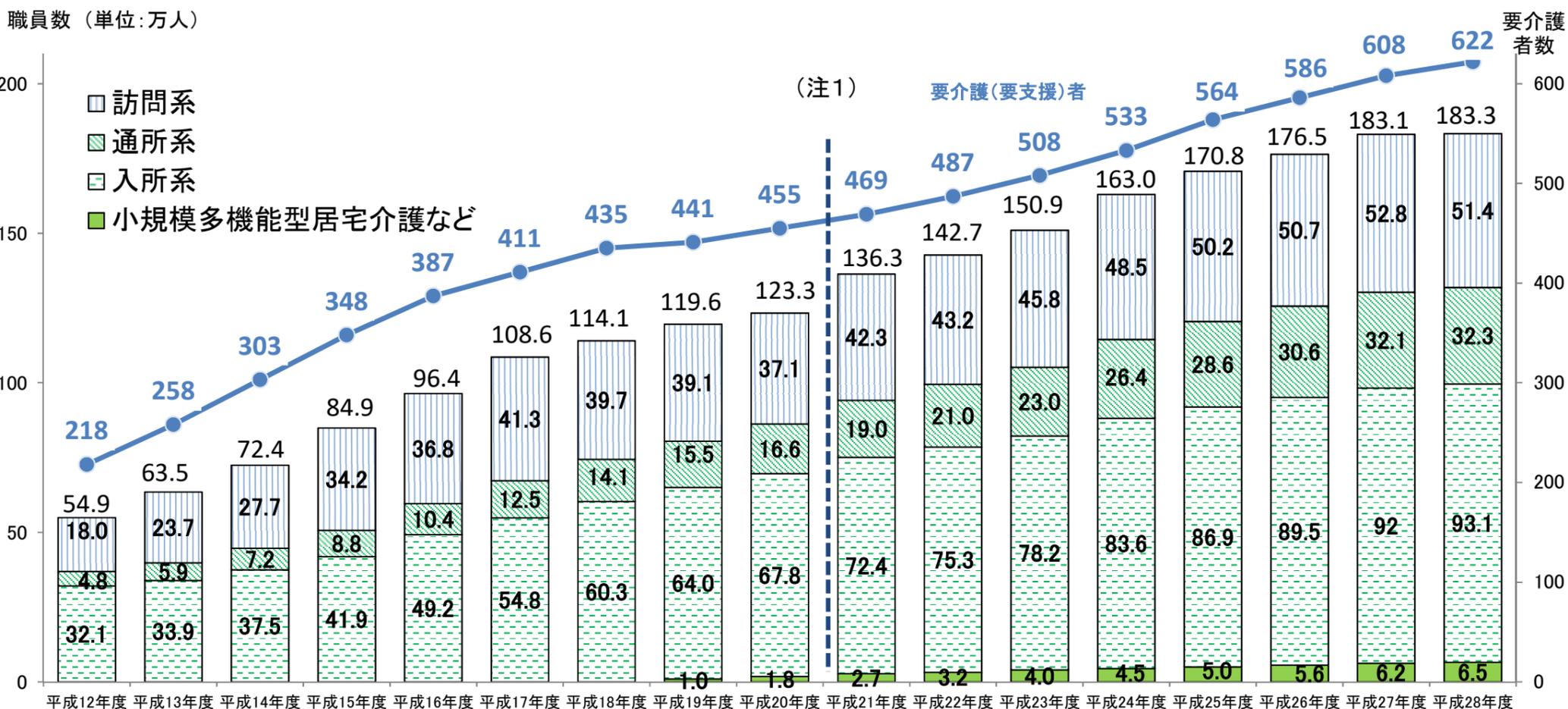
注1) 需要見込み(約216万人・245万人)については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量(総合事業を含む)等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

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。

# 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。

職員数（単位：万人）



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28年の回収率: 訪問介護90.8%、通所介護86.8%、介護老人福祉施設92.2%)  
 ・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に従事する介護職員数は含まれていない。

【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)

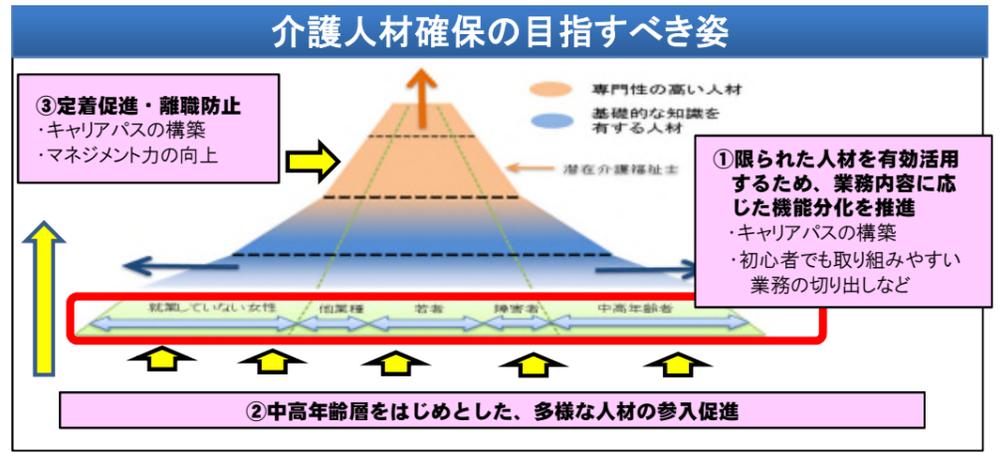
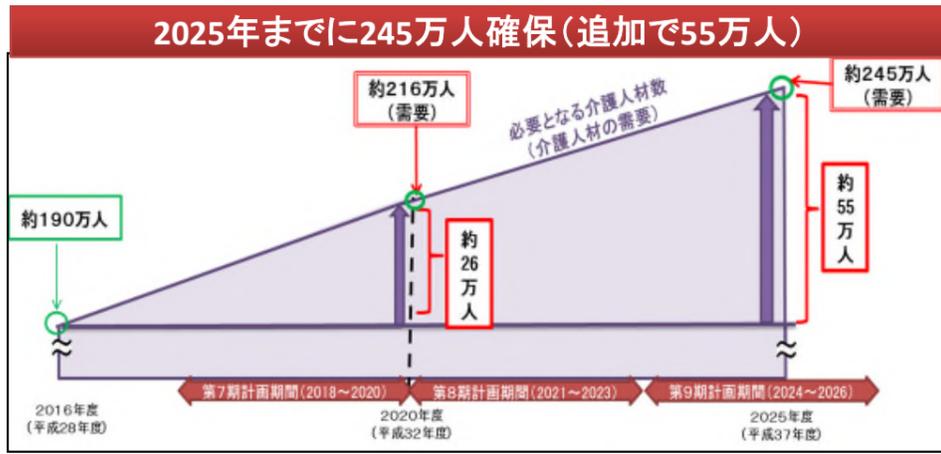
## 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

### これまでの主な対策

### 今後、さらに講じる主な対策

<b>介護職員の処遇改善</b>	(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
<b>多様な人材の確保・育成</b>	○ 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)
<b>離職防止 定着促進 生産性向上</b>	○ 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
<b>介護職の魅力向上</b>	○ 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
<b>外国人材の受入れ環境整備</b>	○ 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)

# 福祉・介護人材確保に向けた平成31年度予算（案）の全体像



## <平成31年度予算（案）の全体像>

都道府県等による取組

- ✓ 地域医療介護総合確保基金を活用した「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」に資する取組

### 【平成31年度の新規施策】

- ✓ 介護職機能分化等推進事業の創設

### 【平成31年度の新規施策】※基金事業のメニュー追加

- ✓ 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

### 【平成31年度の新規施策】

- ✓ 外国人介護人材受入環境整備事業の創設

- ✓ 介護福祉士修学資金や再就職準備金などの返還免除付き貸付制度の活用促進

※ 補正予算等において必要な貸付原資の積増等

多様な人材の参入促進

資質の向上

労働環境・処遇の改善

外国人材の受入環境整備

国による取組

### 【平成31年度の拡充施策】

- ✓ 介護の仕事の魅力等に関する全国的なPR活動を平成30年度に引き続き推進
- ✓ 若年者や子育て世代、アクティブシニア等対象者像に応じた個別アプローチ
- ✓ 事業主に対して、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等

介護の仕事の真の姿を知ってもらい、介護職の魅力や社会的評価を高める気運・ムーブメントの醸成（3K・4Kといった介護職に対するネガティブイメージの払拭）や人材確保の好事例の横展開を図ることで介護人材確保対策を一層推進

## 介護福祉士修学資金等貸付事業の貸付原資等の確保

30年度第2次補正予算額 4.2億円

- 介護人材の不足が指摘される中、直近の介護人材の必要数の推計では、2025年度末までに55万人（年間6万人程度）の介護人材を追加で確保する必要があるとともに、新たな在留資格の創設に伴い介護分野で就業する外国人の増加も見込まれる。また、認知症や医療的ケアなど介護ニーズの複雑化、多様化、高度化が進む中、専門的知識・技能を有する介護福祉士の養成が重要となっており、平成31年10月には一定の介護福祉士に対する処遇改善も予定されていることから、今後、介護福祉士の資格取得を目指す者の増加が予想される。
- こうしたことから、喫緊の課題である国内の介護福祉士を含めた介護人材の確保の取組を加速化すべく、養成施設での学費等の貸付（一定条件により返済免除）を行う介護福祉士修学資金等貸付事業について、今後も安定的に運営できるよう貸付原資等の充実を図る。

### 事業実施スキーム（例：介護福祉士修学資金）

#### 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

#### 【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）

#### 【福祉・介護の仕事】

借り受けた修学資金等の返済を全額免除。



支援

貸付

5年間、介護の仕事に継続して従事

（貸付実施後、一定期間内に福祉・介護の仕事に就職）

（途中で他産業に転職、自己都合退職等）

#### 【他産業の仕事又は未就労】

（他産業に就職又は未就労）

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

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

参入促進

- 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進
- 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
- 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成
- 介護未経験者に対する研修支援
- 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施
- ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化
- 介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進
- 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、**介護の周辺業務等の体験支援(新規)**
- 介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生の受入環境整備

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
  - ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修
  - ・ 喀痰吸引等研修
  - ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
  - ・ 介護支援専門員に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保、**出前研修の実施(新規)**
- 潜在介護福祉士の再就業促進
  - ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施
  - ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握
- 認知症ケアに携わる人材育成のための研修
- 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
  - ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修
- 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成

労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
  - ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
  - ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援
  - ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施
- 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援
- 子育て支援のための代替職員のマッチング
- **介護事業所に対するICTの導入支援(新規)**
- **人材不足に関連した課題等が急務となっている介護事業所に対する業務改善支援(新規)**

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

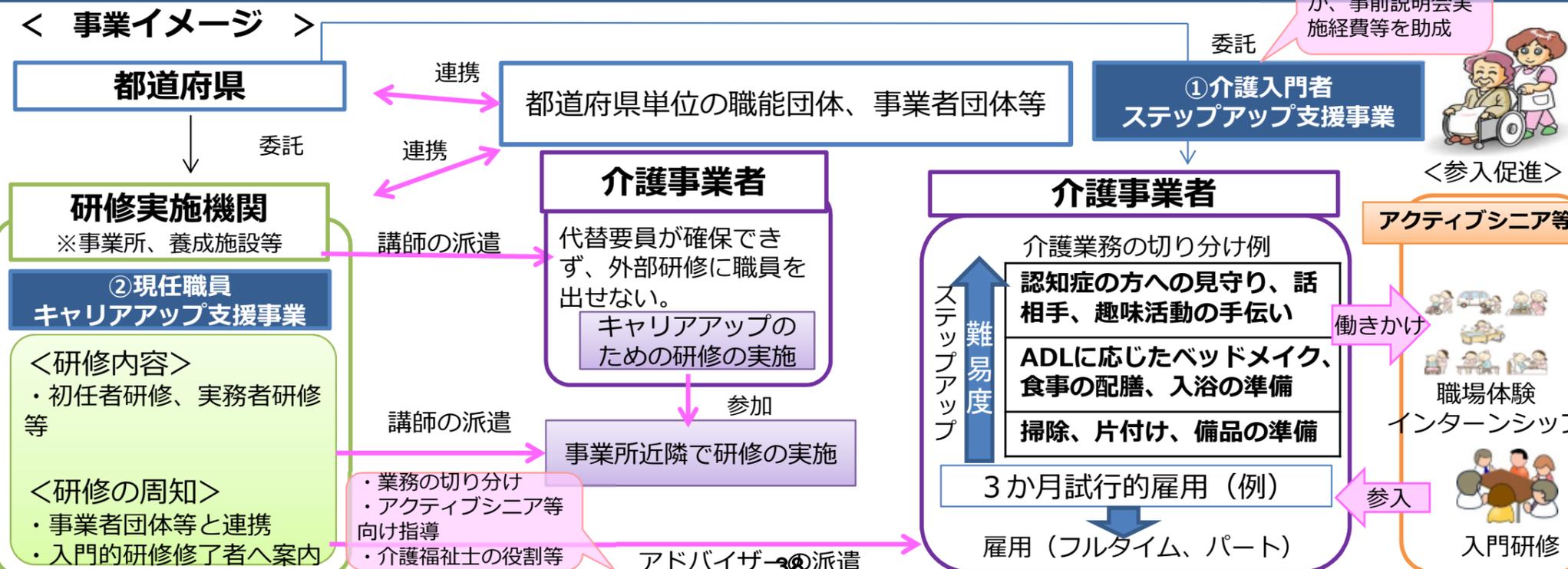
**新** 介護入門者ステップアップ支援事業・現任職員キャリアアップ支援事業  
(地域医療総合確保基金の事業メニューの追加)

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

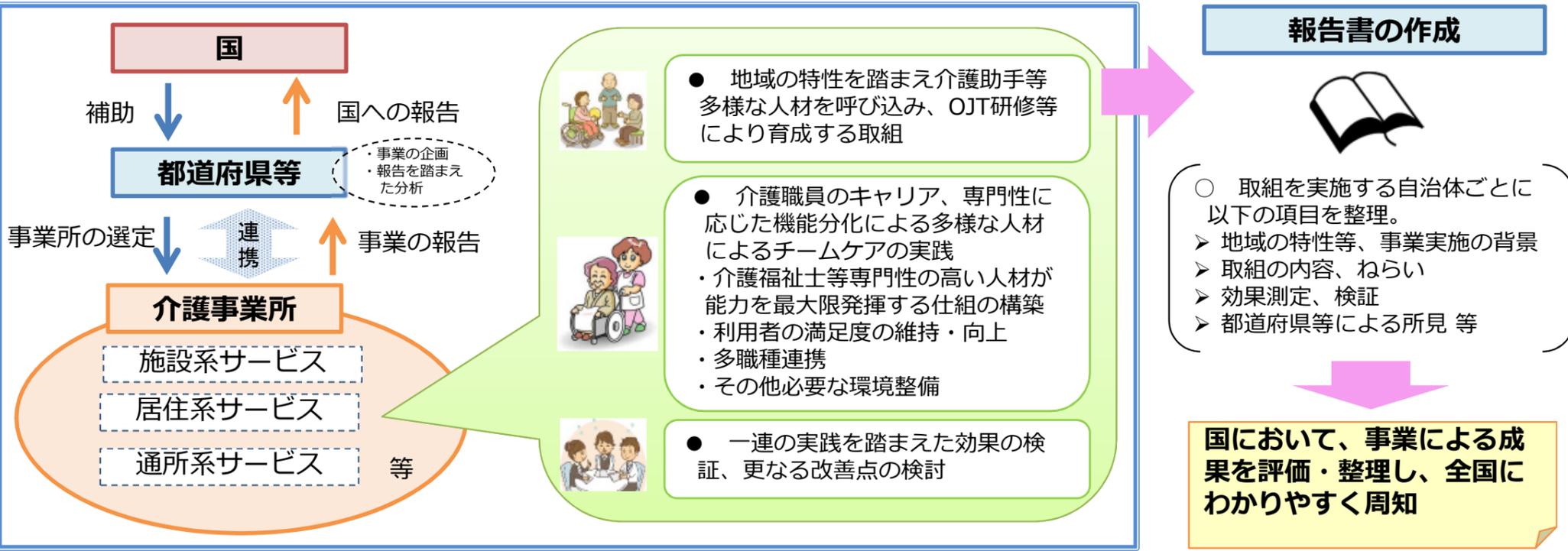
- 代替要員の確保が困難なため、外部研修等への参加が困難な場合が多いことを踏まえ、出前研修を実施することにより、資質の向上の支援を図る。



# 新 介護職機能分化等推進事業

- 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

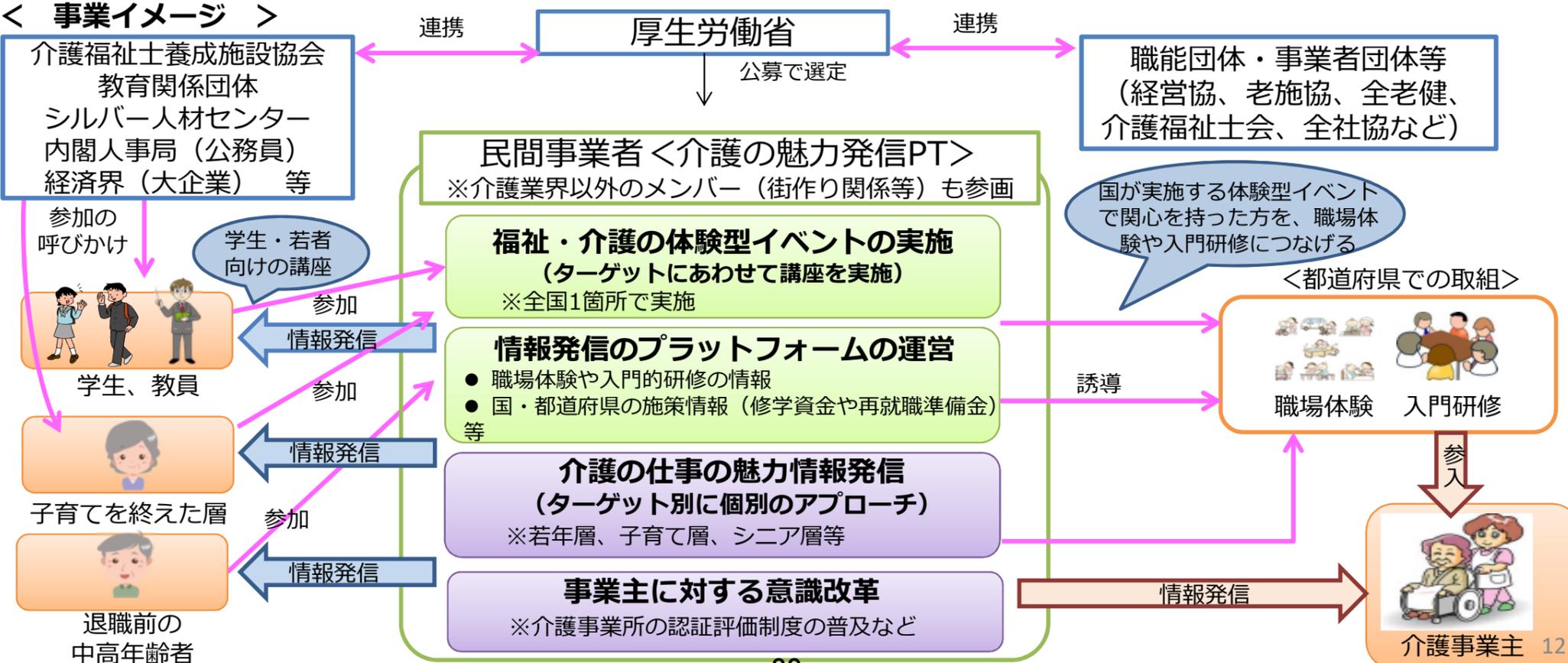
**【平成31年度予算額（案）】** 目) 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 **591,420千円**

# 「介護のしごとと魅力発信等事業」の推進

【平成31年度予算額(案)】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 >



# 2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現

- 来年10月の消費税率の引上げによって、2025年を念頭に進められてきた社会保障・税一体改革が完了。今後、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据えた検討を進めることが必要。
- 2040年を見通すと、現役世代（担い手）の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業率も上昇。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、以下の取組を進める。
  - ①多様な就労・社会参加の環境整備
  - ②健康寿命の延伸
  - ③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上
  - ④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

## 2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指す。

### 「現役世代の人口の急減という新たな局面に対応した政策課題」

多様な就労・社会参加	健康寿命の延伸	医療・福祉サービス改革
<b>【雇用・年金制度改革等】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 更なる高齢者雇用機会の拡大に向けた環境整備</li> <li>○ 就職氷河期世代の就職支援・職業的自立促進の強化</li> <li>○ 中途採用の拡大</li> <li>○ 年金受給開始年齢の柔軟化、被用者保険の適用拡大、私的年金（iDeCo（イデコ）等）の拡充</li> <li>○ 地域共生・地域の支え合い</li> </ul>	<b>【健康寿命延伸プラン】</b> ※来夏を目途に策定 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2040年の健康寿命延伸に向けた目標と2025年までの工程表</li> <li>○ ①健康無関心層へのアプローチの強化、②地域・保険者間の格差の解消により、以下の3分野を中心に、取組を推進                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等</li> <li>・疾病予防・重症化予防</li> <li>・介護予防・フレイル対策、認知症予防</li> </ul> </li> </ul>	<b>【医療・福祉サービス改革プラン】</b> ※来夏を目途に策定 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2040年の生産性向上に向けた目標と2025年までの工程表</li> <li>○ 以下の4つのアプローチにより、取組を推進                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革</li> <li>・タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進</li> <li>・組織マネジメント改革</li> <li>・経営の大規模化・協働化</li> </ul> </li> </ul>

### 「引き続き取り組む政策課題」

## 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

## 主な取組

- 「雇用・年金制度改革」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の取組を推進する。具体的な取組の全体像は、P3からP5までのとおり。

### 雇用・年金制度改革

- **働く意欲がある高齢者**が、その能力を十分発揮し、働く人の個々の事情に応じて活躍できるよう、**多様な雇用・就業機会**を充実
  - ・70歳までの雇用確保を図る上で、複数のメニューを用意し、労使の話し合いの上で個人の選択が効く仕組みを検討
  - ・成果を重視する評価・報酬体系の構築に向けた環境整備
  - ・企業のみならず様々な地域の主体による雇用・就業機会を開拓
- **就職氷河期世代**の一人ひとりが抱える課題に応じた**寄り添い型の就職・キャリア形成支援**の強化
  - 特に、長期にわたる無業者への職業的自立に向けた相談支援と生活支援をワンストップで行う体制の整備
- **中途採用**に前向きな大企業からなる協議会を開催し、好事例の共有等により**社会全体の機運を醸成**
- 一人ひとりの**多様な働き方に柔軟に対応した年金制度**への見直し、私的年金（※）の拡充の検討
 

※ 確定給付企業年金（DB）、企業型確定拠出年金（企業型DC）、個人型確定拠出年金（iDeCo（イデコ））

### 健康寿命延伸プラン

- 生活習慣病の発症・重症化予防のため、**医療機関と保険者・民間事業者（スポーツクラブ等）等が連携し、医学的管理と運動・栄養等のプログラムを一体的に提供し**、住民の行動変容を促す仕組みの構築
- 身近な場所で高齢者が定期的に集い、**身体を動かす場等の大幅な拡充、介護予防事業と高齢者の保健事業（フレイル対策）との一体実施**の推進（インセンティブ措置の強化）
- **認知症予防**を加えた認知症施策の推進（身体を動かす場等の拡充、予防に資するエビデンスの研究等）
- 野菜摂取量増加に向けた取組等の横展開、民間主導の健康な食事・食環境（スマート・ミール）の認証制度等の普及支援など、**自然に健康になれる環境づくり**の推進

### 医療・福祉サービス改革

- 2040年に向けた**ロボット・AI等の現場活用に向けた実用化構想の検討**
- **データヘルス改革**に関し、2020年度までの事業の着実な実施と**2020年の後の絵姿**（全国的な保健医療情報ネットワーク等）、工程表の策定
- 介護・看護・保育等の分野において、**介護助手等としてシニア層を活かす方策**の検討
- 介護施設における業務フローの分析・仕分けを基に、①**介護助手**、②**介護ロボット（センサーを含む）**、③**ICTの活用等を組み合わせた業務効率化**のモデル事業を今年度中に開始。効果を検証の上、全国に普及

- 2025年以降、現役世代（担い手）の減少が一層進むことが見込まれる中で、「ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革」、「タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進」、「組織マネジメント改革」、「経営の大規模化・協働化」の4つの改革を通じて、生産性の向上を図ることにより、必要かつ適切な医療・福祉サービスが確実に提供される現場を実現する。

## ロボット、AI、ICT等の実用化推進、データヘルス改革

- 2040年に向けたロボット・AI等の実用化構想の検討
- データヘルス改革に関し、2020年度までの事業の着実な実施とそれ以降の絵姿（医療情報の標準化、全国的な保健医療情報ネットワーク等）・工程表の策定
- 介護施設における業務フローの分析・仕分けを基に、①介護助手、②介護ロボット（センサーを含む）、③ICTの活用等を組み合わせた業務効率化のモデル事業を今年度中に開始。効果を検証の上、全国に普及
- オンラインでの服薬指導を含めた医療の充実 等

## 組織マネジメント改革

- 医療機関の経営管理や労務管理を担う人材の育成
- 福祉分野における、業務フローの分析を踏まえた、業務の負担軽減と効率化に向けたガイドライン（生産性向上ガイドライン）の作成・普及・改善
- 現場の効率化に向けた工夫を促す報酬制度への見直し（実績評価の導入など）
- 文書量削減に向けた取組、事業者の報酬改定対応コストの削減の検討 等

## タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進

- 業務分担の見直し等による、①効率的・機能的なチーム医療を促進するための人材育成、②介護施設における専門職と介護助手等の業務分担の推進
- 介護・看護・保育等の分野において、介護助手等としてシニア層を活かす方策、医療分野における専門職を支える人材育成等の在り方の検討 等

## 経営の大規模化・協働化

- 医療法人、社会福祉法人それぞれの経営統合、運営共同化、多角化方策の検討
- 医療法人と社会福祉法人の連携方策の検討 等

## 被災地における福祉・介護人材確保事業【東日本大震災復興特別会計】

平成30年度予算額 198,390千円 → 平成31年度予算額(案) 204,534千円

東日本大震災により特に甚大な被害を受け、福祉・介護人材の確保が著しく困難になっている福島県相双地域等で従事する介護人材を広域的に確保するため、当該地域の介護施設等への就労希望者に対する研修受講費や就職準備金（赴任するための交通費や引っ越し費用等）の貸与等の支援を行っている。

### < 事業スキーム >

実施主体：福島県が適当と認める団体

#### 研修受講費等の貸与

##### 【貸付対象者】

- ①相双地域等の介護施設等で就労を希望する福島県外の者
- ②避難解除区域の介護施設等で就労を希望する県内から避難解除区域への帰還者

##### 【貸付内容】

- (1)学費(研修受講費) 15万円を上限(実費の範囲内)  
※2年間従事した場合は全額返済免除
- (2)就職準備金 ・30万円+①+② (1年間従事した場合全額返済免除)  
・50万円+①+② (2年間従事した場合全額返済免除)
- ①世帯赴任加算
  - ・家族と赴任する場合… 12.5万円+(世帯員数-1)×5万円
  - ・単身赴任の場合 … 20万円
- ②自動車輸送費用等加算(新規購入の場合は登録手続代行費用)
  - ・20万円を上限(実費の範囲内)

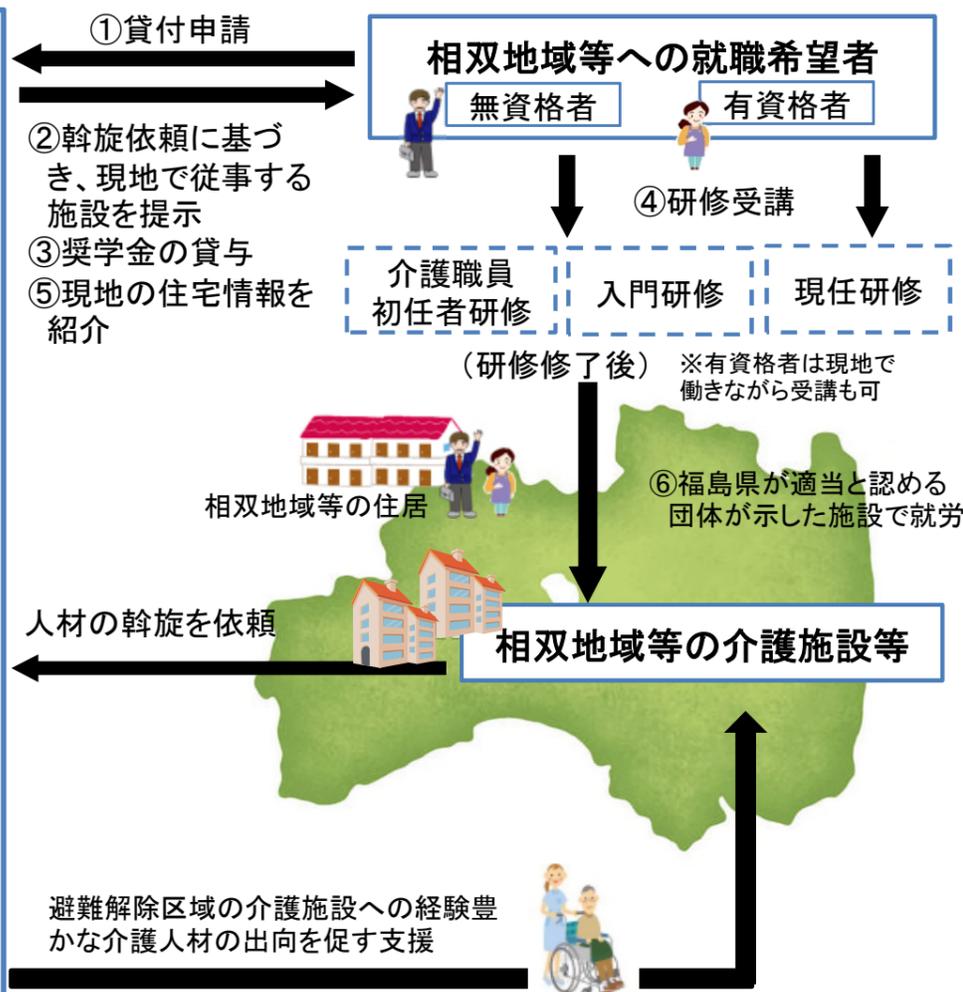
#### 住まいの確保支援

現地の住宅情報の提供 等

#### 事業の広報

#### 出向者に対する支援

避難解除区域の介護施設への応援出向者に対する地域・実務経験等に  
応じた給与差、指導手当、赴任や通勤に係る経費などの支援



# 介護福祉士資格取得方法の一元化の経緯について

○ 介護ニーズの多様化・高度化の進展に対応できる資質を担保し、社会的な信頼と評価を高める観点から、

- ① 一定の教育課程を経て国家試験の受験資格を得た上で、
- ② 国家試験により修得状況を確認する、という2つのプロセスを経ることが必要。

## 平成19年改正

・資質向上の視点から資格取得方法を一元化(全ての者に一定の教育プロセスと国家試験義務付けを実施)【24年度施行】

※社会福祉士及び介護福祉士法等の一部改正法

## 平成23年改正

・新たな教育内容(喀痰吸引等)を踏まえ、国家試験の義務付け等を3年間延期【24年度→27年度施行】

※介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部改正法

## 平成26年改正

・介護人材確保が困難な状況等を踏まえ、国家試験の義務付け等を1年間延期【27年度→28年度施行】

※医療介護総合確保推進法

## 平成28年改正

・平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて漸進的に導入  
※実務者研修については、受講環境の整備を図りながら、28年4月より施行

※社会福祉法等の一部改正法

■ は、施行済み □ は、未施行(平成29年度より漸進的に実施し、平成34年度より完全実施予定)

	実務経験ルート (3年以上の介護等の業務に関する実務経験及び都道府県知事が指定する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、国家試験に合格して資格を取得する方法)	養成施設ルート (都道府県知事が指定する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して資格を取得する方法)	福祉系高校ルート (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、国家試験に合格して資格を取得する方法)
教育プロセス (実務経験研修)	実務経験 3年以上 + 実務者研修(6月以上* / 450時間*) <small>*他研修終了による期間短縮・科目免除あり</small>	履修期間 2年以上 (改正前 1,650時間)  (+200時間=1,850時間)	履修期間 3年以上 (改正前 34単位(1,190時間*))  +19単位=53単位(1,855時間*) <small>*時間数は、1単位を35時間として換算 (注)特例高校は卒業後に実務経験9月以上が必要</small>
国家試験	国家試験	国家試験	国家試験

【参考】

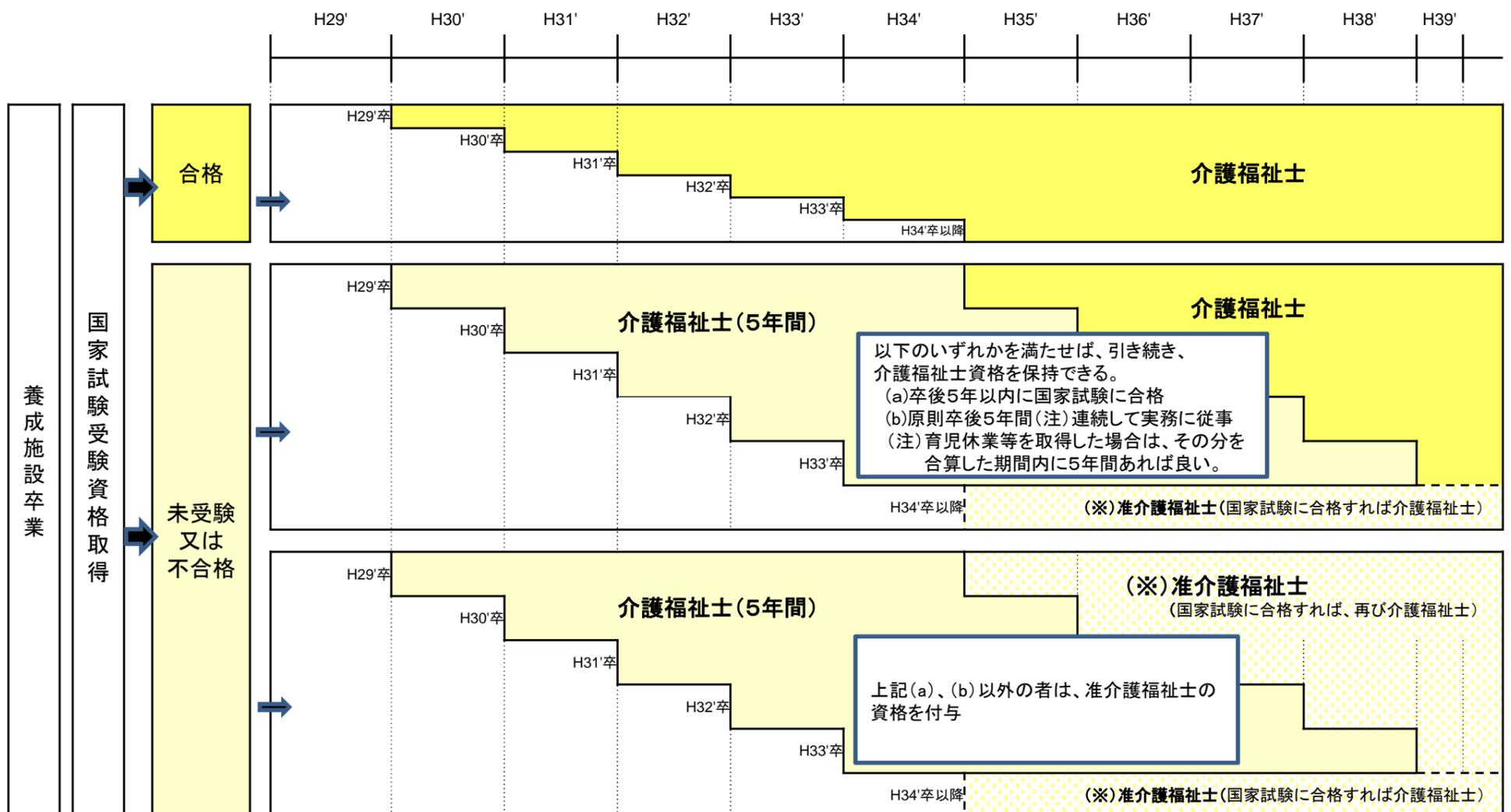
累計資格登録者数	約121.7万人	約34.2万人	内訳無し(実務経験ルートに含む)
平成29年度試験合格者数	約5.7万人	約0.6万人	約0.3万人

注) 累計資格登録者数は平成30年3月末時点の登録者数を記載している。また、平成29年度試験合格者数の養成施設ルートの人数には、国家試験を受験せずに登録をした者を含む。

17

# 養成施設ルートへの国家試験導入の道筋

○ 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けの漸進的な導入を図る。



(※) 平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法の改正において、養成施設卒業者への国家試験の義務付けに伴い、未受験又は不合格者には当分の間、「介護福祉士の技術的援助及び助言を受けて、専門的知識及び技術をもって、介護等を業とする者」として准介護福祉士の資格が付与されることとされた。准介護福祉士制度については、国家試験の義務付けの完全実施となる平成34年度から施行されることとなる。