

# 介護人材確保の具体的な方策について

# 介護人材確保に向けた基本的な考え方

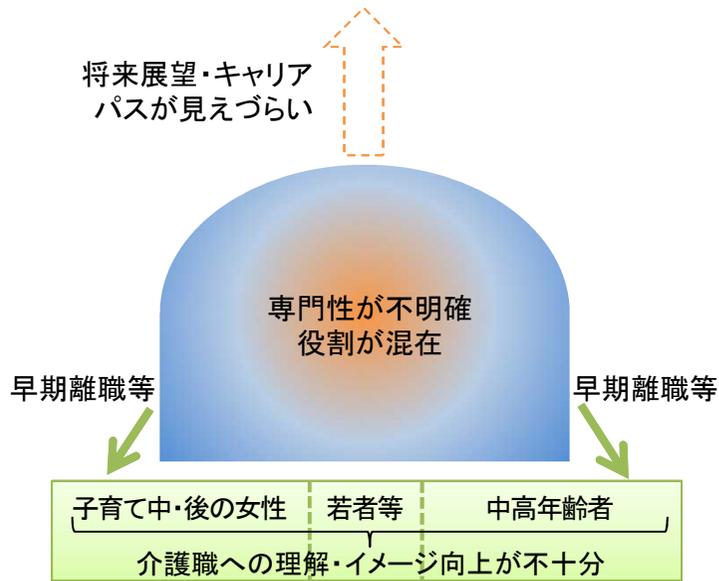
- 1 人材の量的確保と質的確保を両輪として、介護人材の「量」と「質」の好循環を進めるという視点に立つ。その上で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」という3つのアプローチによる総合的な政策対応を図る。
- 2 現在の介護人材にかかる課題(若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等)を踏まえ、介護人材とそれに関する介護業界の構造を転換することが必要。その際、対象とする人材のセグメント(層)に応じた、きめ細やかな方策を講じることが必要。

現状	目指すべき姿
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 入職するルートが区々、若年者人口が減少する中、イメージが向上せず十分に魅力を訴求できていない</li></ul>	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
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 離職者が相対的に高く、約7割が入職後3年以内に離職(離職理由は「結婚・出産」「人間関係」「収入」等)。多くの潜在有資格者の存在</li></ul>	② 「長く歩み続ける」 いったん入職した者の定着促進を図る
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 入職後の将来展望が見えにくい</li></ul>	③ 「道を作る」 意欲や能力に応じたキャリアパスを整備する
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 専門性が不明確で、技能向上への評価も不十分</li></ul>	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
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 意欲・能力にかかわらず、現場では様々な人材が混在している</li></ul>	⑤ 「標高を定める」 限られた人材を有効活用するための機能分化を進める

- 3 政策対応に当たっては、介護事業者をはじめ、都道府県など地域の関係者の適切な役割分担のもとに、連携して取組を進めていく体制を構築することが重要。
- 4 2025年に向け、今後の戦略的な政策展開を図るには、定量的な目標を定め、時間軸に沿った対策を、計画的に講じていくことが必要。

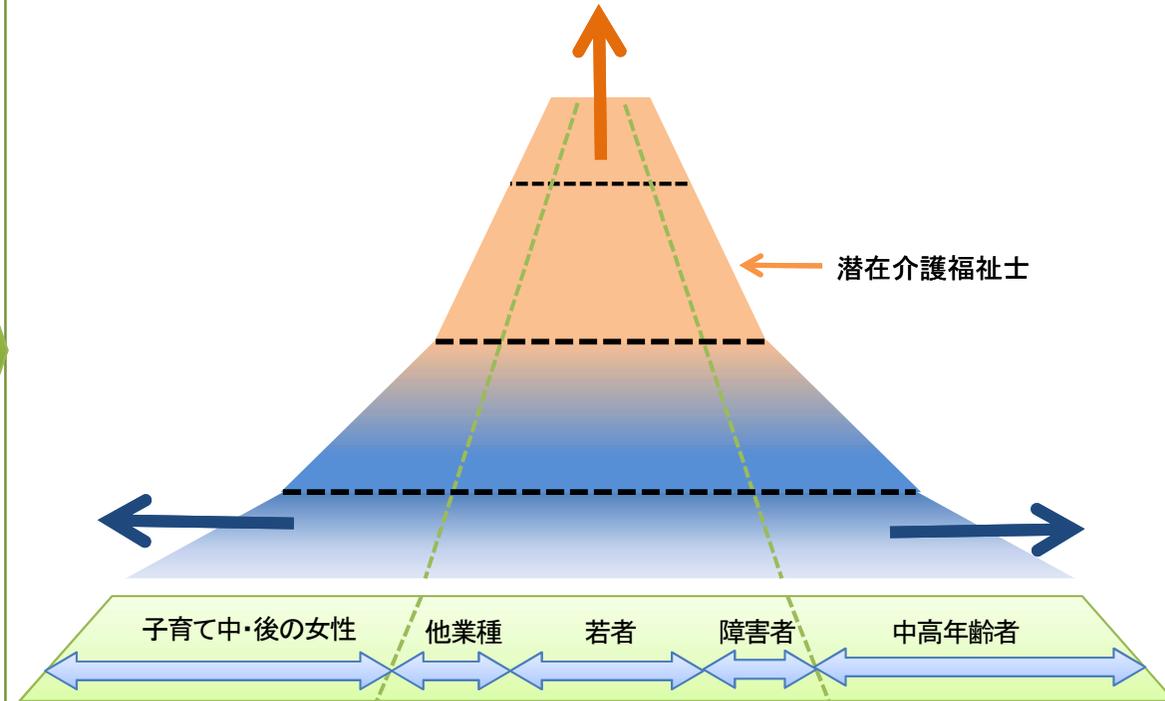
# 2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換(イメージ)

## 現状



転換

## 目指すべき姿



量的確保	A	参入促進	① 「すそ野を拡げる」	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	D 役割分担と連携
	B	労働環境・処遇の改善	② 「長く歩み続ける」	いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る	
③ 「道を作る」			意欲や能力に応じたキャリアパスを構築する		
質的確保	C	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	

# 介護人材の質的確保の検討にかかる基本的な視点

○ 介護人材の全体像の在り方、介護福祉士の在り方及び資格取得方法の在り方については、相互に関連しているが、以下のような視点に立って考えることが必要。

## (1) 介護人材の全体像の在り方

今後、人材需給が逼迫する中で、限られた人材をより有効に活用するには、介護人材を一律に捉え、意欲・能力の異なる人材層の違いを問わず、一様に量的・質的な確保を目指してきたこれまでの考え方を転換し、多様な人材層を類型化した上で、機能分化を進める。それぞれの人材層の意欲・能力に応じた役割・機能、必要な能力、教育、キャリアパスの在り方に応じた具体的な方策が求められる。

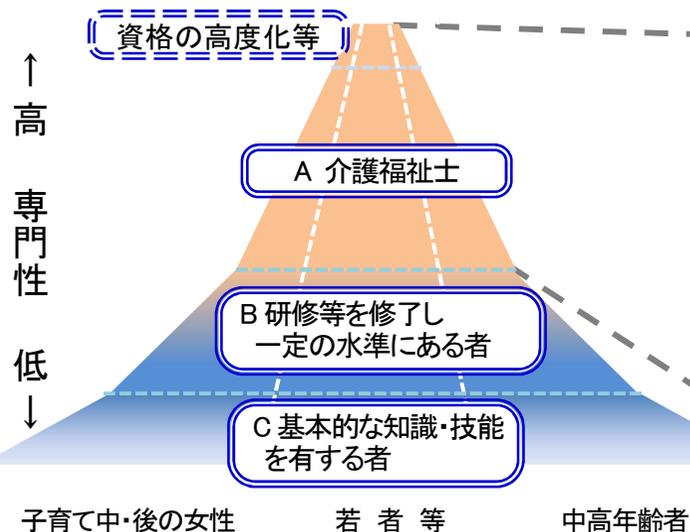
## (2) 介護福祉士の在り方

このうち、専門性の高い人材として、中核的な役割を果たすべき介護福祉士については、資質の向上を進め、専門職としての社会的評価を高めるための具体的な方策を講じる。このため、介護ニーズの多様化・高度化に対応した養成・教育プロセスの確立や役割の明確化等の方策が求められる。

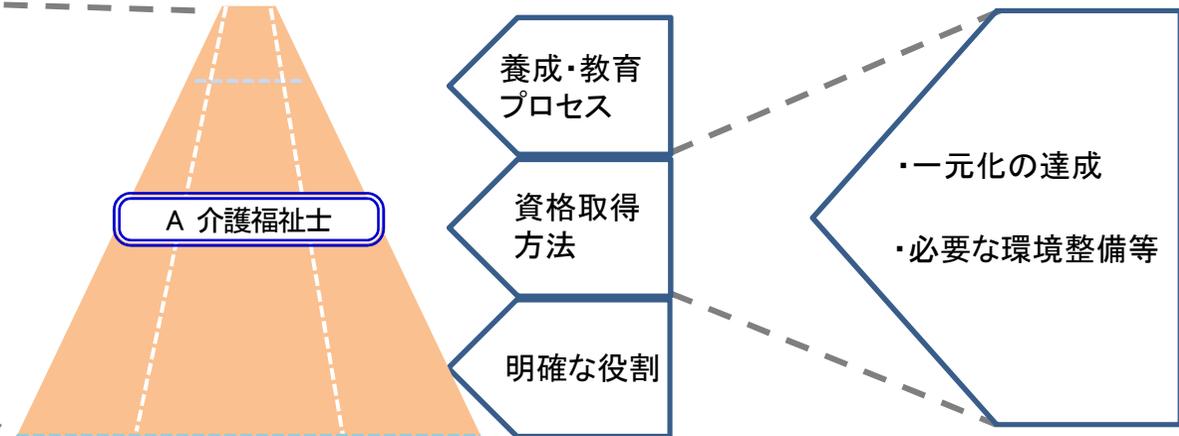
## (3) 資格取得方法の一元化

さらに、(1)(2)の考え方を踏まえ、また介護福祉士の資質及び社会的評価の向上の視点から、資格取得方法の一元化(養成施設への国家試験義務付け等)の実施が重要。その時期の明示、必要な環境整備等を進めることが必要。

### (1) 介護人材の全体像の在り方



### (2) 介護福祉士の在り方



### (3) 資格取得方法の一元化

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策(案)

A 参入促進

B 労働環境・処遇の改善

C 資質の向上

D 役割分担と連携

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策 (A: 参入促進(その1))

- 介護人材の参入促進を進めるに当たり、それぞれの人材層ごとに次のような方策を講じるべきではないか。
- 特に2025年に向けた道筋を見据えると、多様な人材層に対する介護職の理解促進とイメージアップの推進は目下の緊急課題であり、当面の間、重点を置いた取組を進めるとともに、適切な効果検証を行うべきではないか。
- また、特に若年層等、介護サービスの担い手の人口流出が進む地域においては、地域の実情に応じ、他地域の人材に対するアプローチを行うなど、きめ細やかな対策を行うべきではないか。

対象となる人材層	具体的方策
<b>A 介護への理解・関心を高めるべき層</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護への親しみを持つとともに、介護職が職業としての選択肢たり得るよう、介護事業者や介護職員自らが主体的に、介護現場の実態に即した具体的な3つの魅力(「楽しさ」「深さ」「広さ」)について、児童・生徒、地域住民へ発信する</li> <li>○ 更に、介護に関心のある若者、主婦層、家族介護者等の地域住民によるコミュニティを通じた、フリーペーパー、交流会等による介護の魅力・実情についての情報発信を進め、行政を含めた介護業界と、地域住民の間での双方向での理解促進を進める</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 将来の担い手たる小中学生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 核家族化が進む中、子ども・若者の介護に触れる機会を確保するため、全ての小中学生が実際に高齢者と接することができるような体験型学習を地域の教育機関との連携により進める</li> <li>○ 介護事業者や介護従事者自らが積極的に地域開放を行い、小中学生の受入れを進める</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就職活動期の高校生、大学生</li> <li>● 子育て中・後の女性</li> <li>● 中高年齢者層</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護との接点をつくるため、介護事業者における職場体験の充実や、地域住民のボランティア活動の参加促進を図る</li> <li>○ 介護が職業としての選択肢となるよう、一般企業との連携も図りつつ、地域住民に対し、介護体験や介護について基礎的な知識を学ぶための研修等を行う</li> <li>○ 介護事業者の事業展開に当たっては、介護業界のみならず、外食・配食、家事代行サービス、介護ロボット・ICT、衣料など、他の産業とのコラボレーションにより、事業としての多面的な広がりを通じ、他業界との人材交流や事業連携を進める</li> </ul>

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策（A:参入促進(その2)）

対象となる人材層	具体的方策
<p>B 介護を就職の選択肢と考えている層</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護事業者における人材確保の仕組み(10年後を見据えた賃金体系、キャリアパス制度、人材育成システム、介護ロボット等やICTの活用による雇用管理改善等)の整備等と求職者に対する情報提供を強化する</li> <li>○ 介護事業者の経営理念や将来へ向けた事業計画(構想)など、中長期的なビジョンの「見える化」を進め、求職者へのアピールを強化する</li> <li>○ 介護事業者が、自らの求人活動の強化に資するよう、他産業・他事業者での効果的な取組等について学び合い、他産業に負けない採用戦略の強化を進める</li> <li>○ 介護未経験の者に対し、介護業務の実態や職場環境等に触れることで入職の契機づくりや、入職後ギャップによる早期離職防止のため、介護事業者による職場体験の実施を進める</li> <li>○ 介護福祉士を目指す者と介護現場との初期の接点である介護福祉士養成課程における介護実習について、実習プログラムの充実等の取組を強化する</li> <li>○ 意欲や能力が異なる多様な人材へのきめ細やかなマッチングのため、福祉人材センターにおいて、アウトリーチによる地域の施設・事業所の実態に係る情報収集及び求人改善、経営改革のための指導等を行うとともに、求人情報等の共有化など、福祉人材センターとハローワークとの連携を強化する</li> <li>○ 障害者の介護職への参画促進のため、就労支援を進めるとともに、介護事業者における受入環境の整備を進める</li> </ul>
<p>C 一時的に介護から離れている層</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成27年10月に施行されるナースセンターの取組を参考に、離職した介護福祉士の届出制度を構築し、離職者情報の把握を行うことで介護との「つながり」を確保するとともに、求職者になる前からの介護分野に係る情報提供等の総合的な支援を行う</li> <li>○ 求職者となった潜在介護福祉士等に対し、離職期間中のブランクによる不安感を払拭するため、専門的介護技術の再研修や、職場体験による再就業支援を行う</li> </ul>

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策(案)

A 参入促進

B 労働環境・処遇の改善

C 資質の向上

D 役割分担と連携

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策（B:労働環境・処遇の改善）

○ 介護人材の労働環境・処遇の改善を進めるに当たり、離職の実態を踏まえ、次のような方策を講じるべきではないか。

離職の実態	具体的方策
<p>離職者の約7割は入職後3年以内の者</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 早期離職防止のため、職場内で入職初期段階の職員が働きやすい環境整備(エルダー・メンター制度の活用など)を進める</li> <li>○ 入職初期段階で、将来の展望を持って働くことができるよう、事業所におけるキャリアパス制度・賃金体系やキャリア支援の仕組みの「見える化」を進める</li> <li>○ 新人職員が安心して働くことができるよう、介護職員初任者研修の受講支援など、現場で求められる基礎的な知識・技術を学びやすい環境を整備する</li> </ul>
<p>● 結婚・出産・育児</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職場内の育児休業制度の充実や事業所内保育施設の運営支援など、子育てをしながら働き続けることのできる環境整備を進める</li> </ul>
<p>● 労働環境、雇用管理の在り方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 求職者の事業者選択に資するよう、認証評価制度の実施や介護事業者自らの情報発信などにより、人材確保・育成に積極的に取り組む事業者の「見える化」を進める</li> <li>○ 労働環境・処遇の改善を図るため、経営者に対し、キャリアパスの構築・運用のためのノウハウの定着推進、労働・安全衛生法規の理解、他産業や他の事業者における雇用環境改善のベストプラクティスの普及を進める</li> </ul>
<p>● 将来の見通しがたたない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 一定の経験を積んだ者が、それぞれのキャリア設計に応じた更なる資質向上の機会を得られるよう、マネジメントや医療的ケア(喀痰吸引等)・認知症ケア等の専門性向上のための研修、働きながら介護福祉士を志す職員に対する実務者研修の受講支援を行う</li> <li>○ 介護事業者における個々の介護人材の専門性を評価するためのキャリアパスの構築と運用ノウハウの普及を進める</li> <li>○ 小規模事業者においても的確なキャリアパスが構築できるよう、複数事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築を促進する</li> <li>○ 介護報酬改定を通じた賃金・処遇の改善を進める</li> </ul>
<p>● 心身の不調、腰痛等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 安心して働き続けられる環境を整備するため、介護ロボット等の導入やICTを活用した利用者情報の共有等を進め、業務の負担軽減や省力化を推進する</li> </ul>

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策(案)

A 参入促進

B 労働環境・処遇の改善

C 資質の向上

D 役割分担と連携

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策（C:資質の向上(その1)）

- 介護人材の資質の向上を進めるに当たり、①介護人材の全体像の在り方、②介護福祉士が担うべき機能の在り方、③介護福祉士資格取得方法の一元化について検討を進め、介護人材の類型化・機能分化や介護福祉士を介護現場の中核を担う人材と位置付けること(2025年には介護人材の5割を占める)を実現するため、次のような方策を講じるべきではないか。

論点	具体的方策
①介護人材の全体像の在り方	<p>○ 平成27年度から今後数年をかけて、次の視点を基本に据えつつ、介護人材を類型化した上で、機能分化を図ることについて検討を進める</p> <p>(視点1) 介護を担う人材層ごとの機能・役割、人材像及び量的な比重などの在り方はどのようなものか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護を担う人材層は連続的であるが、「介護福祉士」、「研修等を修了し一定の水準にある者」、「基本的な知識・技能を有する者」という概ね3つの人材層に大別することが考えられる</li> <li>・ 検討に当たっては、介護福祉士を中核的な存在として位置づけ、介護福祉士の機能・役割については、現在及び今後も進展する介護ニーズの多様化、高度化に対応したものとすることが考えられる</li> </ul> <p>(視点2) それぞれの人材層ごとに求められる能力、それを裏付ける教育・養成の在り方、キャリアパスはどのようなものか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材層全体の厚みと拡がりを増すために、未経験者を含む「すそ野の拡大」(例えば、初任者向け入門研修の充実等)を図るような方策を導入することが考えられる</li> <li>・ 今後、保育等の他の福祉分野を含む多様な人材が、介護業界に参入し易い環境整備のため、例えば、他の福祉分野の入門的な研修との共通的な基礎知識を共有できるような仕組みとすることが考えられる</li> </ul> <p>○ 類型化と機能分化の検討に当たっては、次の観点を含め、介護現場において、介護人材がどのように配置され、どのように業務を行っているか等といった実態を十分に把握・検証し、先行事例を参考としつつ、具体的な検討・整理を進める</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材層の区分については、職責や職階、業務内容、対象とする利用者像との関係性などの様々な切り口が考えられる</li> <li>・ キャリアパスの整備等について、サービス種別や現場の実情等に留意する必要がある</li> <li>・ 必要な能力について、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む業務遂行力、他職種との連携の力、指導力、改革・改善力、マネジメント力などが考えられる</li> </ul>

## 介護人材の確保に向けた具体的な方策（C:資質の向上(その2)）

論点	具体的方策
<p>②介護福祉士の担うべき機能の在り方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護人材の全体像の在り方と併せ、介護現場において、介護福祉士がどのように配置され、どのように業務を行っているか等といった実態を十分に把握・検証し、先行事例を参考としつつ、具体的な検討・整理を進める</li> <li>○ 介護人材の機能分化を進める中で、まずは、現在、介護福祉士が実際に果たしている機能・役割を評価した上で、例えば、介護ニーズの多様化・高度化への対応、チームでのケアを実施する上でのリーダーシップの涵養等の観点から、これからの介護福祉士に必要な資質(介護実践力、改革・改善力、マネジメント能力等)について検討を進める</li> <li>○ 求められる機能・役割を担うに当たり必要とされる専門性や能力を獲得するため、次の方策を講じる             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在の介護福祉士の養成・教育の内容や方法を検証した上で、現行のカリキュラムの改正を行い、教育内容の充実を図る</li> <li>・ 国家試験の内容・水準について必要な見直しを検討する</li> <li>・ 介護福祉士になった後も、継続的に資質の向上を促すための環境整備の方策を検討する</li> <li>・ 介護福祉士の定義・役割、専門性の評価の在り方等についても必要な検討を進める</li> </ul> </li> </ul>

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策（C:資質の向上(その3)）

論点	具体的方策
<p>● 養成施設ルート</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成28年度からの国家試験義務付けを延期する</li> <li>○ ただし、これまで施行間近に施行延期の決定が繰り返され、制度や政策への不信を高めてきたことを踏まえ、漸進的な導入を含め、資格取得方法一元化に向けた取組を進める</li> <li>○ 教育の質の確保を担保するため、養成校による進級・卒業時の統一試験等の取組を進める</li> </ul>
<p>③ 介護福祉士資格取得方法の一元化</p> <p>● 実務経験ルート</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護ニーズの多様化、高度化に対応するには、一定の体系的教育プロセスの導入が早急に必要であるため、実務経験ルートにおける実務者研修義務付けを平成28年度から施行する</li> <li>○ 現在の負担軽減措置(科目の読み替え、通信教育の活用等)に加え、次のような受講しやすい環境整備のための方策を講じる             <ol style="list-style-type: none"> <li>1 平成28年度から、実務者研修における受講期間の柔軟化を図り、受験希望者の利便性に資するため、受講期間6月以上の規定を撤廃する(ただし、1日の受講時間数に上限枠を設ける等の教育効果を担保する対応を検討する)</li> <li>2 国家資格取得を目指す介護従事者の意欲を喚起し、かつ、社会福祉士との取扱いの相違を是正するため、年度末に受験資格を満たす見込みがある者については、3年目の受験を認める</li> <li>3 介護福祉士国家試験について、科目別に合格を認定する仕組み等(いわゆる「単位制」等)の導入を検討する(他のルートも含め)</li> </ol> </li> </ul>
<p>● 福祉系高校ルート</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 他業種からの転職者の参入を促進するため、平成25年度までの経過措置として実施していた「通信課程」による介護福祉士養成機能を活用する(時限的な措置として、改訂カリキュラムによる教育への移行までの数年間、実施されていた「通信課程」に係る経過措置を再び実施する)</li> <li>○ 地域における介護福祉士の育成機会を維持する観点から、             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成25年度までの経過措置として実施していた「特例高校」を卒業し、9月以上の実務経験を経た場合に、介護福祉士国家試験を受験することができる特例について、改訂カリキュラムによる教育への移行までの間に限り、時限的な措置として再実施する</li> <li>・ 今後の介護福祉士の在り方等にかかる検討の中で福祉系高校の教員要件の在り方を検討する</li> </ul> </li> </ul>

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策(案)

A 参入促進

B 労働環境・処遇の改善

C 資質の向上

D 役割分担と連携

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策（D:役割分担と連携（その1））

- 介護人材の量的確保と質的確保の好循環を構築し、持続可能な人材確保サイクルを確立するため、国・都道府県・介護事業者等の地域の関係主体がそれぞれの役割に応じた主体的な取組を進めるべきではないか。

主体	役割	具体的方策
国	全国の関係主体が同じ方向感を持って取組を進めるため、介護人材確保のための道筋を示すとともに、施策のPDCAサイクルを確立	<p><b>（総合的な確保方策の策定）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2025年に向け、確実に介護人材確保を進めるため、所要の財源確保と制度設計を行うとともに、中長期的な道筋を示す</li> <li>○ その際、介護人材需給の見通しに基づき、2025年に向け、介護人材を取り巻く状況の変化に対応できるよう、定量的な数値目標を設定するとともに、例えば、介護保険事業計画の期間と合わせた定期的な施策効果の検証を行い、所要の見直しを講じる</li> <li>○ 介護人材の需要サイドに着目し、介護技術や新たな介護支援機器、さらには働き方のイノベーションを推進する</li> <li>○ 上記の取組について、より多くの国民が当事者として関心を持つとともに、介護職の人々の士気が高まるよう、工夫したPRを行う</li> </ul>
		<p><b>（福祉人材確保指針の見直し）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現行の福祉人材確保指針については、社会福祉法上、社会福祉事業従事者に限定したものとなっており、社会福祉事業従事者のみならず、密接な関わりを有する介護保険サービス（介護老人保健施設等）に対象を拡大する（これに伴い、福祉人材センター、福利厚生センターの業務対象の拡大を図る）</li> <li>○ 都道府県や介護事業者をはじめとする地域の関係主体が創意工夫の上で具体的な取組を進めることができるよう、より実効性が高く、メッセージ性の強い内容・形式のものとする</li> <li>○ 総合的な確保方策の定期的な効果検証の時期も踏まえ、福祉人材確保指針についても定期的な見直しサイクルを確立する</li> </ul>

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策（D:役割分担と連携（その2））

主体	役割	具体的方策
地方自治体	<p>地域の実情を踏まえた計画的かつ広域的な取組を進めるとともに、地域の関係主体の連携の場を構築し、施策を推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域の人口動態や経済動向等を踏まえた広域的かつ総合的な人材確保を進めるため、介護人材の需給推計等に基づく具体的な目標を設定し、3年を1期とする介護保険事業支援計画や医療介護総合確保推進法に定める都道府県計画に基づいた計画的な取組を進める</li> <li>○ 行政、介護事業者、介護従事者、職能団体、養成機関、学校、教育委員会、PTA、一般企業、地域の経済団体や自治会等の団体で構成されるプラットフォームを形成し、それぞれの主体の連携の場を構築するとともに、事業の企画立案、取組の促進や進捗の管理を行う</li> <li>○ 地域医療介護総合確保基金等を活用し、介護人材の定着・育成に取り組む介護事業者に対する認証・評価制度を実施するなどにより、その「見える化」を進めるとともに、地域の実情に応じた参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善に資する取組を進める</li> </ul>
介護事業者	<p>主体的な取組の推進による経営力・人材育成力の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国や都道府県等の支援による取組のみならず、主体的な創意工夫に基づく取組（介護事業者自らによる介護の3つの魅力（「楽しさ」「深さ」「広さ」）についての情報発信、地域との連携、経営者の意識改革、地域の介護事業者団体による業界内横断型コンソーシアムの形成等）を自らが進め、他産業に負けない業界への構造転換を進める</li> <li>○ 若者、他産業からの転職者、子育て中・後の女性、障害を有する者、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者など多様な人材が参入する業界であることを踏まえ、多様なキャリア志向や働き方のニーズに沿ったきめ細やかな人事制度を構築する</li> <li>○ 介護人材を“採る”のみならず“育てる”意識を持ち、個々の介護人材のキャリア形成支援や、介護人材の雇用管理改善のための方策を進める</li> </ul>
介護従事者	<p>現場の視点からの情報発信、資質と専門性の向上等により、社会的評価の向上を推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 日々の介護現場における利用者との関わりの中で得られた、具体的な介護の3つの魅力（「楽しさ」「深さ」「広さ」）について、地域住民と積極的に関わりながら、積極的に情報の発信を進める</li> <li>○ 継続的な資質と専門性の向上のため、自らが所属する事業者にとどまらず、地域の介護人材とのネットワークを構築し、その学びを深める環境をつくる</li> </ul>

# 介護人材の確保に向けた具体的な方策（D:役割分担と連携（その3））

主体	役割	具体的方策
福祉系教育機関	教育の質の向上と地域との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護福祉士養成という重要な使命に基づき、教育の質の向上に努めるとともに、職能団体・介護事業者とも連携し、継続的・体系的な養成プログラムを策定・実行する</li> <li>○ 有する教育資源を地域に開放し、児童・生徒等や家族介護者に対する基礎的研修を実施するなど、地域におけるプレゼンス向上と介護への理解・参入を促す</li> </ul>
職能団体	介護の専門性を確立するとともに、国民にわかりやすく情報を発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護の専門性向上のための取組を進めるのみならず、その言語化・体系化と国民に対するわかりやすい情報発信を進め、介護職の社会的評価の向上を促進する</li> <li>○ 最新の制度・施策の情報提供や体系的な研修の充実、介護人材のネットワーク構築などの取組を進め、社会・地域に対するエビデンスを伴う提言を行う</li> </ul>
労働関係団体	それぞれの主体が、地域における緊密な連携のもと、介護人材確保対策を推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 福祉人材センター、ハローワーク、介護労働安定センターが、それぞれの役割・機能に応じた緊密な連携と情報共有を行い、地域における介護人材のマッチング強化、定着促進対策を推進する</li> <li>○ より身近な地域で支援を受けられるよう、福祉人材センターの業務を地域の関係団体等に委託することを可能とする</li> </ul>
一般企業・経済団体	介護人材確保に向けた地域での取組への参画や従業員の啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護離職の課題を踏まえ、我が国の経済社会全体にかかわる問題であるという意識を持ち、地域での取組との積極的な連携を図る</li> <li>○ 他産業におけるキャリア形成支援、雇用管理改善や支援技術等を活用し、介護業界との連携を強化する</li> <li>○ 制度や基礎的技術にかかる企業内研修などにより、円滑な制度の利用等を進めるとともに、従業者が第2の人生を迎える際の介護職への理解・関心を高める</li> </ul>
教育機関・PTA	将来の介護人材を担う児童・生徒達に対し、正しく情報を伝達	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護職が児童・生徒にとって、その適性に応じた将来の職業の選択肢となるよう、また、介護職を目指そうとする児童・生徒達の意欲を削ぐことのないよう、介護の3つの魅力（「楽しさ」「広さ」「深さ」）を知り、適切な教育・指導を行う</li> </ul>
メディア	適切な情報発信と関心の喚起	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護人材確保に向けた国民的関心を喚起するため、介護人材の魅力や課題などについて、多面的な情報発信を進める</li> </ul>