全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料

令和７年３月

福祉基盤課福祉人材確保対策室

目　　次

重点事項 頁

福祉・介護人材確保対策について 2

連絡事項 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 10

2 被災地における福祉・介護人材の確保 24

3 介護福祉士・社会福祉士資格の国家試験及びに資格登録について 24

4 社会福祉士の活用等について 26

5 その他の福祉・介護人材確保の推進 27

第２　外国人介護人材の受入れについて

1 これまでの外国人介護人材の受入環境整備の取組などについて 33

2 令和6年度補正予算及び令和7年度予算案について 34

3 外国人介護人材の訪問系サービスへの従事などについて 37

4 育成就労制度について 39

5 外国人介護人材に関する相談窓口について 33

6 外国人介護人材向け交流会開催支援及び海外に向けた日本の介護のPR等の取組について 33

7 介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキストについて 35

8 特定技能評価試験（介護技能評価試験）の学習用テキストの改訂について 36

参考資料

1-15 福祉・介護人材確保対策等に係る関係資料 47

16-17 介護福祉士修学資金等貸付事業における貸付原資の確保について 55

18-19 介護福祉士国家試験のパート合格導入について 56

20-21 介護のしごと魅力発信等事業 57

22-23 山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業 58

24-26 介護未経験者マッチング機能強化モデル事業 59

28 地域医療介護総合確保基金等を活用した介護従事者の確保 60

28 人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について 61

29 福祉・介護人材の確保に関する総務省の施策パッケージについて 61

30 被災地における福祉・介護人材確保事業 68

31 被災地の介護人材確保について（チラシ） 69

32 都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促 進に向けた対応について(概要) 70
33 「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」の概要 70
34 潜在介護福祉士等就職支援モデル事業 71
35 都道府県別福祉人材センター・バンク職業紹介状況等 72
36 日本社会事業大学専門職大学院について 101
37 中央福祉学院において実施する研修(令和7年度) 103
38 福利厚生センター関係資料 107
39 国立保健医療科学院において実施する研修(令和7年度) 110
40-47 外国人介護人材受入れの関係資料 111
48-63 外国人介護人材確保の関連予算事業の概要 115
64 外国人介護人材の訪問系サービスへの従事などについて 123
65-71 育成就労制度について 126
72-73 外国人介護人材に関する相談窓口について関する相談窓口について 129
74-80 外国人介護人材向け交流会開催支援及び海外に向けた日本の介護のPR等について 130
81-84 介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキストの概要 134

重　点　事　項

福祉・介護人材確保対策について

（１）現状・課題

○　介護分野における有効求人倍率は、依然高い水準で推移しており、今後、高齢者の増加や生産年齢人口の減少が進む中、将来にわたって必要なサービスを安心して受けられるよう、その担い手の確保は喫緊の課題。

→第９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、2022（令和４）年度の介護職員数約215万人に対し、2026年度で約240万人（＋25万人）、2040年度で約272万人（＋57万人）が必要になると見込んでいる。

→外国人介護人材については、特定技能での受入れ見込数を令和６年度から５年間で13.5万人とすることを令和６年３月29日に閣議決定した。

（２）令和７年度の取組

○　令和６年度補正予算に計上された取組ともあわせ、令和７年度に拡充等する取組については、次のとおり。
- 介護福祉士資格の取得を目指す者等に対する修学資金の貸付原資の積み増し（「介護福祉士修学資金等貸付事業」）
- 多様な人材の介護現場への参入促進のため、民間事業者のマッチング機能等を積極的に活用（「介護未経験者マッチング機能強化モデル事業」）
- 介護職員のキャリアパスについて複数の選択肢を示し、自身のキャリアを選べるようにするキャリアモデル（いわゆる「山脈型キャリアモデル」）の普及・浸透を目指す（「山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業」）
- 都道府県と連携し海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等（実施主体が都道府県も可）を支援（「外国人介護人材獲得強化事業」）
- 円滑な就労・定着を促進するため、都道府県と連携し、翻訳ツールの導入・活用を図る事業所等を支援（「外国人介護人材定着促進事業」）
- 外国人介護人材の受入環境整備として、外国人介護人材に対する巡回訪問・相談窓口の体制拡充や日本から帰国した外国人介護労働者のネットワークの構築（外国人介護人材の帰国後に係るキャリアの見える化）

○　「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」及び「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等において、一定の条件の下で技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされたことを踏まえ、今後、関係告示等の改正を行った上で、令和７年４月に施行予定。

○　介護福祉士国家試験は「介護福祉士国家試験パート合格の導入に関する検討会」で、質を低下させることなく、より受験しやすい仕組みとするため、試験を３つのパートに分け合否判定するパート合格の導入について報告書がとりまとめられた。令和７年度試験からの導入に向け、必要な準備を進める。

（３）依頼・連絡事項

上記（２）の取組も踏まえ、特に、以下の点をお願いしたい。

○　令和６年度補正予算及び令和７年度予算案に計上された事業実施の詳細については別途連絡予定であるが、積極的な活用をお願いする。

○　特に、介護福祉士修学資金等貸付事業については、各都道府県において、養成校の入学者数等を加味し、適切に見積もりを行っていただき、本事業を活用し、福祉・介護人材の養成に積極的に取り組んでいただくようお願いする。

○　外国人介護人材の受入については都道府県の役割が重要であることから、令和６年度補正予算を活用し、積極的に取り組んでいただくようお願いする。

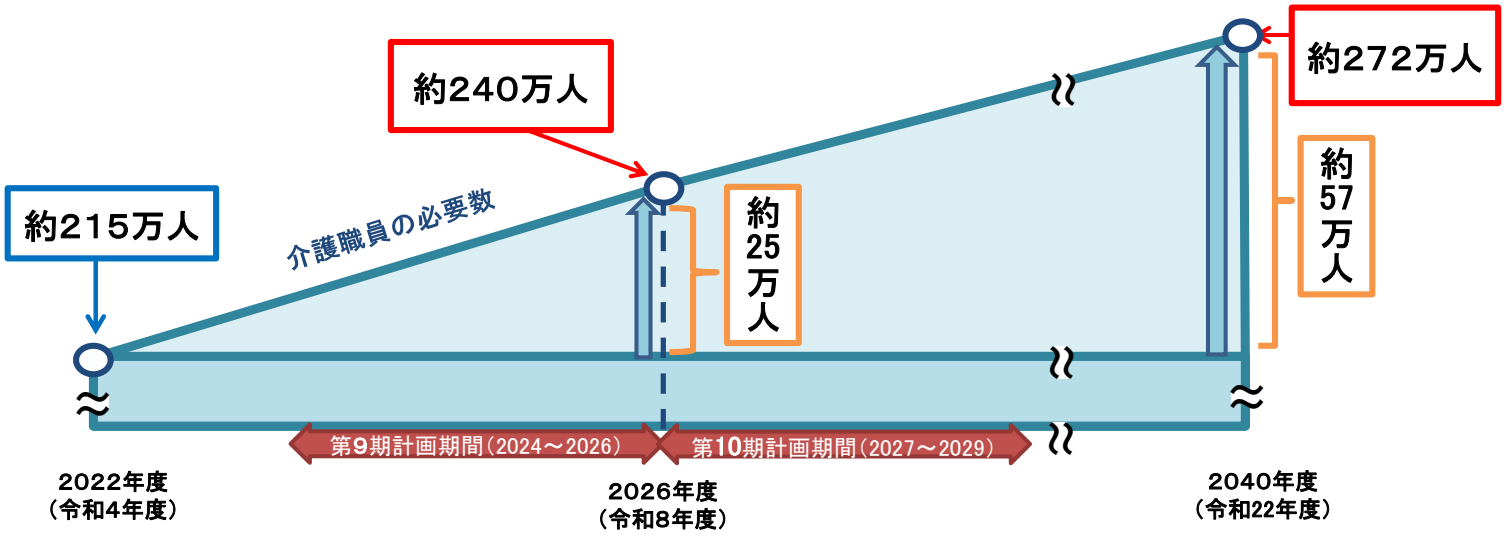
○　「人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業」については、多様な人材の介護分野への参入促進や定着に資するものであることから、未実施の県については、同一の趣旨で実施する事業も含め、地域医療介護総合確保基金も活用して実施していただくようお願いする。

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。

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：介護福祉士修学資金等貸付事業

令和6年度補正予算　41億円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2845）

① 施策の目的

介護人材については、要介護者等の急速な増加が見込まれる中、複雑化・多様化する介護ニーズに対応できる高い専門性を有する介護人材の確保・育成が重要。
貸付希望件数の増加等に伴い、介護福祉士修学資金等貸付金貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して必要な貸付原資の積み増しを行い安定的な事業の継続を支援することで、介護人材の参入を更に促進する。

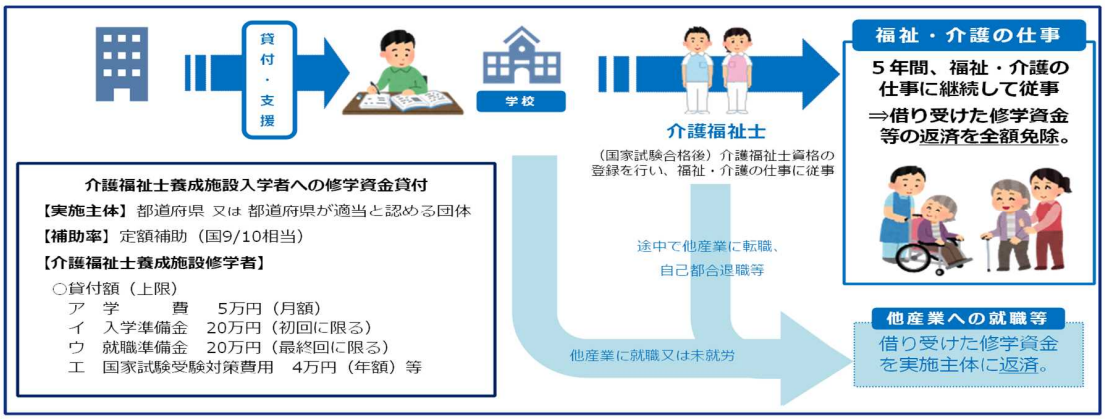
② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		○

③ 施策の概要

介護人材を着実に確保していくため介護福祉士修学資金等貸付事業により介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付等を実施し、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とする。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

令和6年度内に見込まれる修学資金貸付として必要な貸付原資を積み増し、安定的な事業継続を支援することで、更なる介護人材の確保を推進。

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：外国人介護人材獲得強化事業

令和6年度補正予算　2.7億円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2894）

① 施策の目的

外国人介護人材を確保する観点から、海外現地での働きかけを強化し、都道府県と連携して、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して支援を行うとともに、新たに日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材の増加に対応するため、介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことで、外国人介護人材の受入促進を図る。

② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		○

③ 施策の概要

・海外現地における外国人介護人材確保促進事業（地方自治体への補助事業）【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】

都道府県と連携して以下のような外国人介護人材確保の取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して、その費用を補助する。

ア 送り出し国におけるマーケティング活動等の情報収集
外国人介護人材の確保の取組を効果的に行うため、送り出し国の学校、送り出し機関、政治情勢、生活・文化・風習等の事前調査等を実施する。

イ 海外現地の学校や送り出し機関との関係構築・連携強化
外国人介護人材を円滑に確保することを目的に、海外現地の学校・送り出し機関等との関係構築・連携強化を図るための訪問活動等を行うとともに、必要となる宣材ツールの作成等を行う。

ウ 海外現地での説明会開催等の採用・広報活動
更なる外国人介護人材の確保を促進するため、海外の日本語学校等での説明会の開催や現地での求人募集、日本の介護に関するPR、介護施設・介護福祉士養成施設・日本語学校等の情報提供などの広報活動、これらの取組を実施するための宣材ツールの作成等を行う。

・介護技能評価試験等実施事業（民間団体等への補助）

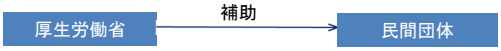
介護技能評価試験等の受験者の増加が見込まれる地域を検討し、モデル的に重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、今後、日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材を効率的に確保できる試験体制の検討を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

・外国人介護人材獲得強化事業（地方自治体への補助事業）【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】
【補助率】 国2/3、県1/3
【補助金の流れ】



・介護技能評価試験等実施事業（民間団体等への補助）
【補助率】 定額
【補助金の流れ】



⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

海外現地の送り出し機関等との関係構築・連携強化や、現地説明会による採用・広報活動など、海外展開に積極的に取り組む介護事業者の支援及び介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことにより、国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手となる外国人介護人材を確保する。

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：外国人介護人材定着促進事業

令和6年度補正予算　1.4億円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2894）

① 施策の目的

外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する観点から、外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をするため、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入、導入されたツール等が有効活用されるための環境整備に係る経費を助成する。

また、在留資格「特定技能」の受入促進等により今後増加が見込まれる外国人介護人材の資格取得支援ニーズへの対応を強化するため、民間団体が有する資格取得支援のノウハウを地域の資格取得支援機関へ横展開を行うことで、外国人介護人材に対する資格取得支援の強化を図る。

② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		○

③ 施策の概要

・外国人介護人材の活躍に資するICT導入等促進事業（地方自治体への補助事業）【外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備】

外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をし、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する目的で、都道府県と連携して以下のア・イのいずれかの取組を行う外国人介護人材受入事業所等に対して、その費用を補助する。

ア　外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入支援及び活用促進

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、外国人介護人材の活躍に資するツール等（携帯型翻訳機、多言語対応の介護記録ソフトウェア、e-ラーニングシステムなど）を導入するとともに、導入されたツール等が有効活用されるための研修、勉強会、関連規程の整備などの環境整備を行う。

イ　その他外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための必要な取組

・介護の日本語学習支援等事業（民間団体等への補助）

各地域において介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催する動きがある中、本事業により、地域の職能団体をはじめとした外国人介護人材の資格取得支援機関に対するスーパーバイズなど、地域の資格取得支援機関の支援力を向上させるために必要な取組を行うことで、国家試験対策講座に係る受講体制の均てん化を図る。

※支援メニューの例
- 外国人介護人材の資格取得支援講座の開催未実施の地域の資格取得支援機関への支援
- 各地域の資格取得支援機関との情報提供体制の構築

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

・外国人介護人材の活躍に資するICT導入等促進事業（地方自治体への補助事業）【外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備】

【補助率】 国1/2、県1/4、受入事業所等1/4

【補助金の流れ】

厚生労働省 →（補助）→ 都道府県 →（補助）→ 〇外国人介護人材受入事業所　等

・介護の日本語学習支援等事業（民間団体等への補助）

【補助率】 定額

【補助金の流れ】

厚生労働省 →（補助）→ 民間団体

⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

外国人介護人材受入事業所におけるツール等の導入等を推進することで、外国人職員と日本人職員の円滑なコミュニケーションや、外国人介護人材の業務負担の軽減等を行い、また、国家試験対策講座に係る受講体制の均てん化を図ることで、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を実現する。

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：介護未経験者マッチング機能強化モデル事業

令和6年度補正予算　78百万円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2849）

① 施策の目的

〇 介護分野への多様な人材層の参入促進を図るため、地域の実情に応じ、主に未経験者を対象としたマッチング機能を強化するモデル（例：民間事業者のマッチング機能を活用し、未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務等を効率的に短期・短時間で実施できる仕組み等）事業を実施。

〇 このモデル事業の支援・横展開を通じ、これまで介護に関わりのなかった層の介護現場への接点を増加させ、介護人材のすそ野を更に広げるとともに、介護現場と地域のつながりの強化を図る。

② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		○

③ 施策の概要

地方自治体が、地域の実情に応じ、主に未経験者を対象としたマッチング機能を強化するモデル構築への支援をし、その経過・成果を横展開する。

1. 介護未経験者マッチング機能強化モデルの構築

〇 地域の介護事業者等と連携し、介護未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務などを切り出した上で、民間事業者のマッチング機能等を活用し、効率的に短期・短時間の業務と未経験者のマッチングを実施。

〇 WEBやアプリ等の活用で、マッチングコストを下げつつ、介護事業者の状況等の見える化も促進。未経験者の介護現場での業務への心理的ハードルを下げる。

〇 未経験者が介護現場との接点を持つことで、職場体験や、入職のきっかけに繋げるとともに、介護現場と地域のつながりを育むモデルの構築を図る。

2. 上記モデルを構築するうえでの検討・実施・取組の普及体制の構築

都道府県、市町村、業界団体、民間事業者などが連携して、モデル事業の実施・評価等を検討する体制を構築。また、実施過程を踏まえ、課題・効果・取組手法をとりまとめ、管内事業所が導入に資するよう周知・普及の取組を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

【事業実施主体】

都道府県、市町村

【資金の流れ】

厚労省 →（補助）→ 都道府県、市町村

（定額）

【補助率】

定額



⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

本事業によるモデル構築、横展開によって、多様な介護未経験者の介護現場への接点が増加し、入職につながりやすい手法が普及され、介護人材のすそ野が拡大されるとともに、介護現場における業務負担軽減が図られ、介護人材確保の推進が図られる。

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業

令和6年度補正予算　50百万円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2849）

① 施策の目的

〇 介護職員の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパスを構築し、定着促進や資質向上につなげる観点から、マネジメントだけではなく、看取りケア等の特定のスキルを極めることや、地域住民に対し介護の知識や技術の指導を行うことなど、多様なキャリアの選択肢を示し、自身のキャリアを選べるようにしていくことが重要。
〇 この複数の到達点を持つキャリアモデル（いわゆる「山脈型キャリアモデル」）の介護現場への普及・浸透を目指し、職員の意向、事業所の目指すビジョン等を踏まえた個々のキャリアパスを構築する取組をモデル的に実施し、その支援・取組の横展開を通じ、人材の離職防止・定着促進を図る。

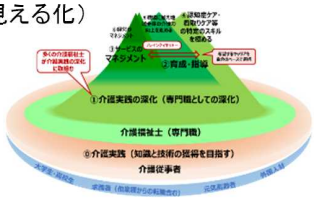
② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
〇		〇

③ 施策の概要

1. キャリアパス構築モデル実施（実施イメージ）

＜山脈型キャリアモデル＞



〇 モデル構築（職員の意向等を踏まえたプラン作成・事業所の目指すべき方向の見える化）
① 現状の洗い出し（職員配置・研修計画・受講状況、これまでの職員の意向）
② 現在の職員の意向把握
③ 事業所（法人）のビジョンの設定
④ 事業所（法人）のビジョン、職員意向を踏まえたキャリアパス構築検討
⑤ 職員個々の目的地に沿ったの必要な研修等のプランニング

〇 モデル構築支援、モニタリング、課題分析等
⑥ ①～⑤の状況に応じ、有識者の派遣・アドバイス、実践状況のモニタリング、効果・課題把握分析、普及方法の検討。

2. モデル実施状況を踏まえた研修等を通じた普及
・ 各モデル実施事業所における検討・実施過程を踏まえ、事業者がこうしたキャリアモデルを導入できるよう、効果、課題、取組手法等を整理した事例集を作成する。この事例集も活用し、関係団体や都道府県等自治体も巻き込んだ研修やシンポジウム等を行い、全国への横展開を目指す。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

【事業実施主体】
民間事業者（シンクタンク等）

【資金の流れ】
厚労省
↓ 補助（定額）
民間事業者

【補助率】
定額

⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

本事業によって、複数の到達点を持つキャリアモデルの構築・横展開が進むことで、人材の離職防止・定着促進が図られるとともに、働きやすい職場環境の整備にもつながり、介護人材確保の推進が図られる。

拡充　推進枠

外国人介護人材に対する相談窓口・巡回訪問の体制拡充
外国人介護人材受入促進のための情報発信の拡充

社会・援護局福祉基盤課
（内線）2894

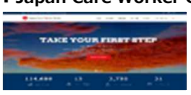
令和７年度当初予算案　外国人介護人材受入・定着支援等事業　5.9億円の内数（5.6億円の内数）
外国人介護福祉士就労研修導入・指導事業　0.9億円（0.9億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

〇 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、これまでも外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援の実施、EPA介護福祉士候補者や特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等を実施している。また、日本の介護現場において就労を希望する外国人介護人材の受入れを促進するため、海外で日本の介護をＰＲすること等により、外国人介護人材の確保に向けた取組を行っている。
〇 「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会中間まとめ」において、国が行う取り組みとして、「巡回訪問等実施機関について、必要な体制強化を進めながら、提出された書類に基づいて、受入事業者への巡回訪問等を行う」とされていることを等を踏まえ、訪問系サービスの従事に係る事業所要件の確認も含めた相談窓口や巡回訪問の体制強化を行う。また、日本の介護現場に新たに来てもらうための対策として、日本から帰国した外国人介護労働者のネットワーク化を通じた外国人介護人材の帰国後に係るキャリアの見える化を図る。

2 事業の概要

「Japan Care Worker Guide」の運営　海外向けのオンラインセミナーの開催






〇 外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的として以下の取り組みに加え、太字部分の取組を実施。

1．情報発信（ WEBやSNS を含む）
➢介護分野の特定技能外国人の送り出し国や介護の就労希望者等に対し、日本の介護に関する情報等を広く発信する。

2．【拡充】日本から帰国した外国人介護労働者のネットワークの構築（外国人介護人材の帰国後に係るキャリアの見える化）
➢日本で就労経験のある帰国者（外国人介護労働者）を対象にした交流会の開催、帰国後の外国人の情報把握、帰国後介護に近い分野で活躍している外国人によるSNS等での情報発信などを通じて、海外からの人材獲得を図る。

3．相談支援の実施
➢外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するため、電話・メール・SNS等により、適切に助言及び情報提供等ができる体制を整備。必要に応じて対面による支援を実施。
【拡充】訪問系サービスの従事に係る事業所要件の確認も含めた相談窓口の体制を強化するため、相談窓口を担当する職員を増員する。

4．巡回訪問等の実施
➢EPA介護福祉士候補者及び特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等を実施し、当該外国人の雇用に関する状況や介護サービスの提供状況、当該外国人への支援の状況等の受入実態を把握するとともに、必要に応じて当該外国人や受入施設職員等へ助言を行う。
【拡充】訪問系サービスの従事に係る事業所要件の確認も含めた巡回訪問の体制を強化するため、巡回訪問を担当する職員を増員する。




5．その他の相談支援等
➢協議会等の開催支援、開催の周知、協議会等の入会、協議会等構成員名簿の作成・管理、協議会会員向けの情報発信等の業務支援を行う。

3 実施主体等

◆ 実施主体：民間団体　◆ 補 助 率 ：定額　◆主な対象経費：オンラインセミナー開催に向けた海外での事前準備・調整に係る費用、相談窓口・巡回訪問に係る人件費　など

拡充

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

老健局認知症施策・地域介護推進課
（内線3878）

令和７年度当初予算案　　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
- ○ 人材確保のためのﾎﾞﾗﾝﾃｨｱﾎﾟｲﾝﾄ活用支援
- ○ 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
  - ・生活支援ｺｰﾃﾞ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

外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について

検討経過

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、**「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」**を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、昨年６月に公表した**同検討会の中間まとめでは、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。**
- 本年２月１７日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。**

※「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

改正の概要等

- **介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事を認める。**その場合、**受入事業所は、以下の事項を遵守**することとする。※　介護事業所等での実務経験が１年以上あることを原則とする

① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- **令和７年４月の施行を予定。**※　施行日について、技能実習は令和７年４月１日、特定技能は令和７年４月中（予定）

【概要】「介護福祉士国家試験パート合格の導入に関する検討会」報告書

○ 介護を必要とする方の急速な増加が見込まれる中、2040年（令和22年）度末までに新たに約57万人の介護人材の確保が必要とされている。また、認知症高齢者や高齢単身世帯の増加等に伴う複雑化・多様化する**介護ニーズへの対応が求められており、高い専門性を有する介護人材の確保育成が喫緊の課題。**

○ 介護福祉士国家試験（以下、「国家試験」という。）の**受験生は徐々に減少している。**実務経験３年と所定の研修を受講する**実務経験ルートでの受験者が８割以上**を占めており、**介護の現場で働きながら資格取得を目指す状況にあるが、就労と試験に向けた学習の両立が課題**との声がある。**受験者数も実務経験ルートについては、第33回試験（令和２年度）から第36回試験（令和５年度）で約1万人減少。**減少がこのまま続けば、質の高い介護サービスを継続的に提供することへの支障が生じることが懸念され、**強い危機感を抱く状況。**

○ また、外国人介護人材についても、「在留資格介護」の要件である介護福祉士資格の取得に向け、国家試験を受験する者もいるが、**国家試験のための専門的な学習に加え、日本語学習も同時に必要であり、就労と学習の両立は課題**と考えられる。

○ 本検討会では、昨年度の「介護福祉士国家試験の検証に資するデータの分析に関する検討会」報告書の提言を踏まえ、議論を進め、下記の提言を得た。

1　パート合格導入の考え方

受験のための学習への取り組み易さ、受験者の利便性の両側面から受験しやすい仕組みの導入を検討することが必要。

国家試験をいくつかのパートに分け、一定の合格水準に達したパートについて、翌年度の試験において当該パートの受験を免除する「パート合格」を導入することが適当。

パート合格の導入により、例えば、初年度に不合格パートがあった者について、次年度は不合格パートの学習に注力できるようになるなど、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となり、より受験しやすい仕組みとなる。

なお、国家試験は介護福祉士としての知識及び技能を担保するものであるため、パート合格の導入によって、介護福祉士の知識及び技能の水準が維持できず、介護サービスの質が低下するものであってはならない。

2　受験方法

１日間で全パートの試験を実施し、初受験時は全員が全パートを受験する。

再受験時には、不合格パートについては、受験を必須とすることが適当である。既にパート合格したパートを受験するか否かは受験者の希望制とし、不合格パートのみを受験するか全パートを受験するかのいずれかの選択を受験者に求めることが適当である。

3　分割パターン

受験のための学習への取り組み易さを確保しつつ、受験者の利便性・運営面の負担も考慮する観点から、再受験のための学習時に注力すべき科目の特定が容易であると考えられる３分割が適当である。

4　合格基準等

合格基準は、万が一にも合否の判定に誤りがあってはならず、運営の視点からも複雑すぎないものとすべき。

全科目に対する合格基準は、現行と同様に、問題の総得点の６割程度を基準として、問題の難易度で補正した点数以上かつ試験科目群すべてにおいて得点があることを合格基準とすることが適当。

パートごとの合格基準は、全体の合格基準点に対し全科目を受験した受験者の平均得点の比率で按分することにより合格基準を設けることが適当。各パートを構成する科目群すべてにおいて得点があることを合格基準とすることが適当。

合否の判断については、全パートを受験した場合には、まず全パートの総得点で判断し、結果が不合格だった際には、パートごとに判断することとし、一部のパートのみを受験した場合には、パートごとに合否を判断することが適当。

その上で、パート合格には、パート合格した受験年の翌々年までを有効期限として設定することが適切。

このように合格基準・有効期限を設定することを通じて、国家試験合格者の質が担保されると考えられる。

5　運営面への配慮

パート合格は、令和８年１月実施予定の第38回介護福祉士国家試験より導入することが妥当。(公財)社会福祉振興・試験センターと引き続き十分な調整を行うことが求められる。

6　パート合格導入により期待される効果

パート合格を、国家試験の受験者が、自身の状況に応じて学習を進めて、国家試験を受験しやすくなる仕組みとして導入することで、介護福祉士を目指す受験者をより多く確保することが期待される。

専門性の高い介護福祉士が確保され、質の高い介護サービスが安定的に提供されることにつながるなど介護福祉全体の質をあげることに寄与するとともに、介護福祉士の専門性を次の世代へ継承していくことにつながると考えられる。

パート合格の導入について（イメージ）

基本的な考え方

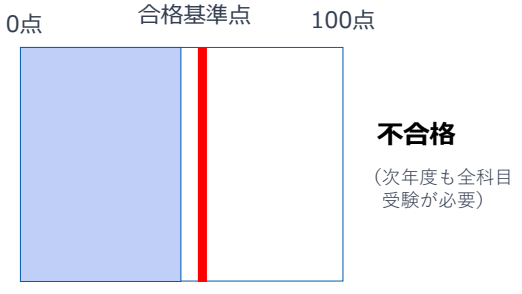
○　介護福祉士国家試験が介護福祉士としての必要な知識及び技能を担保するものであることを踏まえ、その質を低下させることなく、より受験しやすい仕組みとして、複数の科目を１つのパートとして合否判定する**パート合格の導入**を予定。（令和８年１月実施予定の第38回国家試験から導入を予定）

○　試験運営面の負担等を考慮しつつ、受験生の学習の取り組み易さを確保する観点から、３つのパートに分割。初年度に不合格パートがあった者は、次年度以降は不合格パートの学習に注力でき、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となる。

見直しのイメージ

現　行

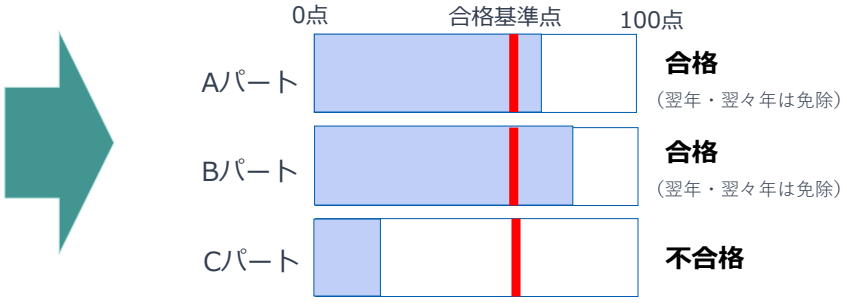
・全科目の総得点が合格基準点（６割が目安）を超えれば合格



見直し後

・分割したパートごとに合格基準点を超えれば合格

・翌年・翌々年までは、合格したパートの受験は免除



人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

（平成31年４月１日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知）

概　要

○　「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度。（※介護事業者による参加表明、宣言による仕組みを導入する例もある。）

○　本制度は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけられており、認証評価制度の運営に要する経費を支援。

期待される効果

○　介護事業者の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、

①　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

②　介護職を志す方の参入や、介護職員の離職防止、定着を促進

○　これにより、介護業界のイメージアップに繋がることを期待。

評価項目、認証基準の例

	評価項目例（一部抜粋）	認証基準例（一部抜粋）
労働環境・処遇の改善	・明確な給与体系の導入 ・休暇取得、育児介護との両立支援 ・業務省力化への取組	・給与支給基準、昇級基準等の策定、周知 ・有給計画的付与、産休育休中の代替職員確保、ハラスメント対策 ・ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策
新規採用者の育成体制	・新規採用者育成計画の策定、研修の実施 ・OJT指導者、エルダー等へ研修実施	・新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定 ・OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施
キャリアパスと人材育成	・キャリアパス制度の導入 ・資格取得に対する支援	・キャリアパスの策定、非正規から正規職員への登用ルール ・職員の能力評価、小規模事業者の共同採用・共同研修の実施 ・介護福祉士等資格取得のため、シフト調整、休暇付与、費用援助

実施自治体数

３６都道府県（令和６年４月１日現在）

「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ（令和４年12月23日厚生労働省）」において、職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者を都道府県が認証する取組について、**全都道府県での実施を目指すこと**とされている。

連　絡　事　項

第１　福祉・介護人材確保対策について（福祉人材確保対策室）

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１～12 参照）

（介護人材を巡る状況）

介護関係職種の有効求人倍率は 4.23 倍（2024（令和６）年 10 月）と依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。介護職員の離職率は長期的に低下傾向にある一方、その中で離職率が低い事業所と高い事業所が二極化している。

※　2024（令和６）年７月に公表した「第９期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数」によれば、2026（令和８）年度末には約 240 万人、2040（令和 22）年末には約 272 万人が必要とされている。なお、この数値は、市町村が推計した第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、都道府県が必要となる介護職員数を推計したものを機械的に取りまとめたものである。

高齢化が進展し、生産年齢人口が減少する中で、介護職員数については、2023（令和５）年 10 月１日時点で約 212.6 万人（対前年△2.9 万人）となっている。人材確保が一段と厳しくなる中で、これまで以上に取組を強化していく必要があり、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、外国人介護人材の受入の推進など総合的に取り組むことが必要である。

また、2040 年に向けて、人口減少のスピードが地域によって異なる中、予防・健康づくり、人材確保・定着、デジタル活用等を通じて、地域包括ケアを維持した上で、地域別のサービス提供モデルや支援体制を構築する必要があり、また、地域の状況によっては、事業者間の連携等を通じ、人材確保を図りながら将来の状況をみこした経営を行うことにより、サービス提供を維持していく必要がある。これらを踏まえ、2040

年に向けたサービス提供体制等のあり方について、高齢者等に係る施策や、他の福祉サービスも含めた共通の課題等の検討を行うため、「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会を開催しているところ。今後、中間取りまとめに向けて引き続き議論を重ねていくため、検討会の開催趣旨も踏まえ、会議の動向については適宜ご確認いただきたい。

（検討会ページ URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48343.html）

このほか、令和６年度補正予算や令和７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・介護人材の確保を推進していくために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するとともに、引き続き、介護福祉士修学資金貸付事業や離職した介護人材の再就職準備金貸付事業、地域医療介護総合確保基金などを活用することにより、総合的・計画的に取り組んでいただきたい。

（山脈型キャリアモデルの普及促進）

介護人材確保の目指す姿については、「まんじゅう型」から「富士山型」への構造転換が示されたこと（平成 27 年２月福祉人材確保専門委員会報告書）を踏まえ、介護の担い手のすそのを広げつつ、質の高い介護福祉士の養成・定着等に努めてきた。

昨今、介護職の働き方が多様化し、考え方や意識も変化する中で、令和５年度老人保健健康増進等事業において、介護職員の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパスを構築し、定着促進や資質向上につなげる観点から、マネジメントだけではなく、看取りケア等の特定のスキルを極めることや、地域住民に対し介護の知識や技術の指導を行うことなど、多様なキャリアの選択肢、複数の到達点を持つ「山脈型キャリアモデル」が示されたところ。後述の令和６年度補正予算事業等も活用しながら、介護現場への普及・浸透を目指した事業を実施する予定。都道府県においても本キャキャリアモデル構築の趣旨をご理解いただき、関係団体とも連携しながら、管内事業者への積極的にご周知いただきたい。

（２）都道府県の役割（参考資料 13～15）

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、介護の仕事の魅力・社会的評価向上のための情報発信、人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度の実施、経営者や関係団体、関係機関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。

（地域一丸となった介護人材確保対策の推進）

介護人材確保に向けては、例えば、福祉人材センター等を事務局にし、関係団体、都道府県労働局（ハローワーク等）、介護労働安定センターなどの労働関係機関、教育委員会・学校などの教育関係機関、地域の経済団体等に広く参加を求め、協議会を設置し、議論しながら、施策を推進するなど、関係者が方向感と目標を共有し、地域一丸となって、効果的・効率的な人材確保に取り組むことが必要である。

特に、関係団体、関係機関等のネットワーク構築については、都道府県が主導して構築することが非常に重要であり、各組織と連携し、お互いの強みを発揮しあうことで更なる効果的な取組が行われるものと考えられる。これまでも、様々な連携体制の構築、取組が行われているが、具体的には、

- 広島県（行政）や事業者団体、職能団体、教育委員会等で構成される「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を設置し、「人材マッチング」、「職場環境改善や資質向上」、「イメージ改善・理解促進」を３本柱として、様々な取組を実施。「イメージ改善・理解促進」では、若手の介護職員を中心としたワーキングチームを設置。地域の小中高大学への出前講座や、魅力発信のイベントを勢力的に行い、若者の福祉・介護分野への参入促進を図る
- 静岡県福祉人材センター、静岡労働局、ハローワーク、介護労働安定センター　静岡支部と日常的に連携し、連携調整会議の開催や、ハローワークへの出張相談を定期的に開催するほか、介護労働安定センターで行う実務者研修と福祉人材センター主催の就職ガイダンス＆ミニ就職相談会を同時開催して就職につなげやすくする

など、各機関と連携することで、効果的な人材確保につなげる等実施されているので、ご参考にされたい。加えて、静岡県には、社会福祉人材センターが運営する「福祉人材確保・定着実践研究会」がある。この取組は、静岡県福祉人材センターの企画により、静岡県内の社会福祉法人や介護福祉士養成施設等をネットワーク化し、介護人材確保策を組織的に検討し実行していくためのプラットフォームとして機能している。令和５年度に研究会で議論したテーマとしては、〇福祉事業所における夜勤について広く理解頂くための啓発マンガの企画会議、〇福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会、〇ダイレクトリクルーティング／学生への WEB アプローチに係る会議、〇県内の人材紹介・派遣会社をゲストとして迎え、求職者の動向・紹介会社の戦略等に係る会議を実施した。令和５年度までは静岡県内全域をネットワーク化し、オンライン開催により運用していたが、活動は情報交換に留まりやすかったため、令和６年度からは市町単位での対面開催に移行し、介護人材確保対策の取組等を近隣社会福祉法人や介護福祉士養成機関と連携充実させて取り組んでいる。

また、これらの連携体制の構築にあたっては、地域医療介護総合確保基金の活用のほか、老健局において令和６年度補正予算に計上された「介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制強化事業」により、都道府県介護保険部局や、都道府県労働局（ハローワーク等）、関係団体、福祉人材センターなどが連絡協議会を設置し、各組織連携して、介護分野の求職イベント等の実施を支援する事業等についても活用を検討いただきたい。

（３）介護福祉士修学資金等貸付事業について（参考資料 16、17 参照）

介護福祉士修学資金等貸付事業は、今後、必要となる介護人材等を着実に確保していくため、介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付等を実施し、地域の福祉・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としており、令和６年度補正予算において、当該事業における貸付原資としておよそ 41 億円を確保し、2025（令和７）年度末に原資の不足が見込まれる都道府県に対して配分を行ったところ。

各都道府県におかれては、本補正予算のほか既存の貸付原資を積極的に活用し、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実務者研修の受講者、介護職に再就職する者等への支援に向け、都道府県社会福祉協議会などの関係団体や労働関係部局と緊密に連携を図り、適切かつ着実に実施されるよう引き続き取り組んでいただきたい。

なお、今後、2026（令和８）年度の予算編成に向け所要見込み調査を実施することとしているのでご協力をお願いする。本事業実施にあたっては、2012（平成 24）年度以前に積み増し（配分）された貸付原資（いわゆる「旧原資」）を確実に使用するとともに、今後の所要見込みを算出する際には、養成校への聞き取りを丁寧に行うなど必要な措置を講じ、必要な者が貸付を受けられるように対応を進めていただきたい。

（４）介護福祉士国家試験のパート合格導入について（参考資料 18、19 参照）

少子高齢化が進展する中、介護を必要とする方々の急速な増加が見込まれ、また、認知症高齢者や一人暮らし高齢者の増加等に伴い複雑化・多様化する介護ニーズへの対応が求められている。このため、高い専門性を有する介護人材の確保育成が喫緊の課題であるが、近年、介護福祉士国家試験受験者数は徐々に減少している状況にある。

介護福祉士国家試験については、実務経験３年等を経た実務経験ルートでの受験者が８割以上を占め、就労と国家試験受験に向けた学習の両立が課題との声があることから、今年度「パート合格の導入に関する検討会」において、質を低下させることなく、より受験しやすい国家試験のあり方について検討し、試験を３つのパートに分けて合否判定する仕組みの導入について報告書がとりまとめられた。

令和７年度試験からの導入に向け、準備を進めているため、所管の養成施設等への周知についてご協力をお願いしたい。

（５）国による福祉・介護の仕事の社会的評価向上・理解促進に向けた取組

（参考資料 20、21 参照）

介護の仕事のイメージや社会的評価の向上、理解の促進を図るため、国において介

護の仕事の魅力発信のための取組を行っている。

これまでの全国的なイベントやマスメディア、ネット広告など、発信力がある事業者による企画・発信に加えて、今年度に引き続き、令和７年度においても、介護職自らが主体となり、自らの声で介護の仕事の魅力・やりがい・誇りを発信するコンテンツの企画・制作等を行う事業を実施し、発信力ある事業者と連携して広く発信することで、更なる介護の仕事の魅力・社会的評価の向上を図ることとしている。

都道府県においては、介護のしごと魅力発信等事業ニュースレター「なるほどカイゴ」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41416.html）も参照しつつ、これらのコンテンツも積極的に活用しながら、地域医療介護総合確保基金を用いて、地域の実情に応じた介護の仕事の魅力発信を進めていただきたい。（自治体の取組事例については前述の広島県の取組を参照（資料第 10－10 参照））

【介護のしごと魅力発信のためのポータルサイト「知る。わかる。介護のしごと」（https://kaigonoshigoto.jp/）】

現役の介護職や介護を志す学生のインタビュー、介護現場の紹介などを掲載している。また、魅力発信・理解促進を目的とした人気漫画とコラボレーションしたマンガの掲載や、雑誌記事の掲載も行っており、一部コンテンツはダウンロード、二次利用可能となっているので、地域における魅力発信・理解促進の取組でも広くご活用いただきたい。

（６）令和６年度補正予算を活用した取組の推進（参考資料 22～26 参照）

① 山脈型キャリアモデル普及促進について

令和６年度補正予算において、「山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業」を実施することとしている。本事業では、介護職員の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパスを構築し、定着促進や資質向上につなげる観点から、マネ

ジメントだけではなく、看取りケア等の特定のスキルを極めることや、地域住民に対し介護の知識や技術の指導を行うことなど、多様なキャリアの選択肢を示し、自身のキャリアを選べるようにした、複数の到達点を持つキャリアモデル（いわゆる「山脈型キャリアモデル」）の介護現場への普及・浸透を目指し、職員の意向、事業所の目指すビジョン等を踏まえた個々のキャリアパスを構築する取組をモデル的に実施することとしており、その支援・取組の横展開を通じ、人材の離職防止・定着促進を図ることを目的としている。

本事業は、民間事業者が実施主体となり、モデル対象事業所への支援等を行うものとなるが、本モデル事業の支援・取組・成果等をとりまとめ、その取組を普及・啓発ため、取組事例の周知や研修等を実施する予定である。都道府県においても本キャリアモデル構築の趣旨をご理解いただき、関係団体とも連携しながら、管内事業者への積極的なご周知に協力いただきたい。

② 介護未経験者マッチング機能強化モデル事業の実施について

令和６年度補正予算において、「介護未経験者マッチング機能強化モデル事業」を実施するこことしている。本事業では、介護分野への多様な人材層の参入促進を図るため、地域の実情に応じ、主に未経験者を対象としたマッチング機能を強化するモデル（例：民間事業者のマッチング機能を活用し、未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務等を有償ボランティアなどで短期・短時間で実施できる仕組み等）事業を実施し、このモデル事業の支援・横展開を通じ、これまで介護に関わりのなかった層の介護現場への接点を増加させ、介護人材のすそ野を更に広げるとともに、介護現場と地域のつながりの強化を図ることを目的としており、本事業の実施についても検討いただきたい。

（７）地域医療介護総合確保基金等を活用した都道府県等の取組の推進

（参考資料 27、28 参照）

① 地域医療介護総合確保基金の令和７年度予算について

2015（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り、令和７年度予算（案）においても、97 億円（国費）を確保し、引き続き都道府県の多様な取組を支援することとしている。

一方で、令和７年度の執行に当たっては、限られた予算額を適切に執行する必要があることから、以下の観点で所要額の精査を行う事としているので、各都道府県におかれても、あらためて、事業内容・所要額の精査及び効果等の検証について、ご検討をお願いする。

＜精査の観点（案）＞

- 各メニューの事業内容・目的と照らして適切か。アウトプット・アウトカムの設定は適切か。
- 各メニュー事業において、他の都道府県に比べて高額な所要額を計上している事業はないか。
- これまでの執行実績からみて所要額が過大となっていないか。
- 複数の類似事業を実施する場合、まとめて事業実施するなど、効率的かつ効果的な事業実施が検討できないか。

等

② PDCA サイクルの確立等について

福祉・介護人材の確保に向けて、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等を踏まえながら、地域医療介護総合確保基金等限られた予算を効率的・効果的に活用しながら、取組を進めることが求められている。この中では、事業ごとに目標設定を行いつつ、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進めることが重要である。

目標設定に当たっての指標は、基本的な事項を全国統一的に設定しており、追っ

て、各都道府県から令和６年度の目標の達成状況及び令和７年度の目標設定の報告を求める予定である。

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ＰＤＣＡ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、事業ごとに適切なアウトカム、アウトプット指標の設定ができているか見直しを行うなど、各都道府県におかれては、同手引きを活用のうえ、進捗管理を適切に行っていただきたい。

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、介護に関する入門的研修を実施から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。

あわせて、令和５年度補正予算に計上された「介護の入門的研修から入職までの一体的支援モデル事業」（令和６年度予算に繰越）については、関係者間で連携し、入門的研修に加え、職場体験、マッチング等を一体的に行い、切れ目なくフォロー体制を構築するなどして、実際の入職にまで繋げるモデル構築を目的として、現在、事業を実施しているところであるが、本モデル事業での実施状況を老健事業によりモニタリングし、４月にはモデル事例等の成果をとりまとめる予定のため、こ

の内容も参考にしながら、事業の手法等について検討いただきたい。

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に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、令和３年度から始まった新しい中学校学習指導要領及び令和４年度から始まっ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ていることを踏まえ、各都道府県において、教育委員会等と十分連携のうえ、本研修の受講を推進していただくようお願いする。

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、協力依頼を行った。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んでいただきたい。

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。また、令和４年 12 月 23 日に公表した「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ」においても当該事業の全都道府県での実施を目標として位置づけ、取組を促進していくこととしている。

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ところであり、「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度の実施について」（平成31年４月１日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知）を踏まえ、積極的に取り組んでいただくとともに、都道府県内全域で認証取得を目指す機運が高まるよう、管内市区町村、関係機関、関係団体等に周知していただきたい。

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

「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確保専門委員会報告書。以下「報告書」という。）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、報告書を踏まえ、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」、「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」を取りまとめている。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んでいただきたい。

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んでいただきたい。

⑥　介護人材の確保・参入促進について

介護人材については、慢性的な人手不足である状況を踏まえ、より幅広く新たな介護人材を確保する必要があることから、令和３年度より、「介護分野就職支援金貸付事業」を開始し、他業種で働いていた方等が就職の際に必要な経費に係る就職支援金の貸付けを実施し、介護分野における介護職への参入促進を支援しているところである。

また、若者の介護分野への参入促進、地域の介護人材の育成及び確保並びに定着を支援するため、福祉系高校に通う学生に対する返済免除付き貸付事業「福祉系高校修学資金貸付事業」も令和３年度から開始したところである。なお、本事業は前述の生活困窮者就労準備支援事業費等補助金における「福祉系高校修学資金等貸付事業」と一体的に実施することとしている。

両事業の実施にあたっては、都道府県社会福祉協議会及び関係部局等と十分に連携し適切かつ着実な事業実施に取り組んでいただきたい。

（８）喀痰吸引等研修の円滑な実施について

①　研修機会の確保について

医療的ニーズに対応するため、喀痰吸引等の医療的ケアを行うことができる介護人材の養成が期待されている。

そのため、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、その実施のための経費に対する補助や、新規に登録研修機関を開設する際の初年度経費に対する助成を行うことを可能としており、この仕組みを活用いただきたい。

併せて、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に他の都道府県での受講を余儀なくされることのないよう、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られたい。

また、喀痰吸引等研修の実施に当たっては、実地研修先に医療機関を認めることが可能であるにも関わらず、これを介護施設等に限り、医療機関での実施を認めな

い運用としている例があるとの声もある。

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や適切な運用のため、関連法令等を確認し、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、研修受講機会の確保に引き続きご尽力いただきたい。

② 指定都市等への情報提供について

指定都市、中核市及び市町村が介護保険法等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、必要に応じてこれらの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。

（9）介護現場における原則として医行為ではない行為に関するガイドラインについて

令和６年６月 21 日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、「医療職・介護職間のタスク・シフト/シェア等」として「原則として医行為ではない行為」に関するガイドラインの策定が求められている。

そのため、老人保健健康増進等事業「介護現場における医行為ではない行為に関する調査研究事業」を実施しているところ。

実際の介護現場等においては、当該行為を実施するにあたって判断に迷う状況が生じていると承知しており、策定するガイドラインには、「原則として医行為ではない行為」について、望ましい対応や行為の基本的な実施方法について記載することを想定している。策定後、HP での公表を予定しているので活用をお願いしたい。

（10）福祉・介護人材の確保に関する総務省の関連施策について（参考資料 29 参照）

福祉・介護人材の確保について、総務省が取り組んでいる地方交付税を活用した地方自治体が様々な分野の人材確保に関する支援策との連携を強化しているので、各制度の活用について積極的に検討いただきたい。

なお、基本的に地方単独事業が対象となるものであり、基金等の国費による補助を活用した事業は対象とならないため、活用にあたっては、各事例なども参考にしつつ検討されたい。

① 事業承継等人材マッチング支援事業について

令和７年度から、福祉・介護人材の確保について、市町村が地方単独事業として、セミナー・交流会、コーディネーター配置、マッチングシステム構築、マッチングトライアル等に取り組む場合、特別交付税措置を受けることができる。地域医療介護総合確保基金に上乗せして地方自治体が単独事業を行う場合や例えば、（参考資料 24）で紹介した「介護未経験者マッチング機能強化モデル事業」等による国によるモデル事業での補助事業後の継続的な経費等に活用でき、その事例として紹介している取組等（参考資料 25、26 参照）も対象となり得るため、適宜参照いただき、検討いただきたい。

② 「地域活性化起業人」制度について

市町村が三大都市圏等に所在する企業と協定を締結し、社員を一定期間受け入れて、そのノウハウを生かしながら、福祉・介護人材の確保に関する事業を実施する場合、１人当たり 590 万円の特別交付税措置を受けることができ、企業との連携事業について財政負担を軽減できる。

③ 「地域おこし協力隊」制度について

自治体が都市部からの移住者を一定期間受け入れて、福祉・介護人材の確保に関する事業を実施する場合、１人当たり 550 万円の特別交付税措置を受けることができる。福祉・介護の人材確保のためのコーディネーターの設置などの活用が考えられる。

④ 「特定地域づくり事業協同組合」制度について

人口急減地域において、地域の事業者が連携して組合を設立し、組合で雇用した社員を地域の複数の事業者に派遣する場合、人件費を含めた組合運営費について財政支援を受けることができる。福祉・介護事業者が主体となったケースもあるため、事例なども参考のうえ、適宜活用の検討をいただきたい。

２　被災地における福祉・介護人材の確保（参考資料 30、31 参照）

福島県相双地域等（※）は、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、楢葉町、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、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。

しかしながら、相双地域等における介護分野の人材不足の状況が続いており、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。

特に、若者の参入促進や即戦力となる中堅職員の確保を図るため、令和３年度から、相双地域等から福島県内外の養成施設に入学する者への支援や相双地域の介護施設等において就労した中堅介護職員等に対する新たな支援を実施しているところであるが、引き続き、これらの取組を行って行くために必要な経費として、東日本大震災復興特別会計に 1.4 億円を計上している。

本事業をより多くの方にご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、取組へのご協力を引き続きお願いしたい。

３　介護福祉士、社会福祉士の国家試験及び資格登録について

（１）介護福祉士国家試験受験に係る実務経験証明書について

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となる所定の実務経験証明書の交付についてご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する。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する。

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を講じていただくようお願いする。

（２）介護福祉士国家試験に係る「介護過程Ⅲ」の受講促進について

令和６年度介護福祉士国家試験以降は実技試験を廃止し、福祉系高校ルート（特例高校、平成 20 年度以前の入学者に限る）並びに令和６年５月以前に入国したＥＰＡルートの受験者の受験資格においては、介護福祉士の登録を受ける前に「介護過程Ⅲ」の履修を求めることとしている。そのため、ＥＰＡルートの受験者の受入支援を行う公益社団法人国際厚生事業団等において、当該入国者の実技試験免除のために、「介護過程Ⅲ」の受講が行えるよう調整を行っている。各実務者研修実施機関が「介護過程Ⅲ」のみの開講を行うためには、「社会福祉士 養成施設及び介護福祉士養成施設の設置及び運営に係る指針について」（平成 20 年３月 28 日社援発第 0328001 号厚生労働省社会・援護局長通知）別添２のⅡに基づき、設置計画書の変更の届出を変更日の９か月前まで、指定申請書の変更の届出を変更日の３か月前までに提出することが必要とされているが、上記の状況を踏まえ、「介護過程Ⅲ」の開講に伴いこれらの変更を行う場合については、期日によらずに柔軟にその届出を受理いただけるよう、特段の配慮をお願いする。

（３）介護福祉士及び社会福祉士資格登録における国家資格システムの活用について

デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和 3 年法律第 37 号）に基づき、マイナンバーを活用した情報連携の拡大等による行政手続の効率化として、令和６年８月６日から国家資格システムによりマイナポータルから登録事項変更の手続きを行うことができるようになっている。併せて、変更届出の際に資格の登録証を提出する義務を廃止し、登録証を提出した者にのみ変更後の登録証の交付を行うこととした。

今後、新規の資格登録についても国家資格システムを活用することを予定しているので、ご了知いただきたい。

４　社会福祉士の活用等について

（１）社会福祉士の活用促進

令和５年 12 月にとりまとめられた「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」において、多様な専門性や背景を持つソーシャルワーカーの確保・活用のための取組を進めることとなっており、令和６年度社会福祉推進事業「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士等の活用状況の実態把握と更なる活用等に関する調査研究事業」を実施し、様々な領域で活動する社会福祉士について、その機能と役割に照らした事例集を作成することとしている。

事例集については、各都道府県や市区町村、関係団体等に配布することを予定していることから、社会福祉士の活用機会の拡充促進のため、活用いただきたい。

（２）介護報酬上の社会福祉士配置の評価について

介護老人保健施設における在宅復帰・在宅療養支援機能の促進のため、支援相談員の配置割合に係る指標について、支援相談員として社会福祉士を配置していることを評価している。

入退院支援を担う支援相談員の配置について、在宅復帰・在宅療養支援機能が高い類型の施設の方が、関係者との連絡及び調整等を業とする国家資格である社会福祉士の

配置が多いことから評価しているものであり、在宅復帰・在宅療養支援機能の促進の観点から、支援相談員として社会福祉士の配置が進むよう周知をお願いする。

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、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２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、ご協力願いたい。

（２）都道府県福祉人材センター機能の強化について（参考資料 32～35 参照）

福祉・介護人材の不足がひっ迫する中、福祉人材の確保・育成・定着等各種事業を担う福祉人材センターの一層の機能強化が必要である。都道府県福祉人材センターにおいては、『福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針』（2020（令和２）年３月、中央福祉人材センター策定。）に基づき、機能強化を図るための計画的な取り組みを進めており、2023（令和５）年度から第２次の３か年計画が開始されている。

福祉人材センターについてはその機能強化等のために、令和６年４月４日社援基発 0404 第１号「都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向けた対応について」（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知）を発出しているところである（参考資料 32 参照）。 同課長通知では、民間職業紹介事

業所等が担いにくい事業を含め各福祉人材センターが行う多様な事業や取組による強みを発揮できるよう、都道府県と各センターが連携した対策の推進をお願いしているところであり、人材確保には関係他機関ともより一層連携した取組を図られたい。その際に、センターの実績の把握にあたっては、各センターが職業相談を行い、結果的に連携先である他機関で就職が確認された場合には、上記令和６年４月４日社援基発 0404 第１号厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知に基づき、把握できる限り実績に計上するものとしているため、念のため申し添える。

なお、各センターでは、それぞれ地域の実情や強みに応じて創意工夫に富んだ重点的な事業を展開している。それらの事業については別途情報提供する予定である。

都道府県におかれては、これらを確認の上、福祉人材センターと効果的な事業実施に向けた協議等を進めていただきたい。

さらに、潜在介護福祉士の就職支援の強化（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の積極的活用）について、社会福祉法第 95 条の３において、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ており、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。

（参考：「福祉のお仕事の届出サイト」 https://www.fukushi-work.jp/todokede/index_1.html）

当該届出制度は、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、届出システムにより円滑な届出の実施や離職した介護福祉士に対する情報提供を行っている。

当該届出システムは、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いる。当該届出制度は、いわゆる潜在介護福祉士等の復職に直結する仕組みであるが、取組につき各都道府県間で大きなばらつきがある。各都道府県においては、当該届出について、改め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

の積極的な周知徹底をお願いしたい。

令和６年度補正予算において「潜在介護福祉士等就職支援モデル事業」を計上している。この事業は、届出等を行った求職者が他産業に流れずに、介護・福祉業界に入職等をするよう、事業所訪問等を通じて事業所の状況把握を行うとともに求職者等に対しては積極的にアプローチ（電話や訪問・オンライン）を行い、求職者の状況等を考慮したきめ細かなマッチングを行うものであり、積極的に活用いただきたい（参考資料 34 参照）。

（３）関係機関と福祉人材センターとの連携促進について

福祉事業を担う人材の確保を継続的・安定的に行うため、都道府県福祉人材センターでは、将来的な福祉人材の確保に向けて、学童・生徒等に対し福祉の仕事や職場についての啓発事業を行っている。若いうちから、福祉について考えること、福祉の仕事の大切さやその意義を理解することは、将来の職業選択に大きな影響を及ぼすものである。

啓発活動の実施にあたっては、学校等教育現場の連携・協力が非常に重要であることから、学校等において福祉に関わる啓発事業を円滑に実施できるよう、都道府県及び市町村の教育委員会等教育関係者や学校教職員等の教育部局と福祉人材センターとの連携促進をお願いしたい。

また、医療・介護・保育分野における事業者の人材確保については、職発 0726 第 4 号 医政発 0726 第 10 号 社援発 0726 第 16 号 老発 0726 第 2 号 こ成保 109 令和５年７月 26 日「公的職業紹介の機能強化と有料職業紹介事業の適正化について」通知において、都道府県、福祉人材センター等と連携した介護関連イベントの実施や地域の職業紹介機関であるハローワークと福祉人材センター等が連携した介護事業所に対する地域の関係機関のつなぎ支援が求められており、地域の実情に応じた都道府県との連携、関係機関との連携支援をお願いしたい。

加えて、令和６年 12 月に行われた「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する関係閣僚会議」の基本方針において、「自衛官としての知識・技能・経験を活かした再就職先の拡充を図るため、業界・関係省庁・防衛省の間で、可能なものから随時、申合せを締結、又は業界等に対する関係省庁・防衛省の連名での要請文

などを発出する。」とされた。このことを踏まえ、退職自衛官の福祉・介護分野への再就職を促し、その支援を効果的なものとするため、福祉人材センターと自衛隊地方協力本部が連携した取組が図られるよう、防衛省と連携して検討を進めているところであり、その内容については別途、お知らせする。

（４）日本社会事業大学における福祉・介護人材の養成（参考資料 36 参照）

① 専門職大学院について

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。

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「リカレント講座」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お願いするとともに、管内の市町村及び関係団体等への周知をお願いする。（2025（令和７）年度の実施内容は、４月に日本社会事業大学ホームページ「リカレント講座」※に掲載予定。）

③ 地域共生社会に向けた分野横断的な社会福祉研修事業

2020（令和２）年度から、日本社会事業大学において、生活困窮、児童虐待、ひきこもりなどの複合的な課題を抱える方々の増加に対応し、複雑化する地域の福祉課題を解決するための中核となる人材を育成するための研修を実施している。

地方公共団体の福祉専門職や管理職を主な対象とし、地域共生社会の実現に不可欠なソーシャルワークの視点を取り入れた分野横断的な研修を行っており、2024（令

和６）年度の事業の詳細は、おって日本社会事業大学のホームページに掲載される予定であるので、職員の派遣と管内市町村への積極的に周知いただきたい。



（５）全国社会福祉協議会中央福祉学院（ロフォス湘南）における福祉介護人材の養成（参考資料 37 参照）

中央福祉学院で実施している社会福祉主事、施設長、児童福祉司の資格認定の通信課程及び社会福祉法人経営者等を対象とする令和７年度の研修会について、参考資料 37 のとおり開催するため周知をお願いしたい。

特に、社会福祉主事資格認定通信課程（公務員課程）は、福祉事務所などに従事する現業員等に任用される際に必要となる資格を取得できるものであり、受講しやすくするため、令和６年度から集合研修（スクーリング）を４日間から３日間に短縮したところであり、多数の受講をお願いしたい。

ロフォス湘南ホームページ 

（６）福利厚生センターにおける福祉・介護人材の福利厚生の充実（参考資料 38 参照）

福祉の仕事の要は「人」であり、他の産業と比べても 福利厚生の充実が重要である。

福利厚生センターは中小規模が多い社会福祉法人等に対する福利厚生事業を行う全国唯一の法人として、社会福祉法に基づく厚生労働大臣の指定を受け、現在では、１万２千カ所を超える施設・事業所に勤務する 27 万人を超える会員に対し多種多様なサービスを提供している。

各都道府県には事務局を設け、例えば職場の人間関係をよりよくするために、会員同士の交流事業への助成等を実施しているなど、地域のニーズに応じたサービスメ

ニューも提供しており、福祉・介護人材の離職防止、定着促進の役割を担っている。

介護職員の離職率は減少傾向にあり、これに関連した早期離職防止・定着促進のために取り組んでいる効果のある方策としては「ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている」との回答が多く（（財）介護労働安定センター「介護労働実態調査」）、こうした職場づくりのために福利厚生の充実は重要である。都道府県におかれては、福祉・介護人材確保推進策の一環として、同センターの活動の周知等に引き続き協力いただきたい。

福利厚生センターホームページ

２　外国人介護人材の受入れについて

（１）これまでの外国人介護人材の受入環境整備の取組などについて

（参考資料 40～47 参照）

高齢者の増加と生産年齢人口の減少が進む中で、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、その担い手を確保することは重要な課題である。

そのため、累次の処遇改善、介護職のイメージアップや多様な人材の参入促進、ＩＣＴや介護ロボット等のテクノロジーを活用した職場環境の改善による離職の防止、介護福祉士修学資金の貸付等による人材育成への支援など、総合的に介護人材の確保に取り組んでいる。そのなかで確保策の一つとして、外国人介護人材の受入れも重要である。

介護職として働く外国人の在留者数は着実に増加しており、特に、特定技能外国人の在留者数は、令和６年 11 月末の時点において約４万３千人であり、受入れを開始した平成 31 年以降継続して増加しており、最近の伸びは大きくなっている。

世界的な人材獲得競争の中、外国人介護人材を確保していくためには、「海外への戦略的な働きかけ」や、「定着支援」が重要であり、そのような観点から、令和６年度補正予算等も確保しているところである。

その上で、外国人介護人材を量と質の両面から確保する際、都道府県による管内市町村、事業者、関係団体等への積極的な関与が重要であると考えている。都道府県によっては、県内の外国人介護人材の確保を推進するため、県と事業者団体又は社会福祉協議会の共同事業として、県内の外国人介護人材の受入れを総合的に支援するセンターを創設し、当該センターが

・海外現地の日本語学校や送り出し機関に対して、県内の介護事業所で働く魅力を伝える説明会及び介護に係る講義の実施
・送り出し国の現状把握、送り出し機関との調整、現地教育施設の現地調査を実施する専門人員の設置
・現地教育機関が行う日本語講習及び介護導入講習に必要な講師の派遣

などを実施している例もあることから、各都道府県においても、後述の令和６年度補正

予算や令和７年度予算案などを活用いただき、関係団体等とも協力しつつ、海外現地への働きかけや定着支援に積極的に取り組んでいただきたい。

（２）令和６年度補正予算及び令和７年度予算案について（参考資料 48～63）

前述のとおり、世界的な人材獲得競争の中、外国人介護人材を確保していくためには、新たに日本の介護現場に来てもらうための対策や既に国内に在留する外国人に日本の介護現場で長く働いてもらうための対策など、外国人介護人材の受入環境の整備により一層取り組む必要がある。

このため、令和６年度補正予算や令和７年度予算案において、外国人介護人材の受入環境の整備を推進していくために必要な予算を計上しており、主な内容は以下のとおりである。

各都道府県におかれては、こうした施策を活用いただき、外国人介護人材の受入環境の整備に積極的に取り組んでいただきたい。

（令和６年度補正予算）

①　外国人介護人材獲得強化事業（参考資料 49 参照）

海外現地での働きかけを強化し、外国人介護人材を確保する観点から、都道府県と連携し海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して支援を行う。

なお、各都道府県又は各都道府県において設置している外国人介護人材の受入れを総合的に支援するセンターが海外現地に赴き、各国政府機関や海外現地の学校・送り出し機関と関係構築することや、管内事業者等を海外現地に集めて合同説明会を開催するなどの取組みについても補助対象となるため、本事業の積極的な活用をお願いしたい。

また、本事業において事業所等に対して支援を行う場合も都道府県が積極的に関与することが重要であると考えている。都道府県と事業所等との連携内容としては、例えば、以下のような取組を想定しているので、海外現地への働きかけに積極的に取り組んでいただきたい。

・各都道府県が補助した事業所等の好事例を収集し、積極的に好事例を周知するこ

と

・各都道府県において設置している外国人介護人材の受入れを総合的に支援するセンターが本事業に積極的に関わっていただくこと

・各都道府県が各国政府と覚書を締結し、各種取組を実施しているところ、本事業の取組を通じて、各国政府との連携を加速化させること

など

② 外国人介護人材定着促進事業（参考資料 50 参照）

外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する観点から、外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をするため、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入、導入されたツール等が有効活用されるための環境整備に係る経費を助成する。

（令和７年度予算案）

③ 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業（参考資料 51 参照）

受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用を補助する。

※ 障害者施設等は「障害者施設等の外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」で実施

④ 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業（参考資料 52 参照）

介護福祉士の資格取得を目指す外国人留学生の確保を図るため、留学生に対して、就労予定先の介護施設等が介護福祉士養成施設等に係る奨学金の給付等を行う場合に、その費用を補助する。なお、令和６年度より、居住費などの生活費の支援に関して積極的に取り組む場合に、補助基準額への加算を設けている。

⑤　外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業（参考資料 53 参照）

介護福祉士養成施設と養成施設の留学希望者、また、介護施設等と特定技能による就労希望者等とのマッチングを適切に行うため、送出国における特定技能就労希望者等に関する情報収集、海外での合同説明会の開催等のマッチング支援等に係る費用を補助する。

⑥　外国人介護人材受入施設等環境整備事業（参考資料 54 参照）

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ため、日本人職員・外国人介護職員・利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組等に対する費用を補助する。

⑦　外国人介護人材研修支援事業（参考資料 55 参照）

介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、都道府県が行う集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施するための費用を補助する。

なお、技能実習生や１号特定技能外国人は、介護福祉士資格取得を目指した制度ではないため、就労しながら資格取得するまでの具体的な道筋や、学習支援の手法が明確ではなく、受入施設の方針次第で学習方法等が大きく異なっている状況にある。このため、どの施設で勤務していても、適切な学習支援等が行われるよう、受入施設の外国人教育担当職員等を対象に、外国人介護人材の学習支援方法に関する知識や技能に関する研修を実施することは重要であることから、本事業の積極的な活用をお願いしたい。

また、令和５年度の調査研究事業において、受入施設の外国人教育担当職員等を対象とした外国人介護人材の学習支援方法に関する知識や技能に関する研修に係るモデル的な取組の実施や、研修のカリキュラムの例などを作成しているため、本事業を実施する上で、ご活用をいただきたい。

【参考】外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に向けた指導者養成の在り方に関する調査研究事業

（報告書 URL）

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2024/04/koukai_240425_17.pdf

（報告書（指導者養成研修 運営の手引き））

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2024/04/koukai_240425_18.pdf

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2024/04/koukai_240425_19.pdf

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2024/04/koukai_240425_20.pdf

また、外国人介護人材のキャリアアップの観点から、外国人介護人材受入事業所が初任者研修や実務者研修などについて外国人介護人材が受講する仕組みを整備するなど、介護福祉士国家試験の受験・合格を後押ししている事例がある。日本の介護現場で長く働くことを希望する外国人介護人材に対し、キャリアアップに繋がるような様々な支援を講じることは重要であるので、参考としていただきたい。また、介護職員初任者研修及び実務者研修受講に係る支援施策もまとめているので、ご参照いただきたい。

（３）外国人介護人材の訪問系サービスへの従事などについて（参考資料 64 参照）

（訪問介護等訪問系サービスへの従事について）

外国人介護人材の訪問系サービスへの従事については、介護福祉士の資格を有する在留資格「介護」及び EPA 介護福祉士は認められているが、EPA 介護福祉士候補者・技能実習生・特定技能外国人は、介護職が１対１で介護サービスを提供するという業務内容の特性を踏まえ、認めてこなかった。

訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」を立ち上げて議論を行ったところ、昨年６月に公表した同検討会の中間まとめでは、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。

その後、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有

識者会議」等においても、２月 17 日に、一定の条件の下で技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。具体的には、介護職員初任者研修課程等を修了した介護事業所等での実務経験（※）等がある技能実習生及び特定技能外国人を対象とし、受入事業所に対して、

・　外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
・　外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
・　外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
・　ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
・　外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

の遵守を求め、これらを適切に履行できる体制・計画等を有することを条件として、技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事を認めることとする。

（※）介護事業所等での実務経験が１年以上あることを原則とする

なお、受入事業所に対する遵守事項の一つである ICT の活用等も含めた環境整備を行うことについては、現在行っている令和６年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れ・定着にむけた効果的な ICT 機器等のツールの利用に関する調査研究事業」において、訪問系サービス事業所での ICT 機器の活用事例等も収集しており、今後周知させていただく予定であるのでご了知いただくともに、その際には管内市町村、事業者、関係団体等への周知をお願いする。

（訪問入浴介護について）

訪問入浴介護については、複数人でのサービス提供が必要なサービスであること等から、受入事業者において適切な指導体制等を確保した上で、技能実習生及び特定技能外国人が職場内で実務に必要な入浴等の研修等を受講し、業務に従事することとする。あわせて、キャリアアップの観点から、訪問介護等と同様に、外国人介護人材のキャリアパス等にも十分留意しながら、介護福祉士の資格の取得支援を含め、事業所によるき

め細かな支援を行うよう、受入事業者に対し配慮を求める。

（事業所開設後３年要件の見直し）

技能実習生の受入事業所については、開設してから３年以上が経過していることを要件としているところ、

- 法人の設立から３年間が経過している場合
- 技能実習生に対する研修体制や職員・利用者等からの相談体制など同一法人によるサポート体制がある場合

技能実習生の受入れを認めることとする。

今後、これらについては、今後、関係告示等の改正を行った上で、令和７年４月に施行する予定である。 円滑な施行に向けて、関係通知等を改正次第追って通知するのでご了知いただくともに、その際には管内市町村、事業者、関係団体等への周知をお願いする。

【参考】外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syakai_225506_00001.html

【参考】技能実習評価試験の整備に関する専門家会議

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syokunou_346032.html

【参考】特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議

https://www.moj.go.jp/isa/03_00116.html

（４）育成就労制度について（参考資料 65～71 参照）

技能実習制度を発展的に解消し、新たに人材育成と人材確保を目的とした「育成就労制度」を創設すること等を盛り込んだ、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和６年

法律第 60 号）が令和６年６月 21 日に公布された（一部規定を除き、施行日は公布から３年を超えない範囲で政令で定める日。）。

今後、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取の上、育成就労制度の基本方針及び育成就労産業分野ごとの分野別運用方針などを策定することや、改正入管法及び育成就労法の関係省令に関する論点について有識者と議論することになっている。

【参考】令和６年入管法等改正法について
https://www.moj.go.jp/isa/01_00461.html

【参考】外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（第 20 回）
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/dai20/gijisidai.html

【参考】特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議（再掲）
https://www.moj.go.jp/isa/03_00116.html

【参考】特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50156.html

（５）外国人介護人材に関する相談窓口について（参考資料 72、73 参照）

EPA 介護福祉士候補者及びその受入施設を対象とした相談窓口（EPA 相談窓口）や、EPA 介護福祉士候補者以外の在留資格の外国人及びその受入施設を対象とした相談窓口（外国人介護人材無料サポート）を設置し、外国人ご本人の生活、日本語学習、労務管理、在留資格などに関する相談に対応しているところである。当該相談窓口を積極的にご活用いただけるよう、各自治体におかれては、管内の事業所等に対して、当該相談窓口に関する周知をお願いする。

【参考】EPA 相談窓口について

https://jicwels.or.jp/?p=14070

【参考】外国人介護人材無料サポートについて

https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=85

（６）外国人介護人材向け交流会開催支援及び海外に向けた日本の介護のＰＲ等の取組について（参考資料 74～80 参照）

弊省の予算事業「外国人介護人材受入・定着支援等事業」において、令和３年度まで、公益社団法人国際厚生事業団が介護現場で働く外国人の介護職員や介護分野に関心のある留学生等の交流会を開催し、参加者同士の情報交換や、日本語の勉強方法、介護現場や日常生活での悩みなどの相談等に対応していたところ。

令和４年度からは、各地方自治体や団体が開催する交流会や研修等において、開催に向けた支援を行っている。

介護の担い手の需要がますます高まっていく中で、外国人介護人材の定着を促進していくことは非常に重要であり、交流会の開催により、同じ地域の外国人介護人材同士や、受入事業所との交流の場を設けることにより、地方定着の一助となることが期待される。

そのため、公益社団法人国際厚生事業団による外国人介護人材に係る交流会の開催支援について積極的に活用するなど、外国人介護人材の定着に向けた支援をお願いしたい。

【参考】外国人介護人材向け交流会開催支援について

https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=15779

また、同事業において、特定技能外国人として日本の介護現場において就労を希望する人材を確保し、特定技能外国人の受入れが円滑に進むようにすることを目的として、海外で日本の介護をＰＲする等の取組を行っている。

具体的には、WEB サイト「Japan Care Worker Guide」において、「介護の仕事」や「日本の魅力」、「特定技能制度」等のトピックに関する説明動画や記事を掲載するほか、Facebook 及び YouTube チャンネルを開設し、日本での生活や介護の仕事への興味喚起

を目的とした投稿などを行っている。また、海外現地におけるセミナーやオンラインセミナーの開催等により、海外への情報発信を行っている。令和６年度においては、インド・スリランカ・バングラデシュの海外現地セミナー、フィリピン・ベトナム・インドネシアのオンラインセミナーの計６ヶ国でセミナーを実施したところである。加えて、国内の介護施設等で働く外国人がアンバサダーとして、日本での様子など様々な情報提供や配信等を行っている。

【参考】海外 PR/Promotion of Kaigo
https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=18945

なお、「Japan Care Worker Guide」において、今年度、既に日本に入国している外国人介護人材向けの介護福祉士国家試験合格に向けた記事（日本語含む試験合格に向けた学習方法、介護福祉士国家試験に合格した外国人介護人材の座談会）や人口規模等から今後の受入れ拡大が期待されるインド人介護人材のイメージが持てるよう、現在日本で就労中のインド人介護人材へのインタビュー記事を掲載している。また、「Japan Care Worker Guide」において掲載している内容については、例えば、海外現地の学校との連携を強化するなどの取組を行う事業所等が日本の介護に関する説明会等を実施する際にも活用ができ、外国人介護人材の確保に資するものとなっているので、各自治体におかれては、管内の事業所等に対して、当該 WEB サイトに関する周知をお願いする。

【参考】Japan Care Worker Guide ホームページ
https://japancwg.com/

【参考】Japan Care Worker Guide Youtube チャンネル
https://www.youtube.com/channel/UCkYaJOlEX05Ni9Yu96Wr_ew

【参考】国際厚生事業団外国人介護人材支援部　YouTube チャンネル
https://www.youtube.com/@jicwels5396/featured

（７）介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキストについて

（参考資料 81～84 参照）

弊省の予算事業「介護の日本語学習支援等事業」において、公益社団法人日本介護福祉士会が開設・運営している WEB コンテンツ（通称は「にほんごをまなぼう」。日本語を学び、日本の介護現場で働く外国人の方々が自律的に学習に取り組むための WEB コンテンツであり、日本語能力試験のＮ２、Ｎ３程度合格や特定技能評価試験対策などを目的とした学習支援ツール）について、昨年度は

- 日本語能力試験Ｎ２・Ｎ３レベルの学習コンテンツに問題の解説の搭載
- 介護現場で使用する専門用語を学ぶためのテキスト「外国人のための介護福祉専門用語集」を基に専門用語の語彙や語彙の使い方を学ぶためのドリルや、介護福祉士国家試験の合格を目指して学習する際に活用できる「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」を基に介護の学習に対応したドリルといった学習機能を実装

したところである。

今年度は、

- 既存のオペレーション言語であった日本語と英語に加え、12 言語を追加（令和７年１月末時点、日本語を含めると 14 言語使用可能）
- テキスト「介護の日本語」、「外国人のための介護福祉専門用語集」、「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」について、ヒンディー語、タガログ語の２言語を追加（令和７年１月末時点、英語、クメール語、インドネシア語、ネパール語、モンゴル語、ビルマ語、ベトナム語、中国語、タイ語、ウズベク語、ベンガル語、ヒンディー語、タガログ語の 13 言語に翻訳をしている。）
- 「介護の特定技能評価試験学習テキスト改訂版」について、上記 13 言語に加え、ウルドゥー語を追加（令和７年１月末時点、14 言語に翻訳をしている。）

したところであり、今後も介護学習コンテンツの更なる充実を目指していく予定である。

これらの学習コンテンツについては、厚生労働省ホームページに掲載しているので、当該学習コンテンツを積極的にご活用いただけるよう、各自治体におかれては、管内の事業所等に対して、当該学習コンテンツに関する周知をお願いする。

また、同じく弊省の予算事業「介護の日本語学習支援等事業」において、今年度より、公益社団法人日本介護福祉士会が外国人介護人材の介護福祉士資格の取得を促進するため、国家試験直前期、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材に対して、講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等を行う、「外国人介護人材のための介護福祉士国家資格取得支援講座」を開催した（37 都道府県において集合形式の講座の開催、全国を対象としたオンライン講座の開催）。来年度も引き続き当該講座を開催予定であり、詳細な内容が決まり次第追って通知するのでご了知いただくともに、その際には管内市町村、事業者、関係団体等への周知をお願いする。

【参考】介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキストについて
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

【参考】外国人介護人材のための介護福祉士国家資格取得支援講座（令和６年度実施）について（公益社団法人日本介護福祉士会ホームページ）
https://www.jaccw.or.jp/projects/kokusai/kokushi

（８）特定技能評価試験（介護技能評価試験）の学習用テキストの改訂について

（参考資料 83 参照）

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、一定の技能水準、日本語能力水準が定められており、原則として介護技能評価試験・介護日本語評価試験などに合格する必要があり、介護技能評価試験・介護日本語評価試験については、合格を目指して知識を習得するための学習用テキスト（介護の特定技能評価試験学習用テキスト）を厚生労働省ホームページに掲載しているところである。

介護の特定技能評価試験学習用テキストについては、令和元年に初めて作成して以降、介護現場での実践状況などを踏まえ、特定技能外国人として介護現場において必要な介護の日本語や技能に関する知識などについて検討を継続してきた。この検討を踏まえ、令和６年４月に、改訂版「介護の特定技能評価試験学習用テキスト」（介護日本語評価試験の内容のみ改訂）を厚生労働省ホームページに掲載したところであるが、令和７年４月頃

に、改訂版「介護の特定技能評価試験学習用テキスト」（介護技能評価試験の内容を改訂（介護日本語評価試験については令和６年４月に改定したテキストの内容と同じ））を厚生労働省ホームページに掲載予定である。

令和７年度の介護日本語評価試験からは改訂版テキストに準拠した試験内容に、また、令和８年度の介護技能評価試験からは改訂版テキストに準拠した試験内容になるため、各自治体におかれては、管内の事業所等に対して、当該学習テキストに関する周知をお願いする。

【参考】介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキストについて
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

参　考　資　料

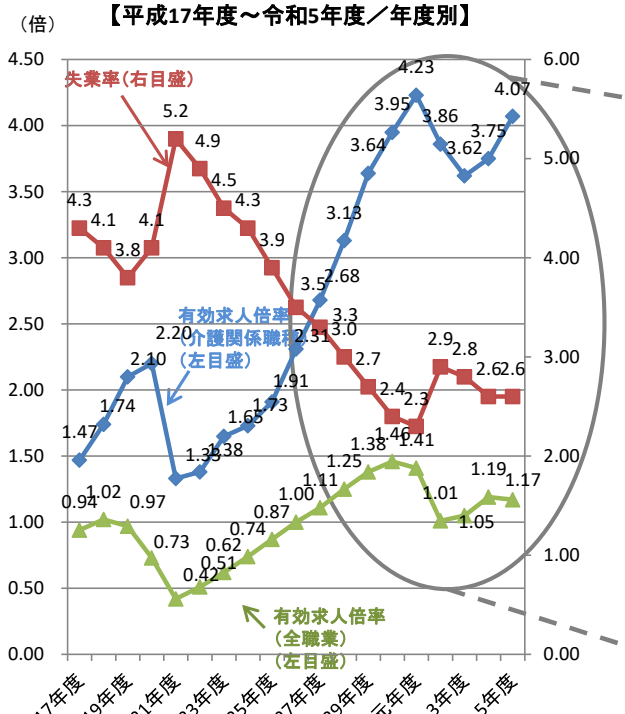
第１　福祉・介護人材確保対策等について

参考資料1

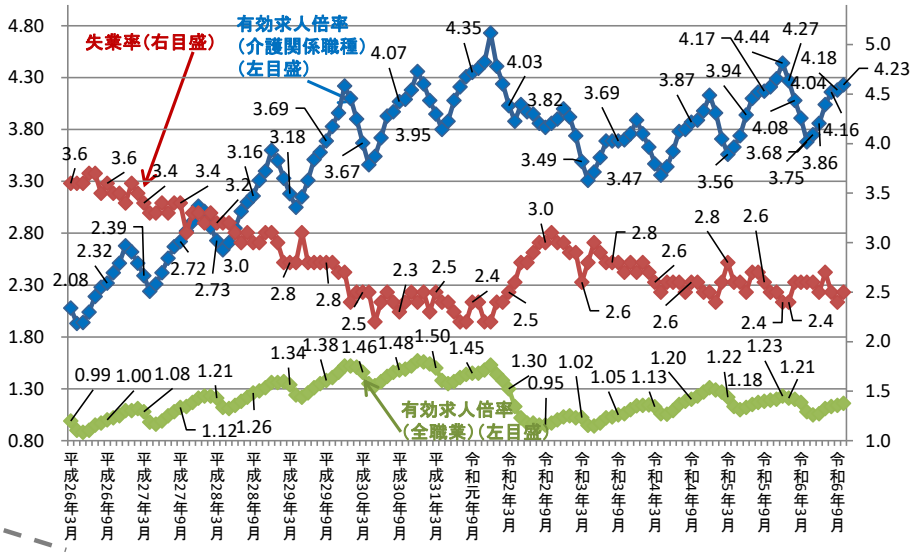
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向
～有効求人倍率と失業率の動向～

○　介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率（介護関係職種）と失業率
【平成17年度～令和5年度／年度別】



有効求人倍率（介護関係職種）（原数値）と失業率（季節調整値）
【平成26年3月～令和6年10月／月別】

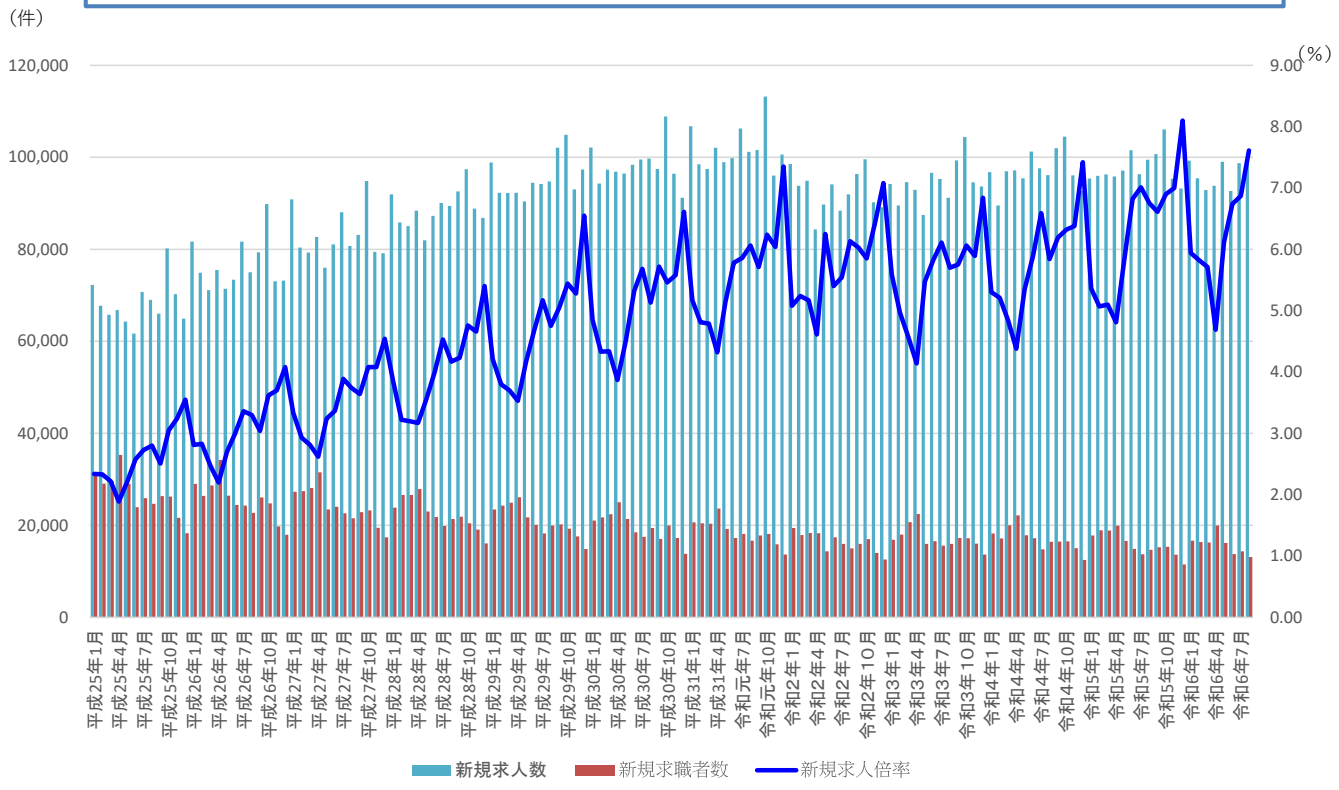


注）平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。
【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」
（※1）全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。
月別の失業率は季節調整値。
（※2）常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。
（※3）令和4年度までの数値は平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦（夫）、家事手伝」、「介護サービスの職業」の合計であり、令和5年度以降の数値は平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計である。

参考資料2

介護関係職種の職業紹介状況（新規求人数・新規求職者数・新規求人倍率の推移）【月次】

○ 介護関係職種の新規求人数、新規求職者数、新規求人倍率の推移を見ると、新規求人数の増加に対し、新規求職者数が減少しているため、新規求人倍率が上昇傾向にある。

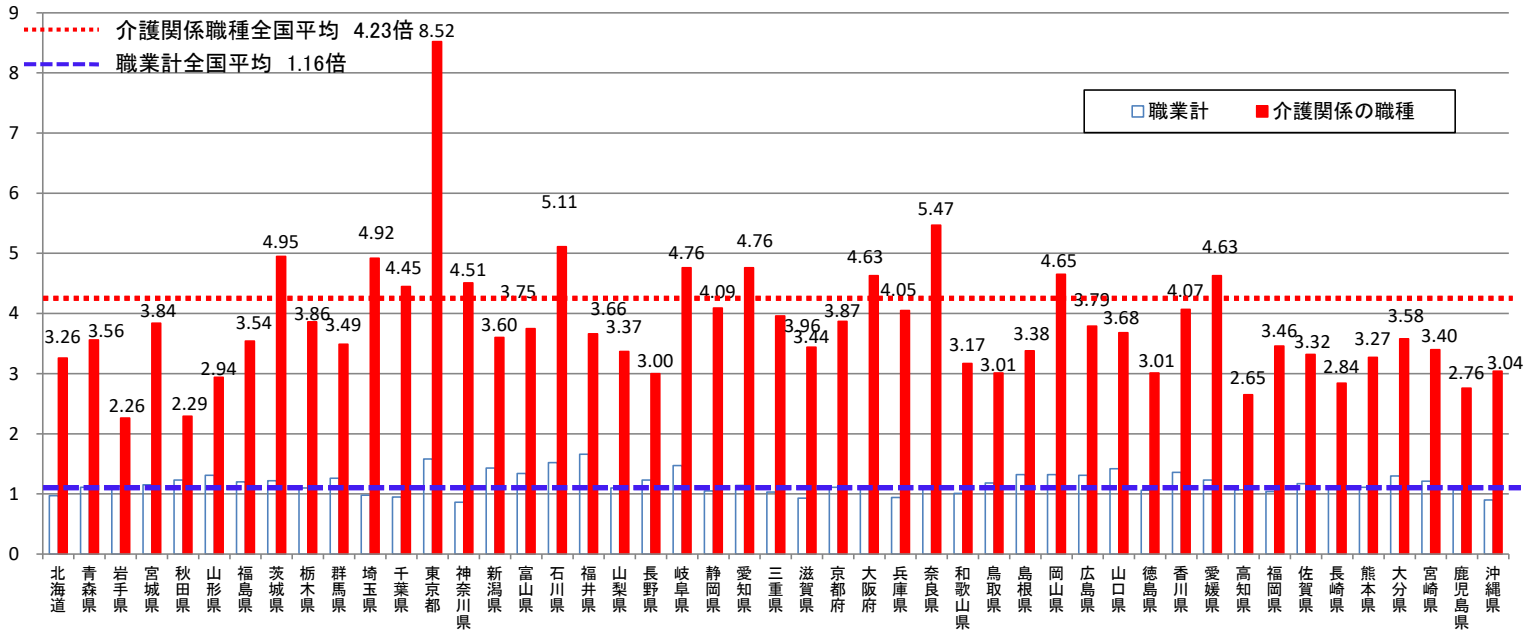


※資料出典：厚生労働省「職業安定業務統計」
（注）介護関係職種：「厚生労働省編職業分類」の「162 福祉施設指導専門員」「169 その他の社会福祉の専門的職業」「351 家政婦(夫)、家事手伝」「36介護サービスの職業」

参考資料3

都道府県別有効求人倍率（令和6年10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。



（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」（注）介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

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

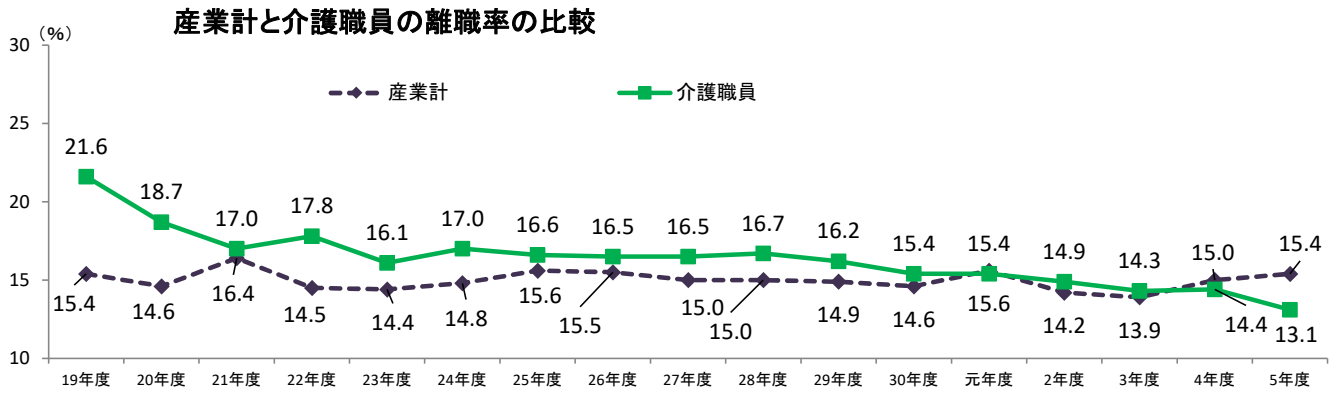
	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	～	東京都(11)	～	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年 <>は割合	77.3万人 <10.6%>	70.7万人 <11.4%>	99.3万人 <10.9%>	80.8万人 <10.8%>	105.0万人 <11.9%>		146.9万人 <10.9%>		26.5万人 <16.1%>	18.9万人 <18.4%>	19.0万人 <16.9%>	1632.2万人 <12.8%>
2025年 <>は割合 （ ）は倍率	120.9万人 <16.8%> （1.56倍）	107.2万人 <17.5%> （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）

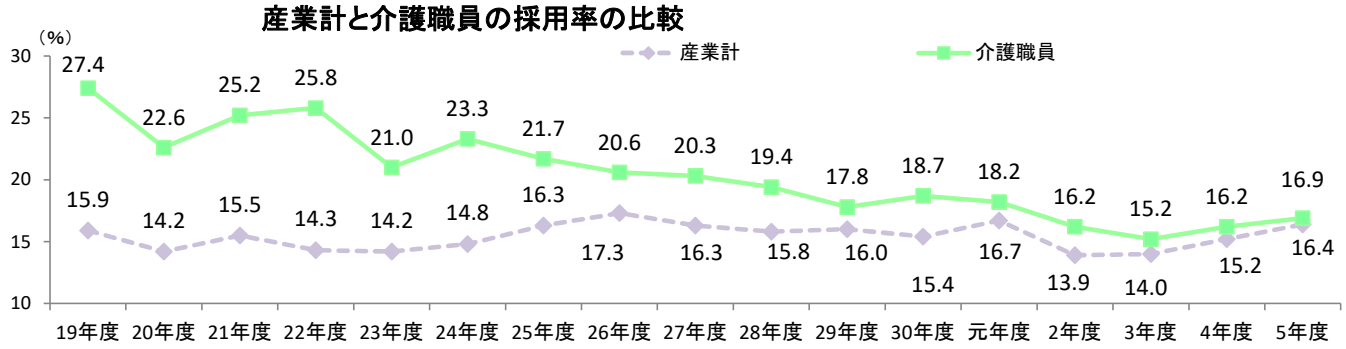
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年3月推計)」より作成

参考資料4

離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。



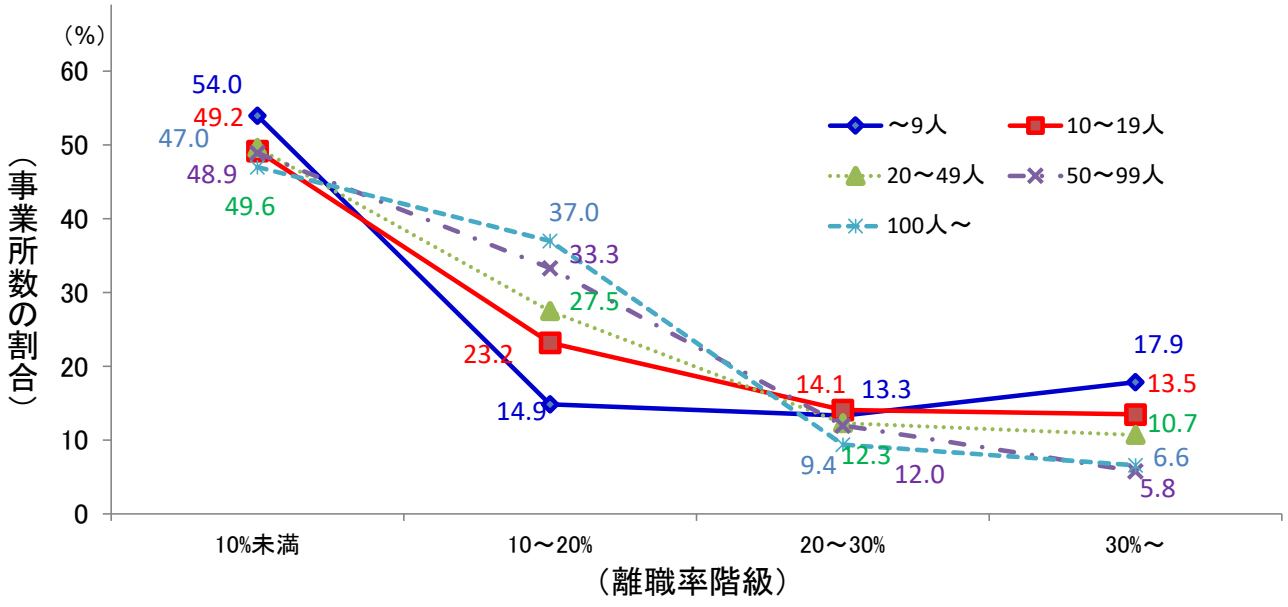


注）離職（採用）率＝1年間の離職（入職）者数÷労働者数
【出典】産業計の離職（採用）率：厚生労働省「令和5年雇用動向調査」、介護職員の離職（入職）率：（財）介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査」

参考資料5

離職率階級別にみた事業所規模別の状況

○ 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。



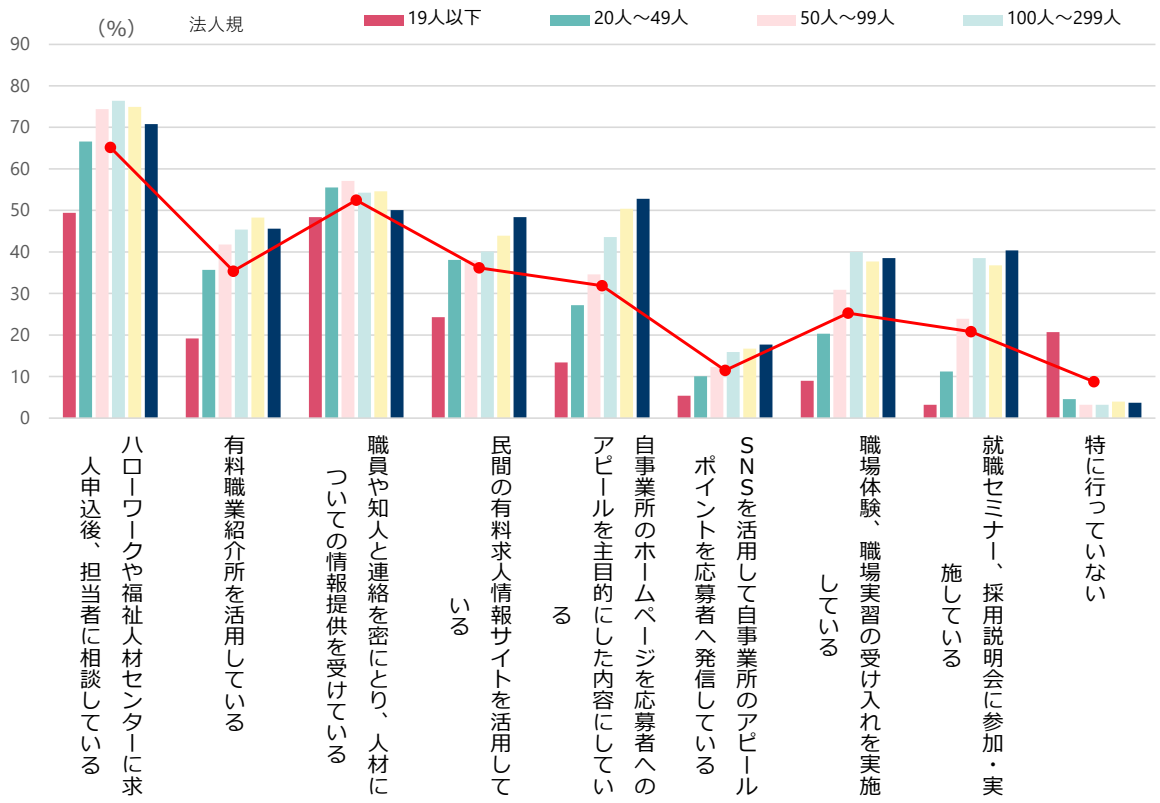
全事業所の割合	50.7%	23.2%	13.0%	13.1%

注1）離職率＝（1年間の離職者数）÷労働者数
注2）離職率の全産業平均15.4%（厚生労働省「令和5年雇用動向調査」より）
【出典】令和5年度介護労働実態調査（公益財団法人 介護労働安定センター）

参考資料6

法人規模別にみた従業員の採用活動における取組状況

○ 法人規模が19人以下の法人は、他の法人規模と比較し、従業員の採用活動を行っていない割合が高い。



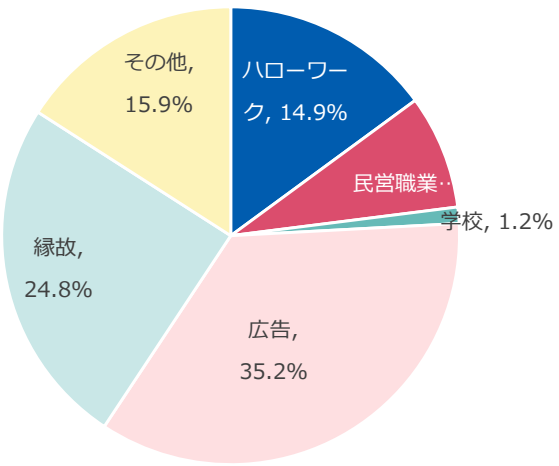
【出典】令和5年度介護労働実態調査（公益財団法人 介護労働安定センター）

参考資料7

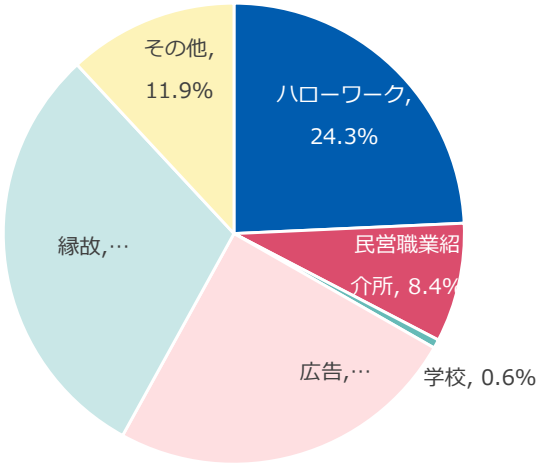
入職経路（新卒以外）全産業と福祉分野の比較（2023年）

- 令和5（2023）年の福祉分野（社会保険・社会福祉・介護事業）の入職経路を見ると、「縁故」、「広告」、「ハローワーク」の割合が多く占める。
- また、全産業と福祉分野の入職経路を見ると、福祉分野は、全産業と比較し、「ハローワーク」、「縁故」の割合が高い。

全産業



福祉分野（社会保険・社会福祉・介護事業）



（資料出所）厚生労働省「令和５年雇用動向調査」
※新卒以外とは、雇用動向調査における、入職者のうち、未就業入職者のうち、新規学卒者を除いたもの。
※「社会保険・社会福祉・介護事業」とは、全産業の中から「社会保険、社会福祉及び介護に関するサービスを提供する事業所」を抜粋したもの。
※「ハローワーク」は、「ハローワークインターネットサービス」を含む。
※「その他」は、「出向」、「出向先からの復帰」を含む。

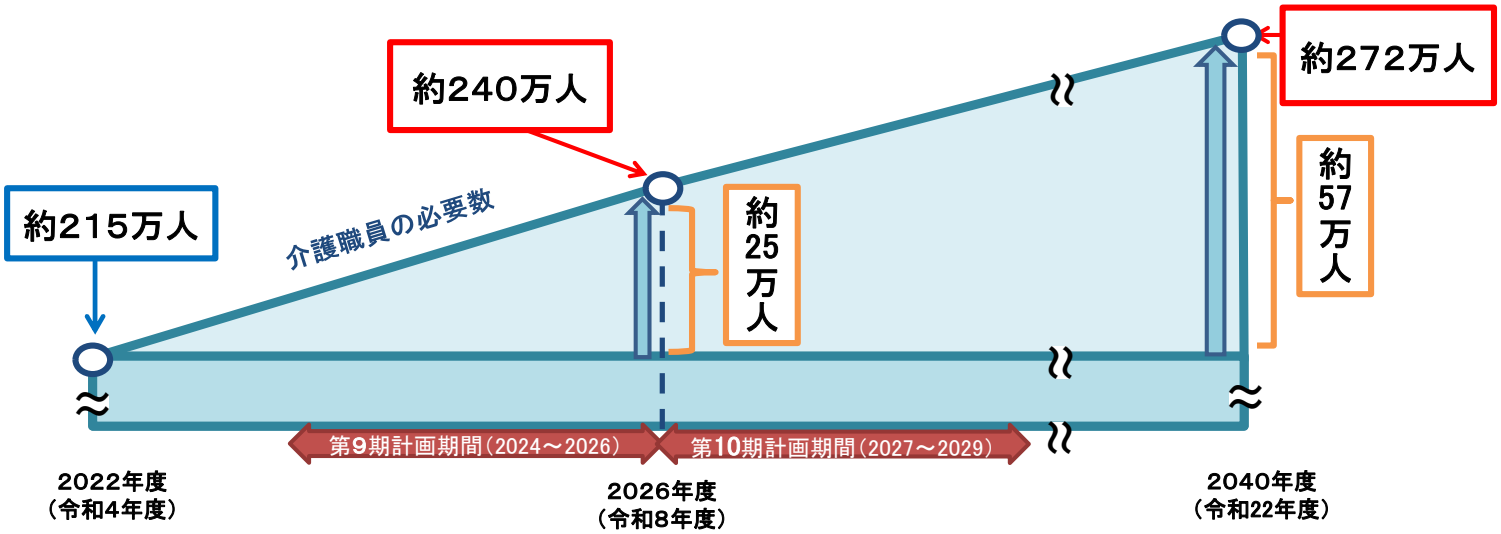
参考資料8

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。

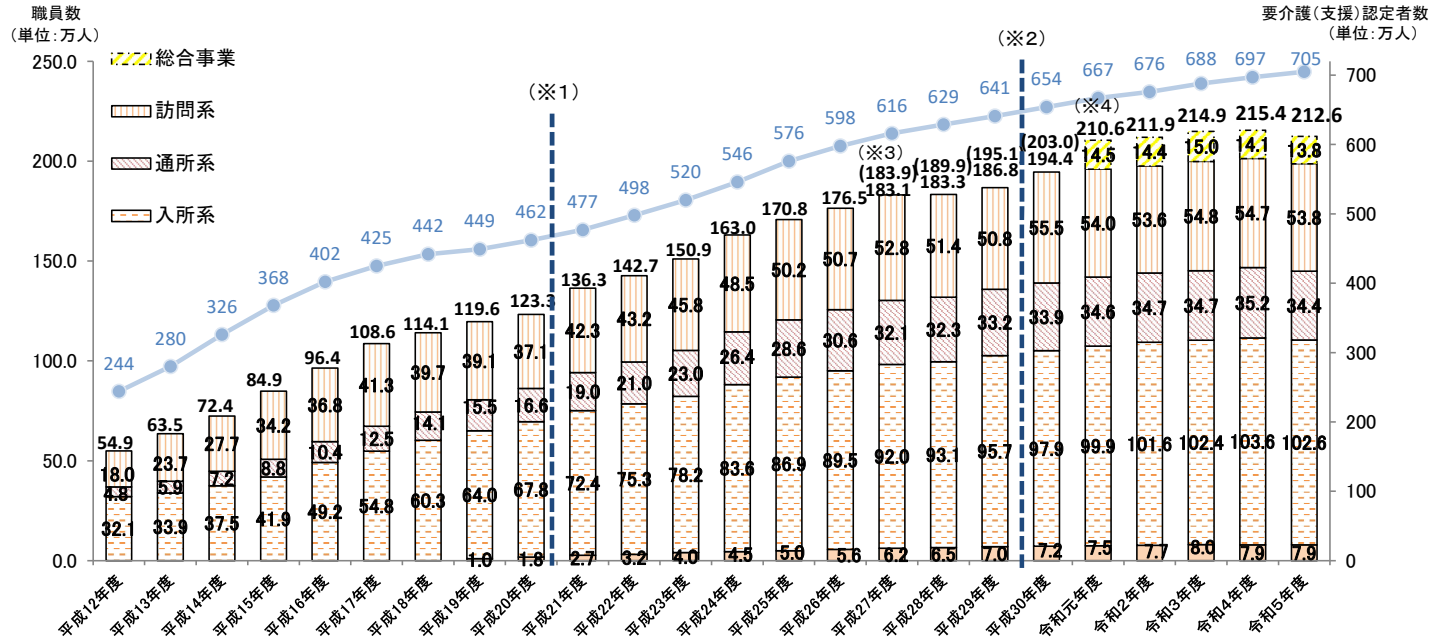


注１）2022年度（令和４年度）の介護職員数約215万人は、「令和４年介護サービス施設・事業所調査」による。
注２）介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第９期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。
注３）介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

参考資料9

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）

参考資料10

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）

参考資料11

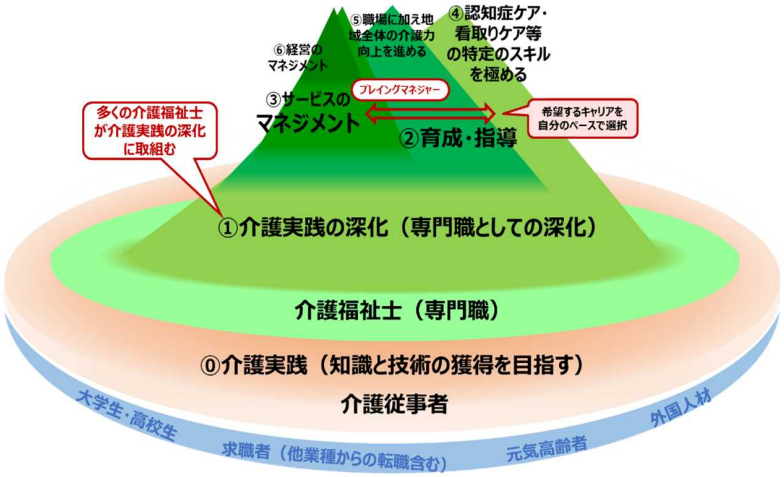
「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」（令和５年度老人保健健康増進等事業）報告書（概要）

株式会社日本能率協会

＜山脈型キャリアモデルについて＞

キャリアパスについては、全員がマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上、地域全体の介護力向上なども含め、自らの選択で目指していくことが必要。

本人の能力や意欲、またライフステージに応じて、行きつ戻りつしながらキャリアを辿ることが想定される中で、山脈型キャリアモデルのイメージについては、介護職にとってはそれぞれの意向やライフステージに応じたキャリアを選択できることが可視化されることにより、自身のキャリアをイメージしやすくなるとともに、早期から自身のキャリアを意識して職務にあたることに寄与すると考えられる。



介護職のキャリア⓪～⑥の詳細は右に記載のとおり。また報告書では、それぞれのキャリアの役割例と、そのキャリアにたどりつき、登っていくための研修例が整理されている。

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

⓪介護実践（知識と技術の獲得を目指す）

利用者の尊厳の保持、自立支援、個別ケアといった介護実践の前提となる介護の基本的な考え方を理解し、必要な知識・技術の獲得を目指していく。

①介護実践の深化（専門職としての深化）

一定のキャリアを積んだのちには、介護職のグループの中でリーダーの役割が求められている。資格取得後も専門職としての倫理を基盤に、知識・技術の習得、判断力を磨き、介護実践を深化させる。

②育成・指導

自職場の介護職に対する能力開発やその能力を引き出す支援、実習生への指導など介護職チームメンバーや後進の育成を行う。

③サービスのマネジメント（介護職のまとめ役）

介護職のグループの中で、介護計画等に沿った介護サービスが提供されているかをその質とともに把握し、その向上・改善に向けた対応や、多職種・多機関の間で適切に情報をやりとりする。

④認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

認知症の症状に応じた対応、医療やリハビリの必要性が高い方への対応、終末期の方に対する看取りを含めた対応、障害の特性に応じた対応、複合的な支援ニーズを抱える家族等への対応などに深い専門性を持ち実践している。

⑤現場に加え地域全体の介護力向上を進める

地域の介護講座や小中学校での職業体験授業など、自職場外の介護職員や地域住民に対して介護の知識や技術に関する育成・指導を行う。介護職自らが地域に向けて介護のしごとの魅力ややりがい、誇りを発信することが期待されている。

⑥経営のマネジメント

介護サービスに関する経営指標（ex.稼働率や人員配置の適正化）の改善に取り組んだり、施設・事業所全体の経営指標（ex.売上、利益、収支差額率、労働分配率）の改善に取り組む。

参考資料12

「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⓪～⑥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。

⓪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

参考資料13

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の魅力発信の取組「カイゴのガッコウ」

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

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会


【事業者団体】


【職能団体】


【行政】


【教育委員会】

＜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

参考資料14

静岡県社会福祉人材センター

ハローワーク・介護労働安定センターとの連携

趣旨・目的

○静岡県社会福祉人材センターは、静岡労働局、ハローワーク、介護労働安定センター静岡支部と日常的に連携。
　(ハローワーク連携調整会議：年２回　（参加者）労働局、拠点ハローワーク、人材バンク、人材センターの職員)
○人材センター主催の相談会の周知協力のほか、ハローワークへの出張相談を年間で定期開催。(共催事業)
○介護労働安定センターの実務者研修と人材センター主催の就職ガイダンス＆ミニ就職相談会を同時開催。

取組内容

○人材センター主催「ミニ就職相談会」にハローワーク職員も参加。

☆R５：19回実施　参加者336人、相談520件、求職登録59人、採用60人

介護労働安定センターの実務者研修受講者（41人）が、授業の一環として参加
（受講者には就職ガイダンスを事前に実施し、求職登録を案内）



○ハローワーク出張相談　（県内各地で定期開催）

ハローワークに出向き、マッチング担当者を講師とする就職ガイダンスと個別相談（福祉のお仕事相談）を実施する。

・12回/年×７か所 (富士、沼津、清水、静岡、焼津、島田)
・11回/年×１か所（三島）
・６回/年×６か所　(伊東、御殿場、富士宮、掛川、磐田、榛原)
・３回/年×１か所　(下田)

☆R５：122回実施　相談424件、相談求職登録156人、採用53人



参考資料15

【○訪問介護の提供体制の確保】
施策名：介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策
　　（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）

令和6年度補正予算　7.0億円

老健局認知症施策・地域介護推進課
（内線3983）

①　施策の目的

・介護人材確保のための連携協議会を設置・運営することで、採用のミスマッチを防止しつつ、地域の特性やニーズに合った介護人材の確保・定着を図る。

②　対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		

③　施策の概要

・都道府県の介護保険部局が主体となって、地域の介護分野の業界団体のほか、都道府県労働局や都道府県福祉人材センター等の職員で構成される介護人材確保のための連携協議会を設置・運営する取組、及び管内各地域のハローワークや介護事業所等が協力して行う介護分野の求職イベント等の実施を支援する。

④　施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

補助対象経費
・ 連携協議会の設置・運営に要する費用（人件費等）
・ 介護分野の求職イベント等の実施を支援するために必要と認められる費用（会場の賃借料、広告費、合同説明会等に参加する事業者の代替職員の人件費等）
実施主体：都道府県
（連携協議会の事務局機能を担う業界団体や福祉人材センターへ委託可）
補助率：国：２／３





⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

・　本事業により、都市部に限らず中山間・離島地域などあらゆる地域において、業界団体が関与した具体的な業務説明や施設見学、職場体験等の機会を効果的に提供することにより、採用のミスマッチを防止し、地域の特性やニーズに合った介護人材の確保・定着が図られる。

参考資料16

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2845）

【○介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】
施策名：介護福祉士修学資金等貸付事業

令和6年度補正予算　41億円

① 施策の目的

介護人材については、要介護者等の急速な増加が見込まれる中、複雑化・多様化する介護ニーズに対応できる高い専門性を有する介護人材の確保・育成が重要。
貸付希望件数の増加等に伴い、介護福祉士修学資金等貸付金貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して必要な貸付原資の積み増しを行い安定的な事業の継続を支援することで、介護人材の参入を更に促進する。

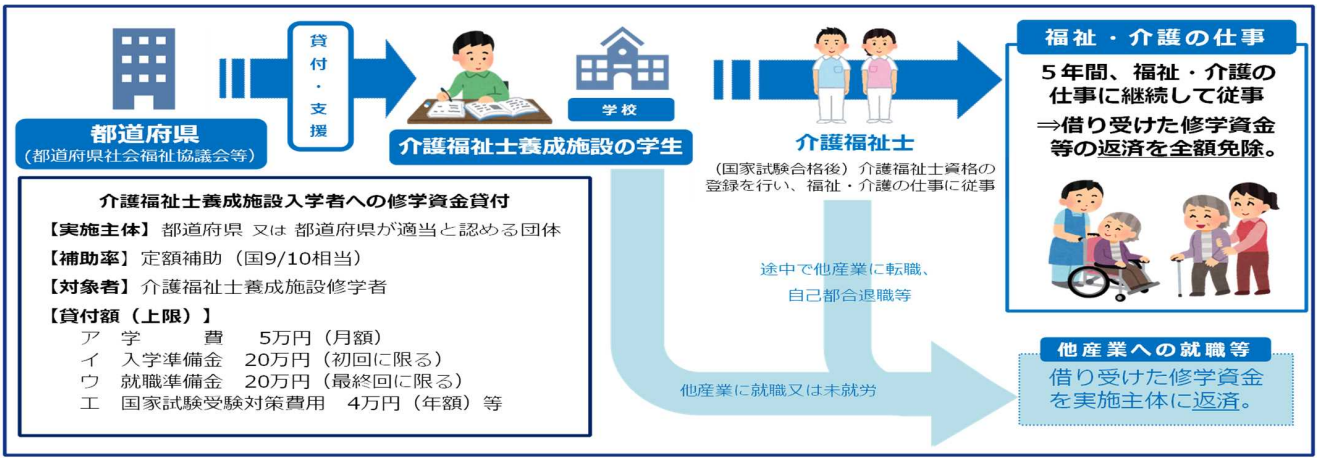
② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		○

③ 施策の概要

介護人材を着実に確保していくため介護福祉士修学資金等貸付事業により介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付等を実施し、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とする。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

令和6年度内に見込まれる修学資金貸付として必要な貸付原資を積み増し、安定的な事業継続を支援することで、更なる介護人材の確保を推進。

参考資料第17

介護福祉士修学資金等貸付事業の概要

事業の種類　「介護福祉士修学資金等貸付事業」の介護福祉士の資格取得に係るもののうち、外国人が利用することが想定されるもの。

	貸付事業の種類	概要	貸付額	返済免除要件
留	介護福祉士修学資金	介護福祉士養成施設の学生に授業料等の費用を貸付け	学　　費　5万円（月額） 入学準備金　20万円（初回に限る） 就職準備金　20万円（最終回に限る） 国家試験受験対策費用4万円（年額） 等	介護福祉士の資格取得後、５年間介護業務に従事
技特	実務者研修受講資金	実務者研修施設の学生に授業料等の費用を貸付け	２０万円以内	介護福祉士の資格取得後、２年間介護業務に従事

実施主体　４７都道府県の社会福祉協議会（一部、社会福祉事業団）

貸付原資　国から都道府県経由で各都道府県社会福祉協議会に対し、貸付原資と事務費を補助金により間接補助。

参考資料18

【概要】「介護福祉士国家試験パート合格の導入に関する検討会」報告書

○ 介護を必要とする方の急速な増加が見込まれる中、2040年（令和22年）度末までに新たに約57万人の介護人材の確保が必要とされている。また、認知症高齢者や高齢単身世帯の増加等に伴う複雑化・多様化する**介護ニーズへの対応が求められており、高い専門性を有する介護人材の確保育成が喫緊の課題。**

○ 介護福祉士国家試験（以下、「国家試験」という。）の**受験生は徐々に減少している。**実務経験３年と所定の研修を受講する**実務経験ルートでの受験者が８割以上**を占めており、**介護の現場で働きながら資格取得を目指す状況にあるが、就労と試験に向けた学習の両立が課題**との声がある。**受験者数も実務経験ルートについては、第33回試験（令和２年度）から第36回試験（令和５年度）で約1万人減少。**減少がこのまま続けば、質の高い介護サービスを継続的に提供することへの支障が生じることが懸念され、**強い危機感を抱く状況。**

○ また、外国人介護人材についても、「在留資格介護」の要件である介護福祉士資格の取得に向け、国家試験を受験する者もいるが、**国家試験のための専門的な学習に加え、日本語学習も同時に必要であり、就労と学習の両立は課題**と考えられる。

○ 本検討会では、昨年度の「介護福祉士国家試験の検証に資するデータの分析に関する検討会」報告書の提言を踏まえ、議論を進め、下記の提言を得た。

1　パート合格導入の考え方

受験のための学習への取り組み易さ、受験者の利便性の両側面から受験しやすい仕組みの導入を検討することが必要。

国家試験をいくつかのパートに分け、一定の合格水準に達したパートについて、翌年度の試験において当該パートの受験を免除する「パート合格」を導入することが適当。

パート合格の導入により、例えば、初年度に不合格パートがあった者について、次年度は不合格パートの学習に注力できるようになるなど、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となり、より受験しやすい仕組みとなる。

なお、国家試験は介護福祉士としての知識及び技能を担保するものであるため、パート合格の導入によって、介護福祉士の知識及び技能の水準が維持できず、介護サービスの質が低下するものであってはならない。

2　受験方法

１日間で全パートの試験を実施し、初受験時は全員が全パートを受験する。

再受験時には、不合格パートについては、受験を必須とすることが適当である。既にパート合格したパートを受験するか否かは受験者の希望制とし、不合格パートのみを受験するか全パートを受験するかのいずれかの選択を受験者に求めることが適当である。

3　分割パターン

受験のための学習への取り組み易さを確保しつつ、受験者の利便性・運営面の負担も考慮する観点から、再受験のための学習時に注力すべき科目の特定が容易であると考えられる３分割が適当である。

4　合格基準等

合格基準は、万が一にも合否の判定に誤りがあってはならず、運営の視点からも複雑すぎないものとすべき。

全科目に対する合格基準は、現行と同様に、問題の総得点の６割程度を基準として、問題の難易度で補正した点数以上かつ試験科目群すべてにおいて得点があることを合格基準とすることが適当。

パートごとの合格基準は、全体の合格基準点に対し全科目を受験した受験者の平均得点の比率で按分することにより合格基準を設けることが適当。各パートを構成する科目群すべてにおいて得点があることを合格基準とすることが適当。

合否の判断については、全パートを受験した場合には、まず全パートの総得点で判断し、結果が不合格だった際には、パートごとに判断することとし、一部のパートのみを受験した場合には、パートごとに合否を判断することが適当。

その上で、パート合格には、パート合格した受験年の翌々年までを有効期限として設定することが適切。

このように合格基準・有効期限を設定することを通じて、国家試験合格者の質が担保されると考えられる。

5　運営面への配慮

パート合格は、令和８年１月実施予定の第38回介護福祉士国家試験より導入することが妥当。(公財)社会福祉振興・試験センターと引き続き十分な調整を行うことが求められる。

6　パート合格導入により期待される効果

パート合格を、国家試験の受験者が、自身の状況に応じて学習を進めて、国家試験を受験しやすくなる仕組みとして導入することで、介護福祉士を目指す受験者をより多く確保することが期待される。

専門性の高い介護福祉士が確保され、質の高い介護サービスが安定的に提供されることにつながるなど介護福祉全体の質をあげることに寄与するとともに、介護福祉士の専門性を次の世代へ継承していくことにつながると考えられる。

参考資料19

パート合格の導入について（イメージ）

基本的な考え方

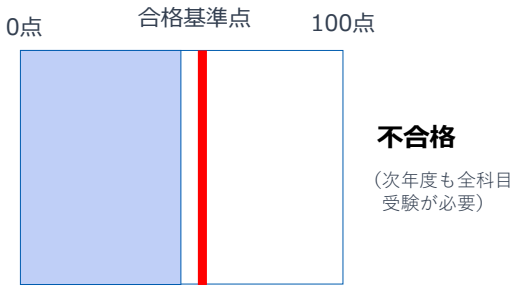
○　介護福祉士国家試験が介護福祉士としての必要な知識及び技能を担保するものであることを踏まえ、その質を低下させることなく、より受験しやすい仕組みとして、複数の科目を１つのパートとして合否判定する**パート合格の導入**を予定。（令和８年１月実施予定の第38回国家試験から導入を予定）

○　試験運営面の負担等を考慮しつつ、受験生の学習の取り組み易さを確保する観点から、３つのパートに分割。初年度に不合格パートがあった者は、次年度以降は不合格パートの学習に注力でき、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となる。

見直しのイメージ

現　行

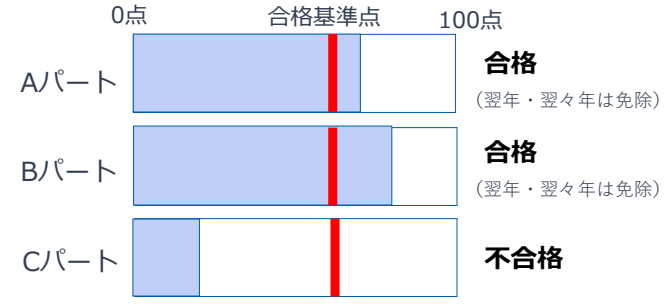
・全科目の総得点が合格基準点（６割が目安）を超えれば合格



見直し後

・分割したパートごとに合格基準点を超えれば合格

・翌年・翌々年までは、合格したパートの受験は免除



参考資料20

介護のしごと魅力発信等事業

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2849）

令和７年度当初予算案　生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 4.0億円（4.4億円）
都道府県実施分：地域医療介護総合確保基金97億円の内数（97億円の内数）　※（ ）内は前年度当初予算額

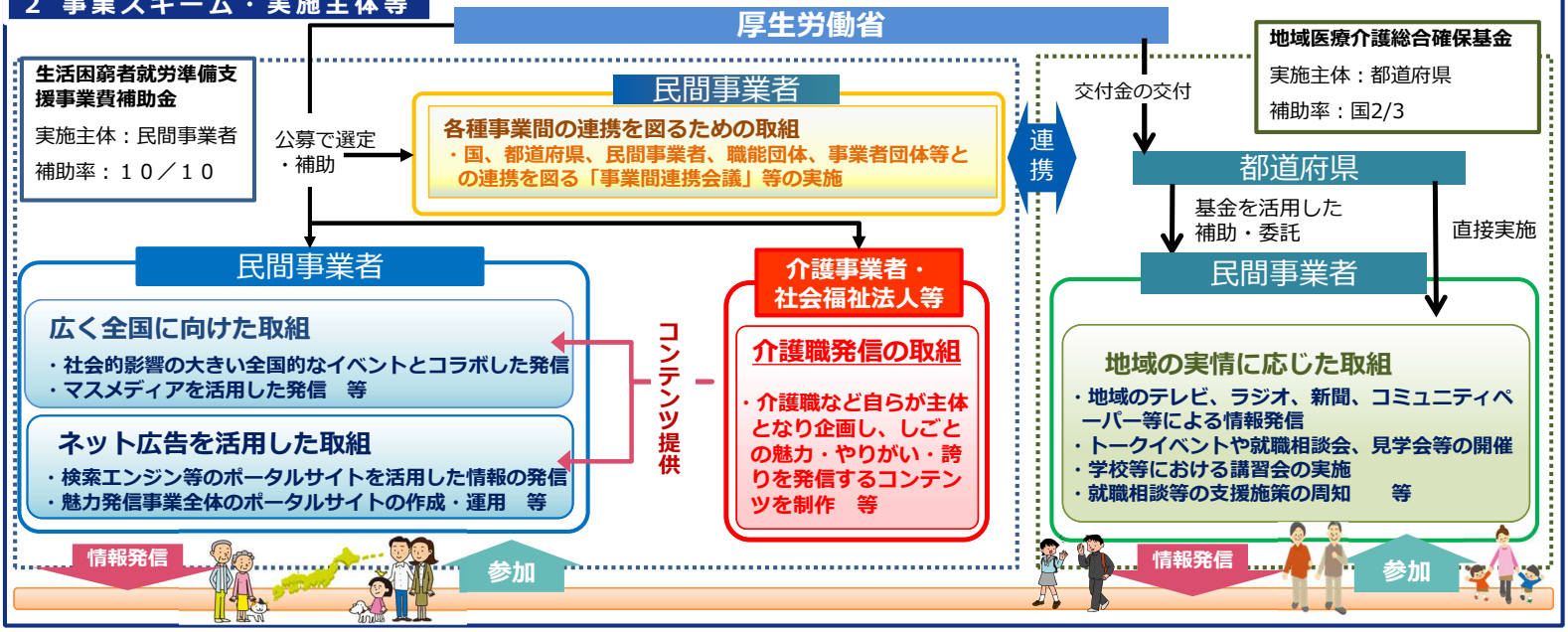
1 事業の目的

○ 介護人材の確保にあたっては、人材の裾野の拡大を進めて多様な人材の参入促進を図ることが必要であることから、平成30年度以降、介護の仕事のイメージや社会的評価の向上、理解の促進を図るため、介護の仕事の魅力発信に関する取組を実施してきた。

○ 厚労省においては、発信力がある事業者による全国的なイベントやマスメディア、ネット広告などの企画・発信を行いつつ、最前線である現場の視点から、介護職など自らが主体となり、自らの声で仕事の魅力・やりがい・誇りを発信するコンテンツの企画・制作等を行い、発信力のある事業者と連携して広く発信することで、事業効果の最大化を図る。

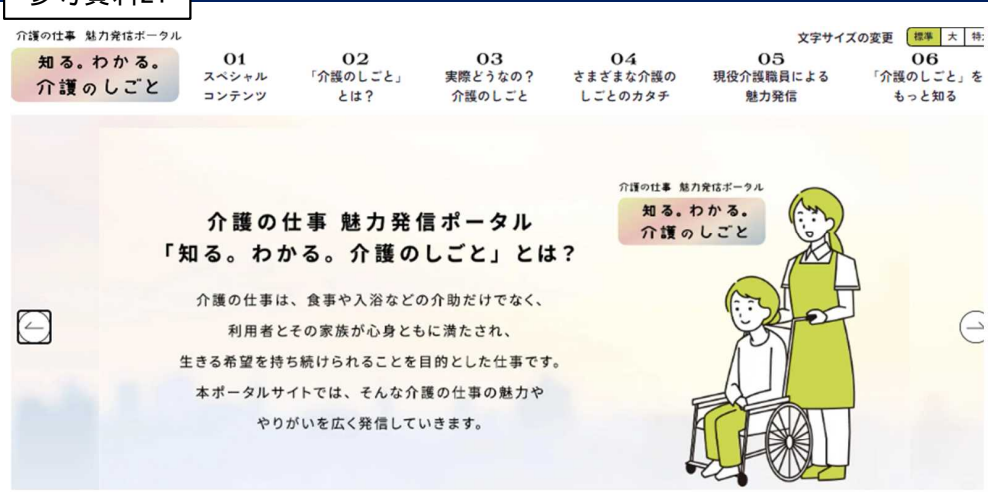
○ 都道府県においては、地域医療介護総合確保基金を活用し、地域の社会資源や人口構成等の実情に応じた介護の仕事の魅力発信や、求職者に対する支援施策等の周知を行うことにより、多様な人材の参入促進・定着を図る。

2 事業スキーム・実施主体等



参考資料21

介護のしごと魅力発信ポータルサイト（介護のしごと魅力発信等事業）



介護のしごと魅力発信ポータルサイト
「知る。わかる。介護のしごと」
https://kaigonoshigoto.jp/







参考資料22

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業

令和6年度補正予算　50百万円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2849）

① 施策の目的

〇 介護職員の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパスを構築し、定着促進や資質向上につなげる観点から、マネジメントだけではなく、看取りケア等の特定のスキルを極めることや、地域住民に対し介護の知識や技術の指導を行うことなど、多様なキャリアの選択肢を示し、自身のキャリアを選べるようにしていくことが重要。
〇 この複数の到達点を持つキャリアモデル（いわゆる「山脈型キャリアモデル」）の介護現場への普及・浸透を目指し、職員の意向、事業所の目指すビジョン等を踏まえた個々のキャリアパスを構築する取組をモデル的に実施し、その支援・取組の横展開を通じ、人材の離職防止・定着促進を図る。

② 対策の柱との関係

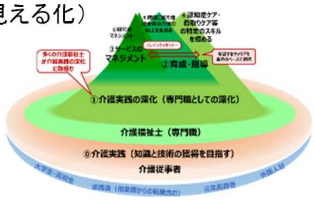
Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		○

③ 施策の概要

1. キャリアパス構築モデル実施（実施イメージ）

〇 モデル構築（職員の意向等を踏まえたプラン作成・事業所の目指すべき方向の見える化）
① 現状の洗い出し（職員配置・研修計画・受講状況、これまでの職員の意向）
② 現在の職員の意向把握
③ 事業所（法人）のビジョンの設定
④ 事業所（法人）のビジョン、職員意向を踏まえたキャリアパス構築検討
⑤ 職員個々の目的地に沿ったの必要な研修等のプランニング

＜山脈型キャリアモデル＞



〇 モデル構築支援、モニタリング、課題分析等
⑥ ①～⑤の状況に応じ、有識者の派遣・アドバイス、実践状況のモニタリング、効果・課題把握分析、普及方法の検討。

2. モデル実施状況を踏まえた研修等を通じた普及
・ 各モデル実施事業所における検討・実施過程を踏まえ、事業者がこうしたキャリアモデルを導入できるよう、効果、課題、取組手法等を整理した事例集を作成する。この事例集も活用し、関係団体や都道府県等自治体も巻き込んだ研修やシンポジウム等を行い、全国への横展開を目指す。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

【事業実施主体】
民間事業者（シンクタンク等）

【資金の流れ】
厚労省
↓ 補助（定額）
民間事業者

【補助率】
定額

⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

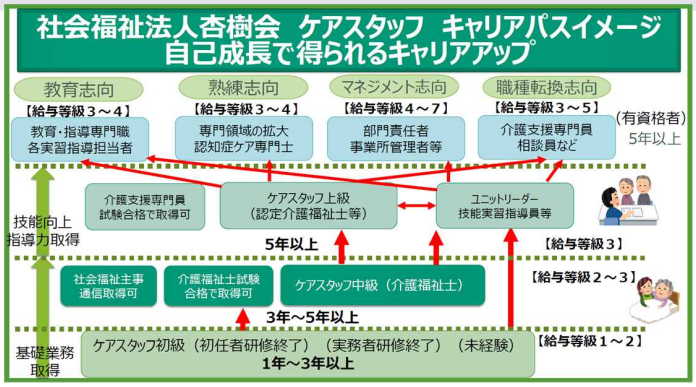
本事業によって、複数の到達点を持つキャリアモデルの構築・横展開が進むことで、人材の離職防止・定着促進が図られるとともに、働きやすい職場環境の整備にもつながり、介護人材確保の推進が図られる。

参考資料23

【参考】多様なキャリアパスを明確化し、職員のキャリアアップを支援する仕組みを整備した事例

～社会福祉法人 杏樹会～

○ 法人内で歩める多様なキャリアパス（教育志向、熟練志向、マネジメント志向、職種転換志向）のイメージを視覚化し、各キャリアに求められる仕事を職務記述書で明確化。
〇 個々の職員の意向に沿ったキャリアパスビジョンシート（キャリアアップ計画）を作成し、その目標に沿って育成を実施。
〇 客観的で根拠のある評価を行うため、OJTチェック表等を活用し、定期面談で日々の成長を双方で確認。
○ 各キャリアと給与等級を紐づけ、それぞれの職員が多様な経験を重ね、将来のキャリアイメージを描きながら業務に従事できる仕組みを構築



職務記述書
当該キャリアで修得すべきこと

給与等級
当該キャリアで得られる対価

キャリアアップ計画の作成

職務記述書と視覚化されたキャリア、紐付く給与イメージから自分が志望するコース（キャリアビジョン）を選ぶ。

○ １次２次育成者との面談を重ね、志望動機を掘り下げ、双方が納得できるキャリアアップ計画として作成。

○ 次のキャリアを目指すために本人が行う具体的施策、育成者の支援方法の他、資格取得の目標なども設定する。



OJTプログラム

育成期間中は現場におけるOJT進捗を可視化するために、チェック表や育成計画用のシート等を活用して定期的な振り返りを行う。

○ OJTチェック表は、各キャリアの介護職に求められる項目について、本人と育成担当者ができたと納得してチェック終了。

○ 職務上位者と育成担当者、本人は定期的に面談を行い、OJTの進捗などを確認する。



評価

職務記述書に沿った評価を年度末に実施。昇級の基準等を明確化している。

○ 自己評価、１次・２次育成者評価、法人評価を実施。職務記述書、OJTプログラム、評価表を連動させているため、到達度が明瞭となり、面談者の主観に影響されにくい評価制度を実施。

○ 評価に基づき、次のキャリアアップ計画につなげていく。

参考資料24

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：介護未経験者マッチング機能強化モデル事業

令和6年度補正予算　78百万円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2849）

① 施策の目的

〇 介護分野への多様な人材層の参入促進を図るため、地域の実情に応じ、主に未経験者を対象としたマッチング機能を強化するモデル（例：民間事業者のマッチング機能を活用し、未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務等を効率的に短期・短時間で実施できる仕組み等）事業を実施。

〇 このモデル事業の支援・横展開を通じ、これまで介護に関わりのなかった層の介護現場への接点を増加させ、介護人材のすそ野を更に広げるとともに、介護現場と地域のつながりの強化を図る。

② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		○

③ 施策の概要

地方自治体が、地域の実情に応じ、主に未経験者を対象としたマッチング機能を強化するモデル構築への支援をし、その経過・成果を横展開する。

1. 介護未経験者マッチング機能強化モデルの構築

〇 地域の介護事業者等と連携し、介護未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務などを切り出した上で、民間事業者のマッチング機能等を活用し、効率的に短期・短時間の業務と未経験者のマッチングを実施。

〇 WEBやアプリ等の活用で、マッチングコストを下げつつ、介護事業者の状況等の見える化も促進。未経験者の介護現場での業務への心理的ハードルを下げる。

〇 未経験者が介護現場との接点を持つことで、職場体験や、入職のきっかけに繋げるとともに、介護現場と地域のつながりを育むモデルの構築を図る。

2. 上記モデルを構築するうえでの検討・実施・取組の普及体制の構築

都道府県、市町村、業界団体、民間事業者などが連携して、モデル事業の実施・評価等を検討する体制を構築。また、実施過程を踏まえ、課題・効果・取組手法をとりまとめ、管内事業所が導入に資するよう周知・普及の取組を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

【事業実施主体】

都道府県、市町村

【資金の流れ】

厚労省 → 補助（定額） → 都道府県、市町村

【補助率】

定額



⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

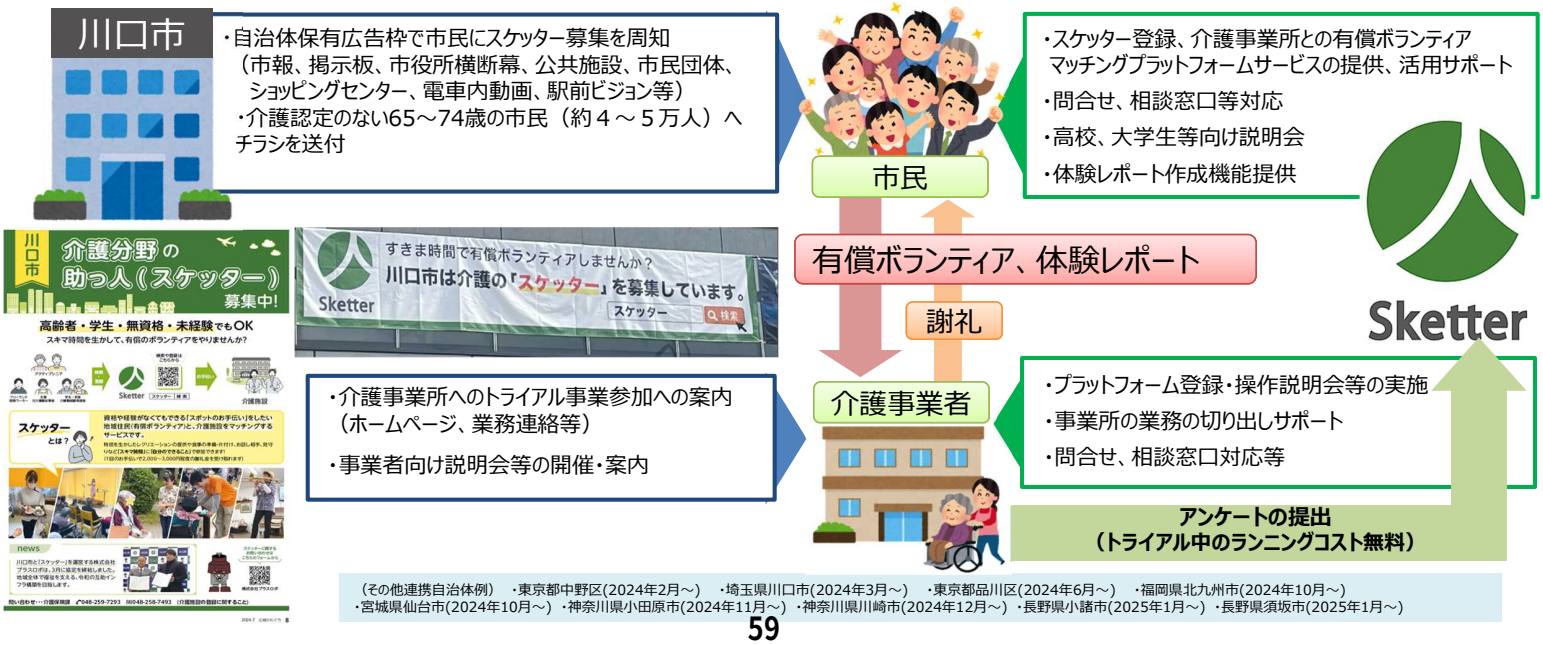
本事業によるモデル構築、横展開によって、多様な介護未経験者の介護現場への接点が増加し、入職につながりやすい手法が普及され、介護人材のすそ野が拡大されるとともに、介護現場における業務負担軽減が図られ、介護人材確保の推進が図られる。

参考資料25

地方自治体と民間事業者が連携した介護人材確保の取組の事例（埼玉県川口市）

川口市におけるスケッターを活用した多様な人材層の参入促進を図る実証事業

〇川口市とスケッターサービス（※）を提供する(株)プラスロボ社が締結した協定に基づき、市内介護事業所に対してスケッター無償トライアル利用を実施（令和6年度中2回/各3か月）※地域住民（有償ボランティア）と介護事業所（周辺業務）のマッチングサービス
〇川口市は、介護事業所向けにスケッターサービスのトライアル参加の呼びかけ、スケッター登録候補者となる市民向けに広報等を実施。
〇プラスロボ社は、参加事業所向けにスケッターサービスの利用方法のサポート、介護事業所の業務の切り出しサポート等を実施。
〇トライアル参加事業所はスケッターを受入れ、アンケート等に協力。スケッター作成の体験レポートを広報等に活用する事例も。
〇事業全体で新規登録スケッター数423人中、介護業界未経験者の登録者数は331人。すそ野人材の拡大に寄与。
〇スケッターの依頼案件を掲載した14事業所中、2事業所で職員の採用につながった。
〇約7割の事業所が「職員の業務負担が軽減された」、約9割の事業所が「事業所利用者の満足度が上がった（QOLの向上）」と回答



（その他連携自治体例）・東京都中野区(2024年2月～)・埼玉県川口市(2024年3月～)・東京都品川区(2024年6月～)・福岡県北九州市(2024年10月～)・宮城県仙台市(2024年10月～)・神奈川県小田原市(2024年11月～)・神奈川県川崎市(2024年12月～)・長野県小諸市(2025年1月～)・長野県須坂市(2025年1月～)

参考資料26

【参考】介護現場特化のスキルシェアサービスで介護関係人口を増やす取組「(スケッター)」

1 概要

- スケッターは身体介護以外の周辺業務（レクリエーション、清掃、配膳・下善、傾聴など）を依頼したい「介護施設・事業所」と、介護領域に関心がある「地域住民」を有償ボランティア（スケッター）としてマッチングするサービス。地域住民に対して「就職」「無償ボランティア」に次ぐ第3の介護への関わりを提案。介護関係人口の増加で人材不足解消を目指す。
- １０代からアクティブシニアまで登録者は７２００名を超え（2025.2月時点）、周辺業務だけでなく、囲碁・将棋、歌など自分の得意分野をいかして、介護施設・事業所に関わる人も出始めている。
- 業務の棚卸しに不慣れな介護事業者に対して、未経験者でも可能な「業務の切り出し」を提案するなど支援。
- 「スケッター」「介護施設・事業所」の体験レポート・評価機能により、サイト上でそれぞれの活動を評価し、見える化を通じて、質の向上をはかる仕組みがある。更にスケッター活動後に体験レポートを投稿する機能があり、外部人材の生の声として自社ホームページに掲載し、事業所のブランディング、魅力発信を進め、採用活動に生かす事業所例もる。
- スケッター経由で直接採用につながるケースもあり、介護施設・事業所の採用コスト削減効果も期待される。

2 体験機会を増やし施設・事業所のファンを増やす

大学など学生の体験を促す取組



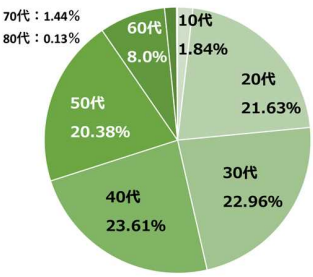
- 大学などのゲストスピーカーとしてスケッターの取組を紹介する「授業連携」が年々増加。
- 学生生活の空き時間に介護現場のお手伝い体験を通じて、介護現場の理解の促進、魅力・やりがいの体験、就職へのミスマッチ軽減に貢献。
- 若い人材への介護体験機会を提供。

ハローワークや福祉人材バンクとの連携



- 福祉就職相談会などでスケッター利用を提案。多様な介護現場の体験機会を提供。
- 有償ボランティアのため、双方にとって一定の緊張感を担保することが可能に。
- 介護の職場体験のハードルを下げて、求職者と介護現場をつなぎ、就職のミスマッチ予防につながる取組を展開。

利用者の年齢層

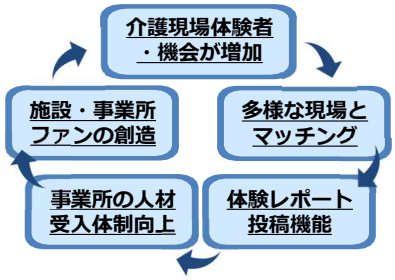


- 10代からアクティブシニアまで幅広い年代層の登録者5,200名以上（R6.5)が全国の受入事業所で活動している。
- 職種：学生、異業種、現役介護職員、主婦、アクティブシニア等
- 登録経路：SNS、口コミ、連携先の案内、各種メディア





スケッターが生み出す好循環



参考資料27

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年度当初予算案　　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
- ○ 人材確保のためのﾎﾟﾗﾝﾃｨｱﾎﾟｲﾝﾄ活用支援
- ○ 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
  - ・生活支援ｺｰﾃﾞ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

参考資料28

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

（平成31年４月１日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知）

概　要

○　「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度。（※介護事業者による参加表明、宣言による仕組みを導入する例もある。）

○　本制度は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけられており、認証評価制度の運営に要する経費を支援。

期待される効果

○　介護事業者の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、

①　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

②　介護職を志す方の参入や、介護職員の離職防止、定着を促進

○　これにより、介護業界のイメージアップに繋がることを期待。

評価項目、認証基準の例

	評価項目例（一部抜粋）	認証基準例（一部抜粋）
労働環境・処遇の改善	・明確な給与体系の導入 ・休暇取得、育児介護との両立支援 ・業務省力化への取組	・給与支給基準、昇級基準等の策定、周知 ・有給計画的付与、産休育休中の代替職員確保、ハラスメント対策 ・ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策
新規採用者の育成体制	・新規採用者育成計画の策定、研修の実施 ・OJT指導者、エルダー等へ研修実施	・新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定 ・OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施
キャリアパスと人材育成	・キャリアパス制度の導入 ・資格取得に対する支援	・キャリアパスの策定、非正規から正規職員への登用ルール ・職員の能力評価、小規模事業者の共同採用・共同研修の実施 ・介護福祉士等資格取得のため、シフト調整、休暇付与、費用援助

実施自治体数

３６都道府県（令和６年４月１日現在）

「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ（令和４年12月23日厚生労働省）」において、職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者を都道府県が認証する取組について、**全都道府県での実施を目指すこと**とされている。

参考資料29

くらしの中に
総務省

福祉・介護人材の確保に関する総務省の施策パッケージについて

令和７年２月
総務省　地域力創造グループ

福祉・介護人材の確保に取り組む関係者の皆様へ　～総務省の施策の御案内～

福祉・介護人材の確保に取り組む際は、
地方自治体と連携した総務省の施策の活用についても検討いただければと存じます。

①　事業承継等人材マッチング支援事業（P２～３）

地方自治体が介護等のエッセンシャルワーカー等の人材確保に対応するため、地域企業と地域内外の人材との間の効果的なマッチングを支援する場合の経費を支援します。

こんな方にオススメ
- **福祉・介護人材確保支援に取り組みたいが、国の補助金等の対象にならない又は採択に至らなかった事業者・団体・地方自治体**
- **地方自治体と連携して福祉・介護人材確保支援に取り組みたい事業者・団体**

②　地域活性化起業人（P４～７）

地方自治体が企業等の人材を受け入れて、福祉・介護人材の確保や福祉・介護DX等に取り組む場合の経費を支援します。

こんな方にオススメ
- **専門人材のアドバイスを受けながら、福祉・介護人材の確保や福祉・介護DX等に取り組みたい地方自治体・事業者・団体**
- **地方自治体と連携して福祉・介護人材の確保や福祉・介護DX等に取り組みたい三大都市圏等に本社機能を有する事業者・団体**

③　地域おこし協力隊（P８～９）

地方自治体が都市地域から条件不利地域に住民票を異動した者と協働で、福祉・介護人材の確保や福祉・介護DX等に取り組む場合の経費を支援します。

こんな方にオススメ
- **福祉・介護人材の確保や福祉・介護DX等の担い手になる人材が欲しい地方自治体・事業者・団体**

④　特定地域づくり事業協同組合（P１０～１１）

介護等のマルチワークによる就業の機会を地域内外の若者等に提供することで地域の担い手を確保する特定地域づくり事業協同組合に対して、地方自治体が設立・運営を支援する場合の経費を支援します。

こんな方にオススメ
- **福祉・介護人材になり得る地域の担い手が欲しい地方自治体・事業者・団体**

※　詳細の問い合わせは、P１３の担当者宛てにお願いいたします。

事業承継等人材マッチング支援事業【R7新規】（特別交付税措置）

※特別交付税の仕組みについては１２ページ参照

市町村が、
〇事業承継の後継者となる人材、プロフェッショナル人材（経営課題を解決するために専門的なスキルや経験を持つ人材）、
地域企業の事業を支えるスタッフ、介護・交通等の分野の専門的な資格等を有するエッセンシャルワーカー等の人材を求める地域企業と、
〇特に地域企業の担い手としての潜在力が高い女性・若者・シニア・外国人・副業人材等の多様な人材
との間の効果的なマッチングを支援する場合の経費を支援

事業イメージ

多様な人材
（女性・若者・シニア・外国人・副業人材等）

＜地域外＞
・移住希望の高まり
・副業・兼業による地域貢献やキャリアアップへのニーズの高まり

＜地域内＞
・地元への就職を希望する若者
・育児等と両立ができる業務やシニアのノウハウを活かした業務など柔軟な働き方を希望する多様な人材の存在

▶

市町村
（民間事業者への委託も可能）

・企業のニーズの掘り起こし
・求人をするための募集条件づくりへの支援
・女性・若者・シニア、都市部の副業人材等の人材の掘り起こし
・研修、マッチング
・トライアル勤務等への支援

※商工会議所・商工会、地域金融機関、都道府県事業承継・引き継ぎ支援センター、都道府県プロフェッショナル人材戦略拠点等と連携

◀

地域の企業

・後継者を確保したい
・都市部の企業人材のノウハウを活用したい
・人手不足のため人材を確保したい
・**エッセンシャルワーカーを確保したい**

対象経費

・人材・事業所等に対する調査に要する経費
・マッチングシステム、ウェブサイト構築に要する経費
・マッチングトライアルに対する支援に要する経費
・交流会、ワークショップ等の開催に要する経費
・コーディネータ等の配置に要する経費（自治体職員の人件費除く）
・地域人材の育成に要する経費（研修会、セミナー開催）

※ 地方単独事業、かつ、自治体が策定する事業計画に基づく経費が対象

特別交付税措置

１団体あたり　15,000千円（上限額）×措置率0.5（市町村の財政力に応じて補正）

地域活性化起業人

①企業派遣型（H26～）
②副業型（R6～）

※H26～R2は「地域おこし企業人」

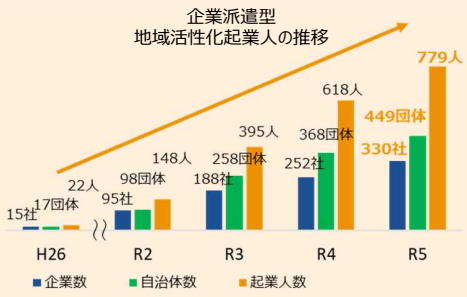
- 地方公共団体が、三大都市圏に所在等する企業等の社員を一定期間受け入れ、そのノウハウや知見を活かしながら地域独自の魅力や価値の向上等につながる業務に従事することで、地域活性化を図る取組に対し特別交付税措置
- 地方公共団体と企業の協定締結に基づく**企業から社員を派遣する方式（企業派遣型）**と、地方公共団体と社員個人の協定に基づく**副業の方式（副業型）**により活用
- **地方公共団体**としては、**民間企業の専門知識・業務経験・人脈・ノウハウを活用し、地域の課題の解決を図る**ことができ、

  民間企業としては、**多彩な経験による人材の育成、企業（または社員個人）の社会貢献、新しい地域との関係構築**などのメリットがある

地方公共団体

（対象：1,432市町村）

① 三大都市圏外の市町村
② 三大都市圏内の市町村のうち、条件不利地域を有する市町村、定住自立圏に取り組む市町村及び人口減少率が高い市町村



協定締結

○任期
6か月～３年

○活動例
・観光振興
・自治体・地域社会DX
・地域産品の開発　等

民間企業

（三大都市圏に所在する企業等）

【① 企業派遣型】

○要件
・自治体と**企業**が協定を締結
・受入自治体区域内での勤務日数が**月の半分以上**

○特別交付税
① 受入れの期間前に要する経費（上限100万円/団体、措置率0.5）
② 受入れの期間中に要する経費（**上限560万円/人**）
③ 発案・提案した事業に要する経費（上限100万円/人、措置率0.5）

【② 副業型】

社員個人

○要件
・自治体と**企業に所属する個人**が協定を締結（フリーランス人材は対象外）
・勤務日数・時間 **月4日以上かつ月20時間以上**
・受入自治体における滞在日数は**月１日以上**

○特別交付税
① 受入れの期間前に要する経費（上限100万円/団体、措置率0.5）
② 受入れの期間中に要する経費（**報償費等 上限100万円/人＋旅費 上限100万円/人（合計の上限200万円/人）**）
③ 発案・提案した事業に要する経費（上限100万円/人、措置率0.5）

地域活性化起業人　令和７年度拡充部分

○ **企業退職後のシニア層の活用も可能とする「地域活性化シニア起業人」を創設（上限200万円／人）**

○ **三大都市圏外の政令市・中核市・県庁所在市に所在する企業の社員等も対象に追加**

○ **市町村・企業のマッチングを支援するプラットフォームを構築　R6補正予算　1.0億円**

対象者

・① 三大都市圏に所在する企業等の社員
② **三大都市圏外の政令市・中核市・県庁所在市**に所在する企業等の社員

（企業派遣型／副業型）

・三大都市圏、三大都市圏外の政令市・中核市・県庁所在市に所在する企業等を退職した者のうち、引き続き当該市に在住する者（地域活性化シニア起業人）

受入団体

・① 三大都市圏外の市町村、三大都市圏内の市町村のうち、条件不利地域を有する市町村等
・② ①のうち**政令市・中核市・県庁所在市以外の市町村**
（※企業が受入団体と同一県内に所在する場合を除く）

特別交付税措置

起業人（企業派遣型）の受入れに要する経費　上限額　R6 560万円／人
→ **R7 590万円／人**　等

地域活性化シニア起業人の受入れに要する経費　上限額　200万円／人（副業型と同じ）

FUJITSU 富士通Japan株式会社　秦 清隆 × 福島県　福島市

地域活性化起業人　基本情報



【年　齢】　45歳

【活動時期】　R4.10～

【入社年度】　H14年入社
勤務年数21年（R5.4.1時点）

【派遣元企業での業務や培ったノウハウ等】
・自治体通信ネットワークおよびLGWAN環境の構築・保守を担当
・自治体住民情報システム、図書館システム、学校内システム等、幅広い分野のシステム導入・保守を担当
・業種全般を対象とした情報セキュリティ製品の導入・保守を担当

取組内容・成果

●ふくしまデジタル推進協議会の運営

地域全体と各分野のデジタル化の推進や、先導的なプロジェクト開発等に取り組む官民連携組織「ふくしまデジタル推進協議会」を運営している。



●市役所各部局のデジタル化支援

市役所各部局が取り組むデジタルを活用した事業が、より効果的かつ魅力的な事業になるよう、優良事例の提案や相談・支援を行っている。



●中小企業や団体のデジタル化の底上げ

市内の中小企業や団体が抱える課題をデジタルの力で解決するため、ノウハウを持つ個人や企業とマッチングさせる福島市デジタル人材バンクを運営している。



連絡先

【メディア等の取材連絡先】デジタル推進課
（メール）digital-s@mail.city.fukushima.fukushima.jp（電話番号）024-572-3943
【活動の様子を発信しているSNS・ブログなど】
https://www.city.fukushima.fukushima.jp/shise/kekaku/digital/index.html
https://www.fujitsu.com/jp/group/fjj/solutions/industry/local-government/hr-production/
【派遣元企業の担当者連絡先】地域DX人材プロデュースチーム
（メール）fjj-dxhr-produce@dl.jp.fujitsu.com（電話番号）090-1499-4484

SoftBank ソフトバンク株式会社　八尋 将太 × 福島県　いわき市

地域活性化起業人　基本情報



【 年　齢 】　40歳

【活動時期】　R3.1～ R5.12

【入社年度】　H20年入社
勤務年数15年（R5.10.23時点）

【派遣元企業での業務や培ったノウハウ等】
・地域課題の調査、分析
・様々な課題を解決するソリューションの企画検討
・全体最適化を目的とした推進計画の策定
・ソリューション構築におけるPM業務

取組内容・成果

●行政DX、スマートシティ推進支援

DX推進員として、行政DXやスマートシティの推進に関するソリューション等の企画・提案、職員向け勉強会を実施。
行政DX、スマートシティの推進に貢献。



●市内事業者のDX推進支援

商工会議所に設置された市内事業者のDXを推進するデジタル応援隊に参画し、事業者からの各種相談に対応。
市内産業におけるDXの推進支援に貢献。



●庁内外向けDX推進セミナーの開催

市内事業者を対象とした各種セミナーやグループウェアのハンズオン、若手や中核人材向けの研修プログラムを開催。
市内事業者のDX人材の育成に貢献。



連絡先

【メディア等の取材連絡先】
いわき市 総合政策部 スマート社会推進課
メールアドレス　：smart-syakaisuishin@city.iwaki.lg.jp
電話番号　　：0246-22-7473

【派遣元企業の担当者連絡先】
メールアドレス：masahiro.yahiro@g.softbank.co.jp

地域おこし協力隊について

● 都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を異動し、生活の拠点を移した者を、地方公共団体が「地域おこし協力隊員」として委嘱。隊員は、一定期間、地域に居住して、地域ブランドや地場産品の開発・販売・ＰＲ等の地域おこしの支援や、農林水産業への従事、住民の生活支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る取組。

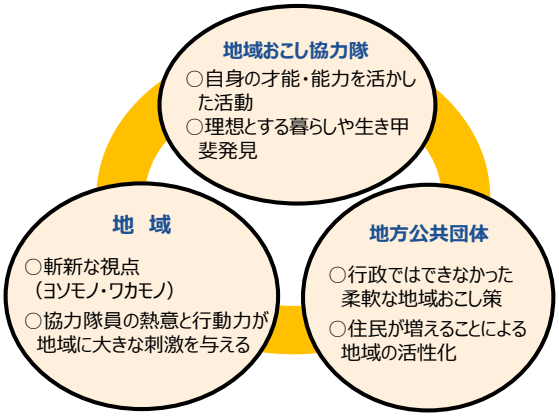
○**実施主体：**地方公共団体　　○**活動期間：概ね1年以上3年以下**

○**地方財政措置：**＜特別交付税措置：R7＞

- **地域おこし協力隊員の募集等に要する経費：350万円／団体を上限（R6 300万円→R7 350万円）**
- 「おためし地域おこし協力隊」に要する経費：100万円／団体を上限
- 「地域おこし協力隊インターン」に要する経費：団体のプログラム作成等に要する経費について100万円／団体を上限　等
- **地域おこし協力隊員の活動に要する経費：550万円／人を上限（報償費等：350万円**、その他活動経費：200万円）**（R6 520万円→R7 550万円）**
- 地域おこし協力隊員の日々のサポートに要する経費：200万円／団体を上限
- 地域おこし協力隊員等の起業に要する経費：任期2年目から任期終了翌年の起業する者１人あたり100万円上限
- 任期終了後の隊員が定住するための空き家の改修に要する経費：措置率0.5
- JETプログラム参加者等の外国人の地域おこし協力隊への関心喚起及びマッチング支援に要する経費（200万円／団体を上限）
- 外国人の隊員へのサポートに要する経費（100万円／団体を上限）

※このほかＪＥＴプログラム終了者が、プログラム終了後も同一地域で地域おこし協力隊になれるよう、地域要件を緩和（R7～）

地域おこし協力隊導入の効果
～地域おこし協力隊・地域・地方公共団体の「三方よし」の取組～



隊員数、取組自治体数等の推移

⇒ 令和８年度に10,000人を目標

年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
隊員数	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人	2,799人	4,090人	4,976人	5,530人	5,503人	5,560人	6,015人	6,447人	7,200人
自治体数	31団体	90団体	147団体	207団体	318団体	444団体	673団体	886団体	997団体	1,061団体	1,071団体	1,065団体	1,085団体	1,116団体	1,164団体

※　隊員数、自治体数は、総務省の「地域おこし協力隊推進要綱」に基づくもの（いずれも特別交付税算定ベース）。
※　平成２６年度から令和３年度の隊員数は、名称を統一した旧「田舎で働き隊(農水省)」の隊員数を含む。

隊員の約4割は女性

隊員の約7割が20歳代と30歳代

・ 制度創設以来、R4末までに任期終了した隊員については、およそ65%、
・ 直近５年に任期終了した隊員については、およそ70%が同じ地域に定住
※R5.3末調査時点

（参考）地域おこし協力隊における「人材確保のためのコーディネーター」の事例
長野県塩尻市　　横山　暁一

基本情報



【年　齢】
33歳（R6現在）
【出身地】
静岡県沼津市
【転出元】
愛知県名古屋市
【前　職】
人材サービス会社
※3年間複業で着任
【活動時期】
R1.4～R4.3

協力隊に応募したきっかけ

家と会社の往復で自分の所属するコミュニティが「家族」と「同僚」しかない生活に窮屈さを感じていた中、「地域」という三つ目のコミュニティで、前向きな仲間とともに自分が住んでいる場所に自分事で関わっていく生活に憧れを抱いていた。その中で、たまたま塩尻市の地域おこし協力隊の募集と出会い、応募。一緒に活動できる仲間や地域の方の熱い思いに自分も加わりたいと思い、着任した。

今後の抱負・任期後の目標

任期中に「地域の人事部」をテーマにNPO法人MEGURUを設立し、地域の人材課題解決を目指した活動を展開している。全国共通である地域の「人」の課題に産官学金の多様なプレイヤーと「地域ぐるみで人の価値を高める」をミッションに、教育・産業支援・関係人口等の活動を実施。日本の人材課題を塩尻から解決していくことを目指している。

活動内容

●自分が向き合いたい「地域課題」に直面
任期当初は、地域における多様な人材活用を推進するため、地域企業の副業兼業人材活用や、自治体の副業CxO募集、関係人口創出（総務省モデル事業）、大学生実践型インターンなどに取り組み、地域内外にいる新たな人材が地域で活躍する機会を創出。同時に、地域の人材課題の幅広さと奥深さに直面。



●協力隊として様々な事業を実証実験
更なる活動を広げようと、地域企業の採用・育成支援や、中高生のキャリア教育、社会人のキャリア支援などの活動に協力隊の立場を活かして着手。成果は見え始めたものの自分たちだけで取り組める課題や領域に限界を感じ、「地域ぐるみ」で地域の人材課題解決に向き合う必要性を感じるようになる。



●持続的な活動に向け団体設立、地域全体へ波及
行政予算だけではなく、民間で持続的に地域の人材課題に向き合える組織の必要性を感じ、NPO法人MEGURUを設立。「地域の人事部」をテーマに、行政・経営支援機関・大学と連携し、地域企業の人的資本経営と個人の多様なキャリア支援を実施中。「はたらく、いきる、すこやかに」をビジョンに掲げ、現在は18名の仲間の全国から集まった仲間と事業を推進し、全国初の「地域の人事部連携協定」を締結して地域一体となった取組みを行っている。



特定地域づくり事業協同組合制度の概要

Ｒ７当初予算額（案）：5.6億円
※内閣府予算計上

PR動画は
こちら→

地域人口の急減に直面している地域において、農林水産業、商工業等の**地域産業の担い手を確保する必要があるが**、特定地域づくり事業協同組合が域内外の若者等を雇用し、就業の機会を提供すること等により、地域づくり人材を育成するとともに地域社会の維持・地域経済の活性化を図る

事業背景

人口急減地域において

・事業者単位で見ると年間を通じた仕事がない

・安定的な雇用環境、一定の給与水準を確保できない

⇒人口流出の要因、UIJターンの障害

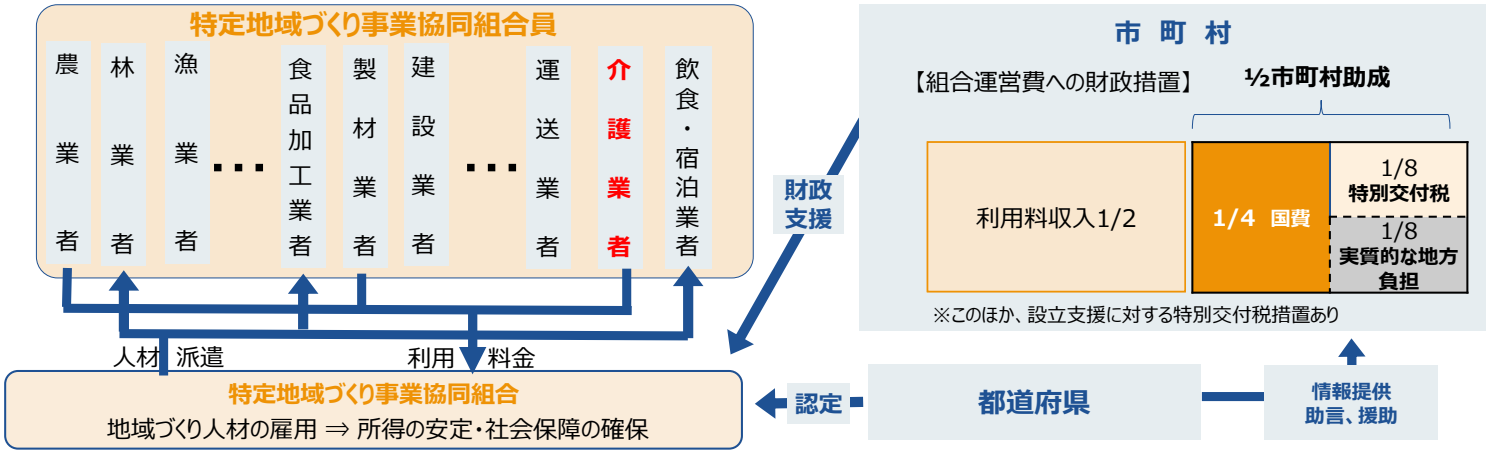
取組内容

・地域の仕事を組み合わせて年間を通じた仕事を創出

・組合で職員を雇用し事業者に派遣　（安定的な雇用環境、一定の給与水準を確保）

⇒地域の担い手を確保

- ●対　　象　人口規模や密度・事業所数等に照らし、人材確保に特に支援が必要な地区として知事が判断 ※過疎地域に限られない
- ●認定手続　事業協同組合の申請に基づき、都道府県知事が認定（10年更新制）
- ●特例措置　労働者派遣法に基づく労働者派遣事業（無期雇用職員に限る）を届出で実施可能
  ※派遣は建設業等を除く（建設業は在籍型出向が可能）
- ●そ の 他　法施行後５年（令和７年６月）の見直し規定あり



とくのしま伊仙まちづくり協同組合

組合概要	
所在地（活動地区）	鹿児島県大島郡伊仙町
人口	6,139人（R2国勢調査時点）
認定年月日	令和4年10月18日
派遣予定の産業分野	農業、**社会保険・社会福祉・介護事業**
派遣利用料金	1,200円/時（税込）
派遣職員の給与	月収18万円
派遣職員の募集方法	SMOUT、ハローワーク、市町村の移住イベント
事務局職員構成	事務局長兼派遣元責任者　１名

人材面の特色

・派遣職員は、現在県外より、Iターン者を５名採用。今後は、孫ターン者や離島留学希望者など、離島暮らしに興味・関心のある層を採用し、合計６名を予定。
・派遣職員へは、組合への事業者への就職や地域と関わる中で、地域課題を見つけ起業することを期待している。
・これまで採用した派遣職員6名は、年齢20代1名、30代3名、40代１名、60代１名で、多様な経験を有した人材が集まっている。
・派遣元責任者は、これまで島内で個人事業で空き家対策事業等を手掛けてきた経験を持つ。また、自身もIターン者であることや、作業療法士として児童～高齢者の障害者福祉事業に従事してきたほか、農業の経験も擁するなど、派遣先の業務に精通しており、派遣職員からの相談等に対してきめ細かに対応できる万全の体制が構築されている。

事業計画（３年度分）

	派遣職員数	派遣先事業者数	総事業費	うち国費
R６	6名	7者	25.6百万円	6.3百万円
R７	6名	8者	25.6百万円	6.3百万円
R８	6名	9者	25.6百万円	6.3百万円

派遣イメージ

※組合の代表的・特徴的な派遣スケジュールを記載

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員A	農業（ばれいしょ）	社会保険・社会福祉・介護事業（障がい者福祉事業（生活介護））					社会保険・社会福祉・介護事業（認定こども園（保育補助））				農業（ばれいしょ）	
職員B	農業（ばれいしょ）	障がい者福祉事業（障がい者福祉事業（生活介護））						社会保険・社会福祉・介護事業（認定こども園（保育補助））			農業（ばれいしょ）	
職員C	農業（ばれいしょ）	社会保険・社会福祉・介護事業（認定こども園（保育補助））					社会保険・社会福祉・介護事業（児童福祉事業（学童））				農業（ばれいしょ）	
職員D	農業（ばれいしょ）	社会保険・社会福祉・介護事業（老人介護・福祉事業）									農業（ばれいしょ）	

（参考）地方交付税の活用

地方交付税とは

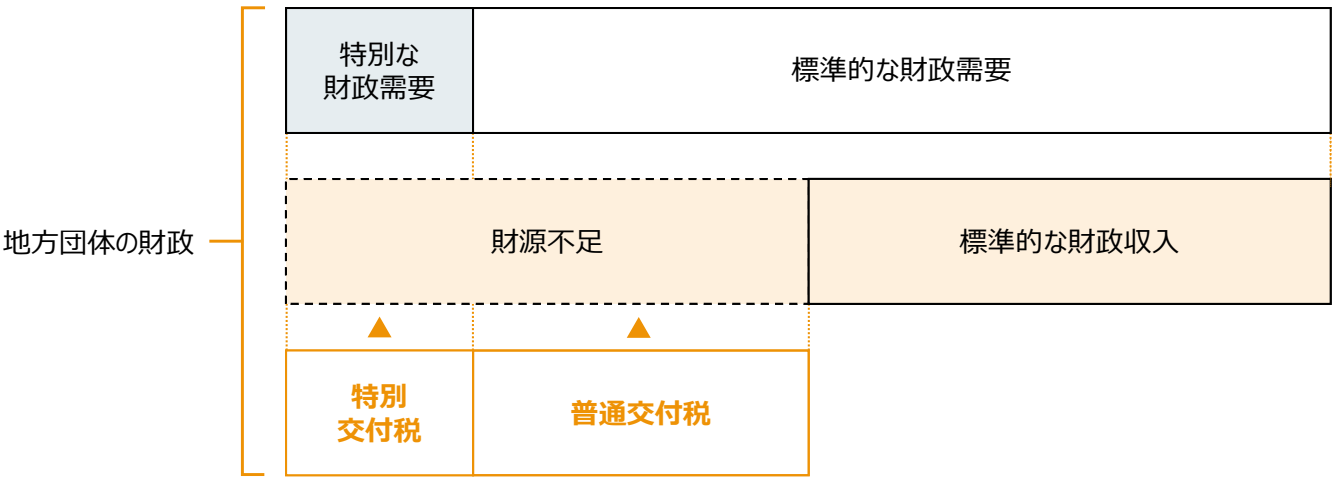
地方団体間における財政力の格差を解消するため、地方交付税の適正な配分を通じて地方団体間相互間の過不足を調整、均てん化

普通交付税＝財源不足団体に対し交付（R5：17兆2,594億円）

特別交付税＝普通交付税で補足されない特別の財政需要に対し交付（R５：1兆1,017億円）

（例）地域医療（公立病院等）、地域交通（地方バス・離島航路等）、文化財保存、消防救急関係等

※特別交付税の措置率0.5（0.8）と記載されている場合、地方自治体への特別交付税の算定において、対象事業費の5割（８割）を算定



地域力創造グループ施策担当者一覧・URL

施　策　名	担当課室	担当者	電話番号
事業承継等人材マッチング支援事業 https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/tiikikigyouzinzai.html	地域政策課	中津留、金澤、北海	03-5253-5523
地域活性化起業人 https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/bunken_kaikaku/02gyosei08_03100070.html	地域自立応援課	手塚、金島、芳賀	03-5253-5392
地域おこし協力隊 https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/02gyosei08_03000066.html	地域自立応援課	久芝、森本、河西、豊原、芳賀	03-5253-5391
特定地域づくり事業協同組合 https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/tokutei_chiiki-dukuri-jigyou.html	地域自立応援課	日比野、撫養	03-5253-5533

参考資料30

被災地における福祉・介護人材確保事業（復興）

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2849）

令和７年度当初予算案　1.4億円（1.5億円）　※（）内は前年度当初予算額

1　事業の目的

○　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）の貸与等の支援を実施

2　事業スキーム・実施主体等

実施主体：福島県が適当と認める団体　　補助率：10/10

研修受講費等の貸与

【貸付等対象者】
（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
（3）相双地域から福島県内外の養成施設に入学する者
（4）相双地域の介護施設等において6か月以上就労した中堅介護職員

【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）
（3）教材費・住居費（通学費）　12万円を上限（実費の範囲内）・3.6万円（月額上限）
　※介護福祉士等養成校卒業後1年以内に相双地域の介護施設等に就労し、以後一定期間継続して介護業務に従事した場合は全額返還免除
（4）支援金　20万円を上限

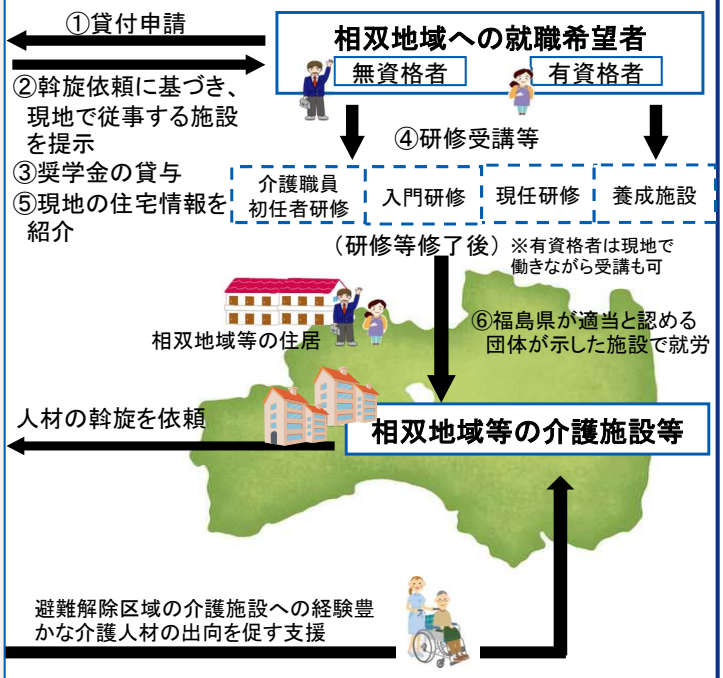
住まいの確保支援

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



参考資料31

2024年度版

実現する ふくしま

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health Labour and Welfare

復興庁 Reconstruction Agency 復興・創生　その先へ

国としても、被災地の介護人材確保を支援しています。

※この事業は国（厚生労働省・復興庁）の「被災地における福祉・介護人材確保事業」を、福島県社会福祉協議会が実施主体となって行うものです。



福島県相双地域等（浜通り）で

介護職員として働きませんか

福島県外在住者向け 就職準備金等の貸付制度 返還免除付き

研修受講料（実費分） 15万円以内

就職準備金 50万円以内

詳しくはホームページをご覧ください

ふくしまで、咲こう。 検索

https://www.f-kaigoshogaku.jp

【お問い合わせ】

社会福祉法人 福島県社会福祉協議会
〒960-8141　福島県福島市渡利字七社宮111番地
「被災地における福祉・介護人材に対する奨学金貸付事業」担当まで
TEL 024-526-0045

承認:東京メトロ

参考資料32

都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向けた対応について(概要)

趣旨等

・都道府県福祉人材センターは、平成４年以来、社会福祉法第94条に基づき、福祉の仕事に関する啓発活動、職員の確保に関する事業所への相談支援、無料職業紹介等、福祉人材確保に関する取組を幅広く行ってきた。

・福祉人材を巡る情勢も大きく変化し、職業紹介事業においては民間職業紹介事業者の参入が進み、地方公共団体など公的機関においても様々な事業が実施されている中、**各センターは、民間職業紹介事業者等が担いにくい事業の実績・事業手法を有している**。

・他方、各センターが効果的な事業を実施するためには、都道府県の対策の中で、**各センターが果たすべき役割を明確にしつつ、地域の各施策・関係諸機関と連携して取組を進めていく**ことが不可欠。

このため、各センターが行う多様な事業・取組事例、その実情や強み、事業の的確な把握に資する指標等を示すとともに、地域の実情

主な内容

１．福祉人材センターの事業と都道府県の福祉人材確保対策との連携・調整

都道府県福祉人材センターが果たすべき役割と機能については、中央福祉人材センターが策定した「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」において、
・３つの方向性（1. 社協らしさとセンターの強みの発揮、2. 関係者の連携・協働による取組の強化、3. 市町村域等での取組の強化）と、
・５つの主要課題（①すそ野拡大に向けた多様なアプローチ、②福祉施設・事業所に対する支援、③きめ細かなマッチングの強化と定着促進、④魅力発信と将来的な福祉人材の確保、⑤関係者の連携促進と取組の推進）
が示されている。今後、地域の対策の中で、どの課題に重点的にアプローチをし、その中で各センターが担う役割について明確にしていく必要があるため、各センターと都道府県で連携・調整を進める。

２．５つの主要課題に積極的に取り組めるよう取組事例を提示

３．事業運営に当たり国の補助金等の活用及びハローワークとの連携の促進

４．各センターの取組状況の定期的な確認等（※確認をする際には、数字だけでなく時間を割いて対応している状況等を丁寧に確認）

５．中央福祉人材センターによる各センターに関する連絡及び支援等を行うための積極的な連携

参考資料33

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」の概要

目的　○　福祉人材センターは、創設以来四半世紀の間、福祉人材の確保・育成・定着に向けた総合的な取り組みを進めてきたが、福祉人材の恒常的な不足というこの難局において、**新たな決意をもって福祉人材確保に取り組んでいく必要**がある。
○　「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」を策定し、福祉人材確保に関わる課題と方向性を**全国の福祉人材センターが共有し、機能の充実・強化に向けて取り組む**こととする。
○　具体的な取り組みにあたっては、**地域の実情を踏まえて課題と目標を設定**する。この取り組みを通じて、**多様な関係者との連携・協働**による福祉人材確保対策の推進し、**福祉人材センターの認知度や実績の更なる向上をめざす**。

期間　○　令和２（2020）年度から令和11（2029）年度までの10年間（中間年等に見直しを行う。）

３　つ　の　方　向　性　～社協らしさと強みの発揮～

社協らしさとセンターの強みの発揮

■ 社会福祉協議会のネットワークを基盤に、さらなる関係者の参画を要請し、活動実践をめざす
■ 社会福祉協議会全体で総合的に福祉人材確保に取り組む視点を持つ
■ 地域福祉の観点から、地域共生社会を支える多様な人材の確保・養成に取り組む
■ 課題を抱えた一人ひとりに寄り添う

関係者の連携・協働による取組の強化

■ 福祉人材確保を目的としたプラットフォームを設置し、情報共有・協議、具体的協働事業に取り組む
■ ハローワークとの相互協力関係を一層強化し、求人・求職者情報の共有やイベントの共催などによりセンターの認知度向上に取り組む
■ 教育関係者との連携による学童・生徒、保護者への啓発や魅力発信に取り組む

市町村域等での取組の強化

■ 介護保険事業（支援）計画において「人材の確保・資質の向上」が記載され、計画的な推進が図られている中、市町村域等の圏域を意識した事業に取り組む
■ 市町村域等での事業展開においては、市町村や市町村社協との連携を強化し、社協のネットワークを活かした事業展開に取り組む

福祉人材センターにおける５つの主要課題

すそ野拡大　すそ野拡大に向けた多様なアプローチ

◆多様な人材の参入促進
・多様な人材に届く新たなアプローチや働きかけの工夫
・「介護に関する入門的研修」等の開催と情報提供の強化
◆ハローワーク等との連携強化
・効果的な連携方策の工夫、専門相談を実施するハローワークとの連携
◆学生への周知と活用促進
・キャリアセンター等との関係づくり
・福祉現場からのリアルで魅力的な情報の発信
◆就職氷河期世代への働きかけ
・雇用拡大やマッチングに向けた支援の充実
◆潜在有資格者の呼び戻し
・専門職団体等の関係団体や研修機関等との連携による届出登録の促進
◆情報発信の工夫
・年齢や性別等の属性を考慮した情報ツール等、多様な手法を工夫

事業者支援　福祉施設・事業所に対する支援

◆魅力発信や求人活動への支援
・種別協議会等と連携し、事業者を支援することが必要
◆多様な働き方への支援
・多様な人材が参入可能な柔軟な働き方ができる求人や組織体制づくりのため、研修部門や種別協議会等との連携の下、事業者への働きかけが重要
◆積極的な事業所訪問
・事業者との信頼関係を構築するため、積極的な事業所訪問が重要
・労務管理等の専門的支援には、社協事業や労働安定センター等と連携し、相談支援体制の構築・強化
◆種別協議会等との連携強化
・種別協議会等の広報誌、大会・研修会等での人材センター活用に向けた積極的な広報活動
・種別協議会等と連携し、事業者の求人活動や労働環境改善を推進

マッチング　きめ細かなマッチングの強化と定着促進

◆　丁寧なニーズ把握と調整
・「顔の見える関係」をつくり、求職・求人票で見えてこないニーズ等を丁寧に引き出すことが重要
◆　定着促進の強化
・事業者とともに、入職後の支援に積極的に取り組むことが必要
◆　相談支援機能の強化
・基金等の活用によるキャリア支援専門員の安定的・継続的な配置の促進
・ブロック別研修会の開催等によるキャリア支援専門員等の資質向上
◆　専門的な支援を要する求職者への支援
・地域若者サポートステーションとの連携による専門的な相談支援の実施
・生活困窮者自立支援制度、日常生活自立支援事業等の活用や専門機関との連携による支援の実施

魅力発信　魅力発信と将来的な福祉人材の確保

◆　子ども、保護者等への啓発
・教育委員会、自治体、学校、福祉教育所管部門と連携した、福祉教育や福祉体験の積極的な取り組み
・保護者、教員等、周囲の大人達に対する福祉の仕事の周知・啓発
・教員に対する介護に関する入門的研修の受講促進や、教員免許取得希望者の介護等体験の充実
◆　当事者からの魅力発信
・当事者から福祉の仕事の魅力をいきいきと伝えられるよう、効果的な発信を工夫
・SNSやVRなど多様な媒体を活用し、幅広い世代に向けた発信方法を工夫
◆　教育関係者との連携
・教育委員会等との連携強化による教育現場での理解促進
・公民館等を活用した身近な地域での福祉・介護に関わる周知・啓発

連携促進　関係者の連携促進と取組の推進

◆　プラットフォームづくり
・福祉関係者のみならず、教育関係、経済団体、自治会やPTA等、分野を超えた幅広い関係者が集い、多様な企画や手法について創意工夫することが必要
・プラットフォームは実効性のある協議の場とし、具体的な協働事業に取り組む
◆　協働事業の展開
・　業界として対応が求められるテーマを設定し、それぞれの組織の強みを活かした協働事業を推進
・県域を超える広域での取組、市町村域・日常生活圏域での取組など、様々な圏域における事業展開

福祉のお仕事

参考資料34

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】
施策名：潜在介護福祉士等就職支援モデル事業

令和6年度補正予算　22百万円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2275）

① 施策の目的

〇 都道府県福祉人材センターは、無料職業紹介、職員の確保に関する事業所への相談支援や福祉の仕事に関する啓発活動など、福祉人材確保に関する取組を行っており、民間職業紹介事業者等が担うことのできない事業の実績・事業手法を有している。

〇 ハローワークや都道府県等を介した公的人材紹介を充実させることが重要。

〇 離職した介護福祉士等はセンターに届け出ることが努力義務とされていることから、その強みを活かし、届け出た後の求職者等が他産業に流れずに、介護・福祉業界に再入職等するよう、積極的にアプローチする体制強化を図る。

② 対策の柱との関係

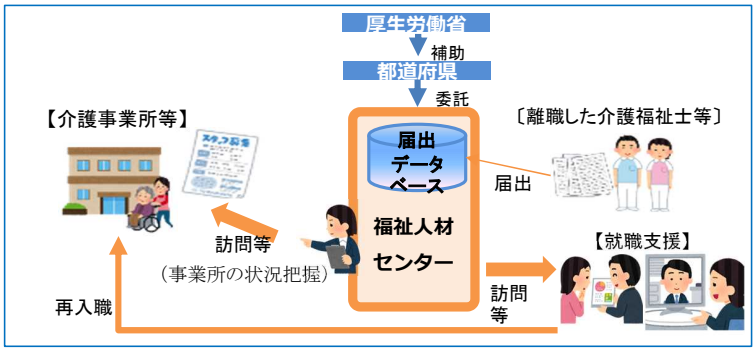
Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
〇		〇

③ 施策の概要

〇 きめ細かなマッチングの強化による定着促進

福祉人材センターの強みを活かし、事業所訪問等を通じて、求人票には表すことができない事業所の状況を把握するとともに、離職した介護福祉士等はセンターに届け出ることが努力義務とされていることから、当該制度を活用して届出等が行われた求職者に対して、アプローチ（電話や訪問・オンライン）を行い、対面等により、本人の離職時等の状況を把握したうえで、求職者の性格等を考慮したきめ細かなマッチングを行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

事業所の状況を把握したきめ細かな人材紹介により、介護・福祉人材の確保・定着促進が図られる。

参考資料35

都道府県別福祉人材センター・バンク職業紹介状況

※福祉人材情報システム上の数値を掲載　　2024年4～12月分

県名	新規求人数（a）	新規求人件数（f）	有効求人数（b）	有効求人件数	新規求職者数（c）	有効求職者数（d）			紹介・応募数			採用人数（e）	
							内学生			内紹介数	内応募数		紹介による採用人数
01. 北海道	7,292	3,754	21,171	10,765	1278	3976	468	11.8%	183	169	14	114	112
02. 青森県	1,483	902	4,076	2,465	590	1827	123	6.7%	105	105	0	59	59
03. 岩手県	3,044	1,884	8,887	5,307	810	2303	133	5.8%	138	135	3	88	88
04. 宮城県	2,535	1,204	7,418	3,480	585	1596	76	4.8%	25	17	8	11	9
05. 秋田県	1,489	908	4,368	2,595	280	777	24	3.1%	64	59	5	54	51
06. 山形県	2,329	1,427	6,497	3,856	345	1031	35	3.4%	38	36	2	28	28
07. 福島県	3,360	1,525	9,707	4,293	537	1942	622	32.0%	30	27	3	16	15
08. 茨城県	3,364	1,646	9,808	4,777	544	1596	319	20.0%	114	107	7	78	76
09. 栃木県	5,674	2,779	15,643	7,534	895	2599	492	18.9%	236	227	9	136	133
10. 群馬県	4,942	2,726	13,836	7,611	1192	3616	449	12.4%	224	218	6	186	186
11. 埼玉県	13,468	5,966	39,025	16,854	1879	5881	1240	21.1%	119	90	29	36	33
12. 千葉県	6,012	2,189	18,807	6,745	1232	4121	972	23.6%	41	25	16	21	19
13. 東京都	8,929	4,257	25,266	11,937	2966	9238	980	10.6%	297	72	225	42	14
14. 神奈川県	13,091	6,440	38,008	18,279	1662	5325	646	12.1%	307	230	77	150	138
15. 新潟県	3,650	1,734	12,426	5,194	473	1957	898	45.9%	108	104	4	94	93
16. 富山県	2,336	1,210	6,757	3,457	597	3227	2340	72.5%	104	101	3	93	92
17. 石川県	2,782	1,599	8,130	4,645	886	2732	94	3.4%	146	143	3	111	110
18. 福井県	2,214	1,402	6,775	4,138	664	2437	786	32.3%	103	102	1	88	88
19. 山梨県	2,063	1,078	6,059	3,128	260	754	98	13.0%	66	63	3	37	37
20. 長野県	3,763	2,104	11,324	6,268	695	2297	482	21.0%	67	66	1	56	54
21. 岐阜県	5,343	2,508	15,196	7,109	548	1590	113	7.1%	72	70	2	20	20
22. 静岡県	11,609	6,310	33,134	17,714	3525	11267	2167	19.2%	497	488	9	403	399
23. 愛知県	7,703	3,608	22,403	10,535	1463	4552	415	9.1%	69	54	15	10	9
24. 三重県	3,716	1,748	11,237	5,071	315	910	75	8.2%	39	36	3	28	28
25. 滋賀県	3,280	1,804	9,762	5,239	785	2701	570	21.1%	48	41	7	27	27
26. 京都府	6,292	3,280	18,534	9,553	1577	5497	1810	32.9%	222	202	20	149	145
27. 大阪府	4,583	2,148	13,338	6,173	883	2777	185	6.7%	131	50	81	29	11
28. 兵庫県	2,717	1,074	8,126	3,116	177	581	88	15.1%	29	19	10	11	9
29. 奈良県	3,249	1,651	9,216	4,644	513	1492	170	11.4%	156	154	2	89	89
30. 和歌山県	2,151	1,219	6,127	3,457	301	987	60	6.1%	63	62	1	51	50
31. 鳥取県	1,398	650	4,679	1,974	297	1186	573	48.3%	41	41	0	29	29
32. 島根県	3,154	1,905	9,579	5,611	723	2668	1034	38.8%	56	54	2	40	40
33. 岡山県	3,361	1,612	10,058	4,790	1529	5326	1299	24.4%	22	11	11	3	2
34. 広島県	3,304	1,570	10,952	4,923	591	2229	808	36.2%	18	16	2	5	4
35. 山口県	2,079	1,027	5,945	2,998	1020	3831	1458	38.1%	73	69	4	42	42
36. 徳島県	2,360	1,315	7,066	3,929	1496	4308	203	4.7%	30	22	8	22	18
37. 香川県	2,994	1,526	8,813	4,453	1814	5646	692	12.3%	66	61	5	49	46
38. 愛媛県	3,082	1,626	8,247	4,371	541	1832	563	30.7%	67	62	5	52	51
39. 高知県	2,926	1,714	8,150	4,724	1172	3565	404	11.3%	58	52	6	38	38
40. 福岡県	6,622	3,072	18,911	8,684	493	1632	384	23.5%	136	124	12	62	57
41. 佐賀県	1,203	587	3,489	1,720	495	1572	184	11.7%	24	22	2	17	16
42. 長崎県	3,783	2,242	11,843	6,875	677	2404	722	30.0%	125	123	2	76	76
43. 熊本県	2,318	1,424	6,967	4,271	345	955	78	8.2%	27	24	3	19	19
44. 大分県	1,767	1,003	5,056	2,839	174	696	286	41.1%	28	27	1	26	26
45. 宮崎県	1,734	1,144	5,110	3,320	331	1014	172	17.0%	85	84	1	64	64
46. 鹿児島県	1,693	955	4,974	2,794	198	545	49	9.0%	49	49	0	15	15
47. 沖縄県	1,795	871	5,108	2,474	424	1343	330	24.6%	34	32	2	24	23
合計	190,036	96,327	556,008	276,689	40,777	132,338	26,169		4,780	4,145	635	2,898	2,788
全国平均値	4,043	2,050	11,830	5,887	868	2,816	557		102	88	14	62	59

注）表の合計について、小数点以下四捨五入のため内訳を集計した数値とあわないものがある。

＊有効求人数・有効求人件数・有効求職者数は、2024年4～12月の累計。

＊有効求人数・新規求人件数・新規求職者数・紹介/応募人数・採用数は、2024年4～12月の累計。

＊紹介人数は、福祉人材センター・バンクが求人に対し紹介を行った求職者数。

＊応募人数は、福祉人材情報システムにより求職者が求人に対し、自ら申し込んだ件数。

＊採用人数は、福祉人材センター・バンクの紹介や応募を利用して、採用が決まった人数の中で、福祉人材情報システム上の採用人数を掲載。

＊紹介による採用人数は、福祉人材センター・バンクの紹介により採用が決まった人数。

県名	有効求人倍率(b/d)	充足率(e/a)	離職率(e/c)
01.　北海道	5.32	1.6%	8.9%
02.　青森県	2.23	4.0%	10.0%
03.　岩手県	3.86	2.9%	10.9%
04.　宮城県	4.65	0.4%	1.9%
05.　秋田県	5.62	3.6%	19.3%
06.　山形県	6.30	1.2%	8.1%
07.　福島県	5.00	0.5%	3.0%
08.　茨城県	6.15	2.3%	14.3%
09.　栃木県	6.02	2.4%	15.2%
10.　群馬県	3.83	3.8%	15.6%
11.　埼玉県	6.64	0.3%	1.9%
12.　千葉県	4.56	0.3%	1.7%
13.　東京都	2.74	0.5%	1.4%
14.　神奈川県	7.14	1.1%	9.0%
15.　新潟県	6.35	2.6%	19.9%
16.　富山県	2.09	4.0%	15.6%
17.　石川県	2.98	4.0%	12.5%
18.　福井県	2.78	4.0%	13.3%
19.　山梨県	8.04	1.8%	14.2%
20.　長野県	4.93	1.5%	8.1%
21.　岐阜県	9.56	0.4%	3.6%
22.　静岡県	2.94	3.5%	11.4%
23.　愛知県	4.92	0.1%	0.7%
24.　三重県	12.35	0.8%	8.9%
25.　滋賀県	3.61	0.8%	3.4%
26.　京都府	3.37	2.4%	9.4%
27.　大阪府	4.80	0.6%	3.3%
28.　兵庫県	13.99	0.4%	6.2%
29.　奈良県	6.18	2.7%	17.3%
30.　和歌山県	6.21	2.4%	16.9%
31.　鳥取県	3.95	2.1%	9.8%
32.　島根県	3.59	1.3%	5.5%
33.　岡山県	1.89	0.1%	0.2%
34.　広島県	4.91	0.2%	0.8%
35.　山口県	1.55	2.0%	4.1%
36.　徳島県	1.64	0.9%	1.5%
37.　香川県	1.56	1.6%	2.7%
38.　愛媛県	4.50	1.7%	9.6%
39.　高知県	2.29	1.3%	3.2%
40.　福岡県	11.59	0.9%	12.6%
41.　佐賀県	2.22	1.4%	3.4%
42.　長崎県	4.93	2.0%	11.2%
43.　熊本県	7.30	0.8%	5.5%
44.　大分県	7.26	1.5%	14.9%
45.　宮崎県	5.04	3.7%	19.3%
46.　鹿児島県	9.13	0.9%	7.6%
47.　沖縄県	3.80	1.3%	5.7%
合計			
平均値	5.15	1.7%	8.6%

参考）前年度比
（2024年4～5月の累計/2023年4～12月の累計）

新規求人数(a)	新規求人件数(f)	新規求職者数(c)	採用人数(e)
90.0%	91.6%	98.9%	76.0%
94.0%	101.8%	99.5%	75.6%
98.5%	102.1%	118.4%	114.3%
89.5%	89.1%	109.1%	137.5%
81.5%	82.5%	119.1%	110.2%
113.2%	114.2%	85.6%	93.3%
104.3%	99.1%	90.7%	69.6%
83.3%	80.9%	106.0%	139.3%
88.7%	90.5%	100.2%	102.3%
99.0%	100.4%	99.1%	122.4%
98.3%	97.9%	105.6%	78.3%
93.1%	84.7%	117.2%	116.7%
83.1%	78.6%	103.9%	91.3%
85.1%	83.9%	100.7%	86.2%
89.1%	93.9%	84.9%	82.5%
77.8%	77.3%	93.9%	83.8%
85.5%	83.2%	95.5%	148.0%
85.2%	90.5%	96.8%	86.3%
92.8%	96.3%	95.2%	108.8%
91.6%	102.2%	93.4%	186.7%
99.1%	99.7%	109.6%	54.1%
95.6%	92.2%	96.9%	103.1%
106.8%	107.3%	96.4%	30.3%
100.0%	101.7%	98.1%	175.0%
83.0%	90.7%	85.0%	56.3%
96.4%	96.6%	80.8%	83.2%
96.6%	92.2%	113.4%	80.6%
84.3%	74.5%	55.5%	30.6%
93.4%	96.7%	96.4%	79.5%
91.4%	93.0%	57.2%	82.3%
105.0%	115.7%	90.8%	59.2%
93.5%	94.8%	90.4%	97.6%
92.3%	92.4%	113.7%	75.0%
102.9%	106.2%	78.1%	29.4%
87.6%	82.5%	109.7%	76.4%
80.0%	80.4%	97.5%	110.0%
96.9%	101.7%	98.6%	132.4%
113.6%	122.9%	152.0%	208.0%
98.1%	95.8%	103.1%	86.4%
136.8%	125.9%	129.4%	137.8%
113.7%	105.8%	96.3%	130.8%
103.8%	103.1%	92.4%	92.7%
78.3%	83.1%	98.3%	38.0%
79.8%	77.9%	94.6%	96.3%
74.5%	77.0%	75.9%	100.0%
94.9%	99.7%	104.8%	250.0%
113.3%	112.5%	109.6%	160.0%
93.8%	93.5%	98.7%	95.0%
93.8%	93.5%	98.7%	95.0%

都道府県	コード	福祉人材センター名称	〒	住所1	住所2	TEL1	FAX
北海道	0100	北海道福祉人材センター	060-0002	札幌市中央区北2条西7丁目1番地	かでる2.7 3階	011-272-6662	011-272-6663
	0110	函館市福祉人材バンク	040-0063	函館市若松町33番6号	函館市総合福祉センター3階	0138-23-8546	0134-23-2224
	0120	旭川市福祉人材バンク	070-0035	旭川市5条通4丁目893番地-1	旭川市ときわ市民ホール1階	0166-23-0138	0166-23-0746
	0130	釧路市福祉人材バンク	085-0011	釧路市旭町12番3号	釧路市総合福祉センター内	0154-24-1686	0154-24-3762
	0140	帯広市福祉人材バンク	080-0847	帯広市公園東町3丁目9番地1	帯広市グリーンプラザ内	0155-27-2525	0155-21-2415
	0150	北見市福祉人材バンク	090-0065	北見市寿町3丁目4番1号	北見市総合福祉会館内	0157-22-8046	0157-61-8183
	0160	苫小牧市福祉人材バンク	053-0021	苫小牧市若草町3丁目3-8	苫小牧市民活動センター1階	0144-32-7111	0144-34-8151
青森県	0200	青森県福祉人材センター	030-0822	青森市中央3丁目20-30	県民福祉プラザ2階	017-777-0012	017-777-0015
	0210	弘前福祉人材バンク	036-8063	弘前市宮園2丁目8-1	弘前市社会福祉センター	0172-36-1830	0172-33-1163
	0220	八戸福祉人材バンク	039-1166	八戸市根城8丁目8-155	八戸市総合福祉会館1階	0178-47-2940	0178-47-1881
岩手県	0300	岩手県福祉人材センター	020-0831	盛岡市三本柳8地割1番3	ふれあいランド岩手2階	019-637-4522	019-637-9612
宮城県	0400	宮城県福祉人材センター	980-0011	仙台市青葉区上杉3-3-1	みやぎハートフルセンター3階	022-262-9777	022-261-9555
秋田県	0500	秋田県福祉保健人材・研修センター	010-0922	秋田市旭北栄町1-5	秋田県社会福祉会館5階	018-864-2880	018-864-2877
山形県	0600	山形県福祉人材センター	990-0021	山形市小白川町2-3-30	山形県小白川庁舎内1階	023-633-7739	023-633-7730
福島県	0700	福島県福祉人材センター	960-8141	福島市渡利字七社宮111	福島県総合社会福祉センター3階	024-521-5662	024-521-5663
茨城県	0800	茨城県福祉人材センター	310-8586	水戸市千波町1918番地	茨城県総合福祉会館2階	029-244-4544	029-244-4543
栃木県	0900	栃木県福祉人材・研修センター	320-8508	宇都宮市若草1-10-6	とちぎ福祉プラザ3階	028-643-5622	028-623-4963
群馬県	1000	群馬県福祉マンパワーセンター	371-8525	前橋市新前橋町13-12	群馬県社会福祉総合センター6階	027-255-6600	027-255-6040
	1010	群馬県福祉マンパワーセンター高崎支所	371-8525	前橋市新前橋町13-12	群馬県社会福祉総合センター6階	027-255-6600	027-255-6040
	1020	東毛地区福祉人材バンク	373-0817	太田市飯塚町1549番地	太田市福祉会館1階	0276-48-9599	0276-48-9599
埼玉県	1100	埼玉県福祉人材センター	330-8529	さいたま市浦和区針ヶ谷4-2-65	彩の国すこやかプラザ1階	048-833-8033	048-833-8062
千葉県	1200	千葉県福祉人材センター	260-8508	千葉市中央区千葉港４－５	千葉県社会福祉センター1階	043-306-1277	043-306-1281
東京都	1300	東京都福祉人材センター	102-0072	千代田区飯田橋3-10-3	東京しごとセンター7階	03-5211-2860	03-5211-1494
	1320	東京都福祉人材センター多摩支所	190-0012	立川市曙町2-34-13	オリンピック第3ビル7階	042-595-8422	042-595-8432
神奈川県	1400	かながわ福祉人材センター	221-0835	横浜市神奈川区鶴屋町2-24-2	かながわ県民センター13階	045-312-4816	045-313-4590
	1410	川崎市福祉人材バンク	211-0053	川崎市中原区上小田中6-22-5	総合福祉センター5階	044-739-8726	044-739-8740
新潟県	1500	新潟県福祉人材センター	950-8575	新潟市中央区上所2丁目2番2号	新潟ユニゾンプラザ3階	025-281-5523	025-282-0548
富山県	1600	富山県福祉人材センター	930-0094	富山市安住町5番21号	富山県総合福祉会館	076-432-6156	076-432-6532
石川県	1700	石川県福祉の仕事マッチングサポートセンター	920-0935	金沢市石引4-17-1	石川県本多の森庁舎1階	076-234-1151	076-234-1153
福井県	1800	福井県福祉人材センター	910-8516	福井市光陽2丁目3番22号	福井県社会福祉センター1階	0776-21-2294	0776-24-4187
	1810	嶺南福祉人材バンク	917-0069	小浜市小浜白鬚112	白鬚業務棟3階	0770-52-7833	0770-52-7834
山梨県	1900	山梨県福祉人材センター	400-0005	甲府市北新1-2-12	山梨県福祉プラザ内	055-254-8654	055-254-8690
長野県	2000	長野県福祉人材センター	380-0936	長野市中御所岡田98-1	長野保健福祉事務所庁舎内	026-226-7330	026-227-0137
岐阜県	2100	岐阜県福祉人材総合支援センター	500-8385	岐阜市下奈良2-2-1	岐阜県福祉・農業会館内	058-276-2510	058-276-2571
静岡県	2200	静岡県社会福祉人材センター	420-0856	静岡市葵区駿府町1-70	静岡県総合社会福祉会館	054-271-2110	054-272-8831
	2210	静岡県社会福祉人材センター東部支所	410-0801	沼津市大手町1-1-3	沼津商連会館ビル2階	055-952-2942	055-952-2943
	2220	浜松市福祉人材バンク	432-8035	浜松市中区成子町140-8	浜松市福祉交流センター1階	053-458-9205	053-453-0716
愛知県	2300	愛知県福祉人材センター	461-0011	名古屋市東区白壁1丁目50番地	愛知県社会福祉会館5階	052-212-5519	052-212-5520
	2310	豊橋市福祉人材バンク	440-0055	豊橋市前畑町115	豊橋市総合福祉センター内	0532-52-1111	0532-52-1112
三重県	2400	三重県福祉人材センター	514-8552	津市桜橋2丁目131	三重県社会福祉会館内	059-224-1082	050-222-0170

滋賀県	2500	滋賀県介護・福祉人材センター　くさつセンター	525-0032 草津市大路1-1-1	エルティ932 3階	077-567-3925 077-567-3928
	2510	滋賀県介護・福祉人材センター　ひこねセンター	522-0074 彦根市大東町2-28	アル・プラザ彦根4階	0749-21-6300 0749-21-6205
京都府	2600	京都府福祉人材・研修センター	604-0874 京都市中京区竹屋町通烏丸東入清水町375	ハートピア京都地下1階	075-252-6297 075-252-6312
大阪府	2700	大阪福祉人材支援センター	542-0065 大阪市中央区中寺1-1-54	大阪社会福祉指導センター3階	06-6762-9020 06-6764-1574
兵庫県	2800	兵庫県福祉人材センター	651-0062 神戸市中央区坂口通2-1-1	兵庫県福祉センター1階	078-271-3881 078-271-3882
奈良県	2900	奈良県福祉人材センター	634-0061 橿原市大久保町320-11	県社会福祉総合センター3階	0744-29-0160 0744-29-6114
和歌山県	3000	和歌山県福祉人材センター	640-8545 和歌山市手平2丁目1-2	県民交流プラザ和歌山ビッグ愛7階	073-435-5211 073-435-5209
	3010	紀南福祉人材バンク	646-0028 田辺市高雄一丁目23番1号	田辺市民総合センター内	0739-26-4918 0739-26-2928
鳥取県	3100	鳥取県福祉人材センター	689-0201 鳥取市伏野1729-5	県立福祉人材研修センター	0857-59-6336 0857-59-6341
島根県	3200	島根県福祉人材センター	690-0011 松江市東津田町1741-3	いきいきプラザ島根2階	0852-32-5957 0852-32-5956
	3210	島根県福祉人材センター石見分室	697-0016 浜田市野原町1826-1	いわみーる2階	0855-24-9340 0855-24-9341
岡山県	3300	岡山県福祉人材センター	700-0807 岡山市北区南方2丁目13-1	きらめきプラザ1階	086-226-3507 086-801-9190
広島県	3400	広島県社会福祉人材育成センター	732-0816 広島市比治山本町12-2	広島県社会福祉会館内	082-256-4848 082-256-2228
	3410	くれ福祉人材バンク	737-8517 呉市中央5丁目12番21号	呉市福祉会館内	0823-21-5013 0823-25-7453
山口県	3500	山口県福祉人材センター	754-0041 山口市小郡令和1-1-1	KDDI維新ホール３階	083-902-2355 083-902-5877
徳島県	3600	徳島県福祉人材センターアイネット	770-0943 徳島市中昭和町1丁目2	徳島県立総合福祉センター3階	088-625-2040 088-656-1173
香川県	3700	香川県福祉人材センター	760-0017 高松市番町1-10-35	香川県社会福祉総合センター4階	087-833-0250 087-861-5622
愛媛県	3800	愛媛県福祉人材センター	790-8553 松山市持田町三丁目8番15号	愛媛県総合社会福祉会館２階	089-921-5344 089-921-3398
高知県	3900	高知県福祉人材センター	780-8567 高知市朝倉戊375-1	高知県立ふくし交流プラザ1階	088-844-3511 088-821-6765
	3910	安芸福祉人材バンク	784-0007 安芸市寿町2-8		0887-35-2915 0887-35-8549
	3920	幡多福祉人材バンク	787-0012 四万十市右山五月町8-3	四万十市社会福祉センター	0880-35-5514 0880-35-5241
福岡県	4000	福岡県福祉人材センター	816-0804 春日市原町3-1-7	クローバープラザ2階	092-584-3310 092-584-3319
	4020	筑後地区福祉人材バンク	830-0027 久留米市長門石1-1-34		0942-34-3035 0942-34-3090
	4030	筑豊地区福祉人材バンク	820-0011 飯塚市柏の森956-4	飯塚市社会福祉協議会内	0948-43-3602 0948-21-4020
	4040	京築地区福祉人材バンク	824-0063 行橋市中津熊501	総合福祉センターウィズゆくはし	0930-23-8495 0930-22-2903
佐賀県	4100	佐賀県福祉人材・研修センター	840-0815 佐賀市天神一丁目4-15	佐賀県社会福祉会館	0952-28-3406 0952-28-3407
長崎県	4200	長崎県福祉人材センター	852-8555 長崎市茂里町3-24	長崎県総合福祉センター2階	095-846-8656 095-846-8798
	4210	佐世保福祉人材バンク	857-0028 佐世保市八幡町6-1		0956-24-1184 0956-23-3175
熊本県	4300	熊本県福祉人材・研修センター	860-0842 熊本市中央区南千反畑町3-7	熊本県総合福祉センター4階	096-322-8077 096-324-5464
大分県	4400	大分県福祉人材センター	870-0161 大分市明野東3丁目4番1号	大分県社会福祉介護研修センター内	097-552-7000 097-552-7002
	4410	日田市福祉人材バンク	877-0003 日田市上城内町1番8号	日田市総合保健福祉センター3階	0973-24-7026 0973-24-3452
宮崎県	4500	宮崎県福祉人材センター	880-8515 宮崎市原町2番22号	宮崎県福祉総合センター内	0985-32-9740 0985-27-0877
鹿児島県	4600	鹿児島県福祉人材・研修センター	890-8517 鹿児島市鴨池新町1番7号	県社会福祉センター内	099-258-7888 099-250-9363
沖縄県	4700	沖縄県福祉人材研修センター	903-8603 那覇市首里石嶺町4丁目373-1	沖縄県総合福祉センター西棟3階	098-882-5703 098-886-8474
	4710	名護市福祉人材バンク	905-0014 名護市港2-1-1	名護市民会館内福祉センター	0980-53-4142 0980-53-6042

Ⅰ　事業推進・運営体制等

1. 職員体制 （令和6年4月1日時点） （1）役職ごとの職員数

都道府県名	合計									所長										一般職員									
		うち正規	うち専任	正規		非正規				合計			正規			非正規				合計			正規			非正規			
				専任	兼任	専任		兼任					専任	兼任	増減	専任	兼任	増減					専任	兼任	増減	専任		兼任		増減	
				常勤	常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤		うち正規	うち専任	常勤	常勤	比較 人数	常勤	非常勤	常勤	非常勤	比較 人数		うち正規	うち専任	常勤	常勤	比較 人数	常勤	非常勤	常勤	非常勤	比較 人数
合計	633	223	519	159	64	276	84	50	-	47	45	19	18	27		1	-	1	-		221	126	177	97	29		58	22	15	-	
平均	13	5	11	4	2	7	7	4	-	1	1	1	1	1		1	-	1	-		5	3	5	3	2		3	4	3	-	
記入C数	47	47	46	41	30	42	12	13	-	47	45	19	18	27		1	-	1	-		46	46	39	38	14		19	5	6	-	
北海道	15	2	3	2		1		12		1		1				1					2	2	2	2							
青森県	9	2	8	1	1	4	3			1	1			1							1	1	1	1							
岩手県	11	2	11	2		9				1	1	1	1								1	1	1	1							
宮城県	7	5	7	5		2				1	1	1	1								3	2	3	2			1				
秋田県	11	2	10	2		8		1		1								1			5	2	5	2		↘ 1	3				↗ 1
山形県	7	4	3		4	3				1	1			1							2	2			2	↗					
福島県	14	7	10	5	2	5		2		1	1			1							2	1	2	1		↘ 2	1				
茨城県	14	5	11	2	3		9			1	1			1							4	4	2	2	2						
栃木県	15	6	12	3	3	9				1	1			1							4	4	2	2	2						
群馬県	15	5	13	3	2		10			1	1			1							7	4	6	3	1			3			
埼玉県	28	8	28	8		4	16			1	1	1	1								15	5	15	5			2	8			
千葉県	27	7	26	6	1	10	10			1	1			1							15	6	15	6			7	2			
東京都	33	10	32	9	1	13	10			1	1			1							9	9	9	9		↗ 1					↘ 1
神奈川県	23	6	23	6		17				1	1	1	1								13	5	13	5		↗ 1	8				↗ 1
新潟県	6	3	5	2	1	3				1	1			1							2	2	2	2							
富山県	12	4	11	3	1	8				1	1			1							5	3	5	3			2				
石川県	9	4	8	3	1	4	1			1	1			1							3	3	3	3		↘ 1					
福井県	7	7	7	7						1	1	1	1								2	2	2	2		↘ 1					
山梨県	6	3	6	3		3				1	1	1	1								3	2	3	2			1				
長野県	18	8	17	7	1	10				1	1			1							4	4	4	4		↗ 1					
岐阜県	14	5	12	3	2	9				1	1			1							4	4	3	3	1	↗					
静岡県	19	8	13	4	4	9		2		1	1			1							1	1			1						
愛知県	21	5	21	5		2	14			1	1	1	1								12	4	12	4			2	6			↘ 1
三重県	28	5	17	4	1	13		10		1	1	1	1								16	3	16	3		↗ 1	13				↘ 2
滋賀県	6	2	5	1	1	4				1	1			1							2	1	2	1			1				↗ 1
京都府	16	5	16	5		11				1	1	1	1								5	2	5	2			3				
大阪府	31	6	30	5	1	21	4			1	1			1							2	2	2	2							
兵庫県	14	4	14	4		10				1	1	1	1								7	3	7	3			4				
奈良県	11	3	11	3		8				1	1	1	1								5	2	5	2			3				↘ 1
和歌山県	8	3	7	2	1	5				1	1			1							3	2	3	2			1				
鳥取県	8	3	3		3	2	1	2		1	1			1							3	2			2	↘ 1			1		
島根県	11	8	11	8		3				1	1	1	1								1	1	1	1							
岡山県	8	8	6	6	2					1	1			1							5	5	4	4	1						
広島県	11	7			7			4		1	1			1							10	6			6	↗ 1			4		↗ 3
山口県	13	3	13	3		10				1	1	1	1																		
徳島県	8	3	7	2	1	5				1	1			1							2	2	2	2							
香川県	9	5	5	1	4	4				1	1	1	1								5	2	3		2	↗ 1	3				
愛媛県	9	4	2		4	2		3		1	1			1							3	3			3						
高知県	11	7	10	6	1	4				1	1			1							4	3	4	3			1				
福岡県	16	5	4		5	4		7		1	1			1							11	4			4				7		↗ 2
佐賀県	10	3	6	3		3		4		1	1	1	1								2	2	2	2							
長崎県	7	3	5	2	1	3		1		1	1			1							2	1	1	1					1		
熊本県	9	4	6	2	2	4		1		1	1	1	1								3	2	1	1	1				1		
大分県	11	2	8		2	5	3	1		1	1			1							2	1			1				1		↘ 1
宮崎県	13	3	13	3		10				1	1	1	1								1	1	1	1							
鹿児島県	19	6	18	5	1	10	3			1	1			1							6	2	6	2			1	3			
沖縄県	5	3	5	3		2				1	1	1	1								2	1	2	1		↘ 1	1				↗ 1

1．職員体制 （令和6年4月1日時点）（1）役職ごとの職員数

求人・求職相談担当											福祉人材確保相談担当											キャリア支援専門員										
合計			正規			非正規					合計			正規			非正規					合計			正規			非正規				
	うち正規	うち専任	専任	兼任	増減	専任		兼任		増減		うち正規	うち専任	専任	兼任	増減	専任		兼任		増減		うち正規	うち専任	専任	兼任	増減	専任		兼任		増減
			常勤	常勤	比較 人数	常勤	非常勤	常勤	非常勤	比較 人数				常勤	常勤	比較 人数	常勤	非常勤	常勤	非常勤	比較 人数				常勤	常勤	比較 人数	常勤	非常勤	常勤	非常勤	比較 人数
66	8	56	7	1		40	9	9	-		9	2	8	1	1		6	1	-	-		153	26	141	23	3		97	21	9	-	
3	2	3	1	1		2	2	2	-		2	1	2	1	1		2	1	-	-		3	2	4	2	1		3	3	3	-	
26	5	22	5	1		20	4	5	-		6	2	5	1	1		4	1	-	-		44	16	40	14	3		30	8	3	-	
																						4							4		
																						4		4				4			
1		1				1																6		6				6			
																						3	2	3	2		↗	1			↘
2		2				2																3		3				3			
1		1				1																1	1			1					↘ 1
1								1														5	3	5	3			2			↗ 1
2		2					2				1		1					1				4		4					4		
1		1				1				↘ 4												3		3				3			
2		2					2															2		2					2		
4	1	4	1			1	2															4	1	4	1			1	2		
1		1				1																2		2					2		
5		5				2	3			↗ 1												5		5				4	1			↗ 2
																						5		5				5			
																						3		3				3			↘ 1
2		2				2																2		2				2			
3		3				3				↘ 1												1		1					1		
																						4	4	4	4						
																						2		2				2			
3	1	3	1			2					1		1				1					4	1	4	1		↗ 1	3			↘ 1
																						4		4				4			
7	3	4	2	1	↗	2		2														5	2	4	1	1		3			↘
																						6		6					6		
2								2														4							4		
																						3		3				3			↘ 1
7	2	7	2			5				↘ 1	1		1				1					1		1				1			
1		1				1																12	1	12	1			11			
3		3				3																3		3				3			
																						5		5				5			
																						3		3				3			
																						1		1				1			↘ 1
																						2	2	2	2						
																						2	2	2	2						
																						12	2	12	2		↘ 1	10			↗ 1
1		1				1					1		1				1														
											1	1			1							1		1				1				↘ 1
3								3														1		1				1			
																						2	1	2	1			1			
1		1				1																3		3				3			
1								1														1							1		
																						4	1	4	1			3			
										↘ 1												3	1	2		1		2			↘ 1
2		2				2																3		3					3		
5		5				5																									
4	1	4	1			3					4	1	4	1			3					4	1	4	1			3			
1		1				1																1	1	1	1						

1．職員体制 （令和6年4月1日時点）（1）役職ごとの職員数

介護助手等普及推進員												事業者アドバイザー										
合計			正規				非正規					合計			正規				非正規				
	うち正規	うち専任	専任 常勤	兼任 常勤	増減 比較	増減 人数	専任 常勤	専任 非常勤	兼任 常勤	兼任 非常勤	増減 比較	増減 人数		うち正規	うち専任	専任 常勤	兼任 常勤	増減 比較	増減 人数	専任 常勤	専任 非常勤	兼任 常勤	兼任 非常勤	増減 比較	増減 人数
19	4	9	2	2			5	2	8	-			4	-	4	-	-			1	3	-	-		
2	1	1	1	1			1	2	4	-			2	-	2	-	-			1	3	-	-		
10	4	7	2	2			5	1	2	-			2	-	2	-	-			1	1	-	-		
4									4																
													3		3						3				
2	1	2	1		↗	1	1				↗	1													
2		2						2																	
1		1					1				↗	1													
1		1					1																		
5	1			1					4																
1		1					1																		
1		1					1				↘	1	1		1					1					
1	1			1																					
1	1	1	1																						

1．職員体制 （令和6年4月1日時点）（1）役職ごとの職員数

その他												
合計			正規			非正規						
	うち正規	うち専任	専任	兼任	増減	専任		兼任		増減		役職
			常勤	常勤	比較 人数	常勤	非常勤	常勤	非常勤	比較	人数	
114	-	-	11	1		68	26	8	-			
4	-	-	2	1		3	4	2	-			
27	-	-	7	1		23	7	4	-			
4								4				職場体験事業、離職した介護福祉士等再就業促進事業
2						2						保育士・保育所支援コーディネーター
2						2				↘	1	保育士・保育所支援コーディネーター　人材確保貸付担当
3				1		1		1				保育士・保育所支援センター
6			1			5				↘	1	介護福祉士等貸付・出前講座・保育士貸付
3							3					・保育士保育所支援センター・介護職員相談サポートセンター
4							4					保保センター,介護等体験
8						2	6			↗	1	メンタルヘルスアドバイザー、保育士再就職支援コーディネーター、外国人支援コーディネーター
13						7	6			↗	1	介護人材、保育人材、なんでも相談、修学資金
3						3						保育コーディネーター
1						1						保育士・保育所支援ｾﾝﾀｰ再就職支援ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ
1						1						事務嘱託
5			1			4				↗	2	保育士支援専門員、研修担当職員等
5						5						届出登録推進事業、相談事業、研修部門事業、修学資金貸付事業 等
5			1			4				↘		外国人サポート事業、職場体験事業、復職支援事業
2							2					保育士・保育所就職支援コーディネーター
15			2			9	4					保保センター事業、介護修学、保育修学、パート
1						1						保育士等支援コーディネーター
3						1	1	1				保育士・保育所支援センター
7			4			3				↘	1	保育士再就職支援ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ、再就職支援ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ、支所長
1						1				↘	1	貸付事業担当
1						1						外国人介護人材支援センター
3			1		↗ 1	2						保育士等人材確保事業
5						3		2				貸付担当、保育士コーディネーター
2						2						保育士(再)就職支援コーディネーター
3						3						職場体験、介護入門者研修、介護入門セミナー、保育士・所C
6			1			5				↗	1	貸付担当

Ⅱ　福祉人材センター事業の実績

１．求職者･求人事業所に対する相談支援等

（1）求職者に対する相談支援等　①個別(出張)相談

都道府県名	ハローワーク				(うち」拠点ハローワーク				(うち)拠点以外のハローワーク			
	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数
合計	296ヵ所	3,469件	6,164件	1,013件	69ヵ所	862件	2,026件	419件	227ヵ所	2,607件	4,138件	594件
平均	7ヵ所	79回	154件	48件	2ヵ所	24回	61件	23件	6ヵ所	69回	115件	35件
記入C数	44		40	21	37	36	33	18	38		36	17
北海道	12ヵ所	58回	95件		3ヵ所	28回	40件		9ヵ所	30回	55件	
青森県	1ヵ所	12回	18件	5件	1ヵ所	12回	18件	5件				
岩手県	13ヵ所	222回			1ヵ所	32回			12ヵ所	190回		
宮城県	10ヵ所	96回	351件	93件	1ヵ所	12回	65件	16件	9ヵ所	84回	286件	77件
秋田県	1ヵ所	12回	4件	3件					1ヵ所	12回	4件	3件
山形県	8ヵ所	96回	268件	52件	1ヵ所	12回	49件	14件	7ヵ所	84回	219件	38件
福島県	9ヵ所	108回	195件		3ヵ所	36回	83件		6ヵ所	72回	112件	
茨城県	2ヵ所	22回	51件	40件	2ヵ所	22回	51件	40件				
栃木県	11ヵ所	181回	302件						11ヵ所	181回	302件	
群馬県	4ヵ所	48回	85件						4ヵ所	48回	85件	
埼玉県	12ヵ所	67回	130件	90件	3ヵ所	29回	40件	22件	9ヵ所	38回	90件	68件
千葉県	13ヵ所	132回	365件		4ヵ所	47回	137件		9ヵ所	85回	228件	
東京都	5ヵ所	39回	78件						5ヵ所	39回	78件	
神奈川県	10ヵ所	136回	351件		4ヵ所	62回	180件		6ヵ所	74回	171件	
新潟県	10ヵ所	74回	113件	31件	1ヵ所	1回	3件		9ヵ所	73回	110件	31件
富山県	6ヵ所	90回	99件		1ヵ所	12回	40件		5ヵ所	78回	59件	
石川県	9ヵ所	112回	101件		1ヵ所	18回	31件		8ヵ所	94回	70件	
福井県	4ヵ所	48回	24件	17件	1ヵ所	12回	9件	6件	3ヵ所	36回	15件	11件
山梨県	2ヵ所	23回	12件	12件	1ヵ所	12回	8件	8件	1ヵ所	11回	4件	4件
長野県												
岐阜県	10ヵ所	211回	522件		1ヵ所	6回	18件		9ヵ所	205回	504件	
静岡県	14ヵ所	122回	421件	156件	2ヵ所	24回	161件	54件	12ヵ所	98回	260件	102件
愛知県	16ヵ所	192回	373件		3ヵ所	36回	125件		13ヵ所	156回	248件	
三重県	9ヵ所	96回	150件	58件	1ヵ所	12回	18件	7件	8ヵ所	84回	132件	51件
滋賀県	1ヵ所	12回	16件	12件	1ヵ所	12回	16件	12件				
京都府	1ヵ所	17回			1ヵ所	17回						
大阪府	4ヵ所	47回	121件		1ヵ所	12回	31件		3ヵ所	35回	90件	
兵庫県	11ヵ所	119回	261件		8ヵ所	97回	234件		3ヵ所	22回	27件	
奈良県	8ヵ所	87回	123件	22件	2ヵ所	22回	32件	6件	6ヵ所	65回	91件	16件
和歌山県	7ヵ所	38回	58件		1ヵ所	11回	23件		6ヵ所	27回	35件	
鳥取県	3ヵ所	35回	55件	30件	2ヵ所	23回	43件	23件	1ヵ所	12回	12件	7件
島根県	5ヵ所	22回	51件		1ヵ所	5回	17件		4ヵ所	17回	34件	
岡山県	4ヵ所	48回	21件	10件	3ヵ所	36回	15件	7件	1ヵ所	12回	6件	3件
広島県	2ヵ所	2回			2ヵ所	2回						
山口県	9ヵ所	93回	429件	224件	3ヵ所	33回	244件	122件	6ヵ所	60回	185件	102件
徳島県	4ヵ所	48回	34件		1ヵ所	12回	11件		3ヵ所	36回	23件	
香川県	5ヵ所	78回	178件	58件	1ヵ所	24回	52件	9件	4ヵ所	54回	126件	49件
愛媛県	8ヵ所	84回			1ヵ所				7ヵ所	84回		
高知県	2ヵ所	73回	79件	35件	2ヵ所	73回	79件	35件				
福岡県	2ヵ所	32回	81件						2ヵ所	32回	81件	
佐賀県	6ヵ所	71回	77件	36件	1ヵ所	12回	32件	23件	5ヵ所	59回	45件	13件
長崎県	3ヵ所	34回	56件	26件	1ヵ所	10回	22件	10件	2ヵ所	24回	34件	16件
熊本県												
大分県	6ヵ所	140回	178件						6ヵ所	140回	178件	
宮崎県	1ヵ所	1回	3件	3件					1ヵ所	1回	3件	3件
鹿児島県	13ヵ所	191回	235件		2ヵ所	36回	99件		11ヵ所	155回	136件	
沖縄県												

1．求職者･求人事業所に対する相談支援等

（1）求職者に対する相談支援等　①個別(出張)相談

都道府県名	市区町村社協				養成校、大学、高校等				職場説明会、合同面接会等			
	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数
合計	23ヵ所	304件	295件	23件	206ヵ所	386件	702件	207件	152ヵ所	190件	709件	57件
平均	3ヵ所	34回	42件	12件	16ヵ所	30回	78件	52件	7ヵ所	8回	39件	11件
記入C数	9		7	2	13		9	4	23		18	5
北海道									4ヵ所	5回	31件	
青森県												
岩手県												
宮城県												
秋田県					2ヵ所	3回	11件	7件				
山形県									12ヵ所	12回	31件	
福島県	5ヵ所	48回	89件						5ヵ所	10回	59件	
茨城県									10ヵ所	11回	139件	7件
栃木県									4ヵ所	4回	28件	
群馬県									4ヵ所	4回		
埼玉県												
千葉県					4ヵ所	4回	36件					
東京都	1ヵ所	9回	7件						11ヵ所	25回	132件	
神奈川県												
新潟県									3ヵ所	3回	13件	13件
富山県									4ヵ所	4回		
石川県					5ヵ所	11回	76件	61件	5ヵ所	7回	13件	
福井県	2ヵ所	2回	5件						1ヵ所	1回	6件	
山梨県												
長野県												
岐阜県					5ヵ所	6回			8ヵ所	8回		
静岡県												
愛知県					13ヵ所	13回						
三重県												
滋賀県												
京都府									17ヵ所	24回		
大阪府									27ヵ所	27回	114件	
兵庫県	5ヵ所	233回	168件		147ヵ所	265回	265件		3ヵ所	3回	17件	
奈良県					5ヵ所	32回	153件	122件	2ヵ所	4回	12件	
和歌山県					1ヵ所	7回	66件		14ヵ所	15回	37件	
鳥取県												
島根県					11ヵ所	19回	52件					
岡山県												
広島県	3ヵ所	4回			3ヵ所	4回						
山口県					1ヵ所	1回			6ヵ所	7回	7件	3件
徳島県												
香川県	1ヵ所	1回	1件	1件					4ヵ所	4回	23件	24件
愛媛県	1ヵ所	1回							1ヵ所	1回		
高知県									4ヵ所	8回	26件	10件
福岡県												
佐賀県					3ヵ所	3回	9件		2ヵ所	2回	9件	
長崎県	1ヵ所	2回	22件	22件								
熊本県												
大分県												
宮崎県												
鹿児島県	4ヵ所	4回	3件		6ヵ所	18回	34件	17件	1ヵ所	1回	12件	
沖縄県												

１．求職者･求人事業所に対する相談支援等

（1）求職者に対する相談支援等　①個別(出張)相談

都道府県名	その他				窓口	
	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	相談受付数	求職登録数
合計	253ヵ所	427件	1,068件	172件	10,406件	1,584件
平均	12ヵ所	20回	63件	16件	2,081件	528件
記入C数	21		17	11	5	3
北海道					183件	
青森県	2ヵ所	2回		25件		
岩手県	14ヵ所	84回				
宮城県						
秋田県	145ヵ所	145回	145件	51件		
山形県	2ヵ所	24回	27件	3件		
福島県						
茨城県	14ヵ所	14回	65件	30件	5,785件	87件
栃木県	1ヵ所	4回	6件			
群馬県						
埼玉県						
千葉県						
東京都						
神奈川県						
新潟県					207件	
富山県						
石川県	2ヵ所	2回	6件			
福井県						
山梨県						
長野県						
岐阜県	7ヵ所	7回				
静岡県	25ヵ所	25回	520件			
愛知県						
三重県			22件			
滋賀県	2ヵ所	4回	4件	3件	2,511件	808件
京都府						
大阪府						
兵庫県	3ヵ所	14回	34件			
奈良県						
和歌山県	2ヵ所	3回	3件		1,720件	689件
鳥取県						
島根県	7ヵ所	7回	72件			
岡山県	10ヵ所	10回	48件	8件		
広島県						
山口県						
徳島県						
香川県	2ヵ所	15回	31件	7件		
愛媛県	1ヵ所	1回				
高知県	4ヵ所	7回	10件	3件		
福岡県						
佐賀県						
長崎県	1ヵ所	1回	2件	2件		
熊本県	4ヵ所	42回	60件	32件		
大分県						
宮崎県	4ヵ所	4回	13件	8件		
鹿児島県						
沖縄県	1ヵ所	12回				

１．求職者･求人事業所に対する相談支援等

（1）求職者に対する相談支援等　②セミナー・講演会等出張先

都道府県名	ハローワーク				（うち）拠点ハローワーク				(うち)拠点以外のハローワーク			
	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数
合計	128ヵ所	864件	3,460件	146件	38ヵ所	262件	1,600件	60件	90ヵ所	602件	1,860件	86件
平均	5ヵ所	33回	216件	15件	2ヵ所	11回	114件	10件	4ヵ所	29回	143件	11件
記入C数	26		16	10	24		14	6	21		13	8
北海道	12ヵ所	70回	395件		3ヵ所	31回	235件		9ヵ所	39回	160件	
青森県	1ヵ所	12回	18件	5件	1ヵ所	12回	18件	5件				
岩手県												
宮城県	2ヵ所	2回	7件	2件	1ヵ所	1回			1ヵ所	1回	7件	2件
秋田県	10ヵ所	113回	29件	25件	1ヵ所	12回			9ヵ所	101回	29件	25件
山形県												
福島県	9ヵ所	108回	787件		3ヵ所	36回	302件		6ヵ所	72回	485件	
茨城県	5ヵ所	6回	101件	6件	2ヵ所	2回	42件	5件	3ヵ所	4回	59件	1件
栃木県												
群馬県												
埼玉県	7ヵ所	35回			2ヵ所	19回			5ヵ所	16回		
千葉県												
東京都	2ヵ所	3回			2ヵ所	3回						
神奈川県	6ヵ所	7回			2ヵ所	3回			4ヵ所	4回		
新潟県	1ヵ所	12回		16件					1ヵ所	12回		16件
富山県	5ヵ所	56回			1ヵ所	12回			4ヵ所	44回		
石川県	9ヵ所	114回	570件		1ヵ所	15回	163件		8ヵ所	99回	407件	
福井県	2ヵ所	17回	188件	11件	1ヵ所	11回	79件	7件	1ヵ所	6回	109件	4件
山梨県	1ヵ所	11回	64件		1ヵ所	11回	64件					
長野県	12ヵ所	115回							12ヵ所	115回		
岐阜県												
静岡県												
愛知県	2ヵ所	2回			1ヵ所	1回			1ヵ所	1回		
三重県												
滋賀県	5ヵ所	39回	644件	43件	1ヵ所	11回	221件	23件	4ヵ所	28回	423件	20件
京都府												
大阪府												
兵庫県	7ヵ所	12回	303件		6ヵ所	11回	298件		1ヵ所	1回	5件	
奈良県	2ヵ所	2回	41件		1ヵ所	1回	16件		1ヵ所	1回	25件	
和歌山県	4ヵ所	20回			1ヵ所	10回			3ヵ所	10回		
鳥取県												
島根県												
岡山県												
広島県												
山口県												
徳島県	4ヵ所	4回			1ヵ所	1回			3ヵ所	3回		
香川県	1ヵ所	12回	129件		1ヵ所	12回	129件					
愛媛県												
高知県	4ヵ所	42回	104件	29件	1ヵ所	12回	9件	14件	3ヵ所	30回	95件	15件
福岡県												
佐賀県												
長崎県												
熊本県	10ヵ所	15回	31件	3件	1ヵ所	2回	8件		9ヵ所	13回	23件	3件
大分県												
宮崎県												
鹿児島県	3ヵ所	12回	49件	6件	1ヵ所	10回	16件	6件	2ヵ所	2回	33件	
沖縄県	2ヵ所	23回			2ヵ所	23回						

１．求職者･求人事業所に対する相談支援等

（1）求職者に対する相談支援等　②セミナー・講演会等出張先

都道府県名	市区町村社協				養成校、大学、高校等				職場説明会、合同面接会等			
	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数
合計	8ヵ所	8件	32件		181ヵ所	262件	1,848件	504件	27ヵ所	50件	152件	3件
平均	3ヵ所	3回	32件		5ヵ所	8回	116件	46件	3ヵ所	6回	76件	3件
記入C数	3		1	-	33		16	11	8		2	1
北海道					2ヵ所	8回	90件					
青森県												
岩手県					1ヵ所	2回			4ヵ所	4回		
宮城県												
秋田県												
山形県					1ヵ所	1回		28件				
福島県					10ヵ所	10回	393件					
茨城県												
栃木県					7ヵ所	11回	140件					
群馬県												
埼玉県												
千葉県					5ヵ所	11回		84件				
東京都					8ヵ所	8回						
神奈川県					8ヵ所	11回						
新潟県												
富山県					4ヵ所	9回		29件				
石川県												
福井県					6ヵ所	6回	70件					
山梨県					1ヵ所	1回	30件	2件				
長野県	1ヵ所	1回			2ヵ所	3回			8ヵ所	21回		
岐阜県												
静岡県					8ヵ所	16回						
愛知県	4ヵ所	4回			5ヵ所	5回	5件					
三重県					3ヵ所	7回		16件				
滋賀県					7ヵ所	11回	180件		5ヵ所	5回	140件	
京都府					6ヵ所	10回			1ヵ所	4回		
大阪府					7ヵ所	11回						
兵庫県					4ヵ所	5回	89件					
奈良県												
和歌山県					21ヵ所	24回						
鳥取県					2ヵ所	2回	3件	2件	4ヵ所	8回	12件	3件
島根県	3ヵ所	3回	32件		23ヵ所	23回	350件					
岡山県												
広島県					3ヵ所	4回						
山口県					2ヵ所	2回	3件	3件				
徳島県					1ヵ所	3回			3ヵ所	6回		
香川県					5ヵ所	5回		88件				
愛媛県												
高知県					4ヵ所	13回	248件	49件				
福岡県												
佐賀県					1ヵ所	1回	5件					
長崎県					5ヵ所	14回	177件	147件				
熊本県					2ヵ所	3回						
大分県												
宮崎県					2ヵ所	3回	56件	56件	1ヵ所	1回		
鹿児島県					1ヵ所	1回	9件					
沖縄県					14ヵ所	18回			1ヵ所	1回		

１．求職者･求人事業所に対する相談支援等

（1）求職者に対する相談支援等　②セミナー・講演会等出張先

都道府県名	その他			
	ヵ所数	延べ回数	相談受付数	求職登録数
合計	355ヵ所	384件	212件	97件
平均	32ヵ所	35回	35件	24件
記入C数	11		6	4
北海道				
青森県				
岩手県				
宮城県				
秋田県	317ヵ所	317回		
山形県				
福島県				
茨城県				
栃木県	5ヵ所	6回	68件	
群馬県				
埼玉県	1ヵ所	12回		
千葉県	3ヵ所	4回		42件
東京都				
神奈川県	14ヵ所	14回		
新潟県				
富山県				
石川県				
福井県				
山梨県	1ヵ所	4回	38件	38件
長野県				
岐阜県				
静岡県				
愛知県				
三重県				
滋賀県				
京都府				
大阪府				
兵庫県	1ヵ所	1回	20件	
奈良県				
和歌山県				
鳥取県				
島根県	6ヵ所	6回	69件	
岡山県				
広島県				
山口県	1ヵ所	1回	1件	1件
徳島県				
香川県				
愛媛県				
高知県				
福岡県				
佐賀県				
長崎県	3ヵ所	3回		
熊本県				
大分県				
宮崎県	3ヵ所	16回	16件	16件
鹿児島県				
沖縄県				

１．求職者・求人事業所に対する相談支援等

（2）求人事業所に対する相談支援等　①キャリア支援専門員による相談支援

都道府県名	施設・事業所			(うち)社会福祉法人			施設・事業所以外			計		
	ヵ所数	延べ回数	開拓求人数	ヵ所数	延べ回数	開拓求人数	ヵ所数	延べ回数	開拓求人数	ヵ所数	延べ回数	開拓求人数
合計	3,426ヵ所	6,333件	964件	937ヵ所	1,824件	35件	378ヵ所	460件		3,804ヵ所	6,793件	964件
平均	114ヵ所	186回	88件	39ヵ所	73回	7件	54ヵ所	58回		127ヵ所	200回	88件
記入C数	30	33	11	24	25	5	7		-	30	34	11
北海道	92ヵ所	92回		37ヵ所	37回					92ヵ所	92回	
青森県	352ヵ所	352回	116件							352ヵ所	352回	116件
岩手県		387回									387回	
宮城県	96ヵ所	96回		64ヵ所	64回		21ヵ所	21回		117ヵ所	117回	
秋田県	669ヵ所	669回	182件							669ヵ所	669回	182件
山形県	14ヵ所	14回								14ヵ所	14回	
福島県	20ヵ所	20回		13ヵ所	13回					20ヵ所	20回	
茨城県	63ヵ所	63回		27ヵ所	27回					63ヵ所	63回	
栃木県	132ヵ所	132回		80ヵ所	80回					132ヵ所	132回	
群馬県		1,022回	41件								1,022回	41件
埼玉県	586ヵ所	642回		241ヵ所	273回		16ヵ所	16回		602ヵ所	658回	
千葉県	11ヵ所	11回		10ヵ所	10回					11ヵ所	11回	
東京都												
神奈川県	195ヵ所	195回		175ヵ所	180回		28ヵ所	31回		223ヵ所	226回	
新潟県	3ヵ所	3回		2ヵ所	2回					3ヵ所	3回	
富山県	8ヵ所	8回	2件	1ヵ所	1回		9ヵ所	9回		17ヵ所	17回	2件
石川県	10ヵ所	10回		4ヵ所	4回					10ヵ所	10回	
福井県	124ヵ所	954回		64ヵ所	625回					124ヵ所	954回	
山梨県	22ヵ所	22回		19ヵ所	19回					22ヵ所	22回	
長野県												
岐阜県	10ヵ所	10回		4ヵ所	4回					10ヵ所	10回	
静岡県	223ヵ所	223回	54件							223ヵ所	223回	54件
愛知県	58ヵ所	58回		30ヵ所	30回					58ヵ所	58回	
三重県		143回	500件					40回			183回	500件
滋賀県												
京都府		144回			99回						144回	
大阪府												
兵庫県	11ヵ所	11回		10ヵ所	10回					11ヵ所	11回	
奈良県	59ヵ所	293回		47ヵ所	235回					59ヵ所	293回	
和歌山県												
鳥取県												
島根県	25ヵ所	25回		14ヵ所	14回					25ヵ所	25回	
岡山県												
広島県												
山口県												
徳島県												
香川県	28ヵ所	28回	11件	11ヵ所	11回	5件				28ヵ所	28回	11件
愛媛県	17ヵ所	17回	12件	17ヵ所	17回	12件	2ヵ所	2回		19ヵ所	19回	12件
高知県	11ヵ所	11回		4ヵ所	4回					11ヵ所	11回	
福岡県	81ヵ所	91回								81ヵ所	91回	
佐賀県	10ヵ所	10回	10件	4ヵ所	4回	4件				10ヵ所	10回	10件
長崎県	23ヵ所	25回	15件	13ヵ所	15回	5件	20ヵ所	39回		43ヵ所	64回	15件
熊本県	70ヵ所	70回		46ヵ所	46回					70ヵ所	70回	
大分県												
宮崎県												
鹿児島県	403ヵ所	482回	21件			9件	282ヵ所	302回		685ヵ所	784回	21件
沖縄県												

１．求職者・求人事業所に対する相談支援等

（2）求人事業所に対する相談支援等　①キャリア支援専門員による相談支援

都道府県名	施設・事業所			(うち)社会福祉法人			施設・事業所以外			計		
	ヵ所数	延べ回数	開拓求人数	ヵ所数	延べ回数	開拓求人数	ヵ所数	延べ回数	開拓求人数	ヵ所数	延べ回数	開拓求人数
合計	1,460ヵ所	6,536件	41件	208ヵ所	429件	11件	16ヵ所	20件		1,476ヵ所	6,556件	41件
平均	97ヵ所	344回	14件	21ヵ所	39回	6件	8ヵ所	10回		98ヵ所	345回	14件
記入C数	15	19	3	10	11	2	2		-	15	19	3
北海道	5ヵ所	5回		5ヵ所	5回					5ヵ所	5回	
青森県												
岩手県		37回									37回	
宮城県												
秋田県	984ヵ所	984回	24件							984ヵ所	984回	24件
山形県	57ヵ所	57回								57ヵ所	57回	
福島県	36ヵ所	36回		17ヵ所	17回					36ヵ所	36回	
茨城県												
栃木県		4,026回									4,026回	
群馬県												
埼玉県												
千葉県	24ヵ所	24回								24ヵ所	24回	
東京都		572回									572回	
神奈川県												
新潟県	8ヵ所	8回		7ヵ所	7回					8ヵ所	8回	
富山県	63ヵ所	63回								63ヵ所	63回	
石川県	18ヵ所	18回		12ヵ所	12回					18ヵ所	18回	
福井県												
山梨県												
長野県												
岐阜県												
静岡県												
愛知県												
三重県												
滋賀県												
京都府		398回			196回						398回	
大阪府												
兵庫県	50ヵ所	54回		35ヵ所	38回					50ヵ所	54回	
奈良県	16ヵ所	24回		15ヵ所	22回					16ヵ所	24回	
和歌山県												
鳥取県												
島根県	89ヵ所	89回	8件	57ヵ所	57回	2件				89ヵ所	89回	8件
岡山県												
広島県												
山口県												
徳島県	9ヵ所	9回								9ヵ所	9回	
香川県												
愛媛県	17ヵ所	21回	9件	11ヵ所	15回	9件	3ヵ所	3回		20ヵ所	24回	9件
高知県												
福岡県												
佐賀県	64ヵ所	91回		33ヵ所	44回					64ヵ所	91回	
長崎県												
熊本県												
大分県												
宮崎県	20ヵ所	20回		16ヵ所	16回		13ヵ所	17回		33ヵ所	37回	
鹿児島県												
沖縄県												

１．求職者･求人事業所に対する相談支援等

（2）求人事業所に対する相談支援等　①キャリア支援専門員による相談支援

都道府県名	経営計画策定支援		採用計画策定支援		人事制度構築支援		職員研修支援		各種規程類作成支援		その他		計	
	ヵ所数	延べ回数	ヵ所数	延べ回数	ヵ所数	延べ回数	ヵ所数	延べ回数	ヵ所数	延べ回数	ヵ所数	延べ回数	ヵ所数	延べ回数
合計	3ヵ所	3件	1ヵ所	1件	4ヵ所	7件	1ヵ所	1件	4ヵ所	5件	61ヵ所	73件	74ヵ所	90件
平均	2ヵ所	2回	1ヵ所	1回	4ヵ所	7回	1ヵ所	1回	2ヵ所	3回	10ヵ所	12回	11ヵ所	13回
記入C数	2		1		1		1		2		6		7	
北海道														
青森県														
岩手県														
宮城県	1ヵ所	1回	1ヵ所	1回					1ヵ所	1回	1ヵ所	1回	4ヵ所	4回
秋田県											3ヵ所	3回	3ヵ所	3回
山形県														
福島県														
茨城県														
栃木県														
群馬県														
埼玉県														
千葉県														
東京都														
神奈川県														
新潟県														
富山県														
石川県											19ヵ所	19回	19ヵ所	19回
福井県									3ヵ所	4回			3ヵ所	4回
山梨県														
長野県					4ヵ所	7回					36ヵ所	45回	40ヵ所	52回
岐阜県														
静岡県														
愛知県														
三重県														
滋賀県														
京都府														
大阪府														
兵庫県														
奈良県														
和歌山県														
鳥取県														
島根県														
岡山県														
広島県														
山口県														
徳島県														
香川県														
愛媛県														
高知県														
福岡県														
佐賀県	2ヵ所	2回									1ヵ所	2回	3ヵ所	4回
長崎県														
熊本県							1ヵ所	1回			1ヵ所	3回	2ヵ所	4回
大分県														
宮崎県														
鹿児島県														
沖縄県														

2．説明会・講習会等の実施

（１）職場説明会・合同面接会の開催　①職場説明会・合同面接会の開催

都道府県名	説明会	面接会	名称	開催時期（月）	回数（回）	延べ日数（日）	参加法人・事業所数	参加者数（人）	面接数（人）	採用数（人）	労働局ハローワークとの共催			保育所のみを対象	開催形式
											労働局	拠点ハローワーク	拠点以外		
5年度実績			事業総数　123　（取組C数　47）		403回	560日	9,822	25,419人	16,944人	965人	49	56	39	14	対面:102 ｵﾝﾗｲﾝ:16 併用:5
			うち面接　79　（実施C数　28）		228回	385日	5,961	17,215人	16,944人	965人	35	36	28	9	
北海道	●		福祉職場説明会	7,9,3月	3回	3日	180	601人			◆	◆			対面
青森県	●		福祉の仕事相談フェスタ	7月	1回	1日	28	36人				◆			対面
	●		福祉の仕事相談フェスタ	2月	1回	1日	26	58人				◆			対面
岩手県		●	介護・保育・福祉の就職相談会	7月	1回	1日	43	86人			◆				対面
		●	小規模介護事業所合同面接会	7,9,10,2月	7回	7日	38	69人			◆				対面
宮城県	●		福祉のしごと説明会	6,9月	2回	2日	120	202人							対面
	●		福祉のしごとフェア	11月	1回	2日	105	194人			◆	◆			対面
	●		福祉のしごと説明会　児童養護施設編	1月	1回	1日	5	9人					◆		対面
	●		福祉の仕事ガイダンス	2月	1回	2日	33	12人							併用
秋田県		●	ふくしのしごと総合フェアin秋田	9月	1回	1日	30	31人	84人	5人	◆				対面
		●	ふくしのしごと総合フェアin秋田	3月	1回	1日	30	33人	56人		◆				対面
山形県		●	福祉のしごと就職フェアin酒田	11月	1回	1日	16	19人	41人	3人	◆		◆		対面
		●	福祉のしごと就職フェア（山形市）	11月	1回	1日	70	236人	541人	25人	◆	◆	◆		対面
		●	福祉のしごと就職フェア米沢	11月	1回	1日	23	51人	92人	4人	◆		◆		対面
		●	介護就職デイ（新庄市）	11月	1回	1日	6	18人	33人	7人	◆		◆		対面
福島県		●	福祉の職場ＷＥＢ説明会	6,7,8,1,2,3月	2回	147日	189	6,753人		16人	◆	◆	◆		オンラインのみ
		●	福祉の職場合同就職説明会	6,7,8月	2回	10日	189	330人		14人	◆	◆	◆		対面
茨城県	●		福祉のお仕事就職相談会	7,10,11,2,3月	6回	6日	205	178人			◆				対面
栃木県		●	福祉のお仕事就職フェア	7月	1回	1日	61	120人	393人	42人	◆	◆			対面
		●	保育のお仕事就職フェア	7,9,10,12,2月	5回	5日	126	142人	380人	38人	◆	◆		◆	対面
		●	福祉のお仕事エリア別就職フェア	9,10,11,12,1,3月	7回	7日	132	165人	420人	20人					併用
群馬県		●	渋川地区福祉の仕事フェア	10月	1回	1日	13	29人		2人	◆		◆		対面
		●	介護の日福祉の仕事フェア	11月	1回	1日	12	30人		2人	◆	◆			対面
		●	伊勢崎地区福祉の仕事フェア	1月	1回	1日	13	26人		2人	◆		◆		対面
埼玉県	●		地域就職相談会	7,8,9,10,11,12,1,2,3月	12回	12日	358	618人							対面
	●		保育士就職フェア	9,10月	3回	3日	90	137人						◆	対面
	●		保育・介護ワークフェス	9月	1回	1日	57	170人			◆	◆	◆		対面
千葉県	●		福祉のしごと就職フェア	4,5,6,10,12月	6回	6日	181	515人			◆	◆	◆		対面
	●		保育のしごと就職フェスタ	9,11月	2回	2日	78	103人			◆	◆	◆		対面
東京都	●	●	地域密着面接相談会	8,9,10,11,12,1,2月	25回	25日	338	1,050人		120人		◆	◆		対面
	●	●	保育士就職支援研修・就職相談会	9,10,11,12,1月	6回	6日	241	108人		17人				◆	併用
	●	●	就職フォーラム	11月	1回	1日	158	452人							対面
神奈川県	●	●	福祉のしごとフェア	6,9,10,2月	4回	4日	197	492人	1,051人	36人					対面
	●	●	福祉のしごと地域就職相談会	8,11,12,1月	4回	4日	85	213人	329人	8人					対面
	●	●	児童福祉施設就職相談会	9月	1回	1日	14	49人	90人	6人					対面
	●	●	保・保センターフェア	7,9,11月	6回	6日	138	172人	339人	16人					対面
新潟県	●	●	福祉のしごと就職フェア	5,6,9,2,3月	6回	6日	151	347人	906人	67人					対面
富山県	●		第1回福祉職場説明会（福祉・介護）	6月	1回	1日	86	123人							対面
	●		第2回福祉職場説明会（児童・保育）	6月	1回	1日	52	96人							対面
	●		合同就職説明会	11月	3回	3日	14	60人					◆		対面
	●		保育の就活準備ﾌｪｱ	2月	1回	1日	18								併用

2．説明会・講習会等の実施

（１）職場説明会・合同面接会の開催　①職場説明会・合同面接会の開催

都道府県名	説明会	面接会	名称	開催時期（月）	回数（回）	延べ日数（日）	参加法人・事業所数	参加者数（人）	面接数（人）	採用数（人）	労働局ハローワークとの共催			保育所のみを対象	開催形式
											労働局	拠点ハローワーク	拠点以外		
5年度実績			事業総数　123　（取組C数　47）		403回	560日	9,822	25,419人	16,944人	965人	49	56	39	14	対面:102 ｵﾝﾗｲﾝ:16 併用:5
			うち面接　79　（実施C数　28）		228回	385日	5,961	17,215人	16,944人	965人	35	36	28	9	
石川県		●	福祉の仕事就職フェア	6,3月	2回	2日	126	93人	213人	9人		◆			併用
		●	福祉のお仕事グッドマッチング面談会	7,8,9,10,11,12月	10回	10日	92	134人	265人	18人		◆	◆		対面
福井県	●	●	ふくい福祉・保育就職フェア	7月	1回	1日	139	195人		14人		◆			対面
	●	●	ふくい福祉・保育就職フェア	11月	1回	1日	59	36人		4人		◆			対面
山梨県	●		福祉の就職総合フェアinやまなし	8月	1回	1日	45	34人							対面
	●		福祉の就職相談会inやまなし	3月	1回	1日	23	26人			◆	◆			対面
長野県	●	●	福祉の職場説明会	7,8,10,11,1,2,3月	12回	12日	396	560人			◆	◆	◆		対面
	●	●	福祉の職場の看護職就職相談会	12月	3回	3日	30	44人			◆	◆	◆		対面
	●	●	「ながの・福祉の仕事」オンラインフェア	6月	1回	1日	50	26人			◆	◆	◆		オンラインのみ
	●	●	保育士さんいらっしゃい	11月	3回	3日	31	50人			◆	◆	◆	◆	対面
岐阜県		●	福祉のお仕事フェア飛騨地域	5月	1回	1日	3	10人	20人						併用
		●	福祉のお仕事フェア中濃地域	6月	1回	1日	15	16人	62人						併用
		●	福祉のお仕事フェア岐阜地域	7,10月	2回	2日	35	112人	329人						併用
		●	福祉のお仕事フェア西濃地域	9月	1回	1日	21	40人	116人						併用
		●	福祉のお仕事フェア東濃地域	2月	1回	1日	15	11人	39人						併用
静岡県	●		福祉の就職相談会	7,2,3月	8回	8日	261	516人			◆	◆	◆		対面
	●		ミニ就職相談会	5,7,9,3月	19回	19日	128	336人			◆	◆	◆		対面
	●		保育のお仕事フェア	7,11,1,2月	7回	7日		518人				◆	◆	◆	併用
	●		保育出張相談会	5,6,7,9,10,11,12,2月	13回	13日		117人			◆	◆	◆	◆	対面
愛知県		●	福祉・介護の就職総合フェア（夏季・冬季）	6,12月	2回	2日	256	381人		29人					対面
		●	保育所就職支援フェアあいち（安城）	8月	1回	1日	4	16人						◆	対面
		●	保育所就職支援フェアあいち（名古屋）	8月	1回	1日	29	40人						◆	対面
		●	保育所就職支援フェアあいち（蒲郡）	10月	1回	1日	11	14人						◆	対面
		●	保育所就職支援フェアあいち（刈谷）	2月	1回	1日	13	15人						◆	対面
三重県		●	第１回福祉の就職フェアinみえ	6月	1回	1日	71	148人	517人	8人					対面
		●	第2回福祉の就職フェアinみえ	11月	1回	3日	87	99人	311人	11人					対面
滋賀県	●		カイゴとフクシ就職フェアinしが	6,7,2月	8回	4日	131	257人					◆		対面
	●		かいご・ふくし就職説明会	5,6,7,8,9,10,11,12,1,2,3月	32回	32日	59	181人				◆	◆		対面
	●		かいご・ふくし職場説明会	9,10,11月	5回	5日	30	76人							対面
京都府		●	福祉のお仕事相談会	4,5,6,9,11,12,2,3月	8回	8日	143	253人	509人	27人					対面
		●	FUSHI就職フェアKYOTO	7,10,3月	3回	3日	244	427人	1,636人	83人					対面
大阪府	●	●	福祉の就職総合フェア（春フェア）	3月	1回	1日	178	484人	2,200人	不明					対面
	●	●	介護のしごと就職相談会＆面接会	7,9,12,2月	4回	4日	36	180人	253人	19人	◆	◆			対面
兵庫県	●		福祉の就職総合フェア	7,3月	2回	2日	286	472人							対面
	●		福祉の就職説明会	9,10月	3回	3日	93	193人							対面
奈良県	●		福祉＆保育のおしごとフェア	3月	1回	1日	77	160人			◆	◆			対面
	●		地域別就職フェア	7,10月	2回	4日	64	151人				◆			対面
	●		子育ての仕事就職フェア	6,8月	2回	2日	36	105人			◆	◆		◆	対面
和歌山県	●		福祉・介護・保育の就職フェア	7,8,11,2,3月	6回	6日	172	229人							併用
	●		介護助手就職相談会	7,2,3月	3回	3日	15	25人							対面

2．説明会・講習会等の実施

（1）職場説明会・合同面接会の開催　①職場説明会・合同面接会の開催

都道府県名	説明会	面接会	名称	開催時期（月）	回数（回）	延べ日数（日）	参加法人・事業所数	参加者数（人）	面接数（人）	採用数（人）	労働局ハローワークとの共催			保育所のみを対象	開催形式
											労働局	拠点ハローワーク	拠点以外		
5年度実績			事業総数　123　（取組C数　47）		403回	560日	9,822	25,419人	16,944人	965人	49	56	39	14	対面:102 ｵﾝﾗｲﾝ:16 併用:5
			うち面接　79　（実施C数　28）		228回	385日	5,961	17,215人	16,944人	965人	35	36	28	9	
鳥取県	●	●	福祉の就職フェアとっとり2023夏	5月	2回	2日	35	82人	216人	8人					対面
	●	●	福祉の就職フェア＆ガイダンスとっとり2024春	3月	2回	2日	35	48人	151人						対面
島根県		●	しまねの福祉・保育職場　合同相談会	8月	4回	4日	69	55人			◆				対面
		●	しまねの福祉・保育職場　合同相談会	11月	1回	1日	26	26人			◆				対面
		●	福祉職場　相談会	4,5,6,7,9,10,11,12,1,2,3月	30回	30日	155	111人			◆				対面
岡山県		●	第1回福祉の就職フェア	5月	1回	1日	60	102人	308人	11人	◆	◆	◆		対面
		●	第2回福祉の就職フェア	8月	1回	1日	60	109人	306人	10人	◆	◆	◆		対面
		●	第3回福祉の就職フェア	11月	1回	1日	60	116人	204人	21人	◆	◆	◆		対面
		●	第4回福祉の就職フェア	2月	1回	1日	60	103人	222人	5人	◆	◆	◆		対面
		●	福祉の仕事ミニ就職相談会岡山	8月	1回	1日	6	19人	32人		◆	◆	◆		対面
		●	福祉の仕事ミニ就職相談会瀬戸内	9月	1回	1日	7	20人	40人	3人	◆	◆	◆		対面
		●	福祉の仕事ミニ就職相談会津山	9月	1回	1日	6	8人	19人		◆	◆	◆		対面
		●	福祉の仕事ミニ就職相談会倉敷	10月	1回	1日	7	35人	63人	5人	◆	◆	◆		対面
広島県	●		春の福祉就職総合フェア	3月	1回	1日	100	216人							対面
山口県	●		福祉のしごと・保育のしごと就職フェア	7月	1回	1日	77	107人				◆			対面
徳島県	●		保育フェア	6月	1回	1日	83	253人						◆	対面
	●		福祉就職転職ガイダンス	8月	1回	1日	50	33人							併用
	●		福祉の就活WEB版	4,5,6,7,8,9,10,11,12,1,2,3月			67								オンラインのみ
香川県	●	●	福祉のしごとサポートフェア	7,3月	2回	2日	62	80人	222人	10人		◆	◆		対面
	●	●	福祉の職場説明会	8月	1回	1日	46	69人	200人	67人		◆			対面
愛媛県	●		福祉就職セミナー2023	6月	1回	1日	50	240人				◆			併用
高知県	●		ふくし就職フェア	7,3月	2回	2日	134	155人				◆			併用
	●		中山間地域就職相談会	7,8月	4回	4日	20	26人							対面
福岡県		●	福祉のしごと就職フェア	8月	1回	1日	140	229人	872人	20人	◆	◆	◆		対面
	●		福祉の就活フェスタ	5,3月	2回	2日	80	440人							対面
		●	地区面談会	9,10月	4回	4日	86	63人			◆	◆	◆		対面
佐賀県		●	福祉のお仕事合同就職面談会	7,2月	2回	2日	100	194人	358人	32人		◆			対面
		●	保育のお仕事フェア	11,12月	2回	2日	53	82人	188人	1人				◆	対面
		●	鳥栖三養基地区介護の仕事就職相談会	11月	1回	1日	4	29人	12人						対面
長崎県		●	就職フェア	6,2月	3回	5日	112	179人	709人	22人					併用
		●	ミニ面談会	10,12,3月	3回	3日	8	458人	13人	1人					対面
熊本県		●	福祉の就職総合フェア2023	10月	1回	1日	67	78人	231人	14人	◆	◆			対面
		●	保育のおしごとフェア2023	7月	1回	1日	56	150人	474人	13人	◆	◆		◆	対面
大分県	●	●	2023夏福祉のしごと就職フェア	8月	1回	1日	40	68人	118人	10人		◆			対面
	●	●	2024春福祉のしごと就職フェア	2月	1回	1日	39	59人	146人	1人		◆			対面
		●	地域別福祉のしごと就職フェア	9,10月	4回	4日	46	77人	170人	11人			◆		対面
宮崎県	●		福祉のしごと就職フェア	11月	1回	1日	86	96人			◆	◆			対面
鹿児島県		●	福祉・保健医療のしごと　就職転職フェア	10月	1回	1日	57	60人	168人	11人		◆			併用
		●	福祉・介護のしごと　就職転職相談会	9月	1回	1日	22	30人	78人	7人			◆		対面
		●	福祉・介護のしごと　就職転職相談会	11月	1回	1日	21	59人	165人	9人		◆			対面
		●	福祉・介護のしごと　就職転職相談会	11月	1回	1日	19	12人	34人	1人			◆		併用
沖縄県	●		福祉のしごと就職フェア2023	9,11月	2回	2日	58	130人			◆	◆			対面

3. 職場体験事業

都道府県名	受入事業所数	高齢	障害	児童	その他	参考）受入可能事業所数	募集人数	参加人数	福祉・介護分野へ就業した人数	参考）延体験日数
合計	2,340	1,626	419	244	51	8,565	2,597人	3,419人	275人	5,025日
平均	60	44	14	11	4	317	236人	92人	9人	148日
取り組みC数	39	37	29	23	14	27	11	37	30	34
北海道	70	41	15	13	1	1,308	100人	81人		202日
青森県	66	56	5	5				140人	20人	177日
岩手県	40	34	6						24人	
宮城県										
秋田県	60	60				234	180人	55人	7人	72日
山形県	25	20	5			97		25人	4人	49日
福島県	18	13	2	1	2	102		460人		
茨城県	40	40				40		4人	1人	6日
栃木県	37	23	14			308		44人	8人	46日
群馬県	10	4	1	5		88		10人	7人	
埼玉県										
千葉県	17	9	7	1		79	50人	17人	7人	17日
東京都	28				28			131人		
神奈川県	10	6	4				70人	49人	2人	11日
新潟県	43	43				161		98人		128日
富山県	8	7		1				5人	3人	9日
石川県	22	18	3	1		150	31人	22人	3人	36日
福井県										
山梨県	19	15		3	1	149		19人	2人	33日
長野県	154	81	11	61	1	740		336人		728日
岐阜県	16	11	5			112	560人	11人	2人	23日
静岡県	191	141	17	32	1	1,400	1,000人	419人	14人	869日
愛知県	39	22	4	13		217	65人	76人	4人	195日
三重県	43	32	5	3	3	172		125人	30人	114日
滋賀県	101	79	15	5	2	101		71人	6人	107日
京都府	89	69	14	3	3	429		89人	7人	89日
大阪府	542	395	142		5	481		200人	19人	447日
兵庫県	78	39	17	21	1	829	221人	95人	14人	317日
奈良県	124	82	21	21		321		105人	29人	184日
和歌山県	59	46	5	8		247		95人	10人	150日
鳥取県										
島根県	14	7		6	1			14人	5人	17日
岡山県	38	22	16			143	70人	69人		93日
広島県										
山口県	43	17	11	14	1			301人	1人	447日
徳島県	8	5		3				10人		12日
香川県	80	41	39			79				
愛媛県	34	16	1	17				34人	2人	62日
高知県	13	12	1			182		13人	3人	30日
福岡県	32	32						29人	12人	47日
佐賀県	3			3				3人		3日
長崎県										
熊本県	69	50	19			187		104人	2人	191日
大分県	31	22	9			209	250人	38人	8人	72日
宮崎県	26	16	5	4	1			22人	19人	42日
鹿児島県										
沖縄県										

4. 地域住民や若年者層に対する啓発事業の実施

①地域住民や小中高生等若年者層を対象とする、福祉や介護の啓発に関する事業

※動画視聴回数（動画視聴を覗くと42,559人）

都道府県名	説明会・出前講座（職員、講師の派遣）	対象					ヵ所数	延べ回数	延べ参加者数	
		小・中学生	高校生	保護者	教員	地域住民				
	取り組みC数　42	47	61	35	36	34	863ヵ所	1,152回	14,836,172人	
青森県	福祉の仕事あれこれ出前講座	●	●				37ヵ所	45回	1,397人	
宮城県	福祉のお仕事魅力探求セミナー	●	●	●	●		19ヵ所	21回	1,488人	
	県主催介護イメージアップ事業へブース参加	●		●		●	2ヵ所	2回	179人	
秋田県	中学生の福祉の仕事セミナー	●			●		2ヵ所	2回	195人	
	高校生福祉の進路ガイダンス		●		●		2ヵ所	2回	23人	
	動画配信（視聴回数）	●	●	●	●	●		2回	729人	※
山形県	動画配信（視聴回数）							4回	125,000人	※
福島県	福祉の仕事説明会	●		●			2ヵ所	2回	72人	
	職場見学会（バスツアー等）	●	●	●	●		17ヵ所	17回	81人	
茨城県	福祉キャラバン隊	●	●				23ヵ所	34回	1,562人	
栃木県	出前講座	●	●				49ヵ所	49回	2,122人	
	入門的研修における就職ガイダンス					●	5ヵ所	6回	68人	
群馬県	女性の再就職応援セミナーへの職員の派遣					●	4ヵ所	4回		
	福祉・介護業界就職セミナーオープニングスクールへの職員の派遣					●	1ヵ所	1回		
	福祉の裾野を広げる体験事業の住民向け説明会					●	1ヵ所	1回	7人	
	福祉・保育の仕事魅力発信出前講座	●					1ヵ所	1回	114人	
	幼児教育・保育のおしごと魅力体験バスツアー、ワークショップ、セミナー	●	●				2ヵ所	2回	45人	
	職場見学会（バスツアー等）					●	3ヵ所	3回	25人	
埼玉県	出張介護授業	●	●				9ヵ所	16回	660人	
東京都	フクシを知ろう！なんでもセミナー	●	●				17ヵ所	35回	1,743人	
神奈川県	就労支援ガイダンス（大学・養成機関）					●	6ヵ所	6回	191人	
	福祉の仕事若者就職セミナー					●	1ヵ所	1回	5人	
	福祉のしごと就活応援業界研究セミナー					●	1ヵ所	1回	16人	
	出張介護授業		●				2ヵ所	2回	26人	
新潟県	親子介護体験会「親子で介護にふれてみよう」	●		●			2ヵ所	2回	41人	
	動画配信（視聴回数）	●	●	●	●	●		2回		※
富山県	福祉・介護の出前講座（中学生向け）	●					12ヵ所	12回	820人	
	福祉・介護の出前講座（高校生向け）		●				14ヵ所	14回	221人	
	職場見学会（バスツアー等）	●	●	●	●		19ヵ所	9回	106人	
	動画配信（視聴回数）	●	●	●				3回	13,615,619人	※
石川県	進路ガイダンス		●				1ヵ所	1回	61人	
福井県	オンライン施設見学会		●	●	●	●	1ヵ所	1回	20人	
山梨県	動画配信（視聴回数）	●	●	●	●	●		9回	907人	※
長野県	「福祉を学ぼう」訪問講座	●	●	●	●	●	48ヵ所	63回	4,299人	
岐阜県	福祉の仕事大学訪問説明会				●		1ヵ所	1回	73人	
	福祉の仕事高等学校訪問説明会		●		●		2ヵ所	2回	8人	
	福祉の仕事理解のための啓発事業	●			●		20ヵ所	20回	1,794人	
	職場見学会（バスツアー等）	●		●	●		3ヵ所	3回	412人	
	動画配信（視聴回数）	●		●	●			3回	523人	※
静岡県	福祉のお仕事魅力発見セミナー	●	●	●	●		95ヵ所	202回	6,747人	
	職場見学会（バスツアー等）	●	●	●	●		3ヵ所	3回	77人	
愛知県	福祉関係就職支援出張セミナー		●				1ヵ所	1回	15人	
	職場見学会（バスツアー等）		●			●	11ヵ所	10回	175人	
三重県	福祉・介護の仕事学習セミナー	●	●	●	●		15ヵ所	22回	1,277人	
滋賀県	ふく・楽CAFÉ（高校生向け）		●				5ヵ所	7回	142人	
	職場見学会（バスツアー等）					●	2ヵ所	1回	13人	

4. 地域住民や若年者層に対する啓発事業の実施

①地域住民や小中高生等若年者層を対象とする、福祉や介護の啓発に関する事業

※動画視聴回数（動画視聴を覗くと42,559人）

都道府県名	説明会・出前講座（職員、講師の派遣）	対象					ヵ所数	延べ回数	延べ参加者数	
		小・中学生	高校生	保護者	教員	地域住民				
	取り組みC数　42	47	61	35	36	34	863ヵ所	1,152回	14,836,172人	
京都府	出前講座	●	●				8ヵ所	22回	611人	
	インターンシップ		●				1ヵ所	2回	2人	
大阪府	出前講座		●		●		7ヵ所	9回	392人	
	職場見学会（バスツアー等）		●			●	2ヵ所	2回	9人	
	動画配信（視聴回数）	●	●	●	●	●		2回	885,848人	※
兵庫県	福祉のお仕事ガイダンス		●				1ヵ所	1回	16人	
	職場見学会（バスツアー等）		●	●	●	●	19ヵ所	10回	90人	
	動画配信（視聴回数）	●	●	●	●	●		31回	123,456人	※
奈良県	福祉・介護のおしごと魅力発見セミナー	●	●	●	●		31ヵ所	33回	2,285人	
	動画配信（視聴回数）		●	●	●	●		2回	1,382人	※
和歌山県	福祉の仕事　出前講座	●	●		●		22ヵ所	44回	897人	
	職場見学会（バスツアー等）					●	2ヵ所	2回	14人	
鳥取県	介護職員出前講座	●	●	●		●	6ヵ所	7回	95人	
	職場見学会（バスツアー等）	●		●			3ヵ所	3回	45人	
島根県	教育関係者等への「福祉の仕事」理解促進		●		●		3ヵ所	3回	86人	
岡山県	職場見学会（バスツアー等）	●		●			2ヵ所	2回	27人	
広島県	介護助手説明・施設見学会					●	3ヵ所	5回	55人	
	職場見学会（バスツアー等）		●	●	●		1ヵ所	1回	44人	
山口県	出前講座	●	●				19ヵ所	23回	1,482人	
	職場見学会（バスツアー等）	●		●			3ヵ所	6回	198人	
徳島県	福祉・介護体験学習	●	●				15ヵ所	15回	577人	
	介護・福祉ロボット体験学習	●	●				16ヵ所	16回	458人	
	福祉職場インターンシップ	●	●				7ヵ所	14回	34人	
	県内高校への訪問		●				2ヵ所	3回	90人	
香川県	「福祉・介護の仕事」職業体験研修	●	●				75ヵ所	75回	232人	
	学生と介護福祉士との意見交換会		●		●	●	3ヵ所	3回	90人	
	介護助手希望者説明会					●	4ヵ所	4回	20人	
愛媛県	フクシの魅力発見フォーラム	●	●	●	●	●	3ヵ所	3回	129人	
高知県	高校生福祉の仕事セミナー		●		●		16ヵ所	29回	555人	
	職場見学会（バスツアー等）		●	●	●	●	4ヵ所	4回	26人	
佐賀県	高校生福祉セミナー		●		●		2ヵ所	2回	161人	
熊本県	出前講座	●	●	●		●	12ヵ所	12回	496人	
	オープンジョブamakusa！	●	●	●	●	●	1ヵ所	1回	14人	
	オープンジョブKikuti！	●	●	●	●	●	1ヵ所	1回	10人	
	職場見学会（バスツアー等）					●	2ヵ所	2回	9人	
	動画配信（視聴回数）		●	●	●	●		1回	90,154人	※
大分県	子どものための福祉講座	●	●	●			53ヵ所	53回	4,288人	
宮崎県	福祉の仕事出前講座	●	●				23ヵ所	23回	1,708人	
	職場見学会（バスツアー等）		●				5ヵ所	5回	142人	
鹿児島県	未来の福祉・介護担い手スタートアップ事業	●	●				19ヵ所	19回	645人	
沖縄県	福祉の仕事入門教室		●				6ヵ所	7回	182人	
	職場見学会（バスツアー等）		●	●	●	●			20人	

5. ハローワークとの連携

[ｉ]福祉人材センター・ハローワークとの連携事業

（1）福祉人材センター・ハローワークとの連携体制

都道府県名	①本事業を推進するためのハローワークとの連携事業連絡調整会議の設置				②個々のハローワークとの連絡調整の場を設けている	
	設置している	設置していない	設置している 実施回数	設置していない 理由	拠点ハローワーク	拠点以外のハローワーク
C数	24	23	1.9回		1.3回	7.2回
%	51.1%	48.9%	(平均)		(平均)	(平均)
北海道	●					
青森県	●		4回		1カ所	
岩手県		●				
宮城県		●		個別に労働局及び各ハローワークと随時連携しているため。	1カ所	9カ所
秋田県		●		会議設置に向けて調整が未実施のため		
山形県		●				
福島県		●				
茨城県	●		1回		2カ所	
栃木県	●		2回			
群馬県	●		12回		1カ所	
埼玉県		●		各ハロワークの担当者を決めており、必要に応じて連絡調整の場を設けているため。	4カ所	10カ所
千葉県	●		1回			
東京都		●				
神奈川県		●		神奈川労働局で実施している開始に参加している。		
新潟県	●					
富山県	●					
石川県	●		1回		1カ所	8カ所
福井県	●		1回			
山梨県	●		1回		1カ所	7カ所
長野県	●		2回		1カ所	1カ所
岐阜県		●		ハローワークが要請の都度、連絡調整を図っているため。	1カ所	
静岡県	●		2回		3カ所	
愛知県		●		労働局を主体として年度期首及び必要に応じて協議している。	3カ所	13カ所
三重県		●		人材センター運営委員会、介護人材確保対策連携会議で連携を行っている。		
滋賀県		●		[illegible]	1カ所	4カ所
京都府	●				1カ所	
大阪府		●				
兵庫県	●		1回			
奈良県		●		[illegible]	2カ所	
和歌山県	●		1回		1カ所	
鳥取県	●		1回			
島根県		●		医療・福祉人材確保対策事業担当者連絡会議等において協議を行っている。	1カ所	
岡山県	●		1回			
広島県		●				
山口県	●					
徳島県	●		1回		1カ所	
香川県		●		令和6年度から検討委員会を設置。	1カ所	
愛媛県		●		個々のハローワークとの連絡調整を設けている	1カ所	7カ所
高知県		●		ハローワークも参加する運営委員会を開催している	1カ所	
福岡県		●		労働局が主催で人材確保対策推進協議会を設置しているため。	1カ所	
佐賀県	●		1回		1カ所	5カ所
長崎県	●		1回		1カ所	
熊本県	●		1回		1カ所	9カ所
大分県		●		大分県医療・福祉人材確保推進協議会で対応	1カ所	6カ所
宮崎県		●		医療・福祉分野人材確保対策推進協議会に参加している		
鹿児島県	●		1回		1カ所	
沖縄県		●				

5．ハローワークとの連携

[ｉ]福祉人材センター・ハローワークとの連携事業

（２）事業の内容　①求職者情報の共有

都道府県名	ハローワークから人材センターへの情報提供									人材センターからハローワークへの情報提供								
	拠点ハローワーク		拠点以外のハローワーク		情報提供の方法		情報提供の頻度			拠点ハローワーク		拠点以外のハローワーク		情報提供の方法		情報提供の頻度		
	ヵ所	件	ヵ所	件	紙媒体	オンライン提供	不定期	定期	頻度	ヵ所	件	ヵ所	件	紙媒体	オンライン提供	不定期	定期	頻度
合計	34ヵ所	717件	6ヵ所	9件	20 42.6%	4 8.5%	17 36.2%	7 14.9%	-	22ヵ所	273件	10ヵ所	94件	16 34.0%	3 6.4%	11 23.4%	6 12.8%	-
平均	2ヵ所	51件	3ヵ所	5件					-	1ヵ所	30件	5ヵ所	47件					-
記入C数	20	14	2	2						15	9	2	2					
北海道																		
青森県	1ヵ所	364件			☑	☑		●	月2回									
岩手県								●		1ヵ所				☑			●	出張相談会
宮城県	1ヵ所	12件	5ヵ所	5件	☑			●	月１回	1ヵ所	12件			☑			●	月１回
秋田県	1ヵ所	2件				☑	●											
山形県	1ヵ所				☑		●			1ヵ所					☑	●		
福島県																		
茨城県	2ヵ所				☑		●			2ヵ所				☑	☑	●		
栃木県																		
群馬県		1件			☑		●			1ヵ所				☑		●		
埼玉県	3ヵ所	40件				☑	●			3ヵ所	40件	9ヵ所	90件	☑	☑	●		
千葉県																		
東京都							●									●		
神奈川県																		
新潟県																		
富山県	2ヵ所	3件			☑		●			1ヵ所	1件			☑		●		
石川県	1ヵ所	5件			☑		●			1ヵ所	43件			☑			●	
福井県	1ヵ所				☑			●	月1回	1ヵ所				☑		●		
山梨県	1ヵ所	8件	1ヵ所	4件	☑			●	月１回	1ヵ所	8件	1ヵ所	4件	☑			●	月１回
長野県																		
岐阜県																		
静岡県	3ヵ所				☑			●										
愛知県					☑									☑				
三重県	1ヵ所	12件			☑			●	月1回	1ヵ所	12件			☑			●	月１回
滋賀県																		
京都府																		
大阪府																		
兵庫県	4ヵ所	81件			☑		●			1ヵ所	1件			☑		●		
奈良県	2ヵ所	30件			☑		●											
和歌山県	1ヵ所	3件			☑		●											
鳥取県																		
島根県					☑		●							☑		●		
岡山県	3ヵ所				☑		●			3ヵ所				☑		●		
広島県																		
山口県	3ヵ所	155件			☑		●			3ヵ所	155件			☑			●	月１回
徳島県																		
香川県																		
愛媛県																		
高知県	1ヵ所				☑		●											
福岡県	1ヵ所					☑	●											
佐賀県																		
長崎県	1ヵ所	1件			☑		●			1ヵ所	1件			☑		●		
熊本県																		
大分県																		
宮崎県																		
鹿児島県																		
沖縄県																		

5. ハローワークとの連携

[ｉ]福祉人材センター・ハローワークとの連携事業

（２）事業の内容　②求人情報の共有

都道府県名	ハローワークから人材センターへの情報提供									人材センターからハローワークへの情報提供								
	拠点ハローワーク		拠点以外のハローワーク		情報提供の方法		情報提供の頻度			拠点ハローワーク		拠点以外のハローワーク		情報提供の方法		情報提供の頻度		
	ヵ所	件	ヵ所	件	紙媒体	オンライン提供	不定期	定期	頻度	ヵ所	件	ヵ所	件	紙媒体	オンライン提供	不定期	定期	頻度
合計	25ヵ所	869件	25ヵ所	277件	20	9	5	20	-	27ヵ所	562件	77ヵ所	300件	19	3	2	20	-
					42.6%	19.1%	10.6%	42.6%						40.4%	6.4%	4.3%	42.6%	
平均	1ヵ所	79件	6ヵ所	92件					-	2ヵ所	70件	10ヵ所	75件					-
記入C数	21	11	4	3						18	8	8	4					
北海道	1ヵ所				☑	☑		●	月２回	1ヵ所				☑			●	月２回
青森県	1ヵ所	261件			☑	☑		●	月2回									
岩手県	1ヵ所				☑			●	月１回	1ヵ所		12ヵ所		☑			●	
宮城県	1ヵ所	12件	9ヵ所	108件	☑			●	月１回	1ヵ所	12件	9ヵ所	108件	☑			●	月１回
秋田県	1ヵ所	21件				☑		●	月2回									
山形県	1ヵ所				☑	☑		●	月2回	1ヵ所				☑	☑		●	月1回
福島県																		
茨城県	1ヵ所		4ヵ所		☑	☑		●	月１回	2ヵ所		11ヵ所		☑			●	月１回
栃木県	1ヵ所				☑			●	月2回	1ヵ所				☑			●	月１回
群馬県		1件			☑			●	月1回	1ヵ所				☑			●	月1回
埼玉県																		
千葉県	1ヵ所	12件			☑			●	月１回	4ヵ所	48件	9ヵ所	108件	☑			●	月１回
東京都																		
神奈川県					☑			●						☑			●	
新潟県																		
富山県	1ヵ所	12件			☑			●	月1回									
石川県										1ヵ所		8ヵ所		☑			●	月1回
福井県										1ヵ所					☑		●	月1回
山梨県																		
長野県																		
岐阜県																		
静岡県																		
愛知県																		
三重県	1ヵ所	12件			☑			●	月１回	1ヵ所	12件			☑			●	月１回
滋賀県																		
京都府										1ヵ所	12件			☑			●	
大阪府																		
兵庫県																		
奈良県	2ヵ所	60件			☑			●								●		
和歌山県																		
鳥取県																		
島根県						☑	●								☑	●		
岡山県	1ヵ所				☑			●	月１回	3ヵ所		10ヵ所		☑			●	月１回
広島県	1ヵ所				☑			●	毎週1回									
山口県	3ヵ所	430件			☑		●			3ヵ所	430件			☑			●	月１回
徳島県																		
香川県	1ヵ所				☑			●	月1回									
愛媛県					☑		●							☑			●	月1回
高知県	1ヵ所					☑		●	週１回									
福岡県	1ヵ所					☑	●											
佐賀県																		
長崎県	1ヵ所					☑	●			1ヵ所	12件	12ヵ所	12件	☑			●	
熊本県										1ヵ所				☑			●	月1回
大分県	1ヵ所	12件	1ヵ所	12件	☑			●	月１回	1ヵ所	12件	6ヵ所	72件	☑			●	月１回
宮崎県																		
鹿児島県	2ヵ所	36件	11ヵ所	157件	☑			●										
沖縄県										2ヵ所	24件			☑			●	月1回

5. ハローワークとの連携

[ｉ]福祉人材センター・ハローワークとの連携事業

（２）事業の内容　③周知広報の相互協力

都道府県名	ハローワークの各種セ策の周知広報を人材センターが協力		人材センターの各種事業の周知広告をハローワークが協力	
	拠点ハローワーク	拠点以外のハローワーク	拠点ハローワーク	拠点以外のハローワーク
合計	84ヵ所	209ヵ所	99ヵ所	321ヵ所
平均	2ヵ所	7ヵ所	2ヵ所	8ヵ所
記入C数	40	29	46	42
北海道	1ヵ所		3ヵ所	
青森県	1ヵ所		1ヵ所	
岩手県	1ヵ所	12ヵ所	1ヵ所	12ヵ所
宮城県	1ヵ所	9ヵ所	1ヵ所	9ヵ所
秋田県	1ヵ所	10ヵ所	1ヵ所	10ヵ所
山形県	1ヵ所	7ヵ所	1ヵ所	7ヵ所
福島県	3ヵ所	6ヵ所	3ヵ所	6ヵ所
茨城県	2ヵ所		2ヵ所	11ヵ所
栃木県	1ヵ所	11ヵ所	1ヵ所	11ヵ所
群馬県	1ヵ所	4ヵ所	1ヵ所	4ヵ所
埼玉県	4ヵ所	10ヵ所	4ヵ所	10ヵ所
千葉県	4ヵ所	9ヵ所	4ヵ所	9ヵ所
東京都	8ヵ所	5ヵ所	8ヵ所	5ヵ所
神奈川県			5ヵ所	10ヵ所
新潟県	1ヵ所	9ヵ所	1ヵ所	9ヵ所
富山県	2ヵ所	5ヵ所	2ヵ所	5ヵ所
石川県	1ヵ所	8ヵ所	1ヵ所	8ヵ所
福井県				
山梨県	1ヵ所	1ヵ所	1ヵ所	7ヵ所
長野県			1ヵ所	12ヵ所
岐阜県	1ヵ所	9ヵ所	1ヵ所	9ヵ所
静岡県	3ヵ所	13ヵ所	3ヵ所	13ヵ所
愛知県	3ヵ所	13ヵ所	3ヵ所	13ヵ所
三重県	1ヵ所	8ヵ所	1ヵ所	8ヵ所
滋賀県	1ヵ所	4ヵ所	1ヵ所	4ヵ所
京都府	1ヵ所	5ヵ所	1ヵ所	5ヵ所
大阪府	11ヵ所	5ヵ所	11ヵ所	5ヵ所
兵庫県	8ヵ所	3ヵ所	8ヵ所	3ヵ所
奈良県	2ヵ所	7ヵ所	2ヵ所	7ヵ所
和歌山県	1ヵ所	2ヵ所	1ヵ所	7ヵ所
鳥取県			2ヵ所	1ヵ所
島根県	1ヵ所		1ヵ所	5ヵ所
岡山県	1ヵ所		3ヵ所	10ヵ所
広島県	2ヵ所		2ヵ所	21ヵ所
山口県	3ヵ所		3ヵ所	6ヵ所
徳島県	1ヵ所	3ヵ所	1ヵ所	3ヵ所
香川県	1ヵ所		1ヵ所	7ヵ所
愛媛県			1ヵ所	7ヵ所
高知県			1ヵ所	3ヵ所
福岡県			1ヵ所	
佐賀県	1ヵ所	5ヵ所	1ヵ所	5ヵ所
長崎県	1ヵ所		1ヵ所	2ヵ所
熊本県	1ヵ所	9ヵ所	1ヵ所	9ヵ所
大分県	1ヵ所	6ヵ所	1ヵ所	6ヵ所
宮崎県	1ヵ所		1ヵ所	6ヵ所
鹿児島県	2ヵ所	11ヵ所	2ヵ所	11ヵ所
沖縄県	2ヵ所		2ヵ所	

5. ハローワークとの連携

[ｉ]福祉人材センター・ハローワークとの連携事業

（２）事業の内容　④個人情報保護センターと労働局による個人情報保護に関する協定書の締結
⑤センター運営への効果や影響　⑥実施にあたって感じている課題

都道府県名	締結している	締結していない	センター運営に効果や影響	実施にあたって感じている課題
C数	11	36		
%	23.4%	76.6%		
北海道		●	ハローワークの求職者（福祉希望）に事業のチラシをダイレクトメールにて送付いただき、参加者確保につながっている。 ハローワーク主催「介護職未経験者向け就職支援セミナー」の中で福祉人材センターのＰＲ時間を設けていただくことで、より多くの求職者に広報ができている。	連絡調整会議が設置されているものの、R5年度から実施されていないことや、事業の周知に留まり、他の連携や取り組みが進んでいないことが課題である。
青森県		●	連携事業から紹介・採用につながるケースが増加している	求職登録及び求人登録の確認、システム登録の時間を要する
岩手県	●		ハローワークとの連携が図られる。	対応がハローワークにより異なること。
宮城県		●		
秋田県		●	拠点ハローワークが設置している『人材確保対策コーナー』（福祉などの人材不足分野の人材確保対策を講じる情報発信エリア）のリニューアルに当たり、情報提供の依頼があり、センター事業（職場体験・貸付金制度）も掲示された。	求職者が減少していることもあり、日常的な連携は希薄になっている。人材確保に向けて協働で行う事業やイベントなどがないため、限定的な関わりに留まっている。
山形県	●		連携により互いの企画・実施するイベントの参加者の増加を見込むことが出来る	
福島県		●		県内9か所のハローワークでのセミナー相談会は毎月実施しているが、連絡調整会議や求職者・求人情報の共有は図れていないこと。
茨城県		●	ハローワークから、人材センターの事業案内がなされ、本会主催のイベントへの参加者や相談者が一定数増えている。	
栃木県		●	ハローワーク利用の求職者に対して本センター実施事業の周知が図れた。	
群馬県	●			
埼玉県		●	センターに登録をしていない求職者へハローワーク経由で主催イベント等に集客をかけることができている。	ハローワークの窓口対応の職員の方まで人材センターの周知・理解促進が不十分な部分がある。
千葉県		●		
東京都	●			
神奈川県		●	人材センターを知るきっかけが、ハローワークでという方が多い。R5年度よりハローワークでの出張相談にて人材センターの求職登録が可能となり、その後の継続支援が可能となりマッチングへと繋がった。	求職者の中には、福祉の仕事についての理解は人材センターで行い、紹介状はハローワークで発行を希望される方が少なからずいる。人材センターの信頼度を広めるためにも知名度アップを全国的に行うべき。
新潟県		●		連携事業連絡調整会議は設置されているものの、ここ数年開催されておらず、実効ある取組とはなってない。
富山県	●			両方の機関へ登録が必要であることで求職者に手間がかかる
石川県		●	ハローワークと連携することにより求職者情報の共有等の効果がある。新規求職者や採用人数の増につながる。	ハローワークからの状況提供が少ない。
福井県		●		
山梨県	●			
長野県		●		ハローワークとの求人情報はオンラインで自分から閲覧するしかなく、定期的な情報交換はしていないし、現実的に難しい。福祉・介護分野など公的サービスに近い求人・求職はシステムの共通化などが必要ではないか。
岐阜県		●		
静岡県		●	ハローワークと連携することにより、求職者情報の共有等効果がある	ハローワークの担当者により対応が異なることがある
愛知県		●		
三重県	●		拠点ハローワーク以外において、求職登録者の内同意を得られた者の情報を相互に持合う取り決めた。求職者にとってはより一層丁寧な情報提供をはじめとする支援が行えるようになった。	⑤の対象ハローワークは令和５年度末時点で３カ所であるが、令和６年度はその対象を増やしていきたい。
滋賀県		●		
京都府		●		
大阪府		●	介護のしごと就職相談会＆面接会（年4回）は、大阪労働局と開催地のHWとの共催により実施し、集客面など含めお互いのマッチングの実績が増となるよう協力を得ている。また、キャリア支援専門員がHWへ出張相談へ行ったり、それ以外の事業でも広報等含め協力を得ている。あと、大阪労働局の人材確保対策のHPの介護・保育分野において、本センター（大阪府保育士・保育所支援センター含む）とリンクいただいたり、情報提供等していただいている。	今後、マッチング数の実績を増やしていくためにも、求職者の情報共有（採用状況等含む）ができればと感じている。
兵庫県		●	センター事業の周知・広報において、効果があると考えている。	ハローワーク利用者の人材センターへの誘導や事業への参加促進等において、認知度の高いハローワークの強みを活かしきれていない。
奈良県	●			

5. ハローワークとの連携

[ｉ]福祉人材センター・ハローワークとの連携事業

（２）事業の内容　④個人情報保護センターと労働局による個人情報保護に関する協定書の締結
⑤センター運営への効果や影響　⑥実施にあたって感じている課題

都道府県名	締結している	締結していない	センター運営に効果や影響	実施にあたって感じている課題
C数	11	36		
%	23.4%	76.6%		
和歌山県		●	ハローワークに来所された求職者が、求職登録のために福祉人材センターに来所されたり、また、就職フェア等に参加されるなど、福祉人材センターでの支援につながっている。	
鳥取県		●	ハローワークから案内されて相談に来る求職者が一定数いる。	労働局と協議し、お互い負担にならない形で連携をとっている。
島根県	●		ハローワークとの連携について、インターネットサービスを活用しながら、情報提供をさせていただいている。	
岡山県		●		HWでの巡回相談を実施しているが、HWに専門の相談員がいるので、人材センター職員への相談件数が伸び悩んでいる。
広島県		●		ハローワークにも相談している求職者が、本会にも継続的に相談があり、情報共有及び支援の方向性の相談のため、ハローワークに電話をしたが、ハローワークは担当制ではないことや文書または本人と来所しなければ情報共有ができないと言われ、相談支援における連携の難しさを感じた。
山口県		●	新規求職者の登録に結びついている。	
徳島県		●		採用者数の実績の取り合いになってしまう。
香川県	●		出張相談について求職者へ周知してもらっているので、相談者数が安定している。	ハローワークと連携した事業(就職フェア等)を行う際、企画段階から担当者レベルでの意見交換ができるといいと思う。
愛媛県		●		
高知県		●	ハローワークの求人情報を活用し、求職者へ求人情報の提供及びマッチングにつなげている。	ハローワークの求人申込のみの事業所が多く、福祉人材センターの活用に至っていない
福岡県		●		労働局やハローワークとの連携について、具体的な方策がでてこない。 各ハローワークで出張相談を行っているが、求職者については実績の取り合いとなる。また、うつ病の方や精神疾患のある方、手帳はお持ちではないが、配慮や支援が必要な方、様々な職種を経験されたが継続が難しく、最終的に介護職を希望される方等、困難事案などについては、福祉人材センターが担うことが多々ある。
佐賀県		●	福祉・介護関係のマッチングの効果的推進において、ハローワークと課題共有を行うとともに、就職面談会の共催開催や定期的な出張相談の場の提供をはじめ、ハローワーク主催の会社説明会・就職支援研修等での福祉人材センターの紹介や就職フェア広報、相談コーナーの設置等、相互に協力した事業展開を円滑に進めることができ、求人求職者支援の充実につながっている。	拠点以外のハローワークとの課題共有、連携した求人・求職者支援の強化。
長崎県		●		
熊本県		●		
大分県		●	就職フェアを共催で開催。夏・春の広域フェア時は、ハローワークが求職登録者(福祉職場希望)にダイレクトメールで周知。	
宮崎県		●	ハローワークの求職登録者へ就職フェアへの参加を呼び掛けていただき参加者確保につながっている。	
鹿児島県	●		就職面談会や各種セミナーの開催案内チラシをハローワークへ送付して周知広報を依頼しており，チラシを見ての参加申し込みがある。	
沖縄県		●		

5. ハローワークとの連携

[ii]その他の連携

（１）ハローワークまたは福祉人材センター主催の会議への出席

都道府県名	①ハローワーク主催の福祉人材確保推進協議会へのセンターの出席		福祉人材センター運営委員会へのハローワークの出席	
	拠点ハローワーク	拠点以外のハローワーク	拠点ハローワーク	拠点以外のハローワーク
合計	27ヵ所	1ヵ所	27ヵ所	2ヵ所
平均	1ヵ所	1ヵ所	1ヵ所	1ヵ所
記入C数	21	1	27	2
北海道				
青森県	1ヵ所		1ヵ所	
岩手県				
宮城県	1ヵ所		1ヵ所	
秋田県	1ヵ所		1ヵ所	
山形県	1ヵ所			
福島県	1ヵ所		1ヵ所	
茨城県				
栃木県				
群馬県			1ヵ所	
埼玉県			1ヵ所	
千葉県			1ヵ所	
東京都	7ヵ所			
神奈川県				
新潟県	1ヵ所		1ヵ所	
富山県	1ヵ所			
石川県			1ヵ所	
福井県		1ヵ所		1ヵ所
山梨県	1ヵ所		1ヵ所	
長野県				
岐阜県			1ヵ所	
静岡県			1ヵ所	
愛知県	1ヵ所		1ヵ所	
三重県			1ヵ所	
滋賀県				
京都府				
大阪府				
兵庫県				
奈良県	1ヵ所		1ヵ所	
和歌山県				
鳥取県				
島根県	1ヵ所		1ヵ所	
岡山県			1ヵ所	
広島県				
山口県				
徳島県	1ヵ所		1ヵ所	
香川県	1ヵ所		1ヵ所	
愛媛県			1ヵ所	
高知県	1ヵ所		1ヵ所	
福岡県	1ヵ所			
佐賀県			1ヵ所	
長崎県	1ヵ所		1ヵ所	
熊本県	1ヵ所		1ヵ所	
大分県	1ヵ所		1ヵ所	1ヵ所
宮崎県	1ヵ所		1ヵ所	
鹿児島県				
沖縄県	1ヵ所		1ヵ所	

5. ハローワークとの連携

[ii]その他の連携

（2）労働市場情報の相互提供

都道府県名	ハローワークからセンターへの労働市場情報の提供		センターからハローワークへの労働市場情報の提供	
	拠点ハローワーク	拠点以外のハローワーク	拠点ハローワーク	拠点以外のハローワーク
合計	23ヵ所	37ヵ所	9ヵ所	24ヵ所
平均	1ヵ所	5ヵ所	1ヵ所	8ヵ所
記入C数	22	7	9	3
北海道				
青森県	1ヵ所		1ヵ所	
岩手県				
宮城県	1ヵ所	9ヵ所	1ヵ所	9ヵ所
秋田県				
山形県	1ヵ所			
福島県				
茨城県				
栃木県				
群馬県	1ヵ所		1ヵ所	
埼玉県				
千葉県				
東京都				
神奈川県				
新潟県				
富山県	1ヵ所			
石川県	1ヵ所	8ヵ所	1ヵ所	8ヵ所
福井県	1ヵ所			
山梨県	1ヵ所			
長野県	1ヵ所	1ヵ所		
岐阜県				
静岡県	1ヵ所			
愛知県		1ヵ所		
三重県	1ヵ所			
滋賀県	1ヵ所			
京都府				
大阪府				
兵庫県				
奈良県	2ヵ所			
和歌山県	1ヵ所			
鳥取県				
島根県				
岡山県	1ヵ所			
広島県	1ヵ所			
山口県				
徳島県				
香川県	1ヵ所		1ヵ所	
愛媛県	1ヵ所	7ヵ所	1ヵ所	7ヵ所
高知県				
福岡県				
佐賀県	1ヵ所	5ヵ所	1ヵ所	
長崎県				
熊本県	1ヵ所		1ヵ所	
大分県	1ヵ所	6ヵ所	1ヵ所	
宮崎県				
鹿児島県	1ヵ所			
沖縄県				

参考資料36

地方公共団体の皆さまへ

自宅や職場から受講できる福祉専門職大学院

「地方公共団体推薦入学試験」

我が国において複雑化し多様化する自治体の福祉行政に柔軟に対応できる人材、地域福祉の核を担う人材を養成する専門職大学院です。

厚生労働省の委託を受けた日本社会事業大学専門職大学院では、「高度な福祉専門職人材」が地方公共団体で活躍できるよう「地方公共団体推薦入学試験」を実施しております。

特　徴

① 我が国で最も歴史のある福祉の専門職大学院
② 修業期間は１年間の木曜日・金曜日の夜間、土曜日を基本とした授業体制。２年間の履修制度もあり。多くの授業で遠隔授業方式も取り入れ、自宅等での受講もできます。
③ 厚生労働省の現職行政官による特別講義も用意
④ 学費等：１年間合計約112万円（２年間の場合は約132万円）
⑤ 取得学位：福祉マネジメント修士（専門職）
⑥ 選抜方法：小論文、面接審査、書類審査
⑦ 講義は文京キャンパス（東京メトロ丸ノ内線「茗荷谷駅」より徒歩5分）と清瀬キャンパス（西武池袋線「清瀬駅」よりバス約6分）で行います。

教育理念

人権の尊重、社会正義の実現、共生への責任、多様性の尊重といったソーシャルワークの価値に基盤を置き、人々のニーズと社会の変化に対応し、実践の改善と開発を進め、社会の変革と人々のウェルビーイングの実現に貢献できる人材を養成します。

〈厚生労働省委託大学〉

日本社会事業大学大学院　福祉マネジメント研究科（専門職大学院）

https://www.jcsw.ac.jp/senmonshoku/

時 間 割

≪１年履修≫

	月	火	水	木	金	土
1（ 9:00~10:30）						講義
2(10:40~12:10)						
3(13:00~14:30)					演習(10回)	演習(20回)
4(14:40~16:10)						
5(16:20~17:50)						
6(19:00~20:30)※				講義		
7(20:40~22:10)※						

※授業時間は文京キャンパス（対面授業）およびオンライン授業の時間割です。
清瀬キャンパス（6限 18：00～19：30、7限 19：40～21：10）

≪２年履修≫

	月	火	水	木	金	土
1						講義
2						
3						演習(15回)
4						
5						
6				講義		
7						

これまでの派遣実績

本大学院ではこれまで、北海道、埼玉県、東京都、神奈川県、熊本県、長崎県、古河市、三郷市、武蔵野市、東久留米市、八王子市、日野市、横浜市等からの受け入れ実績があります。

学 費 （令和７年度）（２年履修の場合）

（円）

区 分	入学金	授業料	教育充実費	諸会費	合 計
1 年目	282,000	267,900	300,000	4,500	854,400
2 年目	—	267,900	200,000	—	467,900
合 計	282,000	535,800	500,000	4,500	1,322,300

地方公共団体推薦入学試験

出願資格	原則として３年以上の関連実務経験を有する者 （※詳細は入学試験要項をご参照ください）
選抜方法	①小論文 ②面接審査（約３０分） ③書類審査（「実践研究計画書」「実践記録」「地方公共団体からの推薦書」）
試験時間割	小論文（9:00～9:45）、面接審査（10:00～）

試験日程（令和7年）

	試験日	出願期間	合格発表日	入学手続期間	検定料
第２期	1/26（日）	12/16（月）～1/6（月）	1/31（金）12:00	1/31（金）～2/10（月）	20,000円
第３期	3/1（土）	2/3（月）～2/14（金）	3/5（水）12:00	3/5（水）～3/14（金）	
第４期	3/9（日）	2/17（月）～2/28（金）	3/9（日）17:00	3/10（月）～3/14（金）	

お問合せ先

≪日本社会事業大学 入試広報課≫
〒204-8555 東京都清瀬市竹丘 3-1-30 ／ Tel：042-496-3080 ／ Fax：042-496-3081 ／ Webサイト：https://www.jcsw.ac.jp/

参考資料37

令和7年度　社会福祉研修実施計画（委託・補助事業）

2024.12.24

		課程名	目的	対象者	実施回数	受講定員	開催日数	開催期間	申込締切日及び申込書提出先
国の委託事業	1	社会福祉主事資格認定通信課程 （公務員）	社会福祉主事として必要な基礎的知識及び技術について、通信教育の方法により教授し、社会福祉法に定める社会福祉主事の任用資格を取得させる。	都道府県又は市区町村の職員で、社会福祉行政および社会福祉事業に従事している者	1　回	2,000　人	1　年 〔集合研修3日／講義動画配信1日分〕	【集合研修開催日程】 ①R7.6.25(水)～6.27(金)　⑥R7.9.8(月)～9.10(水) ②R7.7.1(火)～7.3(木)　⑦R7.9.29(月)～10.1(水) ③R7.7.8(火)～7.10(木)　⑧R7.10.22(水)～10.24(金) ④R7.8.18(月)～8.20(水)　⑨R7.10.29(水)～10.31(金) ⑤R7.8.24(日)～8.26(火)　⑩R7.11.26(水)～11.28(金) ※上記、①～⑩のうち指定された1回を受講	R7.4.7(月) 社会福祉研修主管部まで
	2	社会福祉施設長資格認定講習課程 （公立施設長）	社会福祉施設の長として必要な要件を満たしていない者に対して、施設長として必要な知識及び技術について通信教育の方法により教授し、必要な資格を取得させる。	公立施設の施設長に就任予定の者又は施設長に就任している者であって、施設長としての具体的要件を満たしていない者	1　回	300　人	1　年 〔集合研修5日〕	【集合研修開催日程】 ①R7.11.17(月)～11.21(金)　④R7.12.17(水)～12.21(日) ②R7.11.29(土)～12.3(水)　⑤R8.1.13(火)～1.17(土) ③R7.12.12(金)～12.16(火)　⑥R8.1.20(火)～1.24(土) ※民間施設長の集合研修と同時に実施 ※上記、①～⑥のうち指定された1回を受講	R7.4.7(月) 社会福祉研修主管部まで
	3	社会福祉法人経営者研修課程	社会福祉法人の経営者として必要な法人・施設運営に関する専門的知識及び技術を修得させる。	社会福祉法人の役員及び法人の経営に携わる者 (1) 人事管理コース (2) 経営管理コース	 1　回 1　回	 200　人 200　人	 3　日 3　日	 (1) 人事管理コース　R7.12.22(月)～12.24(水) (2) 経営管理コース　R8.2.23(月)～2.25(水)	中央福祉学院ホームページをご確認ください
国の補助事業	4	児童福祉司資格認定通信課程	児童福祉司として必要な基礎的知識及び技術について、通信教育の方法により教授し、児童福祉法に定める児童福祉司の任用資格を取得させる。	都道府県、政令指定都市、政令で定める特別区、児童相談所を設置している中核市で児童福祉に関する業務に携わる職員及び児童福祉法第10条第1項に規定する業務に携わる市区町村の職員で、学校教育法第87条による4年制大学を卒業した者又は2025年3月卒業見込みの者	1　回	200　人	1　年 〔集合研修5日〕	【集合研修開催日程】 R7.10.2(木)～10.6(月)	R7.4.7(月) 社会福祉研修主管部まで
	5	「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」指導者養成研修会	「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程 標準研修プログラム」の趣旨と目的を理解する。 テキスト類および「指導の手引き（指導マニュアル）」の活用方法を学ぶ。 各科目の展開・指導方法を修得する。	各福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程の研修実施団体が推薦する「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」の研修指導予定者	1　回	80　人	3　日	R7.7.5(土)～7.7(月)	中央福祉学院ホームページをご確認ください

※都合により変更する場合があります。

令和7年度　社会福祉研修実施計画　　（全社協独自事業）

2024.12.24

	課程名	目　　的	対　象　者	実施回数	受講定員	開催日数	開　催　期　間　等
1	社会福祉主事資格認定 通信課程 （民間社会福祉事業職員）	社会福祉主事として必要な知識及び技術を通信教育の方法により教授し、社会福祉法に定める社会福祉主事の任用資格を取得させる。	社会福祉事業（社会福祉法に基づく第1種・第2種社会福祉事業）の施設・事業所、あるいは介護保険法に基づく介護保険事業者の指定を受けた施設・事業所等に従事していること	2　回	3,900　人	1　年 〔集合研修3日/ 講義動画配信2日分〕	別途「開催要綱」等にて通知する。
2	社会福祉施設長資格認定 講習課程 （民間社会福祉施設長）	社会福祉施設の長として必要な要件を満たしていない者に対して、施設長として必要な知識及び技術について通信教育の方法により教授し、必要な資格を取得させる。	社会福祉法人立等の社会福祉施設の長に就任予定の者又は施設長に就任している者であって、施設長としての具体的要件を満たしていない者	1　回	700人	1　年 〔集合研修5日〕	【集合研修開催日程】 ①R7.11.17(月)～11.21(金) ②R7.11.29(土)～12.3(水) ③R7.12.12(金)～12.16(火) ④R7.12.17(水)～12.21(日) ⑤R8.1.13(火)～1.17(土) ⑥R8.1.20(火)～1.24(土) ※公立施設長の集合研修と同時に実施 ※上記、①～⑥のうち指定された1回を受講
3	社会福祉士通信課程 （社会福祉士短期養成施設）	社会福祉士として必要な専門の学術の理論及び応用について、通信教育の方法により教授し、社会福祉士国家試験の受験資格を与える。	「社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則」第3条第一号イのいずれかに該当する者	1　回	〔第12期〕 560　人	9ヵ月 〔集合研修5日間または 6日間〕 〔要実習者は加えて5日間〕	【集合研修日程・会場】 ※いずれか一つのコース・日程を選択受講 葉山（ロフォス湘南）：５日コース、３日×２回コース 東京（新霞が関ビル）：２日×３回コース、３日×２回コース 神戸（三宮研修センター）：２日×３回コース 福岡（TKP博多駅筑紫口）：２日×３回コース
4	福祉施設長専門講座 ［通信課程］	社会福祉施設長として、施設経営管理に必要な専門的知識及び技術を修得させ、より高度な実践能力を養成する。	社会福祉施設長（管理者）または理事長、理事等または施設長相当の業務を担当している者であって、社会福祉事業経験が1年以上あり、かつ次のいずれかに該当する者。 ①中央福祉学院が実施する「社会福祉施設長資格認定講習課程」を修了した者 ②社会福祉主事、保育士、社会福祉士、介護福祉士、医師、理学療法士、作業療法士、看護師、精神保健福祉士、介護支援専門員のいずれかの資格を有する者 ③上記①②の資格以外であって、2年以上施設長の職にある者	1　回	〔第49期〕 200　人	1　年 〔集合研修2回〕	①R7.9.14(日)～9.16(火) ②R8.1.31(土)～2.1(日)
5	社会福祉法人会計実務講座 ［通信課程］	社会福祉法人の会計実務担当者等に必要とされる、「社会福祉法人会計基準」に関する知識及び会計実務能力の向上を図る。	社会福祉法人立の社会福祉施設ならびに社会福祉協議会の会計実務担当者等	1　回	920人	6ヵ月 〔集合研修3日〕	R7.8.2(土)～8.4(月)：入門コースＡ R7.8.21(木)～8.23(土)：入門コースＢ R7.9.4(木)～9.6(土)：初級コースＡ R7.9.18(木)～9.20(土)：初級コースＢ R7.10.19(日)～10.21(火)：中級コース（社協会計） R7.11.6(木)～11.8(土)：中級コース（施設会計） R7.12.4(木)～12.6(土)：上級コース
6	社会福祉協議会管理職員研修会	都道府県・指定都市及び市区町村社会福祉協議会の管理職員に必要とされる管理業務に関する知識及び技術の向上を図る。	都道府県・指定都市・市区町村社会福祉協議会の部・課長等	1　回	90　人	3　日	R7.12.7(日)～12.9(火)
7	都道府県・指定都市社会福祉協議会 新任職員研修会	都道府県・指定都市社会福祉協議会の新任職員に必要とされる業務に関する知識及び技能の向上を図る。	都道府県・指定都市社会福祉協議会の新任職員等	1　回	80　人	3　日	R7.9.23(火)～9.25(木)
8	都道府県・指定都市 社会福祉研修実施機関職員研修会 ※職場研修担当者研修会（第2回）と一部同時開催	福祉研修担当職員として、必要な企画実施能力の修得を図る。	都道府県・指定都市の社会福祉研修実施機関の職員で研修企画・運営に携わる者	1　回	10　人	3　日	R7.11.10(月)～11.12(水)
9	職場研修担当者研修会	福祉の職場研修（人材育成）を進めるために必要な知識及び技術を修得させる。	(1)職場研修担当者研修会（第1回）(第2回) 社会福祉法人・施設・社協で「職場研修」（人材育成）を推進する者 (2)「職場研修担当者研修会」インストラクター養成研修会 『福祉の「職場研修」担当者養成コース』インストラクター（講師）として、各都道府県・指定都市社会福祉研修実施機関が推薦する者	(1) 2　回 (2) 1　回	(1) 各50　人 (2) 10　人	(1) 3　日 (2) 4　日	(1) ①R7.8.5(火)～8.7(木) ②R7.11.10(月)～11.12(水) (2) R7.8.5(火)～8.8（金） ※職場研修担当者研修会（第1回）と一部同時開催
10	スーパービジョン研修会	福祉職場の職員等への指導・助言（スーパービジョン）に組織として取り組む意義や方法について、知識の習得を図る。	社会福祉法人等が経営する施設等の管理職員（施設長、部・課長等）、指導的立場の職員（主任、係長等）	1　回	120　人	3　日	R7.7.14(月)～7.16(水)
11	ファミリーソーシャルワーク研修会	ファミリーソーシャルワークに携わる職員等の専門性の向上を図る。	家庭支援専門相談員、里親支援専門相談員、母子支援員、少年指導員、家族（保護者）支援に携わる児童福祉施設職員や関係職員、里親、ファミリーホーム養育者等	3　回	各180人	各　2　日	①R7.9.21(日)～9.22(月)　②R7.11.4(火)～11.5(水) ③R7.12.10(水)～12.11(木)
12	「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程」 上級管理者研修会	トップマネジメントとしての基本的役割やキャリアデザインの方法、各法人・事業所におけるキャリアパス構築のための方法論等を習得させる。	近い将来、施設長等の運営統括責任者の役割を担うことが想定される職員　または、現に施設長等の運営統括責任者に就いている職員（理事を含む）	1　回	30　人	2　日	R8.2.11(水)～2.12(木)
13	ふくし未来塾	社会福祉の制度の枠にとどまることのない令和時代の共生社会を創造し、その活動実践をけん引するトップリーダーを育成する。	○　社会福祉法人の次世代の経営者をめざす社会人 ○　新たな事業経営と福祉実践の創造を通じて、主体的に地域生活課題に向き合う社会人 ○　リーダーシップを備え、社会福祉の総合性と専門性の学びを常に追求し、福祉の価値（人間の荘厳さ）を体現する高度な経営者をめざす社会人	1　回	30　人	ゼミ合宿 その他、動画視聴	①R7.6.6(金)～6.7(土) ②R7.7.11(金)　～7.13(日)
14	ソーシャルワーク力を鍛え、磨き上げる実践研修	組織・チームのソーシャルワーク力を向上させる。	(1)鍛えるコース 重層的支援体制整備事業や包括的支援体制などに携わる社会福祉法人、社会福祉協議会、行政等のソーシャルワーカー等 (2)磨くコース 福祉サービス等の支援従事者への指導、スーパービジョンを行う方	(1) 1　回 (2) 1　回	(1) 80　人 (2) 60　人	(1) 3　日 (2) 3　日	(1) R8.2.13(金)～2.15(日) (2) R8.2.20(金)～2.22(日)

※都合により変更する場合があります。

参考資料38

○福利厚生センター関係資料

都道府県事務局（業務受託団体)一覧

（2023年1月現在）

地方事務局名	〒	所在地	TEL
北海道民間社会福祉事業職員共済会	060-0001	札幌市中央区北1条西7丁目1番地　プレスト1・7　4階	011-251-3828
青森県社会福祉協議会	030-0822	青森市中央3-20-30　県民福祉プラザ2F	017-723-1391
岩手県社会福祉協議会	020-0831	盛岡市三本柳8-1-3　ふれあいランド岩手内	019-637-4466
宮城県民間社会福祉振興会	980-0014	仙台市青葉区本町2-9-8　本町ビル2F	022-227-5535
秋田県民間社会事業福利協会	010-0922	秋田市旭北栄町1-5	018-864-2703
山形県社会福祉振興会	990-0021	山形市小白川町2-3-31　山形県総合社会福祉センター内	023-642-2155
福島県社会福祉協議会	960-8141	福島市渡利字七社宮111	024-523-1251
茨城県社会福祉協議会	310-8586	水戸市千波町1918　茨城県総合福祉会館2F	029-244-3147
栃木県社会福祉協議会	320-8508	宇都宮市若草1-10-6　とちぎ福祉プラザ内	028-643-5622
群馬県社会福祉協議会	371-8525	前橋市新前橋町13-12　群馬県社会福祉総合センター6F	027-255-6600
埼玉県社会福祉事業共助会	330-0075	さいたま市浦和区針ケ谷4-2-65　彩の国すこやかプラザ3F	048-831-7547
千葉県社会福祉事業共助会	260-0026	千葉市中央区千葉港4-3　千葉県社会福祉センター内	043-245-1729
東京都社会福祉協議会	101-0062	千代田区神田駿河台1-8-11　東京YWCA会館3F	03-5283-6898
神奈川県福利協会	231-0031	横浜市中区万代町1-2-4　横浜タナベビル601	045-263-6017
新潟県社会福祉協議会	950-8575	新潟市中央区上所2-2-2　新潟ユニゾンプラザ3F	025-281-5526
富山県社会福祉協議会	930-0094	富山市安住町5-21　サンシップとやま	076-432-2958
石川県社会福祉協議会	920-8557	金沢市本多町3-1-10　石川県社会福祉会館内	076-224-1212
福井県社会福祉協議会	910-8516	福井市光陽2-3-22	0776-24-2339
山梨県社会福祉協議会	400-0005	甲府市北新1-2-12　山梨県福祉プラザ4F	055-254-8610
長野県社会福祉協議会	380-0936	長野市中御所岡田98-1　長野県保健福祉事務所庁舎内	026-228-4244
岐阜県民間社会福祉事業従事者共済会	500-8385	岐阜市下奈良2-2-1　岐阜県福祉・農業会館6F	058-201-1592
静岡県社会福祉協議会	420-8670	静岡市葵区駿府町1-70　県総合社会福祉会館内	054-254-5231
愛知県民間社会福祉事業職員共済会	461-0011	名古屋市東区白壁1-50　愛知県社会福祉会館内	052-212-5511
三重県社会福祉事業職員共済会	514-0003	津市桜橋2-131　三重県社会福祉会館内	059-226-1130
滋賀県民間社会福祉事業職員共済会	520-0044	大津市中央３丁目１番８号　第一生命ビルディング１０階	077-524-0261
京都府民間社会福祉施設職員共済会	604-0874	京都市中京区竹屋町通烏丸東入る　ハートピア京都2F	075-252-5888
大阪民間社会福祉事業従事者共済会	542-0012	大阪市中央区谷町7-4-15　大阪府社会福祉会館2F	06-6761-4444
兵庫県社会福祉協議会	651-0062	神戸市中央区坂口通2-1-1　兵庫県福祉センター内	078-242-4633
奈良県社会福祉協議会	634-0061	橿原市大久保町320-11　奈良県社会福祉総合センター内	0744-29-0102
和歌山県社会福祉協議会	640-8545	和歌山市手平2-1-2　県民交流プラザ和歌山ビック愛内	073-435-5222
鳥取県社会福祉協議会	689-0201	鳥取市伏野1729-5　鳥取県立福祉人材研修センター	0857-59-6331
島根県民間社会福祉事業従事者互助会	690-0011	松江市東津田町1741-3　いきいきプラザ島根5F	0852-32-5970
岡山県社会福祉協議会	700-0807	岡山市北区南方2-13-1　「きらめきプラザ」内	086-226-2827
広島県社会福祉協議会	732-0816	広島市南区比治山本町12-2	082-254-3423
山口県健康福祉財団	753-0814	山口市吉敷下東3-1-1　山口県総合保健会館内	083-925-2404
徳島県民間福祉施設職員共済会	770-0943	徳島市中昭和町1-2　県立総合福祉センター内	088-622-9199
香川県社会福祉協議会	760-0017	高松市番町1-10-35　香川県社会福祉総合センター内	087-861-0545
愛媛県社会福祉協議会	790-8553	松山市持田町3-8-15	089-921-8344
高知県社会福祉協議会	780-8567	高知市朝倉戊375-1　高知県立ふくし交流プラザ内	088-844-9007
福岡県社会福祉協議会	816-0804	春日市原町3-1-7　クローバープラザ2F	092-584-3330
佐賀県社会福祉協議会	840-0021	佐賀市鬼丸町7-18	0952-28-3406
長崎県社会福祉協議会	852-8555	長崎市茂里町3-24	095-846-8600
熊本県社会福祉協議会	860-0842	熊本市中央区南千反畑町3－7　熊本県総合福祉センター内	096-322-8077
大分県社会福祉協議会	870-0161	大分市明野東3-4-1　大分県社会福祉介護研修センター内	097-552-6888
宮崎県社会福祉協議会	880-8515	宮崎市原町2-22　宮崎県福祉総合センター内	0985-22-3145
鹿児島県社会福祉協議会	890-8517	鹿児島市鴨池新町1-7	099-256-6767
沖縄県社会福祉協議会	903-8603	那覇市首里石嶺町4-373-1　沖縄県総合福祉センター内	098-882-5703

○都道府県別加入状況（２０２４年１０月１日現在）

都道府県	加入団体数Ａ	会員数	（参考）	
			社会福祉法人数Ｂ	Ａ／Ｂ
北海道	827	46,841	903	91.6%
青森県	76	4,350	521	14.6%
岩手県	63	3,845	330	19.1%
宮城県	41	3,075	269	15.2%
秋田県	70	4,316	228	30.7%
山形県	106	6,283	250	42.4%
福島県	94	5,503	301	31.2%
茨城県	109	5,738	525	20.8%
栃木県	82	3,812	353	23.2%
群馬県	105	4,284	498	21.1%
埼玉県	143	8,435	891	16.0%
千葉県	86	4,272	691	12.4%
東京都	336	25,877	1,059	31.7%
神奈川県	65	3,724	787	8.3%
新潟県	48	3,876	440	10.9%
富山県	102	6,497	207	49.3%
石川県	58	3,226	310	18.7%
福井県	54	3,126	227	23.8%
山梨県	30	1,212	251	12.0%
長野県	63	3,216	351	17.9%
岐阜県	93	5,885	296	31.4%
静岡県	111	5,250	473	23.5%
愛知県	119	9,340	678	17.6%
三重県	125	6,979	323	38.7%
滋賀県	57	2,594	268	21.3%
京都府	79	4,415	474	16.7%
大阪府	76	5,873	1,197	6.3%
兵庫県	77	3,652	809	9.5%
奈良県	49	2,344	229	21.4%
和歌山県	51	1,933	221	23.1%
鳥取県	25	1,155	109	22.9%
島根県	14	556	264	5.3%
岡山県	62	5,707	367	16.9%
広島県	119	12,975	448	26.6%
山口県	71	4,661	303	23.4%
徳島県	71	2,955	175	40.6%
香川県	77	4,009	194	39.7%
愛媛県	63	5,660	218	28.9%
高知県	41	1,470	195	21.0%
福岡県	148	7,505	1,161	12.7%
佐賀県	35	1,738	256	13.7%
長崎県	79	4,730	542	14.6%
熊本県	90	3,958	672	13.4%
大分県	60	3,367	345	17.4%
宮崎県	62	4,004	384	16.1%
鹿児島県	57	2,913	595	9.6%
沖縄県	101	3,959	491	20.6%
合計	4,570	271,095	21,079	21.7%

資料：社会福祉法人数Bは、厚生労働省調べ（２０２３年度現在）による法人数。

Sowel CLUB

2024 年度

ソウェルクラブは、保育所、高齢者施設、障害者施設などで働く全国約27万人の福利厚生をサポート中!



職場の笑顔はソウェルクラブにお任せください。
私も、家族も、友人も一緒に!!



健康増進

- ＊健診費用を1人3,800円まで助成
- ＊こころとからだの電話健康相談無料
- ＊健康生活用品を年1回お届け



リフレッシュ

- ＊クラブサークル活動費1,000円助成
- ＊指定保養所1泊あたり2,500円割引
- ＊お得な食事会など会員交流事業



お祝い

- ＊結婚・出産お祝い（1万円の商品券など）
- ＊永年勤続お祝い（満5年・10年・15年・20年・25年・30年勤続を迎えた会員）



スキル向上

- ＊資格を取得した方へ5,000円相当の記念品
- ＊メンタルヘルス、接遇など各種講習会無料
- ＊eラーニング受講無料



利用者の声

クッキングサークルを作り、職員の交流を深めています。1人**1,000円の活動助成金**をいただき助かっています。



利用者の声

憧れの高級店で食事をし、**他の施設の参加者とも交流ができて**、まさにリフレッシュ。仕事の元気も回復です。

福利厚生センター（ソウェルクラブ）は、社会福祉事業に従事する方々の福利厚生の増進を図ることを目的に、1994 年に設立された社会福祉法人で、当該事業を行う全国唯一の法人として厚生労働大臣の指定を受けています。

参考資料39

令和7年度 短期研修・医療福祉分野

最新の情報は随時国立保健医療科学院ホームページを御確認ください。

研　修　名	定員	目　　的	対　象　者	研　　修　　期　　間	受付期間	実施形態
都道府県・指定都市・中核市　指導監督中堅職員研修 （社会福祉法人・老人福祉施設担当）	70	都道府県・指定都市・中核市において社会福祉法人・高齢者福祉施設の許認可、運営、経理の指導監督に従事する職員が、適切な指導監査を実施・普及できるよう、社会福祉制度の動向および法人や施設等への指導・監査の意義を理解し、質の高い指導・監査を実践するための知識・技術を修得することを目的とします。	都道府県・指定都市・中核市において、社会福祉法人・福祉施設（介護保険施設、老人福祉施設等）の許認可、運営、経理の指導監督の業務を担当し、かつ、中堅職員として地方公共団体内で当該業務に関する初任者の育成指導にあたる者	令和7年6月2日(月)～6月4日(水) 3日間	令和7年3月21日(金)～4月11日(金)	オンライン
都道府県・指定都市・中核市　指導監督中堅職員研修 （社会福祉法人・障害者福祉施設担当）	70	都道府県・指定都市・中核市において社会福祉法人・障害者福祉施設の許認可、運営、経理の指導監督に従事する職員が、適切な指導監査を実施・普及できるよう、社会福祉制度の動向および法人や施設等への指導・監査の意義を理解し、質の高い指導・監査を実践するための知識・技術を修得することを目的とします。	都道府県・指定都市・中核市において、社会福祉法人・障害福祉施設の許認可、運営、経理の指導監督の業務を担当し、かつ、中堅職員として地方公共団体内で当該業務に関する初任者の育成指導にあたる者	令和7年6月2日(月)、6月3日(火)、6月5日(木) 3日間	令和7年3月21日(金)～4月11日(金)	オンライン
都道府県・指定都市・中核市指導監督中堅職員研修 （社会福祉法人・児童福祉施設担当）	70	都道府県・指定都市・中核市において社会福祉法人・児童福祉施設の許認可、運営、経理の指導監督に従事する職員が、適切な指導監査を実施・普及できるよう、社会福祉制度の動向及び法人や施設等への指導・監査の意義を理解し、質の高い指導・監査を実践するための知識・技術を修得することを目的とします。	都道府県・指定都市・中核市において社会福祉法人・児童福祉施設の許認可、運営、経理の指導監督の業務を担当し、かつ、中堅職員として地方公共団体内で当該業務に関する初任者の育成指導にあたる者	令和7年6月2日(月)、6月3日(火)、6月6日(金) 3日間	令和7年3月21日(金)～4月11日(金)	オンライン
医療ソーシャルワーカーリーダーシップ研修	各40	地域連携およびチーム医療の視点から、地域医療全体に資する医療ソーシャルワーカーのリーダーシップ機能とマネジメント機能を修得することを目的とします。	病院等の施設において医療ソーシャルワーカーの業務に従事している者	第1回：令和7年6月23日（月）～6月25日（水）3日間 第2回：令和7年11月17日(月)～11月19日(水) 3日間	第1回：令和7年3月21日(金)～4月21日(月) 第2回：令和7年8月4日(月)～9月4日(木)	オンライン
ユニットケアに関する研修（施設整備・サービスマネジメント）	100	ユニット型施設（特別養護老人ホーム、介護老人保健施設等）の施設整備およびサービスマネジメントを適切に行うために、ユニットケアの理念・生活像・建物・運営・経営を理解し、事業者に対して適切な助言を実施するための知識を修得することを目的とします。	1. 都道府県、指定都市および中核市の高齢者福祉担当部局に所属するユニット型施設の施設整備担当者 2. 都道府県、指定都市および中核市の高齢者福祉担当部局に所属するユニット型施設のサービスマネジメント担当者	令和7年7月3日(木)～7月4日(金) 2日間	令和7年3月31日(月)～5月9日(金)	集合
福祉事務所長研修	80	福祉事務所長が、社会福祉の現代的課題、特に保健医療福祉の連携に基づく地域の福祉課題への対応、生活困窮者への自立支援という観点から、福祉事務所の役割を理解し、参加者相互の情報交換や演習を通じて効果的に福祉事務所を運営するための知識や技術を修得することを目的とします。	地方公共団体において、福祉事務所長として業務に従事する者。	令和7年7月23日(水)～7月25日(金) 3日間	令和7年4月24日(木)～5月23日(金)	オンライン
生活保護における3つの自立支援とその推進に向けた研修	20	都道府県・指定都市・中核市および福祉事務所において生活保護の自立支援に関する事業を担当する職員が、管内における要保護層への自立支援の推進に寄与するために、自立支援の意義・目的を理解し、効果的な自立支援の事業企画運営手法および自立支援スキル向上にむけた人材育成の手法を修得することを目的とします。	1. 都道府県・指定都市・中核市において、生活保護の自立支援に関する事業を推進する者 2. 福祉事務所において生活保護の自立支援に関する事業を推進する者	令和7年10月8日（水)～10月10日(金) 3日間	令和7年6月20日(金)～7月22日(火)	集合
児童相談所の連携機能強化に向けた中堅職員研修	40	児童相談所の中堅の児童福祉司・児童心理司・保健師が、より効果的な児童虐待の相談援助を進めるために、多職種・多機関連携の意義を理解し、必要な知識・技能を修得することを目的とします。	児童相談所の児童福祉司、児童心理司、保健師	令和7年11月4日(火)～11月6日(木) 3日間	令和7年7月18日(金)～8月18日(月)	集合
女性相談支援従事者研修（管理職）	50	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」の施行に伴い、女性相談支援のさらなる強化・充実が求められています。本研修は、女性支援新法の目的・基本理念のもと、女性支援の中核を担う機関の指導的職員が、女性相談支援事業の強化・充実に向けて必要な知識・手法を修得することを目的とします。	困難な問題を抱える女性及びその同伴家族に対する保護・支援の中核を担う機関の管理職（女性相談支援センターのセンター長、統括女性相談支援員、女性自立支援施設の施設長、民間団体責任者等）。	令和7年11月25日（火）～11月27日（木）3日間	令和7年8月12日（火）～9月12日（金）	集合
女性相談支援従事者研修（心理職）	20	女性相談支援に従事する心理職員が、困難な問題を抱える女性及びその同伴家族に対して、専門的かつ実践的な支援を行うための知識・技術を修得することを目的とします。	女性相談支援事業に従事する心理職員（女性相談支援センター及び女性自立支援施設の心理支援員、心理療法担当職員）	オンライン：令和7年11月25日（火）1日間 集合：令和7年11月28日（金）1日間	令和7年8月12日（火）～9月12日（金）	オンライン ＋ 集合
介護保険における保険者機能強化支援のための都道府県職員研修	134	都道府県における介護保険事業を担当する職員が市町村の状況を把握した上で、保険者機能強化の支援を行えるよう、高齢者の自立支援・重度化防止等に向けて保険者が実施すべき取り組みを理解すると共に、種々の市町村支援を効果的に推進するための体制づくりや方策を習得することを目的とします。	1. 都道府県において、介護保険事業における保険者機能強化に関する企画立案に関わる者 2. 都道府県において、介護保険事業を担当する者	令和7年10月15日(水)～10月17日(金) 3日間	令和7年6月30日(月)～7月25日(金)	オンライン
介護保健における生活支援体制整備推進のための研修	141	都道府県および市町村において介護保険における生活支援体制整備に係わる業務を行う職員が、地域の多様な主体との連携に基づく地域づくりを進めることができるよう、介護保険制度のみならず様々な制度における地域づくりの政策や取り組みに加えて、生活支援体制整備事業による生活支援コーディネーターや協議体等に求められる役割を理解し、効果的に生活支援体制整備を推進するための方策を習得することを目的とします。	1. 生活支援体制整備事業の企画運営にかかわる都道府県職員 2. 生活支援体制整備事業の企画運営もしくは実務にかかわる市町村等職員	令和7年10月15日(水)、20日(月)、21日(火) 3日間	令和7年6月30日(月)～7月25日(金)	オンライン

問い合わせ先：

国立保健医療科学院　総務部研修・業務課

TEL:048-458-6190

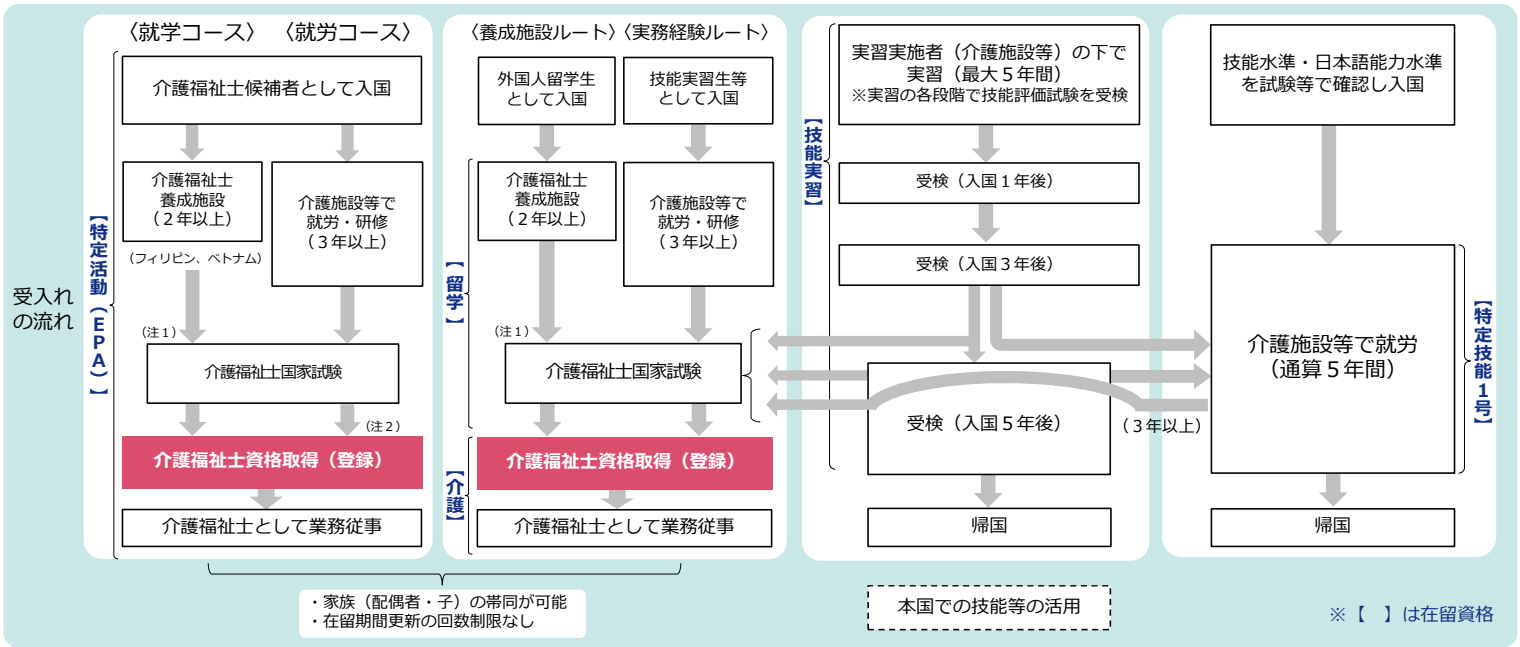
Email：kensyu.info@niph.go.jp

第２　外国人介護人材の受入れについて

参考資料40

外国人介護人材受入れの仕組み

	EPA（経済連携協定）（インドネシア・フィリピン・ベトナム）	在留資格「介護」（H29．９／１～）	技能実習（H29．11／１～）	特定技能１号（H31．４／１～）
在留者数	3,304人（うち資格取得者476人）（令和７年１月１日時点）	10,468人（令和６年６月末時点）	15,909人（令和５年12月末時点）	43,233人（令和６年11月末時点・速報値）
制度趣旨	二国間の経済連携の強化	専門的・技術的分野の外国人の受入れ	本国への技能移転（注３）	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ

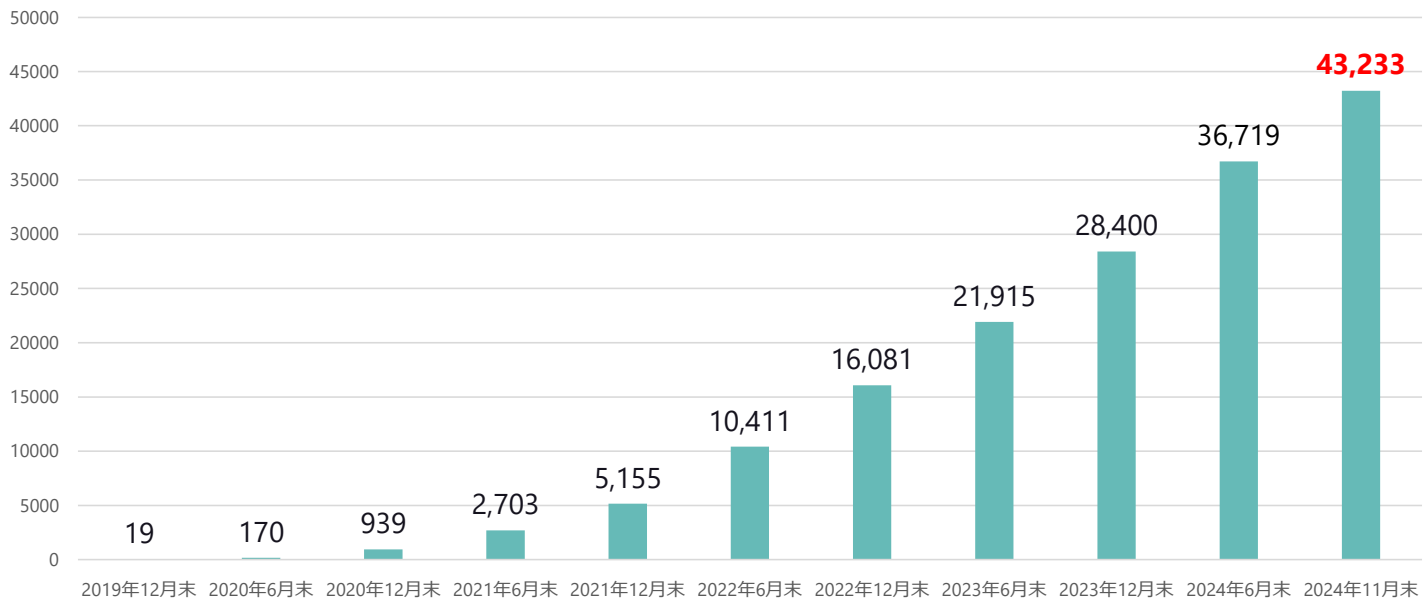


（注１）平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和８年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。
（注２）４年間にわたりＥＰＡ介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能１号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。
（注３）技能実習制度については、育成就労制度に見直す法案が令和６年６月14日に成立し、原則３年以内の施行となっている。

参考資料41

介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

○　介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した2019年以降、継続して増加。
○　直近の2024年11月末の在留者数は約４万３千人であり、過去最多となっている。



（出典）出入国在留管理庁公表データを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。

参考資料42

地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（１）
（滋賀県～事業者団体と県の共同による外国人介護人材のマッチングから定着等の一貫支援の実施～）

○　滋賀県では、外国人介護人材の確保～定着支援を行うため、関係機関と連携して「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を設置し、基金を活用してマッチング支援や人材育成・定着支援等に取り組んでいる。

事業概要

○　高齢化と同時に生産年齢人口が減少していくことを踏まえ、人材確保対策の一つとして外国人介護人材の受入施策を検討するため、関係団体等からなる「滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会」の部会として、令和元年度に「外国人介護人材参入促進検討部会」を設置。
○　「どこの監理団体が良いのか分からない」「費用面が課題」等の事業者の声を受け、様々な検討の結果、県内事業者団体・職能団体等の合意のもと、事業者団体と県の共同事業として、令和２年４月に「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を創設。
○　事業者団体が技能実習制度の監理団体を創設し、特定技能・留学を通じたマッチング支援については、県事業として同団体に委託することで、３つの在留資格を通じた外国人介護人材の受入れを総合的に支援するもの。
○　令和４年度からは、介護技術・日本語能力の向上に係る研修や外国人介護職員同士の交流事業など、センターに育成・定着支援機能を付加することで、外国人介護人材の円滑かつ適正な受入れから育成・定着までの一貫した支援体制の構築を目指す。

事業内容



実績・効果

○　令和６年６月時点で、センターを通じて87名（技能実習生含む）の外国人介護人材が県内事業所で就労中。
○　令和５年度の研修事業実績については、
・受入対応研修 参加者 30名
・指導担当者研修 参加者 15名
・外国人介護職員フォローアップ研修
『ベーシック研修』参加者
1日目43名、2日目42名
『アドバンス研修』参加者
1日目43名、2日目42名　等

滋賀県国際介護・福祉人材センターホームページ
（https://shiga-kokusaijinzai.jp/）

参考資料43

地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（１）
（滋賀県国際介護・福祉人材センターにおける「海外現地への働きかけ」について）

○　外国人介護人材の確保の観点から、海外現地への働きかけを令和４年度から実施している。

○　滋賀県の介護事業所で働く魅力を海外現地に効果的に伝え、マッチング支援を充実させることを目的に実施。また、情報を正確に伝えることで、入職後のミスマッチを防ぐことも重視している。

（１）海外現地日本語学校等における説明会および介護にかかる講義の実施

○　現地日本語学校の学生等を対象に、以下の内容を扱う説明会を実施。
- 特定技能制度等を含む受入れ制度の概要説明
- 滋賀県国際介護・福祉人材センターにおける支援体制の説明
- （日本語学校等の希望に応じて）介護にかかる講義




○　なお、現地の日本語学校や送り出し機関の掘り起こしとしては、
- 他業種で外国人材を採用されている法人から送り出し機関を紹介いただく
- 送り出し機関の情報をもとに、海外現地へ直接出向いて視察を行う　等

様々であり、実際に受入れを始めた後も、定期的に海外現地へ出張することで、関係性を構築している。

【主な対象国】※オンライン対応含む
- 令和４年度：タイ、フィリピン、ネパール等
- 令和５年度：タイ、フィリピン、ネパール、ミャンマー等

（２）滋賀県国際介護・福祉人材センターが独自に作成したPR動画の放映

○　現地日本語学校や送り出し機関等を対象に、滋賀県内の介護事業所で働くイメージを持っていただきやすくするため、PR動画を作成し、YouTubeで公開するとともに、海外現地における説明会等で放映。

○　国際介護・福祉人材センターが行う研修や交流会の様子を映像にすることで、滋賀県での受入支援体制をイメージしていただき、入国後も安心して日本で就労いただけるよう作成している。

○　PR動画の主なコンテンツは、以下のとおり。
- 介護職の代表的なキャリアパス等の紹介
- 滋賀県内の介護事業所で働く外国人介護職員へのインタビュー
- 知事からの歓迎メッセージ　等




滋賀県国際介護・福祉人材センターYouTubeチャンネル（https://www.youtube.com/@shiga-kokusaijinzai/videos）

参考資料44

地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（２）
（兵庫県～社会福祉協議会と県・市の共同による外国人介護人材の受入促進・定着支援の実施～）

○　兵庫県では、外国人介護人材の確保～定着支援を行うため、関係機関と連携して「ひょうご外国人介護実習支援センター」を設置し、基金を活用して人材確保や定着支援等に取り組んでいる。

事業概要

○　平成31年2月、兵庫県内の福祉施設で介護職種の技能実習生の円滑な受入れが行われるよう、兵庫県・神戸市の支援により、兵庫県社会福祉協議会に技能実習生の受入れ業務を行う監理団体「ひょうご外国人介護実習支援センター」を設置。

※　介護職種の技能実習開始時、県内の事業者から「民間の監理団体は様々あり、支援の質に差がある。どの監理団体に依頼すべきか分からない」という不安な声があり、行政として適切に事業者をサポートしていきたいという考えから、県の施策の中に監理団体の設立を位置付け、社会福祉法に位置づけられた公共性・公益性の高い法人であることや福祉団体とのつながり、施設従事者に対する研修、人材確保等にも取り組んでいること等を踏まえ、社会福祉協議会に監理団体の設立を依頼。

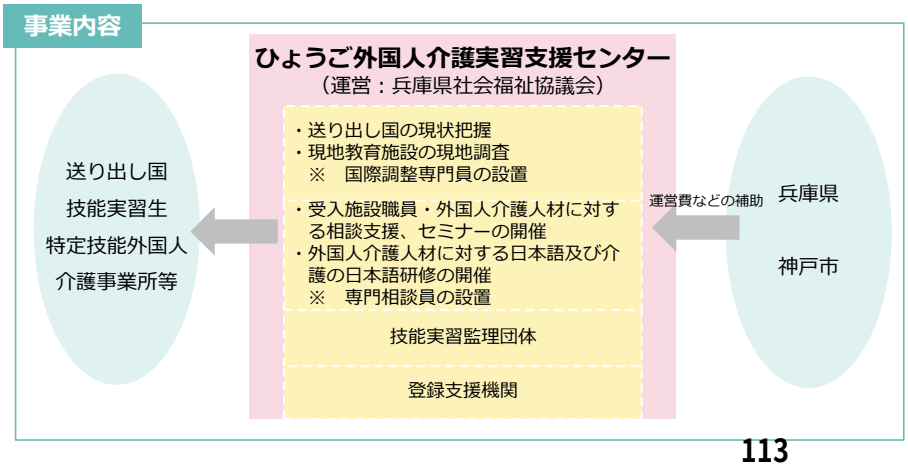
○　技能実習後、特定技能への円滑な移行を図るため、令和３年度に登録支援機関として認可を受け、センターが受け入れた技能実習生修了者のほか、県内福祉施設等への就労を希望する特定技能外国人の支援を実施。

○　監理団体及び登録支援機関の通常業務のほか、
- 送り出し国の現状把握、送り出し機関との調整、現地教育施設の現地調査を実施する「国際調整専門員」の設置、
- 受入施設及び技能実習生に対する相談支援や研修を行う「専門相談員」の設置

を行うなど、外国人介護人材の受入促進、定着支援を実施。

○　ベトナム・ミャンマー・インドネシア・ネパールの送り出し機関とセンターが協定を結ぶなど、受入れ対象国の拡大を進めている。

事業内容



実績・効果

（令和５年度実績）
○　送り出し国の現状把握、現地教育施設の現地調査
　・３ヵ国（ベトナム、ミャンマー、インドネシア）・７機関
○　受入施設職員・外国人介護人材に対するセミナーの開催
　・受入施設職員向けセミナー　計３回開催、計134名参加
　・日本文化理解講習会・情報交流会　計２回開催、計41名参加
○　日本語能力向上に向けた研修・セミナーの開催
　・日本語能力評価研修　計４回開催、計60名参加
　・介護の日本語研修　計40名参加
○　外国人介護人材受入促進セミナー（※）の開催
　計４回、計115名参加
　※既に外国人介護人材を受け入れている施設関係者の取組み事例や外国人介護人材の受け入れに係る制度・手続についての説明のほか、兵庫県社会福祉協議会の監理団体としての取り組みを紹介し、外国人介護人材のより一層の受け入れを促進するために実施

ひょうご外国人介護実習支援センターホームページ
（https://hyogo-ktsc.org/）

参考資料45

地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（３）
（静岡県～外国人介護人材受入事業所への巡回相談や研修交流会の実施等による職場定着支援～）

○　地域の特有の課題解決を図るため、自治体によっては地域医療介護総合確保基金を活用した柔軟な取組が行われている。

○　静岡県では、外国人介護人材の定着支援のため、外国人介護人材サポートセンター事業として、外国人介護人材を受け入れる事業所への巡回相談や研修交流会を開催等により、職場定着支援の取組を行っている。

事業概要

○　県内では介護職員の慢性的な不足の解消が喫緊の課題であり、外国人介護人材の受入れ支援に取り組んできた結果、県内で働く外国人介護職員数は年々増加している。
○　外国人介護職員に対するアンケート等から、職場で働く上で、様々な課題があることを把握した。
（異国で働く不安、孤立感、言語・文化の違い等について問題を感じているがなかなか相談しにくい状況。）
○　本県で安心して長く働き続けられるため、本人が抱える不安・悩みに対するサポート環境整備が必要と判断。
○　地域医療介護総合確保基金を活用して実施。

事業内容

1　巡回相談
①相談員が介護事業所を訪問
②外国人職員本人から仕事及び生活上の不安や悩みの聞き取り
③②を受けて必要なアドバイスを行う



2　研修交流会
同じ国籍の職員を集め、仲間づくりができる研修交流会を開催
（テーマ例）
・日本の介護に関する現状
・文化及び生活習慣等への理解を深める
・介護の資格をとるには



実績・効果

○巡回相談：36回実施（令和５年度）
○研修交流会：16回開催・延べ168人が参加（令和５年度）
※フィリピン・ベトナム・インドネシア・ミャンマー、国籍不問の回を実施。
○研修交流会参加者アンケートの主な内容
・もっと日本語や介護の勉強を頑張りたい。
・介護についていろんなわからないことがわかった。
・新しい友達ともお話できて楽しかった。
・同じ国の友達と色々話せて楽しかった。
・頑張って介護の資格を取りたい。
・先生の話を聞いて、未来のことを考えた。

参考資料46

地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（４）
（広島県～受入支援セミナーや受入に役立つガイドブック作成等の事業所等への受入支援～）

○　地域の特有の課題解決を図るため、自治体によっては地域医療介護総合確保基金を活用した柔軟な取組が行われている。

○　広島県では、外国人介護人材の定着支援のため、関係団体により構成される外国人介護人材活用適正化推進委員会を設置し、外国人介護人材の受入事業者を対象としたセミナーの開催や、事例等をまとめた受入に役立つガイドブックを作成している。

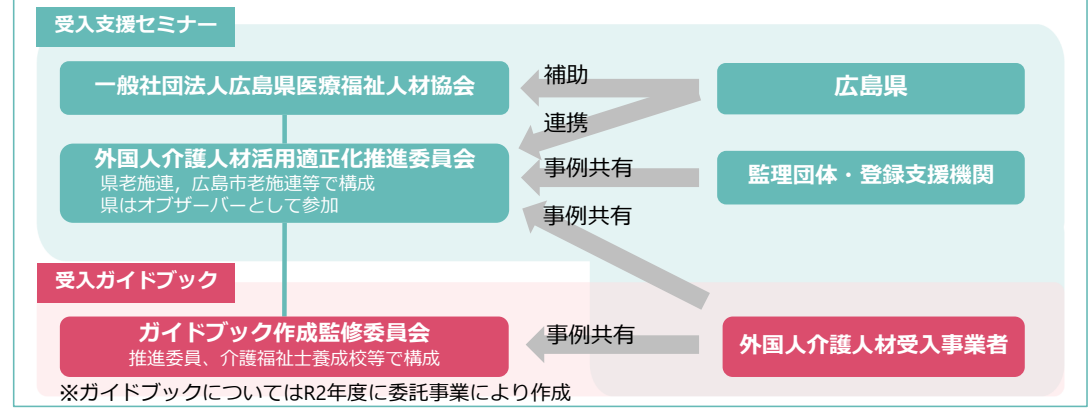
事業概要

○　受入支援セミナー
外国人介護人材の受入を検討している事業者等を対象に、制度理解促進や事例共有等を目的としたセミナーを開催（令和４年度は３回実施）
○　受入ガイドブック
県内の受入れ事例（31事業所）や、仕事面・生活面・言語面での支援など外国人介護人材受入れのためのノウハウをまとめたガイドブックを作成
（令和３年３月発行、令和４年３月・令和５年３月改訂：受入事例追加）





事業スキーム



※ガイドブックについてはR2年度に委託事業により作成



広島県HP「外国人介護人材受入のためのガイドブック」（https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/54/gaikokukaigo.html）

参考資料47

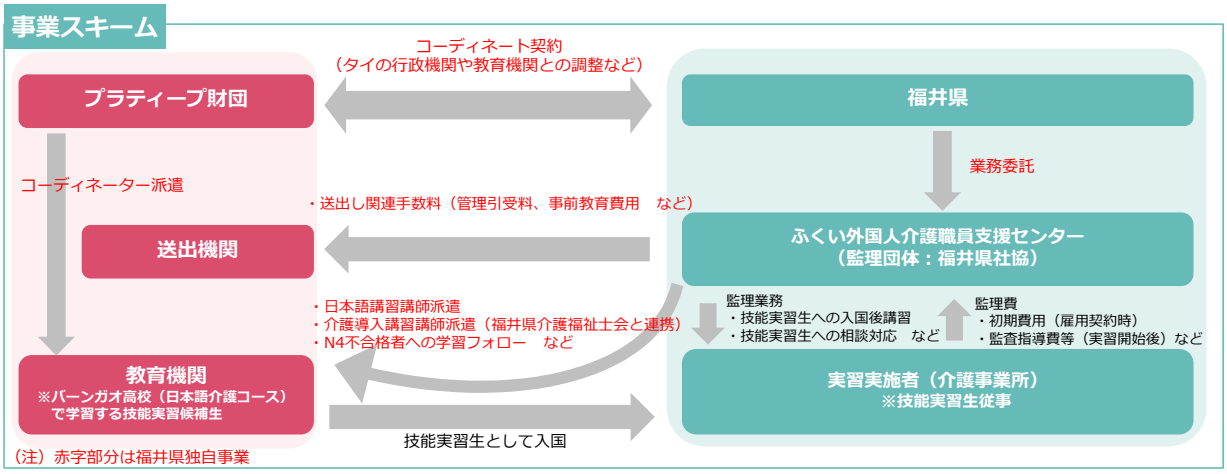
監理団体と連携した自治体の取組
（福井県～社会福祉協議会と県の共同による技能実習生受入れに係る取組の実施～）

○　福井県では、福井県社会福祉協議会（監理団体）に「ふくい外国人介護職員支援センター」を設置し、県内・タイの各機関等と連携し、タイ人技能実習生の受入れに取り組んでいる。

事業概要

○　外国人介護人材の確保を促進するため、福井県は、タイのドゥアン・プラティープ財団と令和元年に覚書を結び、財団にコーディネーターを配置。福井県の取組について、当該コーディネーターがタイの行政機関や学校などと調整し、福井県の取組に賛同する学校の開拓や福井県で技能実習生として就労を希望するタイ人の募集などを実施。
※　コーディネーターを通じて、福井県の取組に賛同するタイの学校を把握した際、福井県職員がオンラインにて説明会を開催
※　福井県の取組に賛同したタイ西部カンチャナブリ県のバーンガオ高校に日本語介護コースを新設
○　当該覚書を契機に、福井県が福井県社会福祉協議会（令和３年２月に監理団体として許可）に委託し、タイ人技能実習生を受け入れる「ふくい外国人介護職員支援センター」を令和３年３月に開設。
○　「ふくい外国人介護職員支援センター」では、通常の監理業務（入国後講習、常勤職員によるタイ語での相談対応）のほか、
・　現地教育機関が行う日本語講習及び介護導入講習に必要な講師の派遣
※　介護導入講習の講師派遣については、福井県介護福祉士会と連携して実施
・　技能実習生が送出機関に対して入国前後に支払う費用の負担や技能実習の入国要件であるＮ４不合格者への学習フォロー
を実施。「ふくい外国人介護職員支援センター」の運営費も含め、上記の取組に要する費用を福井県が負担。

事業スキーム



（注）赤字部分は福井県独自事業

実績・効果

技能実習生の受入れ 39名（16施設）

（令和４年度）
第１期生　６名受入れ（３施設に配属）
第２期生　８名受入れ（５施設に配属）

（令和５年度）
第３期生　７名受入れ（４施設に配属）
第４期生　６名受入れ（３施設に配属）

（令和６年度）
第５期生　12名受入れ（７施設に配属）

ふくい外国人介護職員支援センターホームページ（https://www.f-shakyo.or.jp/by_organization/foreign/foreigner_center/foreigner_center_about/about）

参考資料48

外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例　入＝入国支援　定＝定着支援　学＝学習支援　受＝受入環境整備

	対象の主な在留資格	事業名	事業内容（令和６年度）
	EPA介護福祉士・介護福祉士候補者への支援		
学 定	EPA	１．外国人介護福祉士就労研修導入・指導事業	就労前の「介護導入研修」や受入施設への巡回訪問、就労・研修に係る相談・助言等を実施
学	EPA	２．外国人介護福祉士候補者学習支援事業	就労・研修に必要な専門知識等を学ぶ集合研修、介護分野の専門知識に関する通信添削指導、資格を取得できず帰国した者の母国での再チャレンジ支援等を実施
学	EPA	３．外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業	受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助　※障害者施設は「障害者施設等の外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」で実施
	民間団体等による外国人介護人材受入環境整備等（補助事業）		
入 定	特定技能	４－１．介護技能評価試験等実施事業	特定技能１号外国人の送り出し国及び日本国内において、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を実施
学	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	４－２．介護の日本語学習支援等事業	外国人介護人材が、介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備を目的に、介護の日本語WEBコンテンツの開発・運用や介護の日本語等に関する学習教材の作成、技能実習指導員を対象にした講習会の開催、介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催等を実施
入 定	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	４－３．外国人介護人材受入・定着支援等事業	・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援の実施や、外国人介護職員の交流会の開催支援、特定技能外国人等の受入施設への巡回訪問等を実施 ・海外において日本の介護をＰＲし、就労を希望する特定技能１号外国人を確保することを目的に、現地説明会の開催やWEB・SNSを利用した情報発信を実施
	都道府県等による外国人介護人材受入環境整備等（地域医療介護総合確保基金事業等）		
入	留学	５－１．外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業	留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成
入	留学・特定技能　等	５－２．外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業	マッチング支援団体が送り出し国において特定技能就労希望者等に関する情報収集を行うとともに、現地（海外）での合同説明会の開催等のマッチング支援を実施
入 学 定	技能実習・特定技能・留学　等	６．介護福祉士修学資金等貸付事業	介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付を実施。５年間、福祉・介護の仕事に継続して従事した者には借り受けた修学資金等の返済を全額免除する。
学 受	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	７．外国人介護人材受入施設等環境整備事業	日本人職員、外国人介護職員、利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組等に対する費用を助成
学 受	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	８．外国人介護人材研修支援事業	地域の介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施
入 定 学 受	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	９．外国人介護人材獲得強化事業 外国人介護人材定着促進事業	外国人介護人材の確保のため、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所等に対して支援を行う。また、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、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等を導入し、それが有効活用されるように環境を整備すること等を支援する。

参考資料49

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：外国人介護人材獲得強化事業

令和6年度補正予算　2.7億円

① 施策の目的

外国人介護人材を確保する観点から、海外現地での働きかけを強化し、都道府県と連携して、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して支援を行うとともに、新たに日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材の増加に対応するため、介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことで、外国人介護人材の受入促進を図る。

② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
〇		〇

③ 施策の概要

・海外現地における外国人介護人材確保促進事業（地方自治体への補助事業）【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】

都道府県と連携して以下のような外国人介護人材確保の取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して、その費用を補助する。

ア　送り出し国におけるマーケティング活動等の情報収集

外国人介護人材の確保の取組を効果的に行うため、送り出し国の学校、送り出し機関、政治情勢、生活・文化・風習等の事前調査等を実施する。

イ　海外現地の学校や送り出し機関との関係構築・連携強化

外国人介護人材を円滑に確保することを目的に、海外現地の学校・送り出し機関等との関係構築・連携強化を図るための訪問活動等を行うとともに、必要となる宣材ツールの作成等を行う。

ウ　海外現地での説明会開催等の採用・広報活動

更なる外国人介護人材の確保を促進するため、海外の日本語学校等での説明会の開催や現地での求人募集、日本の介護に関するPR、介護施設・介護福祉士養成施設・日本語学校等の情報提供などの広報活動、これらの取組を実施するための宣材ツールの作成等を行う。

・介護技能評価試験等実施事業（民間団体等への補助）

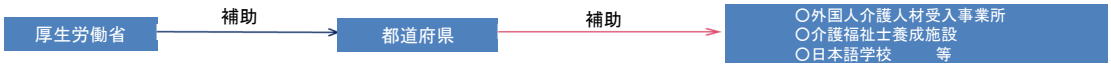
介護技能評価試験等の受験者の増加が見込まれる地域を検討し、モデル的に重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、今後、日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材を効率的に確保できる試験体制の検討を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

・外国人介護人材獲得強化事業（地方自治体への補助事業）【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】

【補助率】 国2/3、県1/3

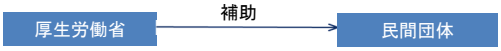
【補助金の流れ】



・介護技能評価試験等実施事業（民間団体等への補助）

【補助率】 定額

【補助金の流れ】



⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

海外現地の送り出し機関等との関係構築・連携強化や、現地説明会による採用・広報活動など、海外展開に積極的に取り組む介護事業者の支援及び介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことにより、国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手となる外国人介護人材を確保する。

参考資料50

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：外国人介護人材定着促進事業

令和6年度補正予算　1.4億円

① 施策の目的

外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する観点から、外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をするため、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入、導入されたツール等が有効活用されるための環境整備に係る経費を助成する。

また、在留資格「特定技能」の受入促進等により今後増加が見込まれる外国人介護人材の資格取得支援ニーズへの対応を強化するため、民間団体が有する資格取得支援のノウハウを地域の資格取得支援機関へ横展開を行うことで、外国人介護人材に対する資格取得支援の強化を図る。

② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
〇		〇

③ 施策の概要

・外国人介護人材の活躍に資するICT導入等促進事業（地方自治体への補助事業）【外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備】

外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をし、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する目的で、都道府県と連携して以下のア・イのいずれかの取組を行う外国人介護人材受入事業所等に対して、その費用を補助する。

ア　外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入支援及び活用促進

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、外国人介護人材の活躍に資するツール等（携帯型翻訳機、多言語対応の介護記録ソフトウェア、e-ラーニングシステムなど）を導入するとともに、導入されたツール等が有効活用されるための研修、勉強会、関連規程の整備などの環境整備を行う。

イ　その他外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための必要な取組

・介護の日本語学習支援等事業（民間団体等への補助）

各地域において介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催する動きがある中、本事業により、地域の職能団体をはじめとした外国人介護人材の資格取得支援機関に対するスーパーバイズなど、地域の資格取得支援機関の支援力を向上させるために必要な取組を行うことで、国家試験対策講座に係る受講体制の均てん化を図る。

※支援メニューの例

・外国人介護人材の資格取得支援講座の開催未実施の地域の資格取得支援機関への支援

・各地域の資格取得支援機関との情報提供体制の構築

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

・外国人介護人材の活躍に資するICT導入等促進事業（地方自治体への補助事業）【外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備】

【補助率】 国1/2、県1/4、受入事業所等1/4

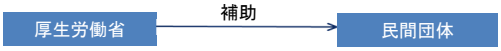
【補助金の流れ】



・介護の日本語学習支援等事業（民間団体等への補助）

【補助率】 定額

【補助金の流れ】



⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

外国人介護人材受入事業所におけるツール等の導入等を推進することで、外国人職員と日本人職員の円滑なコミュニケーションや、外国人介護人材の業務負担の軽減等を行い、また、国家試験対策講座に係る受講体制の均てん化を図ることで、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を実現する。

参考資料51

外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業

令和７年度当初予算案　地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数

1 事業の目的

本事業は、経済連携協定（EPA）又は交換公文に基づき入国し、介護施設等で就労しながら介護福祉士国家資格の取得を目指す者（以下「外国人介護福祉士候補者」という。）が介護福祉士国家試験に合格できるよう、日本語及び介護分野の専門知識に係る学習支援を目的とする。

2 事業の概要

補助率　2/3
実施主体　都道府県

(1)就労中の外国人介護福祉士候補者の日本語学習（日本語講師の派遣、日本語学校への通学等）、介護分野の専門知識の学習（民間業者が実施する模擬試験や介護技術講習会への参加等）及び学習環境の整備に要する経費

- 日本語講師や養成校教員等の受入施設への派遣に要する経費
- 日本語学校の授業料や通学等に要する経費
- 民間業者が実施する模擬試験や介護技術講習会等への参加に要する経費

(2)就労中の外国人介護福祉士候補者の喀痰吸引等研修の受講に要する経費

- 喀痰吸引等研修の受講に要する経費
  ※　EPA介護福祉士候補者以外の実務経験ルートで国家試験を受験する者については、平成28年度から実務者研修の受講が義務付けられており、当該研修の中で医療的ケアを学習することとなっている。

(3)外国人介護福祉士候補者の研修を担当する者の活動に要する経費

- 受入施設の研修担当者の活動に要する経費

※障害者施設等は「障害者施設等の外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」（令和７年度当初予算案：生活困窮者就労準備支援事業費等補助金412億円の内数）で実施。

参考資料52

外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）のメニュー（外国人留学生及び１号特定技能外国人の受入環境整備事業）

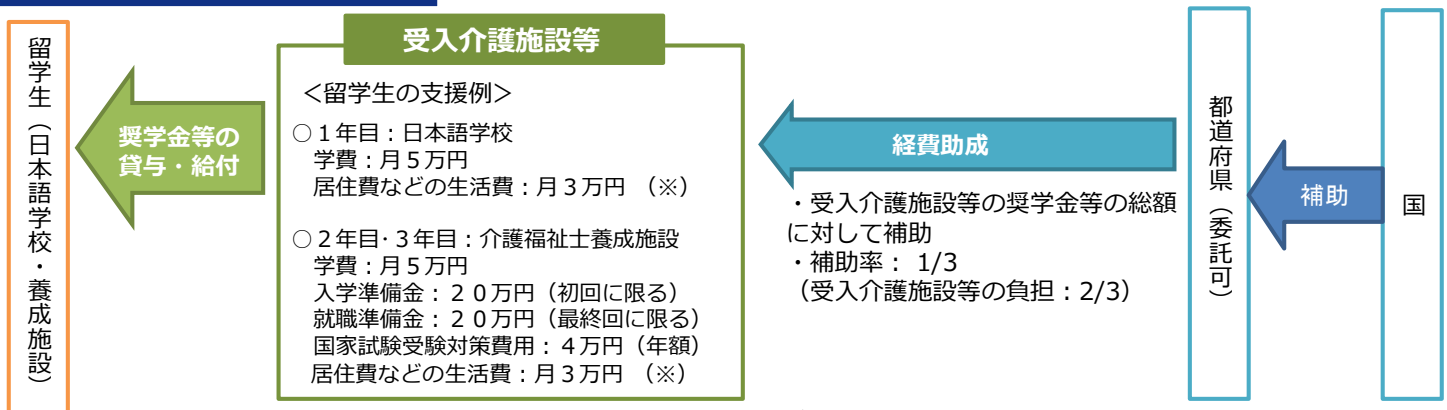
令和７年度当初予算案　地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数

1 事業の目的・概要

○　介護福祉士の資格取得を目指す外国人留学生の確保を図るため、留学生に対して、就労予定先の介護施設等（受入介護施設等）が介護福祉士養成施設等に係る奨学金の給付等を行う場合に、その費用の一部を助成する事業を実施。

○　なお、居住費などの生活費について、受入介護施設等が現行の補助基準額を超えて介護人材の確保に向け積極的に支援を行った場合に限り、補助基準額に加算できる。

2 事業のスキーム・実施主体等



※　居住費などの生活費について、受入介護施設等が現行の補助基準額を超えて介護人材の確保に向け積極的に支援を行った場合に限り
1　月２万円まで加算。
2　入居に係る初期費用等について、該当月に限り、月５万円まで加算。

参考資料53

外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）のメニュー（外国人留学生及び１号特定技能外国人の受入環境整備事業）

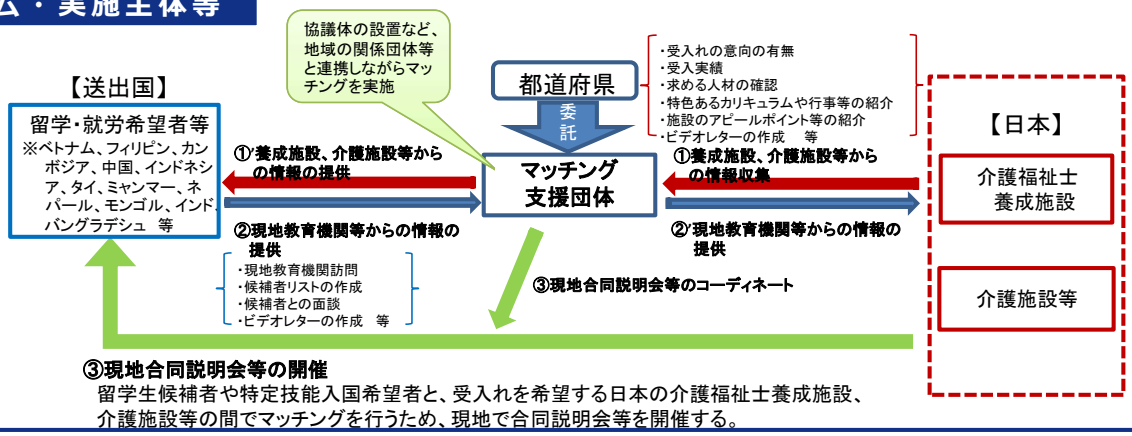
令和７年度当初予算案　地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数

1 事業の目的・概要

介護福祉士養成施設と養成施設の留学希望者、また、介護施設等と特定技能による就労希望者等とのマッチングを適切に行うための経費を助成することにより、留学希望者や特定技能による就労希望者の円滑な受入支援体制の構築を図る。

（事業内容）
① マッチング支援団体が、外国人介護人材の送り出し国において留学希望者や特定技能による就労希望者に関する情報収集を行うとともに、マッチング対象となる双方に必要な情報を提供する
② 現地（海外）での合同説明会の開催等のマッチング支援を行う　など

2 事業のスキーム・実施主体等



3 実施主体等

◆ 実施主体：都道府県
◆ 補 助 率：　２／３

参考資料54

外国人介護人材受入施設等環境整備事業

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）のメニュー

令和７年度当初予算案　地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数

補助率　：2/3
実施主体：都道府県

【事業目的】
○ 外国人介護人材の受入れを検討するにあたりコミュニケーションや文化・風習への配慮等に不安がある、また、外国人介護人材に学習支援や生活支援ができる体制が不十分であるといった実態が介護施設等においてみられる。
○ こうした実態を踏まえ、本事業では、介護施設等の不安を和らげるとともに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ため、介護施設等において外国人介護人材を受け入れるための環境整備等にかかる費用の一部を助成する。

コミュニケーション支援

日本人職員、外国人介護職員、介護サービス利用者等の相互間のコミュニケーション支援に資する取組

➢介護業務に必要な多言語翻訳機の導入にかかる経費
➢多文化理解など外国人職員と円滑に働くための知識を習得するための講習会への参加等にかかる経費　など



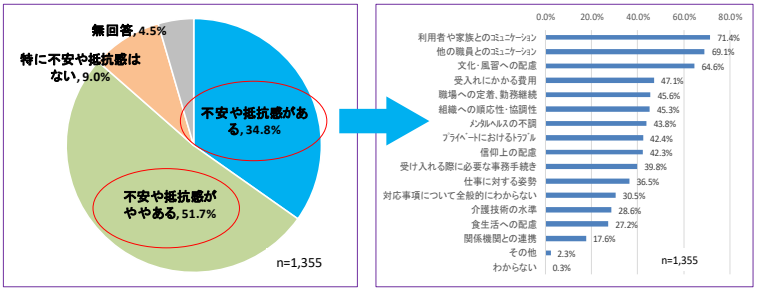
資格取得支援・生活支援

外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化に資する取組

➢介護福祉士資格取得を目指す外国人介護職員に対する学習支援にかかる経費
➢外国人介護職員の生活支援、メンタルヘルスケアにかかる経費　など



外国人介護職員を受け入れることへの不安や抵抗感＜外国人介護職員を受け入れたことがない施設＞



（出典）三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」（平成30年10月1日時点調査）
（平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業）

教員の質の向上支援

介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組

➢留学生に適切な教育・指導を行うための教員の質の向上に資する研修等にかかる経費　など



参考資料55

外国人介護人材研修支援事業

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）のメニュー

令和７年度当初予算案　地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数

補助率　：2/3
実施主体：都道府県

1 事業の目的

本事業は、介護職種における技能実習生及び介護分野における１号特定技能外国人の介護技能を向上するための集合研修等を実施することにより、当該外国人介護人材が日本国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

（１）介護職種の技能実習生及び介護分野における１号特定技能外国人を対象とした集合研修等の実施

○　技能実習生や１号特定技能外国人を対象に介護技能を向上することを目的とした集合研修の実施。
- 受入状況や就労場所の地理的要因など各地域の実情に応じて、集合研修以外（派遣講師による巡回訪問、オンライン等）の方法で、研修を実施することも可能。
- 他の在留資格で就労する者も含めて集合研修を実施することも可能。（その場合は合理的な方法により費用按分を行い、重複が無いように整理することが条件。）
- 研修内容は、研修対象者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る内容であり、実施主体のそれぞれの実情に応じて検討可能。また、研修は座学のみならず演習を取り入れることとしている。

○　介護や日本語等の専門家の意見を踏まえた、研修教材の作成。

※　別に国の補助事業として作成した「介護の日本語テキスト」や、介護の日本語学習に関するWEBコンテンツ「にほんごをまなぼう」を、研修中や研修実施前後に積極的に活用するなど既存の学習ツール等も有効に活用することを推奨。

（２）外国人介護人材受入施設等職員を対象にした研修の実施

○　外国人介護人材を雇用する介護施設等で技術指導等を行う職員を対象にした研修の実施。
- 受入れに係る必要な準備、外国人介護人材が安心して就労することができるサポートのあり方、円滑にコミュニケーションを図る方法、文化・風習への配慮事項、介護技術の指導方法、外国人介護人材受入事例の紹介などの内容について、地域の実情に応じて必要な研修内容を実施。
- 在留資格にかかわらず外国人の介護職員を雇用する施設等を対象とすることが可能。

（３）研修講師等の指導者養成研修の実施

○　上記（１）（２）に基づき実施する研修の質の向上を図ることを目的として、当該研修講師（講師予定の者を含む）を養成するため、研修を適切に実施するための知識・技術の習得など、地域の実情に応じて必要な指導者養成研修を実施。

参考資料56

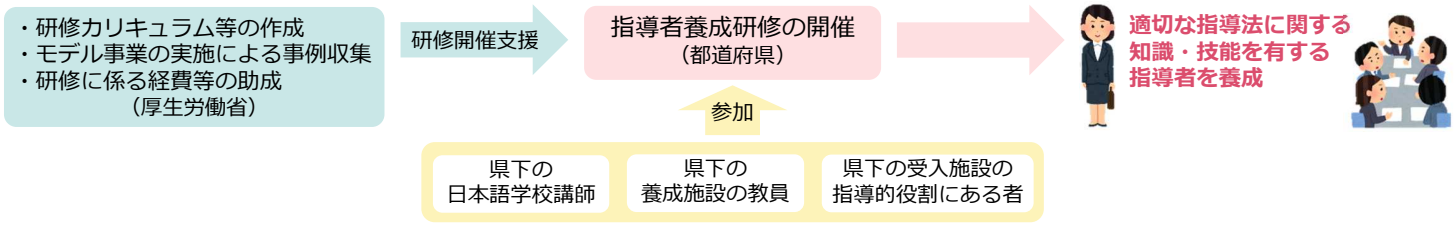
研修講師等の指導者養成研修の横展開

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）外国人介護人材研修支援事業のメニュー

○　外国人介護人材については、介護保険部会の意見書において「日本語学習や生活相談の支援とともに介護福祉士の資格取得支援等を推進することが必要である」とされており、介護福祉士の資格取得に向けた支援が重要。
○　しかしながら、技能実習生や１号特定技能外国人は、介護福祉士資格取得を目指した制度ではないため、就労しながら資格取得するまでの具体的な道筋や、学習支援の手法が明確ではなく、受入施設の方針次第で学習方法等が大きく異なっている状況にある。
○　そのため、どの施設で勤務していても、適切な学習支援等が行われるよう、外国人介護人材研修支援事業等を活用し、都道府県内の関係機関が連携して、適切な指導法に関する知識・技能を有する指導者の養成を行う事業を推進する。
○　なお、地域の特性に応じ、例えば、養成した指導者を各受入施設に派遣し、施設の教育担当職員や外国人介護人材本人に向けた学習支援体制・指導方法・学習方法などについて助言を行うなど、柔軟な形態による事業実施も可能である。

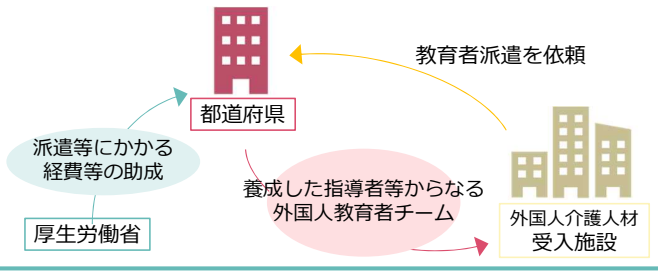
指導者養成の実施

都道府県内の受入施設の外国人教育担当職員等を対象に、外国人介護人材の学習支援方法に関する知識や技能に関する研修等を実施。



（参考：事業実施例）外国人教育者チームの派遣

○　上記により養成した指導者等からなる「外国人教育者チーム」を構成。
○　外国人受入施設に対して、外国人教育者チームを派遣して、介護福祉士資格取得等に向けた以下の支援を実施。
ア　受入施設の教育担当者に向けた学習支援体制・指導方法等に関する助言
イ　外国人介護人材について、本人の日本語能力等を総合的に判断し、その状況に応じた学習方法等に関する助言



参考資料57

外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例
～有限会社ウエハラ：年次ごとにカリキュラムを組み立て、介護福祉士国家試験までの学習をサポート～

○　介護福祉士国家資格の取得を希望する特定技能の外国人介護職員に対し、年単位のカリキュラムを立て支援を実施。
○　事業所のシステムとして日本語や国家試験対策の勉強を支援するとともに、初任者研修・喀痰吸引等研修・実務者研修を法人内で実施し、受講させる仕組みを整備。
○　施設内においては、業務時間内での授業の実施や添削指導によるフォローアップを実施するとともに、登録支援機関による定期的な面談・相談受付を行うことによりメンタルヘルスケアを行っている。

（カリキュラムの例）

入職

１年目～
Ｎ３レベルを目指した日本語の勉強をしながら、**初任者研修**を受講。

２年目～
Ｎ２レベルを目指した日本語の勉強をしながら**喀痰吸引等研修**および**実務者研修**を受講。

３年目～
介護福祉士国家試験対策の勉強

介護技術等の向上
受験資格の取得

介護福祉士国家試験

年次ごとにカリキュラムを組み立て、介護福祉士国家試験までの学習をサポート

（サポートのイメージ）

外国人職員（特定技能）

“日本語があまりできないので、利用者さんと話す時、何をしてほしいか分からないことがあり悔しい”
“（研修は）介護の専門用語が出てきたり、法律の話もあるので少し難しい“

学習支援・生活支援等のサポート

○介護技術やコミュニケーションスキルの向上
“最初は周りの職員から指示を受けて働いていたが、初任者研修を受けていただくことで自分がやっている介護業務をより深く理解してもらえるため、普段の会議での発言からも、行動に意味を持って働くことができている”（施設担当者）
○介護福祉士資格取得に向けた意欲の向上
“国家試験に合格し、子供を日本に連れてきて、日本で長く働きながら一緒に暮らしたい”（外国人職員）

受入れ施設

国家資格試験合格に向けた**学習支援**や**研修受講支援**
○学習機会・時間の確保等による学習支援
・業務時間内で授業（外部講師）を実施（基本週１回）
・宿題を出し、添削は法人内の日本人職員がすることもある
○法人内での実務者研修等の実施と受講のフォローアップ
・外国人職員の授業の理解度はこまめにチェックしながらサポート
・全ての研修は日本語で実施。

登録支援機関

メンタルヘルスケアなどの**生活面の支援**
○法人と外国人職員との調整役
・2か月に1回ほど外国人職員と面談
・法人や施設に言いにくいこと等の相談に対応

※　当事例は、介護分野における特定技能協議会事務局が発行した「介護分野における特定技能協議会メールマガジン第６号（令和5年7月31日発行）」に掲載された内容を元に、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成したもの。

参考資料58

外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例
～海外介護士育成協議会（のぞみグループ）：監理団体としての入国前後のシームレスな教育支援の実施～

○　技能実習生の入国前に日本語のコミュニケーション能力を上げるため、160時間の介護研修を実施。
○　入国後、２か月間の集団講習を実施。そのなかでコミュニケーション能力を高める日本語教育と、介護職員初任者研修を実施。
○　さらに、就労開始後も個々の能力や希望に応じて、介護技能評価試験や介護福祉士国家試験に向けた対策プログラムを提供している。

海外介護士育成協議会（のぞみグループ）の事例

入国前（海外現地）の介護導入研修



Ｎ３を目指した日本語学習と
１６０時間の介護研修

○　自グループで作成したテキストを用いて介護の日本語を学習支援を実施。

○　オリジナルデジタル教材を使用して、介護福祉士国家資格を持つ日本人の介護教師による日本語での介護の導入講習を実施。

入国後（就労前）の集団講習



日本語学習、法定研修に加えて
初任者研修の実施

○　技能実習制度上定められた日本語学習及び法定研修に加えて、自グループが作成したテキストを用いて、「初任者研修」に位置付けられた集団講習を実施。

○　また、上記の講習に加え、介護現場での需要が高い「普通救命救急講習」を実施する。

就労開始後（施設へ配属）の教育支援



介護技能評価試験や介護福祉士国家試験
に向けた対策プログラムの提供

○　就労しながら、介護福祉士受験に向けての学習ができるようオンラインを使用しサポートをする「介護福祉士受験対策プログラム」や「短期集中直前講習」を提供。
○　実施に当たっては、目標設定や習熟度の見える化等を行うことにより、実習生本人及び施設が、学習状況等が分かりやすいように工夫している。

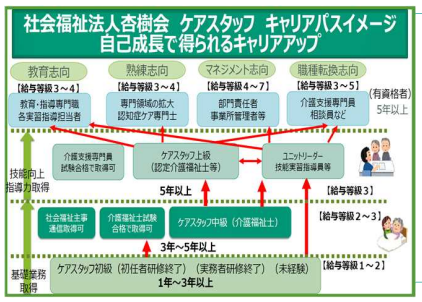
介護技能実習生への入国前～入国後のシームレスな教育の実施により一定のレベルを担保

参考資料59

（参考）キャリアアップ計画に基づいた外国人介護人材の育成事例

～社会福祉法人 杏樹会：本人の意向を日々の育成に反映し、将来を描けるキャリアアップ支援を実施～

○　外国人介護人材個々の意向に沿ったキャリアアップ計画を作成し、その目標に沿って育成を実施。
○　定期的な面談で介護技能修得や日本語学習、資格取得支援等、個々のステップに応じた育成に取り組む。
○　日本人と同じく、外国人介護人材が個々のステップや意向に応じて多様な経験を重ね、将来のキャリアイメージを描きながら成長できる仕組みを整備。



キャリアアップ計画の作成

現在のステップで求められる介護技能の目標、取得希望資格やキャリア意向を相互に確認しキャリアビジョンシートに記載。

○概ね年に一度作成し、年度末に評価を実施。
○介護福祉士取得や日本での就労継続、母国への送金、リーダーになりたい等、本人の意向等を目標や育成内容に反映する。



定期面談

毎月各目標の進捗や意向、仕事や生活上の困り事について技能実習指導員や上長等と面談。育成支援の軌道修正などを細やかに行う。

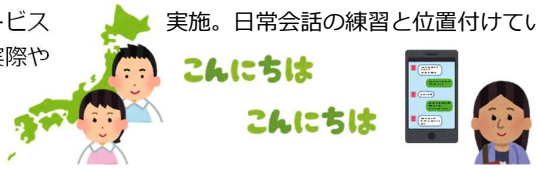
○面談内容を日々の育成や事業所側の支援に反映。
○翌年に向けた在留資格の変更など、本人の意向を丁寧に確認し、事前に必要な手続き等を支援することで本人の安心や働きやすさにつなげている。

介護技能のOJT等支援

○　技能実習計画と照らし合わせながら、必須業務の修得状況等を確認。
○　個々に異なる苦手な介護技術を指導員が重点的に指導。
○　個々のステップやキャリア意向により、カンファレンスへの参加、在宅サービス利用者の担当者会議で地域連携の実際や介護家族との関わりを持たせる等、多様な経験機会を提供。

日本語学習支援

○　入国前からグループチャットに招待。職員と日本語でチャット交流。入国後も継続し、チームビルディングと日本語学習を同時に実施。
○　月に一回日本語会話による生活相談を実施。日常会話の練習と位置付けている。



資格取得・試験対策支援

○　個々の意向に応じて、初任者研修や実務者研修、介護福祉士取得に係る費用を補助。
○　技能実習評価試験に向け、指導員が2ヶ月前から実技試験の指導を実施。学科は模擬テストをするなど、試験対策支援を実施。

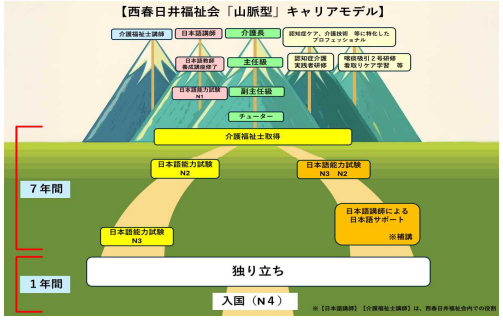


参考資料60

（参考）キャリアアップ計画に基づいた外国人介護人材の育成事例

～社会福祉法人　西春日井福祉会
長期的なキャリアアップ計画を策定し、個々の希望に応じた将来を見据えて切れ目ない支援を実施～

○　技能実習生をあらゆる介護業務に対応できる人材へ育成することを目的に、法人独自の「西春日井福祉会「山脈型」キャリアモデル」を構築し、外国人介護人材個々人の希望に応じたキャリアアップができるようなカリキュラムを作成。
○　介護福祉士を取得した後でも安定した収入が確保できるよう、入国から８年間でリーダークラスを目指すキャリアアップスケジュールを計画し、定期的な振り返りを実施。
○　法人内では、日本語教師の資格を取得した法人職員（介護福祉士）が日本語学習の指導にあたり、実務者研修を勤務時間内に無償で受講させる等の手厚い支援を実施。



日本語学習・介護技術支援

○　N2レベルを3年間で取得することを目指し、日本語教師の資格を取得した法人職員（介護福祉士）が日本語学習の指導にあたる。
○　入職から８ヶ月間、勤務時間内で日本語の勉強会を実施。
○　日本語に自信のない職員には個別にサポートを実施。
○　1年目は独り立ちのため、4年目は介護福祉士国家試験合格のためにマンツーマンでの指導体制を確保。

各種研修支援

○　実務者研修や介護福祉士国家試験対策講座を法人内で実施し、費用は法人が全額負担。
○　職員の要望を受け、実務者研修での理解を深めるため、受講前に「ウォーミングアップ研修」を年３回実施。
○　全施設の実習生向けに「フォローアップ研修」を月１回行い、日本語や技術の向上を図る。
○　人材育成担当のチューターとなる前には、育成者の立場に必要な、専門的知識の習得を図る研修を年２回開催。

定期面談

○　施設長や生活指導員等との面談を定期的に行うことにより、キャリアパスの確認や振り返り、相談などを行っている。技能実習生1人1人の目標管理に加え、キャリアアップのための計画を作成している。



（キャリアアップスケジュール）
「技能」「日本語」「介護福祉士」の目標を各年度で設定。入国から８年間でリーダークラスを目指す。

入職

１年目

・**Ｎ３取得**を目指した勉強と、基本的な技術の習得。
・独り立ちまでチューターがマンツーマンで指導し、法人独自のチェックシートにより習熟度を把握。1年が経過した段階で技能実習指導員等が評価。

２～３年目

・**Ｎ２取得**を目指した勉強と、**介護福祉士国家試験**合格に向けての学習。（２年目は希望に応じて）
・**実務者研修**の理解を深めるための「ウォーミングアップ研修」を実施。

４年目

・**Ｎ２取得**を目指した勉強と、**実務者研修**の受講。
・有資格者が試験当日までマンツーマンで指導。
・専門学校の先生による**介護福祉士国家試験対策講座**の受講。



介護福祉士（在留資格「介護」）

５～６年目

・**Ｎ１取得**を目指した勉強。
・日本人職員が２，３年目に受講する研修や講習を受講し、人材を育成する「チューター」として必要な専門的知識を学ぶ。
・日本語教師のアシスタントを行う。

７～８年目

・**Ｎ１取得**を目指した勉強。
・引き続き専門的知識を学習しながら、リーダー、副主任・・とキャリアアップを目指す。（個人の希望に応じて、複数のキャリアパスを想定。）



介護福祉士講師
日本語講師
介護長・主任級
認知症ケア・介護技術等に特化したプロフェッショナル

参考資料61

介護職員初任者研修等の受講支援に資する主な地域医療介護総合確保基金事業（介護従事者確保分）

①初任者研修費用の助成

主な事業名	事業内容	主な事業対象	主な実施者	R5年度実施自治体数
介護未経験者に対する研修支援事業	介護業界への参入を希望する多様な人材や初任段階における介護職員が、チームケアの一員として質の高い介護サービス提供の担い手たり得るよう、**介護職員初任者研修等の基本的な知識・技術を習得するための研修**や介護福祉士養成施設における介護福祉士資格取得を目指すための学習、介護福祉士資格取得に係る実務者研修**等に要する経費に対し助成する**。	介護職員（外国人含む）の受け入れ事業所等	事業所等（都道府県を通じた間接補助）	各都道府県（３９自治体）

※　受講開始日時点で雇用保険の被保険者期間が1年以上（２回目以降は、被保険者期間が３年以上）の者等が、教育訓練給付金の対象講座として厚生労働大臣の指定を受けた介護職員初任者研修を受講し、修了した場合、受講料の最大50%（上限25万円）（特定一般教育訓練の場合）の支給を受けることが可能。

②その他支援（代替職員確保、研修の実施、事業所内の学習支援等）

主な事業名	事業内容	主な事業対象	主な実施者	R5年度実施自治体数
各種研修に係る代替要員の確保対策事業	介護職員の質の向上とキャリアパスを図る観点から、現任職員が多様な研修に参加することが可能となるよう、**研修受講中の代替要員確保のための経費に対し助成する**。	介護職員（外国人含む）の受け入れ事業所等	事業所等（都道府県を通じた間接補助）	各都道府県（２１自治体）
外国人介護人材研修支援事業	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、**都道府県が外国人介護人材の介護技能向上のための集合研修等を実施するための経費を助成**する。	外国人介護職員（在留資格を問わない）	都道府県	各都道府県（３４自治体）
外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業	経済連携協定（EPA）又は交換公文に基づき入国し、介護施設等で就労しながら介護福祉士国家資格の取得を目指す者が介護福祉士国家試験に合格できるよう、**受入施設における日本語及び介護分野の専門知識に係る学習の支援に対する経費を助成**する。	EPA介護福祉士候補者の受け入れ事業所等	事業所等（都道府県を通じた間接補助）	各都道府県（３８自治体）
外国人介護人材受入施設等環境整備事業	外国人介護人材を受入れる（予定を含む）介護施設等において、多言語翻訳機の導入等のコミュニケーション支援、**介護福祉士の資格取得を目指す外国人職員への学習支援**、メンタルヘルスケア等の生活支援を行うことにより、**外国人介護人材の受入環境整備を推進するための経費に対して助成する**。また、介護福祉士養成施設において留学生に適切な教育・指導を行うための教員の質の向上に資する取組に必要な経費に対して助成する。	外国人介護職員（在留資格を問わない）の受け入れ事業所等	事業所等（都道府県を通じた間接補助）	各都道府県（２５自治体）

参考資料62

実務者研修受講にあたっての支援

１　受講者に対する受講費用の支援

	介護福祉士実務者研修受講資金貸付事業	教育訓練給付金
貸付／給付	貸付　（返還免除要件あり）	給付
金額額	２０万円	専門実践：受講費用の最大８０％（年間上限６４万円） 特定一般：受講費用の最大５０％（上限２５万円） 一　　般：受講費用の２０％（上限１０万円）
財源	生活困窮者就労準備支援事業費補助金	雇用保険料
対象者	実務者研修実施施設に在学する者	在職者又は離職後１年以内の者であって、受講開始日時点で雇用保険の被保険者期間が３年以上（※初めて受給する者について、専門実践の場合は被保険者期間が２年以上、特定一般・一般の場合は被保険者期間が１年以上）の者
窓口	各都道府県社会福祉協議会	ハローワーク
その他	実務者研修実施施設を卒業した日から１年以内に介護福祉士の登録を行い、登録した日から２年間引き続き介護の業務に従事した場合に、返還免除	

２　地域医療介護総合確保基金における支援（国負担２／３）

事業名	各種研修に係る代替要員の確保対策事業	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	介護未経験者に対する研修支援事業
事業内容	現任職員が多様な研修に参加することが可能となるよう、研修受講中の代替要員確保のための経費に対し助成する。	介護人材のキャリアアップに資する各種研修等の実施のための経費に対し助成する。	介護福祉士資格取得に係る実務者研修等に要する経費に対し助成する。
事業対象者	介護施設、事業所等	介護施設、事業所等	介護施設、事業所

参考資料63

外国人介護人材に対する実務者研修受講支援事例
～社会福祉法人大桜会：教育訓練給付金を活用した実務者研修の実施～

○　社会福祉法人大桜会では、外国人介護人材１人ひとりのキャリアに関する希望も踏まえつつ、介護福祉士国家資格取得を希望する職員に対しては、実務者研修を３年目の春頃から受講するよう推奨するなど、介護福祉士国家試験受験まで計画的な支援を実施。
○　実務者研修の受講に際しては、大桜会として、
・　教育訓練給付金（専門実践教育訓練の場合：受講費用の最大80%、年間上限64万円給付）（※）の講座指定を受けた近隣の教育訓練施設が実施する実務者研修のご案内
※　労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部がハローワークから支給される教育訓練給付金（レベルなどに応じて３種類設けている）を厚生労働省において運営。
・　実務者研修の受講手続きやハローワークへの教育訓練給付金に係る申請書類作成支援
などを実施。
○　その他、当該外国人からの実務者研修のスクーリングを事由とする休暇申請を最優先した上で、シフト調整を行っている。

社会福祉法人大桜会の事例

○介護福祉士国家試験受験予定である外国人介護人材に対して、
・専門実践教育訓練の講座の指定を受けた近隣の教育訓練施設が実施する実務者研修の案内
・実務者研修受講の必要性や専門実践教育訓練給付金についての説明
（社会福祉法人大桜会）

研修受講推進

○実務者研修受講
○ハローワークへの教育訓練給付金支給申請
（外国人介護人材）

申請書類作成支援

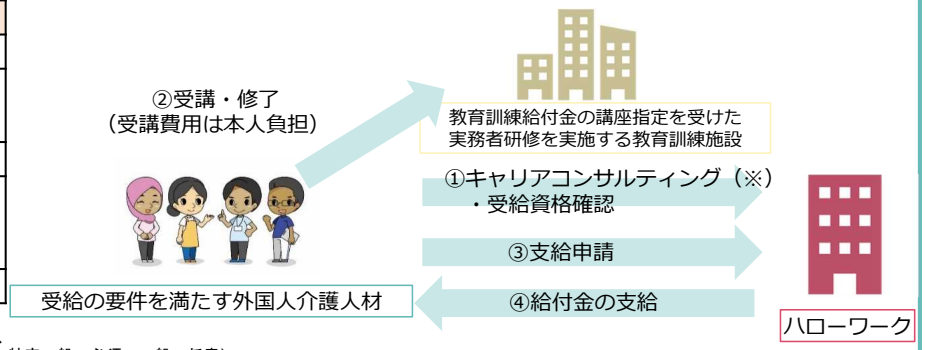
○ハローワークへの教育訓練給付金に係る申請書類作成支援
（社会福祉法人大桜会）



（参考：教育訓練給付制度について）

	教育訓練給付金
貸付／給付	給付
金額額	**専門実践：受講費用の最大８０％（年間上限６４万円）** 特定一般：受講費用の最大５０％（上限２５万円） 一　　般：受講費用の２０％（上限１０万円）
財源	雇用保険料
対象者	在職者又は離職後１年以内の者であって、受講開始日時点で雇用保険の被保険者期間が３年以上（※初めて受給する者について、専門実践の場合は被保険者期間が２年以上、特定一般・一般の場合は被保険者期間が１年以上）の者
窓口	ハローワーク

（※）訓練対応キャリアコンサルタントから、就業に関する目標その他職業能力の開発及び向上に関する事項について「訓練前キャリアコンサルティング」を受け、受給資格確認に必要な「ジョブ・カード」を作成する必要があります（専門実践・特定一般：必須、一般：任意）



参考資料64

外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について

検討経過

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、**「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」**を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、昨年６月に公表した**同検討会の中間まとめでは、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。**
- 本年２月１７日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。**

※「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

改正の概要等

- **介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事を認める。**その場合、**受入事業所は、以下の事項を遵守**することとする。※　介護事業所等での実務経験が１年以上あることを原則とする

① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- **令和７年４月の施行を予定。**※　施行日について、技能実習は令和７年４月１日、特定技能は令和７年４月中（予定）

未定稿（現時点の内容であり、今後変更がありうる）

外国人介護人材の訪問介護等訪問系サービスへの従事について①

○　受入事業所は、介護職員初任者研修課程等を修了した外国人介護人材を訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあっては、以下の①～⑤の事項を遵守することとする。

①研修の実施	○　受入事業所において、利用者やその家族の生活習慣や利用者個々の状態に配慮したサービス提供を可能とするための研修として、以下の内容を含む研修を行うこと。 ・　訪問系サービスの基本事項や生活支援技術などの利用者の居宅において実施する事項 ・　利用者・家族・近隣とのコミュニケーション（傾聴、受容、共感などのコミュニケーションスキルを含む。） ・　日本の生活様式 ・　緊急時の連絡方法や連絡先を事前に確認する等、利用者の居宅において不測の事態が起こった際に適切に対応できるような緊急時を想定した研修
②一定期間の同行訪問等必要なOJTの実施	○　利用者やその家族と信頼を醸成し、加えて居住環境等といった周辺環境も含めた利用者の特性に応じたサービス提供を行うため、外国人介護人材が訪問系サービスの提供を一人で適切に行うことができるように、一定期間、サービス提供責任者や利用者を担当している先輩職員などが同行するなど必要なOJTを行うこと。
③外国人介護人材への丁寧な説明・意向確認、キャリアアップ計画の策定	○　あらかじめ従事させる業務の内容や注意事項等について丁寧な説明を行い、その意向を確認すること。 ○　本人と十分にコミュニケーションをとった上で、当該外国人介護人材が習得すべき技能や目指すべき姿を明確にしたキャリアパスを構築するとともに、そのキャリアパスの実現に向けた計画的な取組が必要であることから、キャリアアップ計画を当該外国人介護人材と共同して策定すること。 ○　策定したキャリアアップ計画については、本人の意向、日本語能力修得目標などを含む自らの目指すべき姿や、事業者による支援計画を含め実現に向けたステップへの理解を促すため、当該外国人介護人材とも共有すること。
④ハラスメント対策の実施	○　以下に掲げる対応を行うこと。 ・　ハラスメントを未然に防止するための対応マニュアルの作成・共有、管理者等の役割の明確化、ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールの作成・共有、利用者やその家族等に対する周知 ・　ハラスメントが実際に起こった場合の対応として、当該ルールの実行、外国人介護人材が相談できる窓口の設置やその周知
⑤現場で不測の事態が発生した場合等に対応するためのＩＣＴの活用を含めた環境整備	○　以下に掲げる対応を行うこと。 ・　緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成 ・　①で記載した緊急時を想定した研修の実施 ・　緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の確保 ・　サービス提供記録や申し送りについて職員全員で情報共有する仕組みの整備 ○　上記の対応においては、業務の負担軽減や、利用者の居宅において不測の事態が起こった際に適切に対応できるようにする観点から、コミュニケーションアプリの導入など、ICTの活用が考えられること。

未定稿（現時点の内容であり、今後変更がありうる）

外国人介護人材の訪問介護等訪問系サービスへの従事について②

○　外国人介護人材が訪問系サービスに従事する場合には、受入事業所は、以下の①②についても対応を求めることとする。

①外国人介護人材の実務経験等	○　提供するサービスの質の担保の観点等から、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、介護事業所等での実務経験が１年以上ある外国人介護人材であることを原則とすること。

（具体的な取扱）

提供するサービスの質の担保の観点等から、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、介護事業所等での実務経験が１年以上ある外国人介護人材であることを原則とする。

受入事業所の判断で、例外的に、実務経験が１年に満たない外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際には、

○　Ｎ２相当など在留資格上求められている日本語能力よりも高いレベルでの能力を有する場合に限定する、かつ、

○　同行訪問については、利用者ごとに行うこととし、週１回のサービス提供の場合（※）には、

・　同行訪問を半年行う

・　ただし、利用者・家族の同意が得られる場合には、同行訪問を３ヶ月行った上で、サービス提供時に見守りカメラを活用するなどICTを用いて常に事業所とやりとりができるようにすることで対応することも可能とする

といった措置を受入事業所に求める。

※　同行訪問について、利用者に対して、週２回のサービス提供の場合は３か月、週３回以上の場合は、２か月行うこととする。利用者・家族との信頼醸成や利用者特性に応じたサービス提供を行うために、２ヶ月以上の同行訪問を求め、それ以上の同行訪問期間の短縮は認めない。

②利用者・家族への説明	○　受入事業者において、利用者やその家族に対して事前に丁寧な説明を行うこと。 ○　具体的には、外国人介護人材が利用者の居宅に訪問して介護業務を行う可能性がある場合には、当該利用者やその家族に対し、以下の点などについて書面を交付して説明し、当該利用者又はその家族に当該書面に署名を求めること。 ・　外国人介護人材が訪問する場合があること ・　①で記載した訪問する外国人の実務経験等について ・　ICT機器を使用しながら業務を行う場合があること ・　外国人介護人材の業務従事にあたって不安なことがある場合の事業所連絡先

外国人介護人材の訪問介護等訪問系サービスへの従事について③

○　外国人介護人材が訪問系サービスに従事する場合には、受入事業所は、以下の①②の点についても配慮を求めることとする。

①訪問先の選定への配慮等の実施	○　外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、その訪問先の選定に際して、 ・　利用者の健康状態・ADL・認知症の日常生活自立度・居住環境等といった利用者の状態像や周辺環境、利用者や家族の意向、 ・　外国人介護人材のコミュニケーション能力や介護の技術の状況・意向、 等を踏まえ、サービス提供責任者の意見を十分に聞きつつ、受入事業者等が総合的に判断すること。 ○　同行訪問の期間中においても、外国人介護人材に対して必要な指導を行うことに加えて、同行訪問を通じて利用者や家族の意向も改めて確認しつつ、当該外国人介護人材が適切な支援が提供できるか、利用者と良好な関係性が構築できるかなども勘案しながら、当該外国人介護人材が当該利用者のサービス提供を継続するか等についても判断すること。
②外国人介護人材の状況に応じたＯＪＴ等への配慮の実施	○　外国人介護人材の実務経験や能力等に応じて、サービス提供責任者等が十分配慮しながら徐々に業務に慣れることができるよう、OJTの期間を通常より長くすることや、面談を定期的に行うこと、きめ細かな日本語の学習支援に取り組むことなど、特段の配慮を行うこと。 ○　適切に介護サービスの提供ができるよう、同行訪問の回数・期間をどう設定するかだけでなく、当該外国人介護人材の業務への従事状況を踏まえつつ、特に訪問系サービスの従事開始当初においては、事業所に戻ってきた後の指導・面談の機会を多く設定することや、日本語能力を踏まえて語学力に関する支援を手厚く行うことなど、それぞれの外国人介護人材の状況・能力等に応じた適切な支援を行うこと。

未定稿（現時点の内容であり、今後変更がありうる）

外国人介護人材の訪問介護等訪問系サービスへの従事について④

＜適切な履行確保等に向けた取組＞
・巡回訪問等実施機関等は、遵守事項等に関する事前の確認、巡回訪問等による遵守事項の遵守状況等の確認

・仮に、巡回訪問等を通じて適切な履行が確認できない場合は、指導等を行うとともに、指導等を通じても改善が見込まれない場合には、外国人介護人材の受入れを認めない等の措置や事業所名の公表の措置を講ずる。

＜国が実施する取組＞
・上記巡回訪問に係る体制強化等を通じた適切な指導体制の確保
・外国人介護人材に関する第三者による母国語による相談窓口の強化。加えて、相談窓口の周知の強化、相談内容やその対応結果等を分析し、相談窓口の質の向上を行う。
・外国人介護人材の継続的な日本語学習支援や資格取得の支援など受入事業者によるキャリアアップ等の取組の支援（地域医療確保総合確保基金の活用の推進等）
・外国人介護人材が従事しやすい環境整備
・訪問介護等訪問系サービスへの従事を進めるに当たっては、外国人介護人材の業務の実施状況、小規模事業所を含む受入事業者の状況や、サービス提供責任者等の対応状況等を適切に把握、課題の分析や好事例の周知等を行う

※　訪問入浴介護について
訪問入浴介護は、複数人でのサービス提供が必要なサービスであること等から、
・　受入事業者において適切な指導体制等を確保した上で、職場内で実務に必要な入浴等の研修等を受講し、業務に従事することとする。
・　あわせて、キャリアアップの観点から、訪問介護等と同様に、外国人介護人材　のキャリアパス等にも十分留意しながら、介護福祉士の資格の取得支援を含め、事業所によるきめ細かな支援を行うよう、受入事業者に対し配慮を求める。

（参考1）　技能実習における事業所開設後3年要件について

・現行の要件（事業所の開設後3年が経過）を満たさない場合、①又は②のいずれかを満たす場合も認める。
①法人の設立から3年間が経過している場合（法人要件）
②外国人に対する研修体制や職員・利用者等からの相談体制など同一法人によるサポート体制がある場合（サポート体制要件）

参考資料65

改正法の概要（育成就労制度の創設等）

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、１号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則３年以内に施行（注１））

（注１）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法

１．新たな在留資格創設

○ 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」**の在留資格を創設**（注２）。

２．特定技能の適正化

○ 特定技能所属機関（受入れ機関）が１号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

３．不法就労助長罪の厳罰化

○ 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。
（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→５年以下又は500万円以下 ※併科可）

４．永住許可制度の適正化

○ 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注２）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「企業内転勤２号」の在留資格を創設。

４．その他

○ 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。

○ 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。

○ 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：１号→２号、２号→３号）を一定の範囲で認める。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

１．育成就労制度の目的・基本方針

○ 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(**育成就労法**)に改める。

○ 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能１号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、**当該分野における人材を確保**することを目的とする。

○ 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

２．育成就労計画の認定制度

○ 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が３年以内（注３）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注４）に適合していることといった要件を設ける。

○ 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①**やむを得ない事情がある場合**や、②同一業務区分内であること、就労期間（１～２年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件(注５)を満たす場合(**本人意向の転籍**)に行う。

３．関係機関の在り方

○ 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。

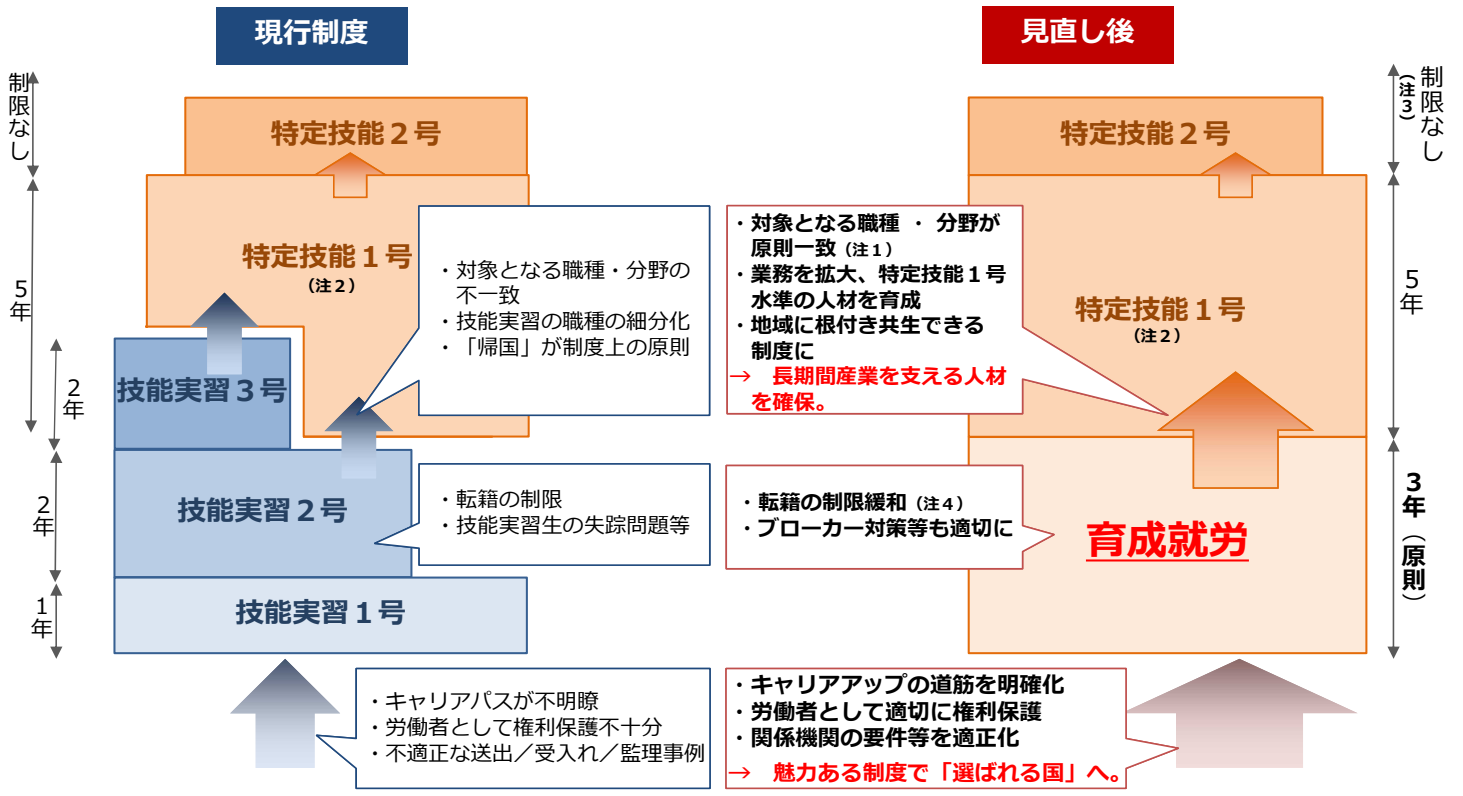
○ 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、１号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

（注３）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で１年の延長可。
（注４）詳細な要件は、主務省令で定める。
（注５）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、
- **同一機関での就労期間については分野ごとに１年から２年の範囲で設定すること**
- **技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するＡ１～Ａ２相当の日本語能力に係る試験への合格**
- **転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていること**

を要件とすることを予定している。

参考資料66

制度見直しのイメージ図



（注１）育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

（注２）特定技能１号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

（注３）永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

（注４）転籍の制限緩和の内容

○ 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。

○ 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
- 同一機関での就労が１～２年（分野ごとに設定）を超えている
- 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
- 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

参考資料67

育成就労制度の概要

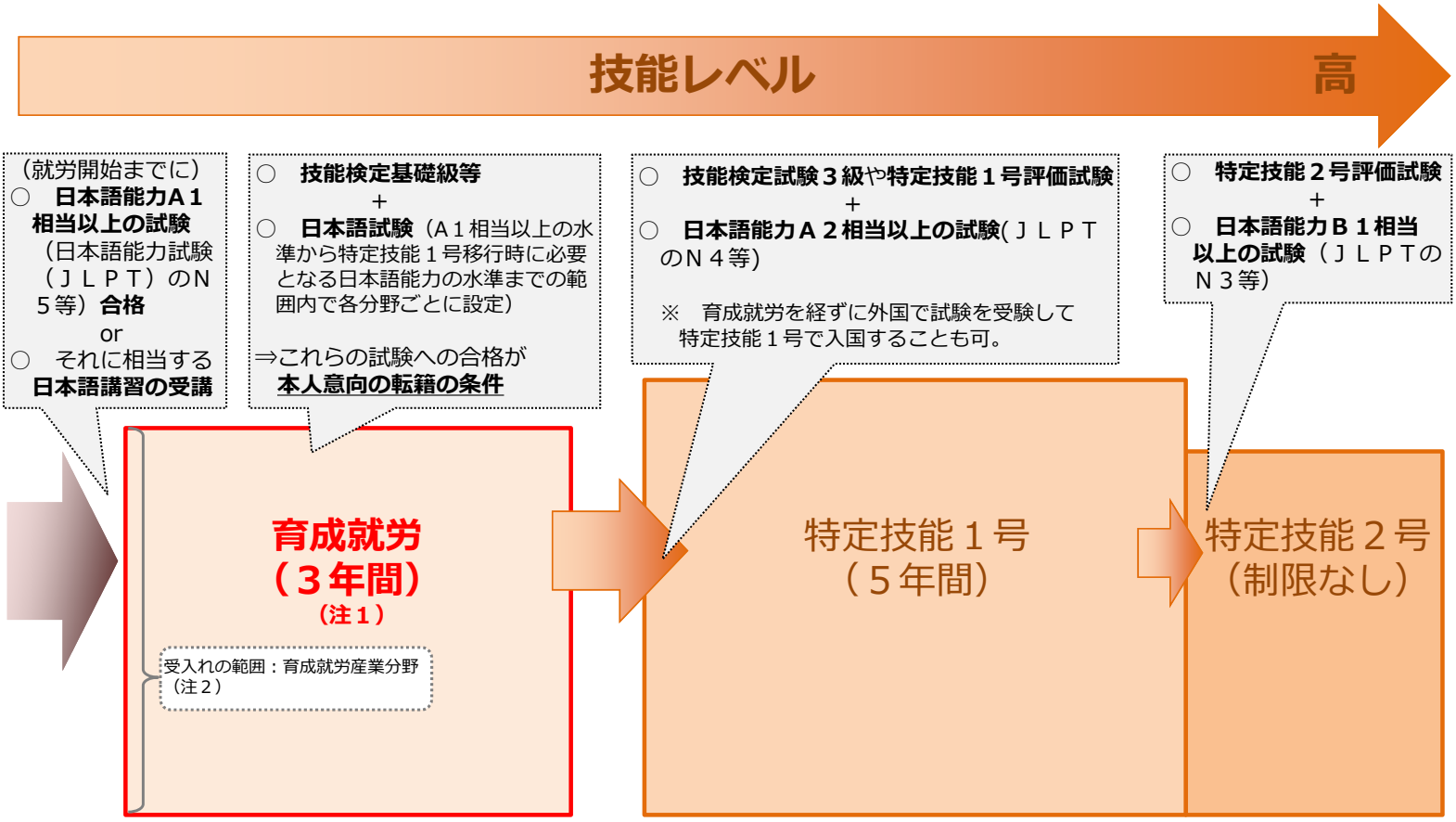
令和６年６月２１日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**されます（育成就労制度は令和６年６月２１日から起算して３年以内の政令で定める日に施行されます。）。

育成就労制度の目的	「**育成就労産業分野**（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での３年間の就労を通じて**特定技能１号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、当該分野における**人材を確保**すること。 （※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの
基本方針・分野別運用方針	育成就労制度の**基本方針**及び育成就労産業分野ごとの**分野別運用方針を策定**する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定**し、これを**受入れの上限数として運用**する。
育成就労計画の認定制度	育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（３年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定を受ける**）。
監理支援機関の許可制度	（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。
適正な送出しや受入環境整備の取組	・送出国と**二国間取決め（ＭＯＣ）の作成**や**送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など**、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の**本人意向による転籍を一定要件の下で認める**ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・**地域協議会**を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

参考資料68

育成就労制度及び特定技能制度のイメージ

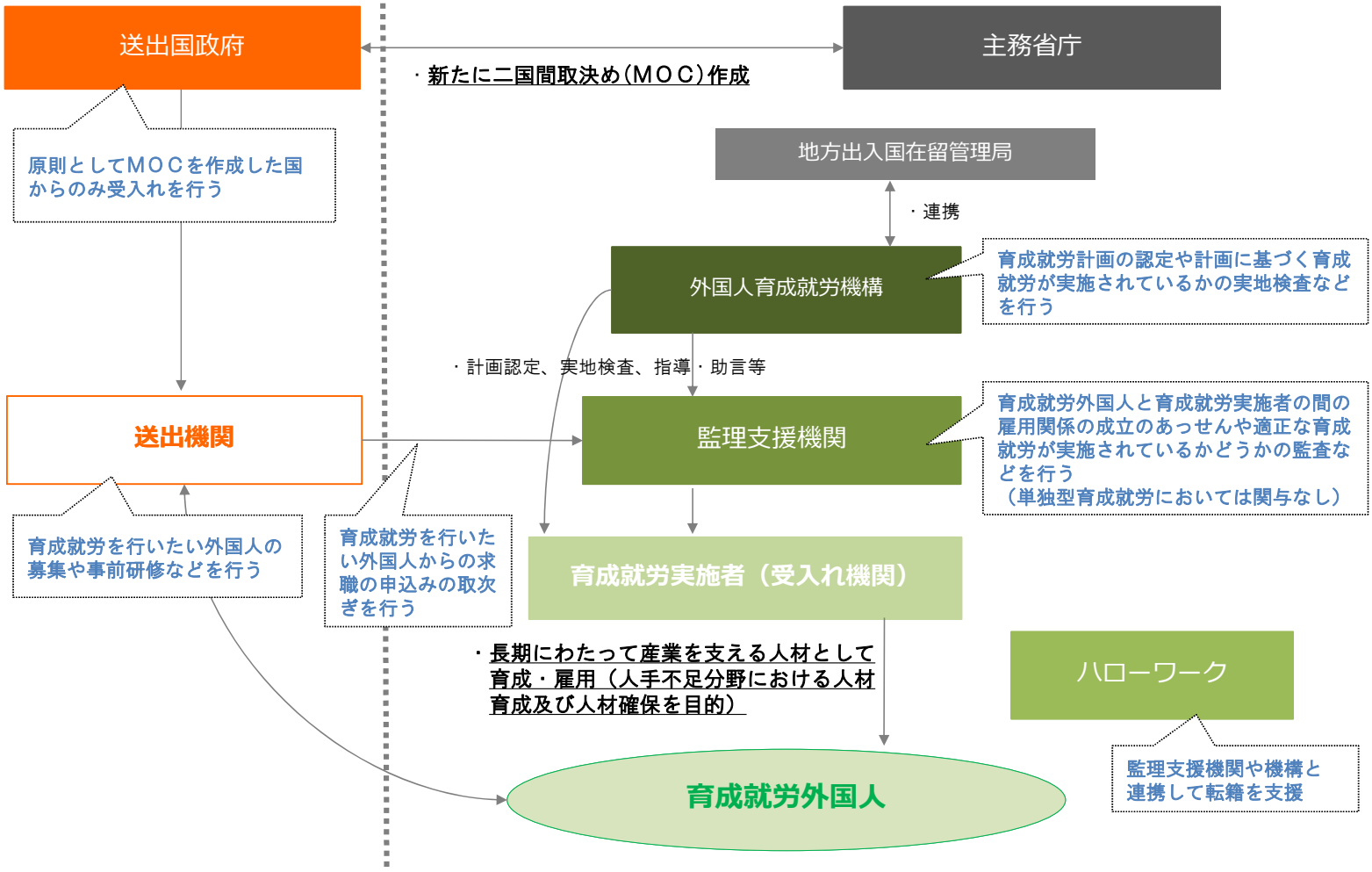


（注１）特定技能１号の試験不合格となった者には再受験のための最長１年の在留継続を認める。

（注２）育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

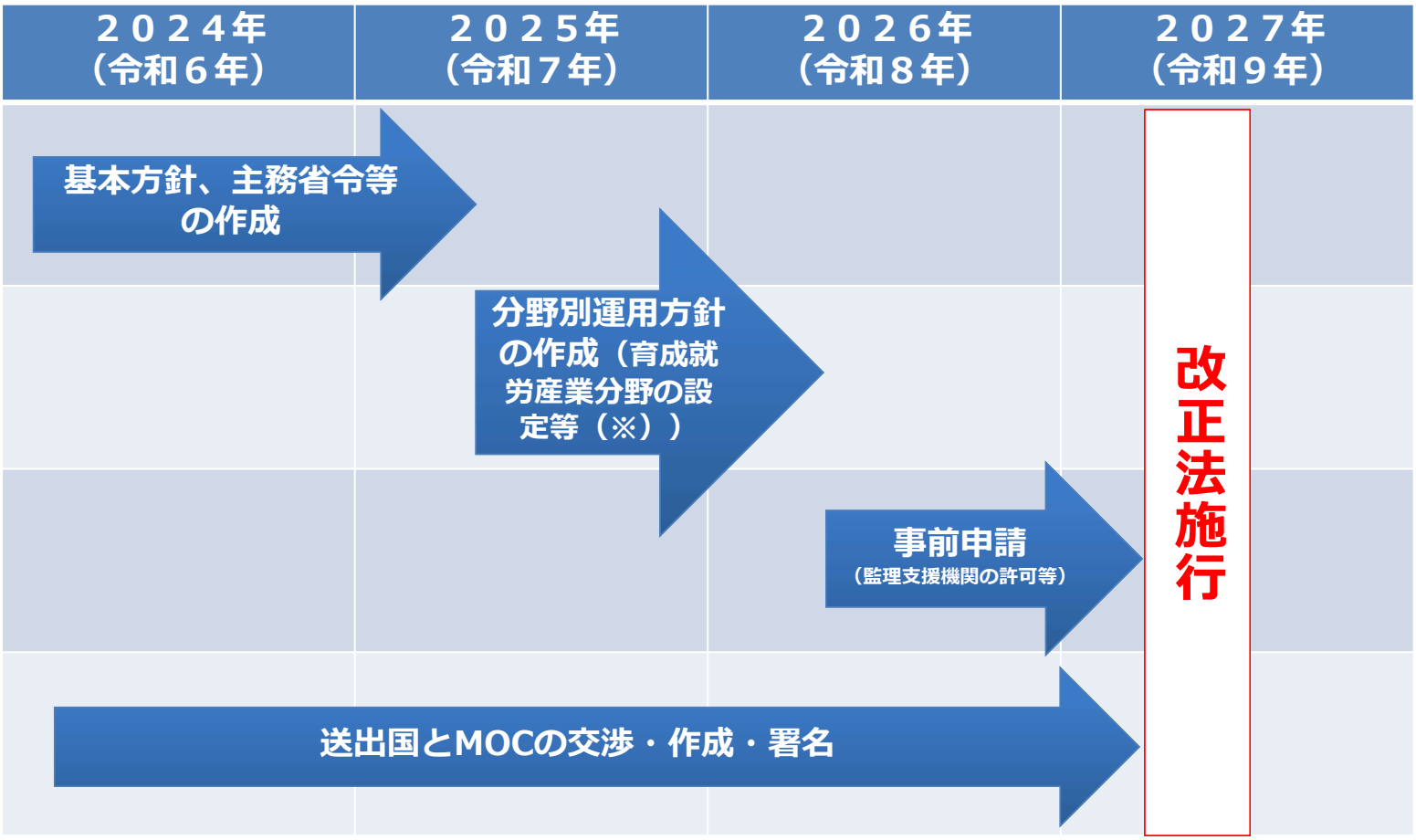
参考資料69

育成就労制度の関係機関のイメージ



参考資料70

施行までのスケジュール（予定）



※　育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

参考資料71

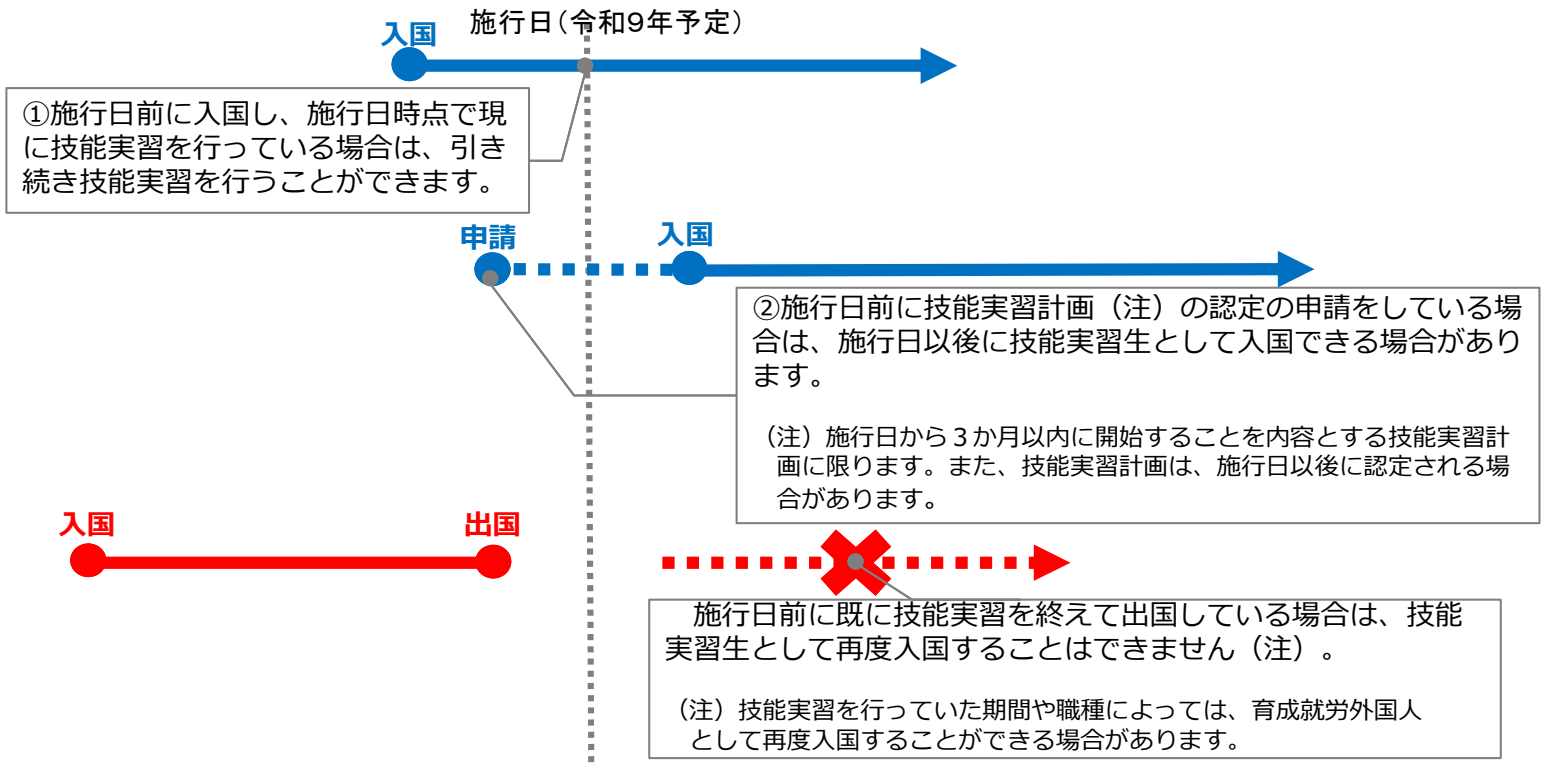
技能実習に関する経過措置のイメージ

出入国在留管理庁 Immigration Services Agency　厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

下記①又は②に該当する場合、**施行日後にも技能実習を行うことが可能**であり、要件を満たせば、**次の段階の技能実習までは引き続き行う**ことができます（注）。

施行日後に技能実習を行う場合には、**技能実習制度のルールが適用**され、**技能実習から育成就労に移行することはできません。**

（注）施行日時点で技能実習１号で在留する方は技能実習計画の認定を受けた上で技能実習２号への移行ができますが、施行日時点で技能実習２号で在留する方の技能実習３号への移行については、一定の範囲のものに限られます。



参考資料72

外国人介護人材に関する相談窓口について

①EPA相談窓口

○　EPAに基づくインドネシア・フィリピン・ベトナム３ヶ国の候補者及び受入施設を対象とした相談窓口を（公社）国際厚生事業団において、開設。
○　EPA介護福祉士候補者及び受入施設からの施設内研修・雇用管理・在留管理などに関する相談などを電話等で受け付け、助言を行う等の支援を行っている。
※　顧問社会保険労務士による雇用管理相談や顧問精神科医によるメンタルヘルス相談の希望も受け付けている。

電話番号：03-6206-1772 /（フリーダイヤル）0120-115-311※英語・インドネシア語・ベトナム語音声案内あり
メールアドレス：sodan@jicwels.jp（インドネシア：sodan_id@jicwels.jp、フィリピン：sodan_ph@jicwels.jp、ベトナム：sodan_vn@jicwels.jp ）
受付日時及び対応言語：毎週月曜日～金曜日※（祝・祭日を除く）9:15 ～ 13:00　14:00 ～ 17:30
※月、木：日本語、インドネシア語・英語・ベトナム語対応
※火、水、金：日本語（必要に応じ各国母国語での対応も可能）

②外国人介護人材無料サポート

○　EPA介護福祉士候補者以外の在留資格の外国人及びその受入施設を対象とした相談窓口を（公社）国際厚生事業団において、開設。
○　外国人及び受入施設・登録支援機関からの外国人ご本人の生活・日本語学習・労務管理・在留資格などに関する相談などを電話等で受け付け、助言を行う等の支援を行っている。
※　顧問社会保険労務士による雇用管理相談や顧問精神科医によるメンタルヘルス相談の希望も受け付けている。

▼Instagram

電話番号：0120-118-370（フリーダイヤル）
※英語、中国語、インドネシア語、ベトナム語、タガログ語、タイ語、ネパール語、ミャンマー語、クメール語、モンゴル語、ヒンディー語対応
※この他、右記のWEB、LINE、Facebookにおいても、相談受付および相談窓口の案内を行っている。
受付日時：9時15分～17時30分（土曜日・日曜日・祝祭日を除く）

▼ホームページ　▼LINE　▼Facebook　▼YouTube

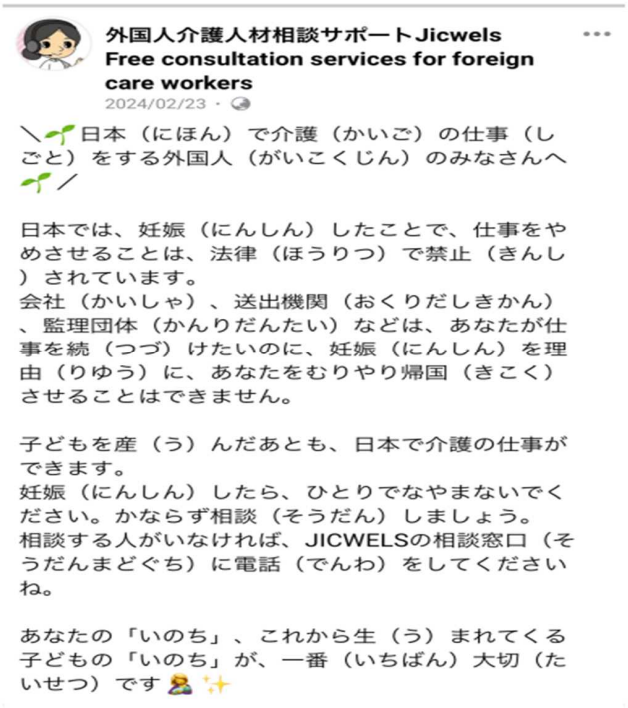
参考資料73

妊娠等を理由とした外国人介護人材への不利益取扱いの禁止について

○　妊娠・出産等を理由として外国人介護人材を解雇し不利益な取扱いをすること、私生活の自由を不当に制限することなどは関係法令に基づき禁止されている。

○　これまでも外国人介護人材に対して、妊娠等した場合、外国人介護人材に関する相談窓口を活用いただくよう周知しているところ。

○　外国人介護人材受入事業所等におかれても、外国人が妊娠等した場合、当該外国人に対し、外国人介護人材に関する相談窓口を活用いただくようご案内をお願いする。





参考資料74

外国人介護人材向け交流会開催支援について

○　「外国人介護人材受入・定着支援等事業」において、令和３年度まで、公益財団法人国際厚生事業団が介護現場で働く外国人の介護職員や介護分野に関心のある留学生等の交流会を開催し、参加者同士の情報交換や、日本語の勉強方法、介護現場や日常生活での悩みなどの相談等に対応していたところ。

○　令和４年度からは、各地方自治体や団体が開催する交流会や研修等において、開催に向けた支援を行っている。

参考：令和６年度及び令和５年度開催支援実績

【東京都三鷹市：介護現場で働く外国人のための交流会】
三鷹市で活躍する外国人介護職員が、中長期的に市内に定着することを目的とし、食を通じて同じ立場の外国人同士の交流だけでなく日本人職員との交流を図ることで、日本の文化に触れると共に日本食の調理についても学ぶことにより日々の生活に役立てる。
また、各国の食事情、食文化を知り、学ぶことで外国人介護職員と日本人職員とのつながりを強くすることを目的として開催した。
○日時：令和６年１２月１８日（水）
○会場：三鷹市福祉Laboどんぐり山
○参加対象：三鷹市市内の介護事業所で働いている外国人
　　外国人職員と一緒に働いている日本人
○主催：三鷹市福祉Laboどんぐり山 三鷹市介護人財センター
（プログラム）
○料理をする際に使う日本語の学習、親子丼・味噌汁の調理を通じた交流会





【福島県：令和５年度福島県外国人介護職員交流研修会】
福島県内で活躍している外国人介護職員が、同じ立場の外国人同士の学びを通じた交流を図り仲間意識を高め、孤立をせず安心して生活ができるようになること、また外国人職員を担当している日本人職員同士が、直面している悩みや課題を話し合い、担当者間の交流を深め、外国人受け入れ施設間のつながりを作ることを目的として開催。
○日時：令和５年８月９日（水）
○会場：福島県農業総合センター
○参加対象：福島県内の介護事業所で就労している外国人介護職員、外国人介護職員を担当している職員
○主催：一般社団法人 福島県老人福祉施設協議会
（プログラム）
○外国人職員向け：利用者さんの状況・状態を日本語で伝える練習、介護現場で使うコミュニケーションワーク
○施設担当職員向け：相談事例をもとにした外国人職員の支援の仕方に関するセミナー、福島県内の施設様同士の意見交換





【京都府：外国人の方のセミナー＆交流会】
京都府では、外国人介護職員や介護職を目指す外国人を対象に、介護の魅力について学んでいただくことで介護職員の確保・定着につなげることを目的にセミナーを実施し、併せて、参加者同士が交流を図り、共通のテーマで話し合う中で親睦を深めることにより、メンタル面の不調を防ぎ、日本で安心して生活できるよう支援することを目的に、交流会を開催。
○日時：令和５年10月25日(水)
○会場及び実施方法：ハートピア京都 3階 大会議室 および オンライン（Zoom）
○参加対象：京都府で就労している外国人介護職員、介護の仕事に関心がある京都府在住の外国人
○主催：京都府社会福祉協議会 京都府外国人介護人材支援センター
（プログラム）
○『日本の介護の魅力と介護をする上で大切なこと』（外部講師による）
○コミュニケーションワーク、グループワークを通した交流会




交流会開催支援

参考資料75

海外に向けた日本の介護についてのＰＲ

海外向けのオンライン／現地説明会の開催

○　実際に日本の介護施設で働く外国人の方が介護業務や日本の生活についての紹介、日本語学習に関する紹介などのプログラムを提供

○　令和２年から11か国で延べ40回開催

○　令和６年度は、インド6都市10回（デリー/ゴウハティ/ベンガルール/コチ/チェンナイ）、スリランカ1都市2回（コロンボ）、バングラデシュ2都市2回（ダッカ、マイメイシン）で、計14会場で集合形式で実施

実施国	実施日				
	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年	令和６年
インドネシア	令和２年11月26日	令和３年10月27日	令和４年11月10日	令和6年１月10日	令和7年1月8日
モンゴル	令和２年12月16日	令和３年10月30日	－	－	－
カンボジア	令和２年12月20日	令和４年１月21日	－	令和５年12月4日	－
ミャンマー	令和３年１月19日	－	－	－	－
フィリピン	令和３年１月20日	令和３年11月27日	令和５年11月25日	令和5年11月22日	令和6年8月27日
ネパール	令和３年２月５日	－	－	令和６年２月８日	－
タイ	－	令和３年12月20日	令和５年2月15日	－	－
ベトナム	－	令和３年11月10日	令和４年10月5日	令和5年9月27日	令和6年10月10日
スリランカ	－	令和４年１月11日	－	－	令和6年11月
バングラデシュ	－	－	令和５年3月2日	－	令和7年1月
インド	－	－	－	－	令和6年10月/11月

日本の介護に関するPR動画の作成及び周知





○　令和6年度は、2種類のイメージ動画を作成して、各説明会の投影だけではなく、SNSを活用して海外に向けて配信

○「海外PR/Promotion of Kaigo」国際厚生事業団ホームページ：https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=18945
○　国際厚生事業団 YouTubeチャンネル：　https://www.youtube.com/@jicwels5396
○「Japan Care Worker Guide」ホームページ：https://japancwg.com/
○　Japan Care Worker Guide Youtubeチャンネル：https://www.youtube.com/channel/UCkYaJOlEX05Ni9Yu96Wr_ew

海外PR
Promotion of Kaigo

国際厚生事業団
YouTubeチャンネル

Japan Care
Worker Guide

Japan Care Worker Guide
Youtubeチャンネル





参考資料76

海外に向けた日本の介護についてのＰＲ

令和6年度 海外向けオンライン説明会の様子

ライブ配信の様子

<フィリピン>



<ベトナム>



<インドネシア>



現地配信先の様子







アンバサダー出演の様子







参考資料77

海外に向けた日本の介護についてのＰＲ

令和6年度 海外向け現地説明会の様子

現地会場の様子

<インド>





<スリランカ>





<バングラデシュ>





アンバサダー事前取材の様子



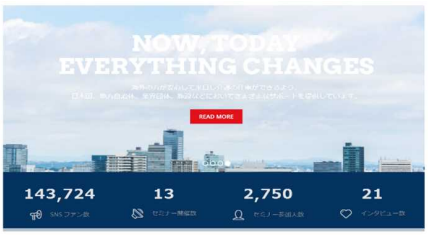




参考資料78

Japan Care Worker Guideについて

「Japan Care Worker Guide」の運営





○　11言語に対応
英語　インドネシア語　クメール語　ネパール語　ミャンマー語
モンゴル語　タイ語　ベトナム語　タガログ語　ヒンディー語　日本語
※令和6年度内にタカログ語、ヒンディー語を追加

○　各国出身の外国人や一緒に働く施設の日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載するなど、外国人の目線で知りたい情報をまとめたコンテンツを掲載

○　SNSファンは約14万人



海外の日本語学校・福祉等を学ぶ学生等を対象とした外国人向けオンラインセミナーなどのイベント情報や映像等を掲載

外国人の目線で知りたい情報をまとめたコンテンツを掲載





各国出身の外国人や日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載



外国人介護職員向け「介護福祉士国家試験」合格者座談会

○　介護現場で活躍する外国人の皆さんにご登場いただき、介護福祉士の国家資格に興味がある皆様に向け、介護福祉士国家資格や国家試験について、様々な情報を提供。



外国人介護職員向け「介護福祉士国家試験」合格者座談会（全4回）

参考資料79

アンバサダーを活用した情報配信

概 要

日本で活躍する外国人介護人材がアンバサダーとして活動。海外向け説明会への出演や、WEB･SNSを活用した情報発信の強化を実施。

SNSを通じてショートインタービュー動画の配信



令和6年度国際厚生事業団SNSより配信

アンバサダー提供の画像をもとに動画の作成･PR Japan Care Worker Guideを活用した配信







アンバサダー：計20名
国別：フィリピン 3人　ベトナム 8人　ミャンマー 1人
タイ 1人　カンボジア 2人　スリランカ 2人
インドネシア 2人　バングラディッシュ 1名　※令和4年度実績

アンバサダー提供の画像をもとに動画等の作成･PR 海外向けのオンライン／現地説明会



アンバサダーを活用した情報発信

○日本で活躍する外国人介護人材がアンバサダーとして活動。WEB・SNSを活用した情報発信の強化を実施。



参考資料80　拡充

外国人介護人材受入・定着支援等事業

令和７年度当初予算案　生活困窮者就労準備支援事業費等補助金　５.９億円の内数

1 事業の目的

○　本事業は、
・国内や海外において日本の介護をＰＲすること等により、
・介護分野における１号特定技能外国人として日本の介護現場において就労を希望する人材の受入れを促進するとともに、
・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援や、
・介護分野における１号特定技能外国人の受入施設等への巡回訪問等を実施することで、
外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

補助率　定額補助
実施主体　民間団体(公募による選定)

1．情報発信（ WEBやSNS を含む）

➢介護分野の特定技能外国人の送り出し国や介護の就労希望者等に対し、日本の介護に関する情報等を広く発信する。
➢広報媒体やWEBサイト、SNS等を利用して、介護の就労希望者等に対し、効果的な情報発信を行う。
【拡充】日本から帰国した外国人介護労働者のネットワークの構築（外国人介護人材の帰国後に係るキャリアの見える化）



2．相談支援の実施

➢外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するため、電話・メール・SNS等により、適切に助言及び情報提供等ができる体制を整備。必要に応じて対面による支援を実施。



3．１号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問

➢介護分野の１号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問を実施し、当該外国人の雇用に関する状況や介護サービスの提供状況、当該外国人への支援の状況等の受入実態を把握するとともに、必要に応じて当該外国人や受入施設職員等へ助言を行う。　など
【拡充】技能実習生及び１号特定技能外国人の訪問系サービスの従事に係る事業所の遵守事項の確認も含めた巡回訪問及び相談窓口の体制強化

4．その他の相談支援等

➢協議会等の開催支援、開催の周知、協議会等の入会、協議会等構成員名簿の作成・管理、協議会会員向けの情報発信等の業務支援を行う。
➢介護現場で就労中の外国人介護職員や介護に関心のある外国人を対象に、介護業務等に関する悩み相談や近隣地域で就労する外国人介護人材の交流等の機会づくりの支援等を行う。



参考資料81

介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について

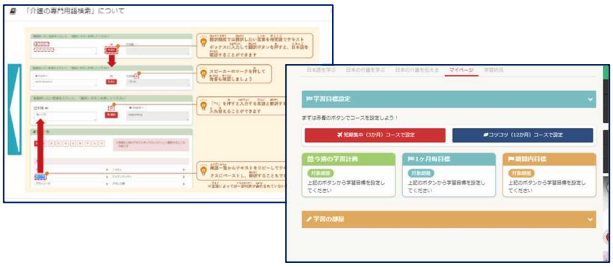
にほんごをまなぼう とは

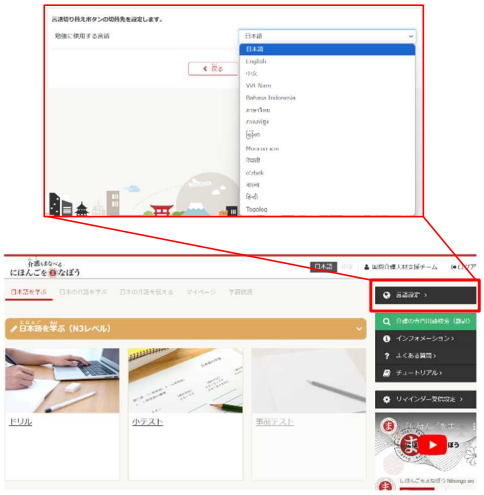


日本語を学び、日本の介護現場で働く外国人の方々が自律的に学習に取り組むためのWEBコンテンツであり、日本語能力試験のN3、N2程度合格や特定技能評価試験対策、介護技術の習得などを目的とした学習支援ツール。

介護の日本語学習支援等事業の一環として、日本介護福祉士会が開設・運営。

「学習目標の設定」「介護の専門用語検索」「小テスト」模擬試験」といった学習コンテンツを搭載





オペレーション言語は14言語に対応



オンラインでレベル（N2･N3）にあわせたドリル（問題）を提供



13か国語に翻訳した「介護福祉士国家試験一問一答」等や日本人（技能実習生指導者等）向けのコンテンツを掲載

※ 介護の特定技能評価試験学習テキスト 改訂版（令和5年度改訂）は日本語版を含めて15言語掲載

令和7年1月

参考資料82

介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について









近年の機能追加

【事前テスト】
　日本語学習コンテンツ利用開始に必要な習得レベルを確認する機能追加
【ホーム画面導線簡略化】
　カテゴリー毎にタブ分けし、「日本の介護を伝える」カテゴリーに難易度・タグによるコンテンツ検索機能追加
【カテゴリー追加】
　「日本の介護を伝える」カテゴリーを追加し、介護及び日本語指導者向けコンテンツ（オンライン講習プログラム等）搭載
【簡易学習目標設定】
　短期集中コース／コツコツコースの自動設定追加
【専門用語翻訳機能】
　介護福祉専門用語、翻訳（日本語発声）機能追加
【デジタルインセンティブ機能】
　継続学習促進、ドロップアウト対策として、学習目標、ログイン履歴と連動した「季節の花育成ゲーム」搭載
【上位日本語学習コンテンツ追加】
「日本語を学ぶ」N2レベル学習に対応
【テキストのドリル化】
「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」のテキストのドリル化
「外国人のための介護福祉士専門用語集」のテキストのドリル化
・専門用語集の語彙理解
・専門用語集の用語の使い方の理解
【オペレーション言語の多言語化】
　オペレーション言語を14言語に対応

令和7年1月

参考資料83

学習教材（外国人向け各種テキスト）の作成

英語　クメール語　インドネシア語　ネパール語　モンゴル語　ベンガル語　タガログ語　ウルドゥー語
ウズベク語　ビルマ語　ベトナム語　中国語　タイ語　ヒンディ語　日本語

介護の特定技能評価試験 学習テキスト 改訂版

「特定技能」の「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格を目指して知識を習得するための学習用テキスト
対応言語数：15か国（日本語を含む）



外国人のための 介護福祉専門用語集

外国人の方が介護現場で働くときに使う、介護福祉分野の専門用語を学ぶための教材

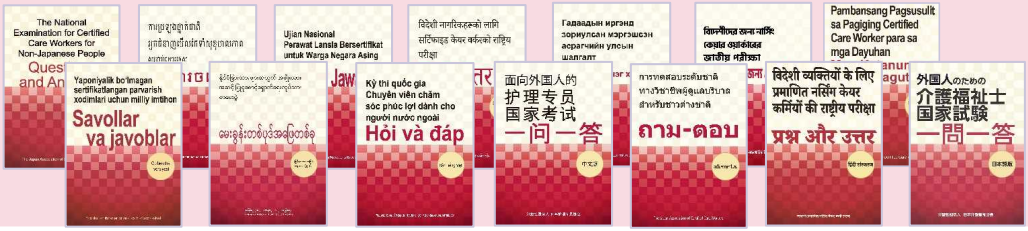
対応言語数：13か国



外国人のための 介護福祉士国家試験 一問一答

介護福祉士試験の合格を目指す外国人の方向けの教材

対応言語数：14か国（日本語を含む）



※　上記のテキストはすべて無料で利用可能であり、厚生労働省ホームページ等で公開している。
（掲載先）厚生労働省ホームページ：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

令和７年１月

参考資料84

外国人介護人材のための国家資格取得支援講座

1 事業の目的

○　外国人介護人材の介護福祉士資格の取得を促進するため、 当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材を対象とした国家試験対策に特化した講座（講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等）を開催。

○　特に、
- 「実務経験ルート」の受験者である技能実習・特定技能等の在留資格の外国人介護人材に対して学習機会を提供し、
- 外国人介護人材の実態を把握することで、資格取得における課題を整理し、重点を絞った学習教材を用い、講座を開催する。

2 事業の概要

開催場所：全国37都道府県（令和６年度実績）

実施方法：集合（都道府県開催のみ）及びオンライン

開催時期：令和6年9月～12月

対　　象：以下をすべて満たす方
①日本語能力試験N３以上の外国人介護人材
②養成校卒業者もしくは実務者研修修了者（実務者研修修了予定者を含む）の国家試験受験予定者

プログラム概要：基礎講義、各種国家試験模試、グループワークも含む計５回開催。
受講者の学習の深化を前提に「基本」、「導入」、「実践」の３段階のプログラム構成

実施主体：公益社団法人 日本介護福祉士会



公益社団法人 日本介護福祉士会HP
https://www.jaccw.or.jp/projects/kokusai