

社会・援護局関係主管課長会議資料

令和2年3月4日（水）

福祉基盤課 福祉人材確保対策室

目 次

重点事項		頁
1	福祉・介護人材の確保対策等について	1
2	地域医療介護総合確保基金を活用した取組の推進について	1
3	第8期介護保険事業計画に基づく介護人材推計について	2
4	社会福祉士養成課程における新カリキュラムについて	2
5	外国人介護人材の受入環境整備の推進について	3

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	4
2	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について	12
3	被災地における福祉・介護人材の確保	13
4	社会福祉士・介護福祉士資格について	14
5	その他の福祉・介護人材確保の推進	15
第2 外国人介護人材の受入れについて		
1	EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れについて	18
2	在留資格「介護」による受入れについて	19
3	技能実習制度(介護職種)による受入れについて	20
4	特定技能による受入れについて	20
5	「外国人介護人材受入環境整備事業」の推進について	22
6	地域医療介護総合確保基金を活用した外国人介護人材への支援の取組について	23
7	各種補助事業の成果物の活用について	24

参考資料		頁
1	福祉・介護人材確保対策等に係る関係資料	25
2	介護福祉士修学資金等貸付制度に係る関係資料	28
3	地域医療介護総合確保基金に係る関係資料	29
4	介護職チームケア実践力向上推進事業等の各事業について	31
5	介護の魅力PR隊(埼玉県取組例)	33
6	介護施設における高齢者の「ちょこっと就労」促進事業(福井県取組例)	36
7	学生等若者を福祉に呼び込むための取組(京都府取組例)	39
8	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について(石川県取組例)	45
9	被災地の介護人材確保について(チラシ)	46
10	社会福祉士養成における新カリキュラムに係る関係資料	47

11	都道府県福祉人材センター事業実施状況	49
12	福利厚生センター事業実施状況	65
13	日本社会事業大学専門職大学院の取組	69
14	中央福祉学院において実施する研修(令和2年度)	71
15	国立保健医療科学院において実施する研修(令和2年度)	73
16	外国人介護人材受入れの仕組み	74
17	EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者関係資料	74
18	在留資格「介護」関係資料	75
19	技能実習制度(介護職種)関係資料	76
20	特定技能(介護分野)関係資料	78
21	外国人介護人材受入環境整備事業について	79
22	外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業について	82
23	国において作成した各種支援ツール	87

重 点 事 项

1. 福祉・介護人材の確保対策等について

(1) 現状・課題

- 介護人材の確保育成は喫緊の課題。2018(平成30)年に公表した第7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、2016(平成28)年度の介護職員数約190万人に加えて、2020(令和2)年度末までに約26万人(合計で約216万人)、2025(令和7)年度末までに約55万人(合計で約245万人)、すなわち年間6万人程度の介護人材の伸びが必要と見込んでいる。
- また、介護分野における有効求人倍率は、依然として高い水準で推移しており、今後の我が国の人口動態を踏まえれば、介護人材の確保は一段と厳しくなることが想定される。

(2) 令和2年度の取組

- 介護人材確保対策については、2019(令和元)年10月から、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を行っているほか、
 - ・ 介護分野へのアクティブ・シニア等の参入を促すための「入門的研修」の普及や、介護福祉士資格の取得を目指す留学生など外国人材の受入環境の整備等、多様な人材の参入促進
 - ・ 介護ロボット・ICTを活用した生産性向上の推進による業務負担の軽減や職場環境の改善など、働きやすい環境の確保
 - ・ 介護の仕事の魅力発信などによる普及啓発
 - ・ いわゆる潜在介護福祉士等の復職支援等、総合的な介護人材の確保に取り組んでいる。
- 2020(令和2)年度予算(案)においては、
 - ・ 若者層・アクティブシニア層などに向けた介護のしごと魅力発信等事業の実施などによる、多様な人材の参入促進、
 - ・ 介護職チームケア実践力向上推進事業の実施などによる、働きやすい環境の確保、
 - ・ 新たな在留資格「特定技能」に関する試験の着実な実施や、外国人材と介護施設等とのマッチング支援事業の実施などによる、外国人材の活用促進に取り組む。

(3) 依頼事項

- 2020(令和2)年度予算(案)に掲げる取組、**特に、新規に実施する介護職チームケア実践力向上推進事業について、各都道府県等における積極的な取組をお願いしたい。**
- 2017(平成29)年度から介護福祉士等の福祉人材センターへの届出が始まっているが、**都道府県間で取組に大きなばらつきがあるため、改めて当該届出の周知徹底をお願いしたい。**その際、石川県の取組(参考資料8)を参考とされたい。

2. 地域医療介護総合確保基金を活用した取組の推進について

(1) 現状・課題

- 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、2020(令和2)年度予算(案)においても、82億円(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) 令和2年度の取組

- 2020(令和2)年度予算(案)においては、以下の事業を新たにメニューに位置付けることとしている。
 - ・ **介護分野への元気高齢者等参入促進セミナー事業**
元気高齢者等をターゲットに、介護分野への関心を持つきっかけとなるセミナーを実施し、希望者を入門的研修等の受講へ誘導するとともに、介護助手等として介護施設・事業所へのマッチングまでを一体的に実施。
 - ・ **介護職員に対する悩み相談窓口設置事業**
介護職員からの職場の悩み等に関する相談を受け付ける窓口を設置し、業務経験年数の長い介護福祉士や心理カウンセラー等が相談支援を行うとともに、必要に応じて都道府県労働局等への紹介、弁護士や社会保険労務士等の専門家による助言等を実施。
 - ・ **若手介護職員交流推進事業**
若手介護職員(経験年数概ね3年未満)が一堂に会し、介護施設・事業所を超えた職員同士のネットワークを構築するとともに、介護職の魅力を確認する等の取組を推進。

(3) 依頼事項

- 2020(令和2)年度予算(案)に掲げる**新規メニューの積極的な活用をお願いしたい。**
- また、地域医療介護総合確保基金を活用した取組として、**埼玉県、福井県、京都府の取組(参考資料5~7)を掲載しているため、今後の事業検討の際の参考としていただきたい。**

3. 第8期介護保険事業計画に基づく介護人材推計について

(1) 現状・課題

- 介護人材の推計については、国の介護保険事業(支援)基本指針(※)において、都道府県が作成する介護保険事業支援計画の作成に関する基本的事項に位置付けられており、第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について、各都道府県にご協力いただき、2018(平成30)年5月に公表したところである。

※ 介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成30年告示第57号)(抄)

第三・一 都道府県介護保険事業支援計画の作成に関する基本的事項

(略)二千二十五年度(平成三十七年度)に都道府県において必要となる介護人材の需給の状況等を推計し、(中略)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定めることが重要である。

- 今後、市区町村が作成することとしている第8期介護保険事業計画に基づくサービス見込み量等を踏まえ、各都道府県において介護人材の推計を改めて行う必要があることから、来年度、人材推計に必要なワークシートを提供するとともに、推計結果を提出していただくようお願いする予定である。

(2) 依頼事項

- 詳細については今後お示しするが、各都道府県におかれては、介護保険事業(支援)計画の担当者と十分連携しつつ、推計方法等について確認するとともに、推計結果が妥当かどうかの確認・分析を行った上で、提出いただくようお願いする。
- 各都道府県におかれては、当該推計結果とともに、地域医療介護総合確保基金を活用した介護人材確保策について、PDCAサイクルを意識した中長期的な人材確保に向けた取組を介護保険事業支援計画に記載した上で、介護人材の確保に取り組んでいただきたい。

4. 社会福祉士養成課程における新カリキュラムについて

(1) 現状・課題

- 2018(平成30)年3月に、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について(以下「報告書」という。)」がとりまとめられたことを踏まえ、今後、地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応すべく、社会福祉士養成課程の教育内容等を見直すため、各分野の専門有識者及び実践者からなる「作業チーム」を設置。
- 当該「作業チーム」は、昨年6月28日に社会福祉士養成課程の新カリキュラム案を提示。
- 昨年末から本年1月中旬までパブリックコメントを実施、現在、年度内の関連法令の公布、通知等の発出に向けて準備を行っているところ。

(2) 依頼事項

- 社会福祉士養成課程における新カリキュラムは、養成施設の修業年限に応じて順次施行(4年制学校であれば2021(令和3)年施行)することを予定しており、2024(令和6)年度の第37回社会福祉士国家試験(2025(令和7)年2月実施予定)から新カリキュラムの内容を適用することとしている。
- 養成施設の指定権者である各都道府県においては、修業年限に応じて適切かつ円滑に見直し後の新カリキュラムが反映されるよう、管内社会福祉士養成施設へ周知等に努めていただくようお願いする。

5. 外国人介護人材の受入環境整備の推進について

(1) 現状・課題

- 外国人介護人材の受入れについては、①EPA(経済連携協定)、②在留資格「介護」、③技能実習、④特定技能によるものがあり、それぞれの制度趣旨に沿った受入れを進めている。
- 今後増加が見込まれる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、受入環境の整備を推進する必要がある。

(2) 令和2年度の取組

- 外国人介護人材の受入環境整備については、外国人介護人材を対象にした日本語学習支援や相談支援など、これまでも様々な支援を実施しており、2019(平成31)年度には新たに、
 - ①特定技能による就労希望者と介護施設等とのマッチング支援、
 - ②技能実習生や特定技能外国人を対象にした研修にかかると経費について都道府県等に補助する事業を実施している。
- 2020(令和2)年度予算案においては、地域医療介護総合確保基金のメニューとして、
 - ③外国人介護人材の受入れ施設や留学生が在籍する介護福祉士養成施設を対象にした補助事業(外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業)、
 - ④介護施設等の事業者が外国人を含む介護職員用の宿舎を整備する費用を補助する事業(介護職員の宿舎施設整備事業)を新たに創設し、さらなる外国人材の受入環境整備に取り組む。

(3) 依頼事項

- 特定技能による就労希望者等の外国人材と介護施設等とのマッチング支援事業や、2020(令和2)年度予算案に掲げる取組など、地域医療介護総合確保基金の各メニューに基づく取組や、技能実習生・特定技能外国人を対象にした研修(外国人介護人材受入支援事業)の実施について、各都道府県等における積極的な実施をお願いしたい。参考資料22は、地域医療介護総合確保基金を活用した取組を紹介しており、マッチング支援の取組として、千葉県、神奈川県、滋賀県、大分県、長崎県、熊本県の取組を掲載しているので、今後の事業検討の際の参考としていただきたい。
- また、参考資料19は、介護職種の技能実習に関する情報を紹介しており、技能実習生の円滑な受入れ等を目的とした介護関係団体や監理団体等との連携事例として、群馬県、愛媛県の取組を掲載しているので、参考としていただきたい。
- 外国人介護人材の受入環境整備を推進するため、国においても、介護の日本語学習用の教材や特定技能に係る試験のテキストなど各種支援ツールを作成しているため、これらのツールの積極的な活用もあわせてお願いしたい。

連 絡 事 項

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

(1) 介護人材確保の方向性（参考資料 1 参照）

2025 年（平成 37 年）には、いわゆる団塊の世代全てが 75 歳以上となるなど、人口の高齢化は今後更に進展していくことが見込まれる。このような状況の中で、介護保険制度の持続可能性を維持し、高齢者が可能な限り住み慣れた地域でその有する能力に応じて自立した日常生活を営むことを可能としていくため、医療、介護、介護予防、住まい及び自立した日常生活の支援が包括的に確保される体制である「地域包括ケアシステム」の構築を各地域の実情に応じて深化・推進していくことが必要であり、国民一人ひとりの方が、必要な介護サービスを安心して受けられるように、介護サービスを提供する人材の確保・育成は、喫緊の課題と考えている。

平成 30 年 5 月にとりまとめた「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数」は、市町村が推計した第 7 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人材を推計したものを取りまとめたものであるが、これによると、必要な介護人材数については、2020 年度末には約 216 万人、2025 年度末には約 245 万人が必要と見込んでいる。すなわち、2016 年度（平成 28 年度）の介護人材数 190 万人に加えて、2020 年度末までに約 26 万人、2025 年度末までに約 55 万人の介護人材を確保する必要があると見込んでいる。

この推計結果によると、今後、年間約 6 万人の介護人材を確保することが必要となるが、景気が緩やかに回復していく中で、全産業の有効求人倍率がバブル期を超える高水準で推移しており、全産業的に人手不足感が強まっていることから、足下（令和元年 12 月時点）の介護関係職種の有効求人倍率が 4.73 倍となっている。介護人材は、深刻な人材不足の状況にあり、介護分野での人材確保が一段と厳しくなることが想定され、これまで以上に取組を強化していく必要がある。

介護人材確保の目指す姿については、平成 27 年 2 月の福祉人材確保専門委員会報告

書で介護人材の構造転換（「まんじゅう型」から「富士山型」へ）を示しており、労働人口が減少する中で、必要な介護人材を確保するには、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、人材育成の支援など総合的に取り組むことが必要である。

このため、令和元年度補正予算や令和2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・介護人材の確保をこれまで以上に推進するための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いただくとともに、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、あらゆる施策を総動員し、総合的・計画的に取り組んでいただきたい。

（２）都道府県の役割

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、経営者や関係団体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。

また、第7期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を踏まえ、地域医療介護総合確保基金等を活用しつつ、事業ごとの実施状況を把握し、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。

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、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われたい。

(3) 介護福祉士修学資金等貸付制度について(参考資料2参照)

介護福祉士修学資金等貸付事業は、「介護離職ゼロ」の実現に向け、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。

今般、少子高齢化の進展に伴い、介護人材の不足が指摘される中(2025年までに約55万人を確保)、外国人介護人材の受入のため、平成29年9月から在留資格「介護」等が開始されたことに伴い、主に外国人留学生の増加による介護福祉士修学資金等貸付金のニーズがより高まることで、貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して、令和元年度補正予算において、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(5.2億円)を図る内容を盛り込み、本事業が今後とも安定的に継続できるよう対応を行った。

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介護職に再就職する者等への支援に努めると共に、引き続き、実施主体である都道府県社会福祉協議会等と緊密に連携を図り、貸付計画の適切な進捗管理を行う等により迅速かつ着実に事業を実施し、介護人材の確保に積極的に取り組んでいただきたい。

(4) 地域医療介護総合確保基金を活用した都道府県の取組の推進(参考資料3-1参照)

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2年度予算(案)においても、82億円(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。都

道府県の取組例として、参考資料 5 から 7 までに、埼玉県、福井県、京都府の取組を掲載しているので、今後の事業検討の際の参考としていただきたい。

地域医療介護総合確保基金における新規メニューの創設について

令和 2 年度予算(案)においては、以下の事業を新たにメニューに位置付けることとしているので、積極的な活用をお願いしたい。

ア 介護分野への元気高齢者等参入促進セミナー事業(参考資料 3 - 2 参照)

元気高齢者等をターゲットに、介護分野への関心を持つきっかけとなるセミナーを実施し、希望者を入門的研修等の受講へ誘導するとともに、介護助手等として介護施設・事業所へのマッチングまで一体的に実施。

イ 介護職員に対する悩み相談窓口設置事業(参考資料 3 - 3 参照)

介護職員からの職場の悩み等に関する相談を受け付ける窓口を設置し、業務経験年数の長い介護福祉士や心理カウンセラー等が相談支援を行うとともに、必要に応じて、都道府県労働局等への紹介、弁護士や社会保険労務士等の専門家による助言等を実施。

ウ 若手介護職員交流推進事業(参考資料 3 - 4 参照)

若手介護職員(経験年数概ね 3 年未満)が一堂に会し、介護施設・事業所を超えた職員同士のネットワークを構築するとともに、介護職の魅力を確認するなどの取組を推進。

地域の関係主体の協議の場(プラットフォーム)の活用について

福祉・介護人材の確保に向けて、地域医療介護総合確保基金等を活用した事業を、より一層、実効性あるものとするためには、個々の事業・セクション・主体の連携を図り、それぞれの関係主体が方向感と目標を共有し、取組を進めることが重要である。

また、取組を進めるに当たっては、都道府県ごとに中期的な施策の方向性、定量的な目標を明確にすることにより、PDCAサイクルを確立していただくことが重要である。目標設定に当たっての指標については、基本的な事項を全国統一的に

設定し、各都道府県から目標の設定状況についてご報告いただいているところであるが、今後、令和元年度の目標の達成状況及び令和2年度の目標設定について報告をお願いする予定であるので、ご承知おき願いたい。

都道府県ごとの目標設定等に当たっては、地域の多様な関係主体との連携を図るため、都道府県ごとに地域医療介護総合確保基金等を活用して設置している協議の場を積極的に活用いただき、都道府県労働局や介護労働安定センターなどの労働関係機関、教育委員会や学校などの教育関係機関に加え、地域の経済団体や企業等にも広く参加を求めていただき、地域が一丸となって、効果的・効率的に人材の確保に取り組んでいただくようお願いしたい。

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、平成30年度より、介護に関する入門的研修を実施し、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。

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のため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年度から始まる新しい中学校学習指導要領及び令和4年度から始まる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たことを踏まえ、都道府県におかれても、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、協力依頼を行ったところである。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まれない。

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。

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、関係団体等に対して周知していただきたい。

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

平成 29 年 10 月 4 日に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において取りまとめられた報告書「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」（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

社士の育成に係る研修ガイドライン」を取りまとめたところである。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まれない。

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まれない。

(5) 介護職チームケア実践力向上推進事業の活用について(参考資料4-1参照)

生産年齢人口の減少が本格化していく中、認知症の症状や終末期の看取りへの対応等、多様化・複雑化する介護ニーズに限られた人材で対応するためには、リーダー的介護職員の育成をはじめ、介護職員のキャリア・専門性に応じたサービス提供体制のもとで、多様な人材によるチームケアの実践をさらに進めていく必要があり、令和2年度予算(案)においては、介護助手等多様な人材の参入を促しつつ、外部コンサルタント等を活用し、リーダー職の育成等チームケアの実践を強力に推進する「介護職チームケア実践力向上推進事業」を新設している。本事業の実施主体は、都道府県、指定都市、中核市、都道府県が認めた団体(以下、本項において「都道府県等」という。)であり、

- ・ 地域の特性を踏まえ、介護助手等多様な人材を呼び込み、OJT研修等により育成する取組
- ・ リーダー的介護職員の人材育成(マネジメント、認知症の症状や終末期の看取りへの対応、地域包括ケアを見据えた多職種連携等)、キャリアパスの明確化(介護助手、介護職員の定着促進、キャリアアップ等)
- ・ 利用者の重度化予防、自立支援(状態変化への気づき、コミュニケーション等)
- ・ 介護職員のキャリア、専門性に応じたサービス提供体制のもとでの、多様な人材

によるチームケアの実践

- ・ 一連の実践を踏まえた効果の検証、更なる改善点の検討

を行い、都道府県等において分析を行い国へ報告していただくものである。国においては、事業による成果を評価・整理し、全国にわかりやすく周知を図ることとしている。各都道府県、指定都市、中核市におかれては、本事業の積極的な活用を検討されたい。

(6) 国による福祉・介護人材の確保に向けた取組(参考資料4-2参照)

全産業的に人手不足感が強まっている中で、介護分野での人材確保はより厳しくなることが考えられることから、国においても、都道府県が主体となって実施している介護人材確保対策の後押しを図るため、介護の仕事の魅力発信のための取組を行っている。令和2年度予算(案)においても、引き続き、福祉・介護の体験型イベントや施策情報などの情報発信のためのプラットフォームの運営等、若者層、子育てを終えた層、アクティブシニア層に対して、それぞれ個別のアプローチにより、介護のイメージ転換を図るとともに、介護事業所の事業主に対しても、ワークライフバランスの重要性をはじめ、介護業界の意識改革を図ることとしている。

(7) 喀痰吸引等制度の円滑な実施について

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ていただきたい。

また、喀痰吸引等研修の実施に当たっては、実地研修先を受講者自らが確保しな

なければならない、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、関連法令等を確認いただき、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御尽力願いたい。

指定都市等への情報提供について

指定都市等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。

2 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について

平成 28 年 3 月 31 日に成立した「社会福祉法等の一部を改正する法律」において、平成 29 年 4 月から、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たところである。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。

当該届出制度については、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、円滑な届出の実施や離職した介護福祉士に対するニーズに沿ったプッシュ型での情報提供を行うための届出システムを構築したところである。

当該届出システムにおいては、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、介護福祉士養成施設や介護職員初任者研修等の研修事業者等と連携して、介護福祉士資格保有者等へ届出を促すとともに、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。その際、当該届出における石川県の取組を参考資料 8 に掲載しているのので、参考にされたい。

3 被災地における福祉・介護人材の確保（参考資料 4 - 3 及び 9 参照）

福島県相双地域等（ ）は、平成 23 年 3 月の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、飯館村、葛尾村、川内村）並びにいわき市及び田村市

このため、平成 26 年度予算において、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有効求人倍率は、震災前の有効求人倍率を大きく上回っている状況が続いており、避難指示解除準備区域等の解除が順次行われてきたところであり、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。

このため、令和 2 年度予算（案）においては、平成 30 年度予算において拡充を図った相双地域等の介護施設等への就労希望者に対する就職準備金の貸付上限額の引き上げ（30 万円 50 万円）や、全国の介護施設等からの応援職員に対する支援などについて、引き続き実施できるよう東日本大震災復興特別会計に 1.8 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 社会福祉士・介護福祉士資格について

(1) 介護福祉士養成課程における新カリキュラムについて

介護福祉士養成課程における教育内容等（カリキュラム）については、平成 29 年度に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において介護福祉士に求められる役割など介護人材が担う機能やキャリアパスのあり方について議論が行われ、平成 29 年 10 月に報告書がとりまとめられた。その後、これを踏まえた具体的なカリキュラム見直しの検討を行い、平成 30 年 8 月に関係法令及び関係通知を改正し、修業年限に応じて今年度より順次施行（4 年制大学であれば平成 31 年度施行）、介護福祉士国家試験では令和 4 年度試験から見直し後の新カリキュラムの内容を適用することとしている。

養成施設等の指定権者である各都道府県においては、修業年限に応じて適切に見直し後のカリキュラムが反映されるよう、管内の介護福祉士養成施設等への周知等保に努めていただくようお願いする。

(2) 社会福祉士養成における新カリキュラムについて（参考資料 10 参照）

平成 30 年 3 月に、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について（以下「報告書」という。）」がとりまとめられたことを踏まえ、今後、地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応すべく、社会福祉士養成課程の教育内容等を見直すため、各分野の専門有識者及び実践者からなる「作業チーム」を設置。

当該「作業チーム」は、昨年 6 月 28 日に社会福祉士養成課程の新カリキュラム案を提示し、昨年末から本年 1 月中旬までパブリックコメントを実施、現在、年度内の関連法令の公布、通知等の発出に向けて準備を行っているところ。社会福祉士養成課程における新カリキュラムは、養成施設の修業年限に応じて順次施行（4 年制学校であれば令和 3 年施行）することを予定しており、令和 6 年度の第 37 回社会福祉士国家試験（令和 7 年 2 月実施予定）から新カリキュラムの内容を適用することとしている。

養成施設の指定権者である各都道府県においては、修業年限に応じて適切かつ円滑

に見直し後の新カリキュラムが反映されるよう、管内社会福祉士養成施設への周知等に努めていただくようお願いする。

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、平成20年7月に、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」の前後二週間（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

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、平成26年度より「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。

専門職大学院 福祉マネジメント研究科

令和2年度入学試験は、以下のとおり実施することとしている。その詳細については、日本社会事業大学にお問い合わせ願いたい。(042-496-3000)

(1) 地方公共団体推薦入学試験

入学試験日	出願期間
令和2年3月7日(土)	令和2年1月14日(火)~2月12日(水)
令和2年3月15日(日)	令和2年2月25日(火)~3月6日(金)

(2) 一般、推薦、有資格者、指定法人推薦入学試験

入学試験日	出願期間
令和2年3月7日(土)	令和2年1月14日(火)~2月12日(水)

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願いますとともに、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。(令和元年度の実施内容は、日本社会事業大学ホームページ「リカレント講座」を参照。)

URL : <http://www.jcsw.ac.jp/faculty/s-daigakuin/recurrent/index.html>

地域共生社会に向けた分野横断的な社会福祉研修事業

令和2年度予算(案)においては、日本社会事業大学において、生活困窮、児童虐待、引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する経費を新たに計上している。

具体的には、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うこととしている。

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り、各都道府県等におかれては、職員の派遣と管内市町村への積極的な周知にご協力をお願いしたい。

(3) 行政手続コストの削減について

行政手続コストの削減については、「行政手続部会取りまとめ～行政手続コストの削減に向けて～」(平成29年3月29日規制改革推進会議行政手続部会決定)及び「規制改革実施計画」(平成29年6月9日閣議決定)において、事業者ニーズを踏まえた行政手続コスト削減の考え方として、行政手続簡素化の3原則(行政手続の電子化の徹底(デジタルファースト原則)、同じ情報は一度だけの原則(ワンスオンリー原則、書式・様式の統一))が示され、各省庁は基本計画を策定し、積極的かつ着実に行政手続コストの削減に向けた取組を進めることとされた。基本計画では、行政手続のうち件数の多い主なものについて当該行政手続コストにかかる削減方策等が定められ、その中で登録喀痰吸引等事業者の登録申請等に係る手続についてもコスト削減に向けた取組が求められているところである。

また、同行政手続部会決定では行政手続コストの計測も行うこととされており、昨年度と同様に、今年度も行政手続コストに関する調査を現在実施しているため、引き続き、調査にご協力いただきたい。

各都道府県におかれては、登録喀痰吸引等事業者及び登録特定行為事業者の登録申請、名称等の変更の届出、喀痰吸引等業務を行わなくなったときの届出といった行政手続に関して、可能な限り郵送や電子申請での提出を進めていただく等、引き続き、事業者負担の軽減に資する行政手続コスト削減の推進を図られたい。

第2 外国人介護人材の受入れについて

外国人介護人材の受入れについては、EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習、特定技能によるものがあり、それぞれの制度趣旨に沿った受入れを進めている。

（参考資料第16参照）

1 EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れについて

（参考資料第17参照）

ア EPA 介護福祉士候補者に対する学習支援

インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から、これまで5,063名の介護福祉士候補者（以下「EPA 介護福祉士候補者」という。）を受け入れ、985名が資格を取得している。（令和元年10月1日現在）

これら EPA 介護福祉士候補者は、各地の介護施設等において就労しながら、国家試験合格を目指しており、意欲と能力のある者が、一人でも多く介護福祉士国家試験に合格できるよう、次に掲げる様々な支援を行っている。

（ ）外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業

受入れ施設が行う EPA 介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門学習、学習環境の整備のための経費について補助を行う（定額：候補者1人当たり年間23.5万円以内）。

また、受入れ施設の研修担当者の活動に対する経費について補助を行う（定額：1受入れ施設当たり8万円以内）。

更に、平成28年度介護福祉士国家試験から、試験科目に医療的ケアが定められたことを踏まえ、EPA 介護福祉士候補者の医療的ケアの学習に係る経費について補助を行う（定額：候補者1人当たり年間9.5万円以内）。

（ ）外国人介護福祉士候補者学習支援事業

受入れ施設における継続的な学習を支援するため、日本語や介護分野の専門知識・

技術等を学ぶ集合研修、入国2年目以降のEPA介護福祉士候補者に対する通信添削指導や、介護福祉士国家試験に合格できずに帰国した者に対する模擬試験の実施等の再チャレンジ支援を行っている。

なお、本事業については、厚生労働省の委託事業として実施しており、実施主体については、公募の手続きを行い選定することとしている。

イ 令和2年度の受入れスケジュール

令和2年度入国においては、インドネシア、フィリピン、ベトナム、それぞれ最大300名の受入れ枠()となっており、受入れ調整機関である公益社団法人国際厚生事業団において、受入れ施設の募集及び受入れ施設とEPA介護福祉士候補者とのマッチング等を行った。

「経済財政運営と改革の基本方針2018」(平成30年6月15日閣議決定)を踏まえて、介護については、受入れ最大人数である300名に達し、かつ訪日前後日本語研修免除となる者がいる場合には、円滑かつ適正な受入れを行える体制を考慮しつつ、これを受入れ最大人数を上回って受け入れるとされている。

今後、EPA介護福祉士候補者は、母国での日本語研修を経て、令和2年6月頃入国し、訪日後日本語研修を受講する予定である。

2 在留資格「介護」による受入れについて(参考資料第18参照)

介護福祉士の国家資格を取得した留学生の在留資格「介護」を創設する「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」が平成28年11月18日に成立し、同月28日に公布され、平成29年9月1日から施行された。

これに伴い、外国人留学生の増加による介護福祉士修学資金等貸付金のニーズがより高まることで、貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して、令和元年度補正予算において、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(5.2億円)を図る内容を盛り込み、本事業が今後とも安定的に継続できるよう対応を行った。

なお、出入国在留管理庁では、「新しい経済対策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)において、介護分野における技能実習等による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格「介護」を認

めるなど、介護分野での外国人人材の受入れに向けた国内外の環境整備を図ることとされたことを受け、出入国管理及び難民認定法第7条第一項第二号の基準を定める省令の一部を改正することとしている。本件に関する法務省令案は、令和2年4月頃施行（予定）として、現在、出入国在留管理庁において、手続きが進められているところであり、本法務省令の改正内容については追って周知する。

3 技能実習制度（介護職種）による受入れについて（参考資料第19参照）

平成29年11月1日に技能実習制度に介護職種が追加された。、令和元年12月末日現在、介護職種における技能実習計画の申請件数は9,307件、認定件数は7,695件となっている。

「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）において、「介護の質にも配慮しつつ、相手国からの送出し状況も踏まえ、介護の技能実習生について入国1年後の日本語要件を満たさなかった場合にも引き続き在留を可能とする仕組み・・・について検討する」とされたところであり、同方針に基づきパブリック・コメント等の手続きを経て、平成31年3月29日に告示を改正した。改正告示では、EPAの滞在期間延長を参考に、入国1年後の技能実習評価試験に合格した実習生について、「介護の技能等の適切な習熟のために、日本語を継続的に学ぶ意思を表明していること」及び「技能実習を行わせる事業所のもとに、介護の技能等の適切な習熟のために必要な日本語を学ぶこと」の条件を満たす場合は、当分の間、日本語能力N4程度であっても、2号修了時（入国後3年間）まで在留を可能としたところである。

また、介護関係団体や監理団体等を構成員とした協議の場を設置する取組が一部の自治体において見られるが、このように監理団体と介護関係団体が様々な情報を共有する機会を設けることは技能実習生に対するよりよい支援につながるものと考えられる。こうした例を参考に、各都道府県等におかれては技能実習生の円滑な受入れに資する取組を進めていただきたい。

4 特定技能による受入れについて（参考資料第20参照）

中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上

や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れていくため、新たな在留資格「特定技能」を創設する「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」が平成30年12月に成立・公布され、平成31年4月1日から施行された。介護分野においても特定技能1号の在留資格で外国人人材の受入れを進めていくこととしている。

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、一定の技能水準と日本語能力水準が求められている。具体的には、技能水準については「介護技能評価試験」に合格すること、日本語能力水準については「日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験(N4以上)」に加え、「介護日本語評価試験」に合格することが必要である。なお、介護分野の第2号技能実習を修了した者については、特定技能1号への移行に当たり試験を免除される。また、これらの試験の合格と同等以上の水準と認められるものとして、介護福祉士養成施設を修了した者及びEPA介護福祉士候補者としての在留期間を満了(4年間)した者についても、特定技能1号への移行に当たり試験を免除される。

平成31年4月から海外・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順次実施しているところであり、令和2年2月までに、フィリピン(マニラ、セブ、ダバオ)、インドネシア(ジャカルタ)、モンゴル(ウランバートル)、ネパール(カトマンズ)、カンボジア(プノンペン)、ミャンマー(ヤンゴン)、国内(東京、大阪)で試験を実施した。また、令和2年3月2日から、国内では全国各地で試験を実施している。今後、海外では上記の国に加え、ベトナム、中国、タイのうち独立行政法人国際交流基金の日本語基礎テストの実施環境等が整った国での試験実施を検討している。

また、令和元年12月末現在、介護技能評価試験の受験者数は3,437名(うち合格者数は1,685名)、介護日本語評価試験の受験者数は3,371名(うち合格者数は1,743名)となっている。

なお、令和2年度予算案では、新規事業として「外国人介護人材受入促進事業」を実施する予定であり、本事業において、海外において日本の介護をPRすること等により、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を確保してい

くこととする。海外・国内での試験実施や海外に向けた日本の介護のPRをはじめ、特定技能外国人の受入れが円滑に進むよう、引き続き、必要な取組を推進していくこととしている。

5 「外国人介護人材受入環境整備事業」の推進について（参考資料第21参照）

新たな在留資格「特定技能」の創設等により、今後増加が見込まれる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、「外国人介護人材受入環境整備事業」として以下の取組を通じて、その受入環境の整備を推進する。

ア 介護技能評価試験等実施事業

介護分野における特定技能1号外国人の送出しを行う外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するもの

イ 外国人介護人材受入促進事業

海外から外国人介護人材の受入れ促進を目的としたPRの取組を実施するもの

ウ 外国人介護人材受入支援事業

地域の中核的な受入施設等において、介護技能の向上のための集合研修等を実施するもの

エ 介護の日本語学習支援等事業

介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備の推進するため、介護の日本語学習を支援するためのWEBコンテンツの開発・運用等を実施するもの

オ 外国人介護人材相談支援事業

介護業務の悩み等に関する相談対応、全国各地での相談・交流会の開催、1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等を実施するもの

上記ウ（外国人介護人材受入支援事業）は、都道府県、指定都市、中核市が実施主体となり、介護の技能実習生や特定技能外国人の受入施設等が行う集合研修等に必要となる経費に対して補助するものである。令和2年度予算案では、技能実習生や1号特定技能外国人を対象に研修を行う研修講師の養成や、技能実習生や1号特定技能外国人を雇用（予定を含む）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を実施

するために必要な経費についても補助対象にする予定であり、各都道府県、指定都市、中核市におかれては、外国人介護人材の受入れ状況に応じて、本事業の積極的な活用をお願いしたい。なお、上記エ（介護の日本語学習支援等事業）においては、これまで介護の日本語テキストの作成、自己学習のためのWEBコンテンツの開発等を行い、令和元年度においては、これらの取組に加えて特定技能評価試験のための学習テキストを作成・公表を行ったところ（日本語版は令和元年10月に公表、英語等9言語の翻訳版は令和2年3月末に公表予定）である。上記オ（外国人介護人材相談支援事業）においては、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、助言及び情報提供等ができる体制を整備するとともに、全国7か所において外国人介護人材のための相談・交流会を開催しているところである。令和2年度予算案においても、引き続き、外国人介護人材の介護の日本語学習環境及び相談体制を推進する。

6 地域医療介護総合確保基金を活用した外国人介護人材への支援の取組について

（参考資料第22参照）

平成30年度に地域医療介護総合確保基金のメニューとして、介護福祉士国家資格の取得を目指す留学生を支援するため、介護施設等による奨学金等の支給に係る経費の一部を助成する事業を創設したところである。また、同年度、留学生の受入れを円滑に進めるため介護福祉士養成施設への留学を希望する者と介護施設等とのマッチング支援を行う事業を創設したところであるが、平成31年度からマッチング支援の対象を特定技能にも広げたところである。各都道府県におかれては、基金を活用した特定技能外国人等のマッチング支援の積極的な実施をお願いしたい。

また、令和2年度予算案では、同基金において新たに「介護職員の宿舎施設整備」（介護施設等の整備分）及び「外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業」（介護従事者の確保分）を創設する予定である。「介護職員の宿舎施設整備」においては、外国人を含む介護人材を確保するため、介護施設等の事業者が介護職員用の宿舎を整備する費用の一部（1宿舎あたり1/3）を補助することにより、介護職員が働きやすい環境を整備するものである。「外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業」は、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ものである。具体的には、外国人介護人材を雇用する（予定を含む）介護施設等を対象に、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）、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）にかかる費用、介護福祉士養成施設等を対象に、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）にかかる費用を助成するものである。及び の取組にかかる介護施設等への助成は、1施設等あたり補助上限額は30万円、補助率は2/3とする予定である。事業の詳細は別途通知でお示しする予定である。

上記の事業以外にも、同基金の各事業を活用して外国人介護人材への支援を実施することが可能である。各都道府県におかれては、円滑な外国人介護人材の受入れに向けて、同基金の積極的な活用をお願いしたい。

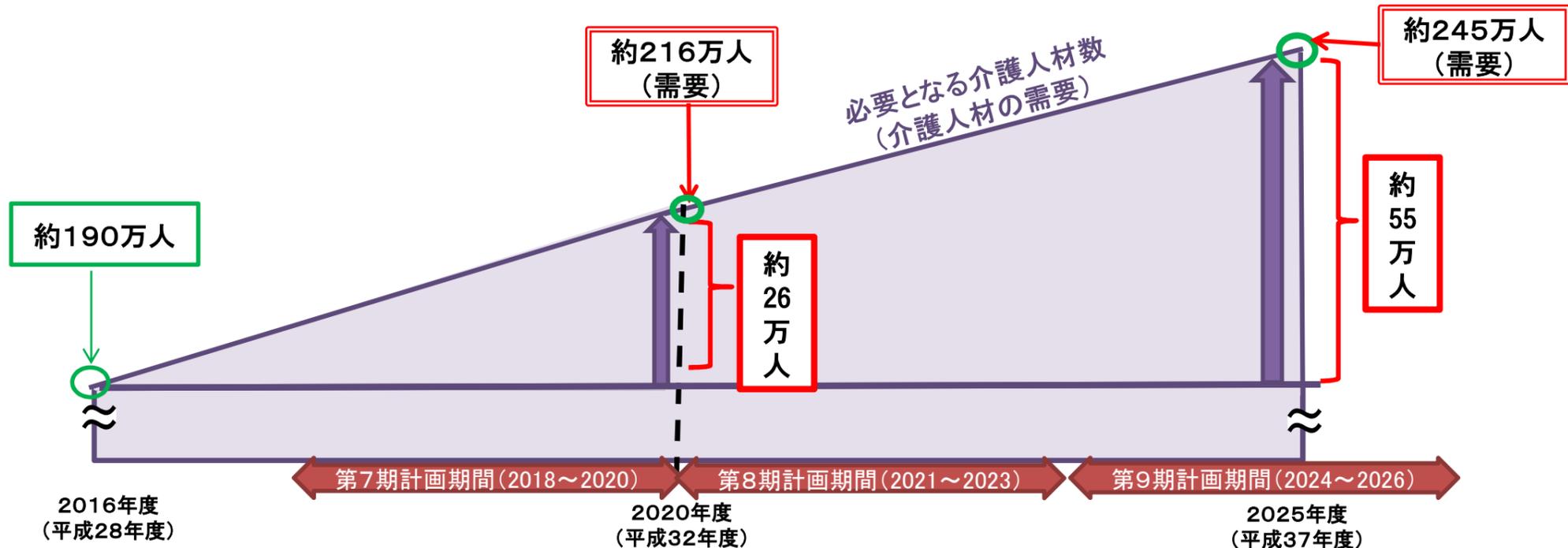
7 各種補助事業の成果物の活用について（参考資料第23参照）

外国人介護人材の受入環境整備を推進するため、国の補助事業を活用して各種支援ツールを作成しているため、各都道府県におかれては、必要と考えられるツールについて積極的にご活用いただきたい。

参 考 资 料

第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について

- 第7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人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
- 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
- ※ 介護人材数は、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数を加えたもの。
- 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) 需要見込み(約216万人・245万人)については、市町村により第7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2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数(回収率等による補正後)に、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数(推計値:約6.6万人)を加えたもの。

総合的な介護人材確保対策(主な取組)

これまでの主な対策

さらに講じる主な対策

介護職員の処遇改善

(実績)月額平均5.7万円の改善

- 月額平均1.4万円の改善(29年度～)
- 月額平均1.3万円の改善(27年度～)
- 月額平均0.6万円の改善(24年度～)
- 月額平均2.4万円の改善(21年度～)

- ◎ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善を2019年10月より実施

多様な人材の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、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

- ◎ 介護分野への元気高齢者等参入促進セミナーの実施
- ◎ ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICTの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- 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

- ◎ リーダー的介護職員の育成とチームケアによる実践力の向上
- ◎ 介護ロボット・ICT活用推進の加速化
- ◎ 生産性向上ガイドラインの普及
- ◎ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進

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
- 介護を知るための体験型イベントの開催

- ◎ 若者層、子育てを終えた層、アクティブシニア層に対する介護職の魅力等の情報発信

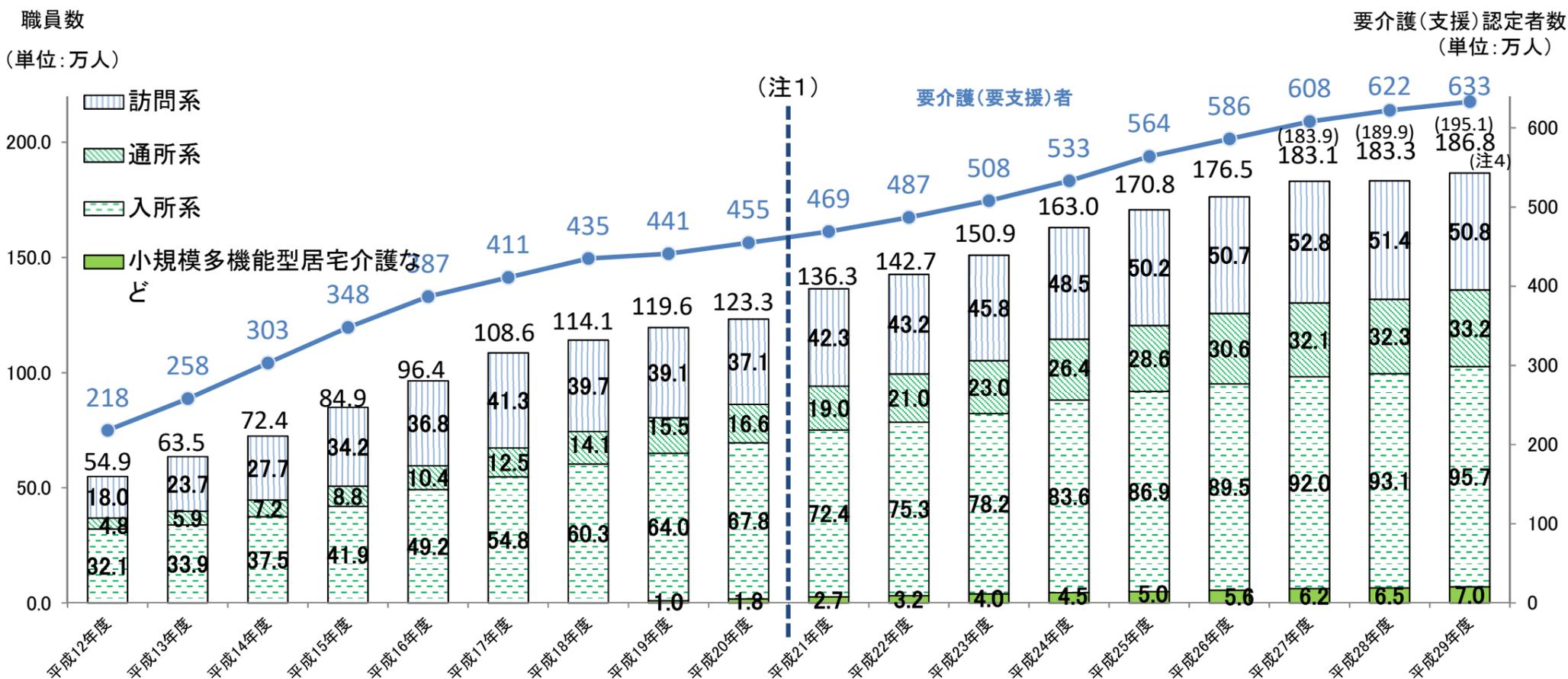
外国人材の受入環境整備

- 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)

- ◎ 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)

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。

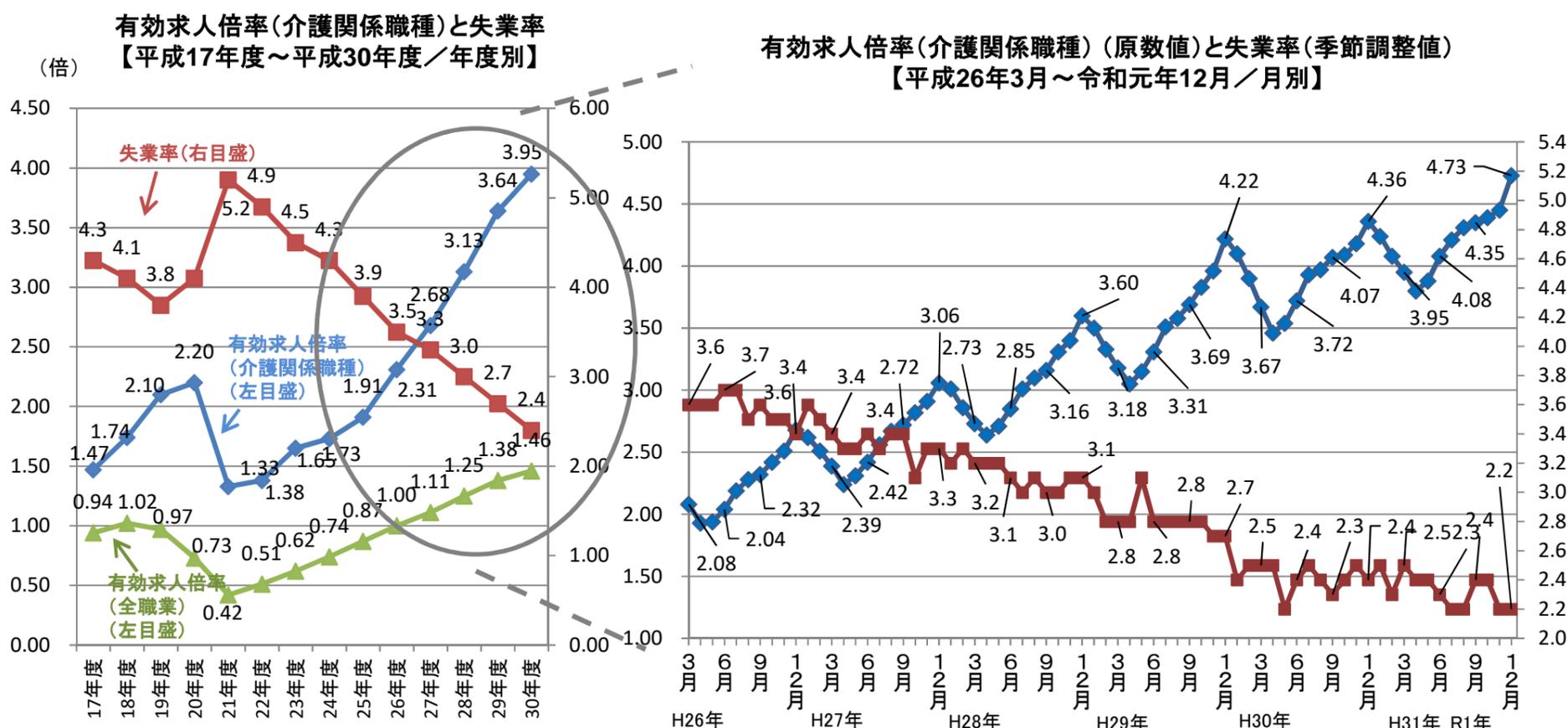


注1) 平成21年度以降は、調査方法の変更による回収率変動等の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。
 (平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成29年の回収率: 訪問介護91.7%、通所介護86.6%、介護老人福祉施設92.5%)
 ・補正の考え方: 入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。
 注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。
 (特定施設入居者生活介護: 平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設: 平成18年、通所リハビリテーションの介護職員数は全ての年に含めていない)
 注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)
 注4) 平成27年度以降の介護職員数には、介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)に従事する介護職員数は含まれていない。(【参考・推計値】平成27年度: 0.8万人、平成28年度: 6.6万人、平成29年度: 8.3万人 ※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数の推計。グラフの各年度の()内の数字は、これらを加えた介護職員数を示す。)

【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)

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。



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。

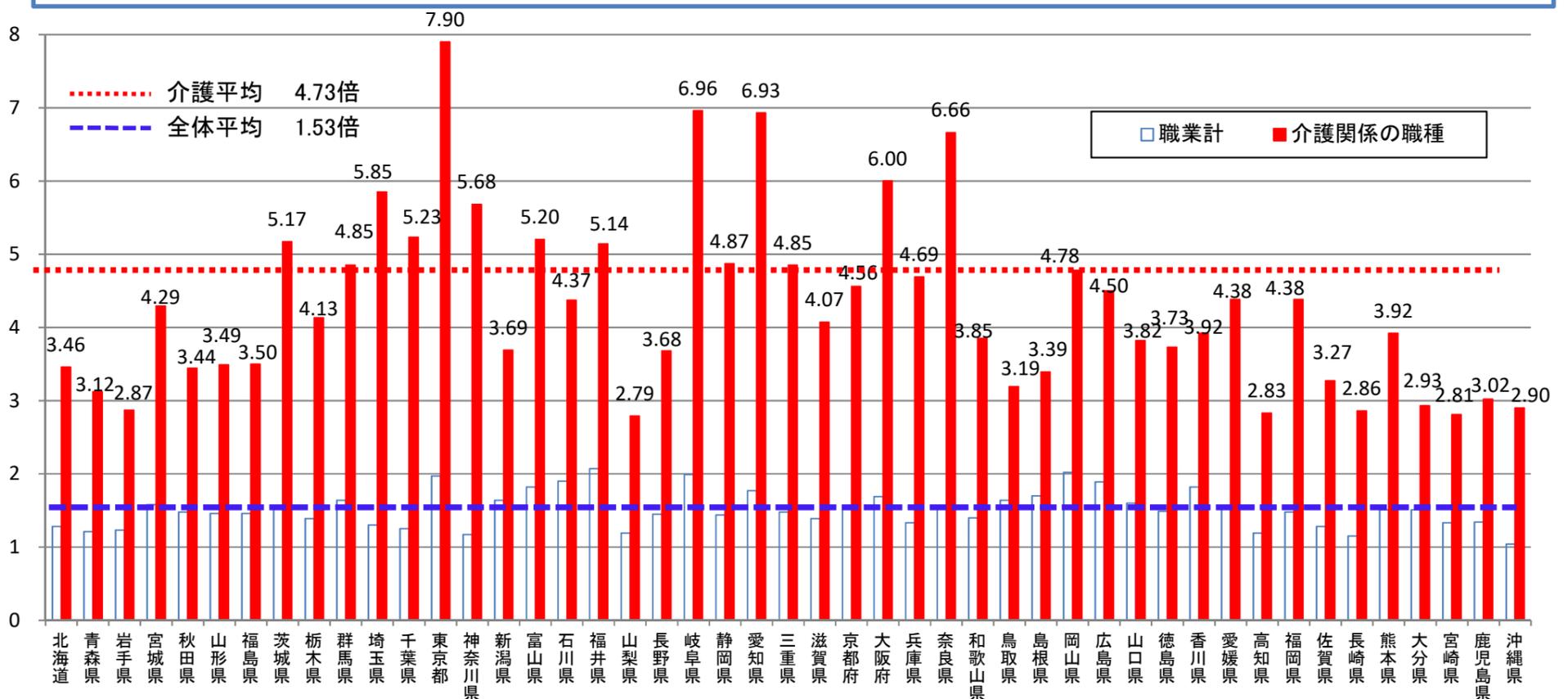
【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※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。

都道府県別有効求人倍率(令和元年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、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

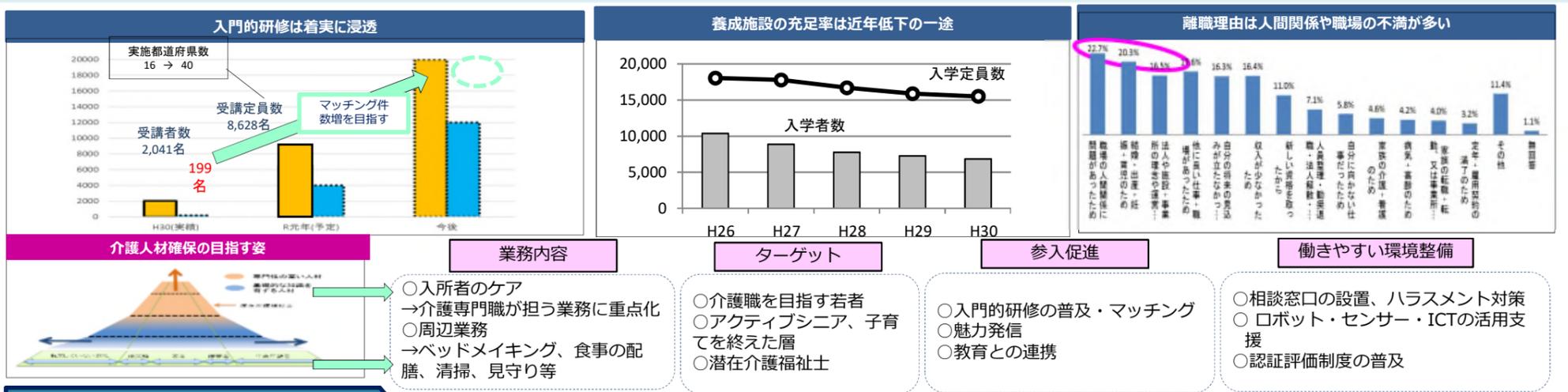
	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	～	東京都(11)	～	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年 <>は割合	77.3万人 <10.6%>	70.7万人 <11.4%>	99.3万人 <10.9%>	80.8万人 <10.8%>	105.0万人 <11.9%>		146.9万人 <10.9%>		26.5万人 <16.1%>	18.9万人 <18.4%>	19.0万人 <16.9%>	1632.2万人 <12.8%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	120.9万人 <16.8%> (1.56倍)	107.2万人 <17.5%>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

令和2年度予算(案)における介護人材確保対策(社会局・老健局)

令和2年度においては、介護現場革新会議基本方針等を踏まえ、**高齢者のマッチング(主に介護助手の担い手)**と**若者への多様なアプローチ(介護業務の中心的担い手)**を重点に、**処遇改善、ICT活用等の環境整備**を進め、**社会局・老健局が一体**となって**介護現場の生産性向上に資する人材確保**に総合的に取り組む。

- 平成31年3月にとりまとめられた「介護現場革新会議」基本方針では、①介護現場における業務の洗い出し、仕分け、②元気高齢者の活躍、③ロボット・センサー・ICTの活用、④介護業界のイメージ改善と人材確保・定着促進を進めることとしている。
- 「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」(令和元年5月29日)においては、上記の取組に加え、**介護助手等としてシニア層を活かす**こととしている。



対策 I 多様な人材の参入促進	業務内容	ターゲット	参入促進	働きやすい環境整備
介護職を目指す若者・学生の増加 ○ 若手介護職員が、出身校等の学生に対して、介護の仕事に関する魅力の発信を支援する 若手介護職員交流推進事業の創設 (社・基金) ○ 介護人材確保のための ボランティアポイント制度の創設 (老・基金) ○ 小中高生への、介護の仕事魅力発信や職場体験等の一層の取組を実施するため、 介護のしごと魅力発信等事業(若者層向け)の推進 (社)	○ 入所者のケア → 介護専門職が担う業務に重点化 ○ 周辺業務 → ベッドメイキング、食事の配膳、清掃、見守り等	○ 介護職を目指す若者 ○ アクティブシニア、子育てを終えた層 ○ 潜在介護福祉士	○ 入門的研修の普及・マッチング ○ 魅力発信 ○ 教育との連携	○ 相談窓口の設置、ハラスメント対策 ○ ロボット・センサー・ICTの活用支援 ○ 認証評価制度の普及

- 対策 II 働きやすい環境の整備**
- 職場の人間関係や事業所の理念等への不満を中心とした**介護職員に対する悩み相談窓口設置事業(ハラスメントへの相談も対応)**(社・基金)、事業所を超えた**若手介護職員交流推進事業の創設**(再掲・社・基金)、**介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業の拡充**(老)
 - 実態調査、各種研修、ヘルパー補助者同行事業等の支援策を盛り込んだ**介護事業所におけるハラスメント対策推進事業の創設**(老・基金)
 - 生産性向上ガイドラインの普及等を行うファシリテーターの養成等を盛り込んだ**生産性向上推進事業の拡充**(老)、同事業と連携した**介護職チームケア実践力向上推進事業**の実施(社)
 - 居宅介護支援事業所とサービス提供事業所の**ICT化、情報連携の推進**(老)、**ICT、介護ロボット導入支援事業の拡充**(老・基金)

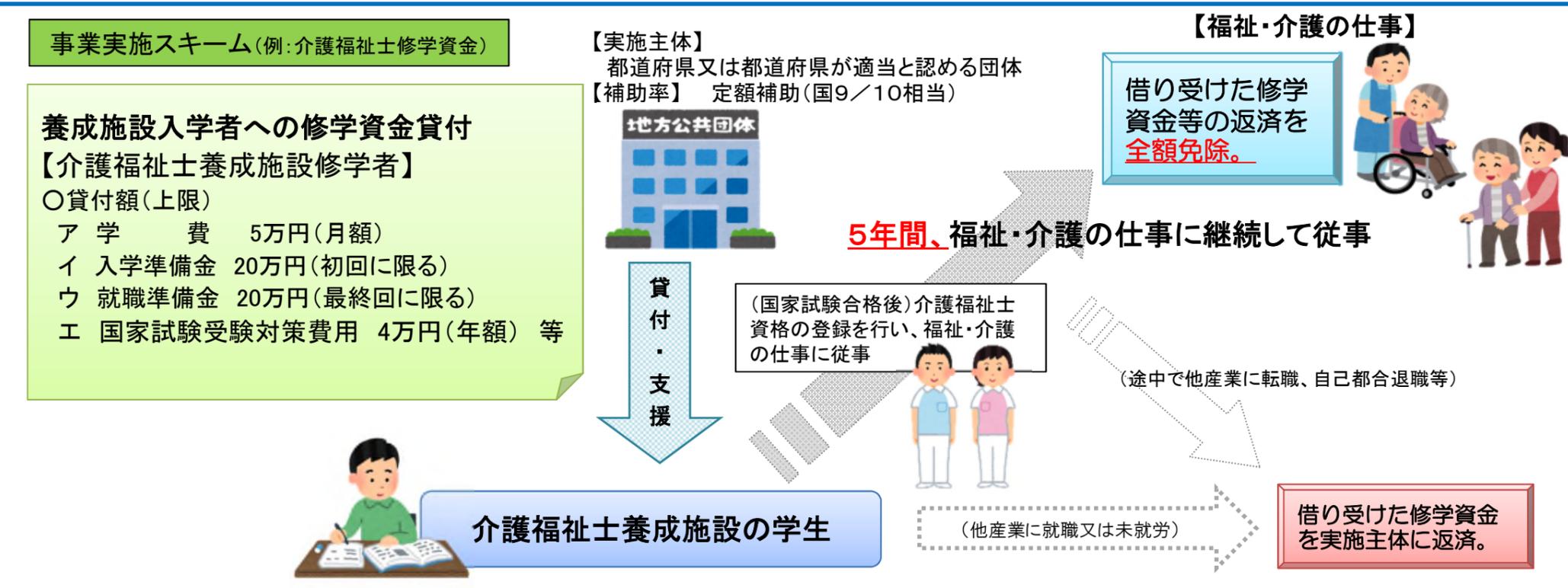
【要求要旨】

少子高齢化の進展に伴い、介護人材の不足が指摘される中（2025年までに55万人を確保）、外国人介護人材の受入のため、在留資格「介護」や特定技能制度等が開始されたことに伴い、主に外国人留学生の増加による介護福祉士修学資金等貸付金のニーズがより高まることで、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、事業の継続を支援する。

【事業内容】

介護福祉士修学資金等貸付事業は、「介護離職ゼロ」の実現に向け、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する。

【所要額】 518,457千円



介護福祉士修学資金等貸付事業の概要

事業の種類

※下記の4つの事業をまとめて「介護福祉士修学資金等貸付事業」という。

貸付事業の種類	概要	貸付額	返済免除要件
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	月5万円以内 (その他、入学準備金20万円以内、就職準備金20万円以内などの加算もある)	介護福祉士の資格取得後、5年間介護業務に従事
実務者研修受講資金(平成24年度創設)	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
再就職準備金(平成28年3月創設)	現在離職している過去介護業務に従事していた者が、介護業務に再就職する際の費用を貸付け	20万円以内(一部の都道府県では40万円以内)	再就職後、2年間介護業務に従事
社会福祉士修学資金	社会福祉士養成施設の学生に授業料等の費用を貸付け	介護福祉士修学資金と同様	社会福祉士の資格取得後、5年間相談援助業務に従事

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。

(最近の補助状況)

平成30年度補正予算:4億円 平成29年度補正予算:14億円 平成28年度補正予算:10億円 平成27年度補正予算:261億円

○ 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」に資する事業を支援。
※赤字下線は令和2年度新規・拡充メニュー

参入促進

- 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進
- 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
- ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化
- 介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進
- 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**、介護の周辺業務等の体験支援
- **人材確保のためのボランティアポイントの活用支援**
- 介護福祉士国家資格の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**

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
- 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
 - ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修
- 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成

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
 - ・ 介護従事者の負担軽減に資する**介護ロボット・ICTの導入支援や業務改善支援(拡充)**
 - ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト表彰を実施
- 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
- **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、両立支援等環境整備**

○ 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

○ 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援 ○ **離島、中山間地域等への人材確保支援**



介護分野への元気高齢者等参入促進セミナー事業

(地域医療介護総合確保基金の事業メニューの追加)

- 2025年以降、現役世代(担い手)の減少が一層進むことが見込まれる一方、高齢者の若返りが見られる中で、介護分野における人材のすそ野を広げるためには、高齢者の活躍を一層促進することが重要。
- 平成30年度から、介護に関する入門的な知識・技術を習得する研修(入門的研修・3～21時間)を実施しているが、これに加えて、特に元気高齢者等をターゲットに、介護分野への関心を持つきっかけとなるセミナー(1～2時間)を実施し、希望者を入門的研修等の受講へ誘導するとともに、介護助手等として介護施設・事業所へのマッチングまで一体的に実施する。

【事業イメージ】



新 介護職員に対する悩み相談窓口設置事業

(地域医療介護総合確保基金の事業メニューの追加)

- 平成29年度介護労働実態調査によると、介護関係の仕事をやめた理由として、①職場の人間関係に問題があったため(20.0%)、②結婚・出産・妊娠・育児のため(18.3%)、③法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため(17.8%)が上位を占めており、事業所内で相談できずに離職するケースが考えられる。
- このため、都道府県において、介護職員からの職場の悩み等に関する相談を受け付ける窓口を設置し、業務経験年数の長い介護福祉士や心理カウンセラー等が相談支援を行うとともに、必要に応じて、都道府県労働局等への紹介、弁護士や社会保険労務士等の専門家による助言を得て、介護職員の離職を防止する。

【事業イメージ】

都道府県等

委託可

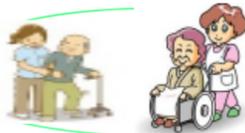
【社協、民間団体等】



相談

助言等

【介護職員】



【取組例】

【相談窓口の設置】

- 相談窓口には、介護業務の経験年数の長い介護福祉士や心理カウンセラーなどの専門の相談員を配置し、次のような方法により相談を受け付ける。
 - ・ 専門の相談員による窓口での相談（来所）
 - ・ 電話による相談
 - ・ メール・SNSによる24時間相談受付
 - ・ 施設・事業所に対する出張相談
 - ・ 弁護士や社会保険労務士等の専門家による相談（外部委託等）

※相談内容が個別労働紛争の場合は、都道府県労働局の相談窓口を紹介。
 ※相談内容が利用者からのハラスメントの場合は、相談者の同意を取ったうえで、事業所の管理者や利用者等と調整するなど必要に応じて介入することも想定。

【相談窓口の普及】

- 相談窓口の専用ダイヤル、メール相談のアドレス等をポスター、リーフレット、携帯カード等により周知
- 相談窓口の特設サイトを開設し、相談内容や解決策を提示

新 若手介護職員交流推進事業

(地域医療介護総合確保基金の事業メニューの追加)

- 平成29年度介護労働実態調査によると、介護関係職種の離職の状況として、勤続3年未満での離職が6割を超えており、小規模の事業所ほど離職者の勤続年数が短い傾向にある。
- このため、一定区域の若手介護職員（経験年数概ね3年未満）が一堂に会し、介護施設・事業所を超えた職員同士のネットワークを構築するとともに、介護職の魅力を確認するなどの取組を推進することにより、若手介護人材の離職を防止し、職場定着を図る。

【事業イメージ】

都道府県等

委託可

【民間団体等】



合同入職式・交流会等の開催

【若手介護職員】



【取組例】

- 入職時及び入職3年目などの節目となるタイミングで、所属する施設・事業所外の同様の立場にある若手介護職員とネットワークを構築する。

【入職時のネットワーク構築】

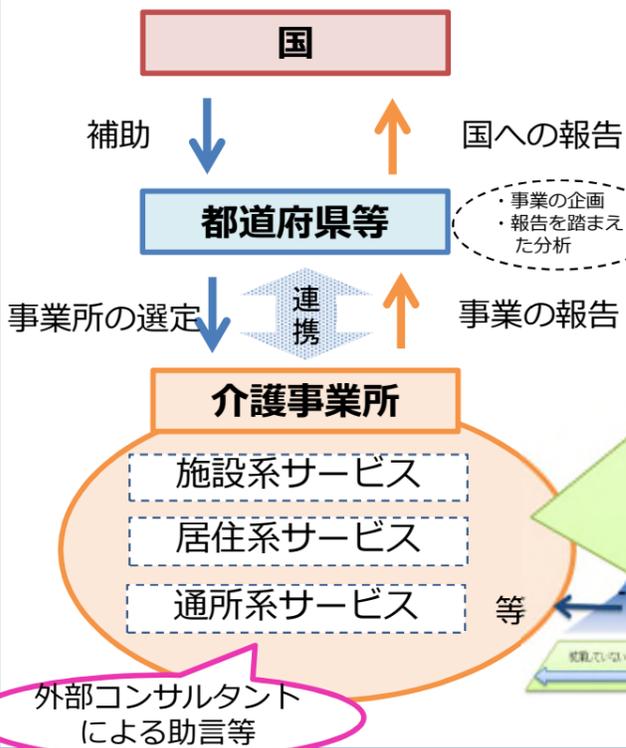
- 施設・事業所単位を超えた合同入職式の開催（グループワーク等も実施）
- 経験年数の高い先輩介護職員との交流会の開催
- 所属する事業所外の施設見学や職場体験 等

【入職3年程度の若手介護職員のネットワーク構築】

- 入職3年目等の節目に、施設・事業所単位を超えた交流会の開催（グループワーク等も実施）
 - 若手介護職員による介護技術コンテストの開催
 - 若手介護職員の出身校の学生に対して、合同で介護の魅力PR 等
- ※ 基金における「介護の仕事の理解促進事業」と組み合わせて実施することが考えられる。

- 生産年齢人口の減少が本格化していく中、終末期の看取りへの対応や認知症の各種症状に応じた対応など、多様化・複雑化する介護ニーズに限られた人材で対応していくためには、リーダー的介護職の育成をはじめ、介護職員のキャリア・専門性に合ったサービス提供体制のもとで、多様な人材によるチームケアの実践をさらに進めていくことが必要。
- このため、介護助手等多様な人材の参入を促しつつ、外部コンサルタントを活用し、リーダー職の育成等チームケアの実践を強力に推進することにより、介護現場に従事する職員の不安を払拭し、介護人材の参入環境の整備、定着促進とサービス利用者の自立支援・満足度の向上を図る。こうした取組に係るかかり増し費用の助成等を行い、その成果の全国展開を図る。

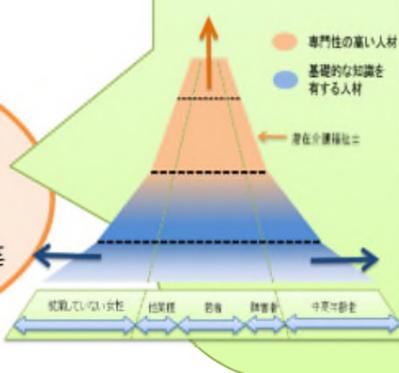
【事業イメージ】



【取組例】

◎ 生産性向上ガイドラインを踏まえ、外部コンサルタントを活用し、以下の視点により、チームケアの実践力向上の取組をさらに推し進め、これを全国展開していく。

- ・ リーダー職などの人材育成、キャリアパスの明確化（介護助手、介護職員の定着促進、キャリアアップ等）
- ・ 利用者の重度化予防、自立支援（状態変化への気付き、コミュニケーション等）
- ・ 事故発生防止、ヒヤリハットの減少
- ・ 家族支援、地域連携 等



- 介護福祉士等専門性の高い人材が能力を最大限発揮する仕組の構築
- 介護職員のキャリア・専門性に合ったサービス提供体制のもと、多様な人材によるチームケアの実践
- 地域の特性を踏まえ、介護助手等多様な人材を呼び込み、OJT研修等により育成する取組
- 一連の実践を踏まえた効果の検証、更なる改善点の検討

報告書の作成



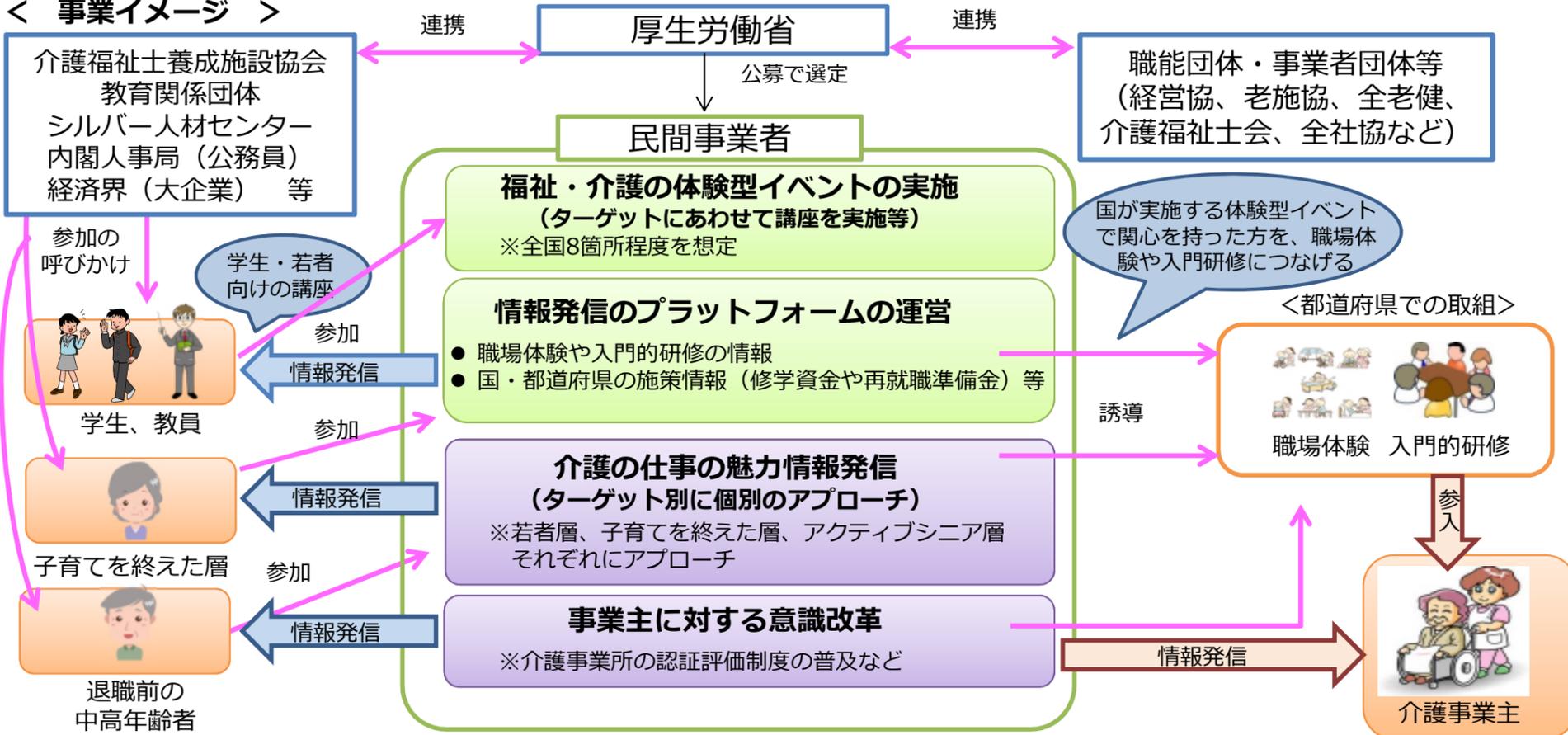
- 取組を実施する自治体ごとに以下の項目を整理。
 - 地域の特性等、事業実施の背景
 - 取組の内容、ねらい
 - 効果測定、検証
 - 都道府県等による所見 等

国において、事業による成果を評価・整理し、全国にわかりやすく周知

【実施主体】 都道府県、指定都市、中核市、都道府県等が認めた団体
 【補助率】 定額補助

- 福祉・介護の体験型イベントや情報発信のプラットフォームの運営、①若者層、②子育てを終えた層、③アクティブシニア層に対する個別のアプローチにより、介護の仕事の魅力情報を発信するとともに、介護のイメージ転換を図る。
 (ターゲット別アプローチの例)
 - ・ 若者層：新卒者向け就職フェアなどにおいて、介護の専門性や魅力、働き方の多様性、「残業が少ない」等
 - ・ 子育てを終えた層：介護の専門性や魅力、働き方の柔軟性、「親の介護に役立つ」等
 - ・ アクティブシニア層：経済界等と連携し、退職前の中高年に対して介護の専門性や魅力、社会的重要性、「介護される側からする側へ」等
- 併せて、事業主に対して、例えばワークライフバランスの重要性を始め介護事業所の認証評価制度の普及など、介護業界内の意識改革を図る。

＜事業イメージ＞



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)の貸与等の支援を行っている。

< 事業スキーム >

実施主体: 福島県が適当と認める団体

研修受講費等の貸与

【貸付対象者】

- 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

【貸付内容】

- (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)

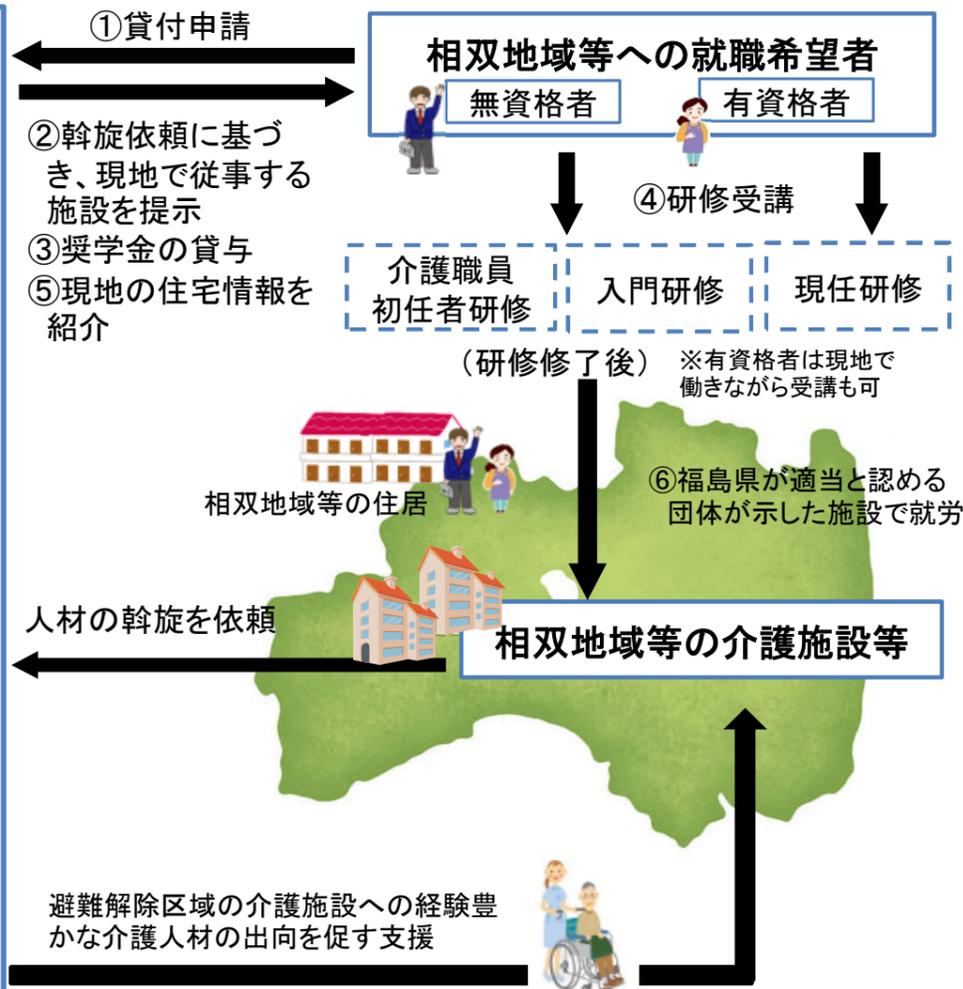
住まいの確保支援

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



私たち、

介護の素晴らしさを
伝えたい！

介護の魅力 PR隊 です!!

— 埼玉県での介護職のススメ —

現在、少子高齢化が進み、ますます介護人材が必要とされています。そのような中で、埼玉県では、介護職のイメージアップおよび魅力ある職場づくりを促進し、介護人材の確保を図るために、県と関係5団体が協力し、平成26年2月に「介護職員しっかり応援プロジェクト」を立ち上げました。介護の魅力PR隊の活動は、その一環として行っています。隊員は、県内の介護現場で働く若手からベテラン職員で構成され、埼玉県知事から任命を受けて活動をしています。



介護の魅力PR隊の活動

介護の魅力をお伝えに行きます!!

様々な方々に福祉・介護を知ってもらうために、中学校や高校、地域のイベントでの介護体験の実施や、就職支援セミナーで介護の仕事の魅力などの発表といった様々な活動を通して、福祉・介護の魅力を伝えています!

1 次世代の担い手への働きかけ

- 中学校や高校での車いす体験など介護体験の実施（出張介護授業）
- 福祉の仕事魅力発見バスツアーでの体験発表 など

2 大学・専門学校生への働きかけ

- 就職支援講座、介護等体験事前説明会などでの体験発表 など

3 求職者への働きかけ

- 就職面接会での就職支援講座や初任者研修での体験発表 など

4 その他の活動

- 地域のイベント等で車いす体験や高齢者疑似体験、認知症理解のための寸劇の実施 など



— 介護の魅力PR隊からメッセージ —

たくさんの人に介護を知ってほしいです。学生には、「将来介護が就職の選択肢の1つに入るといいな」という思いで話しています。PR隊活動を行う上で大切にしていることは「縁」です。私の話を聞いて、誇りを持って働いている介護士がいる!と感じ、何かのきっかけが生まれたらうれしいです。

平成30年度介護の魅力PR隊 隊長
特別養護老人ホーム春輝苑 渡邊 美帆

私がPR隊の活動で一番大切にしていることは、「ありのままをお伝えする」ということです。介護は魅力溢れる世界ですが、悲しいことや苦しいことがあることも確かです。しかし、そんな悲しみや苦しみを乗り越えた先にこそ、介護のやりがい、魅力はあると思います。だからこそ、包み隠さず、ありのままを伝えて、魅力を感じていただく、これが私のPR隊活動でのポリシーです。

平成30年度介護の魅力PR隊 副隊長
特別養護老人ホームみずほ苑 太田 遼

【介護職員しっかり応援プロジェクトチーム】 埼玉県、埼玉県老人福祉施設協議会、埼玉県介護老人保健施設協会、埼玉県在宅福祉事業者連絡協議会、埼玉県認知症グループホーム・小規模多機能協議会、埼玉県社会福祉協議会

活動のご相談およびお問い合わせはコチラまで

埼玉県福祉人材センター

(社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会)

TEL.048-833-8033 FAX.048-833-8062

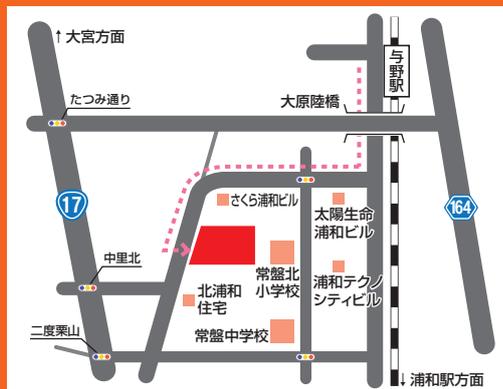
さいたま市浦和区針ヶ谷4-2-65 彩の国すこやかプラザ1階
(JR京浜東北線 与野駅 西口下車徒歩約10分)

[利用時間] 月～金曜日(年末年始・祝祭日を除く) 10時～17時

埼玉県福祉人材センター

検索

または、コチラから⇒



平成30年度 介護の魅力PR隊

下半期活動報告

1年間の活動実績について

※活動回数、延べ活動人数、参加者については、会議、任命式等は除いています。

1.次世代の担い手への働きかけ

- ・出張介護授業(中学、高校) 23回(1459名)
- ・高校生向けバスツアーでの体験発表 3回(42名)



2.大学・専門学校生への働きかけ

- ・介護等体験事前説明会 7回(486名)
- ・就職ガイダンスなどの体験発表 4回(117名)
- ・介護の学校での参加型トークセッションの実施 1回(50名)
- ・福祉業界就活オープンニングセミナーでの介護の仕事しゃべり場の実施 1回(17名)



活動回数：132回

延べ活動人数：161人

参加者：5254名

3.求職者への働きかけ

- ・就職相談会などの体験発表 13回(502名)
- ・介護職員初任者研修等の受講生への体験発表 6回(129名)など
- ・福祉業界就職チャレンジプログラムでの体験発表 8回(80名)
- ・ハローワーク移動相談会での体験発表 38回(898名)
- ・カイゴのお仕事カフェでの相談対応 4回(34名)
- ・職業訓練での体験発表 13回(180名)



4.その他の活動

- ・イベントへのブース出展、相談対応
- ・オーストラリアや県庁オープンデーでの介護体験の実施(延べ人数計1260名)



ピックアップ

活動報告①

介護の学校 in 埼玉 2018

2018年11月11日(日)に東洋大学で開催された「介護の学校 in 埼玉 2018」に介護の魅力PR隊も5人の隊員で分科会を担当しました。『「介護の達人」本音トークセッション！スマホで参加だドン！』と題したトークセッションを実施。

介護の魅力PR隊がパネラーとなって、現場職員にしか語れない、介護の仕事の本音を伝える企画です。

参加者は、ツイッターを使って自分が聞きたいことを質問できるので、たくさんの質問が集まりました。これから仕事を始める学生さんらしい質問が多く、PR隊の皆様も真剣に答えていただきました。



ピックアップ

活動報告②

介護職員実務者研修

求職者への働きかけの1つとして、介護職員初任者研修等の受講生への体験発表とともに、介護職員実務者研修の受講生へ体験発表を行っています。介護の仕事に興味があったり、介護の仕事をしよと考えている方に向けて介護の魅力を伝える貴重な機会の1つです。PR隊の皆様には毎回誠実に熱心に体験発表をしていただいています。



活動場所(参加者数)

- ・アインケア医療福祉学院所沢校(24)
- ・学研アカデミー介護士養成センター-東大宮(40)
- ・介護労働安定センター(46)
- ・新座市社会福祉協議会(19)

※初任者研修含む



※多くの活動をしていただきました。誠にありがとうございました。

介護人材の確保「介護施設における高齢者の「ちよこつと就労」促進事業【福井県】」

取組の背景

- ・高齢化の進展により介護人材が不足するなか、元気な高齢者を貴重な労働力として活用していく必要がある
- ・9割の事業所が、高齢者を積極的に採用したい、または条件が合えば雇用したいと考えている

事業の成果等

- ・事業への参加施設数 49施設(H30)
- ・ちよこつと就労による就職決定者数
平成29年度 31名
平成30年度 48名

事業概要(取組の特長)

1. 事業目的
介護人材の確保および介護職員の負担軽減の促進
2. 取組の特長(特に工夫している部分に下線)
地域の高齢者を介護助手とし短時間雇用
①求職者が県福祉人材センターへ求人登録を行うことで、近隣の施設の紹介など、マッチングの機会を増加

②県内各地区において
地域住民を対象とした
就職説明会を開催

③ハローワーク、シルバ
ー人材センターとの連
携

予算推移

予算の推移

- ・平成28年: ー
- ・平成29年: 2, 158千円(地域医療介護総合確保基金)
- ・平成30年: 2, 158千円(地域医療介護総合確保基金)
- ・平成31年: 2, 158千円(地域医療介護総合確保基金)

事業推進上の課題等

＜事業推進上の課題＞

高齢者は移動手段が限られるため、遠方にある施設には求人が集まりにくい

＜横展開に向けての提言＞

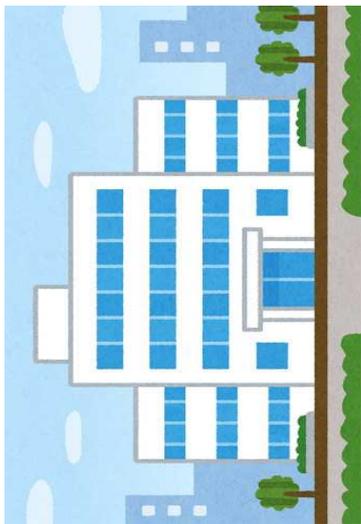
- 規制緩和 なし
- 財政支援 なし

「介護施設における高齢者の「ちよこっと就労」促進事業」スキーム図

目的

介護施設における高齢者の短時間就労(ちよこっと就労)を促進し、介護職員の負担軽減を図る

福井県福祉人材センター
(福井県社会福祉協議会)



①社会福祉協議会等の講座等に参加している元気な高齢者に対して、「ちよこっと就労」の呼びかけ

③施設近隣に在住の登録高齢者の紹介

②〔高齢者〕

・希望者は福祉人材センターに登録



各介護サービス施設

※各協議会を通して施設を公募



① 周辺地域に募集チラシ等を配布し、「ちよこっと就労」の呼びかけ

④ 高齢者の面接採用、OJT研修実施

■介護施設における業務

〔介護職員〕

○本来の介護専門業務に専念

例:「食事・排泄・衣服の着脱・入浴等の介助」「車いすでの移動」等

〔高齢者〕 ※住み慣れた地域で、自分に合った時間(短時間)働く

○能力に応じた補助的業務の実施

例:「掃除」「食事の配膳・片付け」「洗濯」「園芸等の趣味活動」等

⑤ 成果報告会 (県内全域対象)

年度末に、参加した介護施設および高齢者が良かった点や改善すべき点などを報告し、他施設や高齢者に対して周知

介護施設における高齢者の「ちよこつと就労」促進事業について

1 目的

高齢化の進展および生産年齢人口の減少により介護人材が不足するなか、元気な高齢者を貴重な労働力として活用していく必要がある。

そこで、介護施設において、短時間で、高齢者の能力に応じた介護の補助的業務などを行う「ちよこつと就労」を普及し、介護人材の確保および高齢者の短時間就労による介護職員の負担軽減を促進する。

2 事業内容

(1) 事業主体

福井県社会福祉協議会（委託）

(2) 実施事項

<福井県社会福祉協議会>

- ① 介護施設の募集・決定
- ② 高齢者の募集・講習等の実施および介護施設への紹介（100名程度）
- ③ 「ちよこつと就労」のノウハウ・注意点などの周知（参加施設や高齢者による成果報告会）

【ちよこつと就労】

高齢者が個々の生活スタイルや健康状態に合わせ、介護施設において介護職員の補助（掃除、食事の配膳・片付け等）を行う短時間労働

<参加介護施設> ※対象施設：県内すべての介護サービス事業者（平成30年度より）

- ① 施設周辺地域への募集チラシ配布等による高齢者の募集
- ② 高齢者に対する事前説明会（業務内容、勤務時間等の説明）
- ③ 高齢者の面談・採用 → 「ちよこつと就労」の実践
- ④ 採用した高齢者へのOJT研修（介護に関する基礎的な知識等の習得）

学生等若者を福祉に呼び込むための取組【京都府】

現状・課題

- ・介護・福祉の現場の実態が、学生をはじめとする若者に正しく伝わっていない。
- ・これまでから、学生等若者に対して福祉の魅力を伝える機会が少なく、企画しても参加する学生数もなかなか増えない。
- ・きょうと福祉人材育成認証制度における上位認証法人等により、介護・福祉業界の魅力を学生等に発信していく必要がある。

趣旨

- ・上位認証法人の職員等が連携・協力し、自らの施設を学生等に開放するとともに、若手職員によるリアルな魅力発信を行い、学生等若者に福祉職場の魅力を効果的に伝えていくことにより、介護・福祉に対する興味を深めてもらうことで、業界への参入を促していく。

取組内容

・福祉！フクシ！FUKUSHI！

福祉の仕事に興味のある大学生や短大生、専門学校生に対し、入職5年目程度までの先輩職員が、様々な体験談を交えて介護・福祉のリアルな魅力を発信した。

対象は、1、2回生から参加可能とし、学生等が普段から疑問に思っていること(業界のリアル、仕事のホンネ、ライフスタイルなど)をズバリ質問、上位認証法人等から選ばれた先輩職員が丁寧に回答・アドバイスをを行った。

・学生が取材！私たちが見た福祉のホント

学生(福祉関係学科に限定しない。)が上位認証法人の事業所を訪問、先輩職員に密着取材を行い、その働き方、仕事に対する想いを感じ取り、学生自身の新しい「気付き」に触れながら、同世代の学生等に「生きた言葉」でレポートした。

当日は、5組6名の学生が自ら設定したテーマ(多職種連携、利用者さんとの関係、地域での役割 等)に基づき取材発表が行われた後、それぞれのグループに分かれ、学生と上位認証法人職員との参加型グループトークを開催した。



↑ 学生が取材！私たちが見た福祉のホント(「京都福祉のリアル発信プロジェクト」発表会!!)

← 福祉！フクシ！FUKUSHI！リアルなフクシを知る旅(学生向け福祉の業界セミナー)



福祉!

フクシ!

リアルな
フクシを
知る旅 

学生向け
福祉の業界セミナー

FUKUSHI!

2019
11.16(土)

時間：13：00～17：00

場所：mumokuteki ホール

京都市中京区式部町 261 ヒューマンフォーラムビル 3F
※mumokuteki good&wear の3階にあります

主催：京都府

協力：きょうと介護・福祉ジョブネット



詳細・申し込みはこちら!



リアルな
フクシを
知る旅

福祉の業界セミナー

福祉業界って、どんなところだと思いますか？

実は、皆さんが知らないようなドラマが広がっています！

私服でOK、飲み物を飲みながらカフェのような気分で20代の職員たちと気軽にお話できる空間になっています。

お友達を誘ってふらっとお越しください！

13:00～14:00 オープニング

14:10～17:00 ブース形式 ワールドカフェ

学生生活にも
役に立つ！

こんなエピソードを
お伝えします！



仕事で感動した
エピソード！

龍谷大学 社会学部
地域福祉学科 卒 入職6年目



関西福祉科学大学 社会福祉学部
社会福祉学科 卒 入職8年目



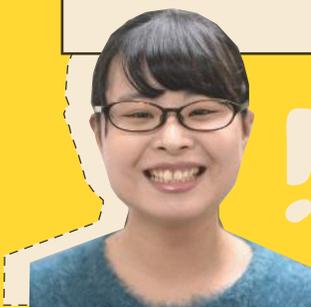
舞鶴YMCA 国際福祉
専門学校 卒 入職3年目

入職1年目、実は
こんな失敗がありました…



京都府立大学 公共政策学部
福祉社会学科 卒 入職8年目

実習の時にやっておいた方が
いいこと！



大谷大学 文学部
社会学科 卒 入職3年目

学生時代の厳しいピアノ授業、
乗り越えました！



佛教大学 社会福祉学部
社会福祉学科 卒 入職2年目

福祉の資格が取れない
学部でも大丈夫！



同志社大学 法学部
法律学科 卒 入職3年目

その他にも皆さんが
気になるあれこれに
お答えします

参加対象者

福祉の仕事に関心のある大学生や短大生、専門学校生なら
どなたでも参加OKです。

定員 60名 参加費 無料

詳細・申し込み <https://kyoto294.net/>

上記URLもしくはQRコード先の申込フォーム
からお申込みください。※定員になり次第、
締切いたします。お早めにお申込みください。



日程

2019年11月16日(土)

時間

13:00～17:00 (受付開始12:30)

場所

mumokuteki ホール
京都市中京区式部町261 ヒューマンフォーラムビル3F
※mumokuteki good&wearの3階にあります

お問い合わせ

京都府福祉人材サポートセンター事務局
〒601-8047 京都市南区東九条下殿田43 メルクリオ京都202
TEL: 0120-698-560
Email: k.fukushi@pasona.co.jp