



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

介護福祉教育の方向性と展望

令和3年11月17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

本日の内容

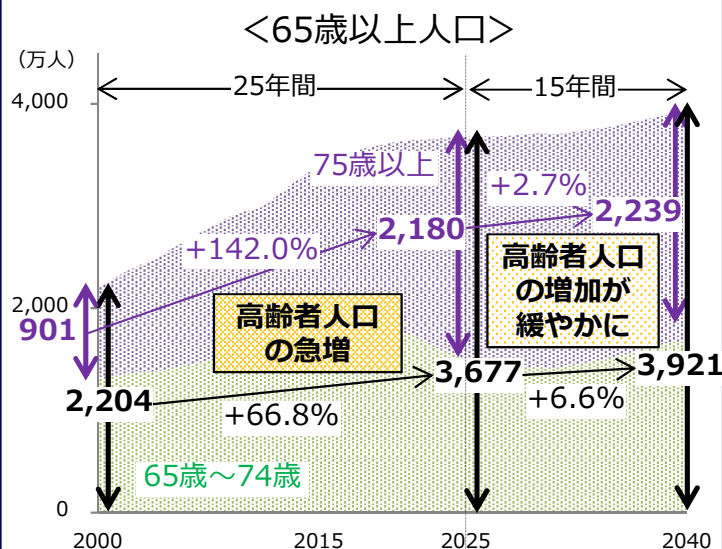
1. 介護人材を取り巻く状況と介護人材確保対策
2. 介護分野への外国人材の受入れ
3. 介護福祉教育の方向性

2040年頃を展望した社会保障改革の新たな局面と課題

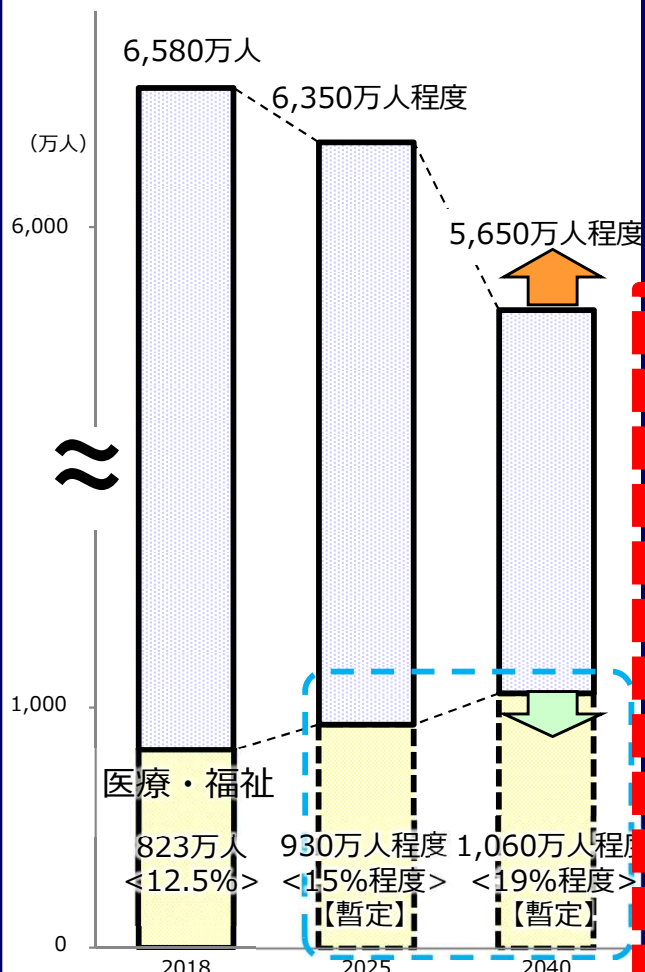
人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。

2025年以降の現役世代の人口の急減という新たな局面における課題への対応が必要。

《2040年までの人口構造の変化》



《就業者数の推移》



国民的な議論の下、

- これまで進めてきた給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保も図りつつ、
- 以下の新たな局面に対応した政策課題を踏まえて、総合的に改革を推進。

《新たな局面に対応した政策課題》

1. 現役世代の人口が急減中での社会の活力維持向上
⇒ 高齢者をはじめとして多様な就労・社会参加を促進し、社会全体の活力を維持していく基盤として、2040年までに3年以上健康寿命を延伸することを目指す。

2. 労働力の制約が強まる中での医療・介護サービスの確保
⇒ テクノロジーの活用等により、2040年時点において必要とされるサービスが適切に確保される水準の医療・介護サービスの生産性^{*}の向上を目指す。

- ※ サービス産出に要するマンパワー投入量。
- ※ 医療分野：ICT、AI、ロボットの活用で業務代替が可能と考えられるものが5%程度（「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査」結果から抽出）
- ※ 介護分野：特別養護老人ホームでは、平均では入所者2人に対し介護職員等が1人程度の配置となっているが、ICT等の活用により2.7人に対し1人程度の配置で運営を行っている施設あり。

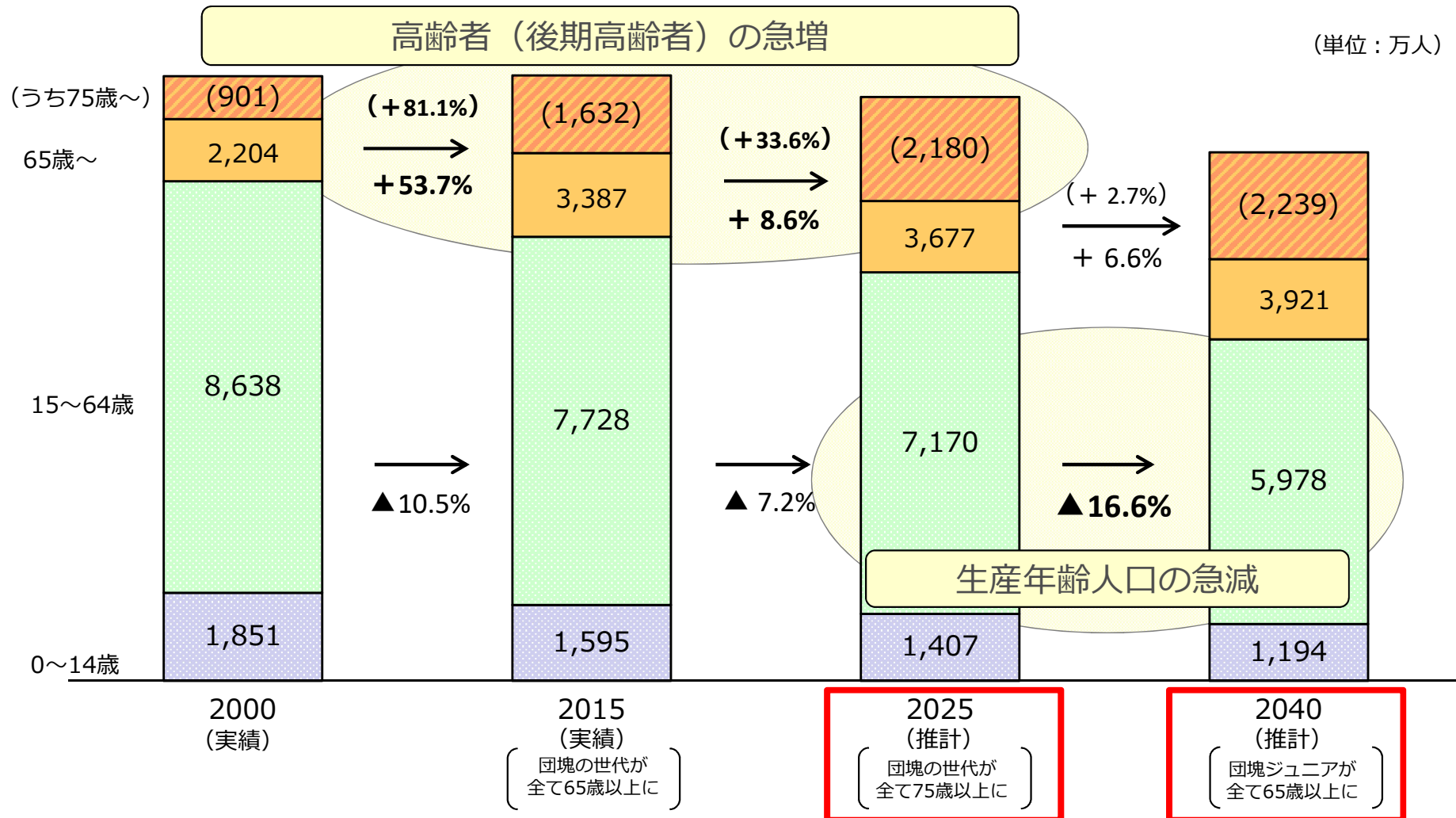
（資料） 就業者数について、2018年は内閣府「経済見通しと経済財政運営の基本的態度」、2025年以降は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成27年労働力需給の推計」の性・年齢別の就業率と国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」（出生中位・死亡中位推計）を用いて機械的に算出。医療・福祉の就業者数は、医療・介護サービスの年齢別の利用状況（2025年）をもとに、人口構造の変化を加味して求めた将来の医療・介護サービスの需要から厚生労働省において推計（暫定値）。

（資料） 総務省「国勢調査」「人口推計」（2015年まで）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」（出生中位・死亡中位推計）（2016年以降）

2040年までの人口構造の変化

- 我が国の人口動態を見ると、いわゆる団塊の世代が全員75歳以上となる2025年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、高齢者人口の増加は緩やかになる。一方で、既に減少に転じている生産年齢人口は、2025年以降さらに減少が加速。

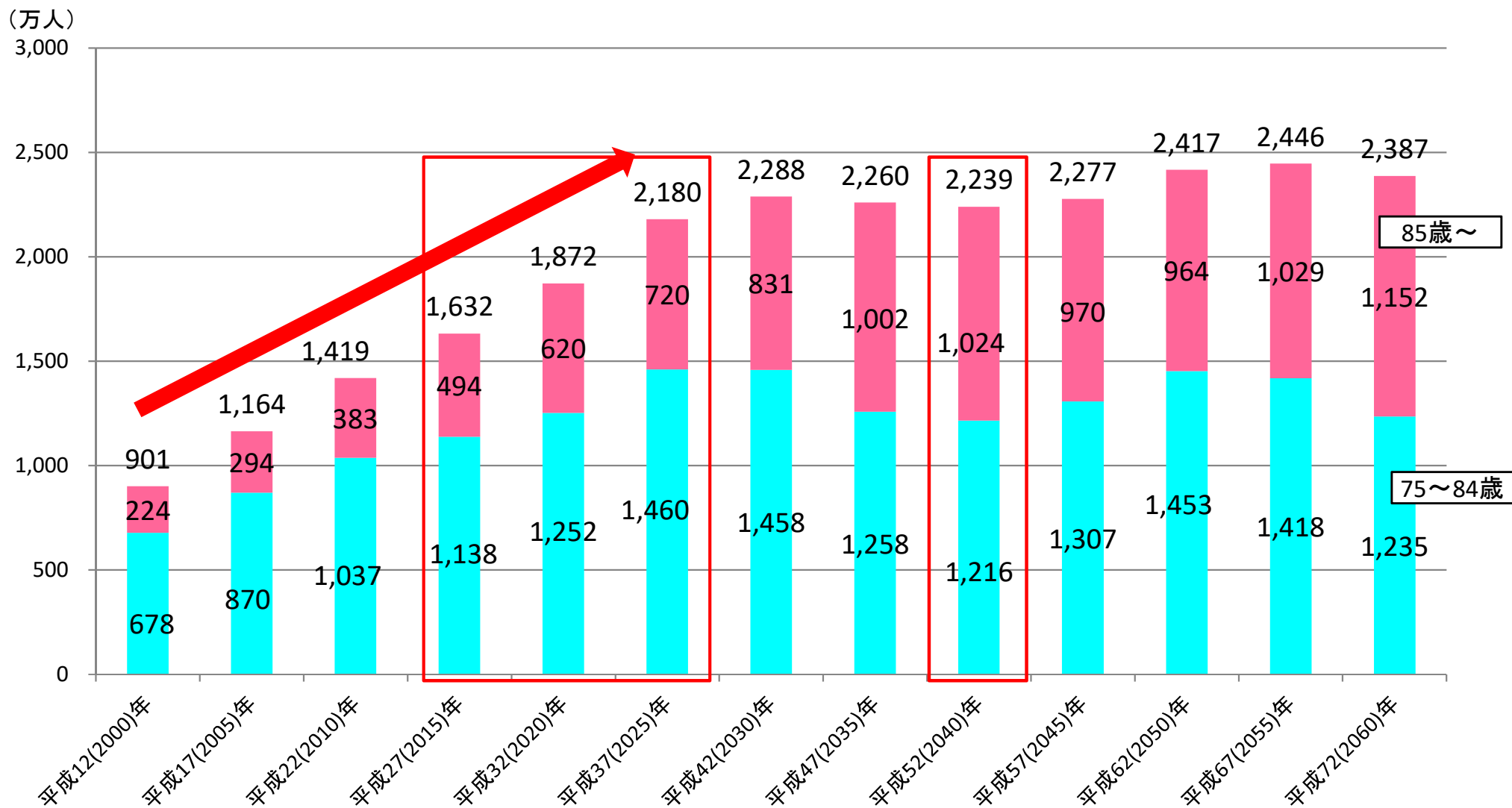
【人口構造の変化】



(出典)総務省「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」

75歳以上人口の推移

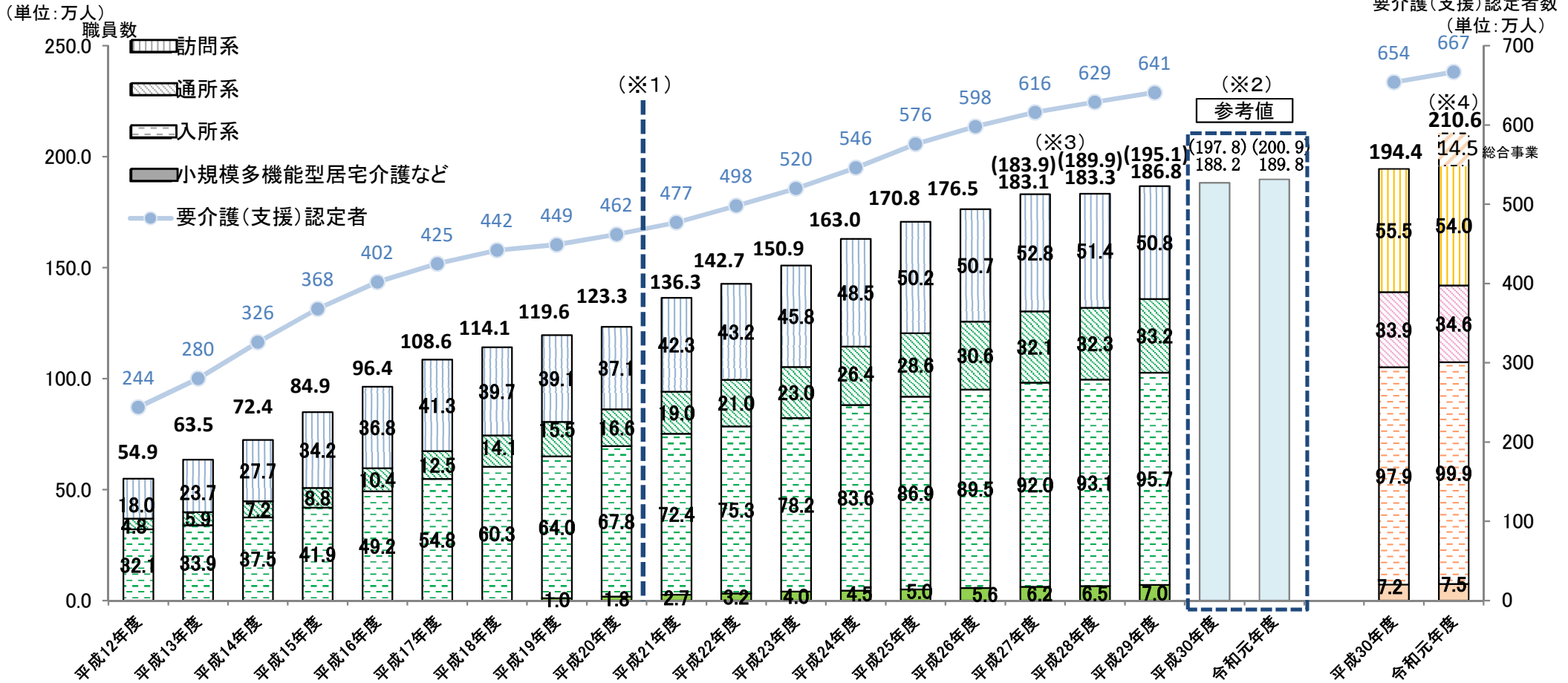
- 75歳以上人口は、介護保険創設の2000年以降、急速に増加してきたが、2025年までの間も、急速に増加。
- 2030年頃から75歳以上人口は急速には伸びなくなるが、一方、85歳以上人口はその後の10年程度は増加が続く。



(資料) 将来推計は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年4月推計) 出生中位(死亡中位)推計
 実績は、総務省統計局「国勢調査」(国籍・年齢不詳人口を按分補正した人口)

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。一番右の2つのグラフ(平成30年度、令和元年度)は、当該調査による数値を記載。参考値は、平成29年度以前との比較が可能となるよう、社会・援護局において、介サ調査の結果に基づき、従前の推計方法により機械的に推計した数値。(※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

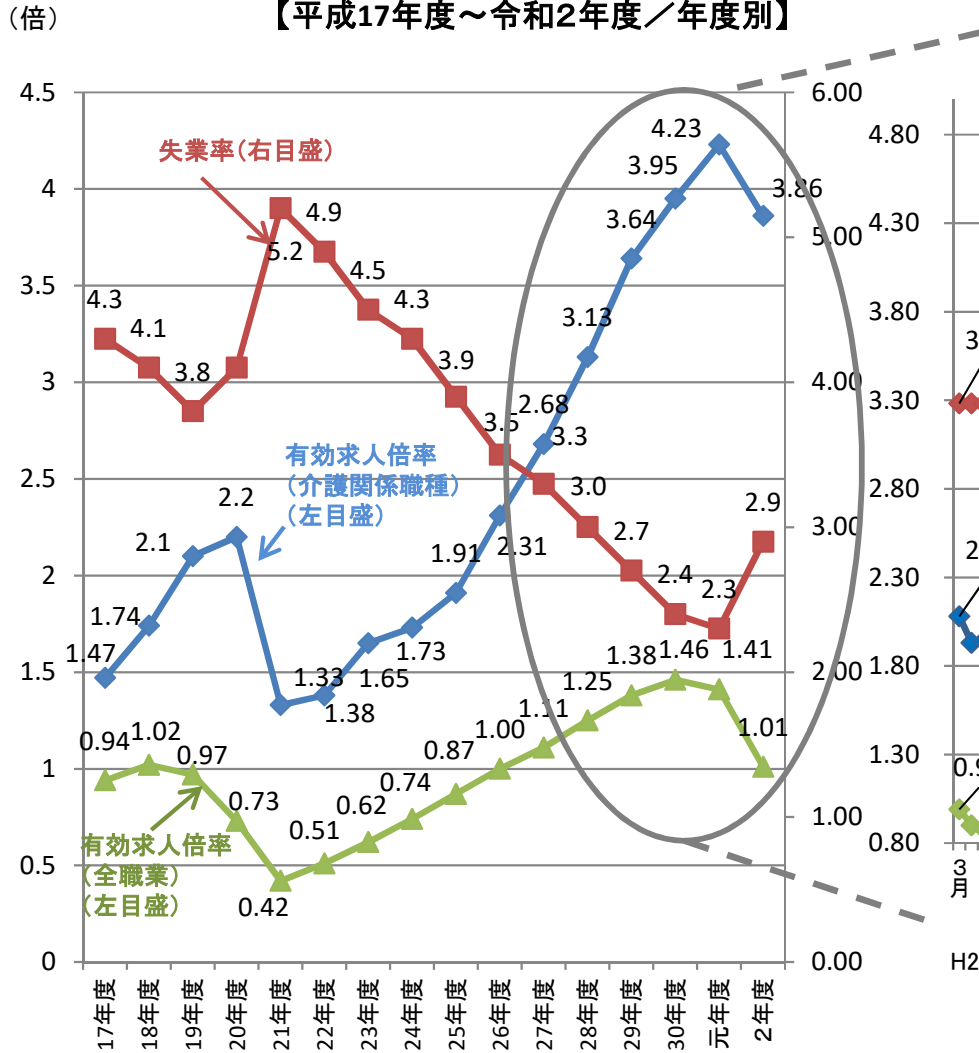
平成27～30年度 総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。(※3)

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)

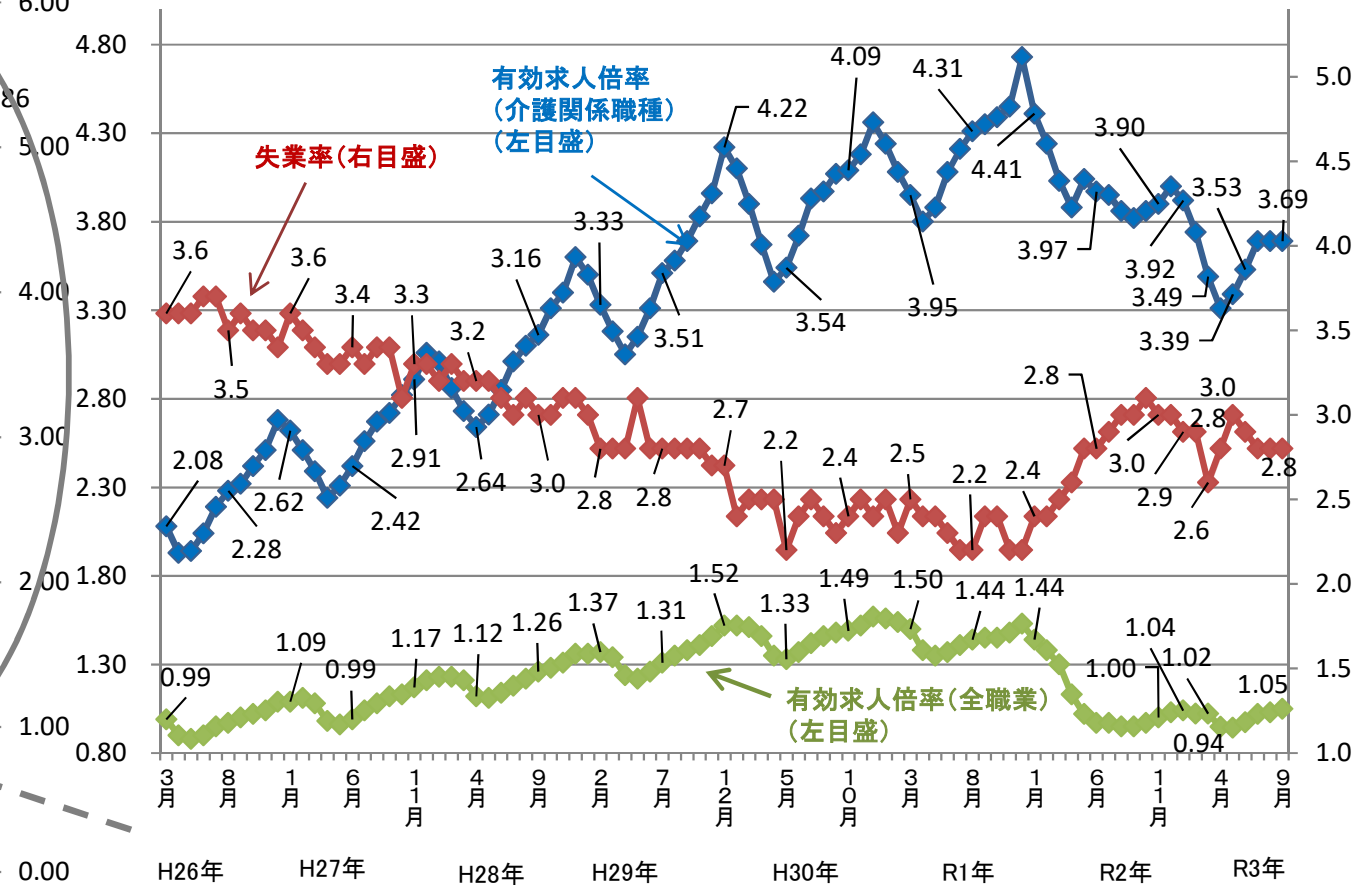
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 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2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3年9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。

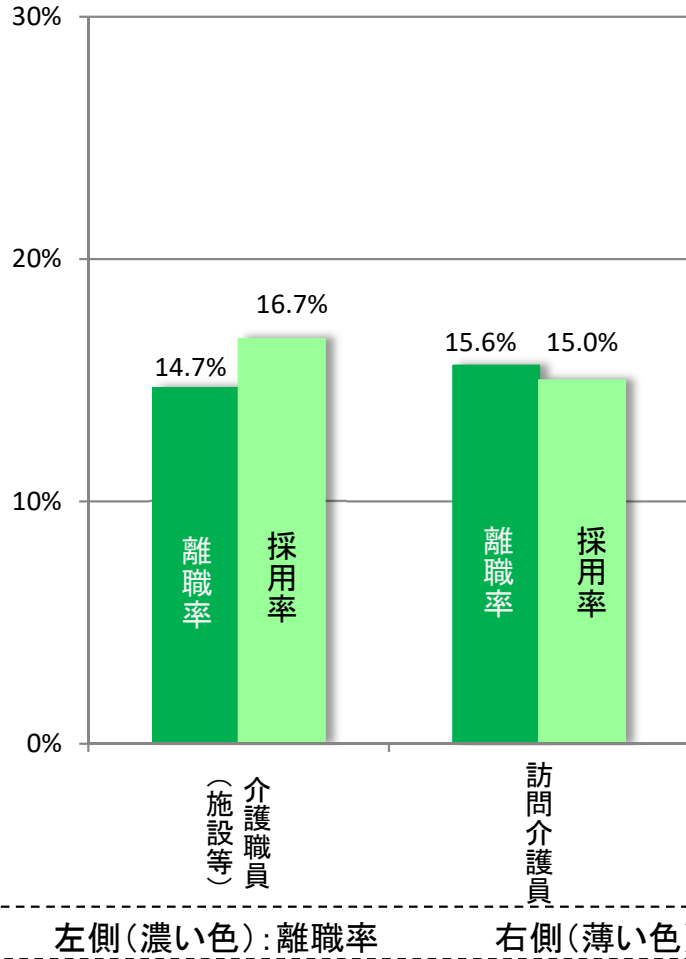
月別の失業率は季節調整値。

(※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。

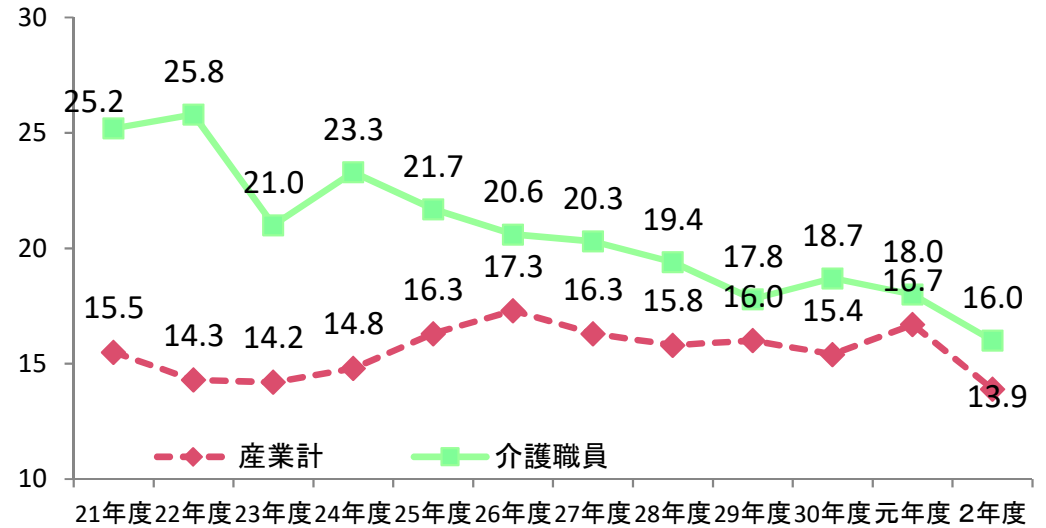
離職率・採用率の状況(就業形態別、推移等)

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。

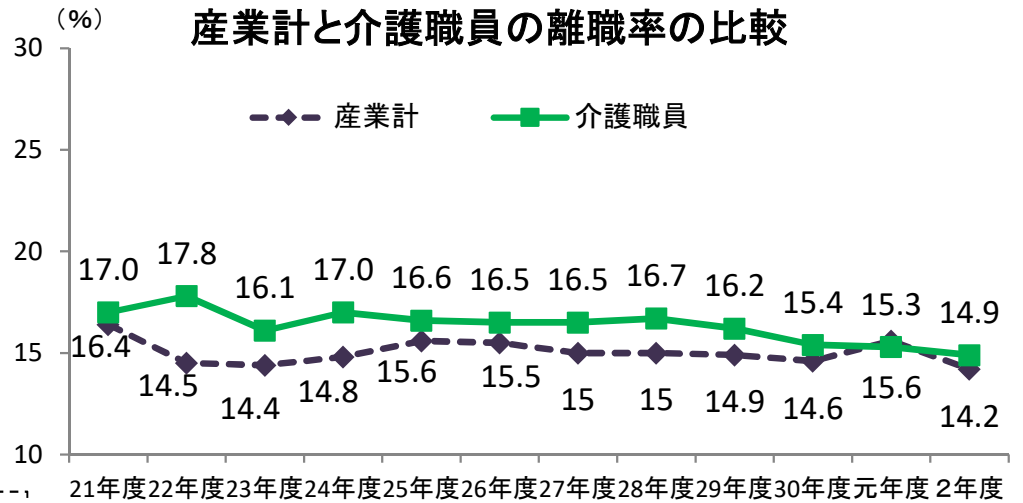
介護職員(施設等)・
訪問介護員別
離職率・採用率の状況



(%) 産業計と介護職員の採用率の比較



(%) 産業計と介護職員の離職率の比較



注1) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

注2) 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。

介護職員とは「介護職員(施設等)」及び「訪問介護員」の2職種全体をいう。※令和元年度分から「介護職員(施設等)」、「訪問介護員」及び「サービス提供責任者」の3職種全体。

【出典】産業計の離職(採用)率: 厚生労働省「令和2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2年度介護労働実態調査」

介護職員の現状

- 介護職員の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。
- 介護職員の年齢構成は、介護職員（施設等）については30～59歳、訪問介護員については40～59歳が主流となっている。訪問介護員においては、60歳以上が1／3を占めている。
- 男女別に見ると、介護職員（施設等）、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については30～49歳が主流であるが、女性については40歳以上の割合がいずれの職種も過半数を占めている。

1 就業形態

	正規職員	非正規職員
介護職員（施設等）	60.2%	39.8%
訪問介護員	30.0%	70.0%

注) 正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

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30年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計

2 年齢構成（性別・職種別）

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
介護職員（施設等）	0.5%	11.3%	20.2%	23.7%	20.4%	8.3%	6.0%	3.6%
男性（24.2%）	0.5%	17.0%	30.6%	23.4%	12.9%	5.2%	4.1%	2.7%
女性（73.6%）	0.5%	9.8%	17.3%	24.4%	23.4%	9.5%	6.8%	3.9%
訪問介護員	0.1%	3.8%	10.1%	20.1%	24.7%	13.3%	12.0%	10.0%
男性（11.4%）	0.1%	12.1%	23.7%	22.9%	17.3%	8.5%	6.8%	4.8%
女性（85.6%）	0.1%	2.8%	8.5%	20.3%	26.4%	14.3%	13.0%	11.0%

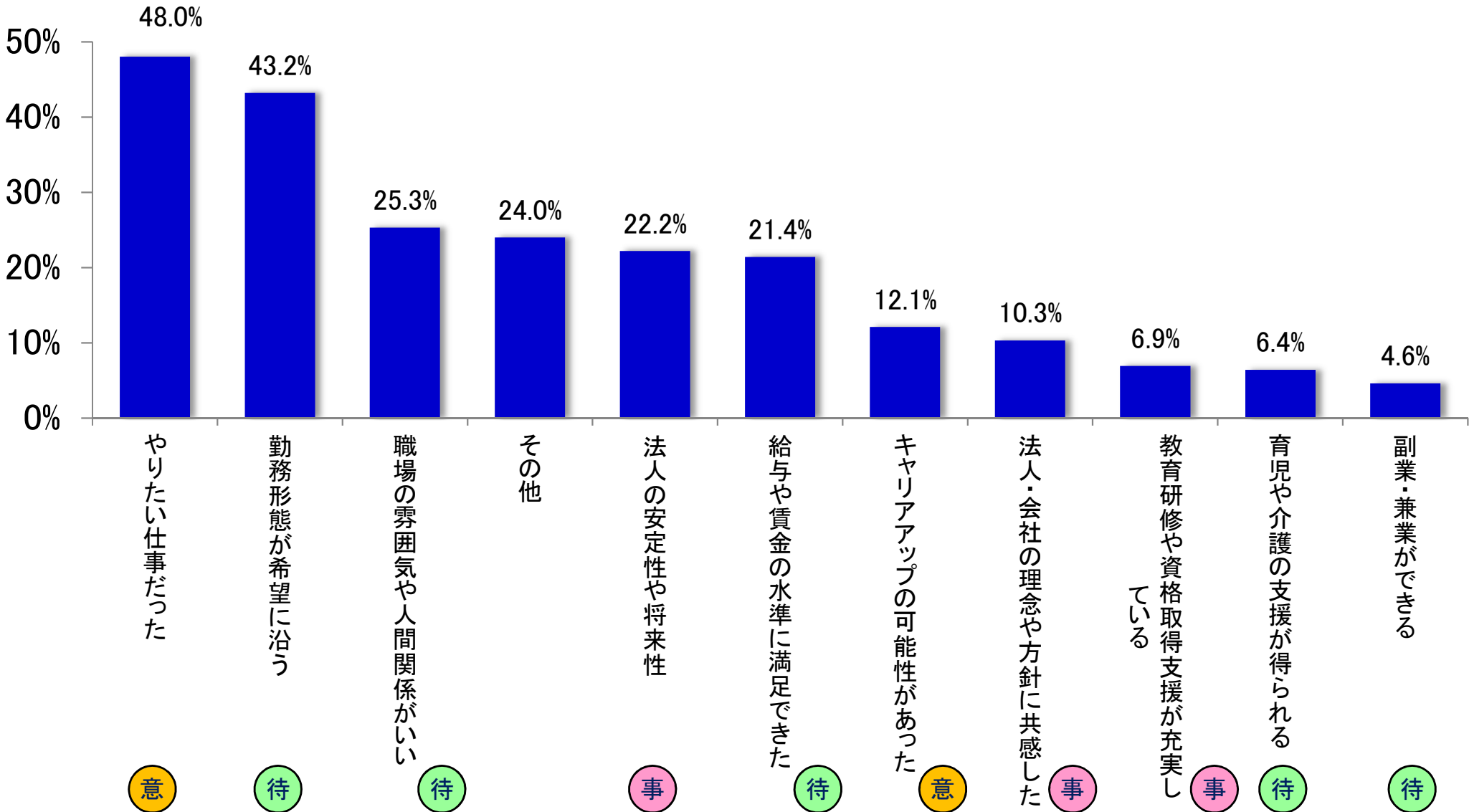
注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】令和元年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）結果より、社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。

現在の職場を選択した理由(介護福祉士:複数回答)

○ 入職時には、介護という仕事への意欲に加え、勤務形態や職場環境、法人の安定性についても関心が高い。一方で、法人・事業所の理念・方針や副業などの可否等への関心は相対的には低い。

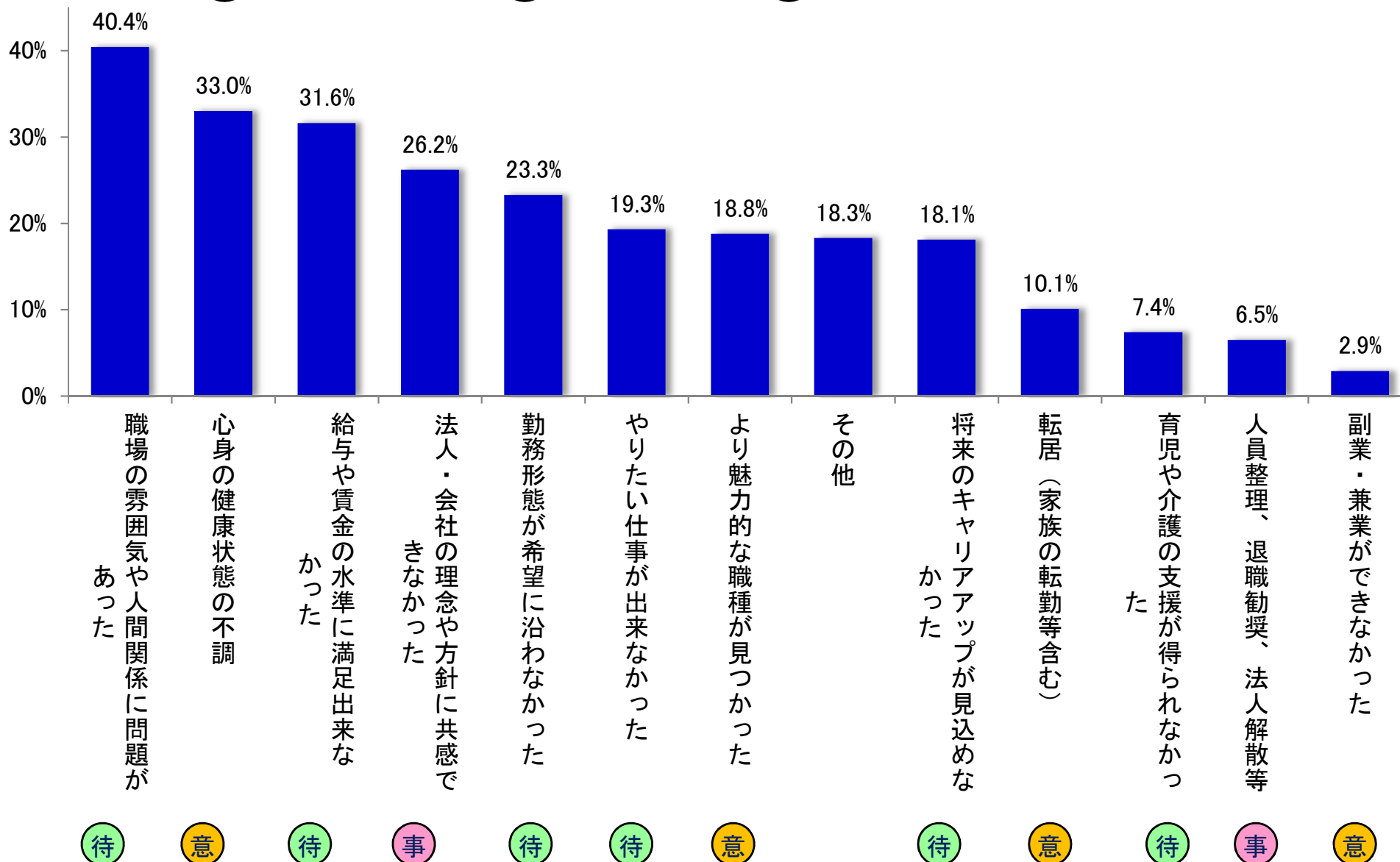
回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士:複数回答)

○ 離職時には、職場の雰囲気や人間関係、業務に関連する心身の不調、また勤務条件や勤務形態とのミスマッチなど雇用管理のあり方がきっかけとなっている。

回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

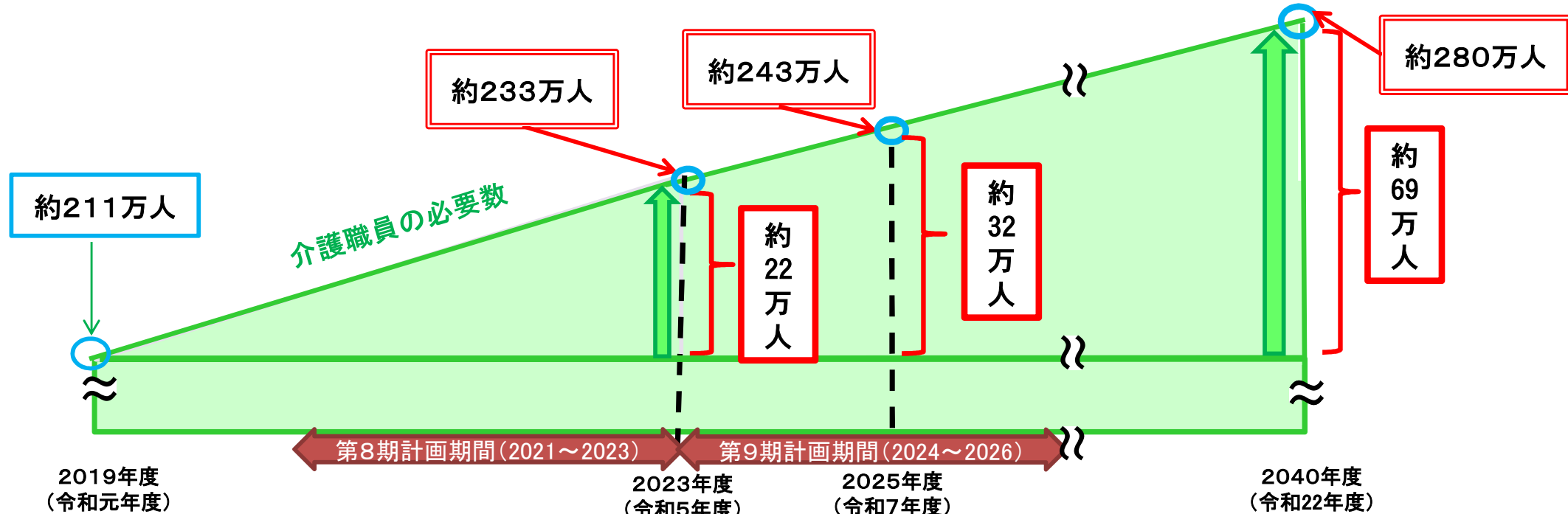
○ 第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、

- ・2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））
- ・2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））
- ・2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））

となった。 ※（）内は2019年度（211万人）比

※ 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。

○ 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) 2019年度（令和元年度）の介護職員数約211万人は、「令和元年介護サービス施設・事業所調査」による。

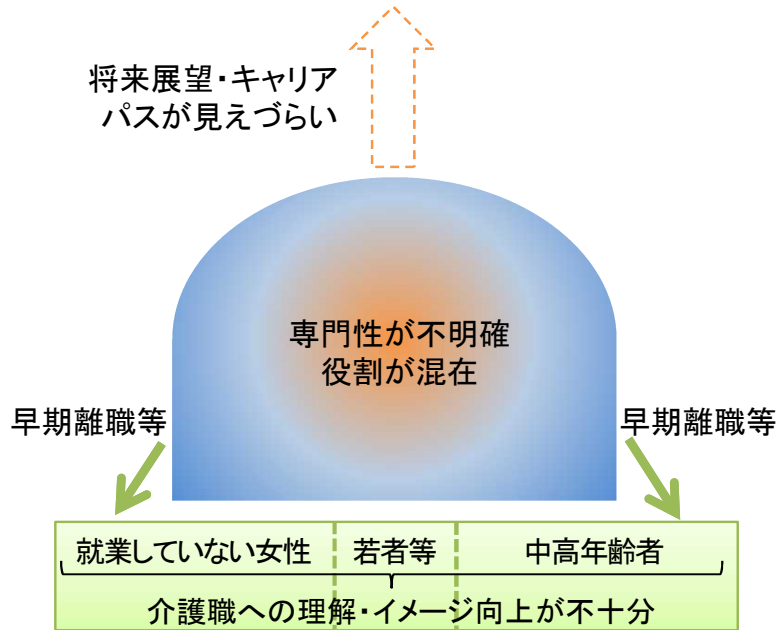
注2) 介護職員の必要数（約233万人・243万人・280万人）については、足下の介護職員数を約211万人として、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したものの。

注3) 介護職員数には、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含む。

注4) 2018年度（平成30年度）分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があった。このため、同調査の変更前の結果に基づき必要数を算出している第7期計画と、変更後の結果に基づき必要数を算出している第8期計画との比較はできない。

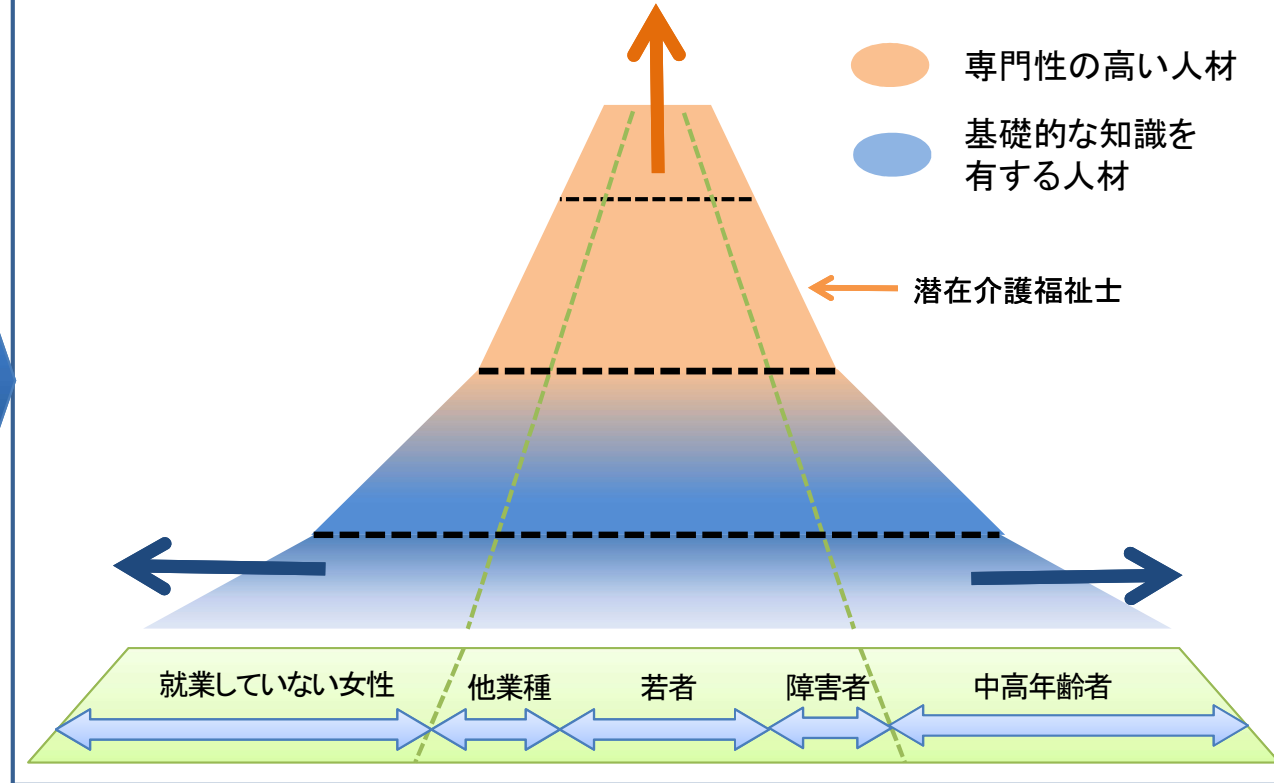
介護人材確保の目指す姿 ~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を拡げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

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

国・地域の基盤整備

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

介護職員の 処遇改善

- 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、総額2000億円(年)を活用し、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

※ 令和3年度介護報酬改定では、介護職員の人材確保・処遇改善等にも配慮し、改定率を+0.70%とするとともに、更なる処遇改善について、介護職員間の配分ルールの柔軟化を実施。

(実績)月額平均7.5万円の改善

- 月額平均1.8万円の改善(令和元年度～)
- 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～)

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
- 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

- 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、求職者向け職業訓練の訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付を実施
- 福祉系高校に通う学生に対する新たな返済免除付きの修学資金の貸付を実施
- 介護施設等における防災リーダーの養成

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

- 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
- ウイズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、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

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
- 介護サービスの質の向上とその周知のため、ケアコンテストの取組を情報発信

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)

- 「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)
- 送出国への情報発信の拡充等

地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

令和3年度予算：公費206億円(国費137億円)

○ 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年度補正予算及び令和3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
- 福祉系高校修学資金貸付、介護分野就職支援金貸付、多様な働き方の導入 等

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修
 - ・ 喀痰吸引等研修
 - ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
 - ・ 介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施
- 潜在介護福祉士の再就業促進
 - ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施
 - ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握
- 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
- 介護施設等防災リーダーの養成

等

労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
 - ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
 - ・ 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(拡充)
※拡充分は令和5年度まで
 - ・ 介護事業所への業務改善支援
 - ・ 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
- 新型コロナウイルス流行下におけるサービス提供体制の確保(令和3年度まで)

等

○ 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位、市区町村単位での協議会等の設置

○ 介護人材育成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

本日の内容

1. 介護人材を取り巻く状況と介護人材確保対策
2. 介護分野への外国人材の受入れ
3. 介護福祉教育の方向性

外国人介護人材受入れの仕組み

EPA (経済連携協定)
(インドネシア・フィリピン・ベトナム)

在留資格「介護」
(H29. 9 / 1 ~)

技能実習
(H29. 11 / 1 ~)

特定技能 1号
(H31. 4 / 1 ~)

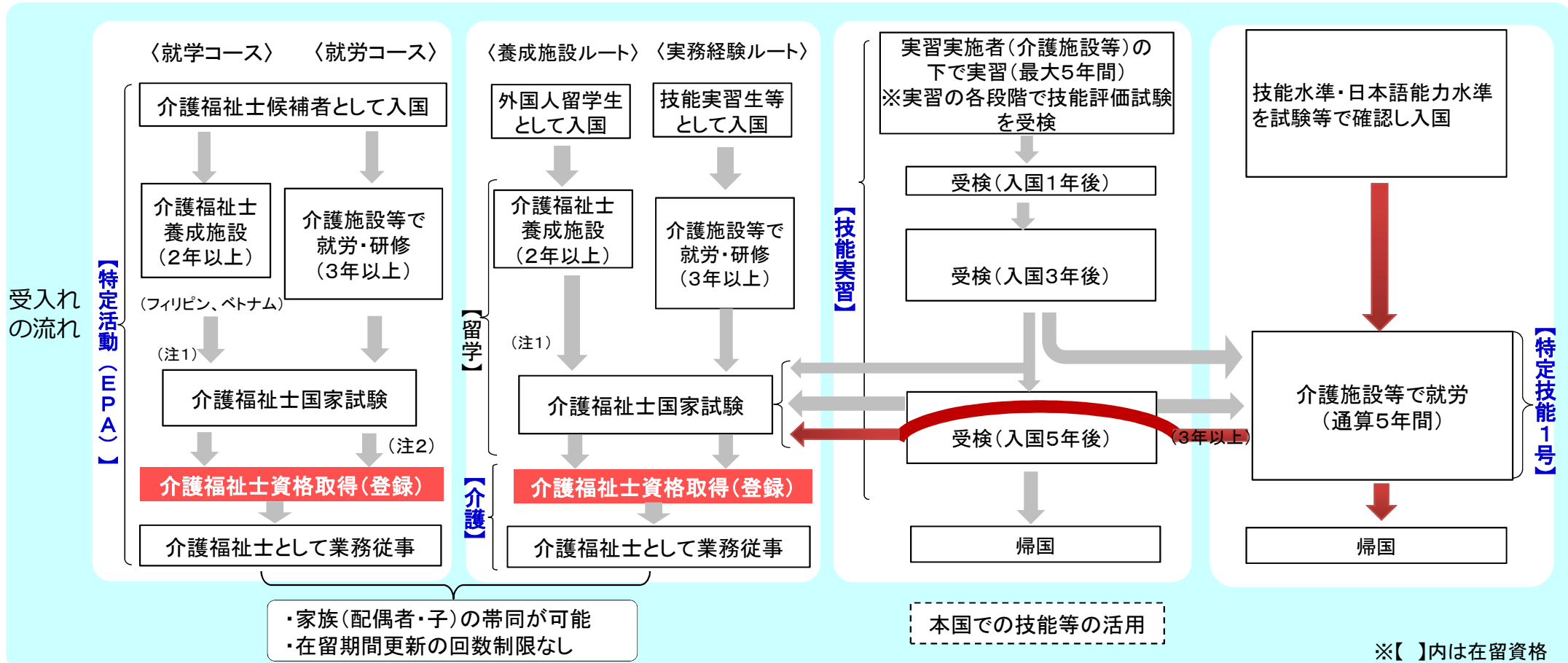
制度趣旨

二国間の経済連携の強化

専門的・技術的分野の外国人の受入れ

本国への技能移転

人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ



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

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

在留資格「介護」

背景

★質の高い介護に対する要請

高齢化の進行等に伴い、質の高い介護に対する要請が高まっている。

★介護分野における留学生の活躍支援

介護福祉士養成施設(=大学, 専門学校等)の留学生が介護福祉士の資格を取得しても、我が国で介護業務に就くことができない。



入管法別表第1の2に以下を追加

平成29年9月1日施行

介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動
----	--

- ・家族の帯同が可能。
- ・在留期間の更新可能(上限無し)。

受入れの仕組み

〈養成施設ルート〉

在留資格「留学」として入国

介護福祉士養成施設
(2年以上)

〈実務経験ルート〉

(令和2年4月1日施行)

在留資格「特定技能1号」等(※)として入国

介護施設等で就労・研修(※)
(3年以上)

介護福祉士資格取得(登録)

介護福祉士として業務従事【在留資格「介護」】

在留資格「介護」の在留者数
3064人(2021年6月末現在)

※ 他の在留資格(EPA介護候補者等)で滞在中に介護福祉士試験に合格した場合も、在留資格「介護」に移行可能。

外国人留学生及び特定技能1号外国人の受入環境整備事業について

【地域医療介護総合確保基金のメニュー】

1. 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業

【目的】

介護福祉士の資格取得を目指す外国人が、直接又は日本語学校を經由して介護福祉士養成施設に留学するケースが増加することが見込まれることから、当該留学生に対して、留学生の就労予定先の介護施設等が支援する奨学金に係る費用の一部を助成する。

【事業内容】

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て、当該支援に係る経費を助成。

留学生（日本語学校・養成施設）

奨学金の貸与・給付

受入介護施設等

<留学生の支援例>

○1年目：日本語学校
学費：月5万円
居住費：月3万円

○2年目・3年目：介護福祉士養成施設
学費：月5万円
入学準備金：20万円（初回に限る）
就職準備金：20万円（最終回に限る）
国家試験受験対策費用：4万円（年額）
居住費：月3万円

経費助成

補助率：1/3※
※受入介護施設等が留学生に給付する奨学金等の総額の1/3を補助

都道府県（委託可）

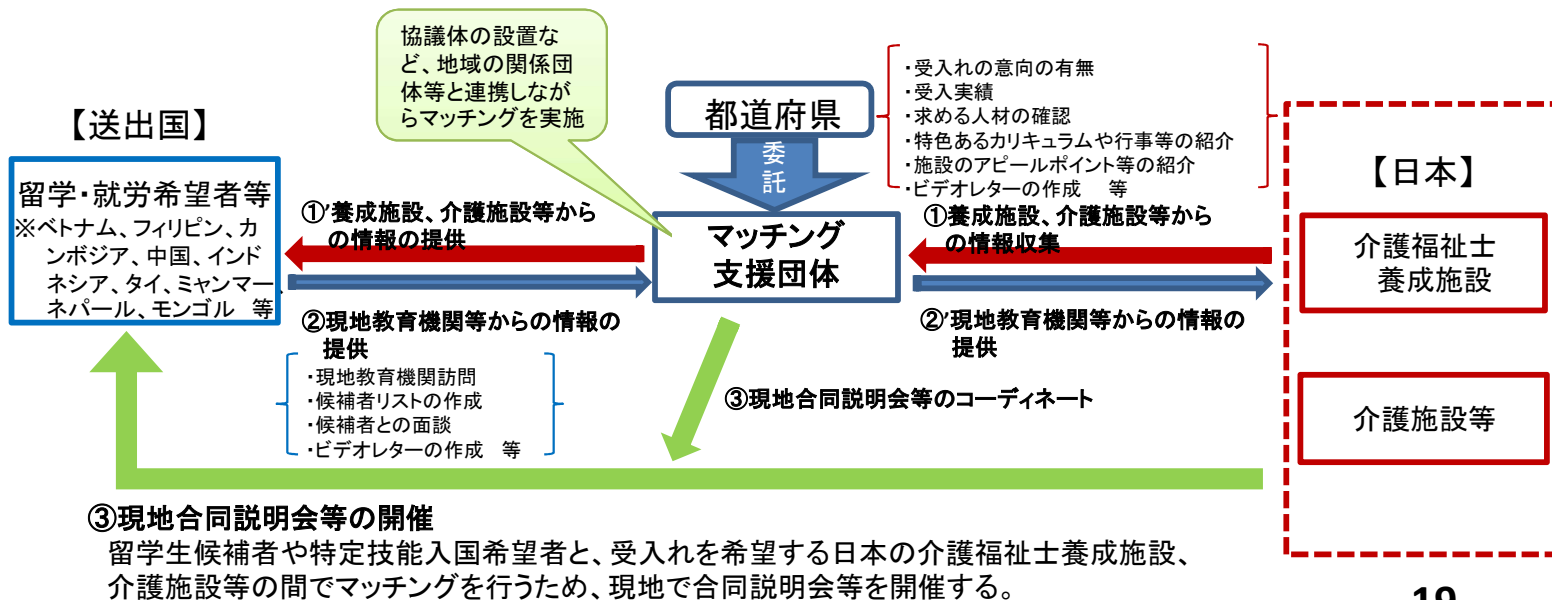
2. 外国人留学生及び特定技能1号外国人のマッチング支援事業

【目的】

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

【事業内容】

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



外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）のメニュー

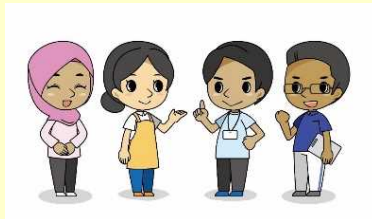
【事業目的】

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

コミュニケーション支援

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

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



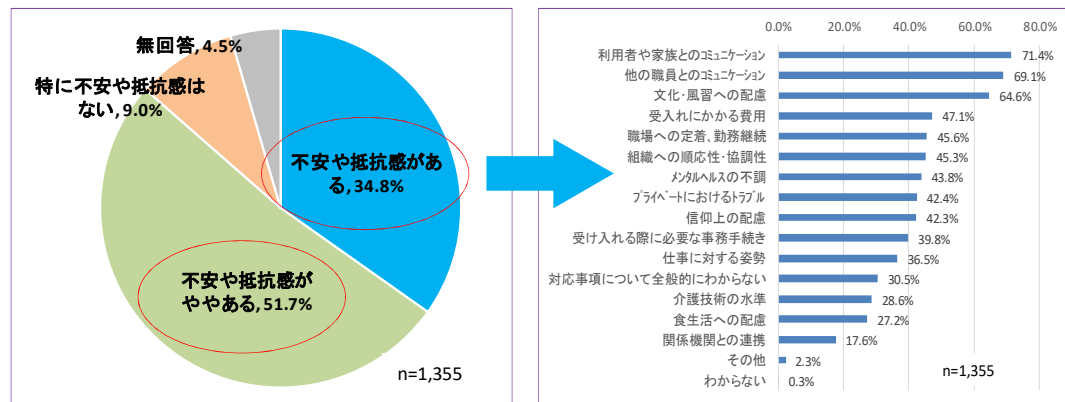
資格取得支援・生活支援

外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化に資する取組

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



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



教員の質の向上支援

介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組

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



日本語学習Webコンテンツ

日本の介護を学び、現場で働く外国人のためのWebサイト

にほんごをまなぼう

*Support your local,
For our future.*

母国のために 未来のため
为了祖国, 为了未来
Para sa inang baya
vi tương lai
for my country, for my future
Ирээдүйн төлөө
my country, for my future
Demi masa depan
เพื่อประเทศบ้านเกิด เพื่อ
razdүйн төлөө 为了祖国
nah Air, demi masa depan
母国のため
Эх орныхоо төлөө
Tanah Air, demi masa depan
vi tương lai
for my future
sa kinabukasan
vi tương lai
for my future
Ирээдүйн төлөө

にほんごをまなぼう

CLICK!!

Copyright © The Japan Association of Certified Care Workers All rights reserved.
第1号 介護の日本語学習Webコンテンツ

日本の介護を学び、現場で働く外国人のためのWebサイト

にほんごをまなぼう

Included Contents

- 日本語学習～目指せ! N3合格レベル～
・ドリル・小テスト・模擬テスト
学習状況確認 学習目標管理
- 介護学習テキスト～マルチデバイス・多言語対応～
「介護の日本語」Webコンテンツ
「介護の特定技能評価試験学習テキスト」
「介護福祉士国家試験一問一答」
「介護福祉専門用語集」他続々...
- SNS情報発信～ユーザー交流の場～
YouTube Facebook

「にほんごをまなぼう」は、

日本の介護を学び、現場で働く外国人のみなさまの総合プラットフォームとして、日本語能力の向上、介護現場で必要とされるスキルの習得をしっかりとサポートしていきます。日本語学習において高い学習効果を発揮するためには、何よりも学習者自らが自律的に学習に取り組むことが不可欠です。その環境を提供するのが「にほんごをまなぼう」です。日本語能力(N3程度)や基礎的な介護技能を身につけることを目的としています。また、介護福祉士試験、特定技能評価試験等の試験対策やユーザー同士のコミュニケーション(つながり)の場を提供します。

< 5つの特徴 >

無料	試験合格	自律学習	日本の介護	コミュニティ
日本語学習、日本の介護に関心のある方であれば誰でも無料で利用が可能	日本語能力試験N3合格、特定技能評価試験等の受験を目指す学習者を支援	自ら学習状況を管理できる自律学習支援システムを採用	日本の介護現場で必要とされる介護技術コンテンツを掲載	SNSによる情報発信、ユーザー相互の交流、情報共有の場を提供

2020新規開発テキスト
※出版・販売はしていません

SHOT!!

URL: <https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/>

にほんごをまなぼう

CLICK!!

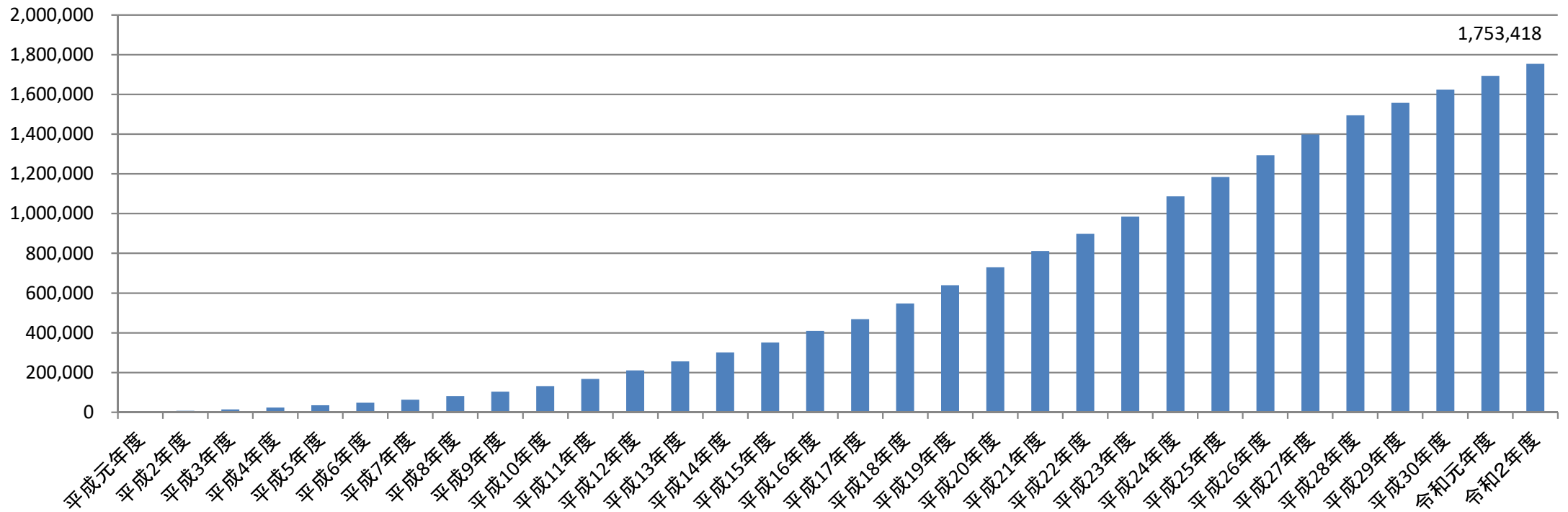
公益社団法人 日本介護福祉士会
厚生労働省 介護の日本語学習支援事業

本日の内容

1. 介護人材を取り巻く状況と介護人材確保対策
2. 介護分野への外国人材の受入れ
3. 介護福祉教育の方向性

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2年9月末時点で、175万3,418人となっている。



介護福祉士

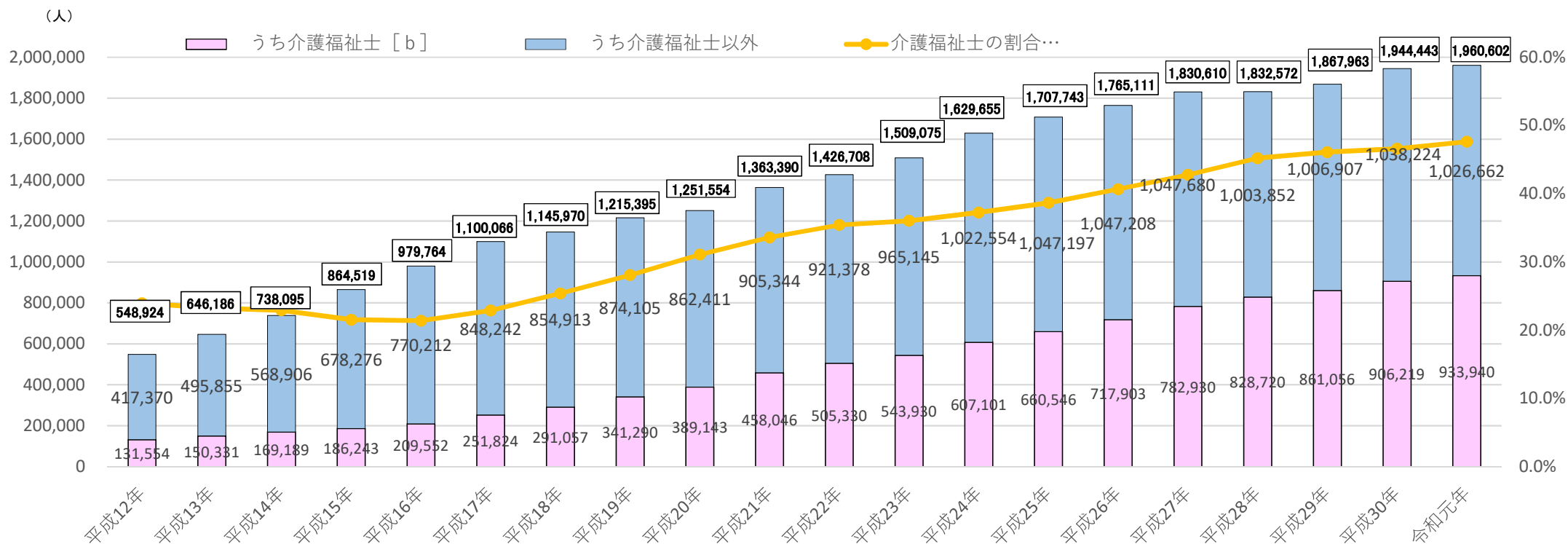
(単位: 人)

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												
1,623,451	1,693,165	1,753,418												

※ 各年度9月末時点

介護職員に占める介護福祉士の割合の推移(実人員)

○ 介護職員に占める介護福祉士の割合は上昇傾向にあり、令和元年は5割弱になっている。



	平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
介護職員[a]	548,924	646,186	738,095	864,519	979,764	1,100,066	1,145,970	1,215,395	1,251,554	1,363,390	1,426,708	1,509,075	1,629,655	1,707,743	1,765,111	1,830,610	1,832,572	1,867,963	1,944,443	1,960,602
うち介護福祉士[b]	131,554	150,331	169,189	186,243	209,552	251,824	291,057	341,290	389,143	458,046	505,330	543,930	607,101	660,546	717,903	782,930	828,720	861,056	906,219	933,940
うち介護福祉士以外	417,370	495,855	568,906	678,276	770,212	848,242	854,913	874,105	862,411	905,344	921,378	965,145	1,022,554	1,047,197	1,047,208	1,047,680	1,003,852	1,006,907	1,038,224	1,026,662
介護福祉士の割合 [b/a]	24.0%	23.3%	22.9%	21.5%	21.4%	22.9%	25.4%	28.1%	31.1%	33.6%	35.4%	36.0%	37.3%	38.7%	40.7%	42.8%	45.2%	46.1%	46.6%	47.6%

注1) 介護職員数は実人員。

注2) 平成19年以降の在宅サービスには、「夜間対応型訪問介護」、「認知症対応型通所介護」、「小規模多機能型居宅介護」、「地域密着型特定施設入居者生活介護」、「地域密着型介護老人福祉施設」に勤務する介護職員数を含む。

注3) 介護福祉士の従事者数について、平成21~29年度は、回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計している。平成30年度からは、介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。また、通所リハビリテーション及び総合事業の職員数は含めていない。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

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り、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。

介護福祉士養成課程の教育内容の見直し（概要）

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。

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

< 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（主な事項）

- 「報告書」に示された、今後求められる介護福祉士像に即し、「社会福祉士養成施設及び介護福祉士養成施設の設置及び運営に係る指針について（以下「指針」という。）」に示されている各領域の【目的】、教育内容の【ねらい】を体系的に整理。
- 領域間で関連・重複する教育の内容の整理を含め、【教育に含むべき事項】の主旨を明確にするため、指針に【留意点】を追加。

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

領域：人間と社会

介護職のグループの中での中核的な役割やリーダーの下で専門職としての役割を発揮することが求められていることから、リーダーシップやフォロワーシップを含めた、チームマネジメントに関する教育内容の拡充を図る。

※人間と社会に関する選択科目に配置されていた「組織体のあり方、対人関係のあり方（リーダーとなった場合の）人材育成のあり方についての学習」を整理

○ 「人間関係とコミュニケーション」の教育に含むべき事項に、チームマネジメントを追加（30時間→60時間）

⇒ 介護実践をマネジメントするために必要な組織の運営管理、人材の育成や活用などの人材管理、それらに必要なリーダーシップ・フォロワーシップなど、チーム運営の基本を理解する内容

（参考 コミュニケーションに関する教育の内容を、各領域の目的に沿って整理）

- 「人間関係とコミュニケーション（領域：人間と社会）」：人間関係の形成やチームで働くための能力の基盤となるコミュニケーション
- 「コミュニケーション技術（領域：介護）」：介護の対象者との支援関係の構築や情報の共有化等、介護実践に必要なコミュニケーション

② 対象者の生活を地域で支えるための実践力の向上

領域：人間と社会

領域：介護

対象者の生活を地域で支えるために、多様なサービスに対応する力が求められていることから、各領域の特性に合わせて地域に関連する教育内容の充実を図る。

○ 「社会の理解」の教育に含むべき事項に、地域共生社会を追加

⇒ 地域共生社会の考え方と地域包括ケアシステムのしくみを理解し、その実現のための制度や施策を学ぶ内容

○ 「介護実習」の教育に含むべき事項に、地域における生活支援の実践を追加

⇒ 対象者の生活と地域との関わりや、地域での生活を支える施設・機関の役割を理解し、地域における生活支援を実践的に学ぶ内容

注）「⇒」は、指針に示されるカリキュラムに反映する具体的な内容

③ 介護過程の実践力の向上

介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応するため、各領域で学んだ知識と技術を領域「介護」で統合し、アセスメント能力を高め実践力の向上を図る。

- 領域「介護」の目的に、**各領域での学びと実践の統合を追加**
 - ⇒ 各領域で学んだ知識と技術を統合し、介護実践に必要な観察力・判断力及び思考力を養う
- 「介護総合演習」と「介護実習」に、**新たに【教育に含むべき事項】を追加**
 - ⇒ 「介護総合演習」:知識と技術の統合、介護実践の科学的探求
 - ⇒ 「介護実習」:介護過程の実践的展開、多職種協働の実践、地域における生活支援の実践

④ 認知症ケアの実践力の向上

本人の思いや症状などの個別性に応じた支援や、地域とのつながり及び家族への支援を含めた認知症ケアの実践力が求められていることから、認知症の理解に関する教育内容の充実を図る。

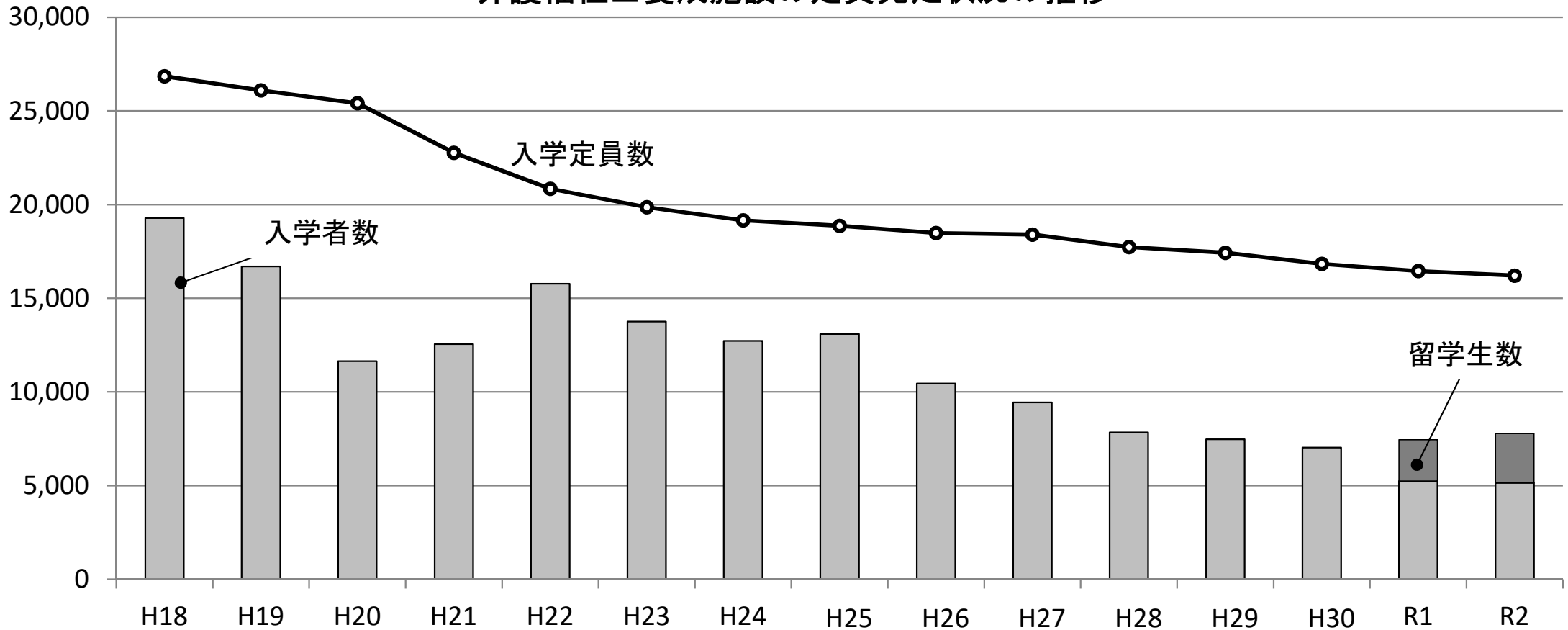
- 「認知症の理解」の教育に含むべき事項に、**認知症の心理的側面の理解を追加**
 - ⇒ 医学的・心理的側面から、認知症の原因となる疾患及び段階に応じた心身の変化や心理症状を理解し、生活支援を行うための根拠となる知識を理解する内容
- 「認知症の理解」の教育に含むべき事項に、認知症に伴う生活への影響のみならず、**認知症ケアの理解を追加**
 - ⇒ 認知症の人の生活及び家族や社会との関わりへの影響を理解し、その人の特性を踏まえたアセスメントを行い、本人主体の理念に基づいた認知症ケアの基礎的な知識を理解する内容

⑤ 介護と医療の連携を踏まえた実践力の向上

施設・在宅にかかわらず、地域の中で本人が望む生活を送るための支援を実践するために、介護と医療の連携を踏まえ、人体の構造・機能の基礎的な知識や、ライフサイクル各期の特徴等に関する教育内容の充実を図る。

- 「介護実習」の教育に含むべき事項に、**多職種協働の実践を追加**
 - ⇒ 多職種との協働の中で、介護職種としての役割を理解するとともに、サービス担当者会議やケースカンファレンス等を通じて、多職種連携やチームケアを体験的に学ぶ内容
- 「こころとからだのしくみ」の教育に含むべき事項を、**こころとからだのしくみ I (人体の構造や機能を理解するための基礎的な知識)と II (生活支援の場面に応じた心身への影響)に大別**
- 「発達と老化の理解」の教育に含むべき事項の「人間の成長と発達」に、**ライフサイクルの各期の基礎的な理解を追記**
 - ⇒ 人間の成長と発達の基本的な考え方を踏まえ、ライフサイクルの各期(乳幼児期、学童期、思春期、青年期、成人期、老年期)における身体的・心理的・社会的特徴と発達課題及び特徴的な疾病について理解する内容

介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移



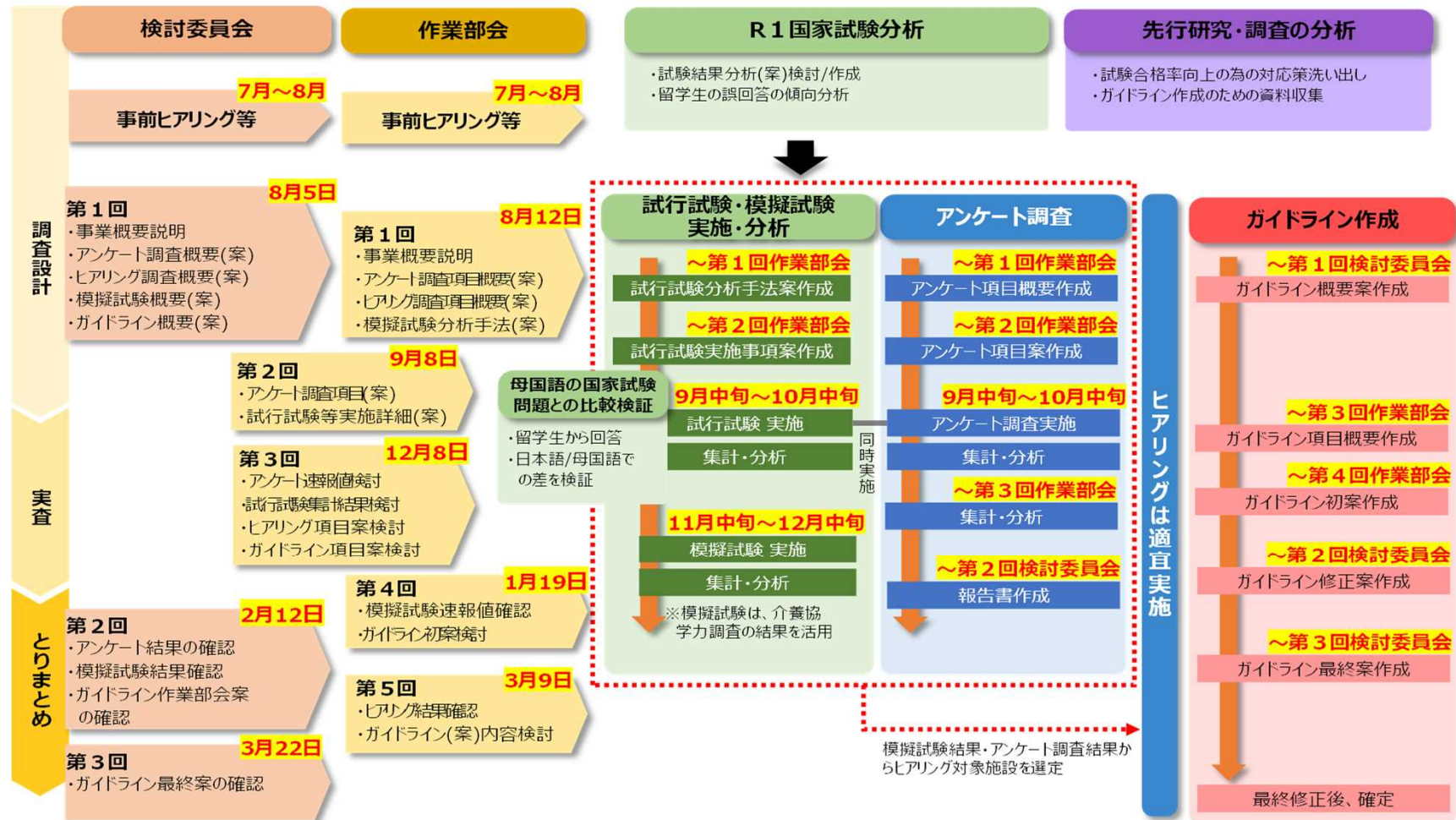
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
養成施設数	405	419	434	422	396	383	377	378	378	379	380	382	375	374	375
定員【人】	26,855	26,095	25,407	22,761	20,842	19,858	19,157	18,861	18,485	18,398	17,730	17,425	16,831	16,450	16,210
入学者【人】	19,289	16,696	11,638	12,548	15,771	13,757	12,730	13,090	10,453	9,435	7,835	7,474	7,028	7,442	7,781
入学者のうち留学生【人】	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2,202	2,636
定員充足率【%】	71.8	64.0	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
留学生の割合【%】	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	29.6	33.9

(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

調査研究：R2外国人介護人材の質の向上等に資する学習支援等調査研究事業

- 外国人介護人材を受け入れるため、在留資格「介護」が出入国管理及び難民認定法の改正によって設けられたことにより、介護福祉士の資格取得を目指し介護福祉士養成施設に入学する留学生が増加しており、留学生への適切な学習支援の実施が求められている。
- このため、留学生の学習上の課題や具体的な支援の方法等について調査・分析等を行い、留学生に対する適切な学習支援方法について検討し、留学生の学習支援のためのガイドラインを作成する。

【事業スキーム】



事業体制

○ 検討委員会名簿

	氏名 (敬称略)	所属
委員長	川井 太加子	桃山学院大学 社会学部 学部長・教授
委員	井之上 芳雄	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 副会長
委員	大代 貴輝	全国社会福祉法人経営者協議会 福祉人材対策委員会 外国人介護人材特命チーム サブリーダー
委員	塚田 典子	日本大学商学部 教授
委員	永嶋 昌樹	公益社団法人日本介護福祉士会 常任理事
委員	橋本 由紀江	一般社団法人国際交流&日本語支援Y 代表理事
委員	矢口 浩也	国際厚生事業団 国際・研修事業部 部長
オブザーバー		厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

【討議事項】

- ・ 事業運営スキームの検討
 - アンケート調査、ヒアリング調査の検討
 - 試験分析手法の検討
- ・ ガイドラインの検討 等

○ 作業部会名簿

	氏名 (敬称略)	所属
部会長	井之上 芳雄	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会 副会長
委員	岡本 匡弘	京都保育福祉専門学校 学院長
委員	武井 浩一	国際厚生事業団 外国人介護人材支援部 主任
委員	橋本 由紀江	一般社団法人国際交流&日本語支援Y 代表理事
委員	八子 久美子	日本福祉教育専門学校 学科新設準備室長
委員	橋本 由紀江	一般社団法人国際交流&日本語支援Y 代表理事
委員	矢口 浩也	国際厚生事業団 国際・研修事業部 部長
オブザーバー		厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

【討議事項】

- ・ 各種調査結果の確認・分析の検討
 - アンケート調査、ヒアリング調査結果分析
 - 試験分析結果の分析の検討
- ・ ガイドライン一部作成・確認 等

○ 事務局 : (公社) 日本介護福祉士養成施設協会

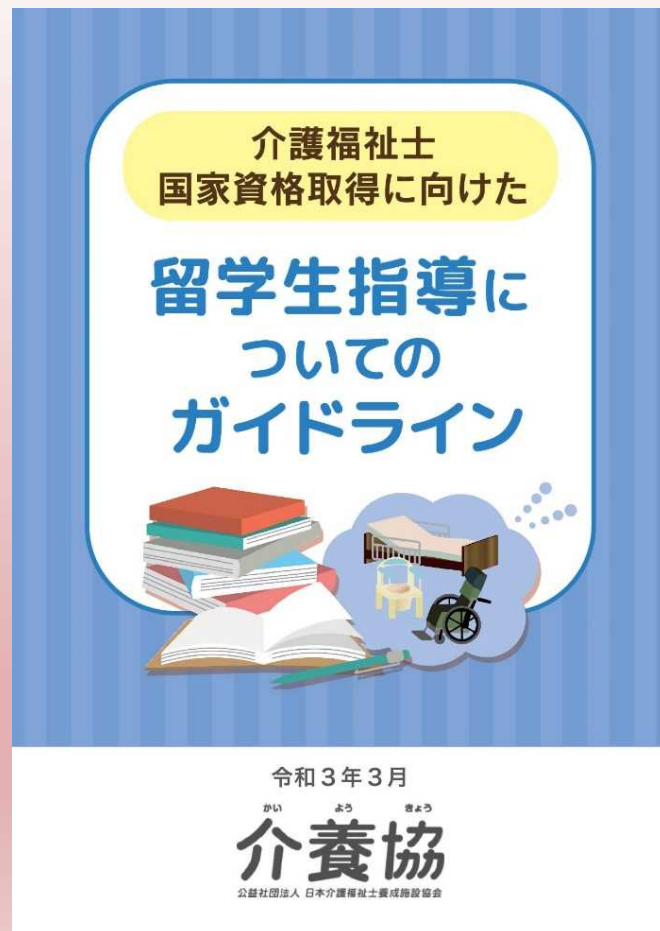
各種調査実施状況

種別	内容	実施日・回収状況	活用方法
アンケート①	養成校での留学生の学習指導に関するアンケート調査 (対象: 今年度卒業する留学生を擁する全国163校)	実施日: 11/5~11/23 (締切) ※12/3までWEB上で回収 回収結果: 116校 (71.1%)	アンケート①のみ集計・分析 (クロス集計)。 試験②とデータを合わせ集計・分析 (多変量解析)。
アンケート②	養成校に所属する留学生の学習に関するアンケート調査 (対象: ①対象校所属のR2年度卒業予定留学生2,009人)	実施日: 11/5~11/23 (締切) ※12/3までWEB上で回収 回収結果: 1,011人 (50.3%)	アンケート①とデータを突合し集計・分析 (クロス集計)。 試験②とデータを突合し集計・分析 (多変量解析)。
試験①	試行試験 (令和元年度国家試験問題を回答) (対象: 上記①対象校のうち協力可と回答のあった71校)	実施日: 9月30日~10月30日 回収状況: 53校 (74.6%)	誤回答理由の記載シートについて内容分析し、試験②における多変量解析の分析項目案とする。および、ガイドラインにおける誤回答の例示として活用する。
試験②	模擬試験 (介養協学力評価試験) (対象: 今年度卒業する留学生を擁する全国163校)	実施日: 11月23日~11月29日 回収状況: 79校 (48.4%)	アンケート①②とデータを突合し集計・分析 (クロス集計、多変量解析)。
比較調査①	母国語の国家試験問題との比較検証 (介養協外国人留学生支援委員会に所属の11校)	実施日: 9月30日~10月30日 回収状況: 9校 (81.8%)	誤回答理由の記載シートについて内容分析し、試験②における多変量解析の分析項目案とする。および、ガイドラインにおける誤回答の例示として活用する。

留学生指導についてのガイドライン

- 本事業では、養成校および留学生のアンケート調査、国家試験の解答分析を行い、それらの結果を踏まえて養成校教員向けのガイドラインの作成を行った。
- 調査結果、およびガイドラインについては、（公社）日本介護福祉士養成施設協会のHPにて公開されている。

表紙イメージ



【ガイドライン作成趣旨】

- 養成校所属の教員に向け、様々な属性・特徴を持つ留学生に国家試験資格取得のためにどのように対応すべきかの点を示し、日ごろの授業を行ううえで参考にしていただくため作成。

【ガイドライン主要項目】

- 「前提：国家試験で使用される日本語」
- 「国家試験の得点別に見た留学生の特徴と対応」
- 「国家試験対策について養成校に求められる対応」
- 「巻末参照編. 令和元年度国家試験 誤回答の分析結果」

R3年度

外国人介護人材を指導するための具体的な指導の在り方や方策を検討し、介護福祉士養成施設の教員やEPA介護福祉士候補生を指導する講師が活用できる、「指導のポイント」を作成する。

「介護福祉士国家試験の今後の在り方について」のポイント（令和2年3月27日）

論点	提言の内容(見直しの方向性)
筆記試験の 総出題数等	<p>【総出題数について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教育内容の見直しにより、「人間関係とコミュニケーション」の時間数が30時間から60時間に見直されたことを踏まえ、第35回介護福祉士国家試験から、試験科目「人間関係とコミュニケーション」の試験問題数を増問することが望ましい。 ○ 総出題数については、教育内容の時間数の合計に変更がないことを踏まえ、現行どおり125問とすることとし、試験問題数は、試験科目群「②人間関係とコミュニケーション、コミュニケーション技術」の中で調整することが望ましい。 <p>【出題形式について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の出題形式については、今後も継続し、より一層の充実を図ること。 ○ 試験問題のプール制については、今後も継続することが望ましい。 ○ 限られた出題数の中で効果的に出題するため、以下の点については、特に留意すること。 <ul style="list-style-type: none"> ①各領域において、単に制度や知識を問うだけでなく、設問で与えられた情報の理解・解釈や、応用によって解答を求める出題の充実を図ること ②短文事例問題及び総合問題については、介護過程の展開を踏まえ、介護現場で必要となる理解力や判断力を問う出題や、求められる介護福祉士像を想起させるような出題となるよう、一層の充実を図ること <p>【試験科目別出題基準について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成30年度に実施された「介護福祉士の教育内容の見直しを踏まえた教授方法等に関する調査研究事業」において示された「想定される教育内容の例」を参考に、試験センターにおいて、試験科目別出題基準の詳細な検討を進めること。 ○ 令和4年度に実施する第35回国家試験以降に受験することを希望する実務経験ルートを受験者に配慮するため、可能な限り早急に、試験科目別出題基準(予定版)を公表することが望ましい。
実技試験の 廃止	<ul style="list-style-type: none"> ○ 令和4年度の第35回国家試験以降は、制度上、特例高校を卒業し実技試験を受験する者は想定されなくなり、実技試験を受ける必要がある受験者は今後益々減少する。 ○ よって、今後の実技試験の実施状況を注視しつつ、受験者に不利益が生じないよう十分に配慮したうえで、実技試験を廃止することが適当である。
合格基準	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の合格基準は、今後も維持することが望ましい。 ○ 社会福祉士国家試験等と同様に、養成施設・学校別の受験者数・合格者数・合格率等を公表するとともに、養成施設ルートの日本人受験者と留学生受験者の合格率等を把握できるようにすることが望ましい。
試験日程等	<p>【試験日程・試験時間について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教育内容の見直しを踏まえ、出題する領域の順番の見直しを検討することが望ましい。 ○ 検討にあたっては、現行と同様、適正な試験時間を確保すること。 <p>【外国人受験者等への試験上の配慮について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ EPA介護福祉士候補者に対する試験上の配慮については、今後も継続することが望ましい。 ○ EPA介護福祉士候補者以外の外国人受験者等に対する試験上の配慮については、EPA介護福祉士候補者と同等とする必要がある。