

介護人材確保の現状と介護福祉士養成教育への期待

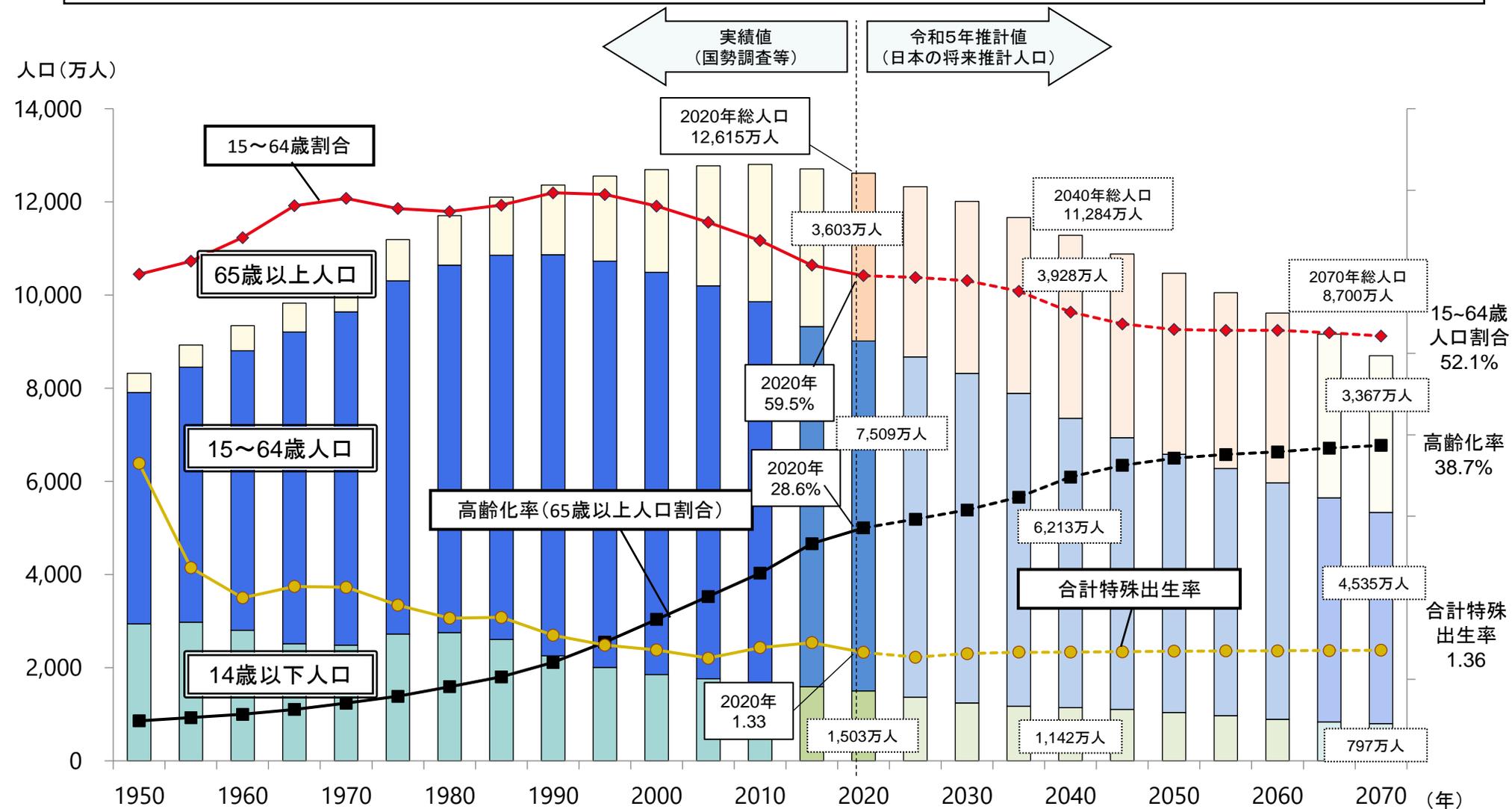
令和5年10月27日

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
2. 介護人材確保に向けた対応
3. 介護福祉士養成教育への期待

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)」

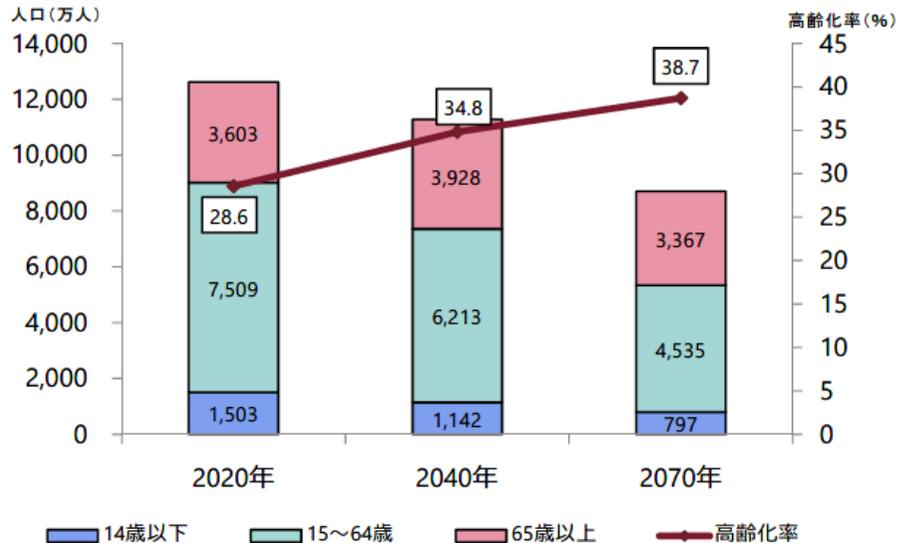
- ▶ 本年4月に公表した将来推計人口によると、中長期的な人口減少のトレンドは、前回推計と同様の状況。**少子化・人口減少の流れを変えるとともに、これからも続く超高齢社会に備える必要がある。**
- ▶ 全世代型社会保障構築会議の報告書も踏まえ、**必要な社会保障サービスが、必要な方に提供されるようにするとともに、全ての世代で、能力に応じて負担し、支え合う仕組みの構築に向けた取組を進める。**

(※) 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

※《 》内は高齢化率

日本の総人口		65歳以上人口		15～64歳人口		0～14歳人口	
<実績>	<今回推計>	<今回推計>	<今回推計>	<今回推計>	<今回推計>	<今回推計>	<今回推計>
2020年	2070年	2070年	2070年	2070年	2070年	2070年	2070年
1億2,615万人	→ 8,700万人	[8,323万人]	→ 4,973万人				
3,603万人	→ 3,367万人	[3,188万人]	→ 2,011万人				
《28.6%》	《38.7%》	《38.3%》	《40.4%》				
7,509万人	→ 4,535万人	[4,281万人]	→ 2,517万人				
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>

※2041年以降は2040年の総人口に対する比率を固定

※ 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)

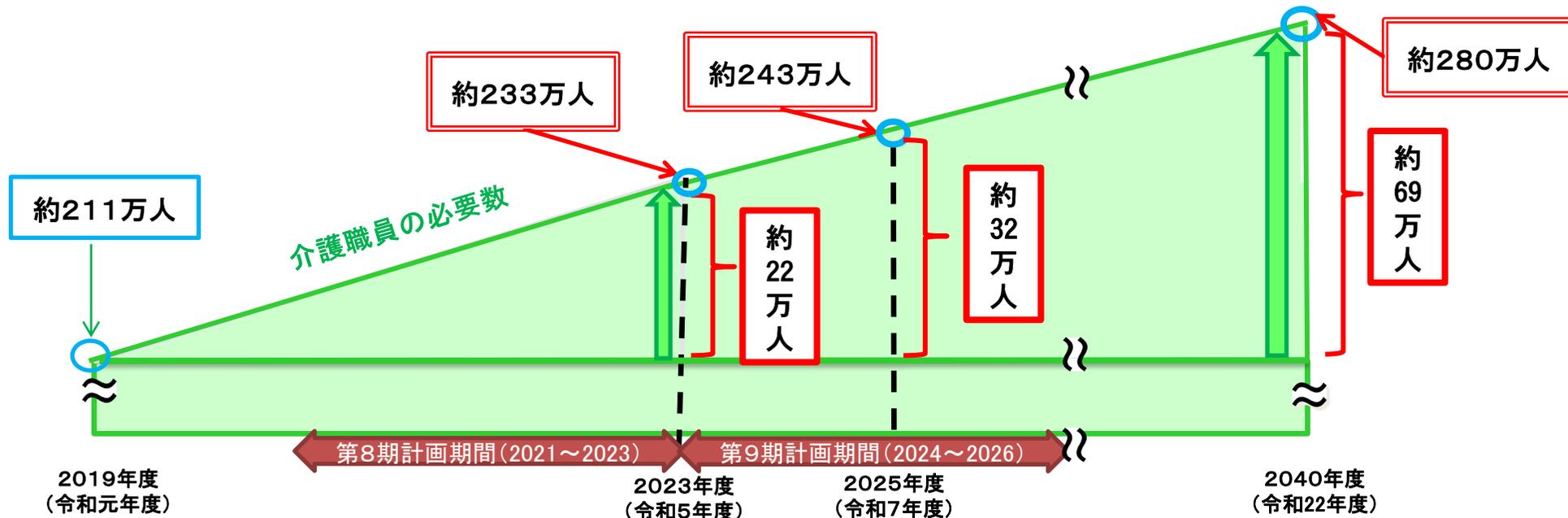
第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 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。

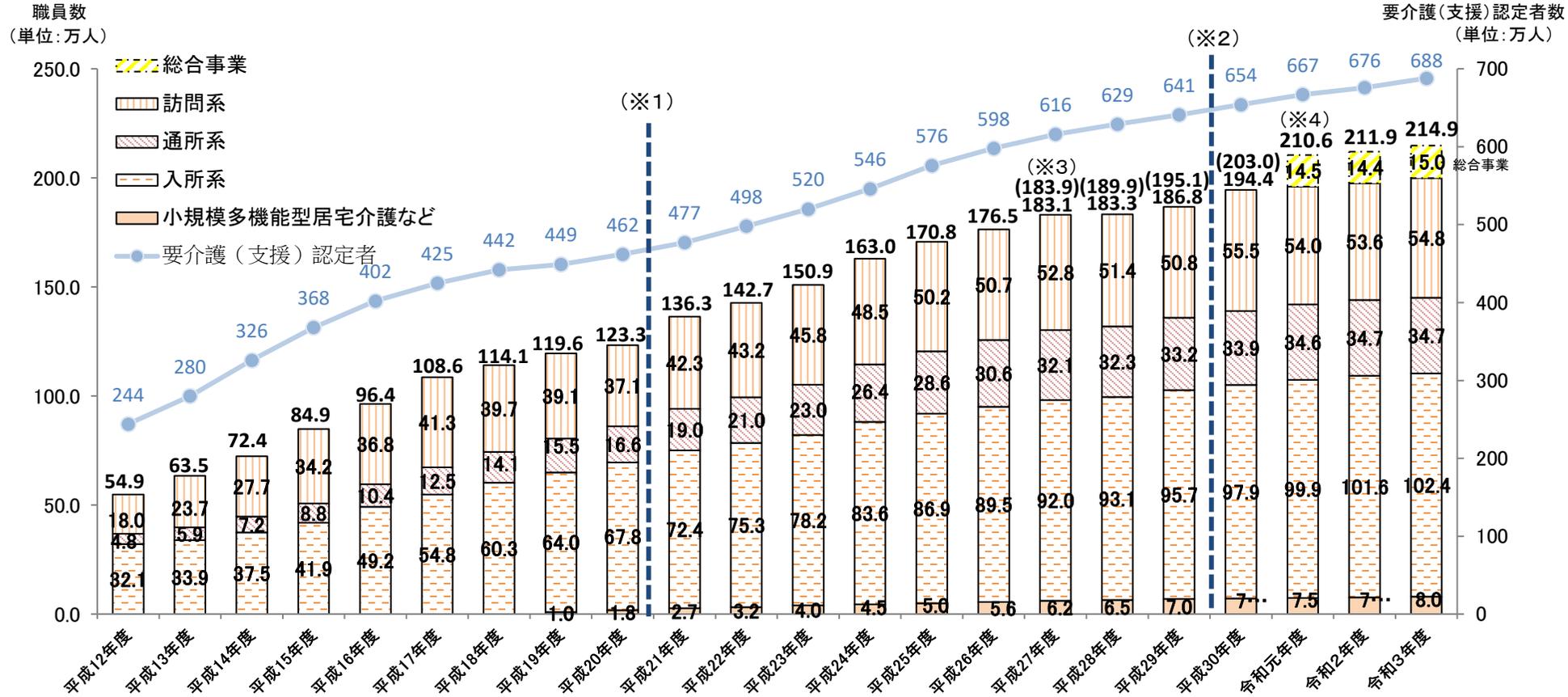
注2) 介護職員の必要数（約233万人・243万人・280万人）については、足下の介護職員数を約211万人として、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

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)

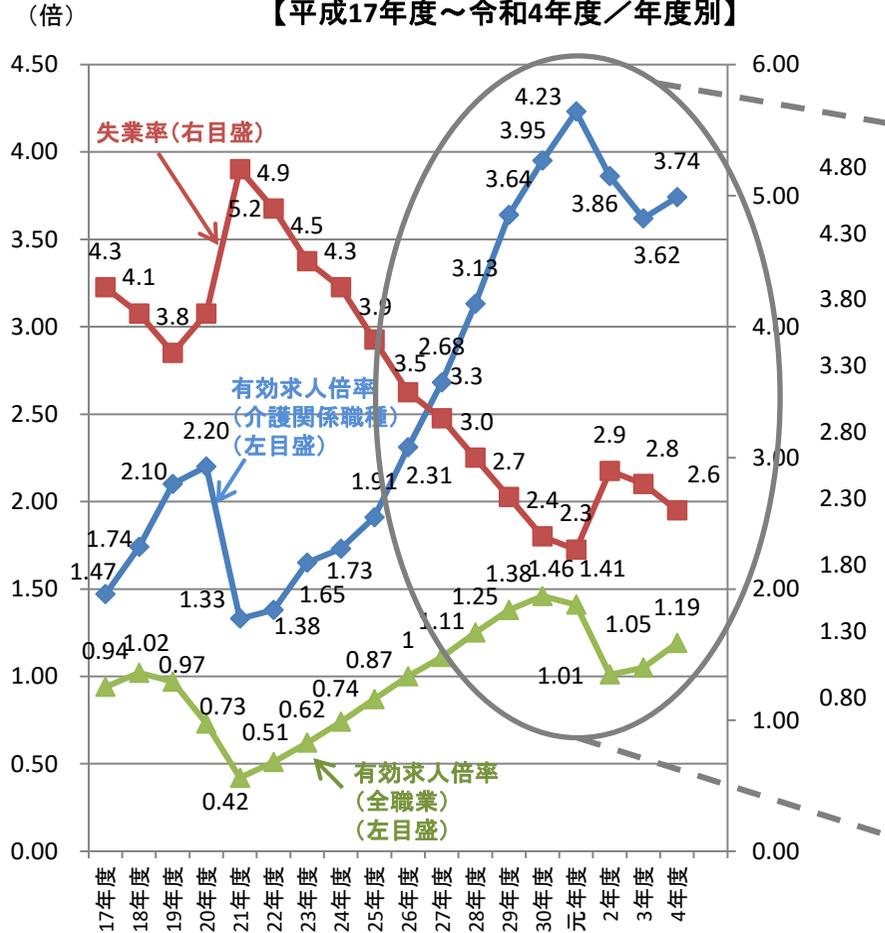
注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

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)

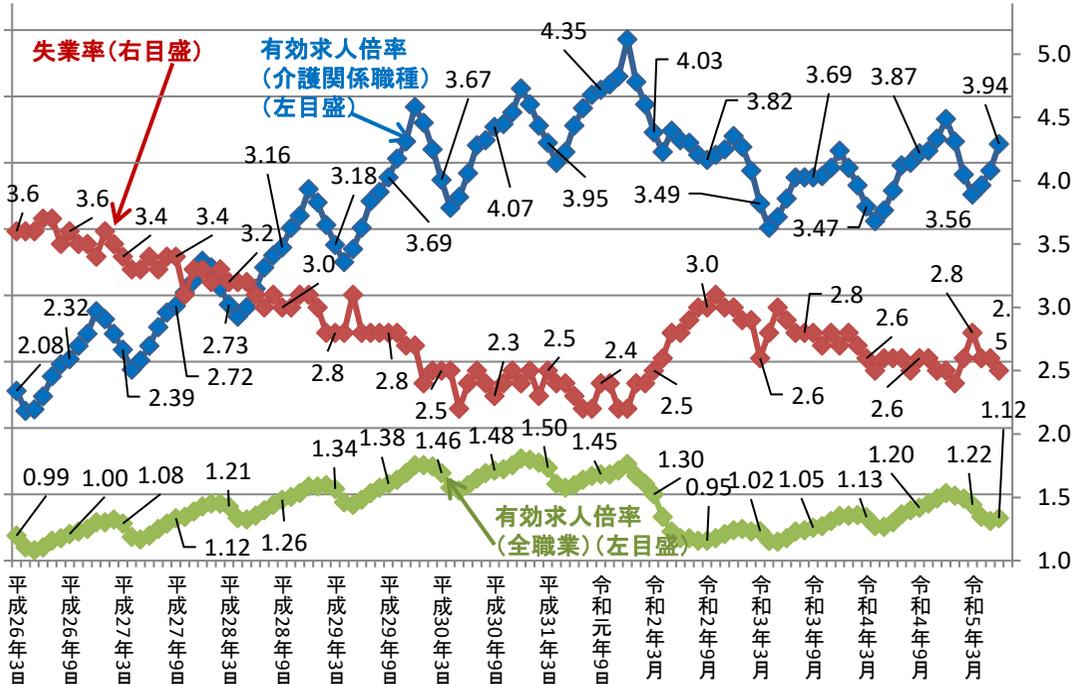
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 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4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5年6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。

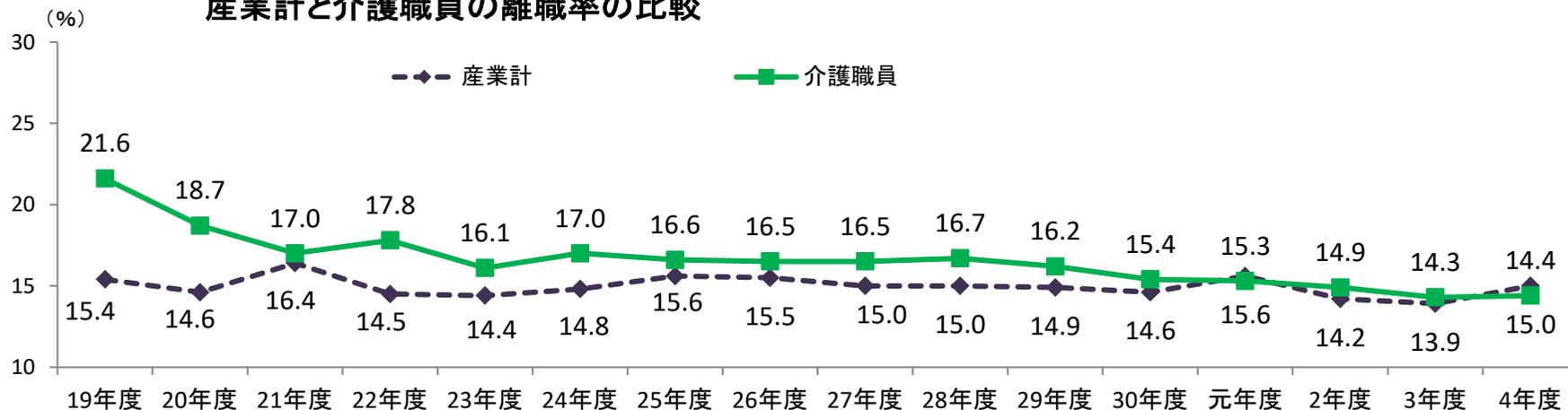
月別の失業率は季節調整値。

(※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。

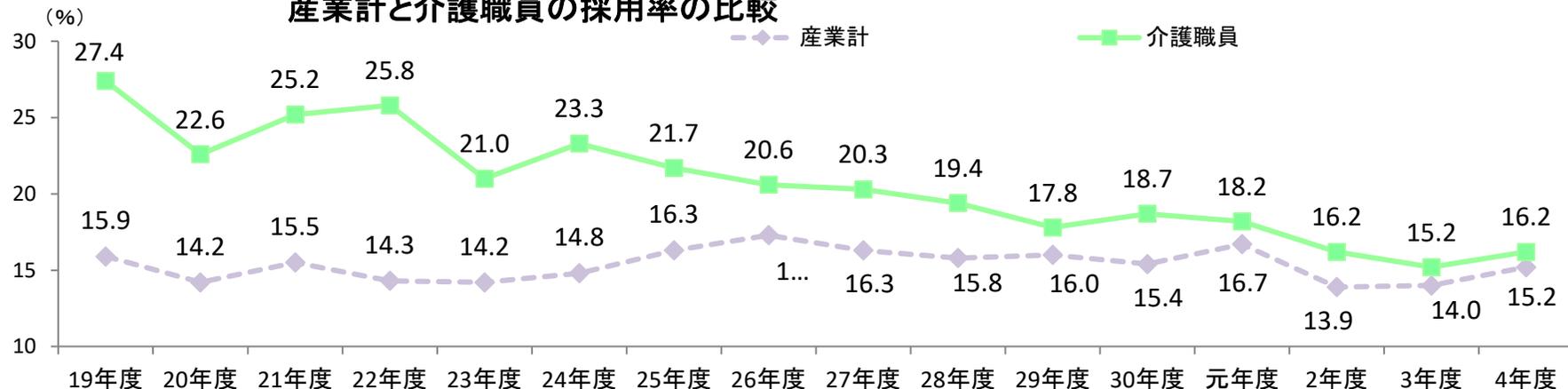
離職率・採用率の状況

○ 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

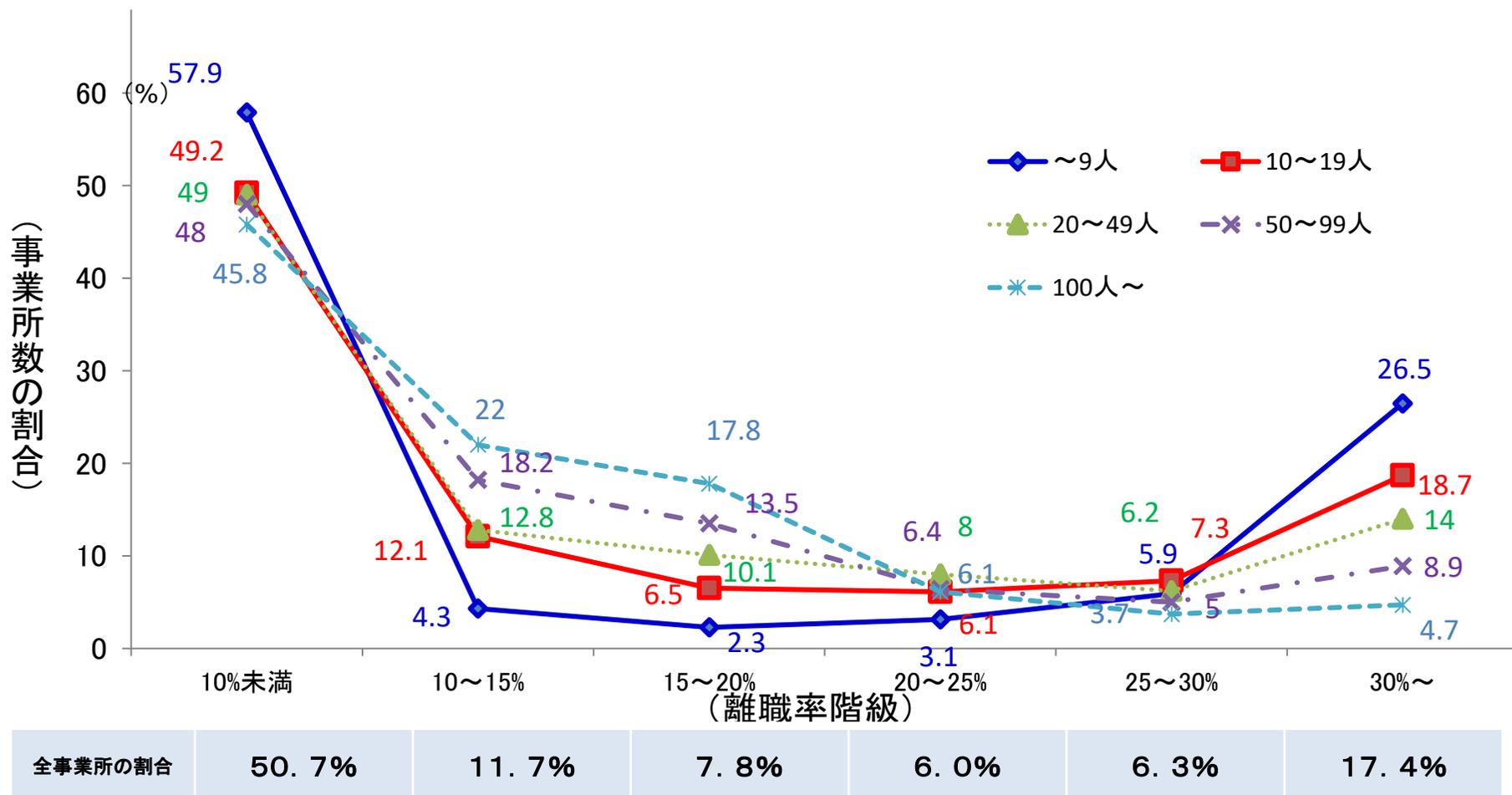


注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【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4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2割存在する。



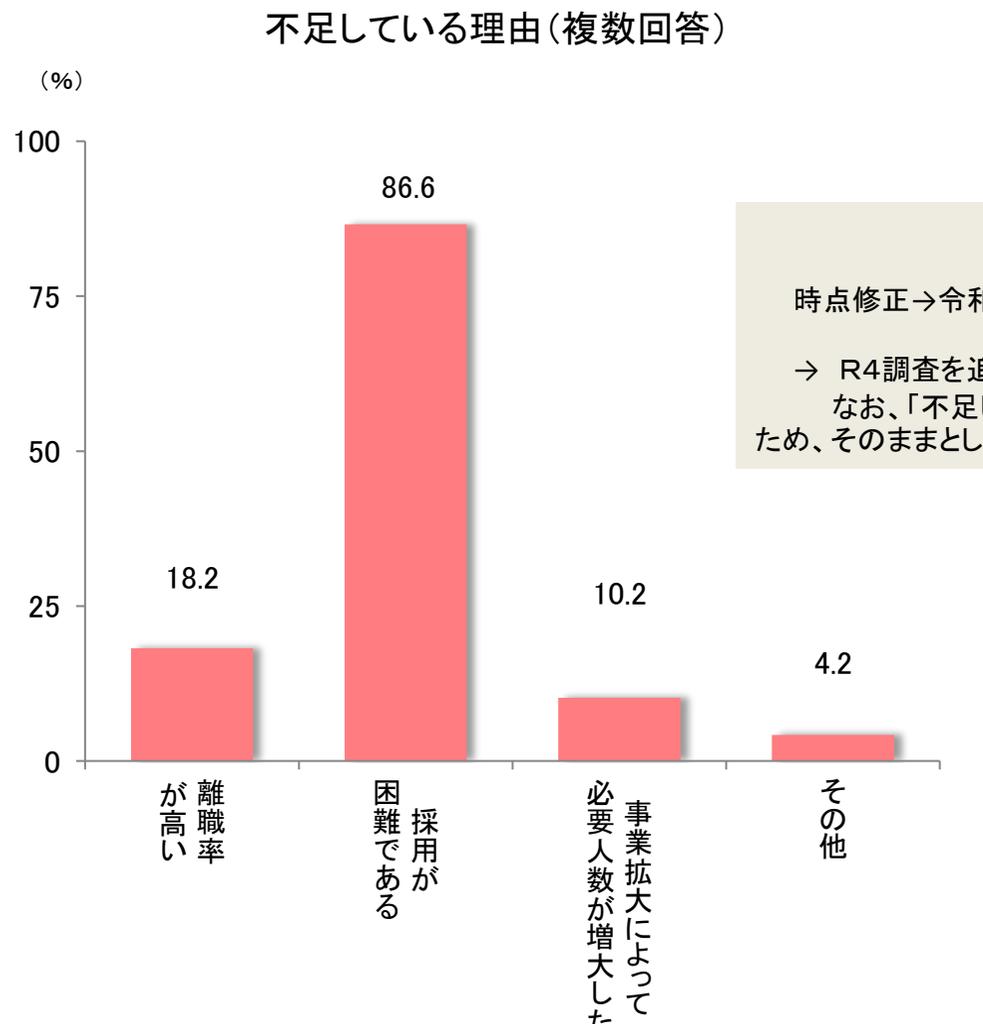
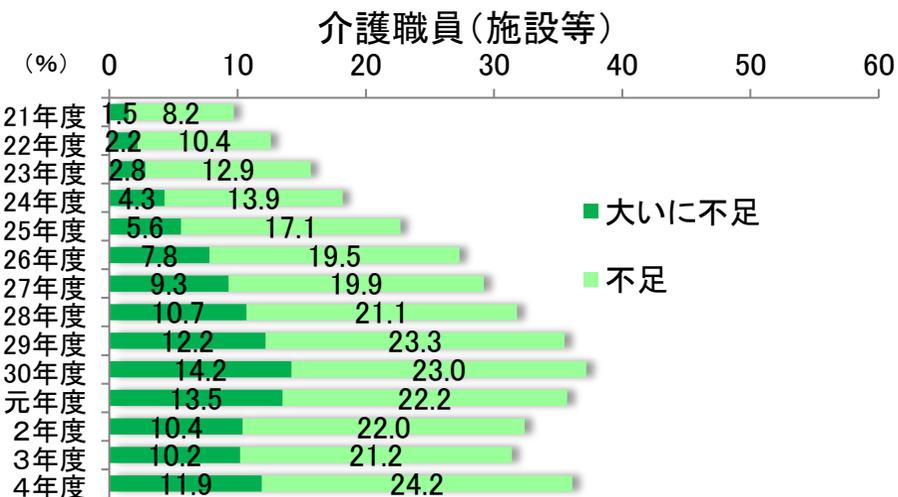
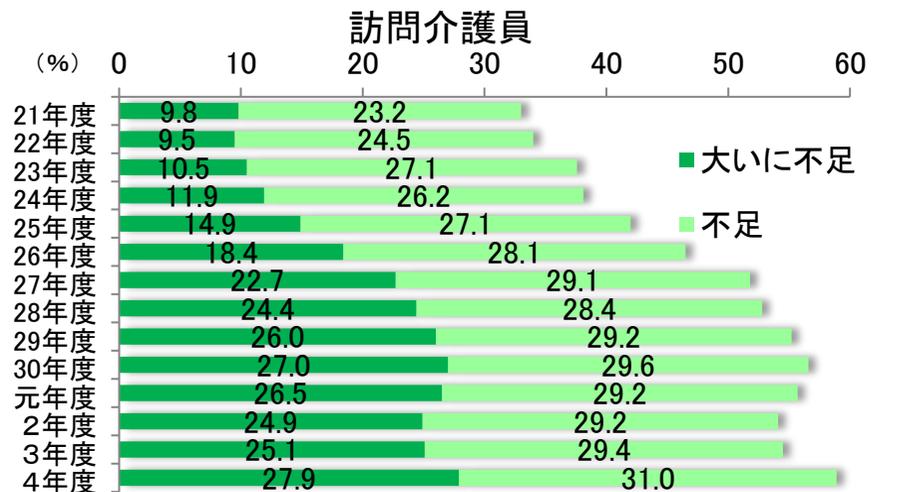
注1) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

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4年度介護労働実態調査 ((公財)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強くなってきており、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4年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

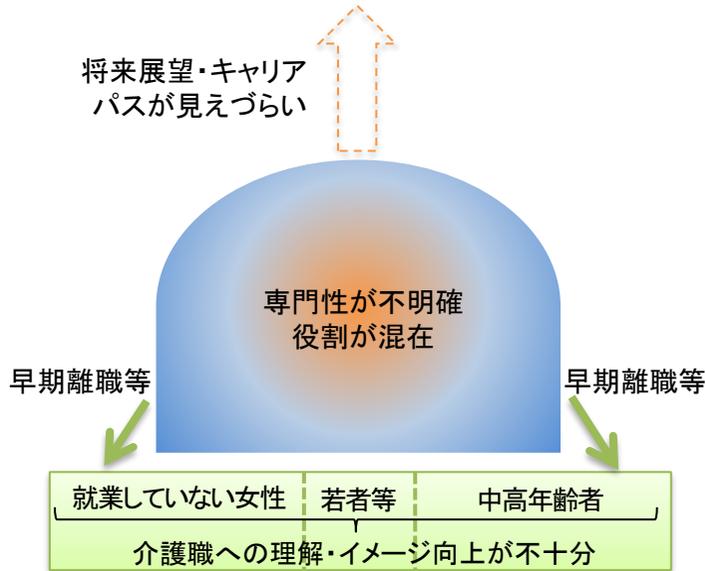
注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体で見た場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。

【出典】令和2年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

1. 介護人材を取り巻く状況
2. 介護人材確保に向けた対応
3. 介護福祉士養成教育への期待

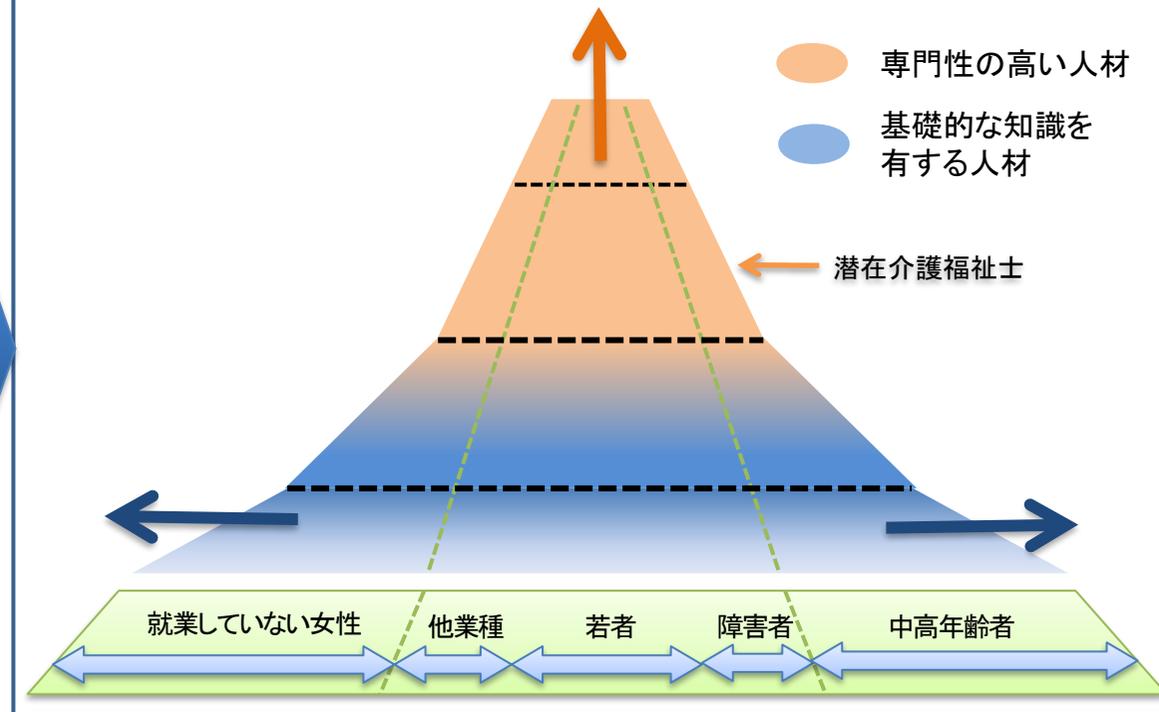
介護人材確保の目指す姿 ~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~

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

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
 - 介護職員について、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、2022年2月から実施
- ※ 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。

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
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 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、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、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
- ウィ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
- 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

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)
- 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充

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）

※実績は全て各取組前後の賃金の差を調査したもの（介護従事者処遇状況等調査）。調査ごとに対象とした施設・事業所や職員の範囲が異なる。

処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

①介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）
キャリアパス要件のうち、 ①＋②＋③を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①＋②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①or②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす

<キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた**任用要件と賃金体系**を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して**研修の実施又は研修の機会を確保**すること
- ③経験若しくは資格等に応じて**昇給する仕組み**又は一定の基準に基づき**定期に昇給を判定する仕組み**を設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

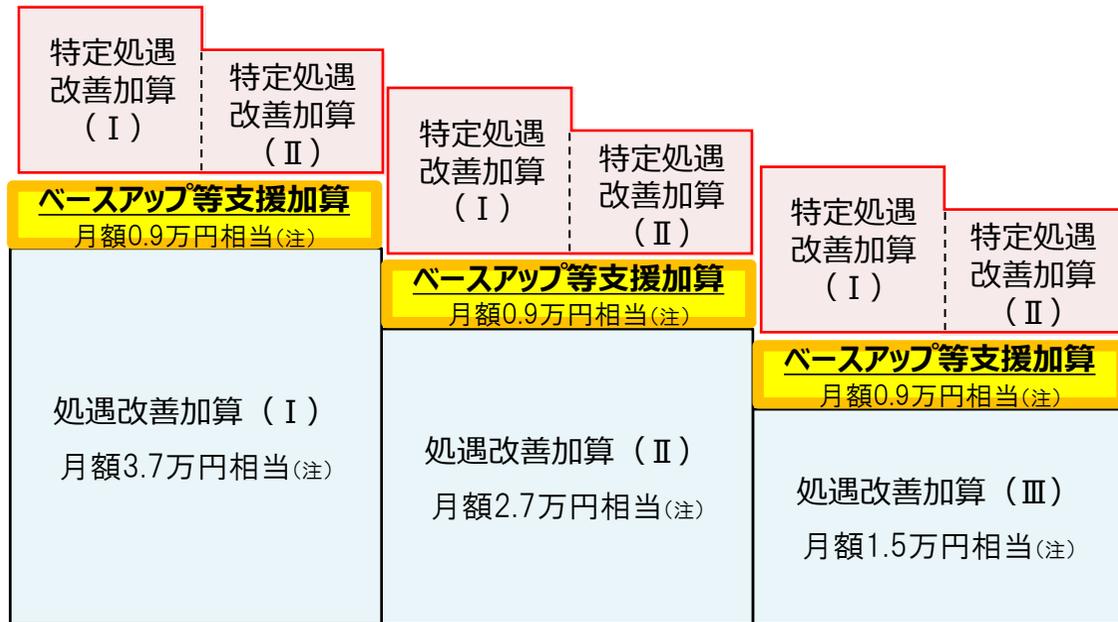
②介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
➢処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
➢処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
➢処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
➢処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
➢賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

全体のイメージ



[注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。]

令和6年度概算要求額 53億円（－） ※（ ）内は前年度当初予算額 ※令和4年度第二次補正予算額12億円

1 事業の目的

- 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、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。
- 要介護者等の急速な増加が見込まれる中、複雑化・多様化する介護ニーズに対応できる高い専門性を有する介護人材の確保育成を確実に進めるためには、本事業が安定的に実施されることが重要。
- 近年の貸付件数の増加等に伴い、都道府県の貸付原資の不足見込額が増加しており、確実に貸付が実施できるよう、事業継続に必要な貸付原資の積み増しを行い、本事業の安定的な運営体制を確保する。

《参考：新規貸付決定件数(実績)》

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
介護福祉士修学資金	4,063	2,674	2,370	2,236	1,678	2,365	2,310	2,472	3,270	4,025	4,342	4,041
うち外国人留学生	－	－	－	－	－	－	47	388	1,269	1,750	1,966	1,788

2 事業の概要（実施主体等）・スキーム

【実施主体】 都道府県が適当と認める団体
【補助率】 国9/10、都道府県1/10

養成施設入学者への修学資金貸付

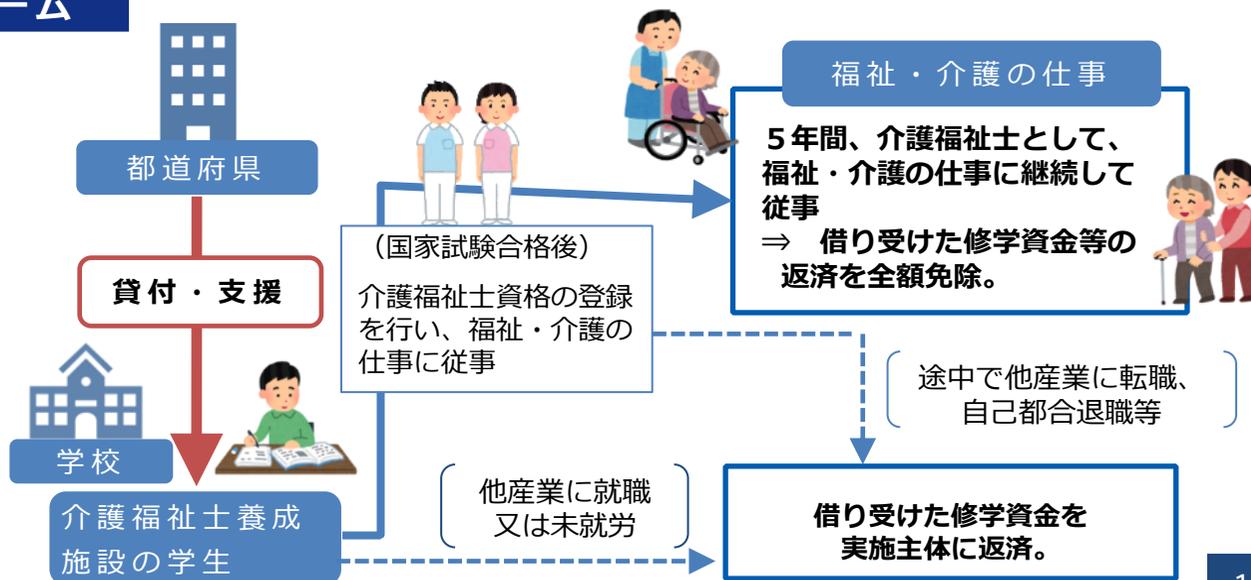
【介護福祉士養成施設修学者】

○貸付額（上限）

- ア 学 費 5万円（月額）
- イ 入学準備金 20万円（初回に限る）
- ウ 就職準備金 20万円（最終回に限る）
- エ 国家試験受験対策費用 4万円（年額）等

○貸付期間

養成施設に在学する期間（1～2年以上）



介護福祉士修学資金等貸付事業の概要

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
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

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) 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 平成30年度補正:4億円

《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。

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
介護福祉士修学資金	4,063	2,674	2,370	2,236	1,678	2,365	2,310 (うち47)	2,472 (うち388)	3,270 (うち1,269)	3,963 (うち1,710)	4,342 (うち1,966)
実務者研修受講資金	—	—	—	—	—	2,126	4,669	5,660	5,280	5,029	5,470
再就職準備金	—	—	—	—	—	244	606	596	544	1,230	1,058
障害福祉分野主食支援金	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	109
社会福祉士修学資金	790	506	460	370	376	301	342	306	303	366	456

入門的研修の概要

目的

介護に関心を持つ介護未経験者に対して、介護の業務に携わる上での不安を払拭するため、基本的な知識を研修することにより、介護分野への参入を促進する。

実施主体

入門的研修の実施主体は、都道府県及び市区町村。（民間団体への委託も可）
実施主体は、研修修了者に対して、修了証明書を発行する。

実施例①：1日で実施する場合

- ✓ 介護に関する基礎講座として、介護に関する基礎知識（1.5時間）と介護の基本（1.5時間）のみを実施

実施例②：3日程度で実施する場合

- ✓ 1日7時間で研修を実施

日数	項目	時間
1日目	・介護に関する基礎知識	1.5時間
	・介護の基本	1.5時間
	・認知症の理解	4時間
2日目	・基本的な介護の方法	7時間
3日目	・基本的な介護の方法	3時間
	・障害の理解	2時間
	・介護における安全確保	2時間
合計		21時間

実施例③：6日程度で実施する場合

- ✓ 1日3～4時間で研修を実施

日数	項目	時間
1日目	・介護に関する基礎知識	1.5時間
	・介護の基本	1.5時間
2日目	・基本的な介護の方法	3時間
3日目	・基本的な介護の方法	3時間
4日目	・基本的な介護の方法	4時間
5日目	・認知症の理解	4時間
6日目	・障害の理解	2時間
	・介護における安全確保	2時間
合計		21時間

「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

【令和4年度予算額】生活困窮者就労準備支援事業費等補助金:386億円の内数
地域医療介護総合確保基金(介護従事者確保分):137億円の内数

【要求要旨】

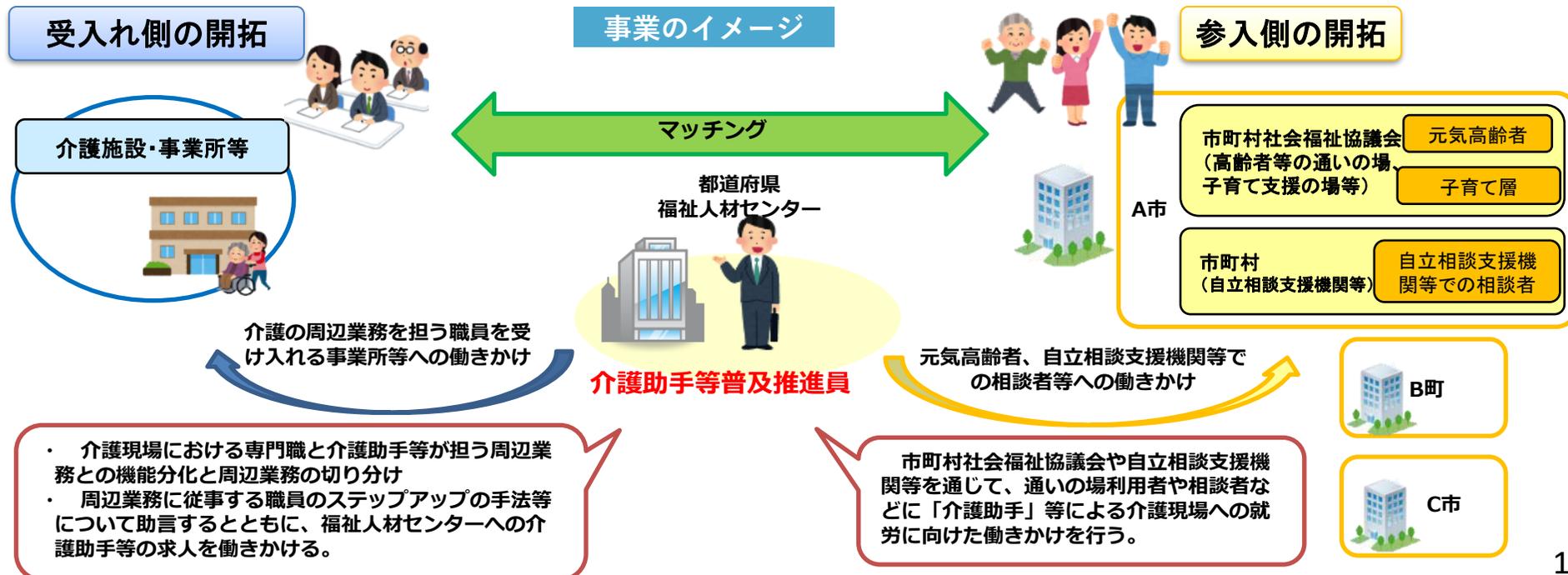
介護人材については、少子高齢化の進展や慢性的な人手不足である状況に加え、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や利用者が感染した場合の対応等によって、介護施設等における業務が増大している。

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。



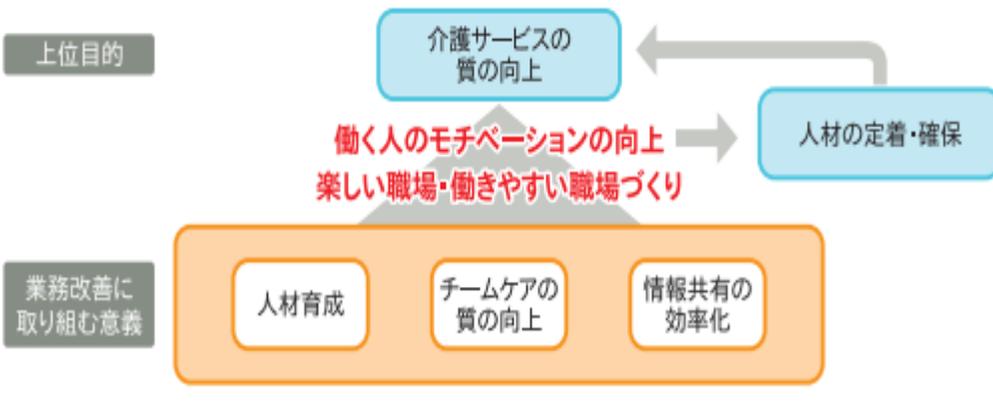
介護現場における生産性向上(業務改善)の捉え方と生産性向上ガイドライン

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) に着目することが重要



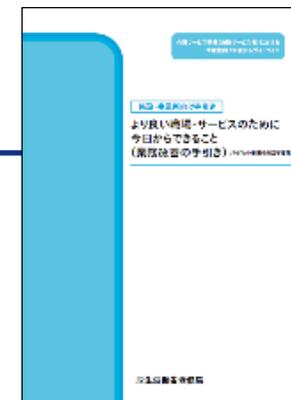
介護サービスにおける生産性向上の捉え方



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



「介護のしごとと魅力発信等事業」の取組強化

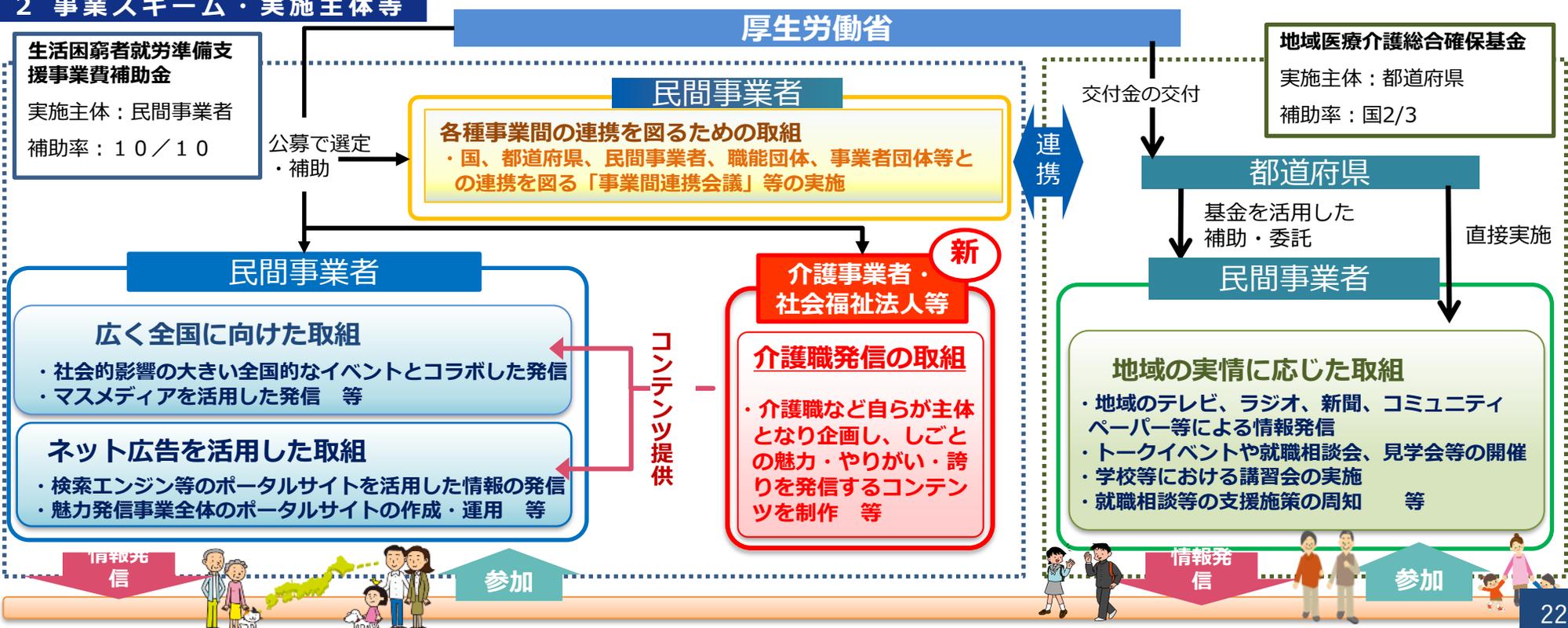
令和6年度概算要求額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 4.4億円(3.3億円)
地域医療介護総合確保基金 137億円の内数(137億円の内数)

※()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、自らの声で介護のしごとの魅力・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



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	<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・キャリアパス制度の導入・資格取得に対する支援	<ul style="list-style-type: none">・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

34 都道府県 (令和5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。**

介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰

表彰の目的

介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰は、職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上への取組が特に優れた介護事業者を表彰し、その功績をたたえ、広く紹介することを通じ、もって、介護職員の働く環境改善を推進することを目的とする。 ※併せて、厚生労働大臣表彰も実施

選考基準 ※事業者の取組内容等について以下の観点から審査

1 働きやすい職場環境づくりに資する取組であること

- 職員の待遇改善に係る取組がなされているか。
(取組の例)
 - ・ 明確な給与体系の導入、休暇の取得促進や育児や介護との両立支援に関する制度の導入など、多様な人材が働きやすい環境を整備する取組 等
- 人材育成に係る取組がなされているか。
(取組の例)
 - ・ 計画的な採用、新規採用職員に対する計画的な研修の実施や職員の経験・役職に応じた研修の実施など職員の人材育成に効果的な取組 等
- 介護現場の生産性向上に係る取組がなされているか。
(取組の例)
 - ・ 事業所の課題を踏まえた目的を設定し、改善を図るための取組 等

2 実効性のある取組であること

- ・ 取組の実施により、職員の業務への満足度が高まっているか。
- ・ 取組の実施により職員の負担軽減、サービスの質の確保が図られているか。
- ・ 取組の実施に当たり、職員の意見を聞く機会があるか。 等

3 持続性のある取組であること

- ・ 取組が一過性のものでなく、継続的に取り組む体制や仕組みが整備・検討されているか。 等

4 他の事業所での導入が期待される取組であること

- ・ 多くの事業所への横展開が期待できる取組であるか。
- ・ 取組を行おうとする他の事業所に対し、取組の経験のある職員の派遣、取組に係る視察の受け入れを行うなど、取組の横展開に協力的であるか。

スケジュール

2月初旬：実施要綱等の決定・各都道府県へ表彰候補者の推薦依頼

～4月頃：都道府県から表彰候補者の推薦 ※審査基準を踏まえた表彰候補者の選定

具体例：①都道府県において公募、審査を実施の上で表彰候補者を推薦

②管内の関係事業者団体等と協議の上、表彰候補者を推薦 等

6月19日：選考委員会による選定

8/24：表彰式を実施

令和5年度介護職員の働きやすい職場環境づくり 内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰優良賞 受賞者について

○ 31都府県より60事業者の推薦があり、6月19日に表彰者を選定するため、表彰選考委員会を開催したところ。審議の結果、「内閣総理大臣表彰」は2事業者、「厚生労働大臣賞 優良賞」は4事業者、「厚生労働大臣賞 奨励賞」は54事業者が選定された。

内閣総理大臣表彰（特に優れた取組を行う事業者） 2事業者

運営法人	事業所・施設名	サービス種別	都道府県
社会福祉法人 友愛十字会	砧ホーム	介護老人福祉施設	東京都
社会福祉法人 宣長康久会	地域密着型特別養護老人ホームささづ苑かすが	地域密着型介護老人福祉施設	富山県

厚生労働大臣表彰 優良賞（優れた取組を行う事業者） 4事業者

運営法人	事業所・施設名	サービス種別	都道府県
社会福祉法人 堺福祉会	特別養護老人ホームハートピア堺	介護老人福祉施設	大阪府
社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ	地域密着型介護老人福祉施設	京都府
医療法人 敬英会	介護老人保健施設さくらがわ	介護老人保健施設	大阪府
社会福祉法人 ライフ・タイム・福島	特別養護老人ホームロング・ライフ	介護老人福祉施設	福島県

厚生労働大臣表彰 奨励賞（上記以外の事業者） 54事業者

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 ~）

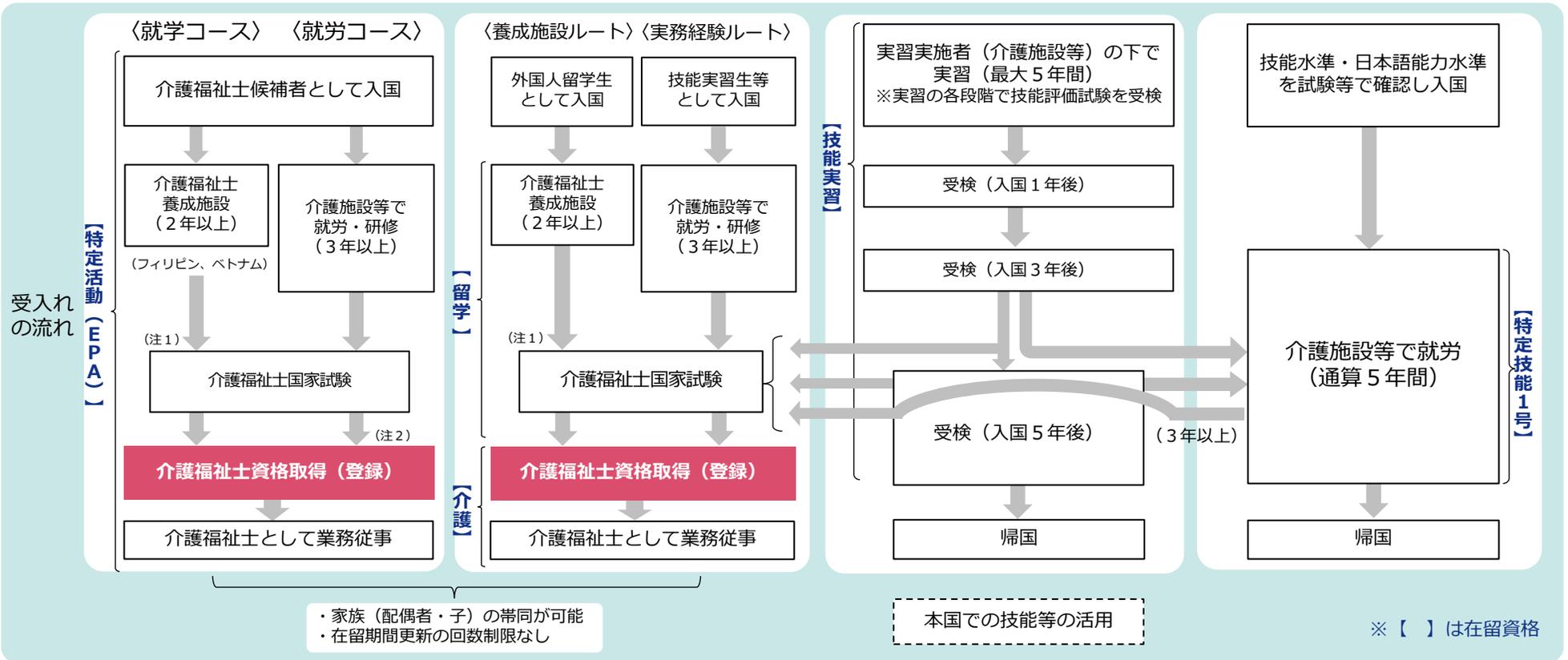
制度趣旨

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。

外国人介護職員を雇用できる 4つの制度の概要

※本リーフレットにおいて、「外国人介護職員」とは、EPAに基づき介護福祉士候補者または介護福祉士として雇用されている外国人介護職員、在留資格「介護」をもつ外国人、留学生アルバイト、技能実習生など、日本語が母語でない外国人の介護職員のことを指します。

雇用できる
外国人介護職員は
**介護福祉士
の資格**
を持っている？

外国人介護職員には
**ずっと働いて
もらえる？**

外国人介護職員は
**母国での資格
や学習経験**
がある？

外国人介護職員の
日本語能力
の目安は？

外国人介護職員の
雇用にあたって
**受入調整機関
等の支援**
はある？

外国人介護職員が
就労可能な
サービス種別
に制限はある？

	雇用できる 外国人介護職員は 介護福祉士 の資格 を持っている？	外国人介護職員には ずっと働いて もらえる？	外国人介護職員は 母国での資格 や学習経験 がある？	外国人介護職員の 日本語能力 の目安は？	外国人介護職員の 雇用にあたって 受入調整機関 等の支援 はある？	外国人介護職員が 就労可能な サービス種別 に制限はある？	
EPA	EPA(経済連携協定) に基づく 外国人介護福祉士 候補者の雇用	資格なし ただし、資格取得を 目的としている	資格取得後は 永続的な 就労可能 一定の期間中に資格取得 できない場合は帰国	看護系学校の 卒業生 or 母国政府より 介護士に認定	大多数は、 就労開始時点で N3程度 ※3 入国時の要件は 尼・比： N5程度 、越： N3	あり JICWELSによる 受入調整	制限あり 介護福祉士の資格 取得後は、一定条件を 満たした事業所の 訪問系サービスも可能
介護	日本の介護福祉士 養成校を卒業した 在留資格「介護」をもつ 外国人の雇用	介護福祉士	永続的な 就労可能	個人による	一部の養成校 ※4 の入学要件は N2程度	なし	制限なし
技能実習	技能実習制度 を活用した 外国人(技能実習生) の雇用	資格なし ただし、実務要件等 を満たせば、受験 することは可能	最長5年 ※1 ※2	監理団体 の選考基準 による	入国時の要件は N4程度	あり 監理団体による 受入調整	制限あり 訪問系サービスは 不可
特定技能	在留資格 「特定技能1号」 をもつ 外国人の雇用	資格なし ただし、実務要件等 を満たせば、受験 することは可能	最長5年 ※1 ※2	個人による	入国時の要件は ・ある程度 日常会話 ができ、生活に支障 がない程度の能力 ・介護の現場で働く上 で必要な日本語能力	あり 登録支援機関 によるサポート	制限あり 訪問系サービスは 不可

- ※1…ただし、介護福祉士を取得すれば、在留資格「介護」を選択でき、永続的な就労が可能
- ※2…3年目まで修了した技能実習生は、「特定技能1号」に必要な試験が免除される(在留資格を「特定技能1号」に変更した場合、技能実習と特定技能をあわせて最長10年となる)
- ※3…インドネシア・フィリピンの入国時の要件はN5程度だが、インドネシア人及びフィリピン人候補者の約90%が、6か月間の訪日後日本語研修終了までにN3程度の日本語水準に到達(平成30年度実績に基づく)
- ※4…「一部の養成校」とは、留学生の入学選抜において、日本語能力試験JLPTでN2以上に合格、もしくは日本語試験でN2相当以上と確認できることを要件としている介護福祉士養成校のことを指す

■日本語能力試験 JLPTのN1～N5の目安

日本語能力	目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加えて、より幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N4	基本的な日本語を理解することができる
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる

〔N4程度〕など「程度」をつける場合は、日本語能力試験 JLPTのN4に相当している、もしくはそれと同等の能力を有すると認められる場合を指します。

外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けリーフレット — 平成31年3月発行 — 発行 ■ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

本リーフレットは、平成30年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入調整の整備に向けた調査研究事業」において作成されたものです。

外国人介護職員を雇用できる4つの制度

外国人介護職員を雇用できる制度は、以下の通り4つあります。各制度の特徴を比較した表を裏面に掲載しています。

EPA EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者の雇用

EPAとは、日本と相手国の経済活動の連携強化を図るもので、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から介護福祉士候補者を受け入れています。
この候補者を介護事業所で雇用することができます。

要件 看護学校・看護課程の卒業、修了 of 大学・高等教育機関卒業 + 母国政府による介護士認定 ※国により異なる

日本語研修機関による訪日前の日本語研修(6~12か月) 日本語能力試験 ※この前後でマッチング

入国

日本語研修機関等による訪日後の日本語研修(2.5~6か月)

介護事業所で雇用・研修

入国から4年目

国家試験を受けて介護福祉士の資格取得

介護福祉士として引き続き就労 ※在留期間の制限なし

介護 日本の介護福祉士養成校を卒業した「介護」をもつ外国人の雇用

日本の介護福祉士養成校に通う外国人留学生は、卒業して介護福祉士を取得すると、「介護」という在留資格を取得できます。
この外国人を介護事業所で雇用することができます。

要件 (養成校の入学要件)日本語能力試験でN2以上に合格、もしくは日本語教育機関で6か月以上学習し日本語試験でN2相当以上と確認できる / 等 ※学校によって異なる

入国

介護福祉士養成校に留学 (その前に日本語学校通う場合もあり)

介護福祉士の資格取得

介護事業所で雇用 (介護福祉士養成校に留学中にアルバイト雇用することも可能) ※在留期間の制限なし

技能実習 技能実習制度を活用した外国人(技能実習生)の雇用

外国人技能実習制度は、日本から諸外国への技能移転を目的として、外国人を日本の産業現場に一定期間受け入れ、OJTを通じて技能等を学んでもらう制度です。
この技能実習生を介護事業所で雇用することができます。

要件 帰国後、修得した技能等を要する業務に従事する予定、介護と同様の業務に従事した経験を有する / 等

送出し機関による現地での事前選考

現地面接、マッチング

送出し機関による現地での講習 日本語能力試験など

入国

監督団体による講習(原則2か月)

介護事業所で実習(雇用)

1年経った時 3か月経った時 5年経った時

学科試験・実技試験
実技試験
実技試験

帰国 ※在留期間は最長3年

特定技能 在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用

「特定技能1号」は、平成31年4月から始まる、就労目的で外国人材を受け入れるための在留資格です。
技能水準・日本語能力水準を試験等で確認された外国人を介護事業所で雇用することができます。

技能水準・日本語能力水準を試験等で確認

入国

介護事業所で雇用

帰国 ※在留期間は最長5年

外国人介護職員の雇用で気を付けたいこと

- 利用者の不安を招かないよう、外国人介護職員には必要なレベルの日本語を習得してもらいましょう。
- 外国人介護職員は、安い労働力ではありません。日本人と同等の労働を行う場合には、同等の処遇をしましょう。
- 外国人介護職員の宗教や文化等をきちんと確認し、尊重するようにしましょう。
- 介護に関する指導・教育だけでなく、住まいや行政手続きなど生活面も含めた幅広い支援をしましょう。
- 在留管理に配慮しましょう。在留期間更新等の手続き時に申請した内容から逸脱する就労(異なる業務や安易な施設異動等)はできません。
- 外国人介護職員と共に働き、教育を担う現場の理解を得られるよう、職員への事前の丁寧な説明を心がけましょう。
- 介護福祉士養成校等に通う留学生に奨学金等を支給する場合は、支給した介護事業所への就職を義務付けてはいけません。
- 留学生をアルバイト雇用する場合は、労働時間を週28時間以内とするなど、関係法令を遵守しましょう。

外国人介護職員の雇用に関する相談先

制度	相談内容	相談先と電話番号	HP
EPA	EPAに基づく外国人介護福祉士候補者の雇用	JICWELS(公益社団法人国際厚生事業団) 受入支援部 03-6206-1138	
介護	介護福祉士を目指す留学生に関するあらゆる相談	公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター 0120-07-8505	
技能実習	技能実習制度の技能実習生の雇用	OTIT(外国人技能実習機構) コールセンター 03-3453-8000	
特定技能	技能実習制度の技能実習生の雇用	JITCO(公益財団法人 国際研修協力機構) 実習支援部相談課 03-4306-1160	

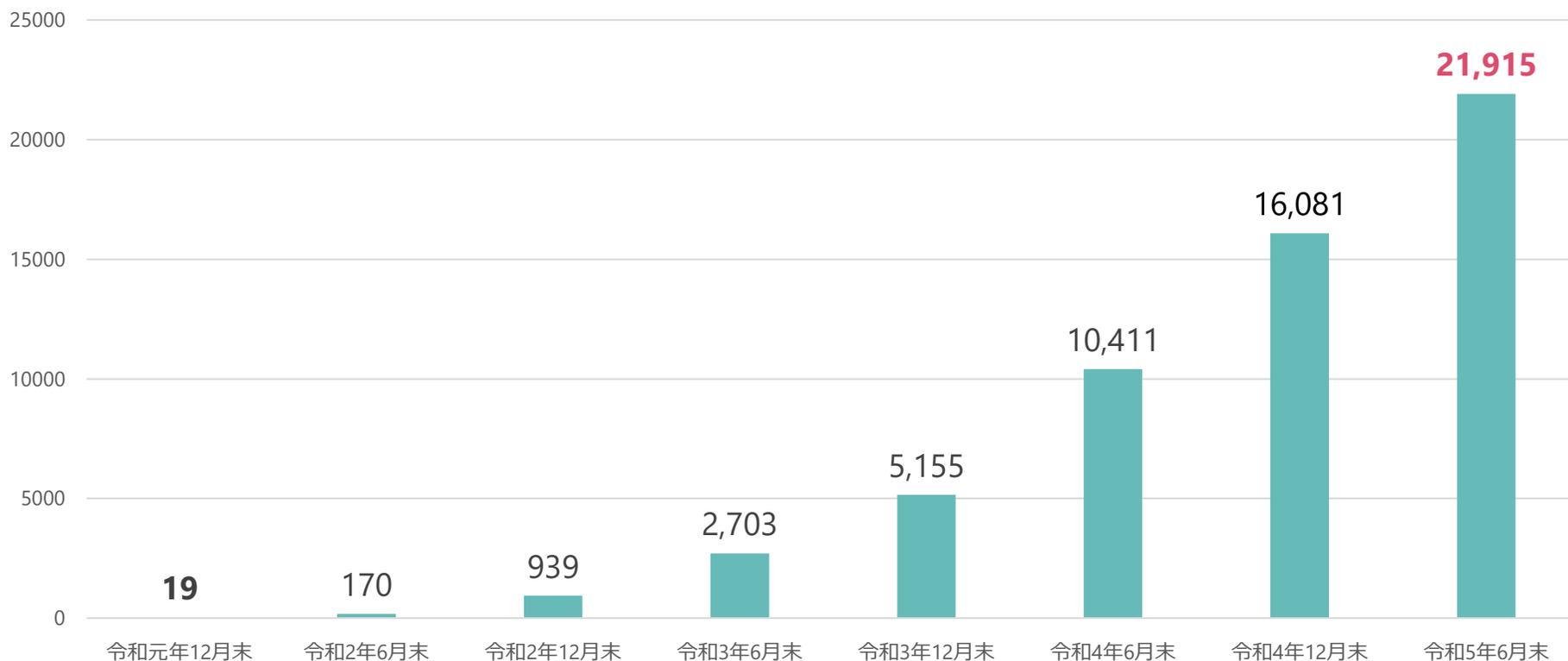
※在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用については、「地方出入国在留管理庁」又は「地方出入国在留管理庁支局」にお問い合わせください。

介護分野の外国人在留者数

在留資格	在留者数
E P A介護福祉士・候補者	在留者数：2,935人（うち資格取得者762人） ※2023年9月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格「介護」	在留者数：6,284人 ※2022年12月末時点（入管庁）
技能実習	在留者数：15,011人 ※2022年6月末時点（入管庁）
特定技能	在留者数：21,915人 ※2023年6月末時点（速報値）（入管庁）

介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

- 介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した令和元年以降、継続して増加。
- 直近の令和5年6月末の在留者数は約2万2,000人であり、過去最多となっている。

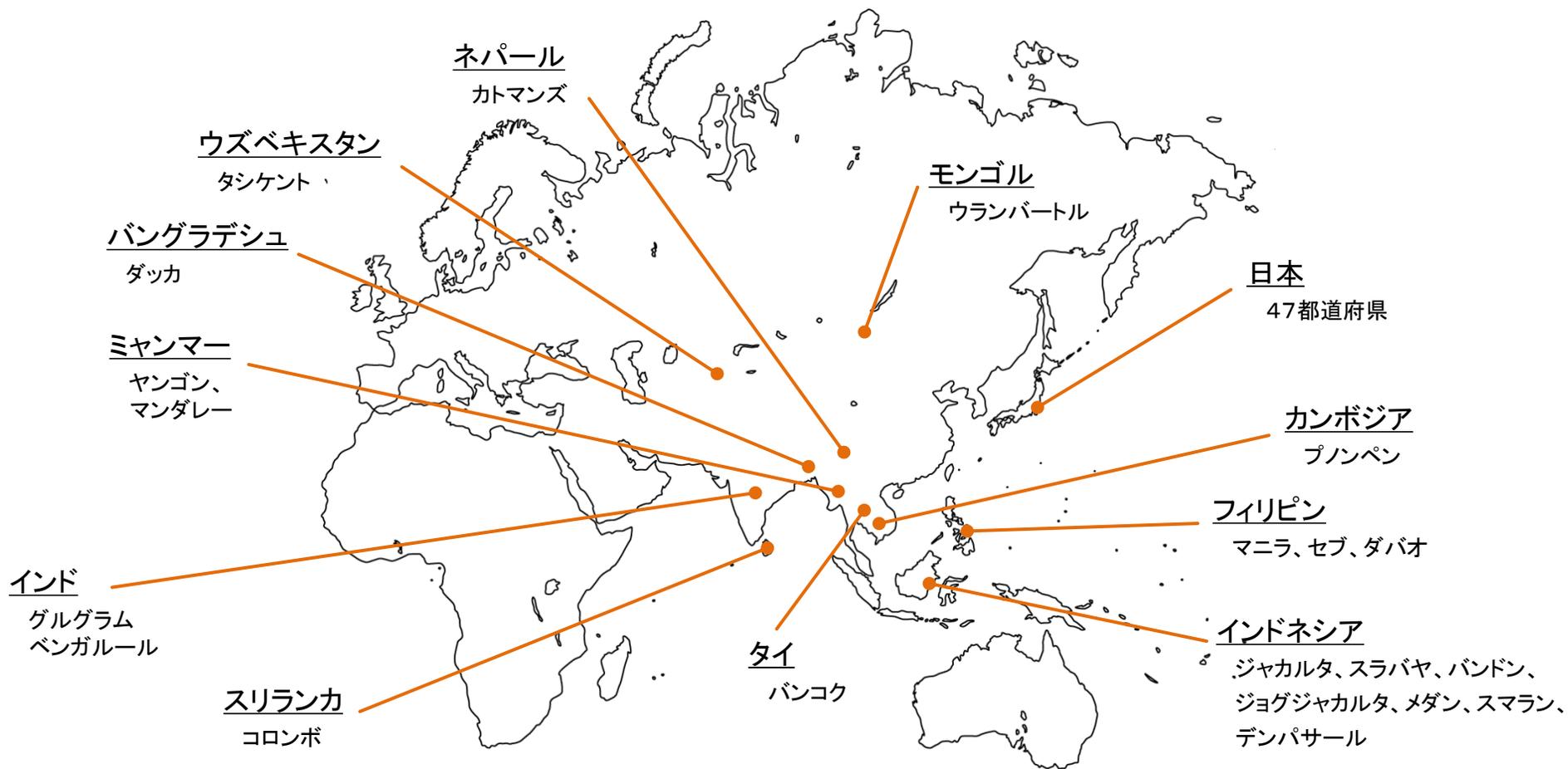


(出典) 出入国在留管理庁公表データを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。

特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の実施状況

試験の実施状況

- 2023年3月時点で日本国内(47都道府県)及び海外11カ国(フィリピン・カンボジア・ネパール・インドネシア・モンゴル・タイ・ミャンマー・インド・スリランカ・ウズベキスタン・バングラデシュ)において試験実施済み。
- これまで介護技能評価試験に計58,829名、介護日本語評価試験に計60,322名が合格(2019年4月～2023年7月試験の実績)。



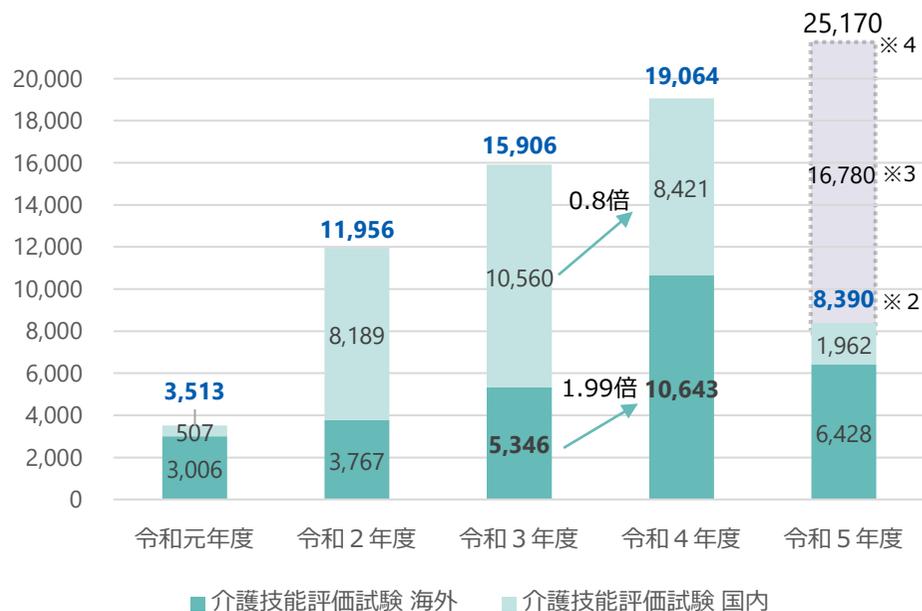
「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格者数推移

- 「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の累計合格者数は、両試験とも約6万人となっている。
- 令和3年度と令和4年度を比較すると、国内での合格者は微減である一方で、海外での合格者は約2倍となっている。

介護技能評価試験

累計合格者数：**58,829**人（平成31年4月～令和5年7月末までの実績・青字の合計）

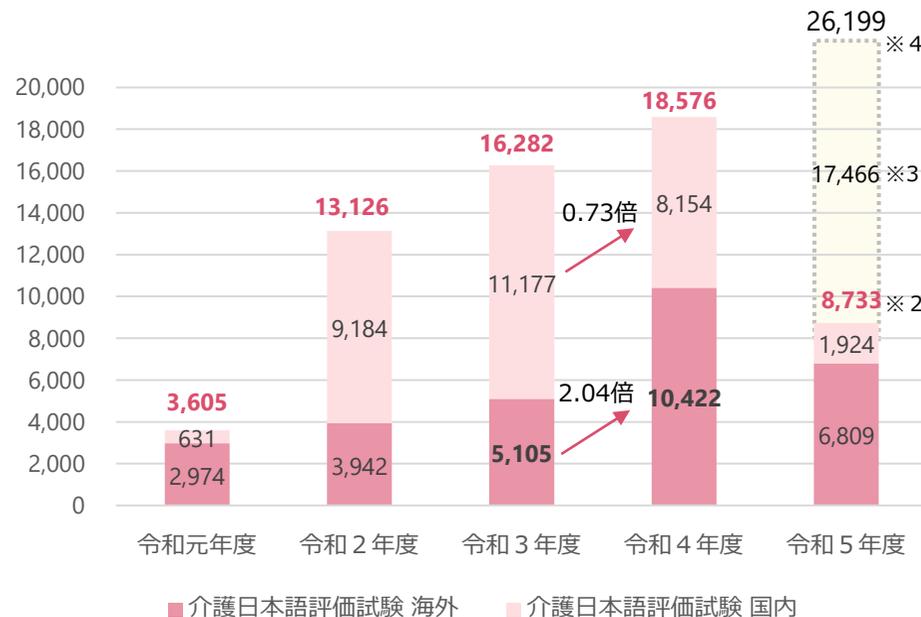
（参考）令和5年度末までの累計合格者数見込：**75,609**人
（累計合格者数+令和5年8月～令和6年3月末までの見込値（※3））



介護日本語評価試験

累計合格者数：**60,322**人（平成31年4月～令和5年7月末までの実績・赤字の合計）

（参考）令和5年度末までの累計合格者数見込：**77,788**人
（累計合格者数+令和5年8月～令和6年3月末までの見込値（※3））



※1 「介護技能評価試験等実施事業」実施者であるプロメトリック株式会社より令和5年7月末時点で提供されたデータを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。
 ※2 令和5年度の数値は令和5年4月～7月末までの実績。
 ※3 令和5年4月～7月末までの実績と同ペースで令和6年3月末まで推移すると仮定して算出した令和5年8月～令和6年3月末までの見込値。
 ※4 令和5年7月末までの実績に令和5年8月～令和6年3月末までの見込値を加えた令和5年度の実績見込。

令和5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。



海外に向けた日本の介護についてのPR

「Japan Care Worker Guide」の運営



- 9言語に対応
英語 インドネシア語 クメール語 ネパール語 ミャンマー語
モンゴル語 タイ語 ベトナム語 日本語
- 各国出身の外国人や一緒に働く施設の日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載するなど、外国人の目線で知りたい情報をまとめたコンテンツを掲載
- Facebookファンは約11万人

アンバサダーを活用した情報発信



- 日本で活躍する外国人介護人材がアンバサダーとして活動。WEB・SNSを活用した情報発信の強化を実施。

海外向けのオンラインセミナーの開催



- 施設と中継で繋ぎ、実際に日本の介護施設で働く外国人の方から参加者の質問に答えていただくなどのプログラムを提供。
- 令和2年から10か国で計19回開催

実施国	実施日			
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年(予定)
インドネシア	令和2年11月26日	令和3年10月27日	令和4年11月10日	調整中
モンゴル	令和2年12月16日	令和3年10月30日	—	—
カンボジア	令和2年12月20日	令和4年1月21日	—	調整中
ミャンマー	令和3年1月19日	—	—	—
フィリピン	令和3年1月20日	令和3年11月27日	令和5年11月25日	調整中
ネパール	令和3年2月5日	—	—	調整中
タイ	—	令和3年12月20日	令和5年2月15日	—
ベトナム	—	令和3年11月10日	令和4年10月5日	令和5年9月27日
スリランカ	—	令和4年1月11日	—	—
バングラディッシュ	—	—	令和5年3月2日	—



4-2. 介護の日本語学習支援等事業

令和6年度概算要求額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 6.0億円の内数（5.6億円の内数）※（）内は前年度当初予算額

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にするためのWEBコンテンツの運用・機能追加等を行う。
- ▶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の作成・改訂を行う。
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。 など

4. 介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催【新規】

- ▶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

* 11言語に翻訳済み



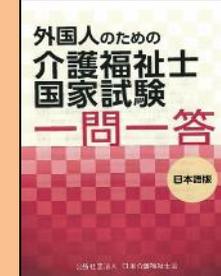
介護の日本語 テキスト

* 11言語に翻訳済み



外国人のための 介護福祉士国家 試験一問一答

* 11言語に翻訳済み



外国人のための 介護福祉専門 用語集

* 11言語に翻訳済み



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

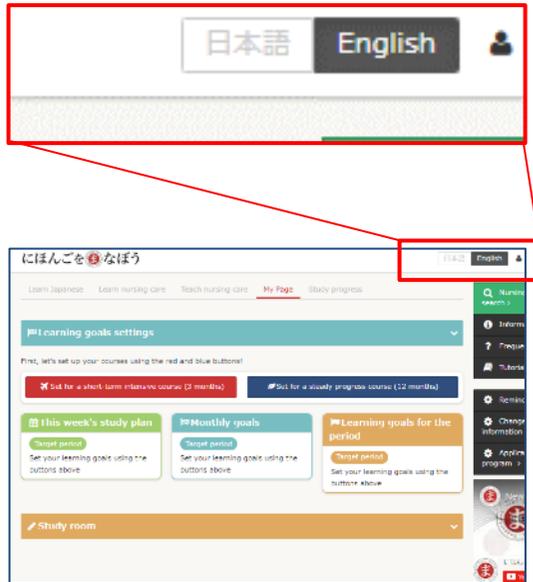
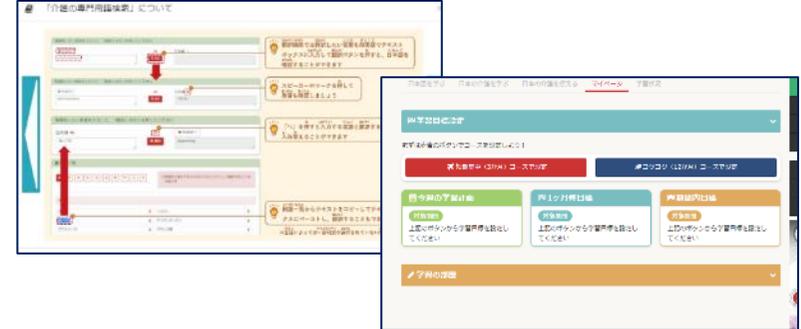
にほんごをまなぼう とは



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

オペレーション言語は2言語で対応（日本語・英語）

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



学習教材（外国人向け各種テキスト）の作成

英語

クメール語
ウズベク語

インドネシア語
ビルマ語

ネパール語
ベトナム語

モンゴル語
中国語

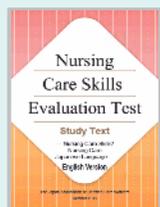
ベンガル語
タイ語

日本語

介護の特定技能評価試験 学習テキスト

「特定技能」の「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格を目指して知識を習得するための学習用テキスト

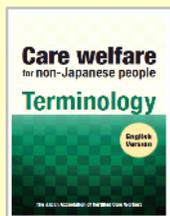
対応言語数：12か国



外国人のための 介護福祉専門用語集

外国人の方が介護現場で働くときに使う、介護福祉分野の専門用語を学ぶための教材

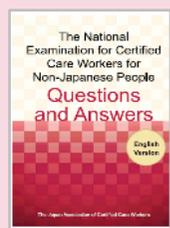
対応言語数：11か国



外国人のための 介護福祉士国家試験 一問一答

介護福祉士試験の合格を目指す外国人の方向けの教材

対応言語数：12か国



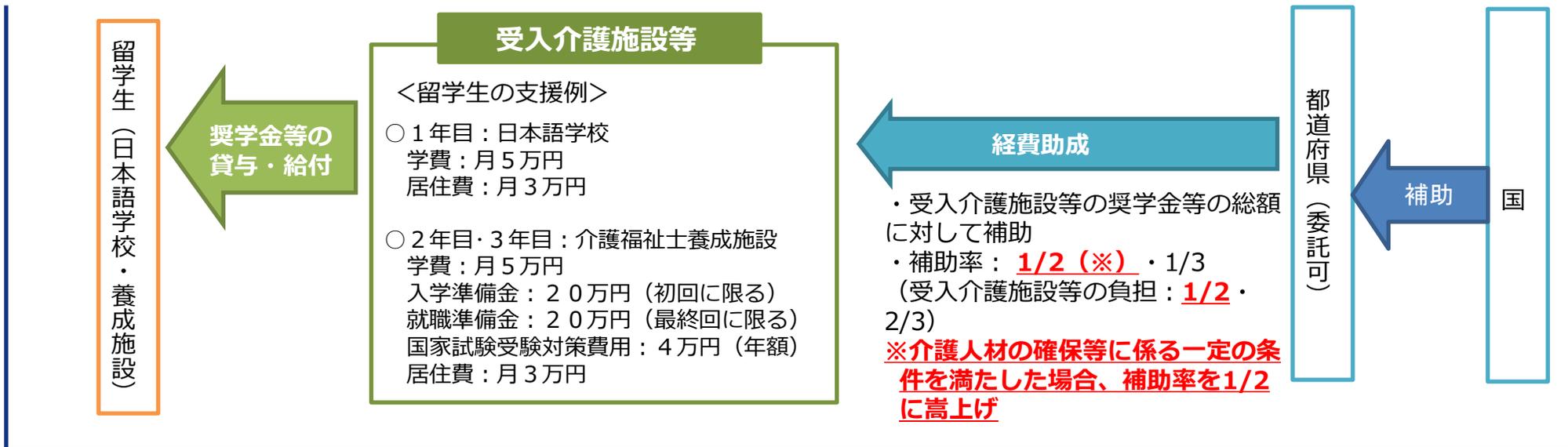
※ 上記のテキストはすべて無料で利用可能であり、厚生労働省ホームページ等で公開している。
（掲載先）厚生労働省ホームページ：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html

令和6年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）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・概要

- 介護福祉士の資格取得を目指す外国人留学生の確保を図るため、留学生に対して、就労予定先の介護施設等（受入介護施設等）が介護福祉士養成施設等の奨学金等を給付する場合に、その費用の一部を助成する事業を実施。
- 昨今、諸外国と人材確保の競争が激しくなっており、外国人留学生が安心して学習・就労を行うための更なる環境整備を図ることが重要であることから、外国人介護人材確保に資する成果を上げている受入介護施設等の負担軽減を図り、受入環境整備の取組みを更に支援することが必要となっている。
- このため、こうした介護人材の確保等に積極的に取り組む受入介護施設等について、その公費補助の割合を1/3から1/2に引き上げることにより、受入介護施設等による奨学金給付の充実を通じて、留学生の就学期間中のより一層の支援を図る。

2 事業のスキーム・実施主体等



3 事業実績

- ◆ 実施自治体数：28道県※ 令和3年度実績

令和6年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）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

- 外国人介護人材については、介護保険部会の意見書において「日本語学習や生活相談の支援とともに介護福祉士の資格取得支援等を推進することが必要である」とされており、介護福祉士の資格取得に向けた支援が重要となっている。
- しかしながら、技能実習生や1号特定技能外国人は、介護福祉士資格取得を目指した制度ではないため、就労しながら資格取得するまでの具体的な道筋や、学習支援の手法が明確ではなく、受入施設の方針次第で学習方法等が大きく異なっている状況にある。
- そのため、どの施設で勤務していても、適切な学習支援等が行われるよう、都道府県内の関係機関が連携して、①適切な指導法に関する知識・技能を有する指導者の養成を行うとともに、②養成した指導者を各受入施設に派遣し、施設の教育担当職員や外国人介護人材本人に向けた学習支援体制・指導方法・学習方法などについて助言を行う事業を実施することとする。

2 事業の概要・スキーム

①指導者養成の実施

都道府県内の受入施設の外国人教育担当職員等を対象に、外国人介護人材の学習支援方法に関する知識や技能に関する研修等を実施

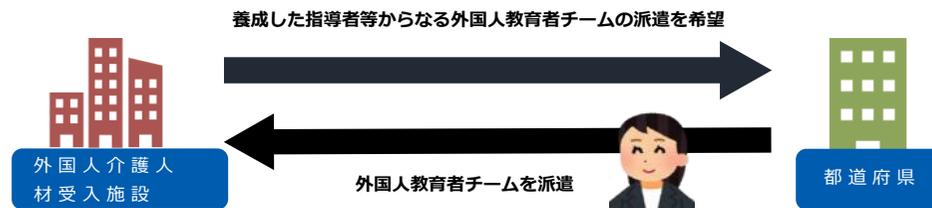
②外国人教育者チームの派遣

- ・上記により養成した指導者等からなる「外国人教育者チーム」を構成
- ・外国人受入施設に対して、外国人教育者チームを派遣して、介護福祉士資格取得等に向けた以下の支援を実施
 - ア 受入施設の教育担当者に向けた学習支援体制・指導方法等に関する助言
 - イ 外国人介護人材について、本人の日本語能力等を総合的に判断し、その状況に応じた学習方法等に関する助言

【①指導者養成の実施イメージ】



【②外国人教育者チームの派遣イメージ】



3 実施主体等

◆ 実施主体：都道府県 ◆ 補助率：国2/3

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

	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			
学 定 学 学	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）			
入 定 学 入 定	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）			
入 入 学 定 学 受 学 受	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
留 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 **留** 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 **特** 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。

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 **特** 6. 介護福祉士修学資金等貸付事業（再掲）

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** 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）

「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」について

趣旨・目的

技能実習制度は、制度創設時の附帯決議（※）等において、対象職種への介護の追加後3年を目途として、その実施状況を勘案して、必要があると認めるときは、検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされている。

また、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」（令和4年11月設置）が令和5年5月にとりまとめた中間報告書では、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指すこととされ、具体的な制度設計について議論を行った上で、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめることとされている。

このような状況を踏まえ、学識経験者など介護サービス関係者を参集し、技能実習「介護」及び特定技能「介護」における固有要件等について必要な検討を行う。

※「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」に対する附帯決議（平成28年10月21日衆議院法務委員会）

主な検討事項

1. 訪問系サービスなどへの従事について

現行、訪問系サービスについては、技能実習「介護」、特定技能「介護」等外国人介護人材の従事が認められていないが、このことについてどう考えるか。

2. 事業所開設後3年要件について

現行、技能実習「介護」の受入れについては、経営が一定程度安定している事業所として設立後3年を経過している事業所が対象となっているが、この要件についてどう考えるか。

3. 技能実習介護等の人員配置基準について

現行、技能実習「介護」等については、就労開始後6か月を経過しないと介護施設の人員配置基準に算定されないが、このことについてどう考えるか。

検討会構成員

石田 路子（NPO法人高齢社会をよくする女性の会）
伊藤 優子（龍谷大学短期大学部 教授）
猪熊 律子（読売新聞東京本社編集委員）
今村 文典（日本介護福祉士会）
◎ 臼井 正樹（神奈川県立大学名誉教授）
江澤 和彦（日本医師会）
近藤 篤（民間介護事推進委員会）
斉藤 正行（全国介護事業者連盟）
内藤 佳津雄（日本大学文理学部教授）

中山 辰巳（全国老人福祉施設協議会）
濱田 和則（全国社会福祉法人経営者協議会）
平川 博之（全国老人保健施設協会）
富家 隆樹（日本慢性期医療協会）
松田 陽作（日本労働組合総連合）
光元 兼二（高齢者住まい事業者団体連合）
吉井 栄一郎（東京都老人クラブ連合会）
(敬称略、五十音順)
(◎：座長)

開催実績

令和5年7月24日（第1回）10月4日（第2回）

1. 介護人材を取り巻く状況
2. 介護人材確保に向けた対応
3. 介護福祉士養成教育への期待

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つて、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つのルートの内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j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回試験（第1次試験（筆記試験）、第2次試験（実技試験））※一定の要件を満たすと実技試験は免除される。
・筆記試験は例年1月下旬、実技試験は例年3月上旬に実施。
- 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35回試験結果（令和4年度実施） 受験者数 79,151人、合格者数 66,711人（合格率84.3%）

4 資格者の登録状況

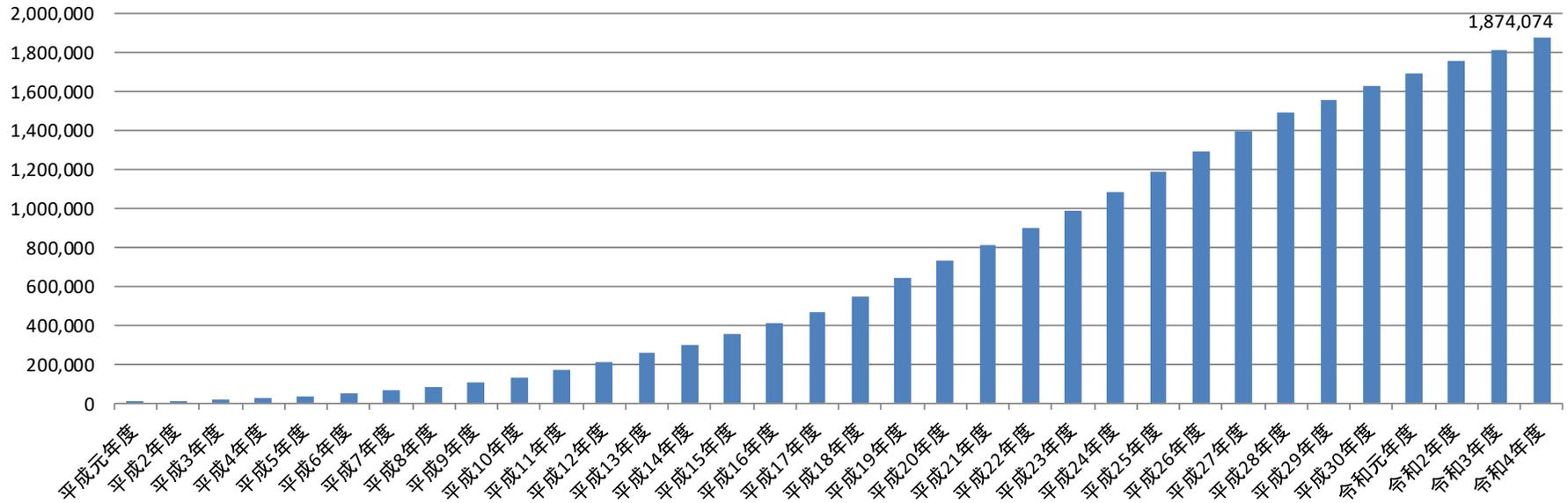
1,881,860人（令和5年3月末現在）

5 介護福祉士養成施設等の状況

- 学校、養成施設数（令和5年4月1日時点）
介護福祉士養成施設 345校358課程
福祉系高等学校 113校113課程

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4年9月末時点で、187万4,074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

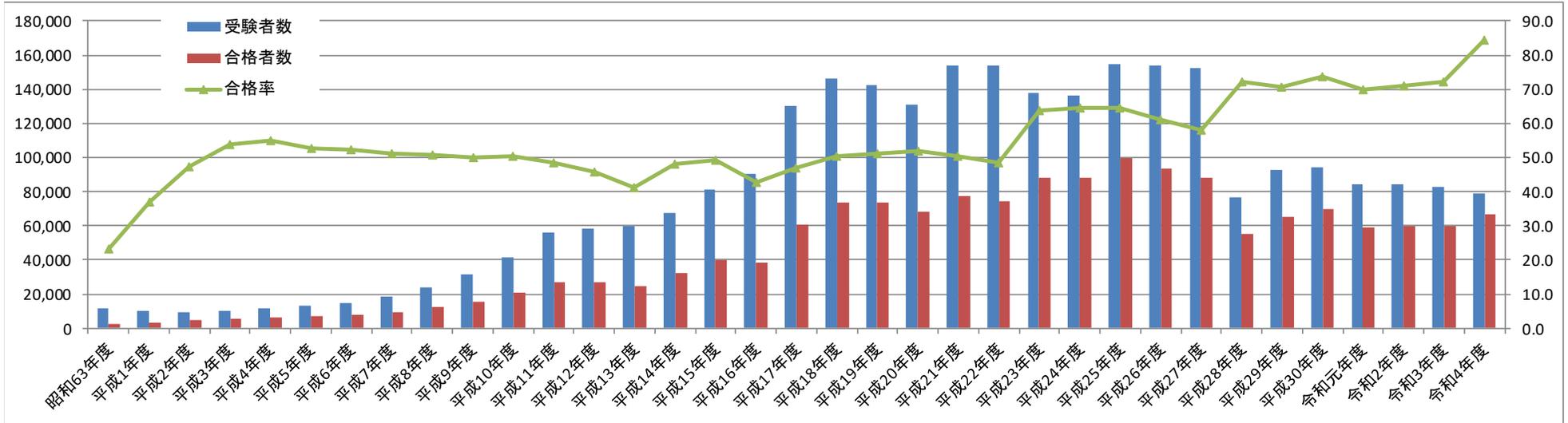
H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
351,267	409,369	467,701	547,711	639,354	729,101	811,440	898,429	984,466	1,085,994	1,183,979	1,293,486	1,398,315	1,494,460	1,557,352

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

※ 各年度9月末時点

介護福祉士国家試験の受験者数等の推移

介護福祉士国家試験の実施状況については、令和4年度(第35回)の試験では、受験者数が7万9,151人、うち合格者が6万6,711人、合格率が84.3%となっている。



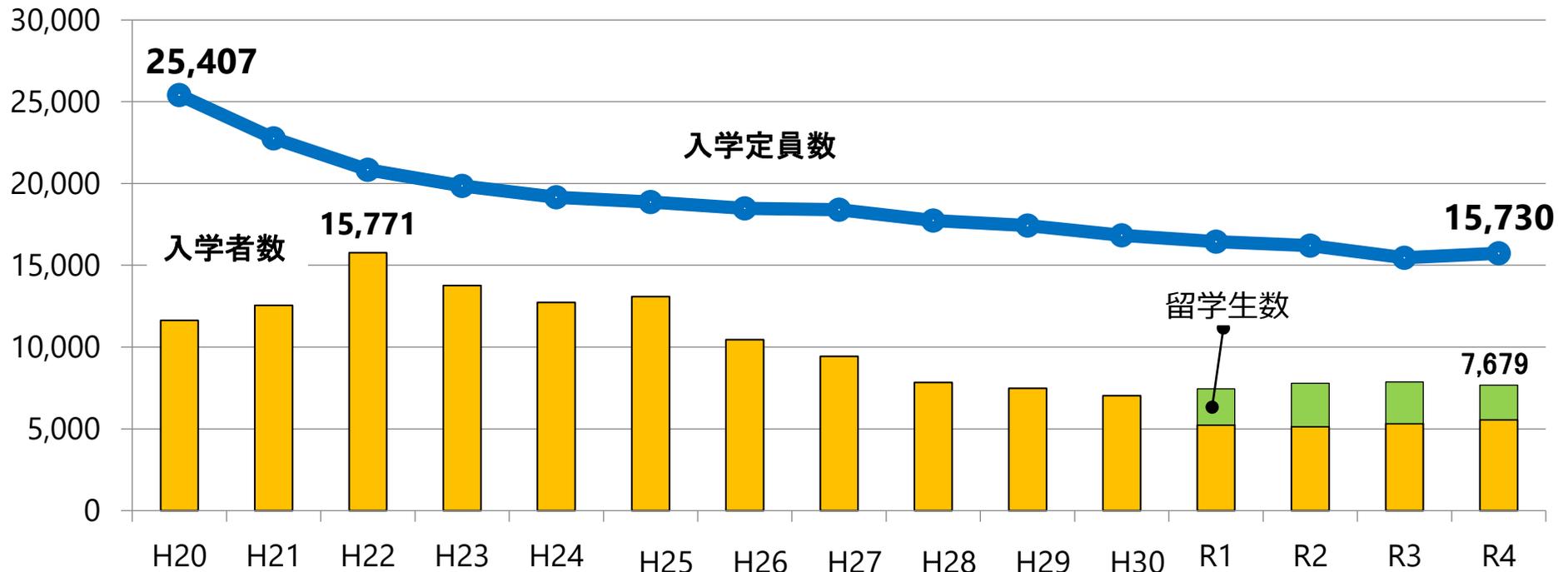
介護福祉士

(単位: 人、%)

	S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
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

	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
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
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
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

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

介護福祉士国家試験 合格率の状況（養成施設ルート）

試験実施年度	全体		
	日本人	留学生	
令和2年度	72.9%	88.7%	34.1%
令和3年度	65.3%	88.5%	25.1%
令和4年度	75.6%	94.8%	46.3%

※養成施設ルートのみ（新卒者、既卒者合計）の合格率である。

※留学生は在留資格「留学」の者を計上、国籍は把握していない。

※留学生の合格率は、地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律（令和2年法律第52号）の付帯決議に基づき、令和2年度実施試験から養成施設等別の合格率等を公表している。

養成施設の介護福祉士国家試験合格率

養成施設における介護福祉士国家試験の合格率は、令和4年度（第35回）の国家試験では、全体で75.6%、留学生は46.3%となっている。

	令和2年度 (第33回)		令和3年度 (第34回)		令和4年度 (第35回)	
	全体	留学生	全体	留学生	全体	留学生
受験者数(人)	6,542	1,895	7,144	2,615	7,784	3,076
合格者数(人)	4,766	646	4,667	657	5,888	1,425
合格率(%)	72.9	34.1	65.3	25.1	75.6	46.3

受験者全体の合格率

	令和2年度 第33回	令和3年度 第34回	令和4年度 第35回
受験者数(人)	84,483	83,082	79,151
合格者数(人)	59,975	60,099	66,711
合格率(%)	71.0	72.3	84.3

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

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。



【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させていただくため作成。

https://kaiyokyo.net/pdf/r2_ryuugakusei_guidelines.pdf

【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」

【ガイドライン（抜粋）】

- **入学の前提として日本語能力を確認**する。筆記試験だけでなく、面接や作文等も活用し、総合的な日本語能力を把握しておく。
- 入学の前提として**介護福祉士の仕事についての理解を促した上で、資格取得の意欲をしっかりと確認**しておく。入学後も留学生の介護を学ぶモチベーションを維持する/高める工夫が必要。
- 介護の学習においては、科目別に留学生の得て不得手があるため、詳細に確認が必要。この際、各留学生の理解度を確認しつつ、**留学生ごとの指導方法を考えていく**ことが重要。
- 生活全般のサポートは**既存のマニュアル等が作成されているので、参考にするとよい**。
- 留学生が落ち着いて学習に励むためには、**生活環境の整備が重要**。

留学生指導のポイント

- 本事業では、**養成校へのアンケート調査、授業参観、国家試験の解答分析等**を行い、それらの結果を踏まえて養成校教員向けの指導のポイントの作成を行った。
- 調査結果、および指導のポイントについては、(公社)日本介護福祉士養成施設協会のHPにて公開。



【指導のポイント作成趣旨】

- 養成校の留学生のみならず、国家試験受験対象者であるEPA 介護福祉士候補者も対象とし、指導する際の前提知識や具体的な指導方法など、**教員(講師)が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をまとめた。**
http://kaiyokyo.net/pdf/r3_ryuugakusei_point.pdf

【指導のポイント主要項目】

- 「国家試験の得点傾向、解答傾向」・「指導する際の前提知識」・「具体的な指導方法」

【指導のポイント(抜粋)】

- **日本人講師(教員)が「当たり前」と考える一般常識などでも、外国人の方にとっては「当たり前」でないこともある。また、外国人の方が考える「当たり前」も、日本人にとってみれば「当たり前」でないこともある。**
- 日本語能力試験での取得レベルだけで判断するのではなく、留学生一人ひとりの**個別性に応じた日本語能力や学習能力をあらかじめ掴んでおくことが重要。**
- 1つの科目ではなく、科目間連携を前提に、基礎から応用へと体系的に習熟できているか確認しながら指導することは、学生の考える過程において大切な視点である。
- **講義で話すスピードを意図的に遅くする必要はない。**ただし、学生の反応を見てスピードは調整が必要。
- 学生の理解を促すために言葉や文をやさしくすることは重要であるが、あくまで**「やさしい言葉で説明する」**ことであり、**介護専門用語等覚えなければならない言葉を言い換えることを指すのではない。**
- 日本語専門家とかかわりがない場合は、**外国人介護人材がこれまでどのような日本語を勉強してきたか、現状でどのようなことが理解でき、理解できないかを注力して把握していくこと**が重要。普段から、言葉の意味を外国人介護人材にどのように説明するかを考えていると、言葉への感覚が磨かれていく。

留学生のための学習ハンドブック

- 本事業では、**養成校へのアンケート調査、授業参観、国家試験の解答分析等**を行い、それらの結果を踏まえて養成校教員向けの指導のポイントの作成を行った。
- 調査結果、および学習ハンドブックについては、（公社）日本介護福祉士養成施設協会のHPにて公開。



【学習ハンドブック主要項目】

- ・「国家試験の得点傾向、解答傾向」・「指導する際の前提知識」・「具体的な指導方法」

【指導のポイント（抜粋）】

- ・ **日本人講師（教員）が「当たり前」と考える一般常識などでも、外国人の方にとっては「当たり前」でないこともある。また、外国人の方が考える「当たり前」も、日本人にとってみれば「当たり前」でないこともある。**
- ・ 日本語能力試験での取得レベルだけで判断するのではなく、留学生一人ひとりの**個別性に応じた日本語能力や学習能力をあらかじめ掴んでおくことが重要。**
- ・ 1つの科目ではなく、科目間連携を前提に、基礎から応用へと体系的に習熟できているか確認しながら指導することは、学生の考える過程において大切な視点である。
- ・ **講義で話すスピードを意図的に遅くする必要はない。**ただし、学生の反応を見てスピードは調整が必要。
- ・ 学生の理解を促すために言葉や文をやさしくすることは重要であるが、あくまで**「やさしい言葉で説明する」**ことであり、**介護専門用語等覚えなければならない言葉を言い換えることを指すのではない。**
- ・ 日本語専門家とかかわりがない場合は、**外国人介護人材がこれまでどのような日本語を勉強してきたか、現状でどのようなことが理解でき、理解できないかを注力して把握**していくことが重要。普段から、言葉の意味を外国人介護人材にどのように説明するかを考えていると、言葉への感覚が磨かれていく。

【学習ハンドブック作成趣旨】

- ・ 留学生が自ら学ぶ姿勢を養い、環境を整える一助となることを目的として作成した。
- ・ 多くの留学生が、日ごろの授業での取り組む姿勢や態度が分かり、国家試験に向けた学習方法について参考となる内容を検討した。

(参考 1) 介護人材のキャリアパス等に係る調査研究事業報告書概要

1. 「介護職チームケア実践力向上の手引き」第1版（2021年3月）抜粋

⇒令和2年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業
（株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所）より引用・一部編集

2. 「介護福祉士資格取得後のキャリアアップと研修活用の在り方に関する調査研究事業」報告書 抜粋

⇒令和3年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業
（令和4年3月：株式会社日本能率協会）より引用・一部編集

4. 「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」報告書 抜粋

⇒令和4年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業
（令和5年3月：株式会社日本能率協会）より引用・一部編集

1. 介護職チームケア実践力向上の手引き 第1版（2021年3月）抜粋

令和2年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業（株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所）

■ 目的

令和2年度「介護職チームケア実践力向上推進事業」においては、チームケア実践力向上の手法として「1. チームリーダーの育成」、「2. 生産性向上に向けた業務システム構築」、「3. 介護助手等導入」の3つの手法が事業に参加した各自治体と事業所で実施されました。

本手引書では、これら3つの手法における取組ステップ、及び実施した自治体と事業所の事例を紹介し、上記事業の成果を掲載しております。新たに自治体や事業所が介護職チームケア実践力向上に取り組む際、本手引書が各事業所の状況に応じた形で参考とされ、活用されることで、介護職チームケア実践力向上に資することを目的としています。

■ チームケアとは

介護職や医師、理学療法士など、多様な人材がチームを組んでケアにあたることをチームケアと呼んでいます。チームの人材が、それぞれの専門知識、専門技術に応じた業務を担当することで、チーム全体としての介護サービスの質を向上させることができ、利用者の自立支援や、満足度向上に繋げることができると期待されています。

介護におけるチームケアの質を高めるためには、介護職で組織されるチーム（以下、介護職チーム）の人材がそれぞれの専門性をより発揮できるような仕組みや業務分担を作ること、また、介護職チームの状態を適切に把握し、改善していくことが求められます。

介護職チーム内の人材が専門性を発揮するための手段として、近年、介護助手等の活用が注目されています。主に介護の周辺業務（清掃、ベッドのシーツ交換、配膳、食事の片づけ等）を担当する、介護助手等とよばれる職員を雇用、育成し、**従来専門職が担っていた業務の一部を適切に切り分けて担っていただくことにより、介護職がより専門性の高い業務に集中できる環境を整えることが可能**です。また、介護助手等とのコミュニケーションを通じて、若手の介護職員の育成への効果があることも分かっています。

また、介護職チームの状態把握、改善のためには、**介護職チーム全体をまとめるリーダーとなる職員を育てていく必要**があります。特に介護の専門職として、**介護福祉士がリーダーを担っていくことが期待**されており、研修等を通じた体系的知識の習得と、現場での実践を通じて、リーダーシップを身に付けていくことが必要とされています。

チームケアの実践力向上に向けた取組のステップ

チームケアの実践力向上の取組について、先進事例、過去の調査研究、事業所・施設での取組事例を踏まえ、取組の手順を整理

① チームリーダーの育成

多様な人材によるチームケアを統括するリーダー的介護職員を育成することで介護・福祉人材の確保と定着を図る。

② 生産性向上に向けた業務システムの構築

業務効率化を図るための事業所における業務の洗い出し・切り分けを行い、誰がどのような業務をどれだけ担うかを可視化する。

③ 介護助手等の導入

就労意欲の高い地域の人材を介護現場に呼び込み、介護業務の効率化を図るための業務整理を行い、介護業務の周辺業務を担っていただく。

介護職の専門職化を進め、業務負担の軽減や本来業務へ専念できる環境を創出することで、労働環境の整備・改善や介護人材の定着、専門性の向上を図る。

「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」（令和3年度老人保健健康増進等事業）報告書（概要） 株式会社日本能率協会

＜事業概要＞

・介護現場における介護福祉士資格取得後のキャリアアップと研修活用の在り方について、介護事業者団体や職能団体、研修実施機関等の協力を得ながら、実態調査及び調査結果に基づく研修体系の分析・検討。

・具体的には、認知症介護実践研修（実践者研修）、認知症介護実践研修（リーダー研修）、ユニットリーダー研修、介護福祉士ファーストステップ研修を対象とし、研修活用による育成の在り方、効果的な運用に関する検討。

＜結果＞ ⇒右記参照

・当該4研修について、研修科目・内容について分析を行い、介護福祉士が力をつけながらキャリアアップしていくことに資する研修であることを確認した。

・「求められる介護福祉士像で定められている能力（10項目）」「リーダーとして求められる能力（10項目）」について、受講済者と未受講者との数値を比較したところ、いずれの研修においても受講済者の数値が高かった。

・各施設・事業所で研修受講時期検討の参考にすることを想定し、研修ごとの本来受講すべき時期（実務経験年数）を整理。

＜提言＞

・介護福祉士は、**自分の将来のキャリアとして、どのような介護福祉士になりたいか、どのようにキャリアアップしていきたいかを、キャリアの早期から考えていく必要がある**、これには**法定研修等を有効に活用し、自身の目指すキャリアに近づいていくことが重要**である。

出典：令和3年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士資格取得後のキャリアアップと研修活用の在り方に関する調査研究事業」報告書（令和4年3月：株式会社日本能率協会）より引用・一部編集

＜研修の受講状況と能力発揮状況の関係＞

（評価方法：5段階評価） ※自己評価

- ・高いレベルで実践できる（5p）
- ・やや高いレベルで実践できる（4p）
- ・通常のレベルで実践できる（3p）
- ・実践できることもある（2p）
- ・あまり実践できない（1p）

（評価結果）※介護福祉士ファーストステップ研修の例

能力	(A) 受講者	(B) 未受講者	差引 (A-B)
求められる介護福祉士像で定められている能力※10項目	3.5p	3.2p	+0.3p
リーダーとして求められる能力※10項目	3.7p	3.3p	+0.4p

＜法定研修等受講率・受講時期＞ ※施設・事業所調査（n=3,282）

研修名	受講率	受講時の平均実務経験年数※
認知症介護実践研修（実践者研修）	48.8%	6年
認知症介護実践研修（リーダー研修）	19.6%	8年
ユニットリーダー研修	14.2%	7年
介護福祉士ファーストステップ研修	6.4%	6年

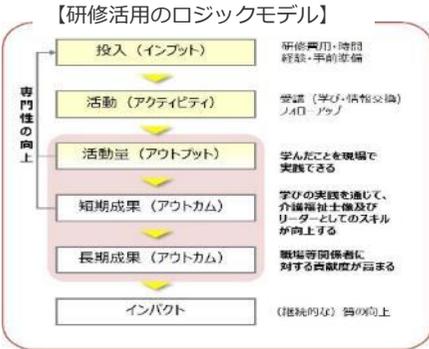
※各研修の本来受講すべき受講時期（実務経験年数）は、平均年数よりも、1～3年程度早目が望ましいと考える。

「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」 (令和4年度老人保健健康増進等事業) 報告書 (概要)

<事業概要>

令和3年度調査研究に引き続き、介護福祉士が研修(※)を受けることにより、現場においてどのような効果をもたらしているかを把握するとともに、介護福祉士のキャリアアップを推進するために、リーダーとしての役割に応じたキャリアモデルの検討とそのための効果的な研修活用の在り方について検討。

(※) 認知症介護実践研修(実践者研修)、認知症介護実践研修(リーダー研修)、ユニットリーダー研修、介護福祉士ファーストステップ研修



出典:令和4年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」報告書(令和5年3月:株式会社日本能率協会)より引用・一部編集

<研修受講後の実践の状況>

①自己評価×アウトカム(職場等に対する貢献度)

1つ受講 (n=728)	2つ受講 (n=309)	3つ受講 (n=135)	4つ受講 (n=34)
3.6	3.8	3.9	3.6

<結果> ⇒右記参照

○先行研究により得られたロジックモデルを踏まえ、研修受講者が受講後にリーダーとしての役割を実践できているかどうかについて確認・検討した結果、

- ・研修内容の実践
- ・求められる介護福祉士像又はリーダーとして求められる能力の実践が認められた。

また、受講数が多いほど、より実践されていることも確認でき、**研修によって介護福祉士の成長を促すことができている**ことが定量的に把握できた。

○これまでの調査研究事業から、介護福祉士には現場の実践(介護実践者、特定スキルの向上)だけでなく、マネジメント(新人・実習生の指導、介護職・施設全体のまとめ役)まで、多彩な役割が求められることが明らかとなり、介護福祉士のキャリアモデルとして「山脈型」を示した。

②他者評価×アウトプット(求められる能力の実践度)

	受講なし (n=490)	1つ受講 (n=135)	2つ以上受講 (n=34)
介護職の中で中核的な役割を担う	2.8	3.4	3.6
サービスのマネジメント/計画に沿ったサービスの提供とその質	3.0	3.4	3.6

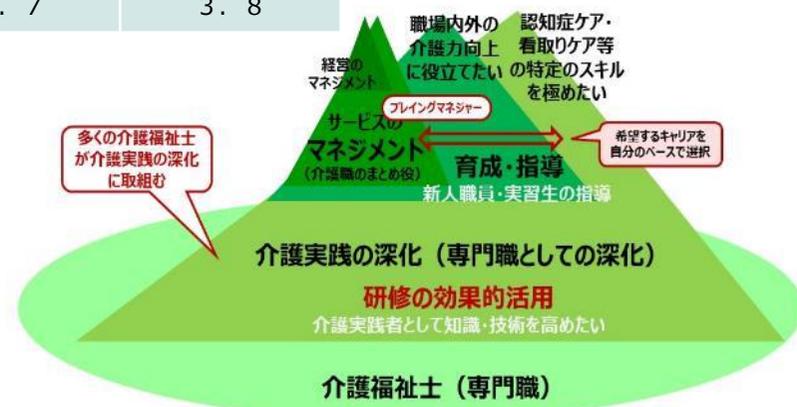
③他者評価×アウトカム(職場等に対する貢献度の变化)

1つ受講 (n=660)	2つ以上受講 (n=184)
3.7	3.8

<今後の課題>

このキャリアモデルは、全ての介護福祉士が単にマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、**各自がその意欲や能力等に応じてマネジメント業務や職場内外の介護力向上、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上など、自らの選択で目指していく**というものである。

なお、このキャリアモデルの検討の際、委員からは、この山脈をどう登っていくことが適切かその具体的な方法を示すことが重要であるとの意見が出された。この点について、来年度以降、引き続き、調査・検討を進めていくことが重要である。



(参考2) 介護過程の実践に関する調査研究事業報告書概要

1. 「介護現場における介護過程実践の実態調査及び効果検証に関する調査研究事業」 報告書 抜粋

⇒令和2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3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3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4年3月：株式会社コモン計画研究所) より引用・一部編集

3. 「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

令和2年度社会福祉推進事業「介護現場における介護過程実践の実態調査及び効果検証に関する調査研究事業」（令和3年3月、株式会社コモン計画研究所）

明らかになったこと

介護過程実践は、利用者の自立の維持・向上、利用者の望む生活の実現といった“対利用者への意義”、介護職員の専門職としての意識の向上、他職種との連携、ケアプランの充実など“専門職としての実践の意義”、その他介護職チームケアの推進など、多様な効果が一定程度あると認識されている実態がアンケート調査により明らかになった。

介護過程実践を介護現場において、より効果的に進めるための要素とより質の高い実践につなげるための支援要素

効果的に進める4要素

より質の高い実践につなげる2要素



介護過程実践における介護職（介護福祉士）の役割

- ① 介護過程実践における中核的役割を担う
- ② 生活を支援軸に利用者を支える
- ③ 介護実践を言語化する
- ④ 利用者の声の代弁・意思決定・自己実現を支援する
- ⑤ 多職種連携を推進する
- ⑥ 介護過程実践の基盤となる組織運営を推進する

令和3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）厚生労働省社会福祉推進事業 実施者：コモン計画研究所

目的

介護現場において、LIFEを導入している事業所の協力を得て、下記のことを明らかにすること。

① LIFE導入をきっかけに、組織や介護職チームが介護過程実践に関連して取り組んだこと、その効果や影響は何か

② ①の取り組みを踏まえた介護過程実践の中で、介護リーダーにはどのような効果や影響があったのか、またその介護リーダーを通じて介護職チームにはどのような効果や影響があったのか

③ LIFEを活用した介護過程実践を受けた利用者にはどのような受益や変化があったか

事例調査の枠組み

1 対象：	介護老人福祉施設	：4事業者、5事例
	介護老人保健施設	：3事業者、5事例
	通所介護	：2事業者、2事例
	認知症対応型共同生活介護	：2事業者、2事例
	小規模多機能型居宅介護	：1事業者、1事例
	看護小規模多機能型居宅介護	：1事業者、1事例

合計：13事業者、16事例

- 2 要件： ① LIFEを導入または導入予定であること
② 法人から選出された代表者が作業部会委員として情報交換や事例とりまとめ、発表・報告等を行うこと
- 3 事例対象：個別ケア（利用者）
- 4 実施期間：令和3年11月～令和4年2月のうち3か月程度

介護過程に関する課題 (取組前)

◆介護過程の課題

- ① アセスメントに関する課題
- ② 計画・目標に紐づく実施記録、情報共有に関する課題
- ③ 既存の業務の変更に対する様々な障壁

◆介護職チーム・介護リーダーの課題

- ① 介護リーダーとしての自覚・自信の不足
- ② 介護リーダーによる介護職員への指導力・かかわりの不足
- ③ 介護過程を推進していくための介護リーダーの力量不足

新たな
取組
【LIFEの
導入】

介護過程実践の効果、影響

◆LIFE導入をきっかけとした介護過程実践の取り組み、工夫とその効果、影響を整理

【取組①アセスメント書式の新規作成、変更】の効果、影響

- 1 「アセスメントポイントが組織の共通言語となった」
- 2 「客観的指標の推移から、利用者の課題や仮説、目標が立てやすくなった」
- 3 「利用者への支援効果を客観的に評価しやすくなった」
- 4 「自分達の組織が行っている利用者支援の自己評価ができた」
- 5 「リーダーが利用者のアセスメントポイントを理解できた」
- 6 「書式にそった情報収集機会を介護職が経験できた」

【取組②研修、勉強会等の開催】の効果、影響

- 7 「研修を通じて職員に対する介護過程の教育機会が設けられた」
- 8 「介護リーダーに求められる役割と自覚を促す機会となった」
- 9 「介護過程実践チームの一員として介護職の役割の自覚を促す機会となった」
- 10 「利用者支援に関する介護職の不安解消や支援方法の統一機会となった」

【取組③会議体の創造・変更】の効果、影響

- 11 「利用者支援に関する話し合いを通じて情報共有を行える機会となった」
- 12 「他職種連携の実際的役割を担うことで介護リーダーの人材育成効果があった」
- 13 「組織における介護リーダーの役割と存在を周知する効果があった」
- 14 「他専門職が介護職の専門性に触れる機会となった」

【取組④介護リーダーの役割の明確化、組織への明示】

【取組⑤介護リーダー、介護職への具体的役割の付与】

【取組⑥介護計画書の評価に関する取り組み】の効果、影響

- 15 「介護リーダーが介護過程実践の中で実際に中心的に機能するようになった」
- 16 「介護リーダーの主体性や積極性を育む効果があった」
- 17 「利用者の変化という成功体験を介護職チームが得られた」
- 18 「介護リーダーの仕事に対するモチベーションが向上した」

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

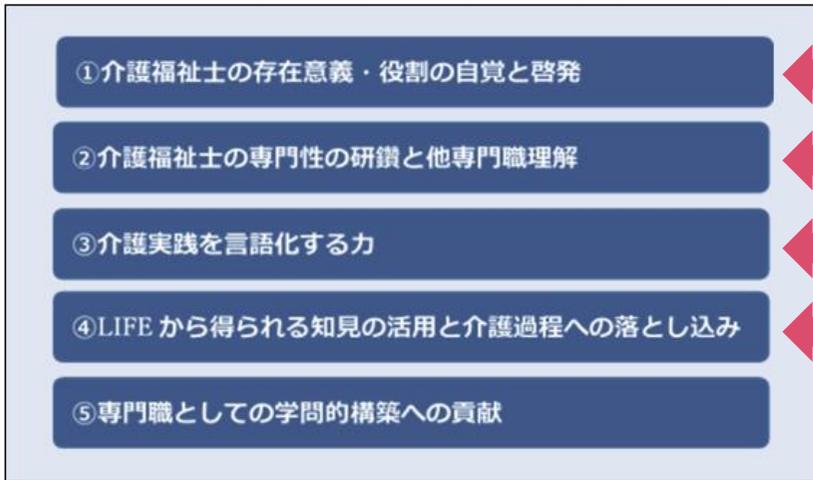
介護過程実践に与えた効果や変容	利用者の受益	今後の課題
<ul style="list-style-type: none"> 介護職のアセスメント能力の強化が図られる 個別ケアの推進、チームにおけるケアの統一等によるケアの向上 利用者の受益の可視化・共有化 介護の自己点検を促し、自信やモチベーションの向上に繋がる 	<ul style="list-style-type: none"> 観察の視点の共有化・多職種間の情報共有によるADLの向上 明確な目標設定で柔軟なケアが可能となり自立に繋がった 在宅復帰 栄養状態の改善 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の意思の代弁 計画の共有 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 具体的実施の指示・指導 チームメンバーへの実践教育 	<ul style="list-style-type: none"> 確実な支援実施の推進 リスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 記録の共有、確認チェック 多職種等への報告、連絡 	<ul style="list-style-type: none"> 変化を多角的にとらえる評価実施 	<ul style="list-style-type: none"> 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			
		実務者研修	現任教育	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
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> 学生属性に違いがあり、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
		<ul style="list-style-type: none"> 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）。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 				

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

LIFEの活用
による
介護過程実践
の効果

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

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

職員の
モチベーシ
ョンがあ
がった

・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



ご清聴ありがとうございました