

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1

今後の議論の方向性について

厚生労働省社会・援護局

これまでの専門委員会における議論について

これまでの介護人材確保策について

- 高齢者が増加して介護需要が増大する一方で、担い手となる生産年齢人口の減少が進む中、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるよう、介護人材を確保することは喫緊の課題である。その際、介護人材については、量と質の両方の側面で確保策を講じていくことが必要である。
- 国においてはこれまで、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んでいる。また、地域の実情に応じた介護人材確保対策を支援するため、地域医療介護総合確保基金において、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を支援している。
- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2040年度には約272万人の介護職員が必要とされている。一方で、直近の介護職員数は初めて減少に転じている。
- こうした状況に加え、人口減少のスピードが地域によって異なる中でのサービス提供体制を検討する観点から、「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」を開催。同検討会のとりまとめにおいて、各地域のサービス需要の変化に応じた提供体制の構築の必要性が唱えられる中で、そのサービスを担う介護人材の確保は重要な課題であるとされ、地域の実情を踏まえた人材確保のプラットフォーム機能の充実の必要性などが提言されている。

これまでの専門委員会における議論について

- 第1回の本委員会において論点をお示しして御議論いただいた後、第2回・第3回の本委員会において、同論点を中心に、委員や参考人の皆様からヒアリングを行い、介護人材確保策等について御意見をいただいた。
- 論点ごとに御意見を整理すると、次ページ以降のとおり。
- なお、お示した論点以外についても、人材確保の観点からは、全職種が全産業並みの賃上げができるよう、また他産業との賃金格差の縮小につながるよう、最低賃金の上昇や物価上昇も踏まえた更なる処遇改善が必要との意見があった。

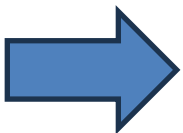
主なご意見と今後の議論の方向性①

【論点①・②】

- 高齢化や人口減少のスピードに地域によって差がある中、各地域における人材確保の取組をどのように進めていくべきか。具体的には、地域の状況を踏まえた課題の発見・分析・共有をどのように行っていくべきか。その際、都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、ハローワーク・福祉人材センターなどの公的機関の役割、介護福祉士養成施設の役割、地域の職能団体や事業者などの役割、それぞれの主体の連携について、どのように考えるか。
- 若者・高齢者・未経験者などの多様な人材をどのように確保していくか。多様な人材とのマッチングを図るための介護事業所の業務の整理・切り出し等について、どのように進めていくか。

【主なご意見】

- 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ため、福祉・介護関連の各ステークホルダーが収集可能な情報を一元的に集約し、関係機関間での地域の現状・課題の分析・整理、実態に即した情報の共有や、地域の介護事業者・介護福祉士養成施設等のネットワーク化を図るなど、連携強化が必要。
- 地域軸・時間軸への対応として人材確保策を検討する際、柔軟・分野横断的に継続できるような体制が必要。また、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。ハローワークや福祉人材センターなどの公的機関の機能強化も必要。
- プラットフォームを構築しての取組や、多様な人材確保の取組が地域で行われているが、こうした取組を全国的に広げ、定着させる必要がある。また、介護だけでなく福祉人材の確保策として検討する必要もある。
- 多様な人材の確保のためには、福祉・介護現場の理解・魅力発信が必要。テクノロジーの活用が進んでいることや、社会的課題に対応しているといった、最新の介護をしっかりと情報発信していくことが必要。
- 人材定着のためには雇用管理の改善やICTの活用を含む職場環境の改善が重要。生産性向上の観点から介護助手も活用すべき。業務の整理・切り出しは、サービスの質の向上、介護の専門性の明確化・介護従事者の地位向上にも繋がる。



公的機関を含めた福祉・介護分野の関係者が、情報を共有しネットワーク化を図ることで、多様な人材確保の取組や地域の実情に応じた実践的な取組を可能とするため、プラットフォーム機能の充実が必要ではないか。その際、実践的な取組の実行と、その取組の継続的な実施に向けた制度設計が必要ではないか。

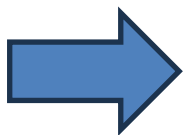
主なご意見と今後の議論の方向性②

【論点③】

- 介護福祉士をはじめとして、介護現場において中核的な役割を担う中核的介護人材について、どのように確保していくべきか。具体的には、介護福祉士養成施設における教育のあり方、介護福祉士の資格取得のあり方、山脈型をはじめとする介護人材のキャリアアップのあり方についてどのように考えるか。また、潜在介護福祉士の活用についてどのように考えるか。

【主なご意見】

- 多様な介護人材の参入を促進していく中で、中核的介護人材が担うべき役割は様々。介護現場で中核的役割を担う介護福祉士の確保・育成においては、役割・機能の整理や明確化、必要なスキルを身につけるための研修の整備、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やその複線化が重要。
- 潜在介護福祉士の届出制度について、現行の届出制度が十分に機能していない。潜在化した要因を分析し、復帰策を検討すべき。加えて、地域の現状把握のためにも、現任・潜在の福祉専門職の制度に見直すべき。
- 専門職に共通して必要なコンピテンシーをベースにした相互の学び合いなどが必要。
- 人口減少が進む中で、複合的役割に対応できる人材育成に向けた公的な支援策を講じることが重要。
- 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や介護職員へのリカレント教育の推進、介護福祉士国家試験の受験対策講座の実施など、地域での養成施設の役割の再整理・これからの方向性を示していくべき。
- 介護福祉士養成施設の卒業生に係る国家試験義務づけの経過措置について、そのあり方について以下の意見が出されている。
 - ・ 特定技能への移行やパート合格の仕組みの導入などの環境整備の状況、前回延長時の附帯決議において終了に向けた検討が求められていること、国家資格に対する社会的信頼・評価の観点から、人手不足とは切り離して考え、廃止すべきという意見
 - ・ 介護人材が不足している状況や、養成施設において留学生が増加し、外国人の国家試験合格率を上げるのに時間が必要な中、養成施設の入学者を維持し、ひいては日本人の学ぶ場所を確保することで介護人材を確保するため、延長すべきという意見



中核的介護人材の確保・育成を図るため、山脈型キャリアモデルなどの取組を引き続き進め、深化させていくとともに、潜在介護福祉士に係る届出制度のあり方を検討する必要があるのではないか。

加えて、福祉人材確保の観点から、複合的役割を担う人材の育成や、介護福祉士養成施設の卒業生に係る国家試験義務づけの経過措置のあり方について、検討が必要ではないか。

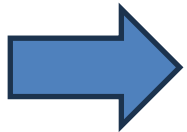
主なご意見と今後の議論の方向性③

【論点④】

- 外国人介護人材の確保・定着に向けてどのような対策をとっていくべきか。具体的には、小規模な法人等でも受入を可能とするための都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、日本語支援のあり方をどのように考えるか。

【主なご意見】

- 外国人介護人材の定着に向けては、日本語教育や生活環境整備など、特に小規模な法人では事業所単独では必要な対応が困難な場合もあることから、地方公共団体と連携をしながら進めていくことが必要。
- 外国人の人権擁護の観点から相談窓口の拡充を進めるとともに、不正発覚時の厳正な対処の観点から関係者の緊密な連携が必要。
- 准介護福祉士については、資格に対する社会的評価・資質の担保の観点も踏まえると、懸念されたフィリピンへの影響の懸念が払拭されることを踏まえ、撤廃すべき。

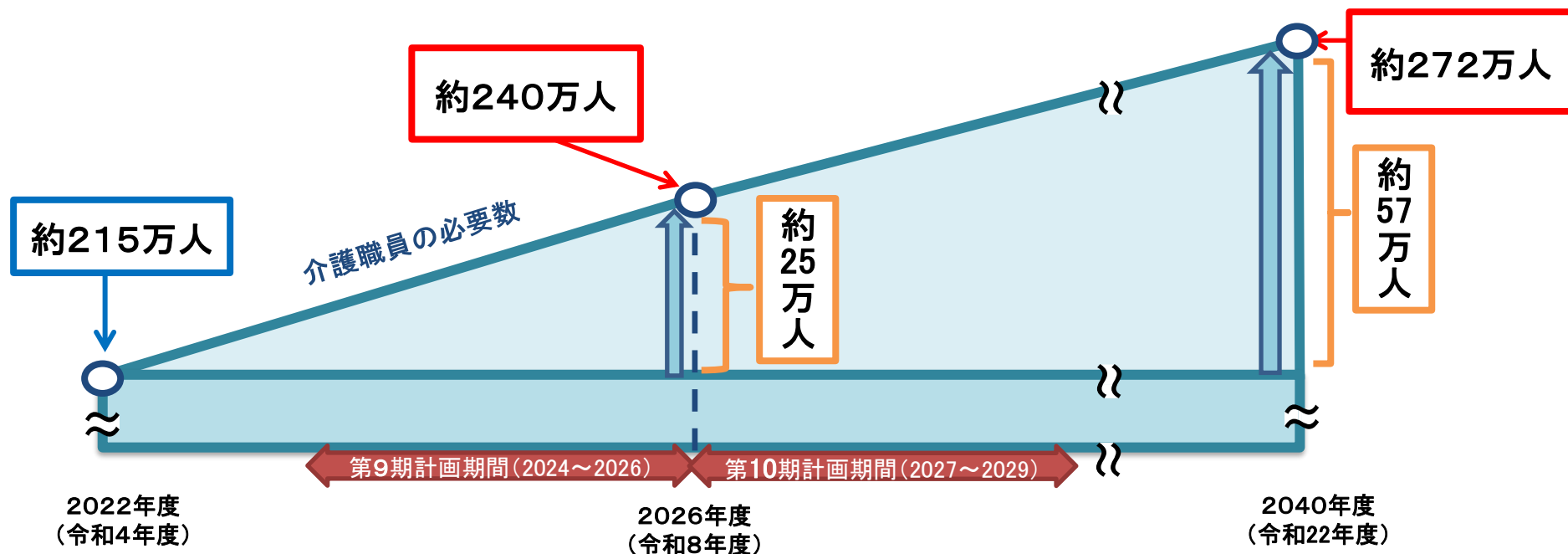


外国人介護人材の確保・定着に向けた各種取組を引き続き進めるとともに、プラットフォーム機能の充実により、地方公共団体による支援等を推進していくことについて、検討する必要があるのではないかと。
また、准介護福祉士の資格のあり方についても検討が必要ではないかと。

参考資料

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

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



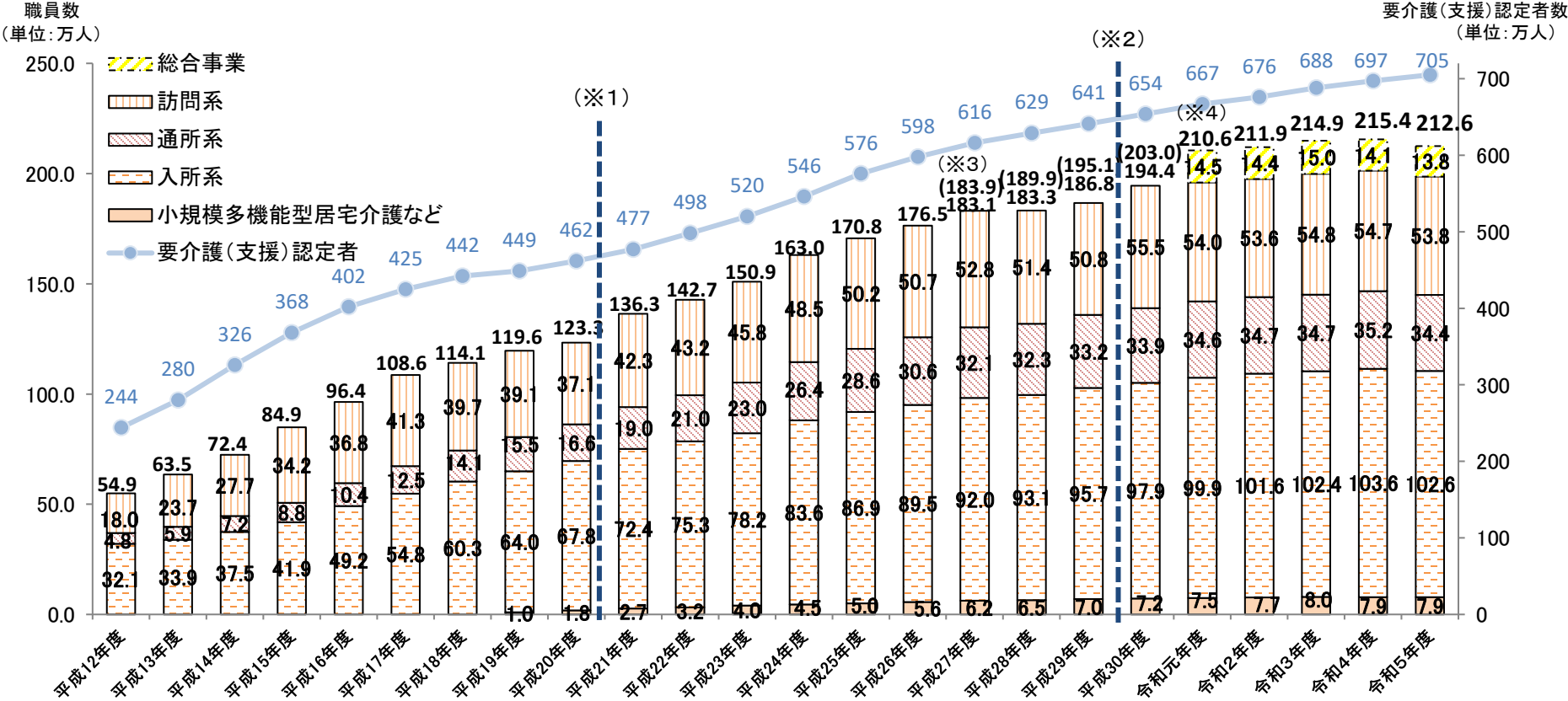
注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2) 介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注3) 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

介護職員数の推移

○ 本表における介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数。



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

平成12～20年度	「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。
平成21～29年度	介サ調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)
平成30年度～	介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)

注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

平成27～30年度	総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。(※3)
令和元年度～	総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る)に従事する介護職員が含まれている。(※4)

総合的な介護人材確保対策(主な取組)

①介護職員の 処遇改善

- 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。
- 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。
 - ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。
 - ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。

②多様な人材の 確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 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
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施

③離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進
- 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進(介護報酬上の評価の新設等)
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

④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
- 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

⑤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)
- 介護福祉士国家試験に向けた学習支援(多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催)
- 海外12ヵ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施
- 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR
- 働きやすい職場環境の構築支援(国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等)

地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）

※メニュー事業の全体

令和7年度当初予算額 97億円（97億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 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」等に資する事業を支援する。

2 事業の概要・実施主体等

都道府県計画を踏まえて事業を実施。（実施主体：都道府県、負担割合：国2/3・都道府県1/3、令和5年度交付実績：46都道府県）

※赤字下線は令和7年度新規・拡充等

参入促進

- 地域における介護のしごとの魅力発信
- 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、支え合い活動継続のための事務支援
- 介護未経験者に対する研修支援
- 介護事業所におけるインターンシップや介護の周辺業務等の体験など、多様な世代を対象とした介護の職場体験支援
- 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、参入促進セミナーの実施、ボランティアセンターやシルバー人材センター等との連携強化
- 人材確保のためのボランティアポイント活用支援
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 介護福祉士国家資格取得を目指す外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備
- 福祉系高校修学資金貸付、時短勤務、副業・兼業、選択的週休3日制等の多様な働き方のモデル実施
- 介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化 等

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、介護相談員育成に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施
- 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やニーズ等の把握
- チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修
- 地域における認知症施策の底上げ・充実支援
- 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
- 介護施設等防災リーダーの養成
- 外国人介護人材の研修支援
- 外国人介護福祉士候補者に対する受入施設における学習支援 等

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）養成研修
- 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、両立支援等環境整備
 - ・介護従事者の負担軽減に資する介護テクノロジー（介護ロボット・ICT）の導入支援（拡充・変更）
 - ・総合相談センターの設置等、介護生産性向上の推進
- 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等の介護職員に対する育児支援
- 介護職員に対する悩み相談窓口の設置
- ハラスメント対策の推進
- 若手介護職員の交流の推進
- 外国人介護人材受入施設等環境整備
- 訪問介護等サービス提供体制確保支援事業 等

○ 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、市区町村単位での協議会等の設置

○ 介護人材育成や雇用管理体制の改善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・事業者表彰支援

○ 離島、中山間地域等への人材確保支援

地域における「連携」を通じたサービス提供体制の確保と地域共生社会

- 2040年に向けて、高齢化・人口減少のスピードが異なる中、地域の実情を踏まえつつ、事業者など関係者の分野を超えた連携を図り、サービス需要に応じた介護、障害福祉、こどもの福祉分野のサービス提供体制の構築が必要。
- 地域住民を包括的に支えるための包括的支援体制の整備も併せて推進することで、地域共生社会を実現。

2040年に向けた課題

- 人口減少、**85歳以上の医療・介護ニーズを抱える者や認知症高齢者、独居高齢者等の増加**
- **サービス需要の地域差**。自立支援のもと、地域の実情に応じた効果的・効率的なサービス提供
- 介護人材はじめ福祉人材が安心して働き続け、利用者等とともに地域で活躍できる地域共生社会を構築

基本的な考え方

- ① **「地域包括ケアシステム」を2040年に向け深化**
- ② **地域軸・時間軸を踏まえたサービス提供体制確保**
- ③ **人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援**
- ④ **地域の共通課題と地方創生（※）**

※介護は、特に地方において地域の雇用や所得を支える重要なインフラ。人手不足、移動、生産性向上など他分野との共通課題の解決に向け、関係者が連携して地域共生社会を構築し、地方創生を実現

方向性

（1）サービス需要の変化に応じた提供体制の構築 等

【中山間・人口減少地域】サービス維持・確保のための柔軟な対応

- ・ 地域のニーズに応じた柔軟な対応の検討
- （**配置基準等の弾力化、包括的な評価の仕組み、訪問・通所などサービス間の連携・柔軟化、市町村事業によるサービス提供 等**）
- ・ **地域の介護等を支える法人への支援**

※サービス需要変化の地域差に応じて3分類

【大都市部】需要急増を踏まえたサービス基盤整備

- ・ 重度の要介護者や独居高齢者等に、ICT技術等を用いた24時間対応
- ・ 包括的在宅サービスの検討

【一般市等】サービスを過不足なく提供

- ・ 既存の介護資源等を有効活用し、サービスを過不足なく確保
- 将来の需要減少に備えた準備と対応

（2）人材確保・生産性向上・経営支援 等

- ・ テクノロジー導入・タスクシフト/シェアによる生産性向上
※ 2040年に先駆けた対応。事業者への伴走支援や在宅技術開発
- ・ 都道府県単位で、雇用管理・生産性向上など経営支援の体制の構築
- ・ 大規模化によるメリットを示しつつ、介護事業者の協働化・連携（間接業務効率化）の推進

（3）地域包括ケアシステム、医療介護連携 等

- ・ 地域の医療・介護状況の見える化・状況分析と2040年に向けた介護・医療連携の議論（地域医療構想との接続）
- ・ 介護予防支援拠点の整備と地域保健活動の組み合わせ
※ 地リハ、介護予防、一体的実施、「通いの場」、サービス・活動C等の組み合わせ
- ・ 認知症高齢者等に対する、医療・介護等に加え、地域におけるインフォーマルな支援の推進

（4）福祉サービス共通課題への対応（分野を超えた連携促進）

- ・ 社会福祉連携推進法人の活用を促進するための要件緩和
- ・ 地域の中核的なサービス主体が間接業務をまとめることへの支援

- ・ 地域の実情に応じた既存施設の有効活用等（財産処分等に係る緩和）
- ・ 人材確保等に係るプラットフォーム機能の充実
- ・ 福祉医療機構による法人の経営支援、分析スコアカードの活用による経営課題の早期発見

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」 中間まとめを踏まえた論点

第1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6

令和7年5月9日

- 高齢化が進み、生産年齢人口が減少していく中で、今後の介護人材確保策として、特に力を入れていくべき点や現在対応が足りていない点はどういった点か。具体的には、以下の点についてどう考えるか。
 - ・ 高齢化や人口減少のスピードに地域によって差がある中、各地域における人材確保の取組をどのように進めていくべきか。具体的には、地域の状況を踏まえた課題の発見・分析・共有をどのように行っていくべきか。その際、都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、ハローワーク・福祉人材センターなどの公的機関の役割、介護福祉士養成施設の役割、地域の職能団体や事業者などの役割、それぞれの主体の連携について、どのように考えるか。
 - ・ 若者・高齢者・未経験者などの多様な人材をどのように確保していくか。多様な人材とのマッチングを図るための介護事業所の業務の整理・切り出し等について、どのように進めていくか。
 - ・ 介護福祉士をはじめとして、介護現場において中核的な役割を担う中核的介護人材について、どのように確保していくべきか。具体的には、介護福祉士養成施設における教育のあり方、介護福祉士の資格取得のあり方、山脈型をはじめとする介護人材のキャリアアップのあり方についてどのように考えるか。また、潜在介護福祉士の活用についてどのように考えるか。
 - ・ 外国人介護人材の確保・定着に向けてどのような対策をとっていくべきか。具体的には、小規模な法人等でも受入を可能とするための都道府県をはじめとした地方公共団体の役割、日本語支援のあり方をどのように考えるか。