

介護人材確保と介護福祉士養成大学への期待

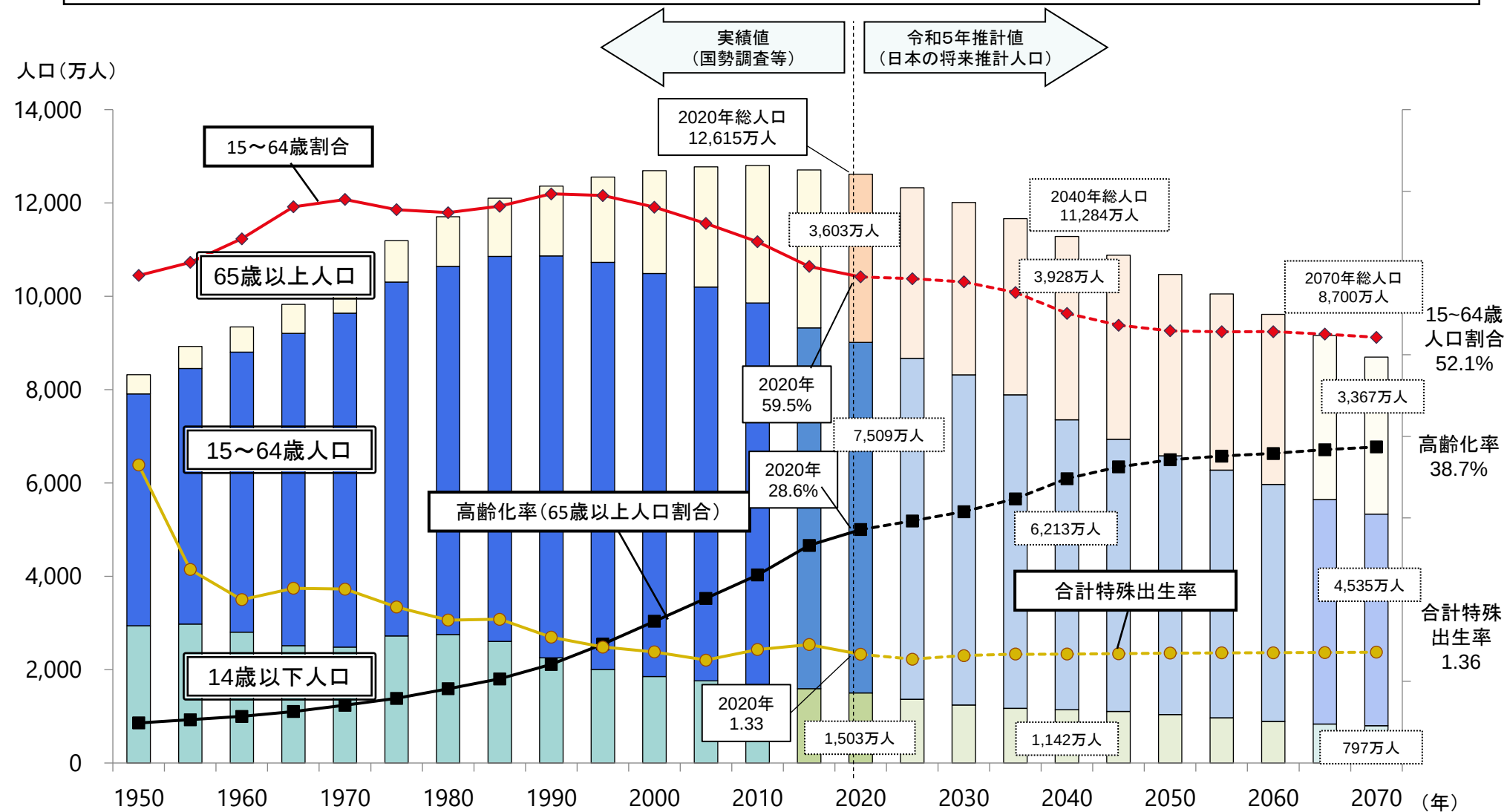
令和6年7月20日

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課
福祉人材確保対策室

- 1．介護人材を取り巻く状況と確保対策
- 2．介護福祉士への期待

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」

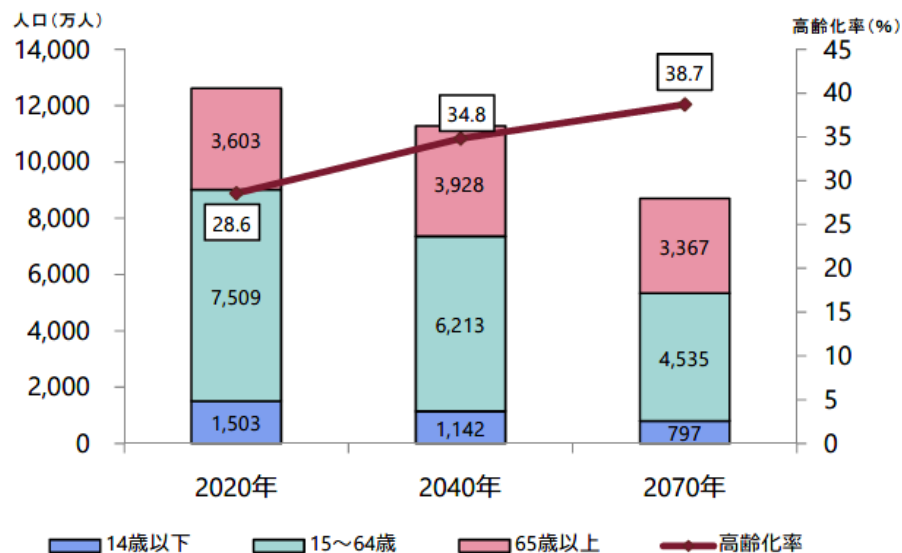
- ▶ 本年4月に公表した将来推計人口によると、中長期的な人口減少のトレンドは、前回推計と同様の状況。**少子化・人口減少の流れを変えるとともに、これからも続く超高齢社会に備える必要がある。**
- ▶ 全世代型社会保障構築会議の報告書も踏まえ、**必要な社会保障サービスが、必要な方に提供されるようにするとともに、全ての世代で、能力に応じて負担し、支え合う仕組みの構築に向けた取組を進める。**

(※) 先日、同報告書の内容も踏まえた、医療保険制度、医療提供体制、介護保険制度等に関する制度改革に係る法案が成立。

将来推計人口（令和5年推計）のポイント

- 我が国の人口は、1億2,600万人（2020年）→8,700万人（2070年）に減少
- 平成29年の前回推計と比べると、以下のような傾向が見られる
 - ・ 平均寿命が延伸し、外国人の入国超過数が増加するため、人口減少のペースは緩和する見通し
 - ・ 将来の出生率は低下（1.44→1.36）

《今後の人口構造の変化の見込み》



(出典) 2020年の人口は総務省「国勢調査」、2040年及び2070年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」。

全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律の概要

● 医療保険制度の改正

- ・ 出産育児一時金について、出産費用の見える化を行いつつ、大幅に増額（42万円→50万円、R5年4月から）。後期高齢者医療制度が出産育児一時金に係る費用の一部を支援する仕組みを導入し、子育てを社会全体で支援する。
- ・ 現役世代の負担上昇を抑制するため、後期高齢者医療における高齢者の保険料負担割合について、「後期高齢者1人当たりの保険料」と「現役世代1人当たりの後期高齢者支援金」の伸び率が同じとなるよう見直す。
- ・ 前期高齢者の給付費の調整において、被用者保険者間では、現行の「加入者数に応じた調整」に加え、「報酬水準に応じた調整」を導入。あわせて、現役世代の負担をできるかぎり抑制し、企業の賃上げ努力を促進する形で、既存の支援を見直すとともに国費による更なる支援を実施する。

● 医療提供体制、介護保険制度の改正

- ・ かかりつけ医機能について、国民への情報提供の強化や、かかりつけ医機能の報告に基づく地域での協議の仕組みを構築し、協議を踏まえて医療・介護の各種計画に反映する。
- ・ 医療・介護サービスの質の向上を図るため、医療保険者と介護保険者が被保険者等に係る医療・介護情報の収集・提供等を行う事業を一体的に実施。介護保険者が行う当該事業を地域支援事業として位置付ける。
- ・ 医療法人や介護サービス事業者に経営情報の報告義務を課した上で当該情報に係るデータベースを整備する。

将来推計人口(令和5年推計)の概要

<今回の推計のポイント>

- 前回推計より出生率は低下(1.44→1.36)
- 前回推計より平均寿命が延伸し、外国人の入国超過数も増加することで、総人口の人口減少は緩和

将来推計人口(令和5年中位推計)の結果

日本の総人口

※《 》内は高齢化率

＜実績＞	＜今回推計＞	〔 前回推計 〕	(参考)
2020年	2070年		2120年
1億2,615万人	→ 8,700万人	〔 8,323万人 〕	→ 4,973万人
<u>65歳以上人口</u>			
3,603万人	→ 3,367万人	〔 3,188万人 〕	→ 2,011万人
《28.6%》	《38.7%》	《38.3%》	《40.4%》
<u>15～64歳人口</u>			
7,509万人	→ 4,535万人	〔 4,281万人 〕	→ 2,517万人
<u>0～14歳人口</u>			
1,503万人	→ 797万人	〔 853万人 〕	→ 445万人

出生仮定を変えた場合の2070年の総人口、高齢化率

高位推計 (1.64)	9,549万人《35.3%》
低位推計 (1.13)	8,024万人《42.0%》

合計特殊出生率の仮定(中位)

(2015年) (2020年) (2070年)
1.45 → 1.33 → 1.36 <1.44>

※<>内は前回推計の仮定値

平均寿命の仮定(中位)

(2020年) (2070年)
男 81.58年 → 男 85.89年 <84.95年>
女 87.72年 → 女 91.94年 <91.35年>

外国人の入国超過数の仮定

(2016～2019年の平均) (2041年以降は2040年の総人口に対する比率を固定)
年16万人 → 年16万人<7万人>

※ 長期の投影に際しては、コロナ禍におけるデータは除外

関係指標(出生、死亡とも中位、総人口)

高齢者数(65歳以上人口)のピーク(時期、数)

2043年 3,953万人(前回推計 2042年 3,935万人)

高齢化率(65歳以上人口割合)

緩やかに上昇を続け2070年に38.7%

(前回推計 緩やかに上昇を続け2065年に38.4%)

総人口が1億人を下回る時期

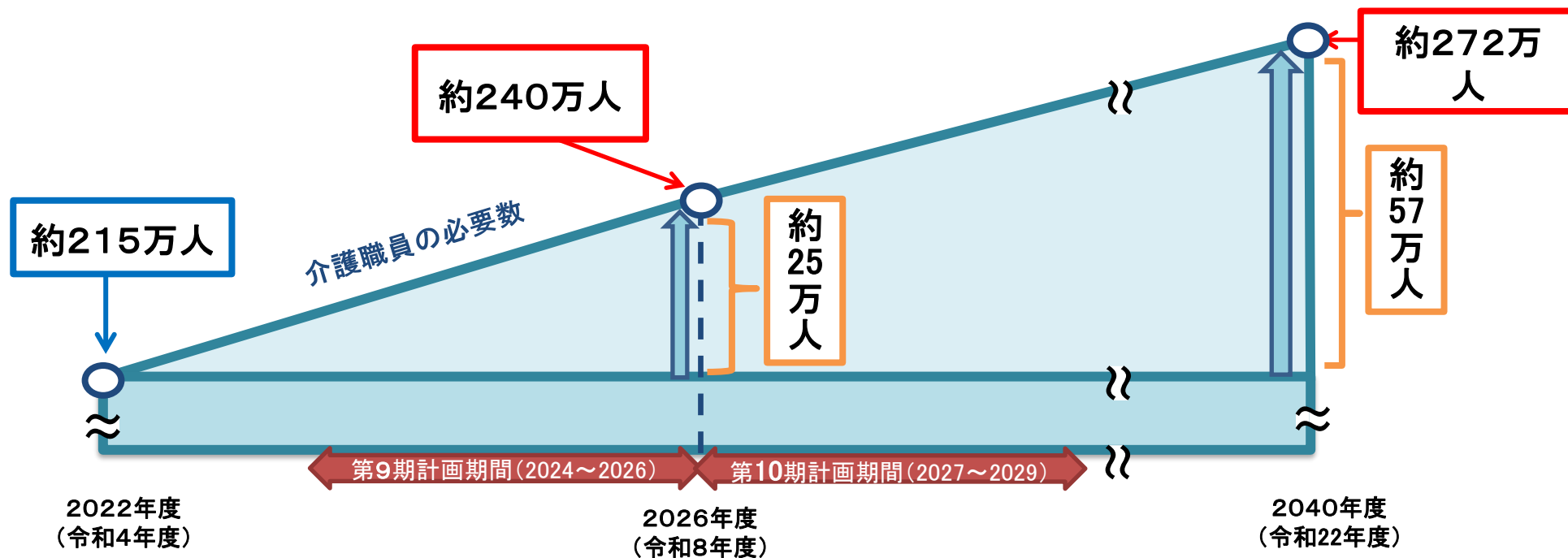
2056年 (前回推計 2053年)

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

別紙1

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
- ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））
- となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比

- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



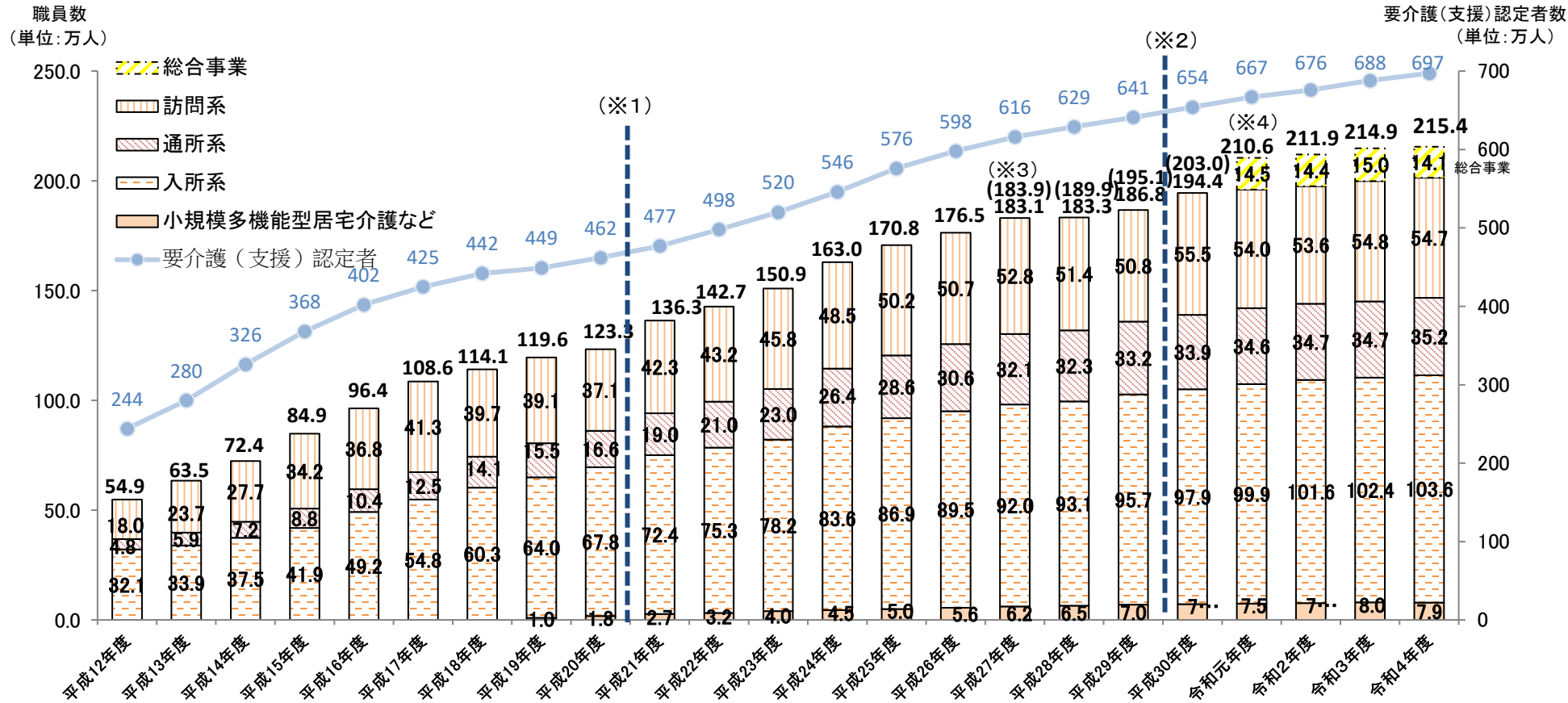
注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2) 介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

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

介護職員数の推移

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



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

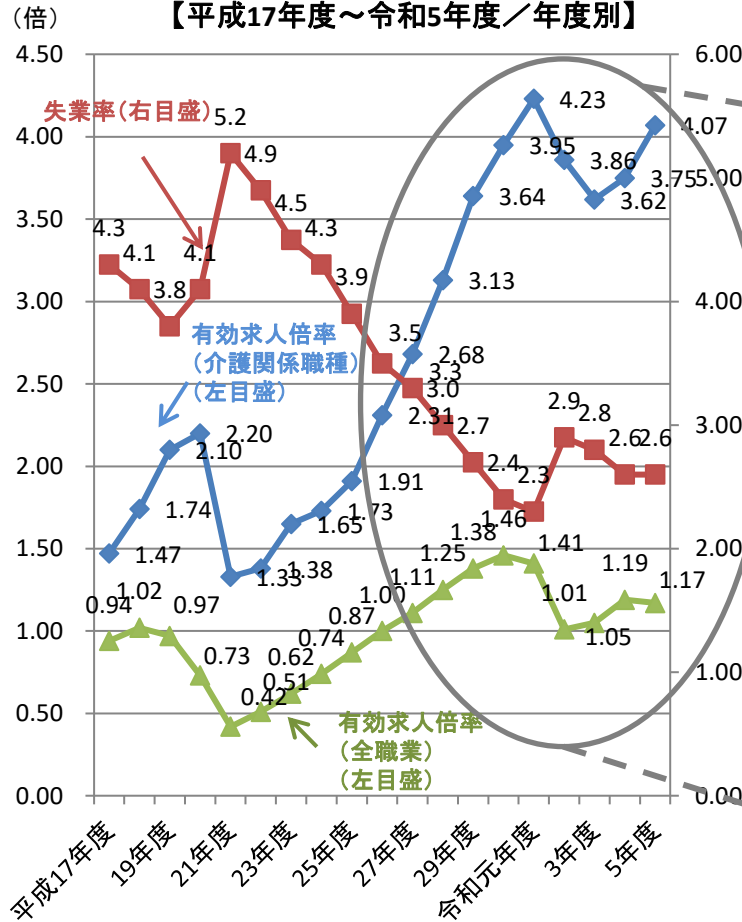
平成12～20年度	「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。
平成21～29年度	介サ調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)
平成30年度～	介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)

注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い
 平成27～30年度 総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。(※3)
 令和元年度～ 総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業に従事する介護職員(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)が含まれている。(※4)

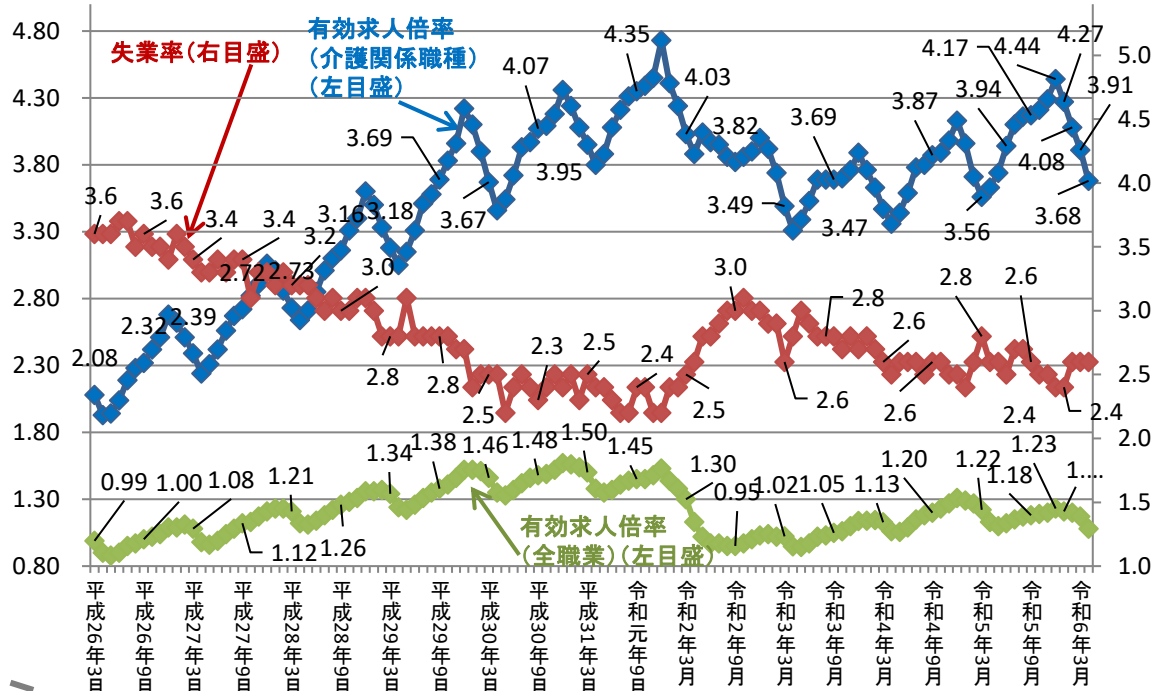
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

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

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率
【平成17年度～令和5年度／年度別】



有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)
【平成26年3月～令和6年4月／月別】



注)平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※1)全職業及び介護関係職種の有効求人倍率は、パートタイムを含む常用の原数値。

月別の失業率は季節調整値。

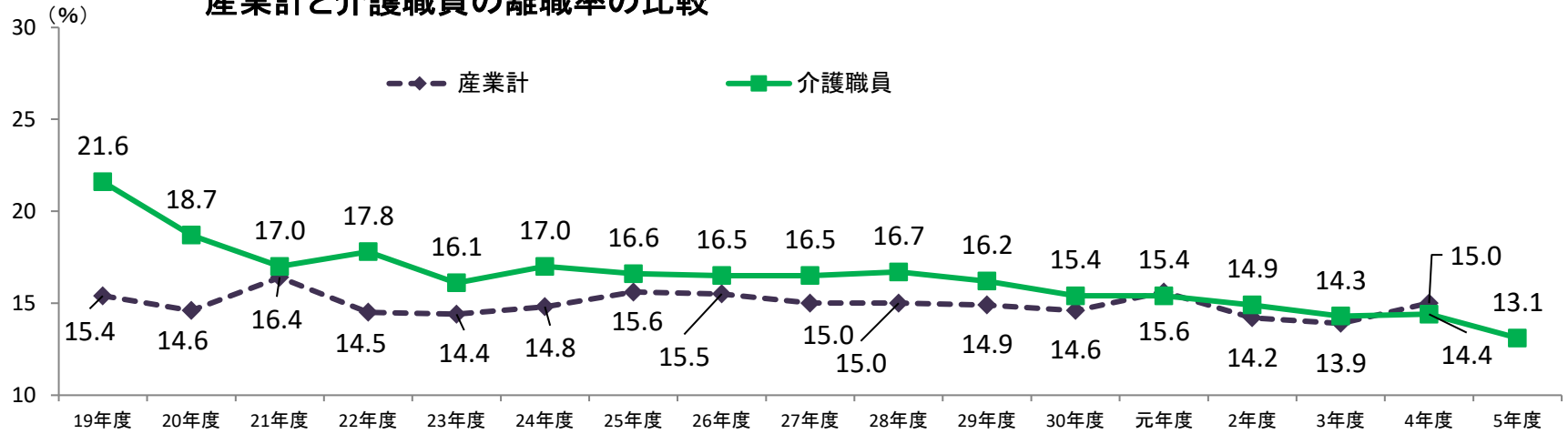
(※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(※3)令和4年度までの数値は平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「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。

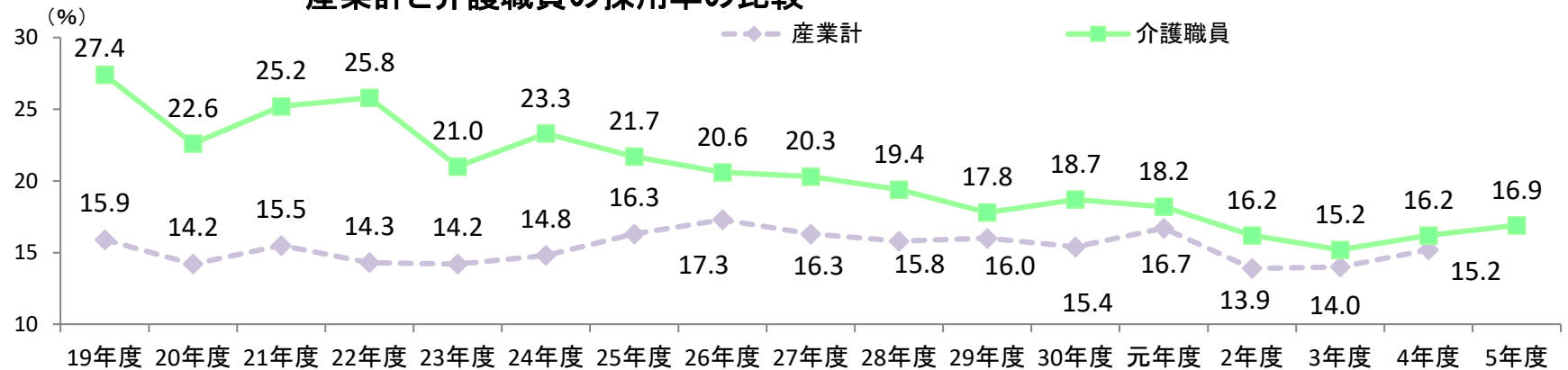
離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。

産業計と介護職員の離職率の比較



産業計と介護職員の採用率の比較

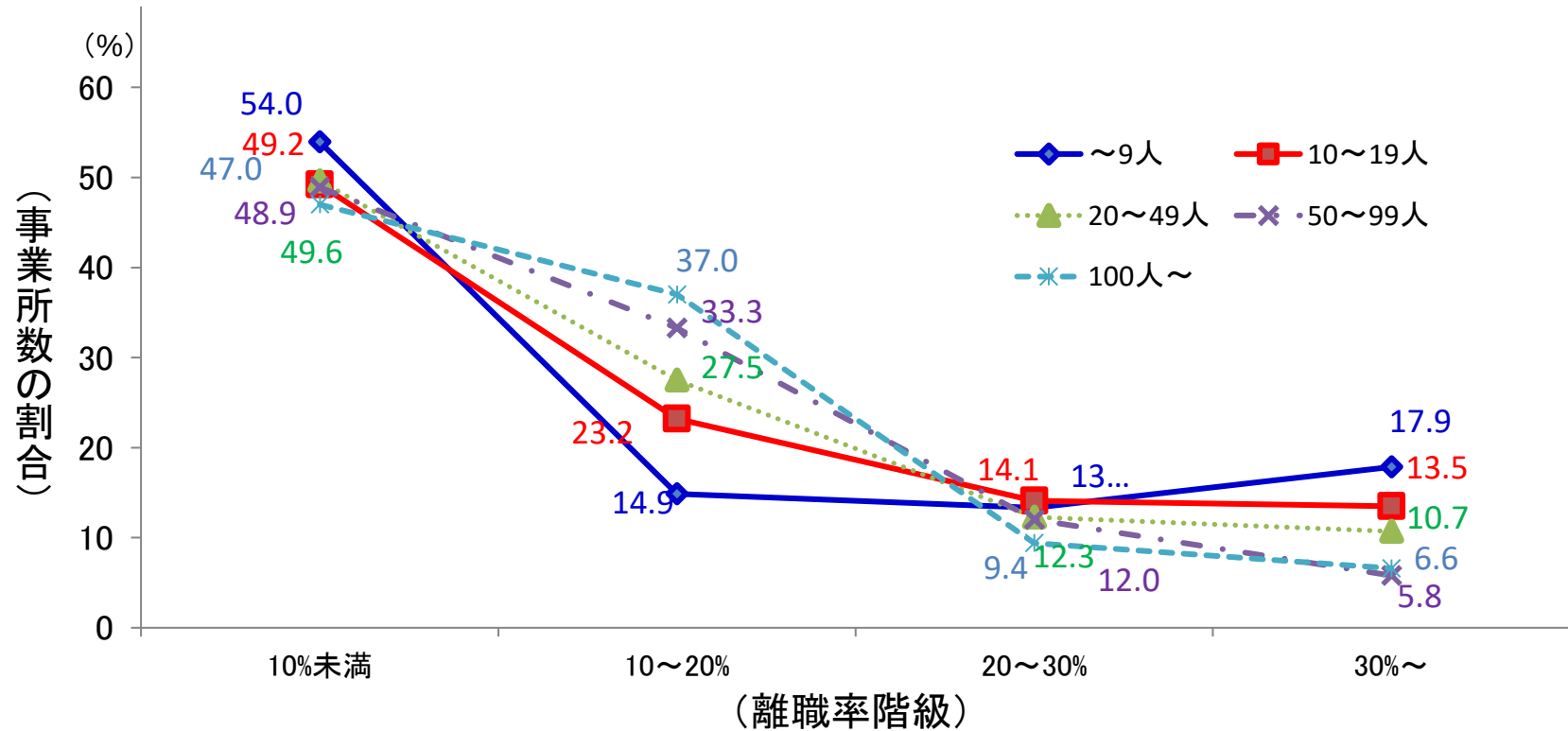


注) 離職(採用)率＝1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和4年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査」

離職率階級別にみた事業所規模別の状況

○ 介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約5割である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約1割存在する。



全事業所の割合

50.7%

23.2%

13.0%

13.1%

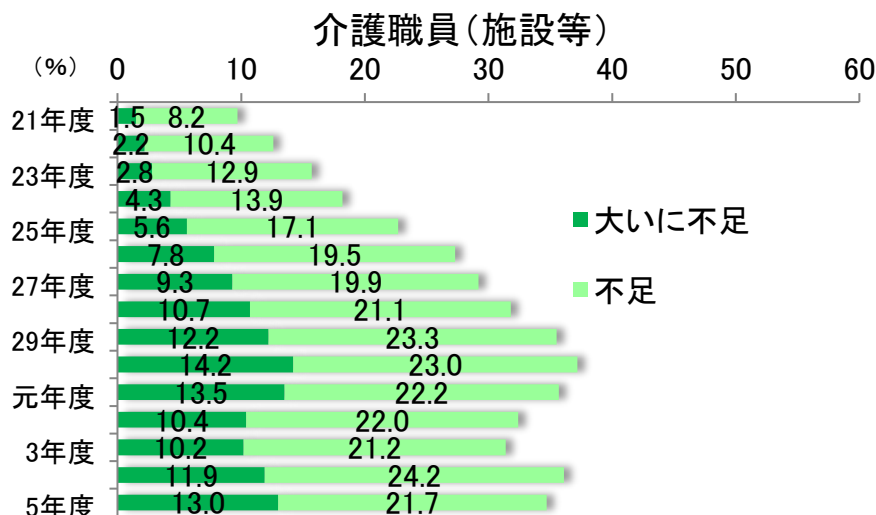
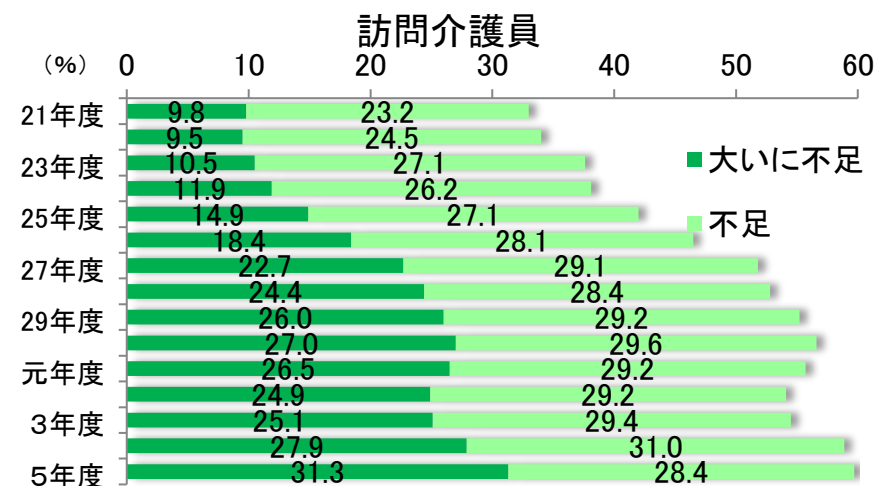
注1) 離職率＝(1年間の離職者数)÷労働者数

注2) 離職率の全産業平均15.0%(厚生労働省「令和4年雇用動向調査」より)

【出典】令和5年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)

介護サービス事業所における従業員の過不足の状況

- 介護サービス事業所における人手不足感は微減するも、訪問介護の人手不足感が特に強い。不足の理由に採用が困難であることを挙げる割合が高い。

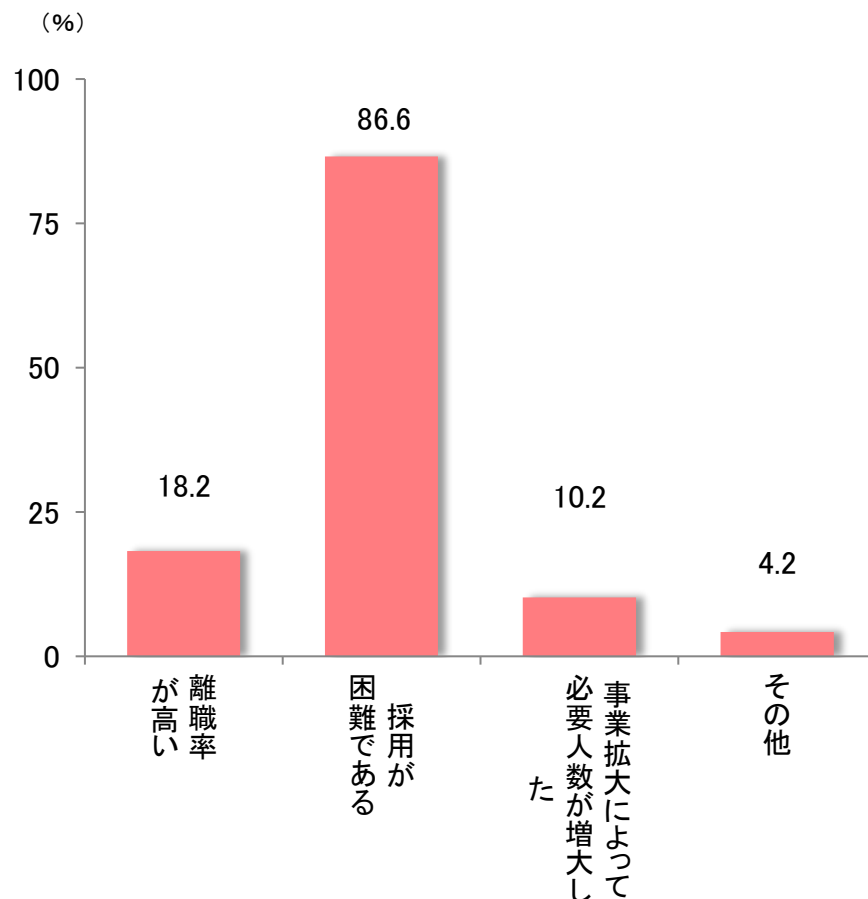


注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。

訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成21～令和5年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)

不足している理由(複数回答)

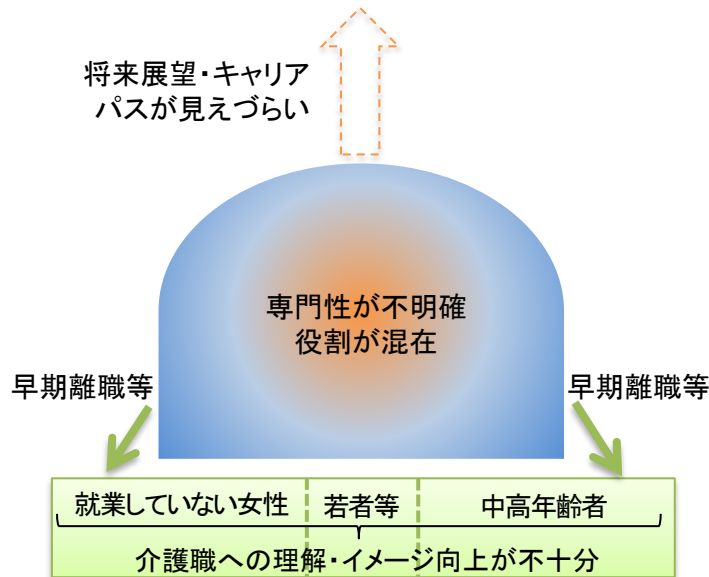


注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体で見た場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。

【出典】令和2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)

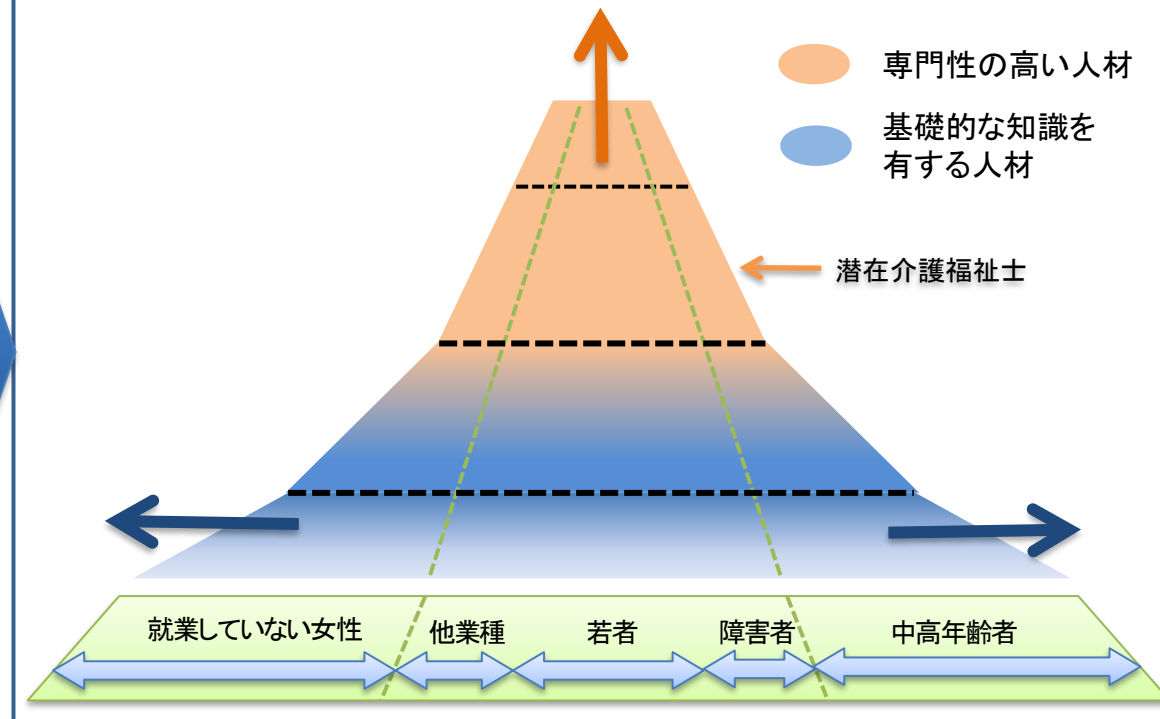
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を広げる

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ての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

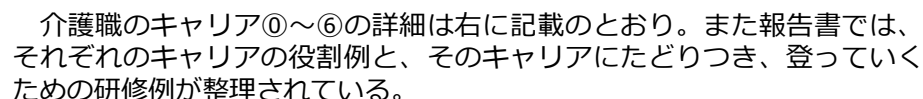
専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

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

株式会社日本能率協会

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。

②介護実践（知識と技術の獲得を目指す）

役割(例)	介護福祉士資格取得以前における制度に位置づけられた研修等
介護従事者 ・介護助手 ・介護職員 ・訪問介護員	・介護福祉士実務者研修 ・介護職員初任者研修 ・生活援助従事者研修 ・入門的研修

①介護実践の深化（専門職としての深化）

役割(例)	①にたどりつき、上っていくための研修(例)
・サブユニットリーダー ・場面ごとの取りまとめ役 (日勤リーダー、夏祭り等のイベントのリーダー等)	・認知症介護実践者研修 ・介護福祉士基本研修 ・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(初任者コース)

②育成・指導

役割(例)	②にたどりつき、上っていくための研修(例)
・新人職員の指導 ・実習指導者 ・アセッサー ・サービス提供責任者 ・事業所内研修責任者	・介護福祉士ファーストステップ研修 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修 ・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(中級職員コース) ・介護福祉士実習指導者講習会 ・アセッサー講習 ※その他、サービス提供責任者研修、エルダー、メンター研修等が各地で実施されている

③サービスのマネジメント（介護職のまとめ役）

役割(例)	③にたどりつき、上っていくための研修(例)
・ユニットリーダー ・フロアリーダー ・サービス提供責任者 ・主任・介護課長	・介護福祉士ファーストステップ研修 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修 ・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(チームリーダーコース) ・小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修 ※その他、サービス提供責任者研修等が各地で実施されている

④認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

役割(例)	④にたどりつき、上っていくための研修(例)
認知症ケア委員会や 感染症委員会等の 委員会メンバー	・介護福祉士ファーストステップ研修 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修

⑤現場に加え地域全体の介護力向上を進める

役割(例)	⑤にたどりつき、上っていくための研修(例)
・地域の他の事業所での講師 ・地域の介護講座の講師、 小中学校での職場体験授業の 講師、福祉教育の講師 ・介護のしごとの魅力を伝える 活動 ・介護福祉士養成校の講師	・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修

⑥経営のマネジメント

役割(例)	⑥にたどりつき、上っていくための研修(例)
・施設長・所長 ・管理者 ・副施設長・副所長 ・介護課長	・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(管理職員コース) ・認知症対応型サービス事業管理者研修 ※その他、管理者向け研修等が各地で実施されている

出典：令和5年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」報告書(令和6年3月：株式会社日本能率協会)より引用・一部編集

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

①介護職員の 処遇改善

- 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度（月額平均6,000円相当）引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。

- 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。
 - ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。
 - ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。

②多様な人材の 確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援

- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施

③離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進
- 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進（介護報酬上の評価の新設等）
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援

- 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

④介護職の 魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進

- 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

⑤外国人材の 受入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等）
- 介護福祉士国家試験に向けた学習支援（多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催）

- 海外12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）

介護職員の処遇改善についての取組と実績

平成21年4月

平成21年度介護報酬改定において、+3%改定（介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定）を実施し、月額9,000円（実績）の賃金改善が行われた。

平成21年度補正予算

処遇改善交付金を措置（1.5万円相当）し、月額15,000円（実績）の賃金改善が行われた。

平成24年4月

平成24年度介護報酬改定において、処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込み、月額6,000円（実績）の賃金改善が行われた。

平成27年4月

平成27年度介護報酬改定において、処遇改善加算を拡充（1.2万円相当）し、月額13,000円（実績）の賃金改善が行われた。

平成29年4月

ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、平成29年度臨時改定において、処遇改善加算を拡充（1万円相当）し、月額14,000円（実績）の賃金改善が行われた。

令和元年10月

新しい経済政策パッケージに基づき、全産業平均の賃金と遜色ない水準を目指し、更なる処遇改善を進めるため、令和元年10月臨時改定において、特定処遇改善加算を創設し、月額18,000円（実績）の賃金改善が行われた。
※勤続年数10年以上の介護福祉士では月額21,000円（実績）の賃金改善

令和4年10月

コロナ克服・新時代開拓のための経済対策に基づき、介護職員の給与を月額平均9千円相当引き上げるため、令和4年10月臨時改定において、ベースアップ等支援加算を創設（2月～9月は補助金）し、基本給等が月額10,000円（実績）の賃金改善（平均給与額全体では月額17,000円の賃金改善）

更に、令和6年6月から、処遇改善加算の一本化と加算率の引上げを実施（2月～5月は補助金で対応）。

介護福祉士修学資金等貸付事業 概要

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	40万円以内 ※令和2年度2次補正により全国一律に40万円に拡充	再就職後、2年間介護業務に従事
障害福祉分野就職支援金貸付事業 (令和3年度創設)	一定の研修を修了した他業種等で働いていた者が障害福祉分野に就労しようとする際の就職支援金を貸付け	20万円以内	就職後、2年間障害福祉分野の業務に従事
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
福祉系高校修学資金返還充当資金貸付事業 (令和3年度創設)	地域医療介護総合確保基金における福祉系高校修学資金の貸付を受け、介護分野以外の障害福祉等福祉分野に就職した者に返還金相当額を貸付け	貸付けを受けた福祉系高校修学資金と同額	介護福祉士の資格取得後、3年間障害福祉等福祉分野の業務に従事することで全額免除

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

国から都道府県經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) 令和5年度補正予算:52億円、令和4年度補正予算:11.9億円 令和3年度補正予算:9億円

令和2年度第三次補正:69億円 令和元年度補正:5億円

《参考:新規貸付決定件数(実績)》※ 介護福祉士修学資金の()内は外国人留学生の数。平成29年度から調査。

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
介護福祉士修学資金	1,678	2,365	2,310 (うち47)	2,472 (うち388)	3,270 (うち1,269)	4,025 (うち1,750)	4,342 (うち1,966)	4,068 (うち1,788)	5,818 (うち2,584)
実務者研修受講資金	—	2,126	4,669	5,660	5,280	5,029	5,470	4,491	4,213
再就職準備金	—	244	606	596	544	1,230	1,058	897	839
障害福祉分野就職支援金	—	—	—	—	—	—	109	243	239
社会福祉士修学資金	376	301	342	306	303	366	456	394	485

「介護助手」等の普及を通じた介護現場での多様な就労の促進

【要求要旨】

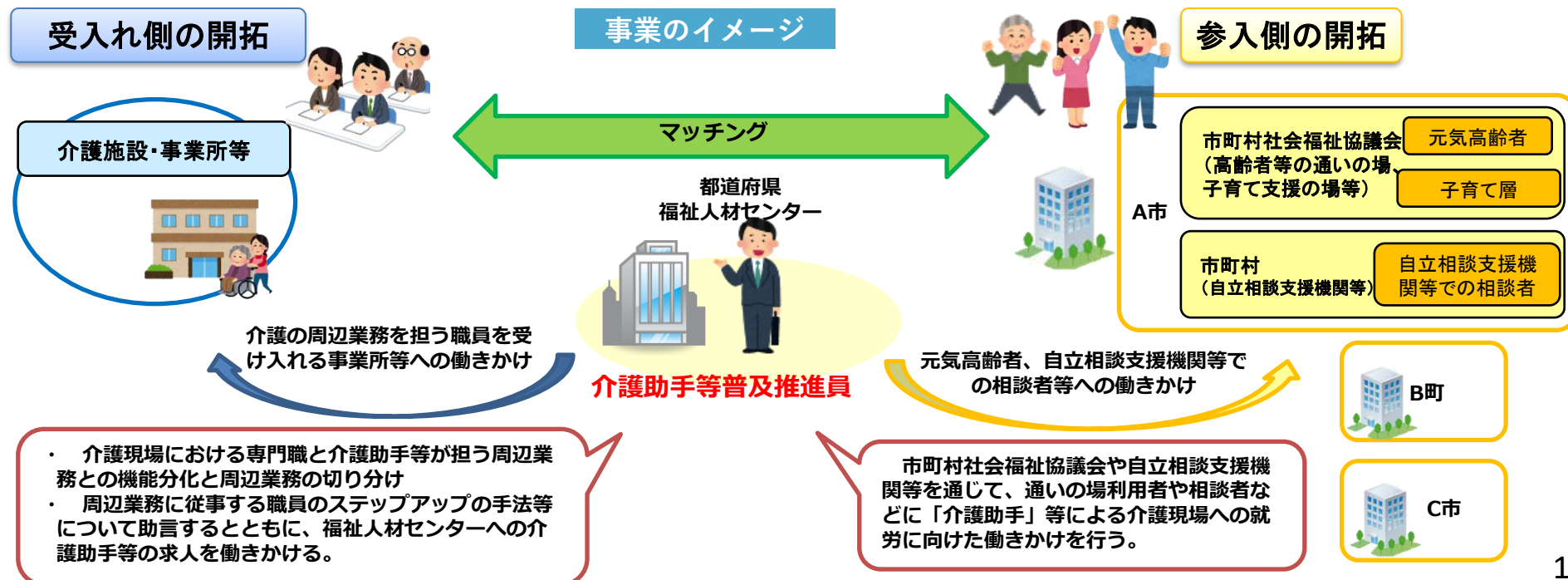
介護人材については、少子高齢化の進展や慢性的な人手不足である状況に加え、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や利用者が感染した場合の対応等によって、介護施設等における業務が増大している。

そのため、介護分野への参入のハードルを下げ、更なる介護人材を確保・支援する観点から、介護職の業務の機能分化を図り、掃除、配膳、見守り等の周辺業務を担う人材を、介護事業所とマッチングする仕組みを構築する。

【事業内容】

都道府県福祉人材センターに「介護助手等普及推進員」を配置し、市町村社会福祉協議会等を巡回して周知活動を行い、介護助手等希望者の掘り起こしを行う。

併せて、介護事業所に対し、介護職の業務の機能分化や介護助手等のステップアップの手法を助言するとともに、介護助手にかかる求人提出の働きかけを行うことにより、介護の周辺業務を担う人材の確保を促す。



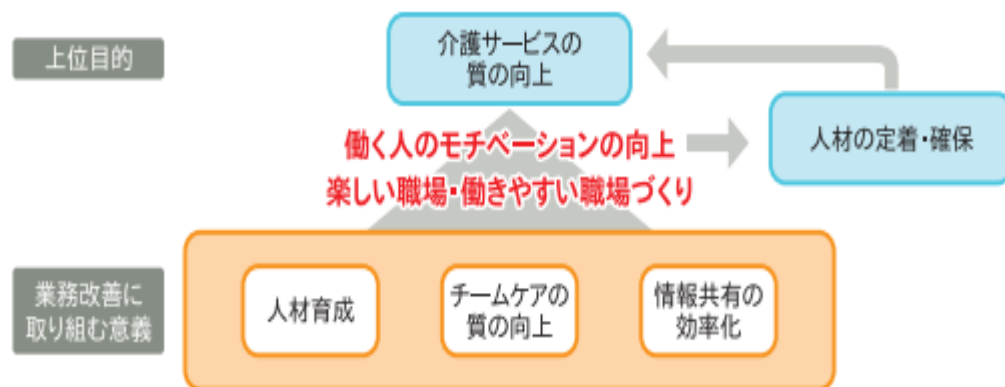
介護現場における生産性向上（業務改善）の捉え方と生産性向上ガイドライン

一般的な生産性向上の捉え方

- 業務のやり方を工夫することで、現在の業務から「ムリ」「ムダ」「ムラ」をなくし、業務をより安全に、正確に、効率的に行い、負担を軽くすることを目的として取り組む活動のこと。
- 生産性（Output（成果）/Input（単位投入量））を向上させるには、その間にあるProcess（過程）に注目することが重要



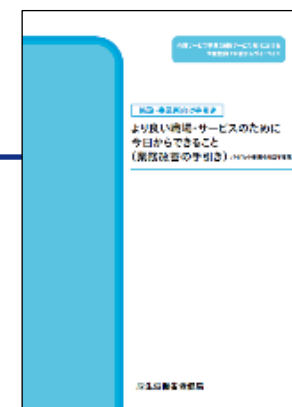
介護サービスにおける生産性向上の捉え方



介護現場における生産性向上とは、介護ロボット等のテクノロジーを活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、**職員の業務負担の軽減を図るとともに**、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者と職員が接する時間を増やすなど、**介護サービスの質の向上にも繋げていくこと**

生産性向上に資するガイドラインの作成

- 事業所が生産性向上（業務改善）に取り組むための指針としてガイドラインを作成。
 - より良い職場・サービスのために今日からできること（自治体向け、施設・事業所向け）
 - 介護の価値向上につながる職場の作り方（居宅サービス分）
 - 介護サービスの質の向上に向けた業務改善の手引き（医療系サービス分）



<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei.html>

【介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン】

より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き） （介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン）

① 職場環境の整備

取組
前



取組
後



② 業務の明確化と役割分担 (1) 業務全体の流れを再構築

介護職の業務が
明確化されて
いない



業務を明確化し、
適切な役割分担を
行いケアの質を向上



② 業務の明確化と役割分担 (2) テクノロジーの活用

職員の心理的
負担が大きい



職員の心理的
負担を軽減



③ 手順書の作成

職員によって異なる
申し送り



申し送りを
標準化



④ 記録・報告様式の工夫

帳票に
何度も転記

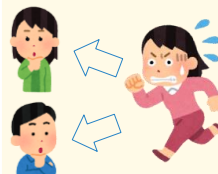


タブレット端末や
スマートフォンによる
データ入力（音声入
力含む）とデータ共有

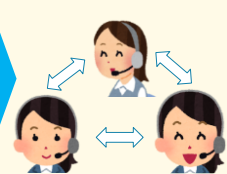


⑤ 情報共有の工夫

活動している
職員に対して
それぞれ指示



インカムを利用し
た
タイムリーな
情報共有



⑥ OJTの仕組みづくり

職員の教え方
に
ブレがある



教育内容と
指導方法を統一



⑦ 理念・行動指針の徹底

イレギュラーな
事態が起こると
職員が自身で
判断できない



組織の理念や行動
指針に基づいた
自律的な行動



医療職・介護職間のタスク・シフト／シェア等

(規制改革実施計画 令和6年6月21日)

II 実施事項

1. 革新的サービスの社会実装・国内投資の拡大

(6) 健康・医療・介護

(ii) 医療職・介護職間のタスク・シフト／シェア等

1 / 2

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
6	介護現場におけるタスク・シフト／シェアの更なる推進	我が国では、安全性等への配慮から、関係法令上、医行為は原則として医療に関する教育を受けた職種が実施することとされており、介護現場においてケアを必要とする利用者に対しては、例えば、血糖測定、インスリン注射、蓄尿バック交換及びカテーテルとの接続、爪白癬等の場合の爪切り、経管栄養チューブからの薬物注入、褥瘡の処置などについて、看護師等が行っている。一方、高齢者人口の増加等を背景に、施設介護や在宅介護などの介護現場においてケアを必要とする利用者が増加する中、前述のとおり、関係法令上、介護職員が実施可能な行為には制限があることから、利用者に必要なケアを適時に提供できない場合があるという点で利用者の不利益となっている事例があると、介護事業者や医療職及び介護職員の中から指摘されている。こうした現場実態等を踏まえ、医療職・介護職間のタスク・シフト／シェアを更に推進し、安全性を確保しつつ利用者本位のサービスを実現するため、以下の措置を講ずる。 a 厚生労働省は、従来、安全性等の観点から踏まえ、医療機関以外の高齢者介護等の現場等において、ある行為が医行為であるか否かについて判断に疑義が生じることの多い行為であって原則として医行為ではないと考えられるものを厚生労働省通知により明らかにしてきた一方で、介護事業者や医療職及び介護職員の中からは、介護職員が実施可能と整理されていない行為のうち、介護現場で実施されることが多いと考えられる、PTPシートからの薬剤の取り出し、お薬カレンダーへの配薬等の行為について、安全に関するリスクが少なく、状況判断が容易であり、特に専門的な知識・技術を必要としないと考えられるものがあり、介護職員も実施可能と明確化することで、介護現場におけるケアがより円滑になるのではないかと、この指摘もあり、こうしたことも踏まえ、医行為ではないと考えられる範囲を更に整理する。	a : 令和6年検討開始、令和7年措置 b : (前段) 令和6年検討開始、令和7年結論、(後段) 前段の結論を得次第検討開始、令和8年度までに結論、結論を得次第速やかに措置 c : (前段) 令和6年検討開始、令和7年措置、(後段) bの前段の結論を得次第検討開始、bの後段と同時期に措置 d : (前段) 令和6年検討開始、令和7年措置、(後段) 令和8年度までに措置	厚生労働省

医療職・介護職間のタスク・シフト／シェア等

(規制改革実施計画 令和6年6月21日)

2 / 2

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
6	介護現場におけるタスク・シフト／シェアの更なる推進	b 厚生労働省は、介護現場で実施されることが多いと考えられる行為のうち医行為に該当すると考えられるものであっても、例えば、介護職員が利用者本人との介護サービス契約や利用者同意を前提に当該行為を実施するとともに、目的の正当性、手段の相当性、必要性・緊急性等が認められる場合には実質的違法性阻却が認められる可能性があるのではないかと指摘を踏まえ、一定の要件の下、介護職員が実施可能と考えられる行為の明確化についてその可否を含めて検討し、結論を得る。その上で、厚生労働省は、介護職員が実施可能とする行為があるとの結論を得た場合には、一定の要件の下、介護職員が実施可能とする行為の実現のために必要な法令、研修体系等について検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。 c 厚生労働省は、現行の喀痰吸引等研修において、基本研修と実地研修が要件とされているが、数日間に及ぶ業務時間外での受講が容易ではないことから修了者数増加の弊害となっているとの指摘等を踏まえ、特段の事情がない限り、基本研修の講義はオンラインによっても受講が可能であることや、一定期間内に集中的に受講する必要はなく、介護職員の日常業務の空き時間での受講が可能であることを明確化する。さらに、厚生労働省は、bにおいて、介護職員が実施可能とする行為があるとの結論を得た場合には、結論を得次第同様の措置を講ずる。 d 厚生労働省は、厚生労働省通知により、例えばストーマ装具の交換など、原則として医行為には該当しないとの解釈が示されている行為について、介護現場における周知が不十分であるとの指摘を踏まえ、介護職員が安全かつ適切に判断・実施できるよう、「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について（通知）」（平成17年7月26日厚生労働省医政局長通知）及び「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について（その2）」（令和4年12月1日厚生労働省医政局長通知）に記載のある行為について、安全性の確保など介護現場の実情を確認しつつ、例えば、実施する場合の留意事項、観察項目、異常時の対応などの介護現場が必要と考える内容等を盛り込んだタスク・シフト／シェアに関するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）を新たに策定し、公表する。さらに、厚生労働省は、aで更に整理した行為についても、介護職員が安全かつ適切に判断・実施できるよう、ガイドラインを改定し、公表する。	a：令和6年検討開始、令和7年措置 b：（前段）令和6年検討開始、令和7年結論、（後段）前段の結論を得次第検討開始、令和8年度までに結論、結論を得次第速やかに措置 c：（前段）令和6年検討開始、令和7年措置、（後段）bの前段の結論を得次第検討開始、bの後段と同時期に措置 d：（前段）令和6年検討開始、令和7年措置、（後段）令和8年度までに措置	厚生労働省

「介護のしごと魅力発信等事業」の取組強化

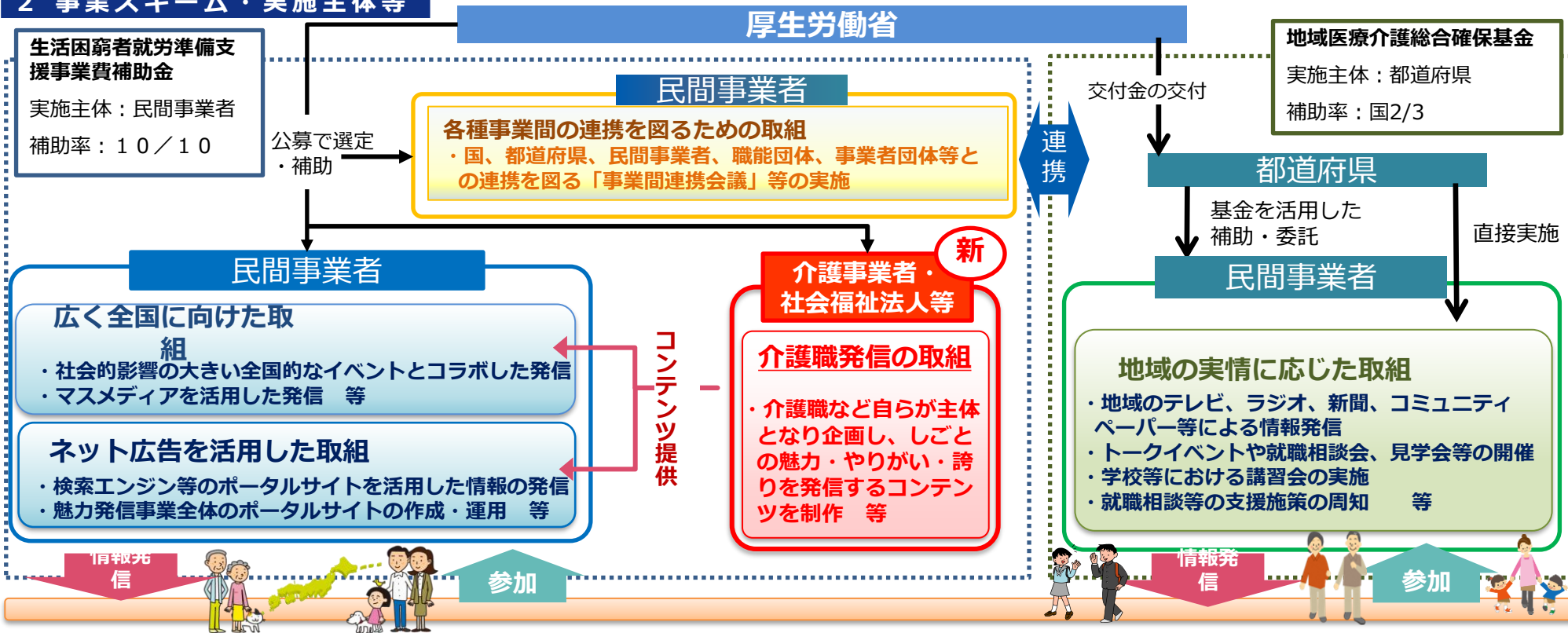
令和6年度当初予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 4.4億円 (3.3億円)
地域医療介護総合確保基金97億円の内数 (137億円の内数)

※ () 内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 介護人材の確保にあたっては、人材の裾野の拡大を進めて多様な人材の参入促進を図ることが必要であることから、平成30年度以降、介護の仕事のイメージや社会的評価の向上、理解の促進を図るため、介護の仕事の魅力発信に関する取組を実施してきた。
- これまで国では、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・発信を行ってきたが、最前線である現場の視点から、より具体的な魅力を発信するため、従来の取組に加え、**介護職など自らが主体となり、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拡充**し、発信力のある事業者と連携して広く発信することで、事業効果の最大化を図る。
- また、都道府県においては、地域医療介護総合確保基金を活用し、地域の社会資源や人口構成等の実情に応じた介護の仕事の魅力発信や、求職者に対する支援施策等の周知を行うことにより、多様な人材の参入促進・定着を図る。

2 事業スキーム・実施主体等



介護のしごとと魅力発信ポータルサイト（介護のしごとと魅力発信等事業）

生き方に
寄り添う

文字サイズの変更 標準 大 特大

- 01 「介護のしごと」とは
- 02 実際どうなの？介護のしごと
- 03 介護のしごとのカタチ
- 04 介護のしごとと魅力発信
- 05 関連リンク

介護職を目指す学生たちの声

これから介護職を目指す2つの学校の学生にインタビュー。
介護職を目指したきっかけや、実習先での様々な体験など学生たちの本音とこれからについて聞きました。



北海道音更町：帯広大谷短期大学

詳細はこちら >



広島県広島市：トリニティカレッジ広島医療福祉専門学校

詳細はこちら >



実際に介護職に転職した人の声

営業職から介護職へ転職した男性に、転職のきっかけや、新しい仕事へ就く際の不安や迷いなどを伺いました。

北海道江別市：社会福祉法人 北海道友愛福祉会静苑ホーム

詳細はこちら >



子育て後、介護業界で働く人たちの声

子育てを終え、介護業界で働く3人の女性にインタビュー。
それぞれの想いを座談会形式で伺いました。

北海道江別市：社会福祉法人 北海道友愛福祉会静苑ホーム

詳細はこちら >



子どもが介護職に就いている家族の声

子どもが介護業界で働く2組の家族にインタビュー。
介護職を選んだ我が子への気持ちを聞きました。

富山県氷見市

詳細はこちら >

介護のしごとと魅力発信ポータルサイト

「生き方に寄り添うしごと」

<https://kaigonoshigoto.jp/>

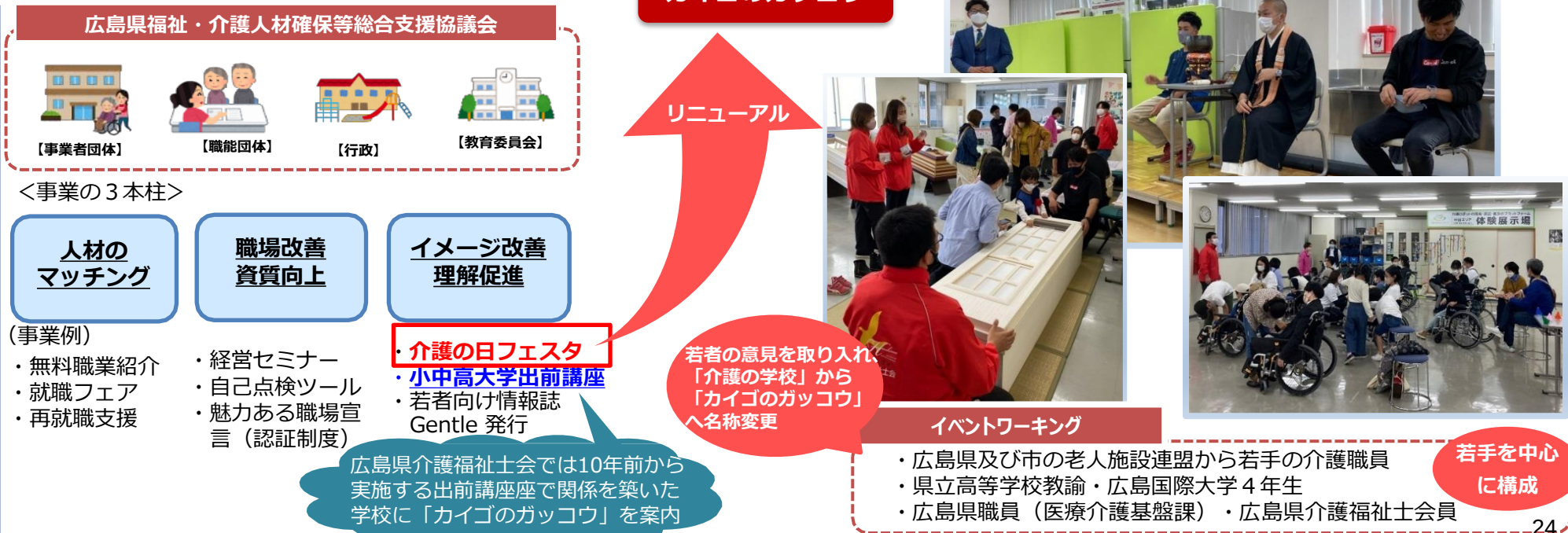


広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の魅力発信の取組「カイゴのガッコウ」

1 概要

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

2 カイゴのガッコウが生まれるまで



人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

(平成31年4月1日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

概要

- 「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度。（※介護事業者による参加表明、宣言による仕組みを導入する例もある。）
- 本制度は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけられており、認証評価制度の運営に要する経費を支援。

期待される効果

- 介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図ることにより、
 - ① 働きやすい環境の整備を進め、業界全体のレベルアップとボトムアップを推進
 - ② 介護職を志す方の参入や、介護職員の離職防止、定着を促進
- これにより、介護業界のイメージアップに繋がることを期待。

評価項目、認証基準の例

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

実施自治体数

36都道府県（令和6年4月1日現在）

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

介護現場における多様な働き方導入モデル事業

(地域医療介護総合確保基金の事業メニューの追加)

- 生産年齢人口の減少が本格化していく中、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、多様な働き方、柔軟な勤務形態による効率的・効果的な事業運営を行う。
- 実施にあたっては、過去2ヶ年度にわたり実施してきた取組を活かしつつ、「多様な年齢層・属性（中高年、主婦、学生等）」をターゲットとした「多様な働き方（朝夕のみ、夜間のみ、季節限定のみの勤務、兼業・副業、選択的週休3日制等）」による効率的な事業運営の実践を行い、その成果を全国に展開する。

事業の沿革

OR元年度 介護職機能分化事業
介護助手等導入にあたっての
介護業務の機能分化をモデル実施

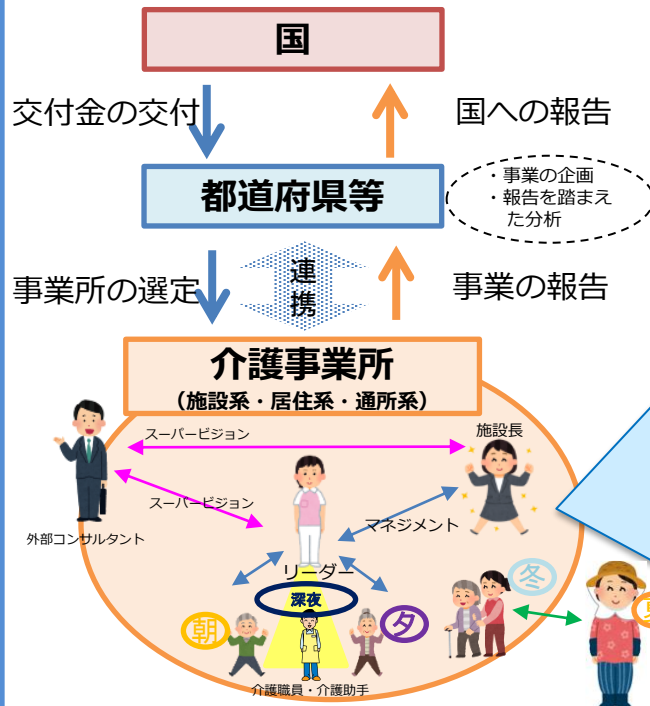
国庫補助事業

OR2年度 介護職チームケア実践力向上推進事業
業務の分類や機能分化を行ったうえで、各機能を
チーム員で分担し、チームを単位とするチームケア
の実践をモデル実施

基金事業

OR3年度 介護現場における多様な働き方導入モデル事業
介護現場において多様な働き方の導入による効率的・効果的な事業運営をモデル実施。(当該に必要なかかり増し経費に対する支援)

【事業イメージ】



【取組例】雇用から育成・定着までを一体的に実施

ステップ1 求人活動改善

地域の特性をふまえ、介護助手や季節限定労働者等、多様な人材を効率的に呼び込むための手法の検討・改善

ステップ2 機能分化推進

キャリアや専門性、働き方に応じた機能分化による業務改善の実施

ステップ3 人材育成・能力開発

チームメンバーの個々の役割に応じたOJT、OffJTの積極的・効果的な運用

ステップ4 リーダーシップ強化

介護福祉士等専門性の高い人材がリーダーシップを発揮するためのチームマネジメントの構築

ステップ5 働き方改革

介護従事者の多様な働き方の推進(副業・兼業)、定着をはかるための環境整備

事業成果の展開

- 取組を実施する自治体ごとに以下の視点から効果測定、検証を実施。

- 取組の内容、ねらい
- 地域の特性等、事業実施の背景
- 都道府県等による所見 等

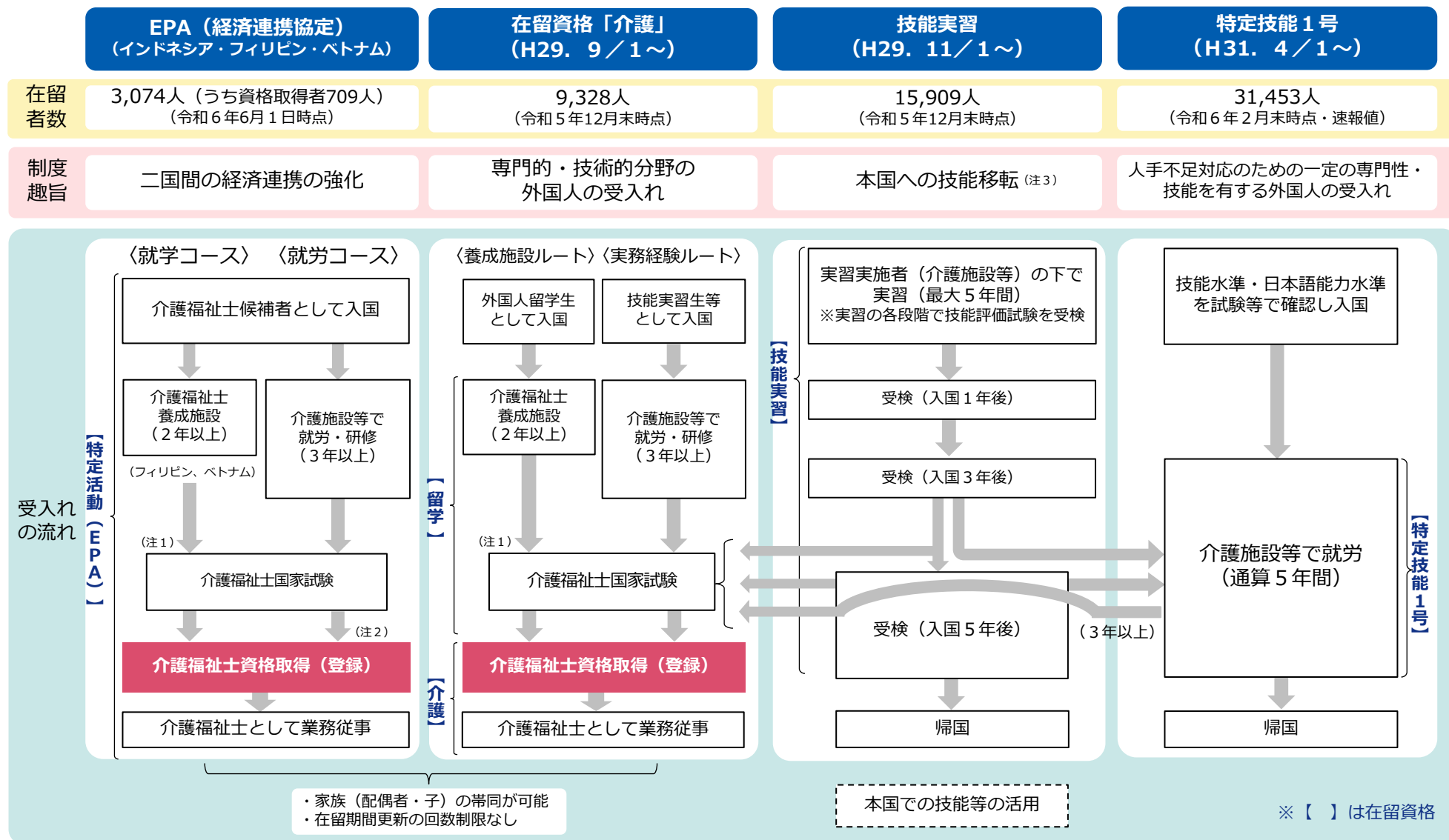


一連の実践を踏まえた
効果・更なる改善点の検討

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、都道府県が認めた団体

外国人介護人材受入れの仕組み



（注 1）平成 29 年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、令和 8 年度までの卒業生には卒業後 5 年間の経過措置が設けられている。

（注 2）4 年間にわたり EPA 介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能 1 号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

（注 3）技能実習制度については、育成就労制度に見直す法案が令和 6 年 6 月 14 日に成立し、原則 3 年以内の施行となっている。

外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例

入 = 入国支援 定 = 定着支援
学 = 学習支援 受 = 受入環境整備

学 定

学

学

入 定

学

入 定

入

入

入 学 定

学 受

学 受

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

外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例

E = E P A

介 = 在留資格「介護」

留 = 留学

特 = 特定技能

技 = 技能実習

全 = すべての在留資格

入国支援（情報発信・マッチング支援・経済的支援）

特

4-1. 介護技能評価試験等実施事業

特定技能1号外国人の送り出し国及び日本国内において、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を実施。

全

4-3. 外国人介護人材受入・定着支援等事業

相談支援の実施や交流会の開催支援や特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等の受入支援、海外における日本の介護のPR活動、WEB・SNS等を利用した情報発信等を実施。

留

5. 外国人留学生及び特定技能外国人の受入環境整備事業

5-1. 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業

留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成。

特

5-2. 外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業

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経費を助成。

留

6. 介護福祉士修学資金等貸付事業

介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付を実施。
5年間、福祉・介護の仕事に継続して従事した者には借り受けた修学資金等の返済を全額免除。

特 技

定着支援（巡回訪問・相談支援・特定技能制度への円滑移行）

E

1. 外国人看護師・介護福祉士等受入支援事業（再掲）

特

4-1. 介護技能評価試験等実施事業（再掲）

全

4-3. 外国人介護人材受入・定着支援等事業（再掲）

留

6. 介護福祉士修学資金等貸付事業（再掲）

特 技

学習支援（研修実施・資格取得支援）

E

1. 外国人看護師・介護福祉士等受入支援事業

就労前の「介護導入研修」や受入施設への巡回訪問、就労・研修に係る相談・助言等を実施。

E

2. 外国人介護福祉士候補者学習支援事業

就労・研修に必要な専門知識等を学ぶ集合研修、介護分野の専門知識に関する通信添削指導、資格を取得できず帰国した者の母国での再チャレンジ支援等を実施。

E

3. 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業（※）

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

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

全

4-2. 介護の日本語学習支援等事業

介護の日本語WEBコンテンツの開発・運用や介護の日本語等に関する学習教材の作成、技能実習指導員を対象にした講習会の開催等を実施。

留

特 技

6. 介護福祉士修学資金等貸付事業（再掲）

全

7. 外国人介護人材受入施設等環境整備事業

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

全

8. 外国人介護人材研修支援事業

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

受入環境整備（コミュニケーション支援・生活支援）

全

7. 外国人介護人材受入施設等環境整備事業（再掲）

全

8. 外国人介護人材研修支援事業（再掲）

外国人介護人材受入・定着支援等事業

令和6年度当初予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 5.6億円の内数

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

1. 情報発信（WEBやSNSを含む）

- 介護分野の特定技能外国人の送り出し国や介護の就労希望者等に対し、日本の介護に関する情報等を広く発信する。
- 広報媒体やWEBサイト、SNS等を利用して、介護の就労希望者等に対し、効果的な情報発信を行う。

補助率 定額補助
実施主体 民間団体(公募による選定)

2. 相談支援の実施

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



3. 1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問

- 介護分野の1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問を実施し、当該外国人の雇用に関する状況や介護サービスの提供状況、当該外国人への支援の状況等の受入実態を把握するとともに、必要に応じて当該外国人や受入施設職員等へ助言を行う。 など

4. その他の相談支援等

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



介護の日本語学習支援等事業

令和6年度当初予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 5.6億円の内数
令和5年度補正予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 2.4億円の内数

本事業は、外国人介護人材が、介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備を推進するための支援等を行うことにより、外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

補助率 定額補助
実施主体 民間団体(公募による選定)

1. 介護の日本語WEBコンテンツの運用等

- 外国人介護人材が介護の日本語学習を自律的かつ計画的に行うことができるようするためのWEBコンテンツの開発・運用等を行う。
- WEBコンテンツの活用状況（学習進捗状況や学習時間等）を適切に管理し、学習効果の分析を行う。

2. 学習教材の作成等

- 外国人介護人材が介護現場において円滑に就労できるよう、介護の日本語等に関する学習教材を作成する。
また、教材は海外でも活用できるよう複数の国の言語に翻訳する。
- 自治体がオンライン研修を実施する場合に活用できる動画教材や、オンライン研修の実施における留意点等をまとめたマニュアルを作成。

3. 外国人介護人材受入施設職員を対象にした講習会の実施

- 技能実習生を円滑に受入れることができるよう、技能実習指導員を対象にした講習会を開催する。
- 外国人介護人材の日本語学習を効果的に支援するための知識・技術を修得させるための講習会を開催する。

4. 介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催

- 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。

◆過去の事業実績の一例（すべて無料で利用可能）◆

介護の日本語学習 WEBコンテンツ



特定技能評価試験 学習テキスト



介護の日本語 テキスト



外国人のための 介護福祉士国家 試験一問一答



外国人のための 介護福祉専門 用語集



介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について

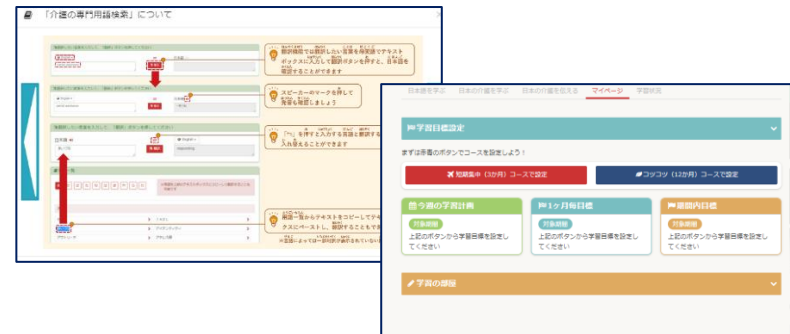
にほんごをまなぼう とは



日本語を学び、日本の介護現場で働く外国人の方々が自律的に学習に取り組むためのWEBコンテンツであり、日本語能力試験のN3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。

介護の日本語学習支援等事業の一環として、日本介護福祉士会が開発・運営。

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



オペレーション言語は2言語で対応（日本語・英語）



オンラインでレベル（N2・N3）にあわせたドリル（問題）を提供



11か国語に翻訳した「介護福祉士国家試験一問一答」等や日本人（技能実習生指導者等）向けのコンテンツを掲載

介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について



近年の機能追加

【事前テスト】

日本語学習コンテンツ利用開始に必要な習得レベルを確認する機能追加

【ホーム画面導線簡略化】

カテゴリー毎にタブ分けし、「日本の介護を伝える」カテゴリーに
難易度・タグによるコンテンツ検索機能追加

【カテゴリー追加】

「日本の介護を伝える」カテゴリーを追加し、介護及び日本語
指導者向けコンテンツ（オンライン講習プログラム等）搭載

【簡易学習目標設定】

短期集中コース／コツコツコースの自動設定追加

【専門用語翻訳機能】

介護福祉専門用語、翻訳（日本語発声）機能追加

【デジタルインセンティブ機能】

継続学習促進、ドロップアウト対策として、
学習目標、ログイン履歴と連動した「季節の花育成ゲーム」搭載

【オペレーション言語追加】

ホーム画面で操作言語を選択（日本語／英語）可能

【上位日本語学習コンテンツ追加】

「日本語を学ぶ」N2レベル学習に対応

【テキストのドリル化】

「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」のテキストのドリル化

「外国人のための介護福祉士専門用語集」のテキストのドリル化



1．介護人材を取り巻く状況

2．介護福祉士への期待

介護福祉士の資格の概要

1 介護福祉士の定義

介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護（喀痰吸引その他のその者が日常生活を営むのに必要な行為であつて、医師の指示の下に行われるもの（厚生労働省令で定めるものに限る。）を含む。）を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者
「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和62年法律第30号）第2条第2項

2 資格取得方法

4つのルートのいずれかにより資格を取得し、登録することが必要

- ① 介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得を経た後に、国家試験に合格する「養成施設ルート」
- ② 3年以上の介護等の業務に関する実務経験及び実務者研修等における必要な知識及び技能の修得を経た後に、国家試験に合格する「実務経験ルート」
- ③ 文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格する「福祉系高校ルート」
- ④ EPA（経済連携協定）（インドネシア・フィリピン・ベトナム）による介護福祉士候補者が3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格する「EPAルート」

3 国家試験の概要

- 実施時期 ・年1回の筆記試験（例年1月下旬に実施）
- 試験科目 ・領域：人間と社会（人間の尊厳と自立、人間関係とコミュニケーション、社会の理解）
（筆記試験） ・領域：介護（介護の基本、コミュニケーション技術、生活支援技術、介護過程）
・領域：こころとからだのしくみ（発達と老化の理解、認知症の理解、障害の理解、こころとからだのしくみ）
・領域：医療的ケア（医療的ケア）
・総合問題
- 第36回試験結果（令和5年度実施） 受験者数 74,595人、合格者数 61,747人（合格率82.8%）

4 資格者の登録状況

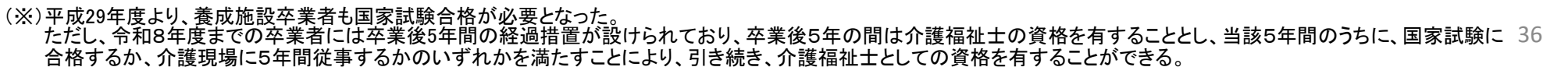
1,941,748人（令和6年3月末現在）

5 介護福祉士養成施設等の状況

- 学校、養成施設数（令和6年4月1日時点）

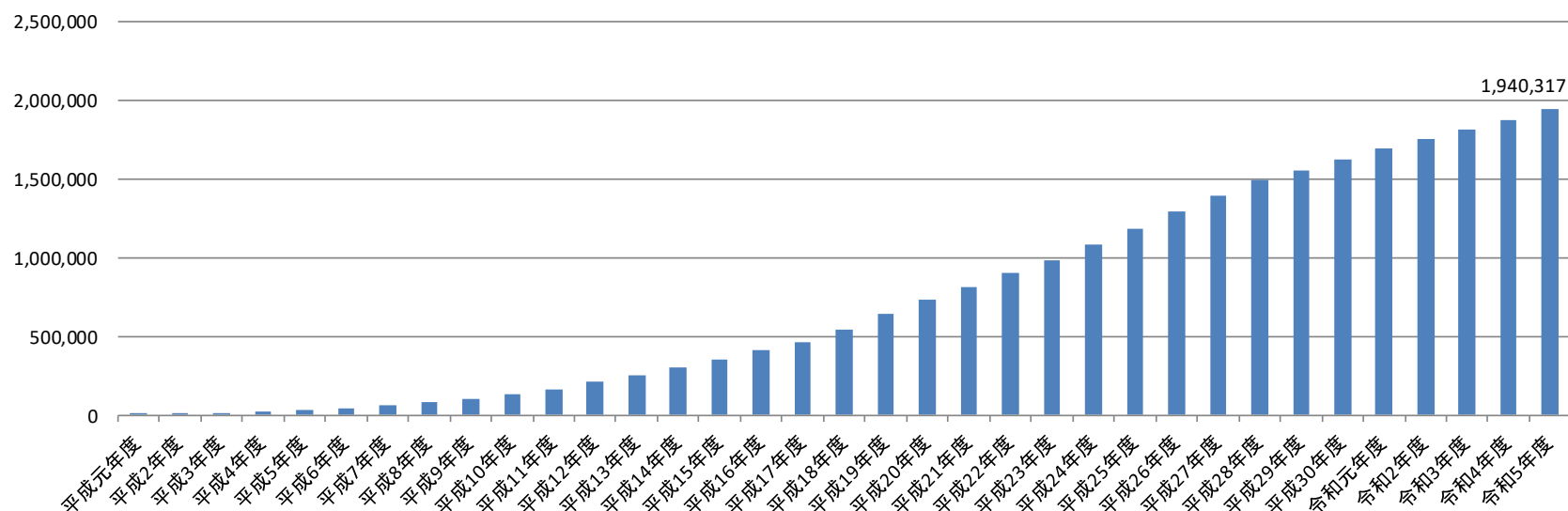
介護福祉士養成施設	330校340課程
福祉系高等学校	111校112課程

「法」…社会福祉士及び介護福祉士法
「規則」…社会福祉士及び介護福祉士法施行規則



介護福祉士の登録者数の推移

介護福祉士登録者数は、令和5年9月末時点で、194万317人となっている。



介護福祉士

(単位: 人)

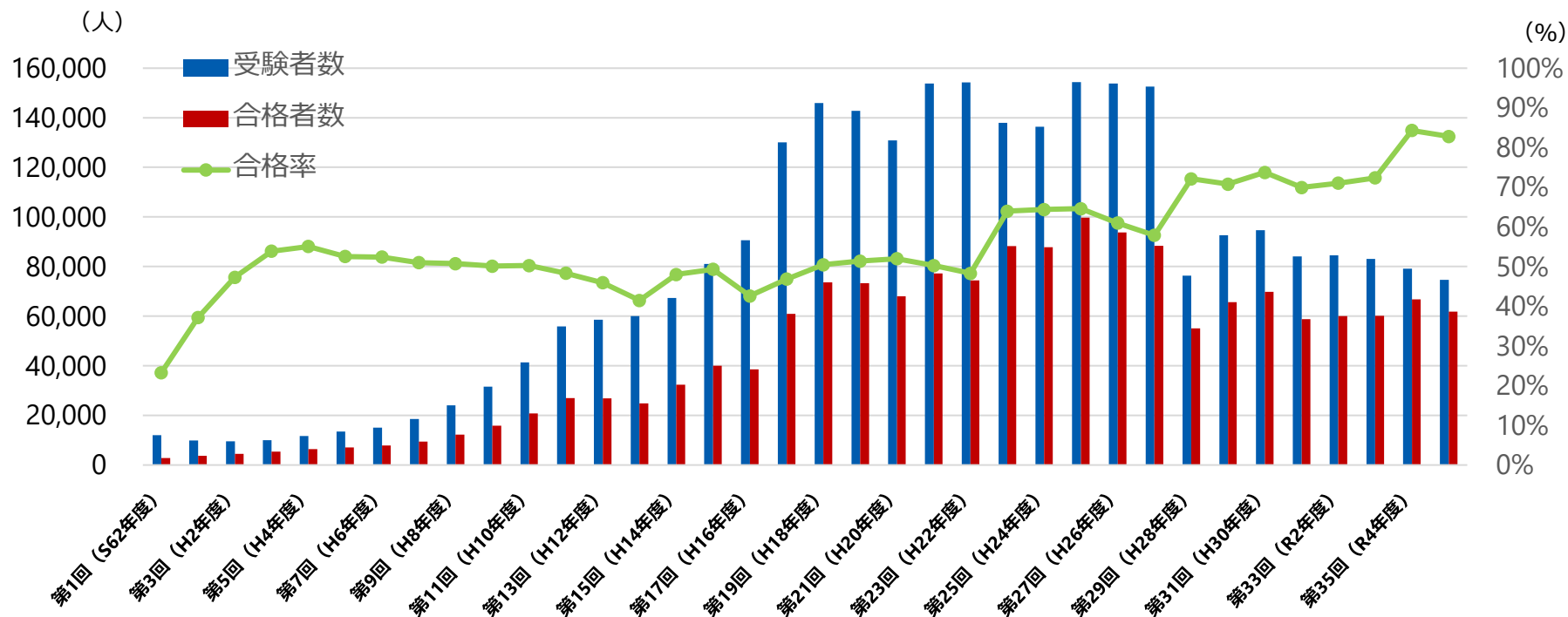
S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14
0	2,631	7,323	14,302	23,472	34,547	47,467	62,503	80,799	103,246	131,636	167,322	210,732	255,953	300,627

H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
351,267	409,369	467,701	547,711	639,354	729,101	811,440	898,429	984,466	1,085,994	1,183,979	1,293,486	1,398,315	1,494,460	1,557,352

H30	R1	R2	R3	R4	R5
1,623,451	1,693,165	1,753,418	1,813,112	1,874,074	1,940,317

※ 各年度9月末時点

介護福祉士国家試験受験者数の推移（全体）



(単位: 人、%)

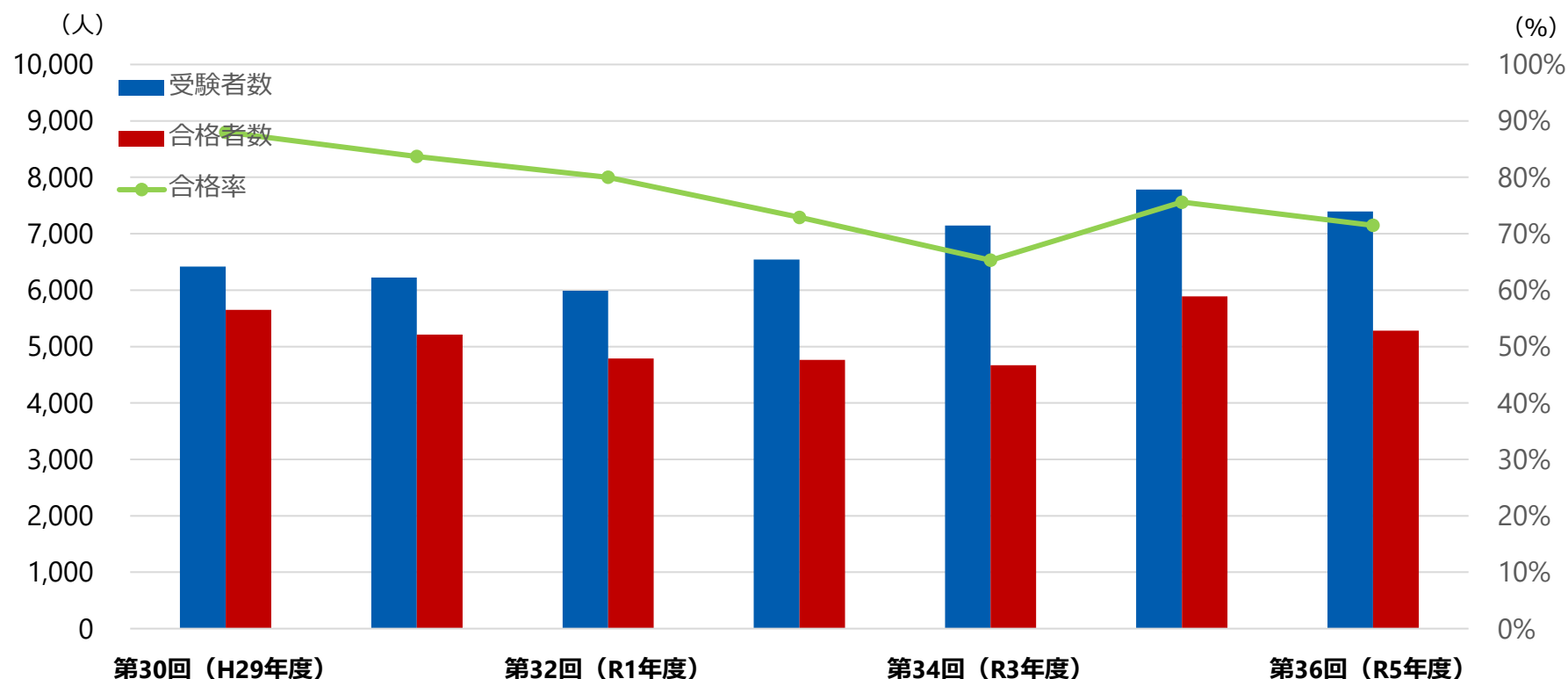
	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回	第15回	第16回	第17回	第18回
受験者数	11,973	9,868	9,516	9,987	11,628	13,402	14,982	18,544	23,977	31,567	41,325	55,853	58,517	59,943	67,363	81,008	90,602	130,034
合格者数	2,782	3,664	4,498	5,379	6,402	7,041	7,845	9,450	12,163	15,819	20,758	26,973	26,862	24,845	32,319	39,938	38,576	60,910
合格率	23.2	37.1	47.3	53.9	55.1	52.5	52.4	51.0	50.7	50.1	50.2	48.3	45.9	41.4	48.0	49.3	42.6	46.8

	第19回	第20回	第21回	第22回	第23回	第24回	第25回	第26回	第27回	第28回	第29回	第30回	第31回	第32回	第33回	第34回	第35回	第36回
受験者数	145,946	142,765	130,830	153,811	154,223	137,961	136,375	154,390	153,808	152,573	76,323	92,654	94,610	84,032	84,483	83,082	79,151	74,595
合格者数	73,606	73,302	67,993	77,251	74,432	88,190	87,797	99,689	93,760	88,300	55,031	65,574	69,736	58,745	59,975	60,099	66,711	61,747
合格率	50.4	51.3	52.0	50.2	48.3	63.9	64.4	64.6	61.0	57.9	72.1	70.8	73.7	69.9	71.0	72.3	84.3	82.8

第36回における在留資格「特定技能1号」受験者数：1,950人 合格者数：751人 合格率：38.5%

第36回における在留資格「技能実習」受験者数：596人 合格者数：280人 合格率：47.0%

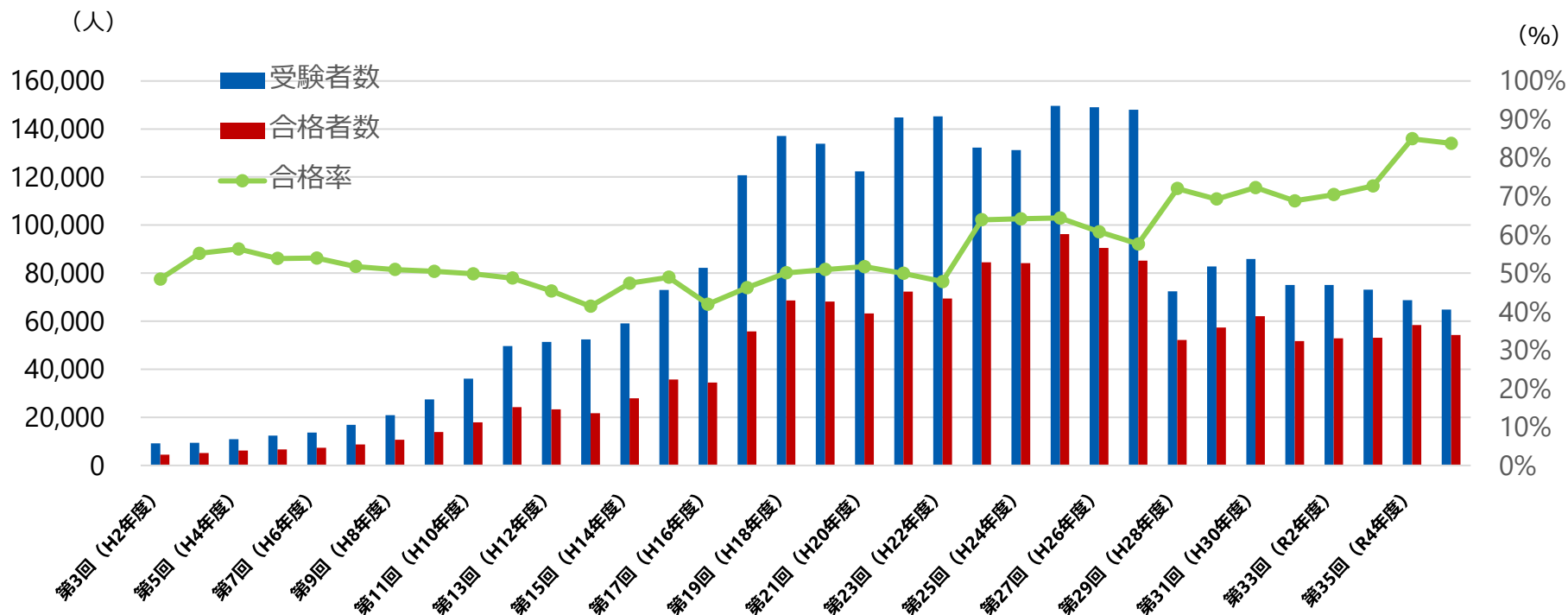
介護福祉士国家試験受験者数等の推移（養成施設ルート）



(単位: 人、%)

	第30回	第31回	第32回	第33回	第34回	第35回	第36回
受験者数	6,420	6,225	5,987	6,542	7,144	7,784	7,392
合格者数	5,649	5,210	4,789	4,766	4,667	5,888	5,283
合格率	88.0	83.7	80.0	72.9	65.3	75.6	71.5

介護福祉士国家試験受験者数等の推移（実務経験ルート）



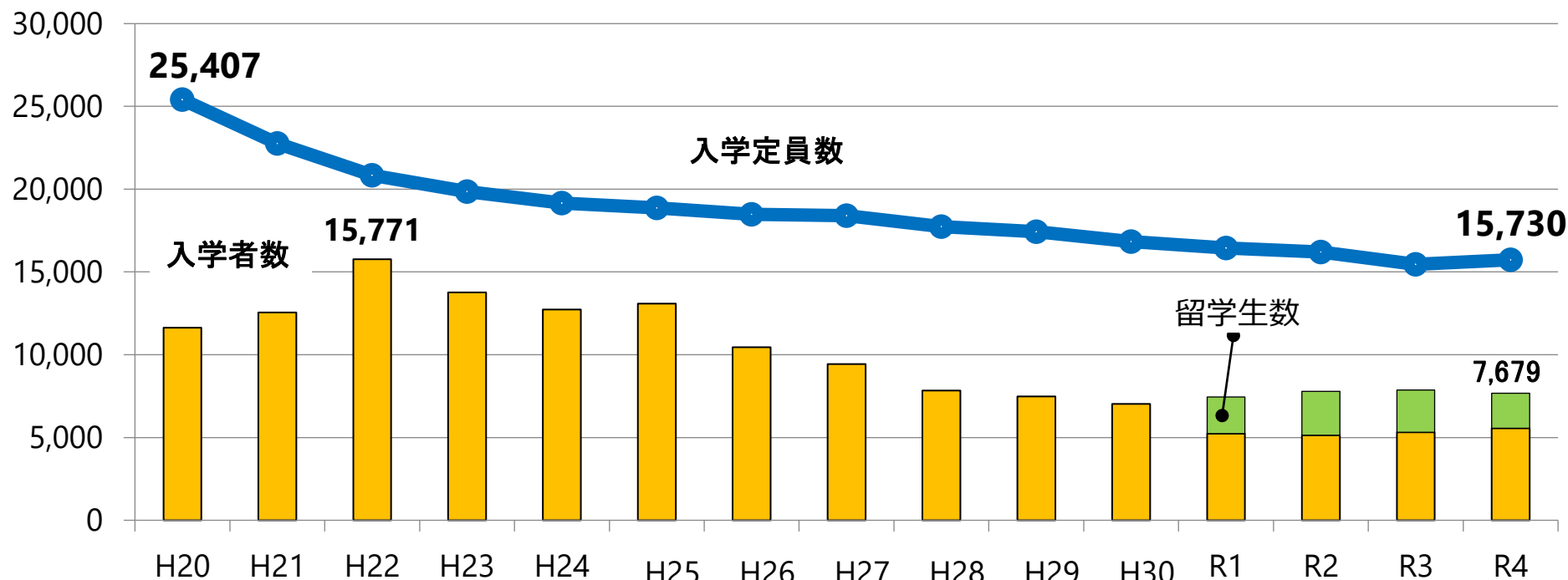
(単位: 人、%)

	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回	第14回	第15回	第16回	第17回	第18回	第19回
受験者数	9,135	9,399	10,930	12,442	13,715	16,847	20,956	27,466	36,080	49,696	51,381	52,460	59,053	73,035	82,183	120,774	137,081
合格者数	4,427	5,183	6,152	6,694	7,396	8,713	10,670	13,865	17,979	24,210	23,303	21,695	27,973	35,735	34,458	55,810	68,623
合格率	48.5	55.1	56.3	53.8	53.9	51.7	50.9	50.5	49.8	48.7	45.4	41.4	47.4	48.9	41.9	46.2	50.1

	第20回	第21回	第22回	第23回	第24回	第25回	第26回	第27回	第28回	第29回	第30回	第31回	第32回	第33回	第34回	第35回	第36回
受験者数	133,888	122,343	144,743	145,194	132,280	131,239	149,618	149,068	147,990	72,424	82,748	85,916	75,128	75,105	73,122	68,769	64,844
合格者数	68,195	63,215	72,270	69,414	84,470	84,171	96,289	90,526	85,224	52,149	57,315	62,076	51,683	52,897	53,142	58,416	54,307
合格率	50.9	51.7	49.9	47.8	63.9	64.1	64.4	60.7	57.6	72.0	69.3	72.3	68.8	70.4	72.7	84.9	83.8

※ 第1回及び第2回の受験資格別集計データは、第3回以降と構成が異なるため、掲載していない。

介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移



	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
養成施設数	434	422	396	383	377	378	378	379	380	382	375	374	375	376	371
定員【人】	25,407	22,761	20,842	19,858	19,157	18,861	18,485	18,398	17,730	17,425	16,831	16,450	16,210	15,460	15,730
入学者【人】	11,638	12,548	15,771	13,757	12,730	13,090	10,453	9,435	7,835	7,474	7,028	7,442	7,781	7,862	7,679
入学者のうち留学生【人】	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2,202	2,636	2,542	2,117
定員充足率【%】	45.8	55.1	75.7	69.3	66.5	69.4	56.5	51.3	44.2	42.9	41.8	45.2	48.0	50.9	48.8
留学生の割合【%】	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	29.6	33.9	32.3	27.6

(各年4月1日現在) ※外国人留学生についてはR1年より集計開始

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（概要）

現状・課題

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

- 介護職の業務実施状況を見ると、**介護福祉士とそれ以外の者で明確に業務分担はされていない。**
 - ※ 小規模事業所では業務を分担できるほどの職員数がないこと、訪問系サービスでは1人での訪問となることから訪問時に複数の業務を実施する必要があること、通所系・施設系サービスでは業務のピークタイムが存在することから介護職員が総出で介護を提供する必要があること、に留意が必要
- 管理者の認識では、**認知症の周辺症状のある利用者やターミナルケアが必要な利用者などへの対応、介護過程の展開におけるアセスメントや介護計画の作成・見直しなどの業務は介護福祉士が専門性をもって取り組むべきという認識が高い。**
- また、**介護職のリーダーについて、介護職の統合力や人材育成力などの能力が求められているものの、十分に発揮できていないと感じている管理者が多い。**一方で、**介護職の指導・育成や介護過程の展開等を重視している事業所では、リーダーの役割等を明確にし、キャリアパスへ反映するなどの取組**を行っている。
- **介護分野への参入にあたって不安に感じていたことには、「非常時等への対応」、「介護保険制度等の理解」、「ケアの適切性」といったことが挙げられている。**

業務内容に応じた**各人材層の役割・機能に着目するのではなく、利用者の多様なニーズに対応できるよう**、介護職のグループによるケアを推進していく上で、**介護人材に求められる機能や必要な能力等を明確にし、介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り**、各人材が期待される役割を担っていけるようにすべき。

実現に向けた具体的な対応

介護職のグループにおけるリーダーの育成

- 介護職がグループで提供する介護サービス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（5年程度の実務経験）を積んだ介護福祉士を介護職のグループにおけるリーダーとして育成。**

介護人材のすそ野の拡大に向けた入門的研修の導入

- **介護未経験者の介護分野への参入きっかけを作るとともに、非常時の対応などの参入にあたって感じている不安を払拭し、多様な人材の参入を促進するため、入門的研修を導入。**

介護福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し

- 介護福祉の専門職として、**介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加などに伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化等に対応できる介護福祉士を養成**する必要。

介護福祉士等による医療的ケアの実態の把握

- **医療との役割分担**について、「医師・看護師等の働き方ビジョン検討会」の提案も踏まえ、**利用者への喀痰吸引及び経管栄養の実施状況や研修体制の整備状況などの実態を調査。**

求められる介護福祉士像

< 平成19年度カリキュラム改正時 >

1. 尊厳を支えるケアの実践
2. 現場で必要とされる実践的能力
3. 自立支援を重視し、これからの介護ニーズ、政策にも対応できる
4. 施設・地域（在宅）を通じた汎用性ある能力
5. 心理的・社会的支援の重視
6. 予防からリハビリテーション、看取りまで、利用者の状態の変化に対応できる
7. 多職種協働によるチームケア
8. 一人でも基本的な対応ができる
9. 「個別ケア」の実践
10. 利用者・家族、チームに対するコミュニケーション能力や的確な記録・記述力
11. 関連領域の基本的な理解
12. 高い倫理性の保持

社会状況や
人々の意識の
移り変わり、
制度改正等

< 現行：平成30年度カリキュラム改正時 >

1. 尊厳と自立を支えるケアを実践する
2. 専門職として自律的に介護過程の展開ができる
3. 身体的な支援だけでなく、心理的・社会的支援も展開できる
4. 介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応し、本人や家族等のエンパワメントを重視した支援ができる
5. QOL（生活の質）の維持・向上の視点を持って、介護予防からリハビリテーション、看取りまで、対象者の状態の変化に対応できる
6. 地域の中で、施設・在宅にかかわらず、本人が望む生活を支えることができる
7. 関連領域の基本的なことを理解し、多職種協働によるチームケアを実践する
8. 本人や家族、チームに対するコミュニケーションや、的確な記録・記述ができる
9. 制度を理解しつつ、地域や社会のニーズに対応できる
10. 介護職の中で中核的な役割を担う



高い倫理性の保持

介護福祉士養成課程の教育内容の見直し（概要）

第13回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（平成30年2月15日）資料 抜粋

見直しの背景

- 平成29年10月にとりまとめられた、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書「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。）」を踏まえ、今後、求められる介護福祉士像に即した介護福祉士を養成する必要があることから、各分野の有識者、教育者及び実践者による「検討チーム」を設置。

（「報告書」の養成課程の教育内容の見直しに係る部分について、事務局要約）

介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加等に伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応できる介護福祉士を養成する必要

- ・専門職としての役割を発揮していくためのリーダーシップやフォロワーシップについて学習内容を充実させる
- ・本人が望む生活を地域で支えることができるケアの実践力向上のために必要な学習内容を充実させる
- ・介護過程におけるアセスメント能力や実践力を向上させる
- ・本人の意思（思い）や地域との繋がりに着目した認知症ケアに対応した学習内容を充実させる
- ・多職種協働によるチームケアを実践するための能力を向上させる

見直しの観点

- 「報告書」を踏まえ、現行の介護福祉士の養成・教育の内容や方法を整理し、下記の観点から教育内容の見直しを行った。
 - ① チームマネジメント能力を養うための教育内容の拡充
 - ② 対象者の生活を地域で支えるための実践力の向上
 - ③ 介護過程の実践力の向上
 - ④ 認知症ケアの実践力の向上
 - ⑤ 介護と医療の連携を踏まえた実践力の向上

教育内容の見直しのスケジュール

- 2018（平成30）年度から周知を行う。2019（平成31）年度より順次導入を想定。

「介護福祉士国家試験パート合格導入に関する検討会」について

趣旨・目的

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、介護現場で働きながら資格取得を目指す状況にあるが、就労と試験に向けた学習の両立が課題との声がある。

外国人介護人材についても、在留資格「介護」の要件である介護福祉士資格の取得に向け、国家試験を受験する者もいるが、在留期間の制約から、受験機会が限られており、就労と学習の両立は課題と考えられる。

複雑化・多様化する介護ニーズへの対応など、高い専門性を有する介護人材の確保育成が喫緊の課題となる中で、介護人材のすそ野を広げる観点から、介護福祉士を目指す方は非常に重要であることに鑑み、介護福祉士資格取得を目指す受験者が一層受験しやすくなる仕組みを検討する必要がある。

本検討会では、2023（令和5）年度に開催した「介護福祉士国家試験の検証に資するデータ分析に関する検討会」における検証結果等を踏まえ、介護福祉士国家試験におけるパート合格の導入について検討する。

主な検討事項

1. 試験パートの分割パターンについて

令和5年度検討会で提案された3分割を導入する場合、
①パート毎の分割方法及び科目の並び順、②試験当日の運営方法及び試験時間について、どう考えるか。

2. 合格基準について

令和5年度検討会では、現行の基準（総得点の6割程度）を前提に、パート毎の合格基準の設定について提言されたが、パート合格の有効期限やパート合格した科目の再受験時の取扱いについて、どう考えるか。

3. 運営面への配慮について

パート合格の導入時期について、どう考えるか。

検討会構成員

- ◎ 臼井 正樹（神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部名誉教授）
小山 晶子（医療介護福祉政策研究フォーラムシニアアドバイザー）
（中部学院大学人間福祉学部講師）
川井 太加子（桃山学院大学社会学部教授）
鈴木 俊文（静岡県立大学短期大学部教授）
武田 卓也（大阪人間科学大学人間科学部教授）
鶴岡 浩樹（日本社会事業大学専門職大学院教授）

（敬称略、五十音順）

（◎：委員長）

開催実績

令和6年5月17日（第1回）
令和6年7月12日（第2回）
※8月下旬～9月上旬に取りまとめに向けた議論（第3回）を行う予定。

介護福祉士国家試験の受験しやすい仕組み（パート合格）の検討について

基本的な考え方

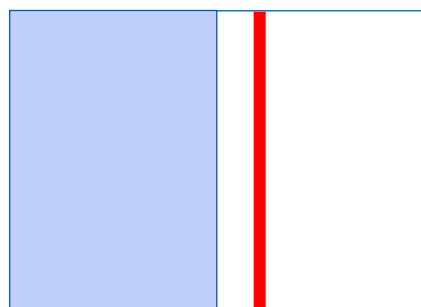
- 介護福祉士国家試験が介護福祉士としての必要な知識及び技能を担保するものであることを踏まえ、その質を低下させることなく導入できるより受験しやすい仕組みとして、いくつかの科目をパートとして合否判定する**パート合格の導入**を検討する。
- 仮に、パート合格を導入すると、初年度に不合格パートがあった者は、次年度は不合格パートのみの学習に注力でき、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となる。

見直しのイメージ

現 行

- ・ 全科目の総得点が合格基準点（6割が目安）を超えれば合格

0点 合格基準点 100点



不合格

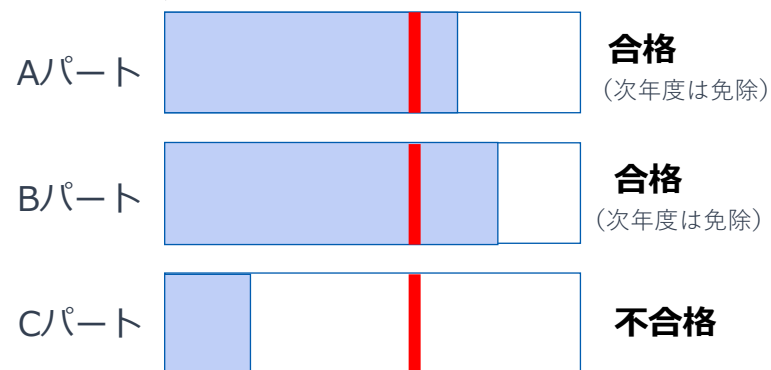
(次年度も全科目
受験が必要)



見直し後

- ・ 分割したパートごとに合格基準点を超えれば合格
- ・ 次年度は合格したパートの受験は免除

0点 合格基準点 100点



【概要】介護福祉士国家試験の検証に資するデータ分析に関する検討会

- 介護を必要とする方の急速な増加が見込まれる中、2040年（令和22年）度末までに新たに約69万人の介護人材の確保が必要とされている。また、認知症高齢者や高齢単身世帯の増加等に伴う複雑化・多様化する介護ニーズへの対応が求められており、高い専門性を有する介護人材の確保育成が喫緊の課題。介護分野で唯一の国家資格であり介護の高い専門性を有する介護福祉士の重要性に鑑み、**介護福祉士資格取得を目指す受験者が一層受験しやすくなる仕組みを検討することは重要である。**
- 介護福祉士国家試験（以下「国家試験」という。）の受験生は徐々に減少している。
- 実務経験3年と所定の研修を受講する**実務経験ルート**での受験者が8割以上を占めており、**介護の現場で働きながら資格取得を目指す状況にあるが、就労と試験に向けた学習の両立が課題**との声がある。受験者数も実務経験ルートについては平成30年度の85,196名をピークに令和4年度では68,769名と減った。
- また、外国人介護人材については、**在留期間に制約があるため、受験機会が限られている**といった声がある。
一般に外国人の国家試験の合格率は、日本人を含めた全体の合格率と比較すると低い傾向にあることを踏まえると、**外国人介護人材にとっても限られた受験機会の中で就労と試験に向けた学習の両立は課題**と考えられる。
- 本検討会では、過年度の試験結果を用いて、受験者の属性や得点分布などのデータの整理や、科目ごとの得点状況、いくつかの科目のグループ（以下「パート」という。）を仮定し、パート別に判定した場合の合格状況などを検証し、検証結果を踏まえた提言をとりまとめた。
※なお、検証に用いたデータやその結果については、過年度の試験結果を用いたものであり、国家試験の機密性確保の観点から非公表とする。

1 受験しやすい仕組みの考え方

受験のための学習への取り組み易さ、受験者の利便性の両側面から受験しやすい仕組みの導入を検討することが必要。受験しやすい仕組みの導入によって、介護福祉士の知識及び技能が低下するものではあってはならない。

2 受験しやすい仕組みとしてのパート合格

パート合格を導入することにより、例えば、2回目以降の受験時に不合格パートの学習に注力できるようになるなど、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となり、より受験しやすい仕組みとなることが考えられる。

3 受験方法

受験者及び運営面の負担を踏まえると、複数科目をまとめたパートで合否判定を行うこと。また、1日間で全科目の試験を実施し、初受験時は全員が全科目を受験、再受験時にはパート合格したパートの受験は希望制とし、受験申込時に受験者に選択させることが望ましい。

4 分割パターン

各科目の出題数、合格基準及び学習における科目のつながりを踏まえながらパート設定を行うことが望ましい。

受験のための学習への取り組み易さを確保しつつ、受験者の利便性・運営面の負担も考慮すれば、3分割ないしは2分割とすることが望ましい。更に、学習への取り組み易さをより重視するのであれば再受験のための学習時に注力すべき科目が特定されることから3分割がより適切。

5 合格基準

合格基準の見直しにより万が一にも合否の判定に誤りがあることはあってはならず、運営の視点からも複雑すぎないものとする必要性を考慮すべき。

全科目に対する合格基準は、現行と同様、問題の総得点の6割程度を基準として問題の難易度で補正した点数以上かつ試験科目群すべてにおいて得点があることを合格基準とすべき。パートごとについては、全体の合格基準点を全科目を受験した受験者の平均得点の比率で按分することにより、合格基準を設けることが望ましい。

6 運営面への配慮

導入にあたっては、指定試験機関である（公財）社会福祉振興・試験センターと十分な調整を行うこと。

（参考）本検討会を踏まえ、受験しやすい仕組みとしてパート合格の導入について検討するために令和6年度に介護福祉士国家試験の在り方に関する検討会を開催予定。

(参考 2) 介護福祉士養成校の教育に関する調査研究事業報告書概要

1. 「科学的介護情報システム（LIFE）を活用した介護過程実践に関する調査研究事業」報告書 抜粋

⇒令和 4 年度厚生労働省生活困窮者就労準備支援事業費等補助金社会福祉推進事業
(令和 5 年 3 月：株式会社コモン計画研究所) より引用・一部編集

2. 「科学的介護情報システム（LIFE）を活用した介護過程実践に関する調査研究事業」報告書 抜粋

⇒令和 4 年度厚生労働省生活困窮者就労準備支援事業費等補助金社会福祉推進事業
(令和 5 年 3 月：株式会社コモン計画研究所) より引用・一部編集

3. 「介護福祉士養成校と実習施設が連携した実習のあり方に関する調査研究事業」報告書 抜粋

⇒令和 5 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
(令和 6 年 3 月：PwCコンサルティング合同会社) より引用・一部編集

4. 「介護福祉士養成校と実習施設が連携した実習のあり方に関する調査研究事業」報告書 抜粋

⇒令和 5 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
(令和 6 年 3 月：PwCコンサルティング合同会社) より引用・一部編集

5. 介護福祉士養成教育に関わる介護教員の質の向上に向けた取組 「適切な介護教員講習会の実施に向けた環境整備に関する調査研究事業」報告書 抜粋

⇒令和 5 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業
(令和 6 年 3 月：PwCコンサルティング合同会社) より引用・一部編集

令和4年度「科学的介護情報システム（LIFE）を活用した介護過程実践に関する調査研究事業」（報告書抜粋）実施者：コモン計画研究所

①

○ 令和4年度調査においては、前年度の結果をベースにアンケート調査及びヒアリング調査を実施。

（調査の視点）

LIFEを活用した介護過程実践とは、LIFEのフィードバック機能に限定せず、LIFEを導入・運用するプロセスにおける様々な取組を介護過程実践に活かす取組を含むもの。

（1）LIFEを導入したことによる介護過程への効果

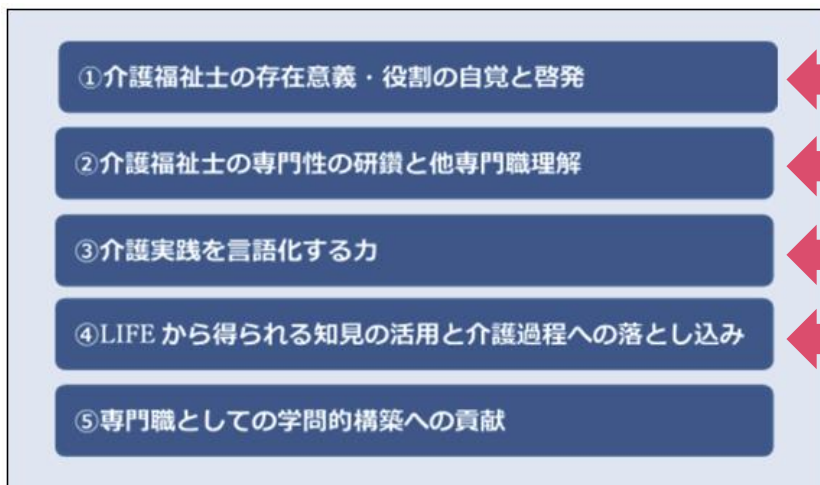
介護過程実践に与えた効果や変容	利用者の受益	今後の課題
- 介護職のアセスメント能力の強化が図られる - 個別ケアの推進、チームにおけるケアの統一等によるケアの向上 - 利用者の受益の可視化・共有化 - 介護の自己点検を促し、自信やモチベーションの向上に繋がる	- 観察の視点の共有化・多職種間の情報共有によるADLの向上 - 明確な目標設定で柔軟なケアが可能となり自立に繋がった - 在宅復帰 - 栄養状態の改善	- 効果を感じている施設・事業所は少数で、LIFE導入の負担感や活用に不安を抱く施設事業所が存在 - 今後、介護過程への効果を丁寧に収集・整理・検証し、介護現場での成功体験として共有していく必要

（2）介護過程実践における介護リーダー（介護福祉士）の役割と求められる力

	アンケート調査①	アンケート調査②	ヒアリング調査
利用者のアセスメント	- 利用者・介護職チーム等からの情報収集、情報の共有化 - 他職種との連携	- 情報の適切な収集と分析 - アセスメント情報を活かしたチームケア実践	- 利用者や家族からの情報収集・分析 - 介護職チーム・多職種で情報共有
介護の計画立案	- 利用者の意思の代弁 - 計画の共有	- 根拠のある個別介護計画立案 - 計画立案を実践に繋げるチームづくり	- 具体的な計画立案 - 他計画との整合 - 言語化の支援
利用者への支援の実施	- 具体的実施の指示・指導 - チームメンバーへの実践教育	- 確実な支援実施の推進 - リスクマネジメント	- 記録（言語化の支援） - チームビルディング
利用者への介護の評価	- 記録の共有、確認チェック - 多職種等への報告、連絡	変化を多角的にとらえる評価実施	- 実践や評価を言語化して説明 - スーパーバイズ

(3) LIFEを活用した介護過程実践における介護リーダー（介護福祉士）の役割や必要な能力等の整理

○令和3年度調査結果との整理



引き続き介護過程の実践に様々な効果を与えるという実態が明らかに。効果や活用好事例を伝えていくことが重要。

介護福祉士の専門性の研鑽と他専門職理解は、LIFEを活用した介護過程の実践等においては大変重要であることを確認。

介護実践の言語化は介護リーダーの役割ではあるものの、対応に課題があることを改めて確認。重要な視点であり更なる研究が必要。

調査からはプロセスの整理・分析・見える化まではしえなかった。重要な視点であり更なる研究が必要。

(4) LIFEを活用した介護過程実践に必要な能力等を身につけるための養成教育・現任教育の方向性について

①養成校における教育を視野に	②LIFEに関する基本的知識の修得	③養成校以外の教育への活用（応用）の可能性		④教育課程に反映する上での課題			
- 介護過程の教育にLIFE活用の要素を入れるには、体系的な学びと一定の教育時間数が確保されている養成校教育への落とし込みを前提とした検討が望ましい。 - 既存の介護過程を取り巻く教育との関係について慎重に検討する必要。 「教育に含むべき事項」「留意点」等との関係を整理・検討する必要。	- LIFEに関する基本的知識の修得は必須。 - 具体的な教育の範囲や内容等については、養成校の介護過程教育の現状や養成課程の各科目との関係を踏まえた検討が必要。	養成校教育に止まらず、介護現場で働く介護職の学びにも活用されることが望ましい。		現状を踏まえた検討の必要性	評価基準との整合	教育推進するバックアップの必要性	フィードバック活用への対応
		実務者研修	現任教育				
		- LIFEを活用した介護過程実践の学びを取り入れられる可能性。 - 養成課程（1,850時間）と比し、科目数・時間数共に制限（450時間）。	養成校と同じ内容・方法での教育は難しく、介護現場の状況に対応した教育が展開できる職能団体による実施が望ましい。	- 学生の属性に違いがあり、慎重な議論と検討が求められる。 - 養成校（教員）におけるLIFEの現状等について把握し、これらを踏まえつつ、教育内容等の整理・検討を進める必要。	評価基準は養成課程の教育内容と密接にリンク。これと照らし合わせつつ、教育内容等の整理・検討をすすめる必要。	教育内容を示すだけでは、取り組みが進まない可能性。例えばLIFEを活用した教員研修の実施・配信、シラバス例の提示等の必要性を並行して検討する必要。	LIFEのフィードバック活用のポイントは、調査研究をするに至っておらず、継続的な調査研究が求められる。

【本事業の目的】

介護福祉士養成校において、「根拠に基づく介護実践」の教育・授業がどのように行われているのか、LIFEを活用した介護過程実践の視点を介護福祉養成校の「根拠に基づく介護実践」の教育・授業にどのようにコミットさせられるかを明らかにする。その上で、教育や授業の事例を見える化し、養成校において共有し、介護福祉士養成校における「根拠に基づく介護実践」の教育・授業の充実・深化を図ること。

介護過程教育の課題

介護過程教育の課題等として、ヒアリング対象となった養成校が共通してあげている課題はアセスメント及び評価に関する課題。

教育にLIFEを活用する効果

アセスメントへの寄与、評価への寄与がある。標準や明確化という言葉に表れているように、見える化された共通の視点を有することがアセスメントや評価に寄与するのではないかという期待。

大項目	中項目
アセスメントの課題	アセスメントの理解にバラつき
	支援やサービスを考えがち
	心身機能・身体構造の理解が苦手
	優先順位が決められない
	できる・している活動が曖昧
	できる活動が難しい
計画・実践の課題	情報の解釈、関連付け、統合化が苦手
	収集した情報を計画に活かせない
	情報を活動・参加につなげる力が弱い
評価の課題	レクレーションに偏る
	評価に関する教授が不十分
説明・言語化の課題	説明できる力が必要
	言語化が苦手
他科目の知識応用の課題	他科目の知識を介護過程につなげるのが難しい
事例教材不足	介護過程の事例教材不足
その他	リアル事例で情報や知識が使えない
	数値を読み解く力
	リーダー教育

大項目	中項目
アセスメントへの寄与	アセスメントの向上
	アセスメントポイント明確化
	できる・している活動の明確化
	ADLを指標化
	情報の解釈の補完
	情報を結び付ける教材となる
	活動、参加の向上のための視点
	情報の解釈を補填
	情報の見える化
	情報収集のツール
評価への寄与	情報収集の標準化
	具体的な評価につながる経験
PDCAへの寄与	評価しやすい
	評価にLIFEを活用
変化への気付き、支援の変更への寄与	アセスメント～評価の一連性
	変化をキャッチする
	気付きやすい、理解しやすい
	支援を見直すきっかけ
教育の全体への寄与	リスクの予測
	利用者情報の共有により教育の場で指導しやすくなる
	LIFEが現場と教育の共通ツール
	いろいろなデータを見る
	多文化でも共有しやすい
	バックグラウンドが違う教員の教育の均質化
	客観的に伝わりやすい
	具体的イメージがつきやすい
	文章化による理解につながる
	思考力の向上
	根拠につながるしやすい
介護過程をよりよくするツール	LIFEを意識すると利用者主体につながるやすい
	数字で測りやすいデータを効果的活用
多職種連携	介護過程をよりよくするツール
チーム形成	多職種との連携に必要な
その他	チーム形成につながる
	利用者の生活の質の向上
	生産性の向上

介護過程 + LIFE = 介護の質の向上

介護過程（根拠に基づく介護実践）へのLIFEの活用（導入）は、介護現場に様々なよい効果をもたらしている。

注：現時点においては、施設等における
LIFEの導入過程と、自施設等で入力
した数値の活用による効果

⇒フィードバック活用が進むことにより、
更なる効果が期待できる。

多職種間の
共通言語が
できた

数値を用いての
チーム内での議論
が活発化

・介護職間でア
セスメントの視
点が統一できる
ようになった
・仮説、目標が
立てやすくなった
・客観的評価が
しやすくなった

PDCAが
回しやすく
なった

・成功体験を実感
・理解、説明、質
問がしやすくなっ
た
・自信を持って介
護に臨めるようにな
った

職員の
モチベーション
があがった

業務の
効率化に
つながった

・書式の統一化
・支援方法の統一
化

介護リーダー
の育成に
つながった

・研修、勉強会、
委員会活動の
企画運営
・介護の実践

LIFEの活用
による
介護過程実践
の効果

「介護福祉士養成校と実習施設が連携した実習のあり方に関する調査研究事業」 (令和5年度老人保健健康増進等事業) 報告書(概要) ①

PwCコンサルティング合同会社

- 本事業では、養成校及び実習先へのアンケート調査、ヒアリング等により、**介護実習における実態調査と課題の整理を行い**報告書にまとめるとともに、**養成校と実習先の双方にとって参考となる事例を事例集として**まとめた。
- 調査結果については、PwCコンサルティング合同会社のHPにて公開。

【事業の背景】

- ・ 2019年度から順次導入された新カリキュラムでは、介護実習の「教育に含むべき事項」において、①介護過程の実践的展開 ②多職種協働の実践 ③地域における生活支援の実践 が示されている。
- ・ しかしながら、実習先と養成校で十分な連携がとれていないという課題も指摘されている。
- ・ また、新型コロナウイルス感染症の発症による特例措置として、実習施設の代替が困難である場合、実状を踏まえ、実習に代えて演習または学内実習等を実施することにより、必要な知識及び技能を修得することとして差し支えないとされており、実習施設での実習ができない場合も代替の演習又は校内実習等を実施することにより教育の質を維持できるよう創意工夫がされていると考えられるが、その実態や代替実習による効果等を明らかにした調査はこれまで見られない。

【事業の目的】

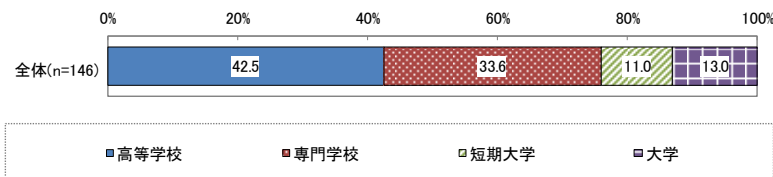
- ・ 介護実習における実態の調査と課題の整理
介護福祉士の養成施設や福祉系高校（以下、養成校）と実習施設の連携について、養成校が行う実習準備や実習中の巡回指導の実態及び実習施設が行う受入れ準備や実習中の取組み等の実態を把握する。
- ・ 養成校、実習施設が参考にできる取り組み事例集の作成
養成校と実習施設の連携について、双方が参考にできるような好事例を取りまとめる。

「介護福祉士養成校と実習施設が連携した実習のあり方に関する調査研究事業」 (令和5年度老人保健健康増進等事業) 報告書(概要) ②

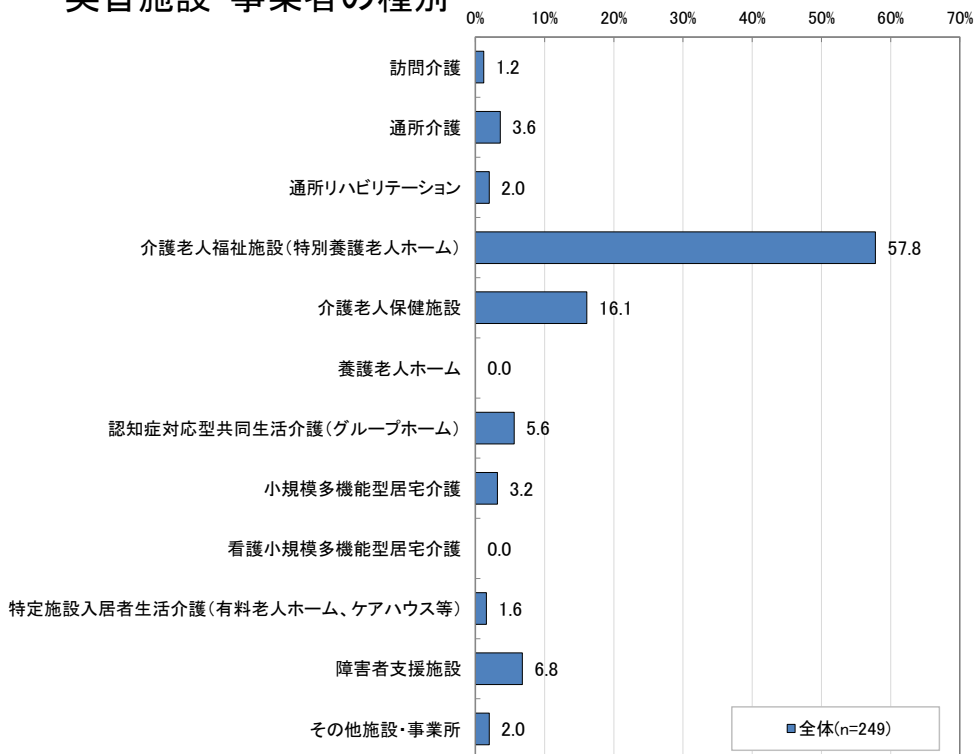
【結果】

回答者の属性

養成校の種別



実習施設・事業者の種別



連携の向上に向けた様々な取組事例(アンケート自由記述から抜粋)

<養成校の取組>

- ・実習施設における介護現場の様子を幅広く理解できるように、実習に先立ち、養成校教員が施設の会議や研修への参加を行っている。
- ・留学生の指導体制については、具体的な実習指導をする教員と、記録や日本語などのコミュニケーションの指導を行う教員とで、専門領域ごとに担当を分けている。
- ・生活支援技術の実践について、見学を中心に行うティーチングの期間、職員の見守り野中で実践するコーチングの期間、一人で実践する独り立ちの期間など、段階的に生活支援技術の実践ができるように依頼している。
- ・現場でしか体験できないような介護技術やコミュニケーション方法、最新のロボット介護などを体験できるように教育プログラムを計画してもらえるよう依頼している。
- ・多職種連携に関する体験(看護師、理学療法士、作業療法士、栄養士等のいずれか1職種以上)を半日以上、計画に入れてもらえるよう依頼している。
- ・養成校教員と実習指導者・実習担当者とで研修を開催し、実習に関係するテーマについて、互いに学び合う機会を設けている。

<実習施設の取組>

- ・実習は事前訪問からスタートしているので、一方的にプログラムを提示するのではなく、学生自身が考えた行動計画を提示してもらっている。
- ・実習サポートセンターを立ち上げ、センター長が養成校との窓口になっている。
- ・実習指導者研修の修了者を増やし、実習担当者会議などを随時開催している。
- ・地域との関わりがわかるように、地域貢献活動に参加してもらう。

「介護福祉士養成校と実習施設が連携した実習のあり方に関する調査研究事業」 (令和5年度老人保健健康増進等事業) 報告書(概要) ③

【結果】

新型コロナウイルス感染症下における代替実習の状況

実習施設・事業所に協力依頼した代替実習の内容と実習施設の承諾状況(実習I) 図表参照

- ・ 全体では、最も協力依頼されていたのは、「オンライン又は招聘による施設・事業所職員とのディスカッション」(85.0%)であり、実習施設の協力も得られていた。
- ・ 続いて、「利用者とのオンラインによる交流」、「介護現場における利用者を観察する視点の醸成を目的とする授業」、「模擬実習(カンファレンス、ミニ講義、介護技術のビデオ供覧と解説、試問、レポート提出)」での協力依頼が多かった。
- ・ 「シミュレーターを用いての介護技術に関する演習」の協力依頼は20.0%と低かった。

代替実習の取組事例(アンケート自由記述から抜粋)

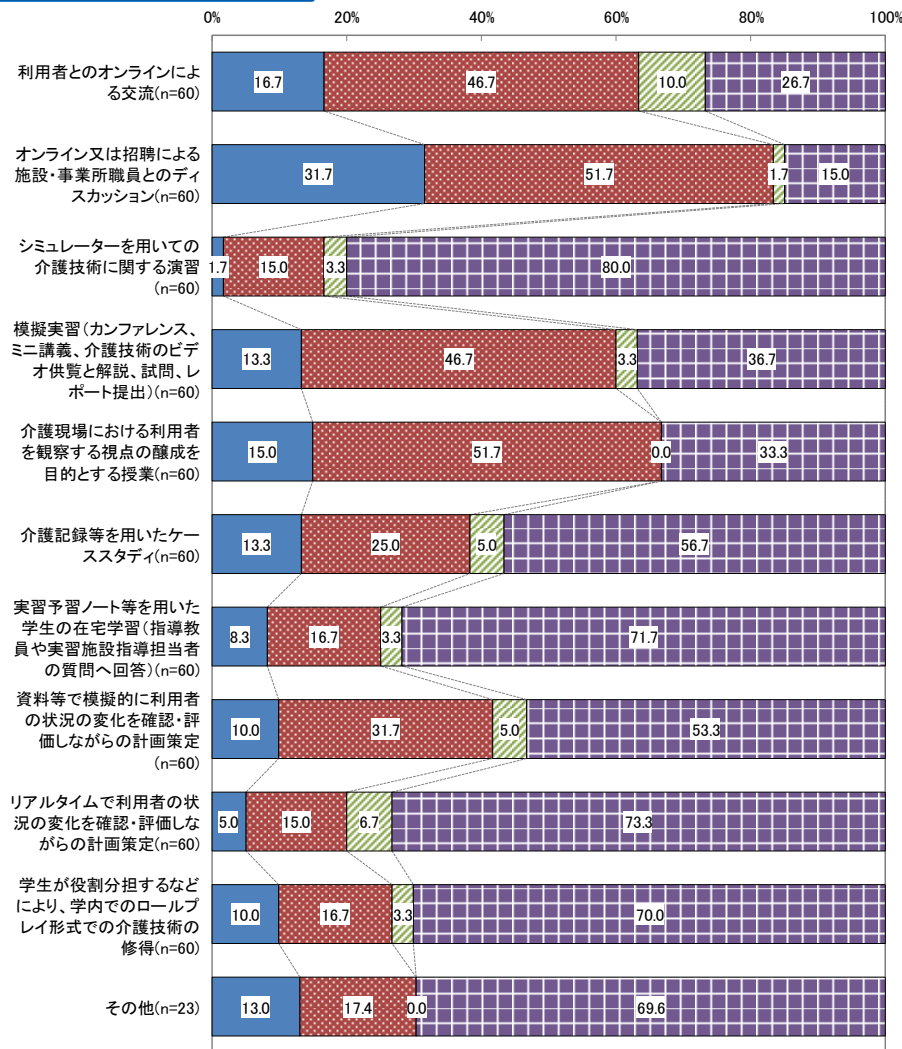
<養成校の取組>

- ・ オンラインで利用者と交流ができるように事前に実習の調整を行った。
- ・ 実習施設から利用者のフェイスシートの提供を受け、ケアの方向性を考えるグループワークを行った。
- ・ 事例を用いて、アセスメントと計画立案を行い、実習指導者からコメントをもらい、計画した内容をロールプレイで実施した。これにより、実施記録の書き方や計画の修正、評価について理解できるようにした。
- ・ 利用者像を想起させるため、利用者情報の収集や観察方法、多くの情報から必要な情報を整理し統合させる方法を記録用紙上で明確にし、生徒が簡潔に記入できるようにする観点から、記録用紙を工夫した

<実習施設の取組>

- ・ 固定カメラで実習施設内を撮影した動画を実習生に見せてディスカッションを行い、職員の声掛けや動きを通じて現場の声や雰囲気を感じてもらった。
- ・ 利用者と学生をビデオ・web会議アプリケーションでつないだ。事前に利用者の情報をプレゼンテーション資料で提示し、利用者像を膨らませたうえで、利用者とのコミュニケーションを図った。
- ・ 利用者の基礎情報をもとに、オンラインで周辺環境(居室、共有スペース)を観察し、アプローチなどの検討結果を提出させた。それをもとにカンファレンス形式のアドバイスや学びの共有を図った。
- ・ 認知症の方を知るためのDVDを視聴後に、レポートで振り返り、実習生の解を確認しながら、フィードバックを行った。

<全体>



- ほとんどの実習施設で協力を得られた
- 実習施設によって、協力を得られたこともあった
- ほとんどの施設で、協力を得られなかった
- これまで依頼したことがない

適切な介護教員講習会の実施に向けた環境整備に関する調査研究事業

(令和5年度老人保健健康増進等事業) 報告書(概要)

PwCコンサルティング合同会社

【事業の背景・概要】

R4年度調査にて（前ページ調査研究事業）、講習会実施者により運営の体制や講習会の内容に差があることが明らかになり、一定の標準化が必要とされているほか、講習会受講者である教員においても、自己研鑽を含む様々な課題があることが明らかとなった。R4,5年度の調査研究事業の成果物として、介護教員講習会事業者向けに「介護教員講習会の運営に関する提言」を作成した。

介護教員講習会の運営に関する提言より抜粋

- (1)講習会の目的
- 介護教員講習会は、受講者が介護福祉士養成教育に必要な知識・技術・教員としての資質を修得するとともに、教員が主体的、創造的に教育活動を行う力を修得し、介護福祉士養成教育の質の向上を図ることを目的とします。
- (2)講習会の目標
- 講習会は、以下3種の能力を養うものとして、実施されることが望ましいといえます。

能力	内容
介護福祉士養成教育の基礎となる能力	・ 教員としての責務を自覚し、学生を尊重し、個々の状況に応じて対応する力を養う。
介護福祉士養成教育を展開する能力	・ 介護福祉士養成カリキュラムを理解し、科目の特性や学習内容に合わせて授業を展開する力を養う。
介護福祉士養成教育の中で研鑽する能力	・ 介護実習の意義を理解し、養成校と実習施設・事業所と連携した実習を展開する力を養う。
介護福祉士養成教育の中で研鑽する能力	・ 自ら研鑽し、介護福祉士養成教育を追求する力を養う。

(3)介護福祉士養成をする教員が備えるべき資質能力

3能力の区分	項目	備えるべき資質能力
介護福祉士養成教育の基礎となる能力	基本的責務	1. 介護福祉士養成校の果たす役割を理解できる。 2. 教員としての役割、立場を理解し、教員が学生に与える影響を自覚した行動がとれる。 3. 自己の介護福祉士養成教育に対する考え方をもち、他の教員や学生に説明できる。
	倫理	4. 学生の人権を尊重し、教員として知り得た学生の個人情報保護することができる。 5. 学生個々の状況、成長に応じた対応ができる。
介護福祉士養成教育を展開する能力	計画的な授業展開	6. 介護福祉士養成カリキュラムを理解し、授業展開をすることができる。 7. 学生の修得状況、経験、考え方を踏まえ、授業の到達目標を設定できる。 8. 教材研究をし、学習の修得にあたって効果的な授業方法を選択できる。 9. 授業では、発問や指示等を用いて学生の思考を促し、学生の思考を深める授業展開ができる。 10. 介護実習において、実習目標を達成するために実習施設・事業所との連携方法を抽出できる。 11. 介護実習において、実習目標を達成するために、学生個々の修得状況、考え、経験を踏まえ、指導方法を選択できる。
	教育実践の評価	12. 授業目標の達成について評価し、結果を指導に活かすことができる。
	専門性の向上	13. 担当科目の内容に関する教材研究において、テキスト・資料の内容を批判的に検討できる。 14. 介護福祉士養成教育の意義や実態を把握し、論理的に他者に説明することができる。
介護福祉士養成教育の中で研鑽する能力	質の評価と改善	15. 授業過程を振り返り、教材や授業展開の改善点を抽出することができる。 16. 必要に応じて、他科目の担当教員や非常勤講師と授業展開や学生の状況に応じて情報共有し、対応の検討ができる。 17. 教材の改善や開発に対して能動的に行動できる。
	継続学習	18. 専門分野の研究の動向を把握し、追求したい研究テーマを見いだすことができる。 19. 教員としての自己のあり方を洞察し、課題を見いだすことができる。

ご清聴ありがとうございました