

全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料

令和8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・介護人材確保対策について	
	1 福祉・介護人材確保対策の推進	12
	2 福祉人材センターにおける取組等について	23
	3 被災地における福祉・介護人材の確保	25
	4 その他の福祉・介護人材確保の推進	26
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	30
	2 令和7年度補正予算及び令和8年度予算案について	31
	3 外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について	35
	4 育成就労制度について	35
	5 パート合格(合格パートの受験免除)による介護分野の特定技能外国人の在留期間延長について	37
	6 外国人介護人材に関する相談窓口について	37
	7 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	38
	8 介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキスト等について	40
	9 介護分野における特定技能評価試験の受験料の改定について	42
参考資料		
	1-7 福祉・介護人材確保対策に係る関係資料	45
	8-11 山脈型キャリアモデルについて	48
	12-24 福祉人材確保のためのプラットフォームについて	50
	25-26 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	57
	27-28 パート合格	58
	29-30 介護のしごと魅力発信等事業	59
	31-33 令和7年度補正予算を活用した取組の推進	60
	34-35 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	61
	36 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	62
	37-38 喀痰吸引等研修の円滑な実施について	63
	39-44 福祉人材センターにおける取組等について	64
	45 都道府県別福祉人材センター・バンク職業紹介状況等	67
	46 被災地における福祉・介護人材確保事業	93
	47 被災地の介護人材確保について(チラシ)	94
	48 日本社会事業大学専門職大学院について	95
	49 中央福祉学院において実施する研修(令和8年度)	97
	50 福利厚生センター関係資料	98
	51 国立保健医療科学院において実施する研修(令和8年度)	101
	52-55 二地域居住支援について	102
	56-60 外国人介護人材受入れの関係資料	104
	61-69 外国人介護人材確保の関連予算事業の概要	106
	70 外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について	111
	71-76 育成就労制度について	111
	77 パート合格(合格パートの受験免除)による介護分野の特定技能外国人の在留期間延長について	114
	78-79 外国人介護人材に関する相談窓口について	115
	80-84 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	116
	85-88 介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキスト等について	118

重 点 事 项

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、令和8年1月に閣議決定された「介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針」とおり、特定技能・育成就労での令和10年度末における受入れ見込数を16.07万人とする。

(2) 令和8年度の取組

- 社会保障審議会福祉部会の報告書等の内容を踏まえ、令和7年度補正予算に計上された取組とも合わせ、令和8年度に拡充等する主な取組については、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」）
 - ・介護福祉士養成施設におけるICT教育及び日本語教育の質の向上に関する取組を支援し、取組の効果の横展開を図る。（「介護福祉士養成施設における教育の充実モデル支援事業」）
 - ・地域の実情に応じた福祉人材確保の取組を推進するため、福祉人材確保等を効果的に進めるためのプラットフォームを構築する都道府県の取組を支援し、その取組の効果等の横展開を図る。（「福祉人材確保のプラットフォーム構築モデル支援事業」）
 - ・多様な人材層の参入促進を図るため、業務の整理等、未経験者とのマッチング機能の強化、入門的研修等の受講支援等により、事業所側・担い手側を一体的に支援するモデル事業を実施し、その取組の効果等の横展開を図る。（「介護未経験者から介護の担い手となるまでの一体的支援事業」）
 - ・海外現地での人材確保に資する取組を行う介護事業所等（実施主体が都道府県も可）の支援のほか、自治体主導のセンターを活用する等して、受入れのきっかけをつかめない小規模事業所等への支援等を重点的に行う都道府県に対して、その費用を補助する。（「外国人介護人材獲得強化事業」）
- 令和7年4月より施行した外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、引き続き施行後の状況を注視し、介護現場の実態把握に努める。また、令和9年4月に施行予定の育成就労制度については、引き続き、施行に向けた具体的な制度設計を進める。
- 介護福祉士国家試験について、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格判定するパート合格（合格パートの受験免除）の仕組みを令和7年度試験から導入し、令和8年度試験からは、合格パートの受験免除を開始する。あわせて、①1パート以上合格②総得点に対する合格基準点の8割以上の得点、などの一定の要件を満たした特定技能外国人について、最長1年間の在留期間延長を可能とする。

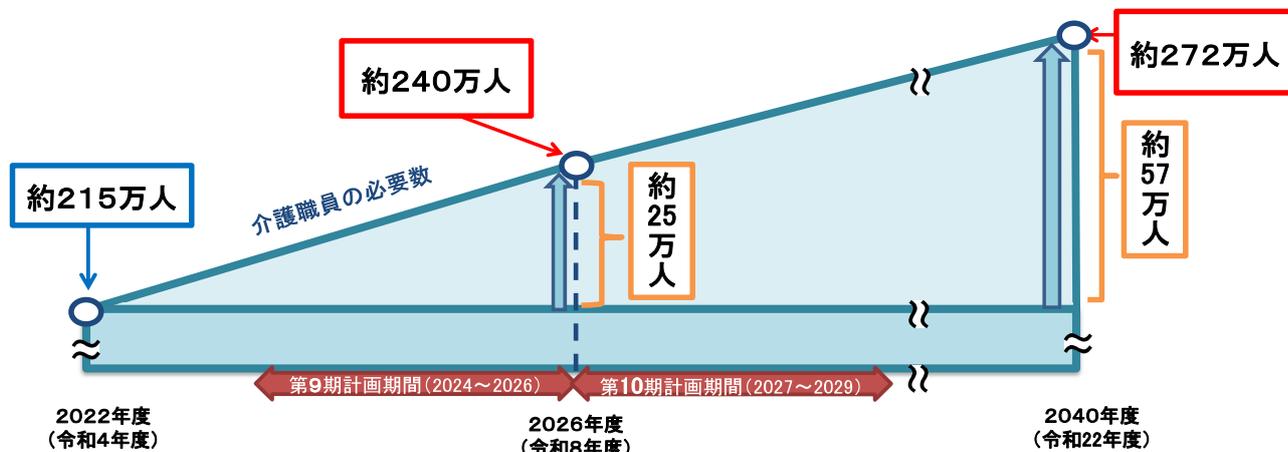
(3) 依頼・連絡事項

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7年度補正予算及び令和8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**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。
- また、**複雑化・多様化する介護ニーズや地域の実情に応じた福祉人材確保のために、介護福祉士養成施設における教育の充実モデル支援事業や福祉人材確保のプラットフォーム構築モデル支援事業については、**令和7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。
- **外国人介護人材の受入れと地域への定着において、特に、小規模な法人等でも受入等を可能とするためには、都道府県等の役割も重要であることから、同様に令和7年度補正予算の積極的な活用**をお願いする。

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。



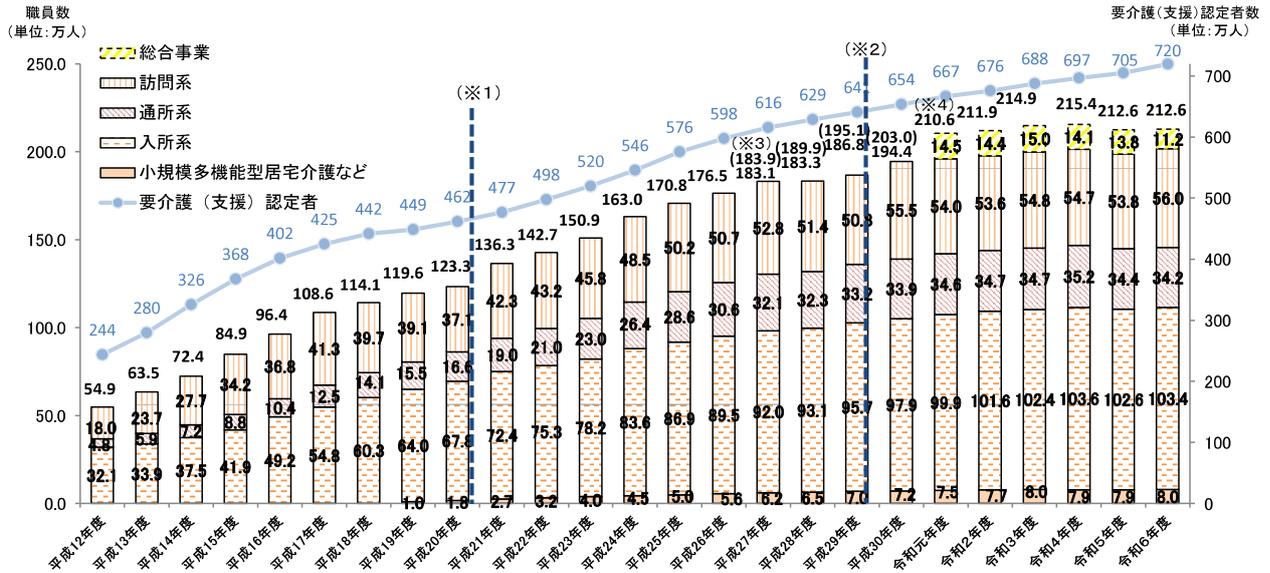
注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

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の。

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

介護職員数の推移

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



注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)
 注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。
 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。)の取扱いは、平成27～30年度は総合事業(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)

【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)

分野別運用方針の主要な記載事項①

1 特定産業・育成就労産業分野

既存分野			既存分野のうち新たな業務等を追加する分野			新たに追加する分野		
介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	工業製品製造業分野	リネンサプライ分野				
造船・船用工業分野	自動車整備分野	宿泊分野	航空分野	物流倉庫分野				
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野	鉄道分野	資源循環分野				
外食業分野	木材産業分野	林業分野	飲食料品製造業分野					

※特定産業分野は19分野、育成就労産業分野は17分野である(自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。)

2 人材不足の状況・受入れ見込数

※特定技能は、従来の受入れ見込数より減少
 育成就労は、技能実習では設定がなかった受入れ見込数を新たに設定

- 5年ごとに受入れ見込数を示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならない(基本方針第二3(3))。受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要なものに限られる。
- 受入れ見込数は、受入れ上限として運用するものであるが、令和6年3月の設定時より更なる生産性向上、国内人材確保の取組を行うよう見直すなどして、精査した。

特定技能80万5,700人、育成就労42万6,200人 計123万1,900人 (令和11年3月末まで)



分野	介護	ビルクリーニング	建設	造船・船用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環	合計
参考: 特定技能 (R6.3設定)	135,000	37,000	80,000	36,000	10,000	23,000	24,500	78,000	17,000	53,000	1,000	5,000	173,300	4,400	3,800	139,000				820,000
特定技能	126,900	32,200	76,000	23,400	9,400	14,800	22,100	73,300	14,800	50,000	900	4,500	199,500	4,900	2,900	133,500	4,300	11,400	900	805,700
育成就労	33,800	7,300	123,500	13,500	9,900	5,200		26,300	2,600	5,300	500	2,200	119,700		1,100	61,400	3,400	6,900	3,600	426,200
分野全体	160,700	39,500	199,500	36,900	19,300	20,000	22,100	99,600	17,400	55,300	1,400	6,700	319,200	4,900	4,000	194,900	7,700	18,300	4,500	1,231,900

※育成就労については、令和9年4月(制度開始)からの受入れ
 ※1号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人 (いずれも令和7年6月末の在留者数)

基本的な考え方

- 2040年には、65歳以上の高齢者数がピークを迎えるとともに、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口が増加するなど、介護ニーズは多様化・複雑化。現役世代である生産年齢人口の減少も見込まれる中、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保することは喫緊の課題。
- 今後の人口減少のスピードが地域によって異なる中で、地域のサービス提供体制を確保するため、地域ごとに抱える課題の共有と必要な対応の実行、外国人を含む多様な人材の確保、介護現場で中核的な役割を担う介護福祉士等の確保・養成など、福祉部会等で更に議論を深めた上で、介護人材確保策をより一層進めていくことが重要。

地域差を踏まえた各地域における人材確保の取組 （プラットフォーム機能の充実）

- 都道府県が設置主体となって、人材確保に関する地域の関係者が地域の実情等の情報を収集・共有・分析、課題を認識し、協働して実践的に課題解決に取り組むためのプラットフォームの制度化
- 都道府県単位の情報共有の場に加え、「人材確保・定着」「職場環境の改善、生産性向上・経営支援」「介護のイメージ改善・理解促進」などの地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトチームの設置による重層的な構造

若者・高齢者・未経験者などの多様な人材の確保・育成・定着

- テクノロジーの導入・社会的課題への対応等の側面からの情報発信
- テクノロジーの活用による介護の質の向上と業務負担軽減、働きやすい環境づくりの整備、業務の整理・切り出しを進めいわゆる介護助手を活用することで、タスクシフト/シェアを進めることによる業務改善・生産性向上

中核的介護人材の確保・育成

- 中核的介護人材が担うべき役割・機能や必要な資質・能力の整理、研修体系の整備、山脈型キャリアモデルの深化
- 潜在介護福祉士に係る届出制度の現任者への拡充
- 幅広い専門性や視点を有する人材の確保・育成のため、複数資格の取得に係る方策として実務者研修の科目免除・単位制の導入等
- 令和8年度卒業者までの介護福祉士養成施設卒業者に対する国家試験義務付けの経過措置について、終了・延長両方の意見や、今後の養成施設の役割も踏まえた適切な対応
- 介護福祉士養成施設の今後の在り方（国家資格の取得に向けた取組の強化、地域の担い手に対する研修、ICT教育、介護職員・他分野で働く人材へのリカレント教育等）

外国人介護人材の確保・定着

- 小規模法人における外国人介護人材の確保・定着のため、海外現地での働きかけ、日本語教育や文化の違いへの対応、生活環境整備など地域ごとに必要な支援策の検討（プラットフォーム機能の活用）
- 准介護福祉士制度について、廃止すべきとの意見を踏まえ、フィリピン政府との関係等も考慮した適切な対応

【議論の観点】

- 2040年に向け、人口減少・単身世帯の増加等の社会情勢の変化や多様化・複雑化する福祉ニーズ、人口構造や世帯構成の変化スピードの地域差、地域における支え合い機能の脆弱化への対応が課題
- 全ての市町村で、多様な地域生活課題の解決に向けて、福祉分野を超えた連携や地域との協働を進め、包括的な支援体制の整備を強力に推進していく必要
- 地域と行政が一丸となり、地域の資源を最大限活用し、地域住民、関係者が皆で共に地域を創り上げるため、誰も取り残されることなく地域で支え合う社会を目指す地域共生社会のさらなる実現・深化を行うことが重要

1. 地域共生社会の更なる展開について

① 包括的な支援体制整備に向けた対応

- 包括的な支援体制整備のために市町村が実施すべき施策の明確化
 - （1）地域住民同士の支え合い推進のための環境整備、（2）支援関係機関同士の連携体制整備、（3）地域住民と支援関係機関の協働体制整備
- 支援会議を活用可能な市町村の拡大（※）、市町村が地域の見守り等に協力する団体を委嘱できる仕組みの創設
 - ※ 重層的支援体制整備事業を実施していない市町村にも拡大
- 重層的支援体制整備事業の質の向上に向けた事業評価の導入
- 生活困窮者自立支援制度の対象として、頼れる身寄りがない高齢者等が含まれることの明確化等

② 過疎地域等における包括的な支援体制整備のための新たな仕組み

- 過疎地域等における包括的な支援体制整備を推進するための新たな仕組みの創設
 - 福祉各分野の相談支援・地域づくり事業の配置基準を縦割りの基準から分野横断的な基準に柔軟化、地域との協働促進を図る事業を実施

③ 地域共生社会の理念の再整理・連携協働の強化

- 地域共生社会の実現に向けた行政責務・役割を明確化
- 福祉以外分野との連携・協働の強化

2. 頼れる身寄りがない高齢者等への対応、成年後見制度の見直しへの対応について

① 新たな第二種社会福祉事業の創設

- 頼れる身寄りがない高齢者等に対する「日常生活支援」「円滑な入院等の手続支援」「死後事務の支援」を行う事業を第二種社会福祉事業に位置付ける

② 中核機関の位置付け等

- 権利擁護支援のコーディネーターや関係機関の連携強化等を行う事務を市町村の努力義務化
- 上記事務を担う中核機関の法定化

3. 社会福祉法人制度・社会福祉連携推進法人制度の在り方について

① 社会福祉連携推進法人制度の見直し

・地域の福祉ニーズを充足できていない場合等に、サービス提供体制確保のため、**第二種社会福祉事業等を実施可能**とする

② 既存施設の土地・建物等の有効活用

・地域の福祉サービスの提供を維持するため、**社会福祉連携推進法人が社員社会福祉法人の土地・建物等の貸付支援業務を実施**
 ・社会福祉法人の解散時の**残余財産の帰属先に地方公共団体を追加**

4. 災害に備えた福祉的支援体制について

① 平時からの連携体制の構築

・包括的支援体制の整備を推進するための連携分野に防災を追加
 ・市町村地域福祉計画等の記載事項に災害福祉を追加

② DWATの平時からの体制づくり・研修等

・**災害派遣福祉チーム（DWAT）として活動する者の名簿登録や研修・訓練を国が実施**
 ・派遣要請時におけるDWATチーム員の派遣元使用者の配慮義務等を設ける

5. 介護人材の確保・育成・定着について

① 地域差を踏まえた各地域における人材確保の取組

・都道府県が設置主体となっており、人材確保に関する地域の関係者が地域の実情等の情報を収集・共有・分析、課題を認識し、協働して実践的に課題解決に取り組むための**プラットフォームの制度化**

② 若者・高齢者・未経験者などの多様な人材の確保・育成・定着

・テクノロジーの活用、働きやすい環境づくりの整備、タスクシフト/シェアの推進（業務の整理・切り出しと介護助手の活用等）

③ 中核的介護人材の確保・育成

・潜在介護福祉士に係る届出制度の現任者への拡充
 ・**介護福祉士養成施設卒業者に対する国家試験義務付けの経過措置**について、終了・延長両方の意見や、今後の養成施設の役割も踏まえた**適切な対応**
 ・**介護福祉士養成施設の今後の在り方**（国家資格の取得に向けた取組の強化、地域の担い手への研修、ICT教育、リカレント教育等）

④ 外国人介護人材の確保・定着

・小規模法人での外国人材の確保・定着のため、海外現地への働きかけ、日本語教育・生活環境整備など地域ごとに必要な支援策の検討
 ・**准介護福祉士制度**について、廃止すべきとの意見を踏まえ、フィリピン政府との関係等も考慮した**適切な対応**

【○介護人材の確保・育成、定着に向けた取組支援】

令和7年度補正予算 42億円

社会・援護局福祉基盤課
 福祉人材確保対策室
 （内線2845）

施策名：介護福祉士修学資金等貸付事業

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することが重要。
 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うことで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。

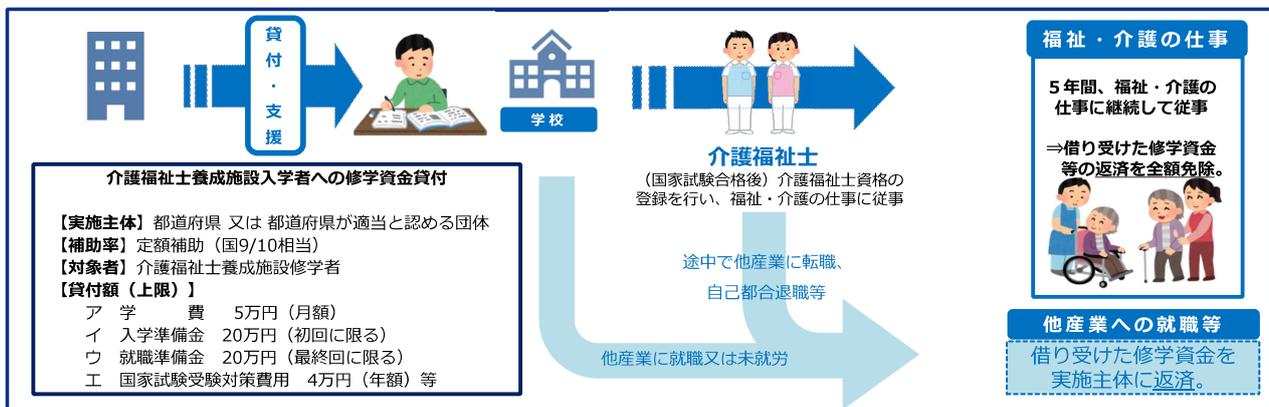
② 対策の柱との関係

I			II					III	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○								

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。

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)

令和7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。

【○介護人材の確保・育成、定着に向けた取組支援】

令和7年度補正予算 2.1億円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
(内線2845)

施策名: 介護福祉士養成施設における教育の充実モデル支援事業

① 施策の目的

複雑化・多様化する介護ニーズに対応するため、介護福祉士養成施設におけるICTを活用した教育の促進により、教育の質の向上及び介護現場に即した技能を取得した介護人材の養成を行えるようICT導入の支援を行う。
また、介護福祉士養成施設において近年増加している外国人留学生に対する日本語教育の体制強化を行う取組に対し支援を行い、教育の質の向上及び外国人留学生の国家資格取得率の向上につなげるための支援を行う。

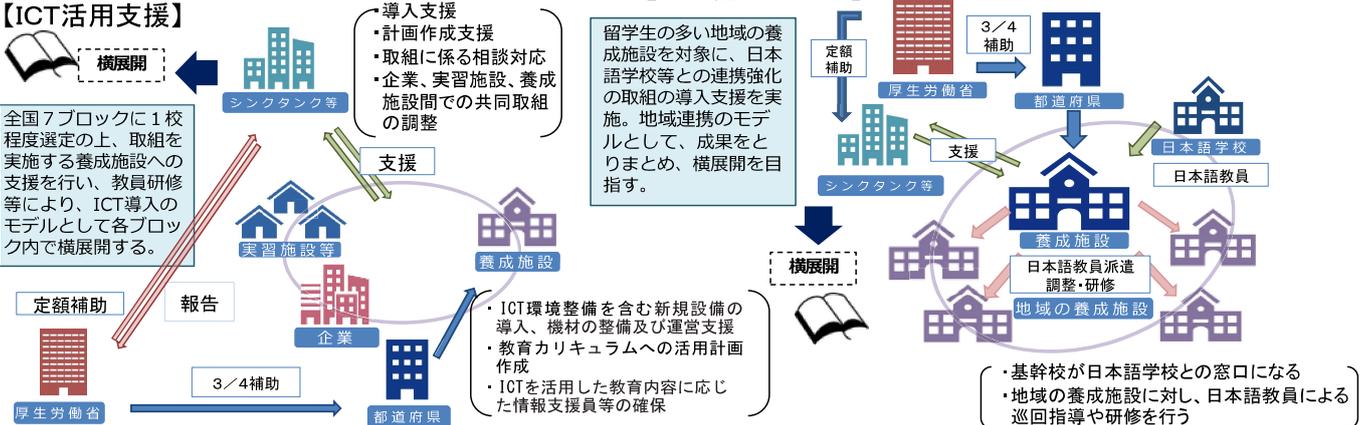
② 対策の柱との関係

I			II			III			
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
○									

③ 施策の概要

介護現場において、ICT技術の活用が推進されており、介護福祉士養成施設においても現場に即した教育を行う必要があると考えられることから、調査や効果測定等に協力する養成施設に対し、ICT機器やソフトウェアの導入に係る経費及びICT利用促進に係る経費等を補助し、その効果を評価し、ノウハウを他の養成施設を含めて地域に展開する。
また、留学生の多い地域の介護福祉士養成施設を対象に、日本語学校等との連携強化の取組の導入支援を実施し、地域連携のモデルとして、成果をとりまとめ、横展開を図る。

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)

質の高い介護サービスを提供するための専門性の高い人材や外国人留学生の国家資格取得を通じた更なる介護人材の確保を推進。

【○介護人材の確保・育成、定着に向けた取組支援】

令和7年度補正予算 1.0億円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
(内線2849)

施策名: 福祉人材確保のプラットフォーム構築モデル支援事業

① 施策の目的

福祉分野の人材確保については、喫緊の課題であり、また、地域差や地域固有の課題も存在するため、都道府県が中心となり、地域の実情に応じたより実践的な取組を関係機関、事業所等と協働で推進する。

② 対策の柱との関係

I			II			III			
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
○									

③ 施策の概要

都道府県が福祉全体で人材確保等を効果的に進めるためのプラットフォームをモデル的に構築するとともに、民間事業者による課題分析と実行支援を通じた実証を行い、その評価や効果測定及び全国の自治体への横展開を図る。

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)

本事業の実施により都道府県におけるプラットフォームの構築が進むことで、関係機関や事業所等との協働による人材の確保・定着や職場の環境改善等につながる取組の実施につながり、介護人材確保の推進が図られる。

【○介護人材の確保・育成、定着に向けた取組支援】

施策名：介護未経験者から介護の担い手となるまでの一体的支援事業

令和7年度補正予算 81百万円

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

② 対策の柱との関係

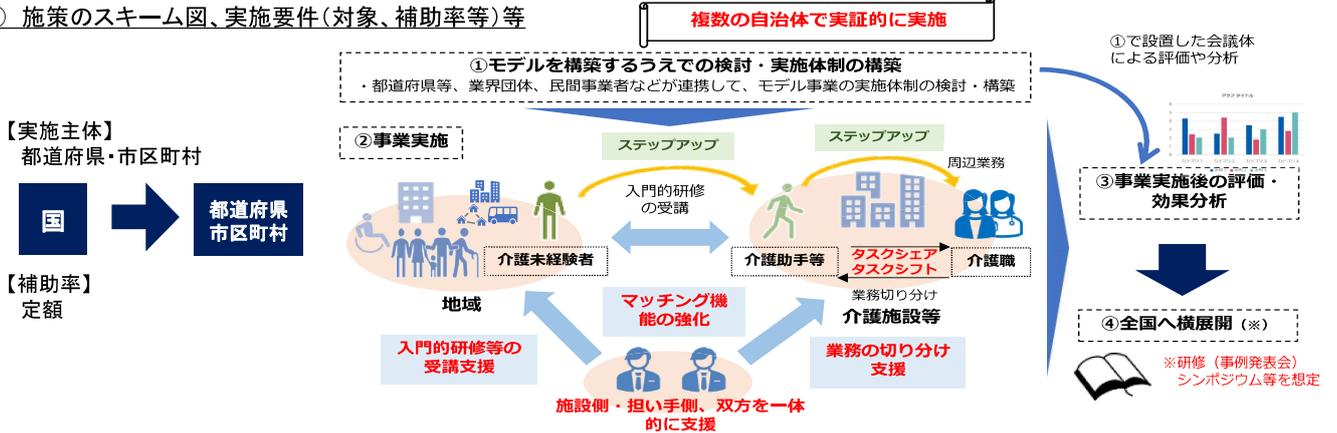
介護人材の多様な人材層の参入促進を図るため、介護未経験者の介護現場への接点を増加し、また、介護事業所の業務の整理・切り出し、介護の入門的研修を組み合わせて行うこと等により、介護の担い手へとつなげるための取組を実施する。

I			II					III	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○								

③ 施策の概要

事業者側における業務切り分けや担い手となる未経験者と介護現場のマッチング機能の強化（WEB・アプリ等の活用を含む）、周辺業務に携わる未経験者に対する入門的研修等の受講支援等により、事業所側・担い手側、双方を一体的に支援し、参入促進につなげるモデル事業を実施し、その効果測定及び全国の自治体への横展開を図る。

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)

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介護人材のすそ野が拡大されるとともに、介護職へつなげる手法が普及されることにより、介護人材確保の推進が図られる。

【○介護支援専門員の確保・資質向上や介護人材の確保・育成、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7年度補正予算 2.3億円

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

② 対策の柱との関係

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。

I			II					III	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○								

③ 施策の概要

- 国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保するため、都道府県と連携して以下の外国人介護人材の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、送出国の学校、送出機関、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目的で、海外現地の学校・送出機関等との関係構築・連携強化を図るための訪問活動等の実施、活動に必要な教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教材ツールの作成等を行う。
 - エ その他海外現地における外国人介護人材確保のための取組
- 外国人介護人材の受入れを促進し、地域への定着を図るため、地域の実情に応じた受け入れ体制を整備し、外国人介護人材に係るセンターを活用する等して、初めて外国人介護人材を受け入れる事業所への支援や、受入れのきっかけをつかめない小規模事業所等への支援等を重点的に行う都道府県に対して、その費用を補助する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【実施主体】 都道府県



【補助率】 国2/3、都道府県1/3

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)

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、介護事業者の支援や外国人介護人材に係るセンターの活用により、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。

施策名：外国人介護人材定着促進事業

① 施策の目的

令和7年4月より留資格「特定技能」及び「技能実習」の外国人介護人材の訪問系サービスの従事が可能となったが、訪問先の利用者の居室において緊急時、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で「ICT等の活用等による環境整備」を遵守すべき事項として定めている。
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や記録作業の負担軽減、不測の事態への対応として、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や環境整備に係る経費を補助し、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。

② 対策の柱との関係

I			II				III		
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○								

③ 施策の概要

- 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なるための必要な取組

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【実施主体】都道府県

【補助率】国1/2、都道府県1/4、受入事業所等1/4



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)

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、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。

拡充 地域医療介護総合確保基金(介護従事者の確保に関する事業分)
※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8年度当初予算案 86億円(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6年度交付実績：44都道府県) ※下線(令和8年度拡充分)

参入促進	資質の向上	労働環境・処遇の改善
<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域における介護のしごとの魅力発信 ○ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験 ○ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ 介護事業所におけるインターンシップや介護の周辺業務等の体験など、多様な世代を対象とした介護の職場体験支援 ○ 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、参入促進セミナーの実施、ボランティアセンターやシルバー人材センター等との連携強化 ○ 人材確保のためのボランティア活用支援 ○ 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や常勤職員として働きやすくなるための環境整備のための支援 ○ 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 ○ 訪問介護における人材確保のためのタスクシェア・タスクシフトの推進支援 ○ 中山間・人口減少地域等に存在する通所介護事業所等の多機能化(訪問機能の追加)の推進支援 ○ 訪問介護事業所のサテライト(出張所)設置の推進の支援等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材キャリアアップ研修支援 <ul style="list-style-type: none"> ・経歴年数3～5年程度の中堅職員に対する研修、喀痰吸引等研修、介護キャリア段階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 ・介護支援専門員法定研修講師養成及び資質向上 ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・生活支援コーディネーターの養成のための研修 ・認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 ○ 介護施設等防災リーダーの養成 ○ 外国人介護人材の研修支援 ○ 外国人介護福祉士候補者に対する受入施設における学習支援 等 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ○ 小規模事業者等による協働化等推進事業 ○ 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 ○ 地域のケアマネジメント提供体制確保支援 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、令和6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。**
- 令和7年2月には「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、利用者・家族へ事前に説明を行うとともに、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月施行。** ※ 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21日

※訪問系サービスへの従事に係る確認書の発行件数：248法人・857名分、申請件数（※発行件数を含む）：516法人・1,495名分（令和8年1月16日時点）

パート合格（合格パートの受験免除）の導入について（イメージ）

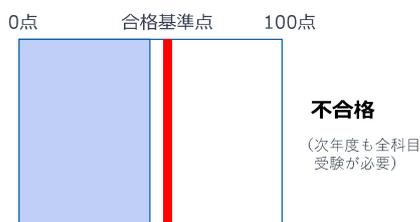
基本的な考え方

- 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格判定する**パート合格（合格パートの受験免除）を導入する。**（令和7年度(令和8年1月実施予定)の第38回国家試験から導入）
- 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の選択肢が拡大される。

見直しのイメージ

第37回(令和6年度)まで

- ・ **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**



第38回(令和7年度)から

- ・ 総得点で不合格となった場合、各パート毎に判定
- ・ **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



パート合格による介護分野の特定技能外国人の在留期間延長について

第38回介護福祉士国家試験（令和8年実施）より、介護分野の特定技能外国人のうち、特定技能の在留期間（通算5年）経過直前の介護福祉士国家試験において全パートを受験し、

- ①当該試験において1パート以上合格している、かつ
- ②当該試験において総得点に対する合格基準点の8割以上の得点がある

等の一定の要件（※）を満たした方については、最長1年間の在留期間延長を可能とする。

（※）その他の要件は以下の通り。

- ・当該外国人に翌年度の介護福祉士国家試験合格に向けた学習意欲があり、かつ、翌年度の介護福祉士国家試験を受験することを誓約すること
- ・特定技能所属機関において学習計画（翌年度の国家試験合格を目指すための具体的な支援計画及び国家試験対策に係る講座・研修等の受講予定を含む）を対象者本人とともに作成し、厚生労働省に提出すること

<例：令和3年7月就労開始の場合>

1年目 (R3.7~R4.6)	2年目 (R4.7~R5.6)	3年目 (R5.7~R6.6)	4年目 (R6.7~R7.6)	5年目 (R7.7~R8.6)	6年目 (R8.7~R9.6)
就労開始		実務経験3年 +実務者研修受講 →介護福祉士国家試験の受験資格取得	介護福祉士国家試験 受験① →不合格	介護福祉士国家試験 受験② →不合格	介護福祉士国家試験 受験③ 要件該当の場合 最長1年延長可

- ・合格の場合→在留資格「介護」に変更可能
※速やかに変更許可申請を行う
- ・不合格の場合→帰国

連 絡 事 項

第 1 福祉・介護人材確保対策について

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 1～11 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 4.29 倍 (2025 (令和 7) 年 12 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 万人の介護職員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) 年度には初めて減少に転じ、2024 年度は横ばいで推移している。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。

令和 7 年度補正予算や令和 8 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、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野を広げつつ、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。また、令和6年度補正予算事業により「山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業」として、本キャリアモデルの普及・浸透を図るための取組を実施したところ。また、事例集等の作成も予定しており、追ってお知らせする。

都道府県においても本キャリアモデルの趣旨をご理解いただき、関係団体とも連携しながら、成果物等も活用の上、管内事業者への積極的な周知に協力いただきたい。

(2) 都道府県の役割（参考資料12～24参照）

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。

(福祉人材確保のためのプラットフォーム機能の充実)

社会保障審議会福祉部会報告書において、「介護人材確保にあたっては、高齢化や人口減少の状況、地域における人材の供給量など、地域差や地域固有の問題が存在することから、国で全国共通で行うべき人材確保策を進めることに加え、地域の実情に応じた人材確保策に取り組んでいくことが必要である。こうした課題に対し、地域軸・時間軸も踏まえながら対応していくためには、関係機関間での情報共有や地域の関係者の

ネットワーク化を図ることなどにより、地域における連携・協働を強化していく必要がある。特に介護分野では、入職経路や採用活動の取組の状況から、公的機関の役割や地域内における人と人との繋がりが特に重要であることが見て取れ、こういった取組を推進していくことが必要である。

このための仕組みとして、地域の状況を分析するデータを保有し需給推計を行い、かつ、地域医療介護総合確保基金を用いて人材確保に係る事業を実施している都道府県が設置主体となって、介護人材確保に関するプラットフォームを構築し、介護人材確保に関する地域の関係者（市町村・ハローワーク・福祉人材センター・介護労働安定センター・介護事業者・介護福祉士養成施設・職能団体等）が地域の実情等の情報を収集・共有・分析することで課題を認識するとともに、それぞれの役割・機能を果たしながら、ネットワークの中で協働して実践的に課題解決に取り組むための機能が必要である。」とされたところである。

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、「魅力発信」、「人材のマッチング・資質向上」、「職場改善・生産性向上」を3本柱として、様々な取組を実施。「魅力発信」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精力的に行い、若者の福祉・介護分野への参入促進を図る
- ・ 静岡県内の福祉施設や介護福祉士養成施設（大学、専門学校）等の教員、福祉人材センターが連携し、それぞれが主体的に参画するネットワーク組織（福祉人材確保・定着実践研究会）を立ち上げ、「人材確保・定着」についての情報交換とあわせ、県域で取り組めるアイデアなど、県全体の福祉人材確保・定着のために何ができるのかの協議、就職相談会の連携開催等実施されているところである。

また、これらの連携体制の構築にあたっては、令和7年度補正予算に計上された「福祉人材確保のプラットフォーム構築モデル支援事業」において、プラットフォームの構築と、民間事業者による課題分析と実行支援を通じた実証を行い、その評価や効果測定を行うとともに、事例を全国の自治体へ横展開することとしており、本事業の積極的な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 25、26 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いる。

更なる介護人材の確保・定着を図るため、令和7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42億円を確保し、令和8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おこなったところ。

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学生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、令和9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します。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、養成施設への聞き取りを丁寧に行うなど必要な措置を講じ、実施団体と連携のもと、事業ごとの利用者数の推移、返還見込み額の算出等執行見込み額を十分に精査していただくようお願いします。

(4) 介護福祉士国家試験のパート合格（合格パートの受験免除）導入について

（参考資料 27、28 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減少傾向にある。

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、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、試験を3つのパートに分けて合否判定するパート合格の仕組みを令和7年度試験（令和8年1月25日実施）から導入した。令和8年度試験からは、合格パートの受験免除を開始するため、引き続きパート合格について、所管の養成施設等への周知のご協力をお願いしたい。

あわせて、令和7年度試験から、特定技能の在留期間（通算5年）経過直前の介護福祉士国家試験において全パートを受験し、

①当該試験において1パート以上合格している、かつ

②当該試験において総得点に対する合格基準点の8割以上の得点がある

等の一定の要件を満たした方について、最長1年間の在留期間延長を可能としたところであり、この仕組みについても、管内の施設・事業所及び養成施設等への周知徹底をお願いしたい。

【参考】パート合格（合格パートの受験免除）による「特定技能1号」外国人の通算在留期間の延長に関する措置について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/kaigo_tokuteiginou.extension

(5) 国による福祉・介護人材の社会的評価向上のための取組（参考資料29、30参照）

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8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_59890.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)

また、「介護の仕事魅力発信ポータル「知る。わかる。介護のしごと」」 (<https://kaigonoshigoto.jp/>) では、現役の介護職や介護を志す学生へのインタビュー、介護現場の紹介などを掲載している。魅力発信・理解促進を目的とした人気漫画家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7年度補正予算を活用した取組の推進 (参考資料 31~33 参照)

① 介護未経験者から介護の担い手となるまでの一体的支援事業の実施について

令和7年度補正予算において、「介護未経験者から介護の担い手となるまでの一体的支援事業」を実施することとしている。本事業では、介護人材の多様な人材層の参入促進を図るため、①介護事業所の業務の整理・切り出し、②担い手となる未経験者と介護現場のマッチング機能の強化 (WEB・アプリ等の活用を含む)、③介護の入門的研修等を組み合わせて行うこと等により、事業所側・担い手側、双方を一体的に支援し、参入促進につなげる取組をモデル的に実施した上で、その効果等について、全国の自治体への横展開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。

② 中核的介護人材の育成支援モデル事業の実施について

令和7年度補正予算において、「中核的介護人材の育成支援モデル事業」を実施することとしている。今後、介護人材の定着・確保に向けたキャリアアップを図る上で、法人と介護現場の間をとりもつことや、現場におけるチームリーダーや経験が浅い

者への研修を行う等といった、中核的な役割を担う人材の育成が重要となるが、本事業では、多様なキャリアパスが示されている事業者を対象に、民間事業者の課題分析・実行支援を通じて、中核的介護人材として必要とされるスキルやそれに伴う研修などの育成支援のための環境整備をモデル的に実施し、普及促進を図ることを目的としている。

なお、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・成果等を取りまとめ、その取組を普及・啓発するため、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モデル事業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。

③ 介護福祉士養成施設における教育の充実モデル支援事業について

令和7年度補正予算において、「介護福祉士養成施設における教育の充実モデル支援事業」を実施することとしている。本事業では、介護現場において、ICT技術の活用が推進されており、介護福祉士養成施設においても現場に即した教育を行う必要があると考えられることから、調査や効果測定等に協力する養成施設に対し、ICT機器やソフトウェアの導入に係る経費及びICT利用促進に係る経費等を補助し、ICTを活用した教育の促進により、教育の質の向上及び介護現場に即した技能を修得した介護福祉士の養成を行うとともに、その効果を評価し、ノウハウを他の養成施設を含めて地域に展開することを目的とする。

また、留学生の多い地域の介護福祉士養成施設を対象に、日本語学校等との連携強化の取組の導入支援を実施し、地域連携のモデルとして教育の質の向上及び外国人留学生の国家試験合格率の向上につなげるとともに、その成果の横展開を図ることを目的とする。

本モデル事業の支援・取組・成果等を取りまとめ、その取組を普及・啓発するため、取組事例の周知等を実施する予定である。都道府県においても本モデル事業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。

(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 34 参照)

① 地域医療介護総合確保基金の令和 8 年度予算案について

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 8 年度予算案においても、86 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。

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 7 年度の目標の達成状況及び令和 8 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ないか見直しを行うなど、各都道府県におかれては、同手引きを活用の上、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について（参考資料 35 参照）

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上、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

（参考資料 36 参照）

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

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」

(<https://www.jaccw.or.jp/projects/chousakenkyu/h30#item-2>)

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行われている。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「介護福祉士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（参考資料 37、38 参照）

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を推進することは重要である。

そのため、都道府県が登録を行う喀痰吸引等研修を実施する登録研修機関について、

地域医療介護総合確保基金の活用により、喀痰吸引等研修の実施のための経費に対する補助や、新規に喀痰吸引等の登録研修機関を開設する際の初度経費に対する助成を可能としている。

また、喀痰吸引等研修の実施に当たっては、登録研修機関において実地研修を行っていない、実地研修先に医療機関を認めていないといった声があることから、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、喀痰吸引等研修に係る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・構築を図るよう、引き続き尽力願いたい。

なお、平成 28 年 4 月 1 日時点で介護福祉士の登録を受けている又は介護福祉士となる資格を有している方や、平成 28 年度に養成施設を卒業した介護福祉士（国家試験に合格していない者に限る。）について、実施可能な喀痰吸引等の行為を介護福祉士登録証に記載するための申請は、令和 9 年 3 月 31 日までが期限となっているため、周知をお願いしたい。

行為の記載にあたっては、指定研修を実地研修まで修了していることが分かる書類を添付の上、（公財）社会福祉振興・試験センターに変更申請を行っていただくこととなる。申請が必要な方が期限までに実地研修を行えるよう尽力いただきたい。

なお、申請期限以降は、特定行為業務従事者として認定証の交付を受けることにより喀痰吸引等を行うことが可能。

2 福祉人材センターにおける取組等について

(1) 介護福祉士等に係る届出制度等について（参考資料 39～41 参照）

社会福祉法第 95 条の 3 において、離職等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、離職等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、離職等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。

また、社会保障審議会福祉部会の報告書において、「地域の実情に応じた必要な人材確保策を講じていくためには、介護現場で中核的役割を担う介護福祉士が各地域にどの程度存在しており、どの程度従事しているのかを把握することは、貴重な人材の活用策を検討する上でも重要である。そのため、現行の届出制度について、離職等した潜在介護福祉士の復職支援の観点から実施するだけでなく、現任の介護福祉士についても届出の努力義務を課すことで、地域における介護人材の実態把握や山脈型キャリアモデルを見据えた必要なキャリア支援を行うための仕組みとして、発展させていくことが必要である。」とされたところであり、報告書の内容等を踏まえ、今後必要な対応を行っていくのでご承知おきいただきたい。

(2) 福祉人材センターにおけるハローワーク等関係機関との連携強化について

(参考資料 42～45 参照)

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。

また、令和7年4月4日社援発0404第26号、防人育第8557号「退職自衛官の再就職先の拡充を図るための都道府県福祉人材センターと自衛隊地方協力本部等との連携について（依頼）」（厚生労働省社会・援護局長、防衛省人事教育局長通知）について、福祉人材センターと自衛隊地方協力本部等が連携して支援を行い、退職自衛官等の福祉・介護分野への再就職を促すため、防衛省との連名通知を発出したところである。

さらに、平成30年3月30日社援基発0330第3号「福祉人材センター・ハローワーク連携事業について」（厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知）について、ハローワークとのさらなる連携を図り、福祉・介護分野での就業を希望する者と福祉施設等とのマッチングを強化するため、今般通知を改正し、発出したところである。

都道府県におかれては、上記についてご承知いただき、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。

3 被災地における福祉・介護人材の確保（参考資料46、47参照）

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、広野町、飯館村、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、福島県外の方には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。

4 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) 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48参照）

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。

① 専門職大学院について

日本社会事業大学専門職大学院は、社会人を対象に、幅広い視野及び専門知識・技術を持った高度な福祉専門職業人の養成を目的とした我が国で唯一の福祉の専門職大学院である。

同大学院では、複雑化・多様化する自治体の福祉行政の中核を担う人材を養成するため、「地方公共団体推薦入学試験」を設置しているので、各都道府県等におかれては、職員の派遣について積極的に検討願いたい。

② 社会福祉事業従事者に対するリカレント講座の開催

日本社会事業大学専門職大学院では、生涯学習の場として社会福祉事業従事者の実践力を高めることを目的とした「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呼びかけをお願いしたい。（令和8年度の実施講座及び日程等については、日本社会事業大学大学院福祉マネジメント研究科ホームページ「リカレント講座」[\[https://www.jcsw.ac.jp/senmonshoku/recurrent/\]](https://www.jcsw.ac.jp/senmonshoku/recurrent/)を参照いただきたい。）

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、2026年（令和8）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。

URL:https://www.jcsw.ac.jp/facilities/president_office/learning_center/

(3) 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 49 参照）（URL: <https://www.gakuin.gr.jp/training/>）

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8年度の研修会について、参考資料 47 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。

（４）福利厚生センターを活用した福祉・介護人材の福利厚生の充実（参考資料 50 参照）

(URL: <https://www.sowel.or.jp/>)

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、地域の実情に即したサービスも工夫し、福祉・介護人材の離職防止、定着促進の役割を担っている。

介護職員の採用率・離職率は減少傾向にあり、「採用や職場定着・離職防止のために取り組んでいる・効果のある方策」としては、休暇や賃金に続いて「人間関係が良好な職場づくり」との回答が多く（介護労働安定センター事業所調査）、こうした職場づくりのために福利厚生の充実が重要である。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一層協力いただきたい。

（５）二地域居住の促進と介護人材の確保について（参考資料 52～55 参照）

① 二地域居住と介護人材確保

二地域居住とは、主な生活拠点とは別の特定の地域に生活拠点（ホテル等も含む。）を設ける暮らし方であり、地方への人の流れを生み、地域の担い手の確保や関係人口の創出・拡大などの効果が期待されている。

この「地域の担い手」には介護人材も含まれており、二地域居住の促進は、今後の人口減少を課題とする介護人材の確保策としても非常に有効な手段であり、各都道府県におかれては、管内市町村との役割分担を前提として、相互に連携・協力して取り組んでいただきたいと考えている。

② 二地域居住促進の支援策の活用について

国土交通省では、「広域的地域活性化のための基盤整備に関する法律」の成立を踏まえ、地方公共団体や多様な民間事業者が参画し、優良事例の横展開、二地域居住者の特定・登録やその経済的な負担の軽減といった中長期的な課題への具体的な対応方策の検討等を行う「全国二地域居住等促進官民連携プラットフォーム」の構築を進めるとともに、

- ・「特定居住支援法人」の育成確保に向けた先導的な取組への支援
- ・中長期的な課題の解決に向けた官民連携のモデル的な取組への支援

などを実施しているところ。

各都道府県におかれては、管内市町村や関係団体へ、これらの事業を周知いただくとともに、介護分野における事業活用の検討をお願いします。

ア 全国二地域居住等促進官民連携プラットフォーム入会（HP より）

https://www.mlit.go.jp/2chiiki_pf/

イ 特定居住支援法人による二地域居住等の促進に向けた実証調査

（応募先等は募集開始次第、下記 URL に掲載予定）

https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/chisei/kokudoseisaku_chisei_tk_00073.html

ウ 令和7年度補正予算 二地域居住先導的プロジェクト実装事業

https://www.mlit.go.jp/kokudoseisaku/chisei/kokudoseisaku_chisei_tk_00073.html

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

(参考資料 56～61 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。その中で、人材確保策の一つとして、外国人介護人材の受入環境整備も重要である。

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7年11月末時点において約6万6千人と、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」と、「定着支援」の両方が重要であり、そのような観点から、令和7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、

- ・ 技能実習制度における監理団体や特定技能制度における登録支援機関としての役割を担い、技能実習・特定技能・留学等の複数の在留資格の外国人介護人材に係るマッチング支援
- ・ 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7年度補正

予算や令和8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7年度補正予算及び令和8年度予算案について

(参考資料 52～60 参照)

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7年度補正予算や令和8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7年度補正予算)

① 外国人介護人材獲得強化事業 (参考資料 62 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介護事業所・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、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についても補助対象となる。

上記に加えて、都道府県における外国人介護人材に係るセンターを活用する等して、初めて外国人介護人材を受け入れる事業所への支援や、受け入れのきっかけをつかめない小規模事業所等への支援を重点的に行う都道府県に対して支援を行う。

前述したとおり、外国人介護人材の受入れには都道府県の役割が非常に重要であり、本事業において介護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。令和6年度調査研究事業において、自治体の

海外現地等へのアプローチを後押しし、より積極的な外国人介護人材の確保・定着を目的として、日本の自治体が海外現地で人材獲得のための働きかけを行う際に、日本の介護を説明する対外発信資料を日本語と英語で作成し、当該資料の活用方法等に関する自治体職員向けの補足資料も作成しているので、本事業を実施する上で、ご活用いただきたい。

【参考】海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業
(報告書 URL)

https://www.nttdata-strategy.com/services/lifevalue/docs/r06_add3_01jigyohokokusho.pdf

(対外発信資料：日本での新たなキャリアと可能性)

https://www.nttdata-strategy.com/services/lifevalue/docs/r06_add3_02jigyohokokusho.pptx

(対外発信資料：日本での新たなキャリアと可能性 (ダイジェスト版))

https://www.nttdata-strategy.com/services/lifevalue/docs/r06_add3_03jigyohokokusho.pptx

(対外発信資料：日本での新たなキャリアと可能性 (英訳版))

https://www.nttdata-strategy.com/services/lifevalue/docs/r06_add3_04jigyohokokusho.pptx

(対外発信資料：日本での新たなキャリアと可能性 (ダイジェスト版の英訳版))

https://www.nttdata-strategy.com/services/lifevalue/docs/r06_add3_05jigyohokokusho.pptx

(自治体向け補足資料)

https://www.nttdata-strategy.com/services/lifevalue/docs/r06_add3_06jigyohokokusho.pdf

② 外国人介護人材定着促進事業 (参考資料 63 参照)

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・定着を促進する観点から、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8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 64 参照）

受入施設が行う就労中の EPA 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 65 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 66 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。

⑤ 外国人介護人材受入施設等環境整備事業（参考資料 67 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。なお、外国人介護人材の定着支援の観点から重要な「住まい支援」についても、居住費などの生活費を対象とすることが可能であるため、本事業の積極的な活用をお願いしたい。

⑥ 外国人介護人材研修支援事業（参考資料 68～69 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

3 外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について（参考資料 70 参照）

介護福祉士の国家資格を有さない外国人介護人材の訪問介護の従事について、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いなかったところだが、「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」や「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」等での議論を重ねた結果、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、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認め、令和7年4月より施行を開始した。受入事業者に対しては、研修の実施、同行訪問等を通じたOJTの実施などの遵守事項を求め、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いる。訪問系サービスを含む多様な業務に従事いただくことは、外国人介護人材のキャリアアップにも繋がるため、引き続き本制度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、貴管内市町村のほか、事業者、関係団体等に対し、改めて周知をお願いする。

【参考】外国人介護人材の訪問系サービスの従事について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56271.html

4 育成就労制度について（参考資料 71～76 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、令和9年4月1日に施行予定となっている。令和7年3月に「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」等において有識者から意見を聴取の上、基本方針が閣議決定されたところだが、引き続き同会議での議論を行い、令和8年1月23日に介護分野を含む各分野における分野別運用方針が閣議決定されたところである。

育成就労制度の施行に際して、各分野において、人手不足の状況や、生産性向上・国内人材確保の取組の状況を踏まえ、令和10年度末における受入見込み数を改めて設定することが求められているところ、介護分野においては、特定技能で126,900人、育成就労で33,800人の受入見込み数を設定したところであり、ご承知おきいただきたい

また、育成就労制度においては、各分野において1年から2年までの範囲内で転籍制限期間を設けることとされているが、介護分野においては、継続した利用者のいる対人支援サービスであるを行った業務の性質や、人材確保の観点を踏まえ、介護職員等処遇改善加算の取得等の要件を満たした場合に限り、2年と設定している。

加えて、分野に特有の事情に鑑み、制度全体の基準に上乗せして分野独自の基準を告示等で定めることとなっており、介護分野においては、日本語における要件などについて、基本的に技能実習制度で設けた上乗せ基準等を踏襲する形で検討を進めている。

今後、分野別運用方針において決められた内容に基づき、上乗せ基準に係る告示の公布などを行うので、その内容についてご了知願いたい。

(介護分野における特定技能評価試験の名称変更について)

上記有識者会議において、試験名称は全分野で統一すべきとのご意見を踏まえ、介護分野においても、以下のとおり令和8年度より名称変更するため、ご留意いただきたい。なお、当該試験は、厚生労働省の補助事業「介護技能評価試験等実施事業」において実施しているが、当該事業名称も「介護特定技能評価試験実施事業」となる。

現行	変更後 (R8.4～)
介護技能評価試験	介護特定技能評価試験 (技能)
介護日本語評価試験	介護特定技能評価試験 (日本語)

【参考】 介護分野における育成就労制度について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702_00015.html

5 パート合格（合格パートの受験免除）による介護分野の特定技能外国人の在留期間延長について（参考資料 77 参照）（再掲）

介護福祉士国家試験においては、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、試験を3つのパートに分けて合否判定するパート合格の仕組みを令和7年度試験（令和8年1月25日実施）から導入した。

あわせて、令和7年度試験から、特定技能の在留期間（通算5年）経過直前の介護福祉士国家試験において全パートを受験し、

①当該試験において1パート以上合格している、かつ

②当該試験において総得点に対する合格基準点の8割以上の得点がある

等の一定の要件を満たした方について、最長1年間の在留期間延長を可能としたところであり、この仕組みについても、管内の施設・事業所及び養成施設等への周知徹底をお願いしたい。

【参考】パート合格（合格パートの受験免除）による「特定技能1号」外国人の通算在留期間の延長に関する措置について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/kaigo.tokuteiginou.extension

6 外国人介護人材に関する相談窓口について（参考資料 78、79 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

7 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 80～84 参照）

厚生労働省の予算事業「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、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。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、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ほか、今年度においては、医療に近い現場で活躍する外国人介護人材へのインタビュー記事等についても新たに掲載した。

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/UCkYaJ01EX05Ni9Yu96Wr_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>

8 介護分野で働く外国人の方のための学習用コンテンツ・テキスト等について

(1) 介護分野の学習用コンテンツ・テキストについて（参考資料 85～87 参照）

（WEB コンテンツ「にほんごをまなぼう」）

厚生労働省の予算事業「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 N 2、N 3 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、これまで、

- ・ 日本語能力試験 N 2・N 3 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
- ・ 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 8 年 1 月末時点、日本語を含めると 14 言語使用可能）

などの機能を充実させてきた。今後は、学習段階・目的に応じたコンテンツの整理等を実施し、外国人介護人材が学習段階や目的に応じた学習ができるよう整備していく。

（介護の学習用テキストについて）

介護の専門用語を学ぶための用語集や介護福祉士国家試験対策用の一問一答などの学習テキストについて、これまで以下のとおり翻訳言語を増やしてきたところであり、今後も引き続き、これらの介護学習コンテンツの更なる充実を目指していく。

- ・ 「介護の日本語」については、令和 8 年 1 月末時点で 13 言語に翻訳（英語、クマー

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)

・「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」「介護の特定技能評価試験学習テキスト改訂版」については、令和8年1月時点で14言語に翻訳（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、ウルドゥー語）

なお、特定技能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（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」（介護特定技能評価試験（日本語）の内容のみ改訂）、令和7年4月に、改訂2版「介護の特定技能評価試験学習用テキスト」（介護特定技能評価試験（技能）の内容を改訂（介護特定技能評価試験（日本語）については令和6年4月に改訂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している。

令和7年度以降、介護特定技能評価試験（日本語）は改訂版テキストに準拠した試験内容となっているが、令和8年度以降、介護特定技能評価試験（技能）も改訂2版テキストに準拠した試験内容になる。

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。

【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

(2) 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の開催について

(参考資料 88 参照)

厚生労働省の予算事業「介護の日本語学習支援等事業」において、令和6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」を開催している（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します。

【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7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>

9 介護分野における特定技能評価試験の受験料の改定について

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、原則として介護特定技能評価試験（技能）・介護特定技能評価試験（日本語）などに合格する必要がある。

今般、近年の受験者数の増加や運営コストの上昇を踏まえ、試験を安定的・継続的に実施するため、特定技能制度創設当初より設定していた受験料を見直すこととし、令和8年4月より改定後の受験料が適用されることとなったため、各自治体におかれては、管内の事業所等に対して、当該事項にかかる周知をお願いします。

	改定前	改定後 ※R8.4月以降試験実施分から適用
介護特定技能評価試験（技能）	1,000円	2,000円
介護特定技能評価試験（日本語）	1,000円	2,000円

【参考】 介護技能評価試験及び介護日本語評価試験の受験料改定について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_68838.html

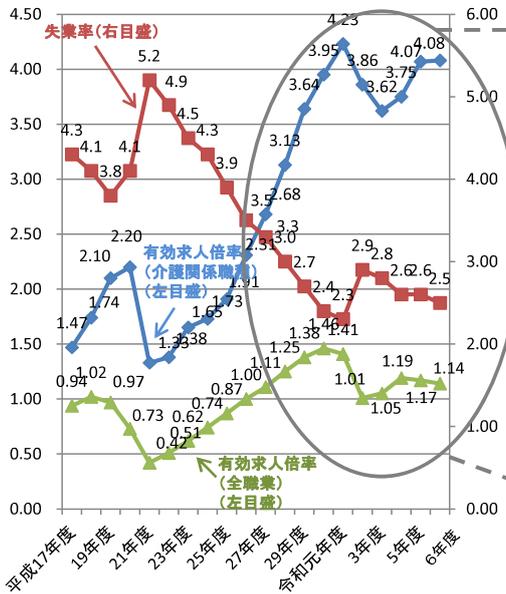
参 考 资 料

参考資料1

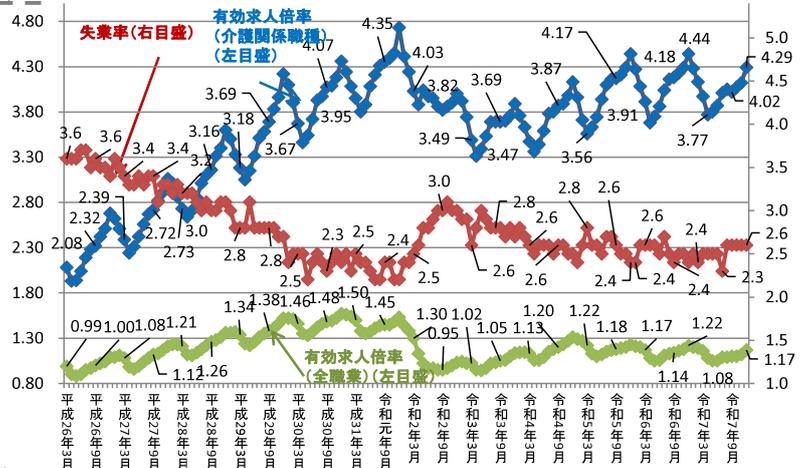
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 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6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7年12月/月別】



注)平成22年度及び平成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、補完的に推計した値となっている。

【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。

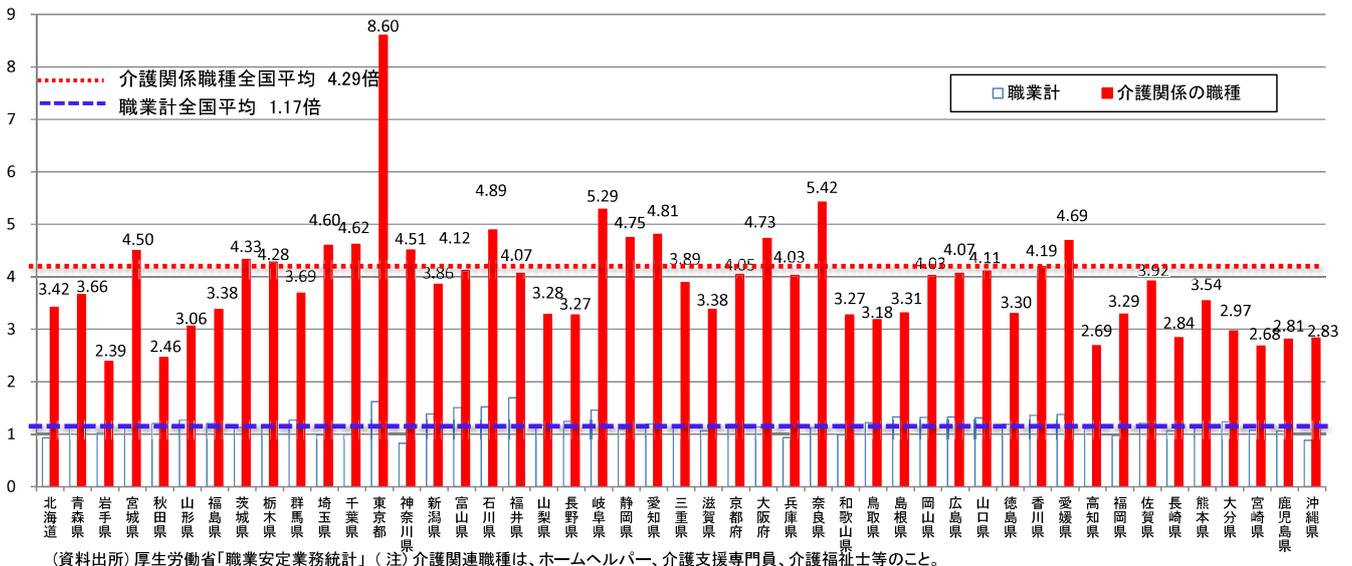
(※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(※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)、家事手伝い」、「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

都道府県別有効求人倍率(令和7年12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、人口構成が比較的若い県で今後増加し、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()内の数字は倍率の単位

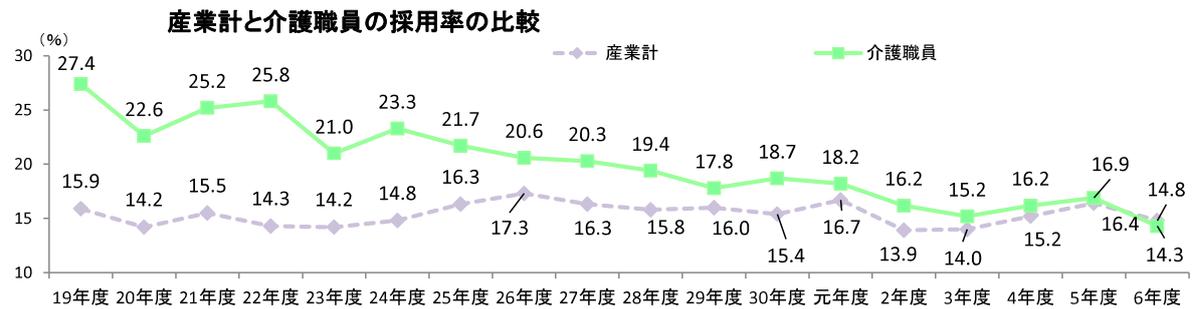
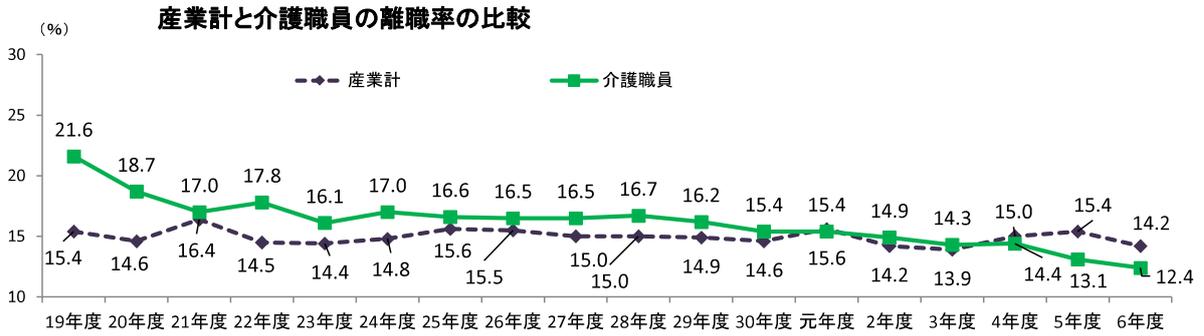
	沖縄県(1)	滋賀県(2)	栃木県(3)	宮城県(4)	神奈川県(5)	東京都(21)	高知県(45)	島根県(46)	山口県(47)	全国
2020年	15.8万人	18.6万人	27.1万人	32.3万人	123.1万人	169.4万人	13.1万人	12.3万人	24.5万人	1860.2万人
<>は割合	<10.8%>	<13.1%>	<14.0%>	<14.0%>	<13.3%>	<12.1%>	<19.0%>	<18.4%>	<18.3%>	<14.7%>
2040年	25.3万人	24.9万人	35.5万人	41.8万人	156.8万人	202.7万人	13.9万人	12.9万人	25.5万人	2227.5万人
<>は割合	<17.6%>	<19.0%>	<21.4%>	<20.8%>	<17.7%>	<14.0%>	<26.4%>	<23.4%>	<24.1%>	<19.7%>
()は倍率	(1.60倍)	(1.34倍)	(1.31倍)	(1.30倍)	(1.27倍)	(1.20倍)	(1.06倍)	(1.05倍)	(1.04倍)	(1.20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(令和5(2023)年推計)」より作成

参考資料3

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。

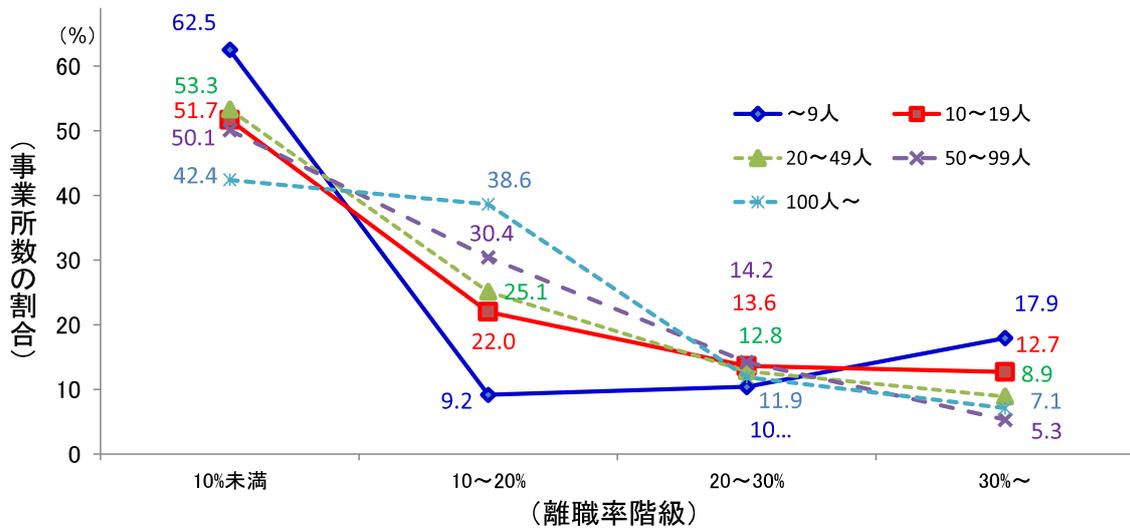


注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数
 【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和6年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「令和6年度介護労働実態調査」

参考資料4

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。



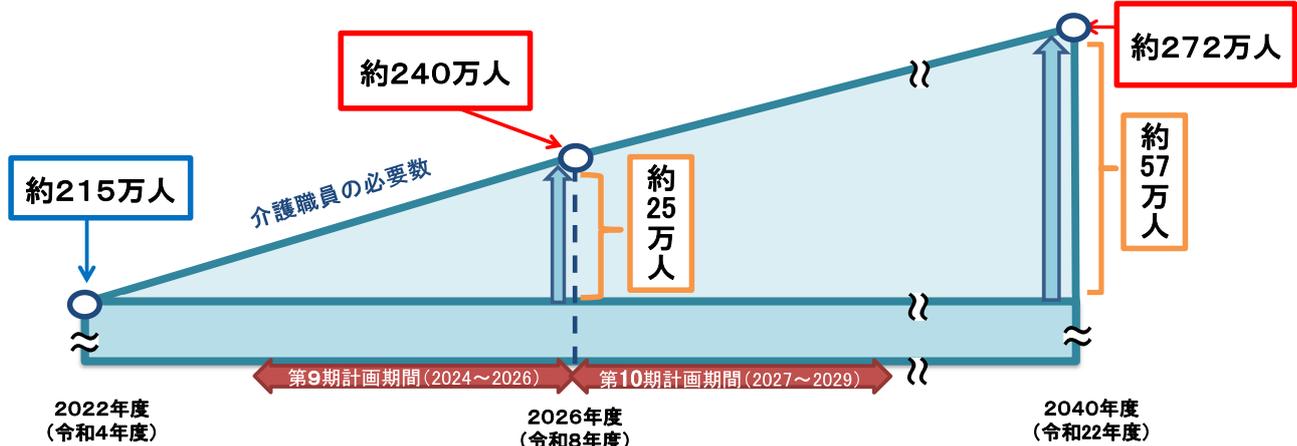
全事業所の割合	53.6%	22.3%	12.8%	11.3%
---------	-------	-------	-------	-------

注) 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14.2%(厚生労働省「令和6年雇用動向調査」より)
 【出典】令和6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5

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。

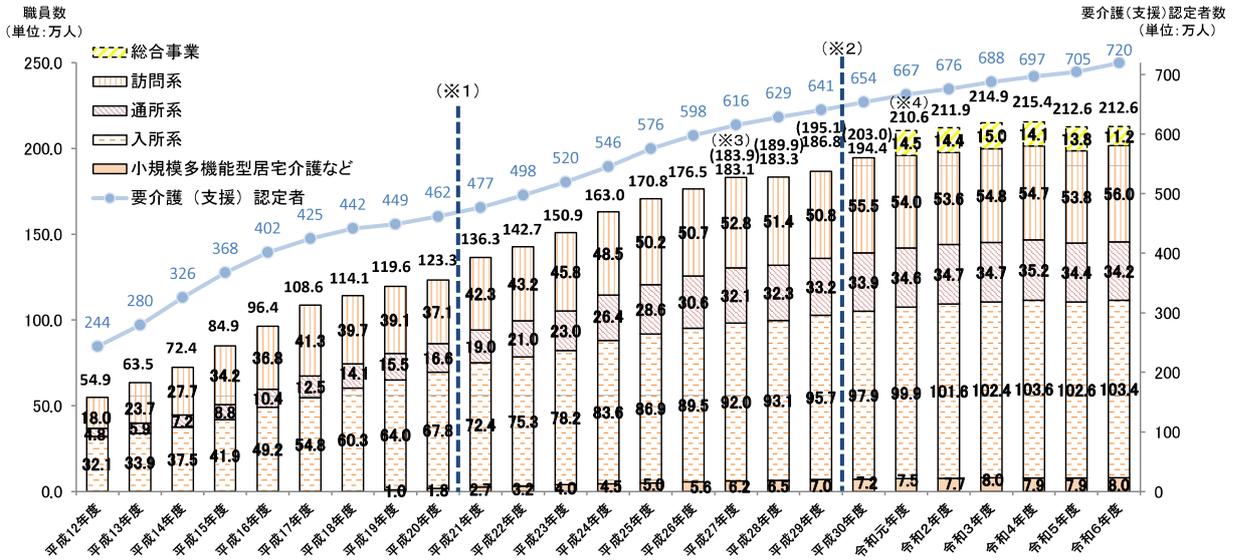


注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。
 注2) 介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したものである。
 注3) 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたものである。

参考資料6

介護職員数の推移

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



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

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

注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

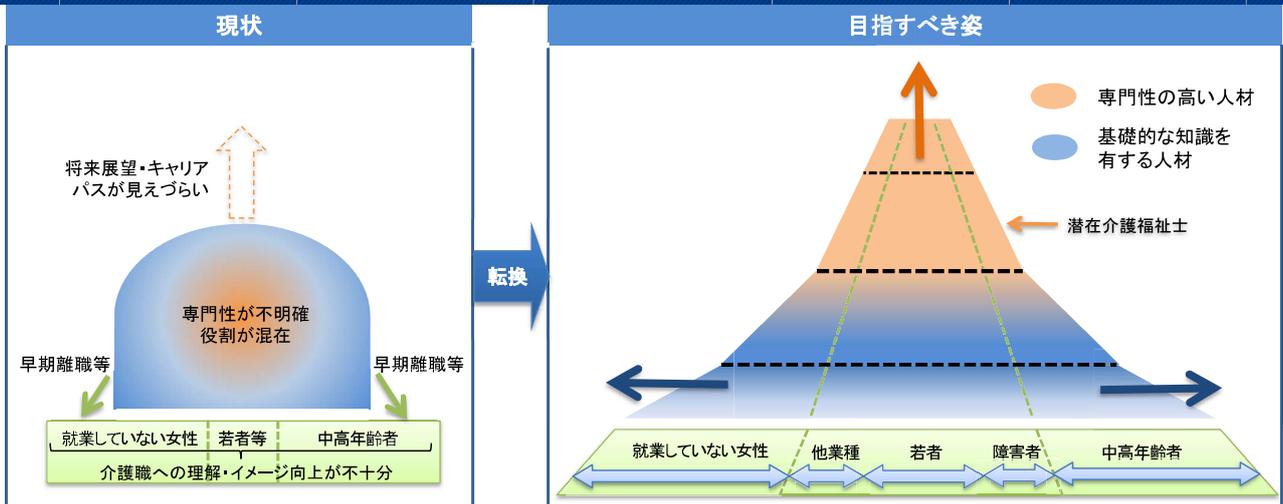
平成27～30年度	総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。(※3)
令和元年度～	総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る)に従事する介護職員が含まれている。(※4)

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

①介護職員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 令和6年度改定では、従来の3種類の加算の一本化や加算率の上げを行った。 ○ さらに、令和6年度補正予算による質上げに向けた支援や、処遇改善加算の更なる取得促進に向けた取得要件の弾力化（R7.2申請受付分～）を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和7年度補正予算により、人材流出を防ぐための緊急的対応として、介護分野の職員の質上げ・職場環境改善に向けた支援を実施。 ○ 介護分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和9年度改定を待たずに、令和8年度改定において、以下の改正を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・今回から、処遇改善加算の対象を介護従事者に拡大。 ・生産性向上に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分の創設 ・処遇改善加算の対象外だった訪問看護、訪問リハ、居宅介護支援等への処遇改善加算の新設。
②多様な人材の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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外国人材の受入環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 海外13カ国、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）

介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

平成27年2月25日社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書



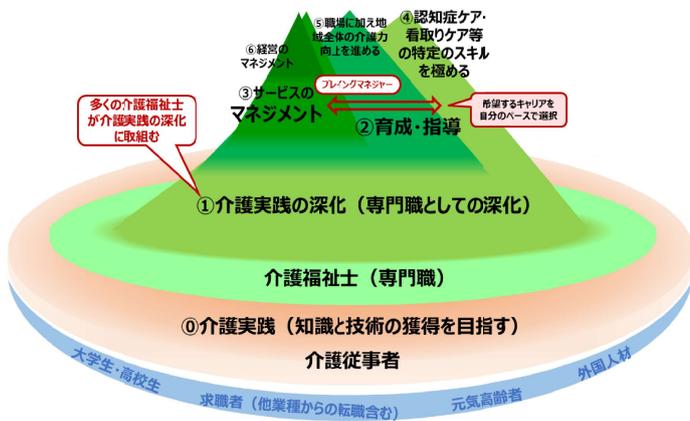
参入促進	1. すそ野を拓げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

国・地域の基盤整備

＜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①～⑥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

① 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。

② 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。

③ 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。

④ 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。

⑤ 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。

⑥ 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。

⑦ 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。

＜山脈型キャリアモデルに対応する役割・研修体系例＞

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

① 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

② 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)

③ 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

④ 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

⑤ 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

⑥ 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

⑦ 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11

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

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)

施策名：山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業

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



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。

【事業実施主体】

民間事業者(シンクタンク等)

【資金の流れ】



【補助率】

定額

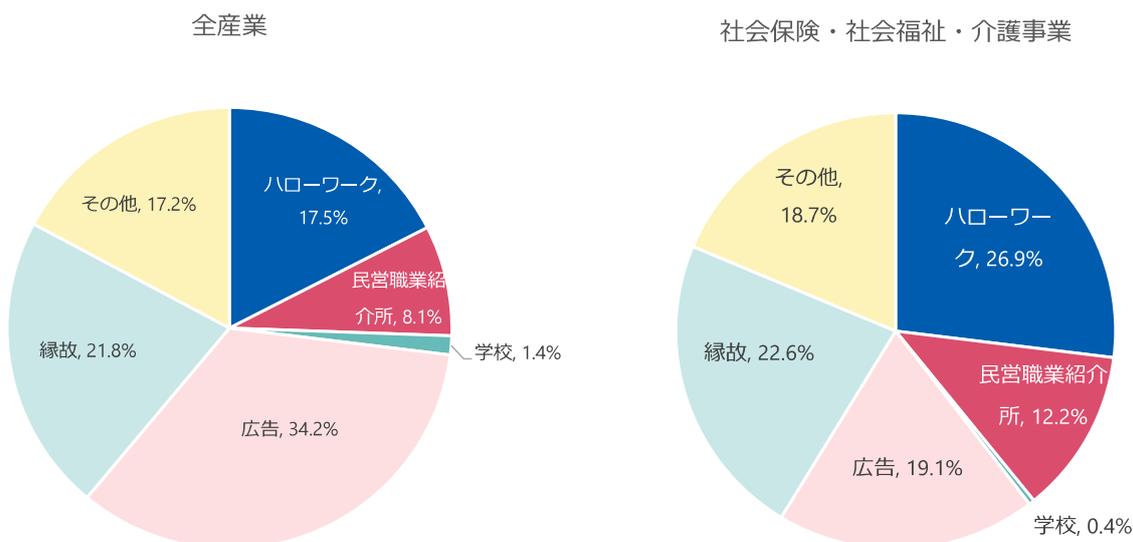
⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

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12

入職経路(新卒以外)全産業と福祉分野の比較(2024年)

- 令和6(2024)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」、「民間職業紹介所」の割合が高い。



(資料出所) 厚生労働省「令和6年雇用動向調査」

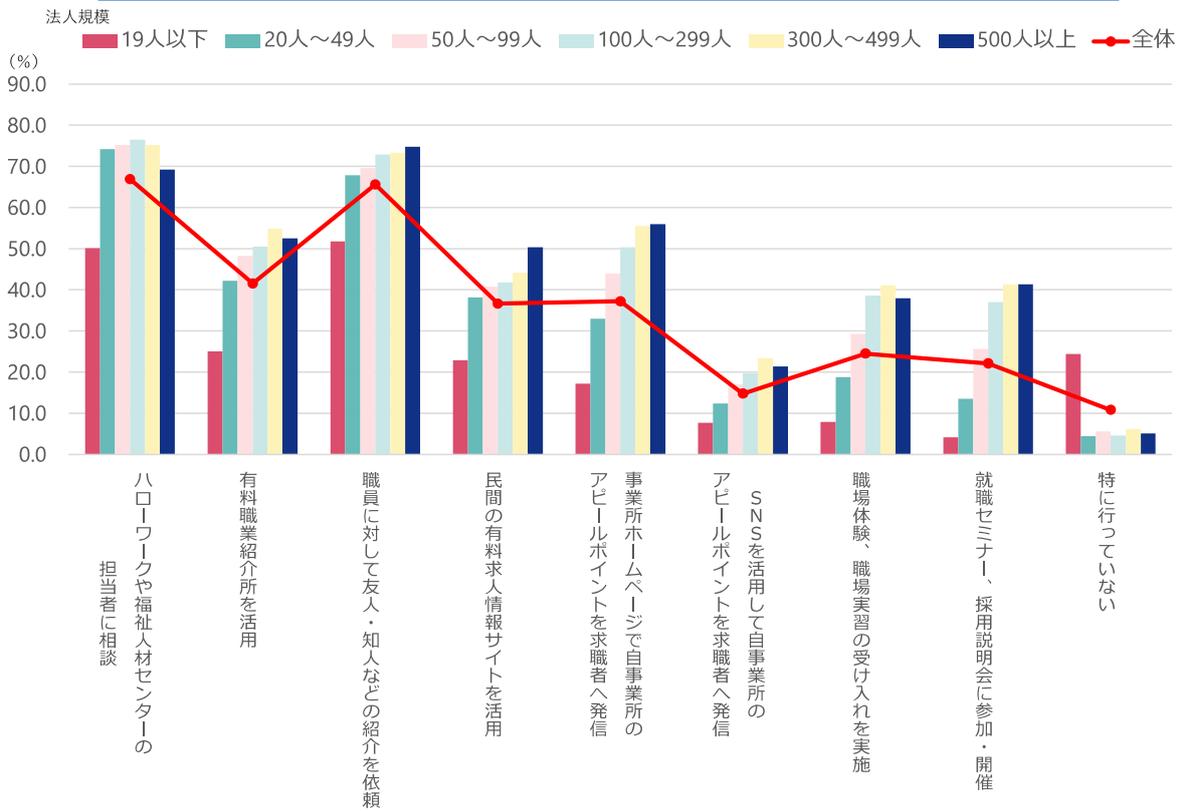
※新卒以外とは、雇用動向調査における、入職者のうち、未就業入職者のうち、新規学卒者を除いたもの。

※「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。

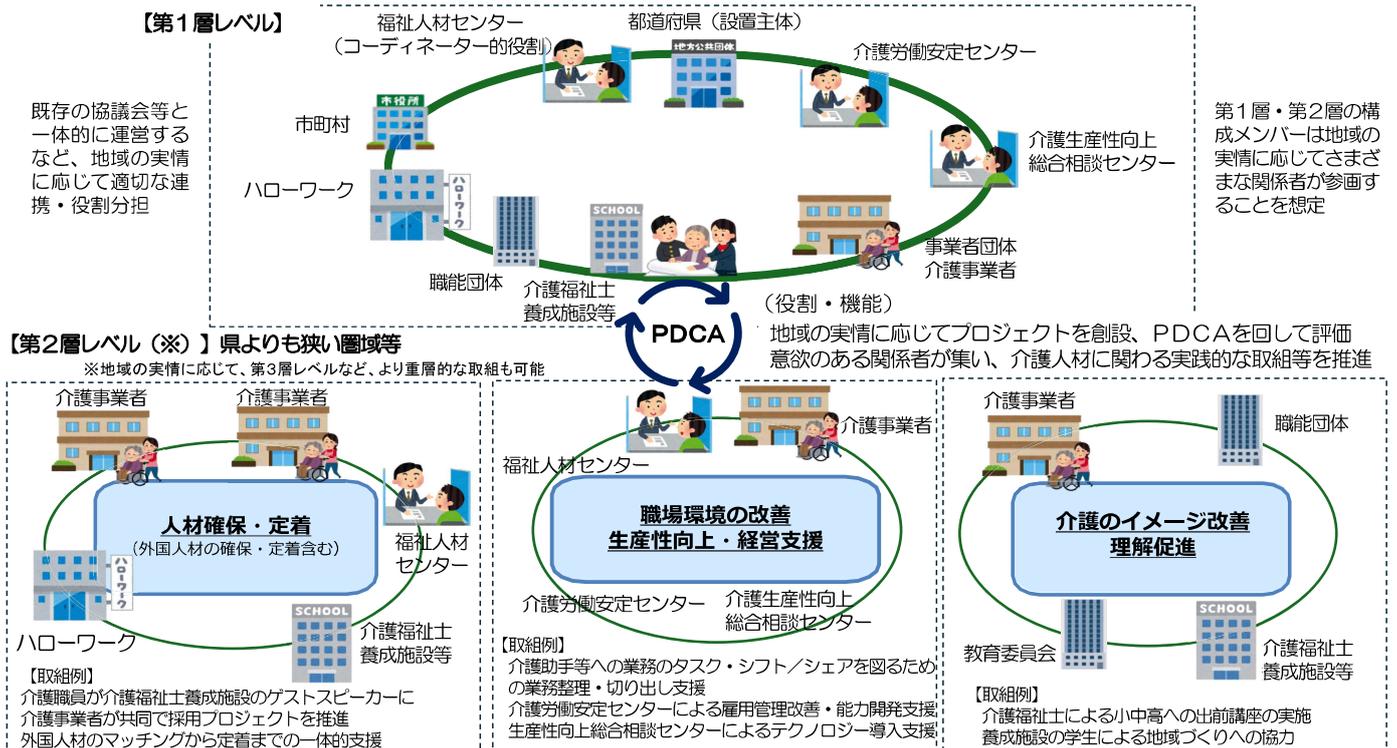
○ 法人規模が19人以下の法人は、他の法人規模と比較し、従業員の採用活動を行っていない割合が高い。



【出典】令和6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)

プラットフォームについて (介護人材確保の例)

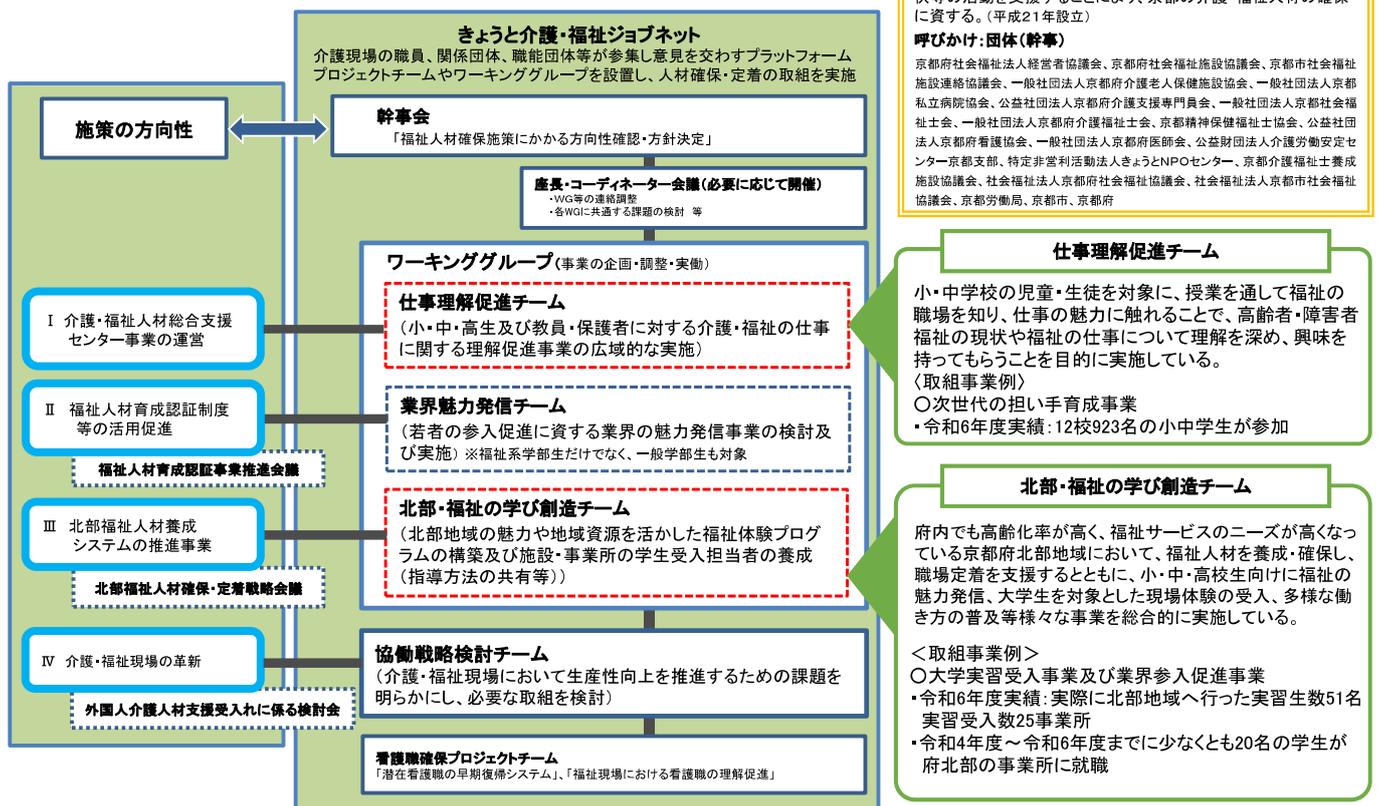
- 地域の関係者のネットワークで「プラットフォーム」を構築し、関係者間で地域の現状の共有を図るとともに、各地域や事業所における課題を認識し、協働して課題解決に取り組む。※介護人材だけでなく、広く福祉人材の確保の観点から捉えることも必要



	地域の実情に応じた取組例	取組の実績等
京都府	<p>きょうと 介護・福祉ジ ョブネット</p> <p>北部・福祉の学び創造チーム 高齢化率が高く福祉ニーズが高い京都府北部地域において、福祉人材を養成・確保し、職場定着の支援、魅力発信等に取り組む。大学生を対象とした福祉体験・資格実習受入プログラム構築等を行う「①大学実習受入事業及び業界参入促進事業」等を実施。</p> <p>仕事理解促進チーム 小・中学生を対象に、授業を通して福祉の仕事の魅力に触れ、福祉の仕事についての理解を深め、興味を持ってもらう事を目的とした「②次世代の担い手育成事業」等を実施。</p>	<p>①令和6年度：実際に北部地域へ行った実習生数51名、実習受入数25事業所 過去年度含め、これまでに少なくとも20名の学生が府北部事業所に就職</p> <p>②令和6年度：12校、923名の小・中学生が参加</p>
富山県	<p>富山県 福祉人材確保 対策・介護 現場革新会議</p> <p>地域からの介護人材参入促進事業 介護福祉士養成校学生、卒業生が地域住民等へ介護の魅力発信を行い、地域からの介護人材の掘り起こしや参入促進を図るもの。二つの事業から成る。「①地域住民等への出前講座」「②介護に対する入門的研修の実施等からマッチングまでの一体的実施」</p> <p>介護特定技能外国人マッチングから定着までの一体的支援事業 ③特定技能外国人のマッチングから定着までの一体的サポート体制を構築。</p>	<p>①出前講座：46会場1008人参加</p> <p>②入門的研修 ・基礎講座94名参加 67名就労・ボランティア意向、うち7名就労等 ・入門講座23名修了。業務体験32名修了</p> <p>③マッチング数5法人12名 ※R6年度実績(R7.3時点)</p>
広島県	<p>広島県福祉・ 介護人材確保 等総合支援 協議会</p> <p>福祉・介護職のイメージ改善・理解促進事業 長年県内の小・中・高・大学を訪問する学校訪問・出前講座を実施。介護のしごとの魅力発信を通じて、県内介護福祉士養成施設等へ進学する若者を輩出し続けている。</p>	<p>令和6年度訪問校数146校、参加者17,303人 令和7年度介護福祉士養成施設在学中の学生のうち、中学校で出前講座を受けた学生割合例：A校:54.8%、B校:66.6%、C校:68.6%、C校は令和6年度卒業生は100%介護系へ就職</p>
静岡県	<p>福祉人材確保・ 定着実践 研究会</p> <p>福祉人材確保・定着実践研究会 県内福祉施設採用担当者、介護福祉士養成施設教員、人材センターが連携し主体的に参画する有志ネットワーク。それぞれのリソースや強みを活かし「大学出前講座」「大学×福祉施設等の意見交換会」「福祉の魅力発信」「就職相談会」等の様々な取組を実施。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大学出前講座：13回（7校） ・大学×福祉施設等意見交換会 3回実施、参加法人職員延数44法人、51人 ・働き方セミナー＆ブース相談会 参加者数86名（関係者含む） ※いずれも令和6年度実績
茨城県	<p>「ちいすけ」 イバラキ</p> <p>茨城県介護助手等普及推進事業 介護助手を普及することを目的に、地域のNPO法人と茨城県福祉人材センターが協働して実施。事業所向けに介護助手活用のための説明会を実施するとともに、介護助手養成講座を実施し、福祉の仕事に興味がある地域住民と事業所を結びつけている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・開催地域19市町村 ・事業所説明会参加事業所54事業所 ・養成講座参加者355名 ※いずれも令和6年度実績 ・令和5、6年度で30名が事業所に採用 ・令和7年度までに県内市町村網羅を予定

R7京都府における介護・福祉人材確保・定着に向けた取組(検討体制)

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



富山県福祉人材確保対策・介護現場革新会議

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

【構成団体】

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

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

※R6年度実績(R7.3末時点)

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

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

福祉人材確保対策WG

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

外国人介護人材
マッチング等支援WG

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

介護現場生産性向上WG

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

富山県福祉人材センター

目的

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

取組内容

富山短期大学(県介護福祉士養成校協会事務局)が実施する「地域からの介護人材参入促進事業」と連携し、入門的研修受講者への周知活動を行い、介護助手就労希望者の掘り起こしとマッチングを支援する。併せて、学校と福祉人材センターそれぞれが持っている介護助手の採用可能性がある事業所情報を共有することにより、効率的なマッチングを図る。

令和6年度 地域からの介護人材参入促進事業(県委託事業)



広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会

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

3つの柱で取組を推進

魅力発信

人材のマッチング・資質向上

職場改善・生産性向上

【構成員】

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

マッチング・魅力発信・資質向上部会

確保

育成

定着

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

職場改善・生産性向上部会

育成

定着

生産性向上

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

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・介護職のイメージ改善・理解促進事業 ～継続的な魅力発信による介護人材確保の取組例～

- 県内の小・中・高・大学への学校訪問・出前講座を平成24年度から継続的に実施。介護技術体験・高齢者疑似体験、認知症の理解等をテーマに、福祉・介護業務や就業環境、介護のしごとの魅力等を発信している。
- 県内介護福祉士養成施設等へ進学している学生の中には、同事業の参加経験がある者もあり、介護・福祉現場へ就職する若者の輩出につながっている。



令和7年度介護福祉士養成施設在学生のうち
中学校で出前講座を体験した学生割合
A校:54.8%
B校:66.6%
C校:68.6%
C校の令和6年度卒業生は
100%介護系へ就職

小・中・高在籍時に
それぞれ本事業を体験
したという学生も

取組実績

事業名	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
参加者数(人)	5,037	6,900	6,032	5,213	9,207	1,3019	17,207	17,303
訪問校数(校)	63	70	83	75	95	117	134	146



人材確保に係る地域のネットワーク組織



例：福祉人材確保・定着実践研究会（R5～6実績）

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

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

<令和5年度に実施した会議>

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

<令和6年度に実施した会議>

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



「事務局案に意見をもらう」ではなく
現場目線で一緒に考える場

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

目的

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

事業概要

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



事業の主な内容

- ◎事業所説明会（オンライン：1時間）
事業所が介護助手の役割を認識し、職場環境の改善や業務負担の軽減等を図る上で介護助手の活用を検討する機会として開催します。実際に介護助手を導入している事業所から、導入の効果や留意点等についても説明をします。
 - ◎介護助手養成講座（市町村ごとに開催：1日）
福祉の仕事に興味がある方等を対象に、介護の基礎的な知識を身に付ける講座を開催し、また、事業所と参加者との交流会も開催し、採用・就労に向けた可能性を検討する機会とします。
- ～プログラム～
認知症の理解 納得！介護保険制度 知って安心介護予防
オンライン事業所見学会＆先輩ちいすけインタビュー

事業の主な成果

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

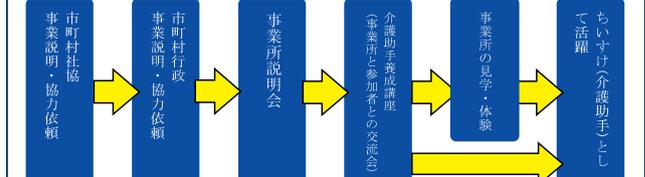
令和6年度末までに、30名が事業所に採用され、活躍しています。
※本事業は市町村ごとに推進し、令和5年度から令和7年度の3年間で県内を網羅する予定としています。



■取り組み内容のPDCA

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

（ちいすけ誕生までの流れ）



参考資料24

【〇介護人材の確保・育成、定着に向けた取組支援】
施策名：福祉人材確保のプラットフォーム構築モデル支援事業

令和7年度補正予算 1.0億円

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

福祉分野の人材確保については、喫緊の課題であり、また、地域差や地域固有の課題も存在するため、都道府県が中心となり、地域の実情に応じたより実践的な取組を関係機関、事業所等と協働で推進する。

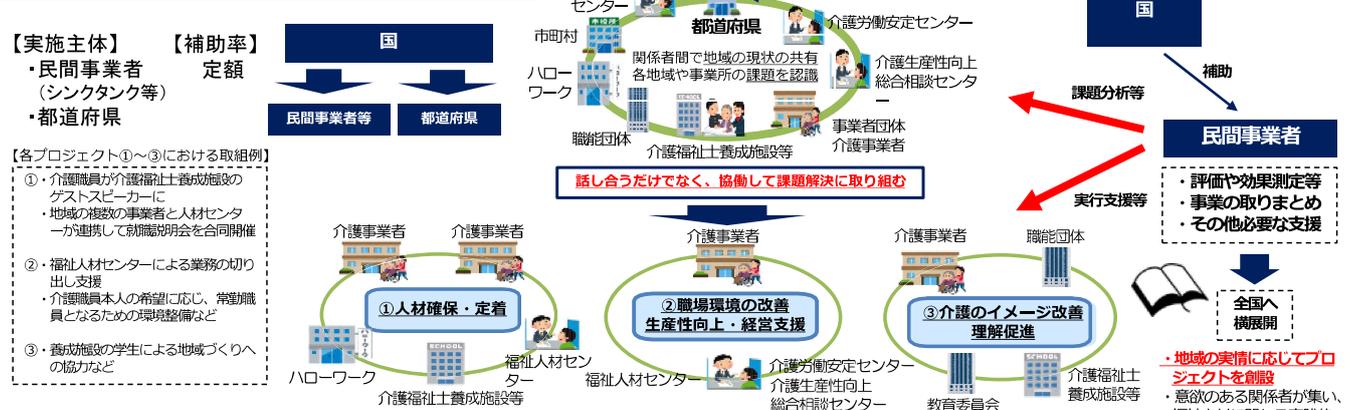
② 対策の柱との関係

I			II			III	
1	2	3	1	2	3	4	5
○							

③ 施策の概要

都道府県が福祉全体で人材確保等を効果的に進めるためのプラットフォームをモデル的に構築するとともに、民間事業者による課題分析と実行支援を通じた実証を行い、その評価や効果測定及び全国の自治体への横展開を図る。

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)

本事業の実施により都道府県におけるプラットフォームの構築が進むことで、関係機関や事業所等との協働による人材の確保・定着や職場の環境改善等につながる取組の実施につながり、介護人材確保の推進が図られる。

参考資料25

【○介護人材の確保・育成、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7年度補正予算 42億円

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することが重要。
 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うことで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。

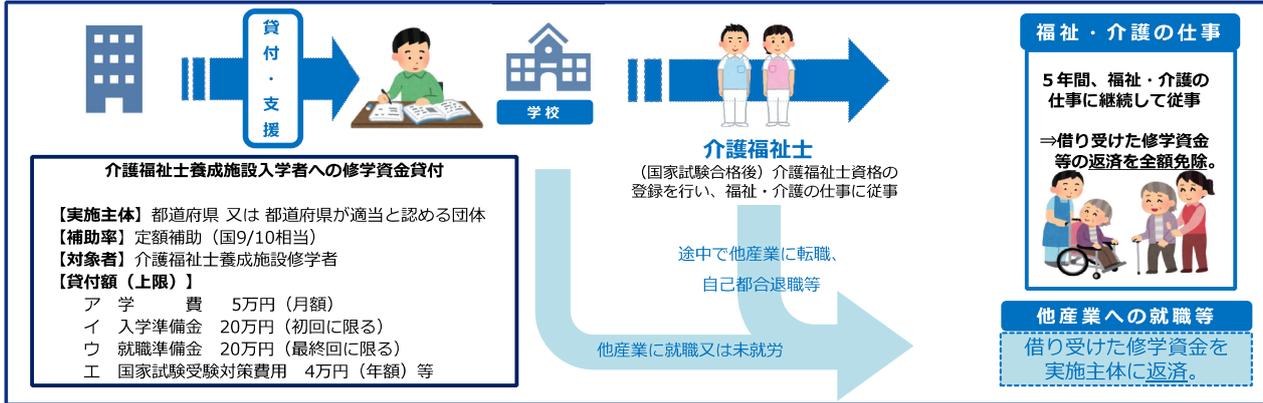
② 対策の柱との関係

I			II					III	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○								

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。

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)

令和7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26

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。

パート合格（合格パートの受験免除）の導入について（イメージ）

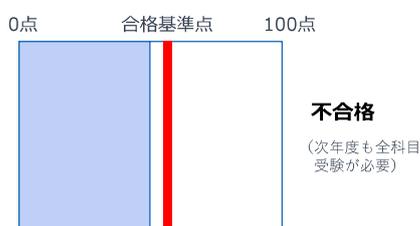
基本的な考え方

- 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格判定する**パート合格（合格パートの受験免除）を導入する。**（令和7年度(令和8年1月実施予定)の第38回国家試験から導入）
- 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の選択肢が拡大される。

見直しのイメージ

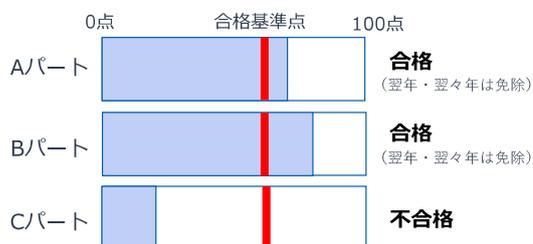
第37回(令和6年度)まで

- ・ 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



第38回(令和7年度)から

- ・ 総得点で不合格となった場合、各パート毎に判定
- ・ 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



パート合格による介護分野の特定技能外国人の在留期間延長について

第38回介護福祉士国家試験（令和8年実施）より、介護分野の特定技能外国人のうち、特定技能の在留期間（通算5年）経過直前の介護福祉士国家試験において全パートを受験し、

- ①当該試験において1パート以上合格している、かつ
- ②当該試験において総得点に対する合格基準点の8割以上の得点がある

等の一定の要件（※）を満たした方については、最長1年間の在留期間延長を可能とする。

（※）その他の要件は以下の通り。

- ・ 当該外国人に翌年度の介護福祉士国家試験合格に向けた学習意欲があり、かつ、翌年度の介護福祉士国家試験を受験することを誓約すること
- ・ 特定技能所属機関において学習計画（翌年度の国家試験合格を目指すための具体的な支援計画及び国家試験対策に係る講座・研修等の受講予定を含む）を対象者本人とともに作成し、厚生労働省に提出すること

<例：令和3年7月就労開始の場合>

1年目 (R3.7~R4.6)	2年目 (R4.7~R5.6)	3年目 (R5.7~R6.6)	4年目 (R6.7~R7.6)	5年目 (R7.7~R8.6)	6年目 (R8.7~R9.6)
就労開始		実務経験3年 +実務者研修受講 →介護福祉士国家試験の受験資格取得	介護福祉士国家試験受験① →不合格	介護福祉士国家試験受験② →不合格	介護福祉士国家試験受験③ 要件該当の場合 最長1年延長可

- ・ 合格の場合→在留資格「介護」に変更可能 ※速やかに変更許可申請を行う
- ・ 不合格の場合→帰国