

第4回社会保障審議会福祉部会
福祉人材確保専門委員会

令和7年9月17日

資料4

介護人材の届出制度について

厚生労働省社会・援護局

介護人材の目指す姿と 介護人材の届出制度について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

介護福祉士の資格の概要

1 介護福祉士の定義

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

2 資格取得方法

4つのルートのいずれかにより資格を取得し、登録することが必要

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

3 国家試験の概要

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

4 資格者の登録状況

2,004,027人（令和7年3月末現在）

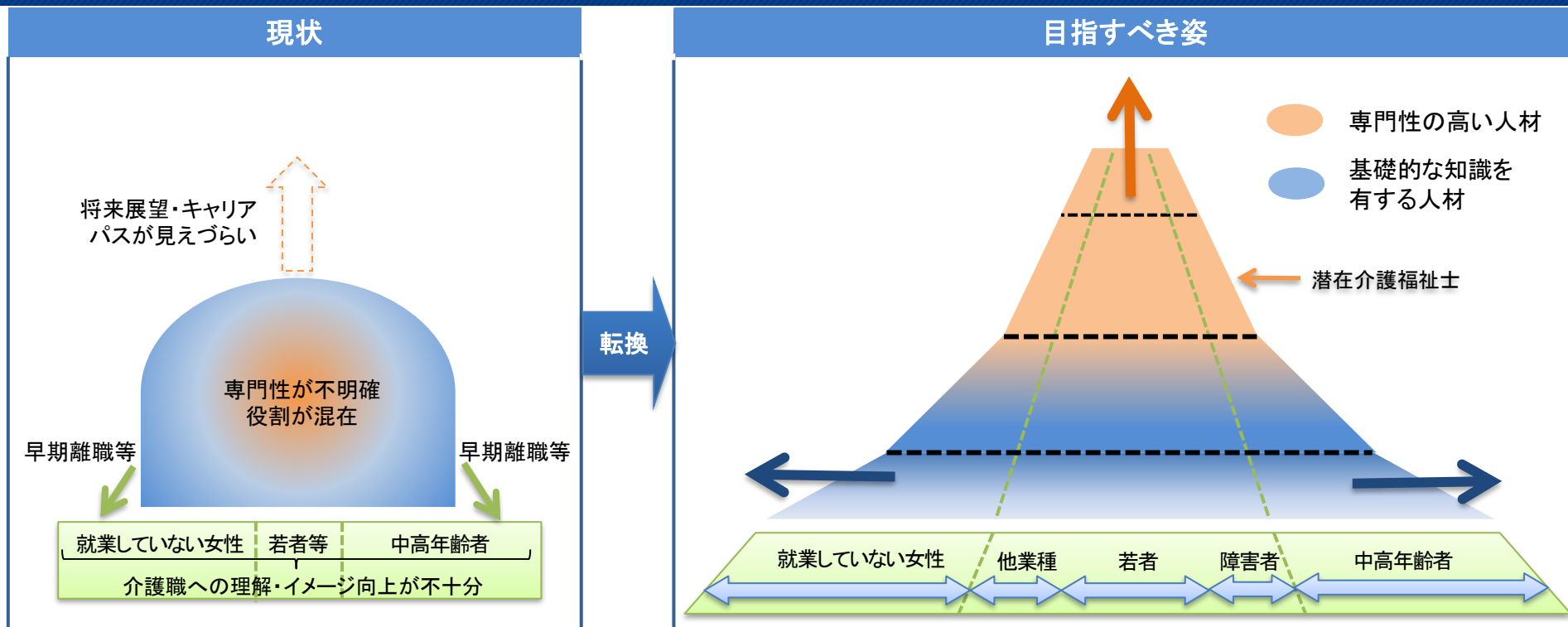
5 介護福祉士養成施設等の状況

- 学校、養成施設数（令和7年4月1日時点）

介護福祉士養成施設	325校333課程
福祉系高等学校	109校110課程

介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

平成27年2月25日社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書



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

国・地域の基盤整備

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

株式会社日本能率協会

＜山脈型キャリアモデルに対応する役割・研修体系例＞

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

③介護実践(知識と技術の獲得を目指す)

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

①介護実践の深化(専門職としての深化)

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

②育成・指導

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

③サービスのマネジメント(介護職のまとめ役)

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

④認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

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

⑤現場に加え地域全体の介護力向上を進める

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

⑥経営のマネジメント

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

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

介護人材の届出制度の概要（平成29年4月1日～）

1 届出の概要

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

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

2 届出のタイミング

【社会福祉法第95条の3第1項、第2項 社会福祉法施行規則第29条の2】

①社会福祉事業等を実施する事業所を離職するなど以下の場合

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

②既に届け出た事項に変更が生じた場合

3 届出事項

【社会福祉法施行規則第29条の3】

- ◆氏名、生年月日及び住所
- ◆電話番号、メールアドレスその他の連絡先に係る情報
- ◆介護福祉士登録簿の登録番号及び登録年月日
- ◆就業に関する状況（現在、就業しているか否かなど）

※上記の他、任意事項として、離職理由（転職、進学、家族の介護等）、復職意向（「すぐ」、「いずれ」等）や希望条件（自由記載）など

4 届出の方法

【社会福祉法施行規則第29条の4】

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

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



5 届出の支援

【社会福祉法第95条の3第3項】

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

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

②「支援」とは、介護福祉士等に対して届出を出すように促すなどの支援。

（参考）

離職した介護福祉士等の届出状況
全国計 55,125人(令和7年7月末現在)

福祉人材センターによる介護人材の復職支援の強化

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

福祉人材センター

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

【支援の例】

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

届出
データベース

離職時の届出



インターネットによる届出

届出

社会福祉事業等に
勤務する介護人材



復職

離職

離職中の介護人材

※介護福祉士、介護職員初任者研修や介護実務者研修などの修了者

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

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



離職者情報の把握・効果的な復職支援により、
復職までの循環型支援を実施

(参考) 現行の離職者届出票と省令で定められている届出事項

届出票

【届出者情報】

届出年月日	年 月 日		
フリガナ 氏名 ※			
生年月日(西暦) ※	年 月 日	性別 ※	
現住所 ※	〒 -		
電話番号1 ※	- -	電話番号2	- -
FAX番号	- -		
メールアドレス1 ※	メールアドレス2		

【資格情報】

保有資格/修了資格 ※	介護福祉士	☐ 有 ☐ 無	登録番号	
			登録年月日	年 月 日
	保育士	☐ 有 ☐ 無	登録番号	
			登録年月日	年 月 日
	☐ 実務者研修 ☐ 初任者研修(ホームヘルパー2級) ☐ 介護職員基礎研修 ☐ ホームヘルパー1級 ☐ その他()			
その他福祉関係資格	☐ 社会福祉士 ☐ 精神保健福祉士 ☐ その他()			

【就業情報】

就業状況 ※	☐ 現在、介護分野で就業中 ☐ 現在、保育分野で就業中 ☐ 現在介護・保育以外の福祉分野で就業中 ☐ 福祉分野以外で就業中 ☐ 就業予定 (介護・保育・その他福祉・福祉以外) ☐ 就業していないが求職中 (福祉・福祉以外) ☐ 就業していない ☐ 学生 ☐ その他()	勤務経験年数	介護分野	年
			保育分野	年
			それ以外の福祉分野	年

【離職情報】

離職年月日	年 月 日	☐ 転職(同分野に勤務) ☐ 転職(前職と異なる福祉分野に勤務) ☐ 転職(福祉分野以外に勤務) ☐ 進学・留学 ☐ 結婚・出産・育児 ☐ 家族の介護・看護 ☐ 体調不良・療養 ☐ 定年・雇用契約満了 ☐ その他	その他を選択した方は詳細記入
離職理由			

【復職に関する情報】

復職の意向	☐ すぐに ☐ いずれ ☐ 無し ☐ 未定
再就職にあたっての希望条件	
再就職に向けた必要な情報	

※赤枠は社会福祉法施行規則上の規定

論 点

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

現状・課題

- 地域の実情に応じて必要な人材確保対策を講じていくためには、地域における介護人材の実態把握等を行っていくことが必要である。現在、介護現場の中核を担う専門職を確保するため、潜在介護福祉士の把握や復職支援の観点から離職者届出制度がある一方、地域の介護人材の状況を把握する上で届出制度は十分に機能しているとは言えないとの声がある。
- また、介護人材の定着においては、中核的役割を担うことが期待される介護福祉士をはじめ、介護職員のキャリアアップを図っていくことが重要である。キャリアアップのためには教育・研修機会の充実に加え、その情報を本人に届けていくことも重要である。
- 加えて、潜在介護福祉士の活用も重要であり、離職者届出制度による復職支援の強化を行うとともに、届出の対象者を広げるなど、制度の更なる充実と活用の検討が必要である。

論点

【現行制度の強化】

- ① 潜在介護福祉士の復職等を更に強化していくために、復職支援の手法としてどのようなことが考えられるか。

【現行制度の拡充】

- ② 潜在介護福祉士の円滑な復職支援を主目的とした離職者届出制度を活用し、地域における介護人材の実態把握や山脈型キャリアモデルを見据えたキャリア支援を行うため、届出対象者を現任者（介護・福祉現場の従事者）にまで拡大することについてどう考えるか。
- ③ 実態把握のため、離職者・現任者ともに届出内容の定期的な更新が必要と考えられるが、現在も届出支援の努力義務がかかっている介護事業者等は、その負担も考慮しつつどのような支援を行うことが考えられるか。
- ④ 届出者の負担も考慮しつつ、介護人材の実態把握や山脈型キャリアモデルを見据えたキャリア支援を行うため、どのような情報を届け出るべきと考えるか。
- ⑤ 現任者の届出を行う場合、届出のメリットを感じられるよう、どのようなキャリア支援、研修等の情報提供が考えられるか。

(参考) これまでいただいたご意見

これまでいただいた主なご意見

【人材確保対策を講じるために必要な介護人材の実態把握】

- 福祉・介護関連の各ステークホルダー（事業者団体、専門職団体、養成校団体、労働者団体、自治体、有識者）が収集可能な福祉への就職動向、意識等に関する情報を一元的に集約し、それぞれの機能と役割を果たしつつ、福祉産業全体が団結して他産業と対等に競争できる実効性の高い人材確保策を講じる必要。
- 地域の人口動態・経済状況などの現状・課題の分析・整理、実態に即した状況の共有、地域の特性を活かした人材育成が重要。事業者等との連携に基づき人材確保・育成に資する場（プラットフォーム）を設け、形式的ではなく実効性の高い施策を推進することが必要。
- 全国の各地域や介護現場に中核的役割を担うことができる介護福祉士がどの程度存在し、従事しているのかを正確に把握することは、貴重な人材の活用策を検討する上でも重要。現場はとても厳しい状況であり、介護ニーズも介護人材の状況も地域ごとに異なる。人材確保にあたって、専門職の配置は重要な鍵となる。介護福祉士の国家資格を有効に活用した人材確保の検討が必要。
- 新規の人材ばかりいても介護現場は回らず、介護職チームを適切に機能させるために必要な中核的な役割を担う介護福祉士に着目すべき。介護現場を適切に機能させるため、どのような人材をどれだけ確保するのかを定めた上での具体的な人材確保計画が必要。

【介護人材へのキャリア支援】

- 多様な介護人材の指導・育成、介護職チームによるケアのコーディネートとチームメンバーの人材マネジメントなど、中核的な介護人材が担うべき役割は様々ある。これらの役割を担うために必要なスキルを身につけるための機会が十分に用意されているとは言えない。新規参入の促進と併せて、多様な人材を有効に機能させるためにも、中核的役割を担う人材の育成と確保は喫緊の課題。
- 介護分野では、介護福祉士をはじめ高齢者本人や家族等から相談を受ける社会福祉士や介護支援専門員等、様々な専門職が働いており、これらの人材が他職種に流出することなく、誇りを持って仕事に取り組み、定着し続ける魅力ある職場環境づくりが重要。組織の中核的人材として「山脈型キャリアモデル」で示されるキャリアプランの形成が重要。
- 賃金制度の構築を含めモチベーションを高めるキャリアアップの仕組み、実践的なキャリアアップを推進する仕組みの評価が必要。
- 中核的介護人材には専門性の向上とともに、マネジメント・リーダーシップ・コミュニケーション・コーチングに関するスキル、教育・育成のノウハウ、デジタルリテラシーなど、従来とは異なる視点での教育体制の構築が必要。あわせて、山脈型キャリアモデルのキャリアの姿を増やしていくこと、専門性を評価した処遇のあり方も検討すべき。

【潜在介護福祉士の活用と届出制度について】

- 潜在介護福祉士について、現行の届出制度が十分に機能しておらず地域の潜在介護福祉士の数も把握できていないなど、有効活用できていない。届出制度を見直し、現任・潜在の福祉専門職の登録制度として確立させるべき。
- 潜在介護福祉士が潜在化した要因を分析し、復帰策を検討すべき。また、潜在介護福祉士等の復職支援を行うため、離職した介護福祉士の資格等取得者の届出制度の周知徹底や研修制度の整備、また労働条件の改善を図ることが必要。