

第5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10月20日

資料3

地域の実情に応じた人材確保策としてのプラットフォーム機能の充実について

厚生労働省社会・援護局

2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめについて

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめ（抜粋）

- 介護人材の確保にあたっては、まずは介護人材の属性（年齢・性別、入職経路、外国人材の動向等）を分析の上、都道府県単位で、整理した上で議論していくことが重要である。人口減少や高齢化の状況、地域における介護人材の供給量など、地域差や地域固有の課題が存在するため、地域の状況を分析し、関係者間で共有する場を設けた上で、関係者の共通認識の下、地域の実状に応じた対策を講じていくことが重要である。その際、分析や対策を行うための基本的な考え方を示した上で、サービス供給面でも精緻な人材推計を地域ごとに行い、必要な人材確保対策を講じていくことが必要であり、今後、制度的な議論を深めていく必要がある。
- 介護人材確保のための様々な施策を実効的に実施するため、介護など福祉の現場の入職経路として公的な機関が多い状況に鑑みれば、例えば、現在、一部の地域で行われている、ハローワークと福祉人材センターで連携した取組を行うなど、それぞれの機関が事業者等のニーズに応じた必要な役割を果たした上で、公的な機関等の連携の取組の強化が必要である。
- 様々な関係機関等において、多くの介護人材確保向け施策（※）が実施されている中、都道府県単位で、プラットフォーム機能の充実が求められる。このプラットフォームを活用した関係機関間での情報共有や、地域の介護事業者や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を進めるとともに、相談や研修の体制を構築することが考えられる。
 - （※）福祉人材センターやナースセンターは、無料職業紹介や事業者との連携など様々な取組を実施。労働局・ハローワークは、人手不足分野の専門コーナーとして、介護のマッチングに力を入れるとともに、生涯現役窓口で高齢者のマッチングを実施。介護労働安定センターは、介護事業者への職場づくり支援、セミナー等を実施。都道府県・市町村は、人材確保について事業計画等に盛り込むとともに、家賃補助や介護職員向け研修など独自の施策を実施。また、介護生産性向上総合相談センターの運営等を通じた生産性向上における相談支援を実施。介護団体等は、復職プログラムなどを実施。
 - （※）福祉人材センターが中核となり、都道府県より狭い圏域で、都道府県内・市町村内の事業所や介護福祉士養成施設等が一堂に会し、各事業所の人材確保・定着等の課題について現場目線で一緒に考える場を作り、介護福祉士養成施設等への出前授業の実施など人材確保のためのネットワークとして機能している例がある。
- 介護事業者は小規模なところも多く、積極的な採用活動を行えていないような事業者も多い。こういった事業者を含め、地域におけるプラットフォーム内での情報共有・連携強化により、雇用管理、人材確保、職場環境改善等についての自らの事業所等における課題を認識し、公的な機関も関与しながら、改善を進めていくことが重要であり、このような取組が広がるよう、方策を検討していくことが考えられる。

2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめ (抜粋)

- 介護人材確保に向けたプラットフォームについては、都道府県単位で、関係者間（介護事業者・介護福祉士養成施設・公的機関等）で地域の現状の共有を図るとともに、各地域における課題を認識し、協働して課題解決に取り組むためのネットワークの役割が期待される。（※1）

その際、福祉人材の確保を目的として設置される福祉人材センターが、都道府県と連携しながら、事務局機能を担うことも考えられる。
プラットフォームについては、地域における既存の協議会（※2）等と、地域ごとの実情に応じて一体的に運営する等、適切な連携・役割分担を図る必要がある。

（※1）労働局とハローワーク、福祉人材センターがともに共通の課題解決に向けて連携する必要。地域の養成校や団体ともコミュニケーションをとっていく中で、介護や福祉の社会的な意義を職員が捉え直す取組の共有等が必要。

（※2）都道府県の設置する介護現場革新会議等。

- その中で、単に関係者が集まって形式的な情報交換・意見交換を行うだけでなく、人材確保等の共通の社会課題に対し、都道府県単位又は都道府県単位より狭い圏域で、「人材確保・定着」「職場環境の改善、生産性向上・経営支援」「介護のイメージ改善・理解促進」などの地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトを創設し、現場の職員を含めた地域の意欲のある関係者が集い、実践的な取組を検討・実行することが期待される。

その際、プロジェクトの内容に応じて、市町村などの行政機関、ハローワーク、福祉人材センター、介護労働安定センター、介護生産性向上総合相談センター、保育士・保育所支援センターなどの公的機関も参画することで、例えば、面接会の開催、業務の切り出しの支援や介護助手の導入の推進、テクノロジーの導入・伴走支援、小中学校・高校への出前講座や小中学校・高校からの福祉現場の訪問の実施など、地域のニーズに応じた多様な取組・支援を生み出すことにもつながると考えられる。

- また、プラットフォームの機能の充実を通じて、介護事業所と介護福祉士養成施設をはじめとする地域のネットワークが強化される中で、養成施設の設備等資源を用いながら、地域の担い手のスキルアップや介護事業所の職員等のキャリアアップを図るため、初任者研修や実務者研修をはじめとする各種研修を実施する等のリカレント教育を行うことも考えられる。

その際、福祉サービスに係る既存の会議体との連携や、地域づくり事業などの包括的な支援体制の整備に関わる様々な事業の実施と連携していくことも考えられる。

- こうしたプラットフォーム機能については、介護人材だけでなく各福祉分野に共通して必要なものであり、福祉人材全体の確保につながるよう、プラットフォーム機能を充実させる必要がある。

- さらに、プラットフォームの機能が充実し、実践的な取組が進んでくれば、多様な専門職に関する関係機関もプラットフォームと連携し、多職種協働の取組を更に推進することも考えられ、より多様な関係者が参画し、PDCAサイクルをまわしていくことが求められる（※）。

（※）例えば、保健師や看護師、リハビリテーション専門職、管理栄養士等の専門職がその専門性をいかして、介護福祉士をはじめ介護職員とも連携し、介護の現場や地域の通いの場等において、地域の支え合いの体制づくりを支援すること等が考えられる。

これまでいただいた御意見

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

これまでいただいた主な御意見①

- 地域軸、時間軸への対応がこれからの前提。地域単位でのフォーマルとインフォーマルな対応策を柔軟・分野横断的に継続できるような体制は、今後の組織づくりの観点として欠かせない。介護人材確保という、どの地域やどの法人等でも共通するようなキーワードは、参画意欲や意識を高めていく上で重要。
- フォーマル・インフォーマルの2層関係はイメージが湧きやすい。情報連携だけでなく、ネットワークをどのように課題解決のプロセスに乗せていくかということが重要。いろいろな主体の参画によって活動を生み出すことが期待できる。ネットワークだけではなくコーディネーター的役割が重要で、静岡県の場合では福祉人材センターが担うことで、介護人材確保の他の施策や事業との連動性が生まれている。
- プラットフォームを介護人材確保だけにとどまらせておくのはもったいない。それぞれの地域の状況に即して、2040年にどういうケアのモデルであるべきなのか、先んじて実現しているようなケアの形というのは、自分たちの地域にどういうものがあるのか、良い事例を拾いながら、そのような形にどう移行するかについても議論ができるような形を期待したい。
- 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。ハローワークや福祉人材センターの役割・機能は、福祉人材確保や人材移動の橋渡しとなるが、その機能が十分に生かされていない部分もある。
- 行政階層ごとに、福祉・介護関連のステークホルダーが、福祉人材の動向等を定期的に調査、把握、共有し、状況に合わせた人材確保策を検討・検証を行うプラットフォームを構築し、そのために必要な財源確保等所要の措置を講じるべき。

これまでいただいた主な御意見②

- 都道府県単位で介護人材確保に関するプラットフォームを構築し、関係機関間での情報の共有や、地域の介護事業者や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。また、広く福祉人材の確保と捉え、関係機関についても福祉人材の確保について協議できるよう、構成メンバーを検討する必要。
- 介護人材確保は、都道府県・市町村における介護保険事業（支援）計画などに位置づけられているが、具体的な事業展開に至っていないところも見受けられる。自治体が認識を持ち自ら取り組むことは大切だが、全国かつ喫緊の課題でもあり、各地の先駆的な取組が全国で展開されるような仕掛けや支援策が必要。
- 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。
- 法人連携によって、人材確保のリクルーター養成、キャリアアップ研修や外国人受入支援、奨学金制度の構築、人材交流の推進などが期待されることから、法人連携が容易にできるような環境整備も必要。
- プラットフォームにおいては、中核的な機能を担うことが想定される福祉人材センターを含め、多様な主体の連携による取組が機能するよう、各主体の取組を制度的・組織的・財政的に下支えするための基盤整備が重要。
- 若い世代の確保という観点でも外国人介護人材が必要であり、補助金や生活環境整備等により受入れを推進すべき。特に小規模な法人には負担が大きいことから、イニシャルコスト・ランニングコストへの自治体からの支援や、教育体制の構築や体制整備の支援が必要。
- 外国人介護人材の受入・定着支援の観点から、受入環境整備に係る事業者支援・事業者連携の取組を全国的に推進すべき。留学生の支援についても、養成施設と自治体等関係機関との連携による日常生活に係るサポート体制の構築が必要。

論 点

現状と課題

- 人材の確保にあたっては、人口減少や高齢化の状況、地域における人材の供給量など、地域差や地域固有の問題が存在するため、地域の状況を分析し、関係者間で課題を認識・共有して議論する場を設けた上で、関係者の共通認識の下、地域の実情に応じた実践的な取組を講じていくことが重要である。
- 介護人材の確保施策については、都道府県が主体となり、地域医療介護総合確保基金を活用して、「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を進めている。
当該基金においては、連携・協働の推進を図るための協議会等の設置や人材確保のための各種取組が活用可能となっているが、実践的な取組やPDCAサイクルにつながるプラットフォームとしての取組は、全国的な実施には至っていない。

論点

- 人材確保のためのプラットフォームについて、制度として仕組みを構築することについてどのように考えるか。その際、プラットフォーム機能の仕組みを検討する上で、以下の①から⑥までについてどのように考えるか。

①設置主体

- 地域の状況を分析するデータを保有し、かつ、地域医療介護総合確保基金を用いて人材確保に係る事業を実施している都道府県が設置主体となることが考えられるのではないかな。

②役割・機能

- 福祉人材確保を主たる目的とした上で、「人材確保・定着」、「職場環境の改善・生産性向上・経営支援」、「介護のイメージ改善・理解促進」など、地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトを創設し、実践的な取組につなげる仕組みとしてはどうか。
その際、小規模法人における受入を含め、外国人材の確保・定着の体制を地域で整備するための機能もあわせて考えるべきではないかな。
また、関係者間で人材確保のための課題を認識・共有して議論する場としての【第1層】と、現場の意欲のある関係者が集まり、具体的な取組の内容を議論・推進し、地域の実情に応じた取組を行う場としての【第2層】による重層構造とすることで、現場に近い実践的な取組を推進するとともに、PDCAサイクルを回して組織的にその評価をする仕組みとしてはどうか。

③対象区域（設置単位）

- 【第2層】については、それぞれの地域の実情に応じた取組を促すため、都道府県単位より狭い地域（市町村単位や複数市町村の圏域単位等）で設置することも可能とすべきではないかな。

④コーディネーター的役割（事務局機能）

- 個々の取組に連動性を生み出すことで地域での人材確保施策をより効果的に実施するため、コーディネーター的役割（事務局機能）が必要ではないかな。この役割は福祉人材確保を目的としている福祉人材センターが担うことが考えられるのではないかな。

⑤構成メンバー

- 【第1層】と【第2層】について、それぞれどういった関係者が、どういった役割で参画することが想定されるかな。

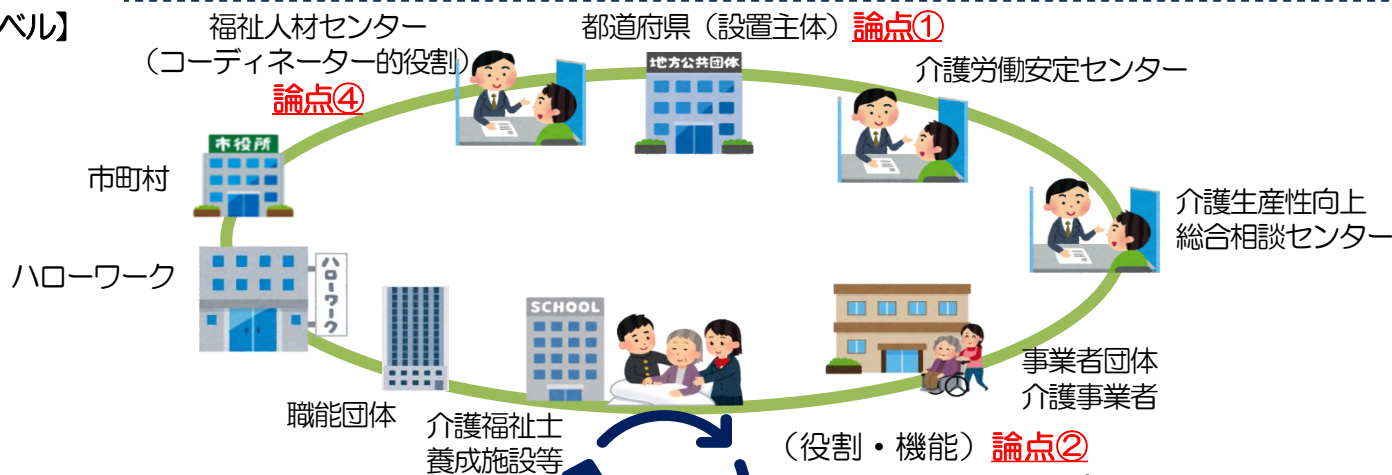
⑥福祉人材全体の確保のための場

- 介護人材だけでなく、福祉人材全体のためのプラットフォームとするには、どのような課題が考えられるかな。

プラットフォームについて（介護人材確保の例）

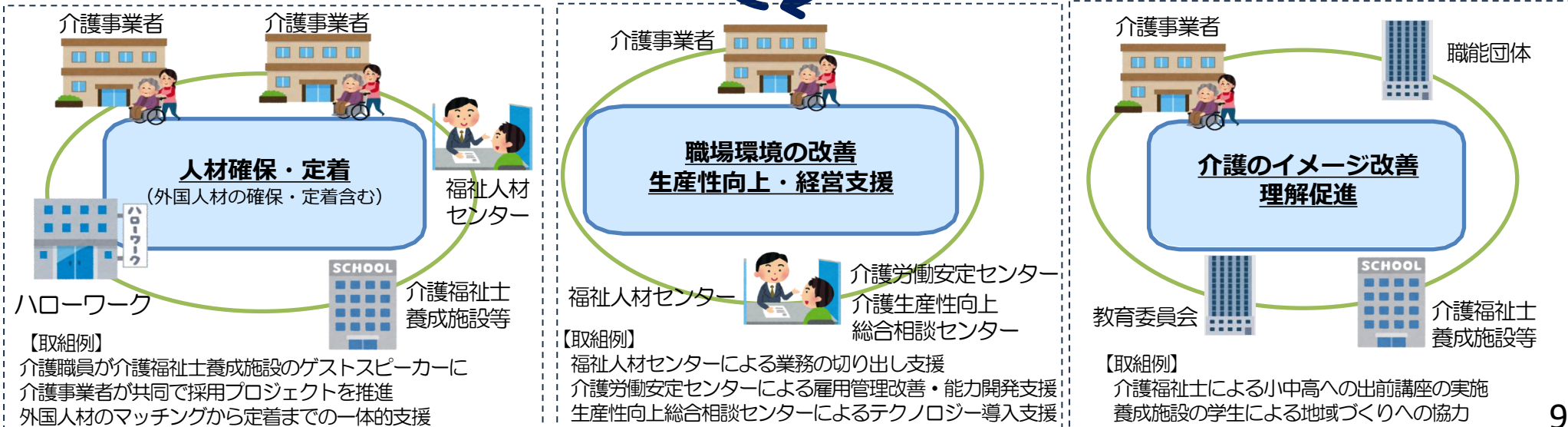
- 地域の関係者のネットワークで「プラットフォーム」を構築し、関係者間で地域の現状の共有を図るとともに、各地域や事業所における課題を認識し、協働して課題解決に取り組む。※介護人材に限らず福祉人材全体の確保に対応 **論点⑥**

【第1層レベル】



【第2層レベル（※）】 県よりも狭い圏域等 **論点③**

※地域の実情に応じて、第3層レベルなど、より重層的な取組も可能



(参考資料)

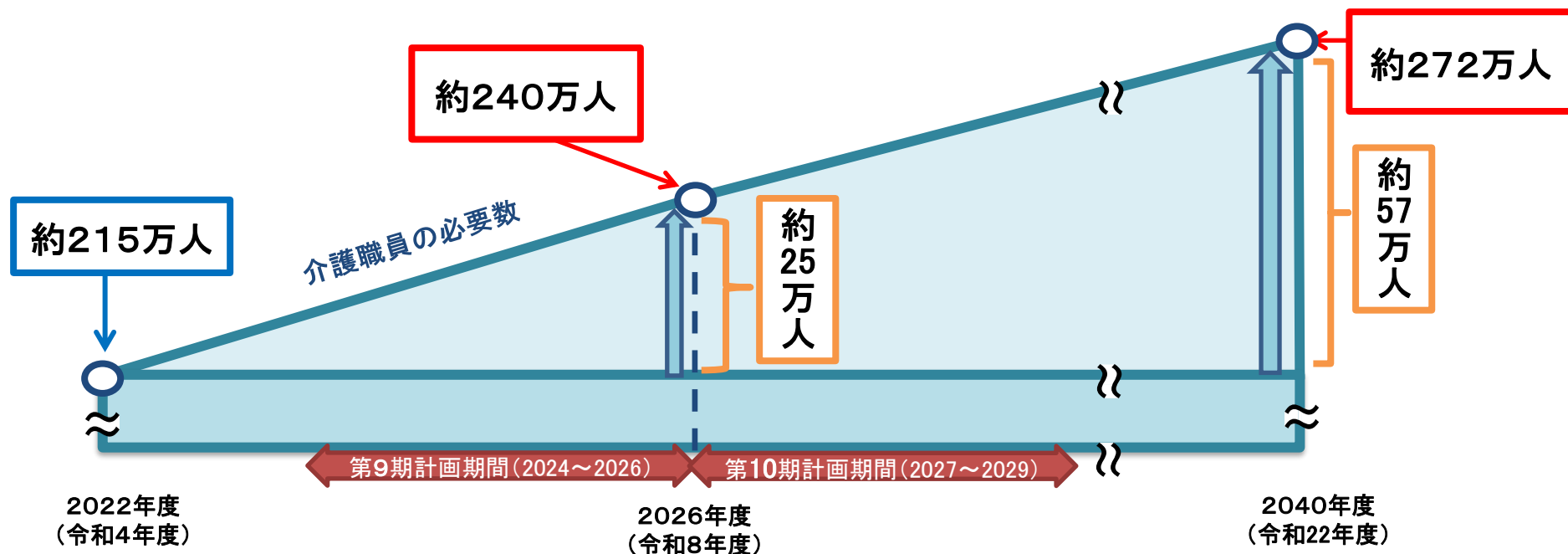
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。



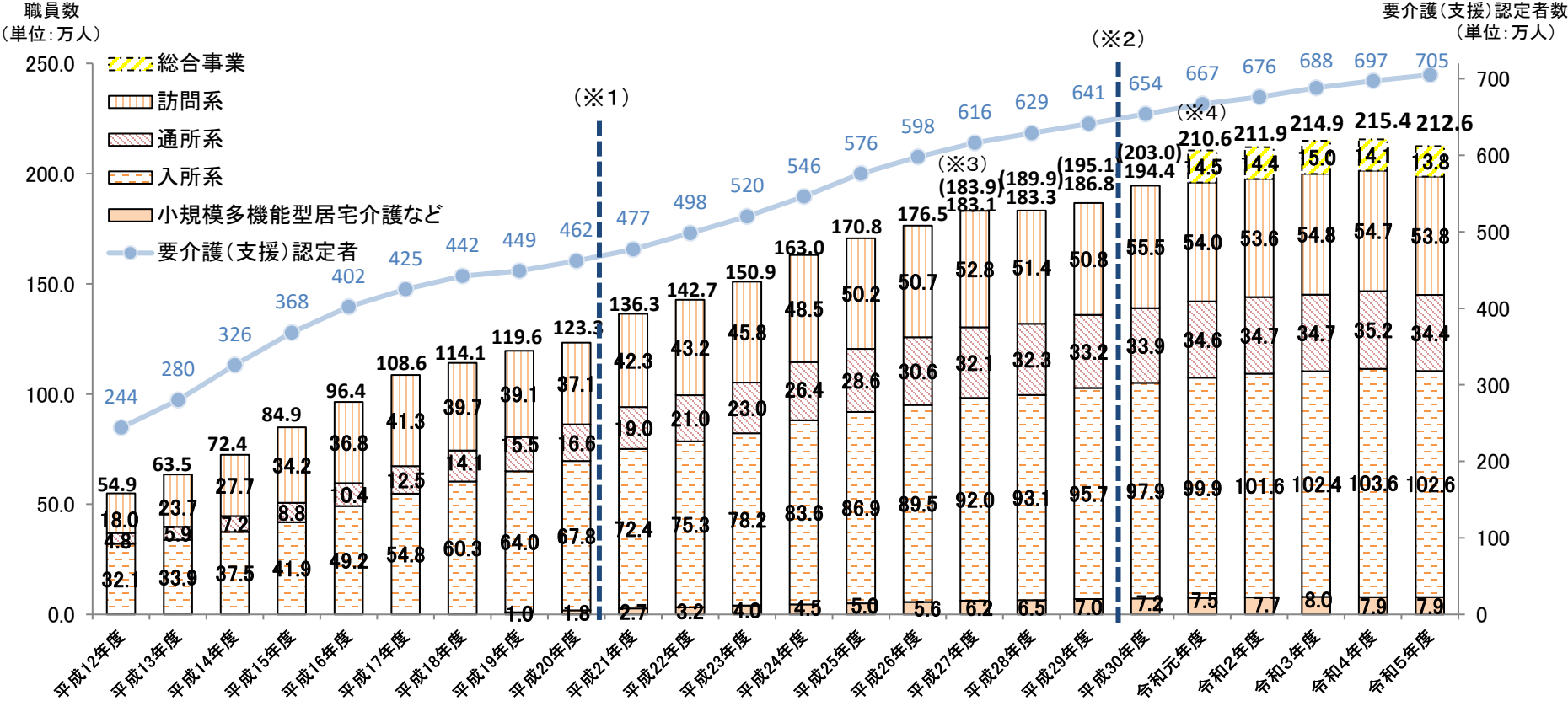
注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

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)

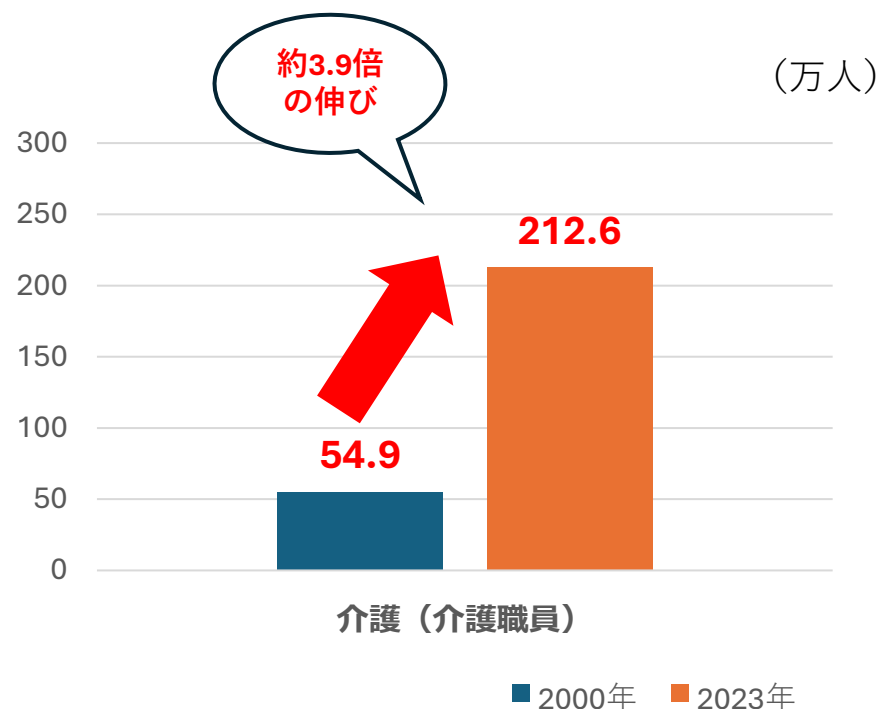
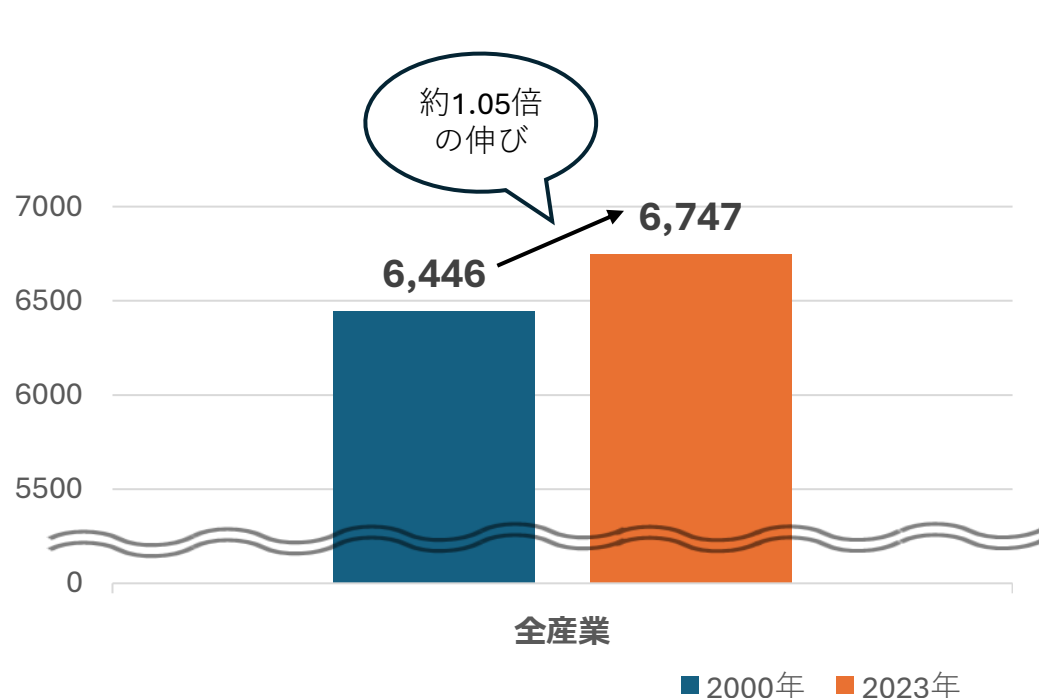
平成12～20年度	「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。
平成21～29年度	介サ調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)
平成30年度～	介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)

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)

他産業との就業者数等の伸びの比較

介護職員数については、就業者数が約20年間で約4倍に伸びている。



（全産業）総務省統計局 「労働力調査」より

- ・ 2000年～2001年は長期時系列表5 (3)産業（第10回改定分類）別就業者数 - 全国
- ・ 2002年以降は長期時系列表5 (1)産業（第12・13回改定分類）別就業者数 - 全国
- ・ 全産業とは上記、統計における総数を指す。

（介護（介護職員））厚生労働省

- ・ 令和5年度介護サービス・施設事業所調査等より

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13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）

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

各地の協議会等の取組例

	地域の実情に応じた取組例		取組の実績等
京都府	きょうと 介護・福祉 ジョブネット	北部・福祉の学び創造チーム 高齢化率が高く福祉ニーズが高い京都府北部地域において、福祉人材を養成・確保し、職場定着の支援、魅力発信等に取り組む。大学生を対象とした福祉体験・資格実習受入プログラム構築等を行う「①大学実習受入事業及び業界参入促進事業」等を実施。 仕事理解促進チーム 小・中学生を対象に、授業を通して福祉の仕事の魅力に触れ、福祉の仕事についての理解を深め、興味を持ってもらう事を目的とした「②次世代の担い手育成事業」等を実施。	①令和6年度：実際に北部地域へ行った実習生数51名、実習受入数25事業所 過去年度含め、これまでに少なくとも20名の学生が府北部事業所に就職 ②令和6年度：12校、923名の小・中学生が参加
富山県	富山県 福祉人材確保 対策・介護 現場革新会議	地域からの介護人材参入促進事業 介護福祉士養成校学生、卒業生が地域住民等へ介護の魅力発信を行い、地域からの介護人材の掘り起こしや参入促進を図るもの。 二つの事業から成る。「①地域住民等への出前講座」「②介護に対する入門的研修の実施等からマッチングまでの一体的実施」 介護特定技能外国人マッチングから定着までの一体的支援事業 ③特定技能外国人のマッチングから定着までの一体的サポート体制を構築。	①出前講座：46会場1008人参加 ②入門的研修 ・基礎講座94名参加 67名就労・ボランティア意向、うち7名就労等 ・入門講座23名修了。業務体験32名修了 ③マッチング数5法人12名 ※R6年度実績(R7.3末時点)
広島県	広島県福祉・ 介護人材確保 等総合支援 協議会	福祉・介護職のイメージ改善・理解促進事業 長年県内の小・中・高・大学を訪問する学校訪問・出前講座を実施。介護のしごとの魅力発信を通じて、県内介護福祉士養成施設等へ進学する若者を輩出し続けている。	令和6年度訪問校数146校、参加者17,303人 令和7年度介護福祉士養成施設在学中の学生のうち、中学校で出前講座を受けた学生割合例：A校:54.8%、B校:66.6%、C校:68.6%、C校は令和6年度卒業生は100%介護系へ就職
静岡県	福祉人材確保・ 定着実践 研究会	福祉人材確保・定着実践研究会 県内福祉施設採用担当者、介護福祉士養成施設教員、人材センターが連携し主体的に参画する有志ネットワーク。 それぞれのリソースや強みを活かし「大学出前講座」「大学×福祉施設等の意見交換会」「福祉の魅力発信」「就職相談会」等の様々な取組を実施。	・大学出前講座：13回（7校） ・大学×福祉施設等意見交換会 3回実施、参加法人職員延数44法人、51人 ・働き方セミナー＆ブース相談会 参加者数86名（関係者含む） ※いずれも令和6年度実績
茨城県	「ちいすけ」 イバラキ	茨城県介護助手等普及推進事業 介護助手を普及することを目的に、地域のNPO法人と茨城県福祉人材センターが協働して実施。事業所向けに介護助手活用のための説明会を実施するとともに、介護助手養成講座を実施し、福祉の仕事に興味がある地域住民と事業所を結びつけている。	・開催地域19市町村 ・事業所説明会参加事業所54事業所 ・養成講座参加者355名 ※いずれも令和6年度実績 ・令和5、6年度で30名が事業所に採用 ・令和7年度までに県内市町村網羅を予定

きょうと介護・福祉ジョブネットの取組

R7京都府における介護・福祉人材確保・定着に向けた取組(検討体制)

令和6年度～令和8年度の3年間で新たに介護・福祉人材7,500人(府北部1,050人)の確保・定着を推進

きょうと介護・福祉ジョブネット

介護現場の職員、関係団体、職能団体等が参集し意見を交わすプラットフォーム
プロジェクトチームやワーキンググループを設置し、人材確保・定着の取組を実施

施策の方向性

幹事会

「福祉人材確保施策にかかる方向性確認・方針決定」

座長・コーディネーター会議(必要に応じて開催)

・WG等の連絡調整
・各WGに共通する課題の検討 等

ワーキンググループ(事業の企画・調整・実働)

仕事理解促進チーム

(小・中・高生及び教員・保護者に対する介護・福祉の仕事に関する理解促進事業の広域的な実施)

業界魅力発信チーム

(若者の参入促進に資する業界の魅力発信事業の検討及び実施) ※福祉系学部生だけでなく、一般学部生も対象

北部・福祉の学び創造チーム

(北部地域の魅力や地域資源を活かした福祉体験プログラムの構築及び施設・事業所の学生受入担当者の養成(指導方法の共有等))

協働戦略検討チーム

(介護・福祉現場において生産性向上を推進するための課題を明らかにし、必要な取組を検討)

看護職確保プロジェクトチーム

「潜在看護職の早期復帰システム」、「福祉現場における看護職の理解促進」

I 介護・福祉人材総合支援
センター事業の運営

II 福祉人材育成認証制度
等の活用促進

福祉人材育成認証事業推進会議

III 北部福祉人材養成
システムの推進事業

北部福祉人材確保・定着戦略会議

IV 介護・福祉現場の革新

外国人介護人材支援受入れに係る検討会

趣旨: 介護・福祉人材の確保・定着のために関係機関・団体等の連携を促進するとともに、介護・福祉の仕事に関する啓発、情報提供等の活動を支援することにより、京都の介護・福祉人材の確保に資する。(平成21年設立)

呼びかけ: 団体(幹事)

京都府社会福祉法人経営者協議会、京都府社会福祉施設協議会、京都市社会福祉施設連絡協議会、一般社団法人京都府介護老人保健施設協会、一般社団法人京都私立病院協会、公益社団法人京都府介護福祉士会、京都精神保健福祉士協会、公益社団法人京都府看護協会、一般社団法人京都府医師会、公益財団法人介護労働安定センター京都支部、特定非営利活動法人きょうとNPOセンター、京都介護福祉士養成施設協議会、社会福祉法人京都府社会福祉協議会、社会福祉法人京都市社会福祉協議会、京都労働局、京都市、京都府

仕事理解促進チーム

小・中学校の児童・生徒を対象に、授業を通して福祉の職場を知り、仕事の魅力に触れることで、高齢者・障害者福祉の現状や福祉の仕事について理解を深め、興味を持ってもらうことを目的に実施している。

〈取組事業例〉

○次世代の担い手育成事業

・令和6年度実績: 12校923名の小中学生が参加

北部・福祉の学び創造チーム

府内でも高齢化率が高く、福祉サービスのニーズが高まっている京都府北部地域において、福祉人材を養成・確保し、職場定着を支援するとともに、小・中・高校生向けに福祉の魅力発信、大学生を対象とした現場体験の受入、多様な働き方の普及等様々な事業を総合的に実施している。

〈取組事業例〉

○大学実習受入事業及び業界参入促進事業

・令和6年度実績: 実際に北部地域へ行った実習生数51名
実習受入数25事業所

・令和4年度～令和6年度までに少なくとも20名の学生が
府北部の事業所に就職

富山県福祉人材確保対策・介護現場革新会議

- 総合的な人材確保策を進めるとともに、介護現場の生産性向上に係る取組を推進するために設置。
- 会議として主に次の役割を期待
 1. 地域における課題やその解決策に対する検討
 - それぞれの立場における課題を提示し、課題の解決に向けた検討を行う。
 2. 施策への意見収集
 - 県で実施している(または実施予定の)施策について、介護現場に対してどのような効果があるのか、事業効果を高めるにはどうしたらよいか等について、意見を収集する。
 - 会議で得られた意見を踏まえ、より地域の最新の課題に沿った施策展開を図る。
 3. 富山県福祉人材確保対策・介護現場革新会議のメンバー間の連携強化
 - 会議のメンバー同士で情報交換を行うことで、それぞれが介護現場の課題認識を定期的にアップデートできる。

【構成団体】

県、介護福祉士会、ホームヘルパー協議会、介護支援専門員協会、老人福祉施設協議会、知的障害者福祉協会、社会福祉法人経営者協議会、介護福祉士養成校協会、介護労働安定センター、人材活躍推進センター、富山県新世紀産業機構、富山労働局、県社会福祉協議会、県教育委員会

会議には、検討項目についての具体的な対策案の作成等を行うワーキンググループを置く

※R6年度実績(R7.3末時点)

【構成】県、介護福祉士会、老人福祉施設協議会、社会福祉法人経営者協議会、介護福祉士養成校協会、介護労働安定センター、学識者、富山労働局、県下15市町村、社会福祉協議会

福祉人材確保対策WG

- (1)介護の魅力発信事業
 - (2)地域からの介護人材参入促進事業
 - 介護福祉士養成校学生、卒業生が地域住等へ介護の魅力発信を行い、地域からの介護人材の掘り起こしや参入促進を図る
- 「地域住民等への出前講座」
・出前講座:46会場1008人参加。
- 「介護に対する入門的研修の実施等からマッチングまでの一体的実施」
・入門的研修をステップアップ型で実施:基礎講座94名参加。67名が就労・ボランティア意向、うち7名就労等
・入門講座23名修了。業務体験32名修了

外国人介護人材 マッチング等支援WG

- (1)外国人介護人材受入の基本的考え方(理念)を共有→市町村、事業者、地域住民等への浸透
- (2)外国人支援策
 - 「介護特定技能外国人マッチングから定着までの一体的支援事業」
→1号特定技能外国人のマッチングから定着までの一体的なサポート体制を構築。介護事業所向け事業説明会、採用活動支援、異文化理解研修等の実施
マッチング数5法人12名

【構成】県、介護福祉士会、ホームヘルパー協会、介護支援専門員協会、老人福祉施設協議会、介護福祉士養成校協会、学識者、富山労働局、富山県新世紀産業機構、社会福祉協議会

介護現場生産性向上WG

- (1)生産性向上等に関する相談窓口設置
 - (2)研修の実施
 - (3)人材確保、生産性向上の各種支援
 - 高齢者の自立支援や雇用環境改善に取り組む介護事業所の表彰
「がんばる介護事業所表彰」
自立支援部門、雇用環境部門各5事業所
(R6年度)
- 県内では2事業所(内1事業所は上記自立支援部門表彰)が令和6年度介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰 奨励賞

介護に関する入門的研修およびマッチングの実施

取組

プログラム検討チームの設置

- ・研修プログラムの検討
- ・介護助手業務の切り出し

介護に関する入門的研修

(基礎講座3時間＋入門講座18時間)
地元の介護施設の職員を講師

体験実習

(1日3時間程度 3日間)
受講者が希望する地元の介護施設
等で実施

取組の成果

3年間の修了生 **35**名(内、7名は基礎講座のみ)

	R3	R4	R5	計
入門講座修了	9	12	7	28
就労希望	3	2	3	8
検討中	6	7	4	17
希望しない・未回答	0	3	0	3

※施設体験を終えた時点での調査のためR3の1名はR4で集計

施設間の横のつながりができた

職員自身が日頃の実践を振り返る機会となった

業務の切り出しを検討することで、改めて専門性を考える機会となった

受講生・修了生同士のつながりができた

地元の介護施設や介護職を身近に感じ、親しみをもつ機会となった

介護助手 1人、
初任者研修修了し介護職1人

健康福祉・人材センターに
登録した者は2名。

現在は介護助手3人
訪問介護員1人

介護福祉士養成学校との連携による地域を基盤とした介護助手普及促進

目的

介護助手の導入により介護サービスの質の向上や業務効率化・労働環境の改善を図り、介護職員の確保・定着につなげる。また、無理のない範囲で働ける柔軟な勤務形態を取り入れ、多様な人材を雇用することで、地域住民の健康や生きがいがづくり、社会参加を促し、誰もが支え手となって地域の力で介護を支える取組みを地域全体で推進する。

取組内容

富山短期大学（県介護福祉士養成校協会事務局）が実施する「地域からの介護人材参入促進事業」と連携し、入門的研修受講者への周知活動を行い、介護助手就労希望者の掘り起こしとマッチングを支援する。

併せて、学校と福祉人材センターそれぞれが持っている介護助手の採用可能性がある事業所情報を共有することにより、効率的なマッチングを図る。

令和6年度 地域からの介護人材参入促進事業（県委託事業）

富山短期大学

（１）地域住民等への出前講座
介護福祉士養成校の学生や卒業生を
公民館や、小中学校に派遣

老化や認知症、障害
介護の仕事とその魅力、
Well-beingな地域づくり他

介護ロボット・ICTを
活用した
介護の仕事とは



魅力発信
理解促進

参加
周知

（２）介護に対する入門的研修の実施等からマッチングまでの一体的実施

①入門的研修基礎講座
ウエルビーイング介護サポーター初級(3H)
講義から学ぶ

②入門的研修業務体験
ウエルビーイング介護サポーター中級(3日)
ふれあいから学ぶ

修了者	富山西	富山北	計
基礎	49	45	94
体験	18	14	32

③入門的研修入門講座
ウエルビーイング介護サポーター上級(18H)
基礎知識・技術を
分野ごとに学ぶ

	富山西	富山北	計
修了	14	9	23

修了証授与式・懇談会
センターの役割・機能を地域へ周知
参加者の学びや考えの共有
→相談しやすい関係づくり

- ①福祉人材センターの紹介
- ②介護助手の働き方
- ③具体的な事例紹介
- ④お仕事相談 など

各講座終了時点での介護助手・ボランティアの希望

	回答数	希望	検討中	希望なし	無回答
基礎	94	14(15%)	52(55%)	24(26%)	4(4%)
入門	26	4(15%)	17(65%)	2(8%)	3(12%)

※入門講座の回答は最終日に参加したが終了していない人も含まれる

求職登録・マッチング

就労7人、マッチング中1人、春に予定3人、ポジティブに検討中4人

連携

富山県福祉
人材センター

介護を理解し応援する、
ボランティアとして参加する、
介護助手としてはたらく、
介護職へステップアップ
など、一人ひとりに合った
できるかたちで活躍を！

介護助手等普及推進員

参加
求職登録促進

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の取組

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会

- 質の高い福祉・介護人材の育成及び安定的な確保を目的として、関係者の役割分担と連携・協働により、計画的かつ一体的に事業を推進するため、平成24年2月に行政や関係団体で構成する推進組織 **広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会** を設置(全国初)
- 平成24年度から、事業の3本柱(人材のマッチング、イメージ改善・理解促進、職場改善・資質向上)に沿って、3つの部会で事業を推進
- 令和6年度から、福祉介護人材の確保・育成・定着及び**生産性向上**に取り組むため、協議会を**広島県介護現場革新会議**としても位置付け、**介護職場サポートセンターひろしま(通称:介サポひろしま)**を開設し、介護生産性向上総合相談センター事業を開始し、3つの柱と2つの部会について見直しを実施

3つの柱で取組を推進

魅力発信

人材のマッチング・資質向上

職場改善・生産性向上

【構成員】

県、教育委員会、県市長会、県町村会、労働局、介護労働安定センター、県社協、福祉・介護・看護・障害の関係団体、職能団体等が幅広く参加

マッチング・魅力発信・資質向上部会

確保

育成

定着

- 社会福祉人材育成センターによる
無料職業紹介、就職フェア 等
- ホームページ(ふくしかいごネットひろしま)
による情報発信 等
- 学校訪問出前講座、魅力発信イベント、
再就職支援、人材育成研修 等
- 地域協議会※** による地域人材確保

※市町ごとの地域人材確保等推進協議会

職場改善・生産性向上部会

育成

定着

生産性向上

- 生産性向上に係る取組支援 等
介護職場サポートセンターひろしま
(令和6年7月開設)
- 魅力ある福祉・介護の職場宣言
ひろしまの認証 等
- 合同入職式、介護テクノロジー
定着支援 等

介護の理解促進等に係る連携の例

1 概要

- 行政や職能団体、事業者団体で構成される「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を設置。
- 人材のマッチング、職場改善・資質向上、イメージ改善・理解促進を3本柱としてさまざまな取組を実施。
- 平成24年度から令和元年度まで、介護の日イベントとして、**介護の日フェスタ**を8年連続開催（令和2・3年度はコロナで中止）。
- 令和4年度は、介護の日フェスタをリニューアルし、若者の福祉・介護分野への参入促進を目的に、若者が未来に向けて福祉・介護の魅力を発信していくイベント「**カイゴのガッコウ**」を実施。
- イベントワーキングを設置し、大学生を含めた若いメンバーで検討し、県内の高校を回って校長先生に話をしながら、高校生の参加者を集めた。
- 当日は、福祉系高校の生徒による介護実習体験発表会、現役の職員が介護という仕事について語る「**現役職員のカタリバ**」、介護職員・住職・棺屋が共に看取りについて語る「**異色のクロストーク**」、来場者がお棺に入れる、**納棺体験**など工夫した内容に。

2 カイゴのガッコウが生まれるまで



<事業の3本柱>

人材の
マッチング

(事業例)

- 無料職業紹介
- 就職フェア
- 再就職支援

職場改善
資質向上

- 経営セミナー
- 自己点検ツール
- 魅力ある職場宣言（認証制度）

イメージ改善
理解促進

- 介護の日フェスタ**
- 小中高大学出前講座**
- 若者向け情報誌 Gentle 発行

広島県介護福祉士会では10年前から実施する出前講座で関係を築いた学校に「カイゴのガッコウ」を案内

カイゴのガッコウ

リニューアル



若者の意見を取り入れ、「介護の学校」から「カイゴのガッコウ」へ名称変更

イベントワーキング

- 広島県及び市の老人施設連盟から若手の介護職員
- 県立高等学校教諭・広島国際大学4年生
- 広島県職員（医療介護基盤課）・広島県介護福祉士会員

若手を中心
に構成

福祉のお仕事紹介



例：福祉人材確保・定着実践研究会（R5～6実績）

県内福祉施設採用担当者の有志のネットワークを令和元年度から立ち上げ、本音で語り合える関係を構築。Zoomや対面での意見交換会をベースとしているが、「大学への出前事業」など実働面においても、連絡一本で多数の協力申し出があるなど、**県域の人材確保のために動けるネットワーク組織**となっている。

- ✓ 県内の福祉施設採用担当者、介護福祉士養成施設（大学、専門学校等）教員、静岡県社会福祉人材センターが連携し、**それぞれが主体的に参画するネットワーク組織**。
- ✓ 登録法人は45法人、各回10～20法人が参加。人材確保という共通課題に対して、自法人だけでなく**福祉業界全体の問題として問題意識を持った法人が参加**している。
- ✓ 各法人の「人材確保・定着」についての情報交換と併せ、県域で取り組めるアイデアなど、**「静岡県全体の福祉人材確保・定着」のために何ができるのかを協議**している。

<令和5年度に実施した会議>

- 夜勤（啓発マンガの企画会議）
- 福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会
- ダイレトリクルーティング／学生へのWEBアプローチ（※ゲスト FACE to FUKUSHI）
- 求職者の動向・紹介会社の戦略編

<令和6年度に実施した会議>

- 福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会
- 中核推進会議（次年度方針）



「事務局案に意見をもらう」ではなく現場目線で一緒に考える場

県単位でのネットワークだけでなく、地域単位でのネットワークを柔軟に組み合わせ、市町社会福祉協議会との連携を強化させながら地域課題の議論や活動を具体化している点に注目。

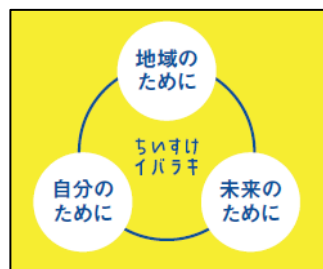
目的

介護職員が担う一連の業務のうち掃除や洗濯、配膳等の周辺業務を担う介護助手を普及することで、介護職員の負担軽減とそれに伴い期待できるサービスの質の向上、また、地域の多様な働き方を支援することにより、介護人材の確保を図ることを目的としています。

事業概要

介護施設・事業所等における「助かる」（「ちょっと人手がなくて困っている」、「誰かにやってもらえたらいいな・・・」）事柄と、「助けたい」（「社会に少しでも貢献したい」、「施設のお手伝いをしたい」）気持ちを持った地域の多様な方々とをマッチングします。
ちいすけイバラキの実施には、NPO法人と茨城県福祉人材センターが協働してすすめています。

介護現場 & 地域社会を支える担い手



事業の主な内容

◎事業所説明会（オンライン：1時間）

事業所が介護助手の役割を認識し、職場環境の改善や業務負担の軽減等を図る上で介護助手の活用を検討する機会として開催します。

実際に介護助手を導入している事業所から、導入の効果や留意点等についても説明をします。

◎介護助手養成講座（市町村ごとに開催：1日）

福祉の仕事に興味がある方等を対象に、介護の基礎的な知識を身に付ける講座を開催し、また、事業所と参加者との交流会も行い、採用・就労に向けた可能性を検討する機会とします。

～プログラム～

認知症の理解

納得！介護保険制度

知って安心介護予防

オンライン事業所見学会 & 先輩ちいすけインタビュー

事業の主な成果

年度	開催地数 ※合同・複数開催地 含	事業所説明会 参加事業所	養成講座 参加者
令和5年度	7市町	48事業所	139名
令和6年度	19市町村	54事業所	355名
令和7年度	16市町村	-事業所	-名

令和6年度末までに、30名が事業所に採用され、活躍しています。
※本事業は市町村ごとに推進し、令和5年度から令和7年度の3年間で県内を網羅する予定としています。



先輩ちいすけ
インタビュー動画

■取り組み内容のPDCA

- ・市町村ごとに推進し、令和5年度から令和7年度の3年間で県内を網羅する。
- ・「ちいすけ」登録者（求職者）のマッチング調整
- ・新規受入事業所開拓
- ・ちいすけ採用事業所・採用者フォローアップ
- ・ちいすけ普及に向けたプログラムの検証・パッケージ化

「ちいすけ」誕生までの流れ

