

## <第3回福祉人材確保専門委員会 関係者ヒアリング>

第3回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会	資料2
令和7年8月29日	

# 介護人材の確保に向けた 本会の問題意識と提案について



令和7年8月29日



一般社団法人介護人材政策研究会  
代表理事 天野尊明  
E-mail: info@kaijinken.or.jp

# 介護人材の確保に向けた 本会の基本的考え方について

- ④ 介護人材の確保に向けては、
  - ◆ 加速度的に進められる賃上げの波のなか、更に拡大する全産業平均と介護職員の給与格差を是正すること、
  - ◆ そしてそのために必要な介護施設・事業所における経営基盤強化に資する財源（物価高対策、経営支援等）を措置することが何よりも重要であること、について、福祉部会(福祉人材確保専門委員会)においてもご理解をいただきたい。
  
- ④ その上で、今後の人口動態や介護分野における人材課題等を踏まえ、以降により本会の問題意識とその解決に向けてご検討いただくことが必要と考えられる事項をご提案申しあげる。

### <介護人材政策研究会について>

令和元年に設立、我が国における介護・福祉人材の確保と育成、定着及びそのための諸政策の発展と向上に寄与することを目的として活動。

介護事業に携わる社会福祉法人理事長・施設長等を中心に、約150の法人・企業・個人等により組織。

# 介護人材の確保に向けた 本会の問題意識と提案について

## <本会の問題意識> 外国人介護人材の確保及び定着促進について

- ✓ 外国人介護人材については、ボリューム感の確保はひとつの大きなテーマであると同時に、関連する情報の共有やノウハウの調達、また入国後の定着促進～コミュニティ形成を各事業者等の自発性に任せておくべきではなく、最低でも各県単位ではサポート体制を確保する必要があることに加え、それを通じた機会への参画についても、事業者の裁量や経営余力に任せるのではなく、一定の動機付けをもって推進していく必要があるのではないかと。
- ✓ また、受入れを促進するにあたり、送り出し国にとってその規模感や環境の整備状況について可能な限り可視化することや、外国人介護人材本人の自国内におけるキャリアを評価することについて、一定の仕組みを講じるべきではないかと。

### (1)外国人介護人材の受入れ・定着支援等に係る体制の構築推進及び事業所等の参画に係る費用の助成について

- 静岡県においては、社会福祉協議会内に「国際介護人材サポートセンター」を設置し、外国人介護人材の受入れ準備や定着に関する支援、他事業者との連携支援等を行うこととしているところ、こうした取組を全国展開することについて推進するとともに、それらを通じて実施される研修や交流の場、連携機会への参画に係る費用について介護施設・事業所へ助成することをもって、外国人介護人材の活躍基盤の強化を推進してはどうか。

### (2)外国人介護人材の受入れに係る都道府県単位での調整に係る推奨について

- 外国人介護人材の受入れにあたり、例えば隣国から何千人単位で人材の送り出しを求められるなか、日本から施設ごとに数名、多くて10名のような募集をかけたとしても、送り出す側としての受け止めに重みを欠くことは明らかであるところ、我が国としてのこれからの対応について考えるべきではないかと。例えば、都道府県単位で送り出し国との間で受入れ規模やその環境整備等について調整を行うこと等についてさらに推奨してはどうか。

### (3)外国人介護人材が自国において保有する資格の評価(相互認証)に係る検討について

- 他国においても、介護に関連する資格があり、例えばスリランカではNVQという国家資格の3がこれにあたる。もともとイギリス領であったためにそのソーシャルワークに係る教育や指導に係るものであるというが、日本においてはこれを評価する仕組みが存在しないところ、その取扱いについて我が国の介護現場に活かしていく相互認証のあり方を改めて検討してはどうか。

## <本会の問題意識> 介護現場における離職防止の促進について

- ✓ 介護現場における離職防止(離職率の減少)については、政府が策定する「省力化投資プラン—介護—」(令和7年6月13日)において、2040年までに全介護事業者において全産業平均以下とするKPIが示されているところ、国策として動機付けを図り、推進していくことが求められるのではないかと。
- ✓ 「省力化投資プラン—介護—」においては、生産性向上に係る加算の文脈において推進していくことが示唆されているが、それで十分であるとは考えにくく、補助・助成または相談支援等により、体制・環境整備を図っていく必要があるのではないかと。

### (1)介護現場における離職率の減少を促す取組の促進について

- 「省力化投資プラン」におけるKPIでは、離職率について、2040年までに全介護事業者において全産業平均以下とすることが掲げられているところ、厚生労働省によれば、現状においても介護職員の離職率(令和5年度)は13.1%と産業計(15.4%)のものよりも2.3%低くなっている。
- 同時に、「介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約5割である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約1割存在する」とされていることから、特に離職率が高い傾向にある小規模な事業所(9人以下)を中心に、産業計よりも高い離職率を示した事業所に対する支援措置を集中して講じていくべきではないか。
- 例えば、現状において産業計の離職率を上回る状況があり、かつ、それを一定期間継続して低下させることを目的に、生産性向上ならびに働きやすい職場環境の整備等について計画を作成、所轄庁等の認定を受け実施した事業所等に対し、その離職防止の取組に係る費用の一部を助成する等の仕組みを講じてはどうか。
- また、社会保険労務士等による助言や特に離職防止に特化した好事例に触れられる説明会等の実施など、関連機関に相談窓口を設ける等の取組を一層強化してはどうか。

## <本会の問題意識> 地域福祉の教育基盤としての介護福祉士養成施設のあり方について

- ✓ 介護福祉士養成施設(以下、「養成施設」という。)の定員充足状況は、令和6年で52.5%(定員14,069人のうち入学者7,386人)となり、全国各地で廃休校の例も聞かれるなど、大変厳しいなかでの経営を強いられている。また、同年の入学者の実に48.6%(3,589人)が外国人留学生であり、介護福祉士を志す外国籍の学生が養成施設にとって不可欠な存在となっている実態がある。
- ✓ 介護分野における人材不足はいまなお深刻であり、令和元年の参議院厚生労働委員会において、安倍晋三首相(当時)が「介護職の社会的な評価を高め、介護職を目指そうと思う人を増やしていくことは大変重要な課題」と主張された状況は現在も継続しているものと考えられるところ、日本人のみならず外国籍の学生にとっても、地域における介護・福祉教育に係る重要な基盤である養成施設の存在意義と今後担うべき役割を踏まえ、養成施設卒業者への国家試験義務付けに係る経過措置の取り扱いを含め、そのあり方を講じていく必要があるのではないか。
- ✓ また、介護福祉士を志し、養成施設に入学する学生にとって、介護福祉士修学資金貸付事業は極めて有効なものである一方、高い専門性を有する介護人材の確保・育成という趣旨を踏まえつつ、その運用についてより幅を持たせることで、さらなる活用を促すことについても検討すべきではないか。
- ✓ 加えて、人口動態等を踏まえれば、養成施設における一層の充足率の低下は避けられないと考えるところ、地域福祉の教育基盤を維持・向上させていく観点から、自治体等他機関との連携により養成施設に備わるノウハウや教職員の専門性を地域へと還元する仕組みを講じるとともに、デジタル時代に即した新たな取組等を促していく必要があるのではないか。

## <本会の問題意識> 地域福祉の教育基盤としての介護福祉士養成施設のあり方について(続き)

(1)養成施設卒業者への国家試験義務付けに係る経過措置に係る再延長の検討と合わせた養成施設のあり方の検証について

- 「介護に係る一定の知識や技能を習得していることを証明する唯一の国家資格」である介護福祉士の位置づけを踏まえれば、その価値を毀損することがあってはならず、国家試験の義務付けはすべからず適用していくべきである。
- しかしながら介護人材の不足状況ならびに地域福祉の教育基盤を維持していくことの重要性、及び養成施設の厳しい運営状況等を考慮すれば、養成施設への一定の配慮が引き続き必要であるとも言えることも事実であるところ、養成施設卒業者への国家試験義務付けに係る経過措置については、さらなる延長も含めた検討が必要であると考える。
- しかしながら、仮に再延長が叶ったとしても、介護福祉士のあり方として課題が残ることはもちろん、養成施設のあり方としても応急処置に過ぎず、持続可能性が乏しいことは否めない。養成施設については、介護現場においてICT・AIの活用が進む中でのICT教育の推進などの教育の質の向上、地域の担い手への研修の実施や介護職員へのリカレント教育の推進など地域での役割の再整理などが求められる。国として、これからの養成施設がどのようにあるべきか検証し、方向性を示していくべきではないか。

(2)パート合格の導入を踏まえた介護福祉士修学資金等貸付事業における返済免除条件の見直しについて

- 介護福祉士修学資金等貸付事業については、「福祉・介護人材の育成及び確保並びに定着を支援すること」を目的に、養成施設の学生に対し修学資金の貸し付けを行い、介護福祉士国家試験の合格を経て5年間、介護等の仕事に継続して従事することによりその返済を免除されるものであるが、不合格であった場合の返済は高額(2年間で168万円)となり、特に前項の経過措置が終了した場合、外国籍の学生にとって大きな負担になることが懸念される。
- 当該貸付事業の目的、そして足下の厳しい介護人材不足の状況を踏まえれば、介護福祉士資格を取得した学生のみならず、養成施設において一定のカリキュラムを修了(一定の知識等を習得)し、介護の仕事志向する人材の育成・確保・定着を支援することもやはり重要であると考える。
- そのため、今般介護福祉士国家試験にパート合格が導入されたことを踏まえて当該貸付事業における返済免除条件を見直し、①いずれかのパートにおいて合格し、②その後一定期間、福祉・介護の仕事に継続して従事しつつ、③残りのパートにおいても合格を目指すことを条件に、修学資金の一部または全部の返済を免除することとしてはどうか。

### (3) 養成施設等関係機関の連携による外国人介護人材への日常生活サポート体制の構築について

- 留学生が日本国内で日常生活を円滑に、かつ自立したかたちで営むため、在留カードの申請やその他行政手続き、また日常における生活上の課題解決(日本語教育、病院への付き添いや携帯電話の契約、トラブルの調停等)のほか、孤立を防止するためのコミュニティ形成など様々な生活支援を行う必要があるところ、現状においては養成施設等がその専門性を活かし、任意でこれにあたっている。
- こうした取組をより面的な展開へと促していくために、養成施設等が、自治体やその他関係機関と連携し、それぞれの有する専門性やノウハウをもって、留学生はもとより地域・圏域内の外国人介護人材等への日常生活に係るサポート体制を構築することについて、支援してはどうか。

### (4) 養成施設におけるデジタル化の推進を通じた教育環境の充実について

- 養成施設においては学生の多国籍化が進むなか、カリキュラムの実施はもとより、教職員・学生間のコミュニケーションにおいても多言語環境への配慮が求められている。
- そのなかで、ICT・AIなどの活用により、教育内容に係る理解度を深化させることが可能であると考えられると同時に、それによりこれからの我が国介護に求められるアドバンスド・エッセンシャルワーカー(デジタル技術等も活用して、現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー)を育成していくための環境を整備することも視野に、養成施設におけるデジタル化を推進し、教育環境の充実を図ってはどうか。

## <本会の問題意識> 介護・福祉事業者の連携推進について

- ✓ 人口動態から生産年齢人口が急減するなか、特に中山間・人口減少地域においては経営資源の確保が極めて厳しく、環境の好転が見出しにくいなかで、単独の事業者が行える人材確保策(課題の発見・分析・共有)には限界があることが指摘されている。
- ✓ そのことを踏まえ、厚生労働省では社会福祉連携推進法人の活用や小規模事業者のネットワーク構築による経営の協働化・大規模化について促進していただいているところ、その着火点となり得る「地域の中核となる法人・事業者等」を喚起・支援し、地域福祉・人材戦略の活性化へとつながる介護・福祉事業者の連携推進策について、自治体等を巻き込んだかたちでのあり方を促進する視点も含め、さらなる取組が求められるのではないかと。

### (1)介護・福祉事業者の連携・協働の推進によるネットワーク化・システム化について

- 都市部はもちろん、人口減少が進む地域においても、事業者間の将来的な危機感には温度差があり、介護人材の確保についても、多くが個別に取組を進め、十分な見通しが立たない現状がある。そのなかで、連携を進める事業者の間では、様々な内部課題の把握とともに、それらを協働して補完し得る可能性も見えてきていると同時に、その根本的な解決には、いち事業者では人材・手法のいずれの面でも限界があることにも気づきが得られているところである。
- 今後、さらなる人口減少が進む当地において安定した福祉サービスを提供し続けるためには、事業者のみならず官民が連携し、さまざまなリソースをネットワーク化・システム化する取り組みを、専門家の支援のもと継続して行っていくことが重要である。
- 例えば、▽「介護テクノロジー導入・協働化等支援事業」等、既存施策の拡充と、それら事業を通じて実施された優れた実績・事例の全国展開により、地域の中核となる法人・事業者等を支援する仕組みづくり、▽既存の枠組みを超えて、複数年計画を可能とする支援体制の検討等により、地域における介護人材戦略の強化策としていただくこと、▽介護・福祉に係る官民協議体の設置について、特に人口減少地域等、財政的に課題を有する自治体への支援の拡充等について、検討してはどうか。
- また、社会福祉連携推進法人制度とは異なる任意の法人間連携が進んでおり、情報共有や職員募集を共同で行う事例が各地に見られる。物理的な距離が近い法人同士では、例えば空床情報を共有した上で入居者の共同募集を行うということも検討されており、これらを公的な連携の制度に反映させていく仕組みづくりについて検討してはどうか。

## <本会の問題意識> 公的職業紹介機関の機能強化について

- ✔ 昨今では手数料やお祝い金、違約金等の問題について規制が強化され、また、「経済財政運営と改革の基本方針2025」(令和7年6月13日閣議決定)においても「医療・介護・障害福祉分野の不適切な人材紹介の問題について実効性ある対策を講ずる」旨が掲げられるなど、公定価格である介護等の分野における人材紹介のあり方について問題意識が高まっている。
- ✔ そのなかで、ハローワークや福祉人材センター等、いわゆる公的職業紹介機関への期待が高まっている一方、民間の人材紹介会社とのユーザビリティの差異などから機能強化を求める声があがっているところ、まずは従来、公的職業紹介機関が有する強みを生かし、メリットとして求職者等へ強く示していくことが必要なのではないか。

### (1) 公的職業紹介事業におけるキャリア形成支援を通じたエージェント機能の強化に向けた取組の推進について

- 介護分野においては、人材紹介会社の規制強化が進められる一方、公的職業紹介を充実させるべきとする方針が示されているところ、ユーザビリティの点における民間事業者との差異として、求人者・求職者いずれからもマッチングに係る「エージェント機能」において公的職業紹介事業の課題があることが指摘されている。
- 例えば、ハローワークにおいては「担当者制」などの仕組みも講じられているところ、その機能強化のためには、人員体制の拡充とシステムの抜本的な改修とともに、求職者が求職にあたって公的職業紹介機関を経由することのメリットを改めて整理し、示すことが極めて重要であると考える。
- その一環として、我が国においては誰もが意欲に応じて活躍できる「生涯活躍社会の実現」が目指されているところ、全世代型リ・スキリングを推進する観点からも、本来公的職業紹介機関が強み(メリット)として有している求職者のキャリア形成支援等の独自性を、関係機関の連携により拡充するとともに強くPRし、求職者の就労に係るコンサルティングまたはアドバイザー機能を構築することをもって、窓口としての役割に留まらないあり方を示してはどうか。
- その他、現在介護現場において重点的に取り組まれている生産性向上(介護ロボット・ICTなどテクノロジーの活用、介護現場における役割分担)の実践事例等を踏まえ、公的職業紹介機関を窓口としたアクティブシニア層の介護分野への就労促進に向けた取組(労働市場開拓)を一層充実させてはどうか。

## 本会について(団体概要)

# 優れた職場に、 優れた人材を。

---

私たち、介護人材政策研究会は  
介護人材課題にフォーカスした、  
他にはない業界団体 です。

会のシンボルマークは、私たちの願いでもある  
「介」護に携わる「人」が繋がっていく  
「結び」を表現しています。



# 介人研がめざすもの

私たちの活動を通じて生まれる好事例が、  
日本の介護のスタンダードになることを目指します。

1



介護経営・人材戦略の「知」  
が集約されたプラットフォーム

介人研は、様々な分野の専門家パートナーズが集まる経営・人材戦略の「知」が集約されたプラットフォームです。情報力・分析力を強みに、会員施設・事業所の様々な経営課題に対して解決策を示します。

2



経営・人材課題の改善、  
ひらめきや気づき、未来戦略が描ける

経営・人材課題に合わせて機会やノウハウ、ひらめきや気づきを提供します。現場で実践することで課題が改善され、さらには5年10年先の「これからの介護」がわかる、今やるべきことが見える未来戦略が描けるようになります。

3



貯まるノウハウは循環し、  
好事例の連鎖へ

現場で実践した経験はノウハウとして介護人材政策研究会とその専門家パートナーズに蓄積され、次の経営・人材戦略に役立てられます。その結果、高い品質のノウハウが好事例の連鎖を生み出していきます。

4



好事例はやがて日本中の  
スタンダードに

介護現場での好事例や優れた仕組みが日本中に広がっていくことで、やがて介護のスタンダードとなり、日本の介護がより良いものになっていくことを目指します。

ニッポンの宝である介護人材が、そのパフォーマンスを最大限に発揮できる土壌を育て、  
介護福祉分野の好循環を生み出す一助となるべく、活動をしています。

## ..... [団体概要] .....

名 称：一般社団法人 介護人材政策研究会

所在地：〒102-0083 東京都千代田区麹町3-5-2 BUREX麹町910

(シム・コンサルティンググループ内)

代表者：代表理事 天野 尊明

役員等：

- 理 事 飯村 芳樹 (シムウェルマン株式会社・代表取締役)
- 理 事 田村 栄司 (専門学校徳島穴吹カレッジ・副校長)
- 理 事 徳永 憲威 (社会福祉法人桑の実園福祉会・理事長)
- 理 事 三村 恵三 (株式会社ミーティング・代表取締役)
- 理 事 山下興一郎 (社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉学院 主任教授)
- 理 事 山中 康平 (社会福祉法人新生福祉会・理事長)
- 監 事 荒川 仁雄 (荒川・荒木法律事務所-弁護士・社会保険労務士)
- 特別顧問 末松 信介 (参議院議員)
- 特別顧問 大家 敏志 (参議院議員)

活動内容：

1. 介護・福祉人材マネジメントに関するプロポーザル事業
2. 介護・福祉人材政策等に関する研修事業
3. 介護・福祉人材の確保・育成等に関する調査・研究事業
4. その他、本会の目的を達成するために必要な事業

連絡先：

E-MAIL : info@kaijinken.or.jp

TEL : 03-5213-4270

FAX : 03-6478-8333

