



ひと、暮らし、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4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

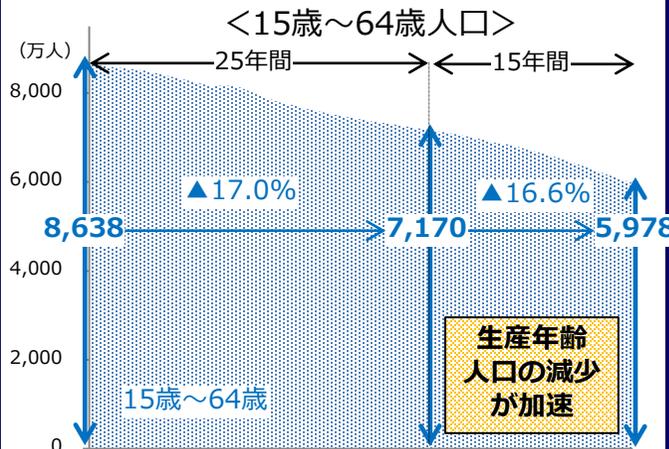
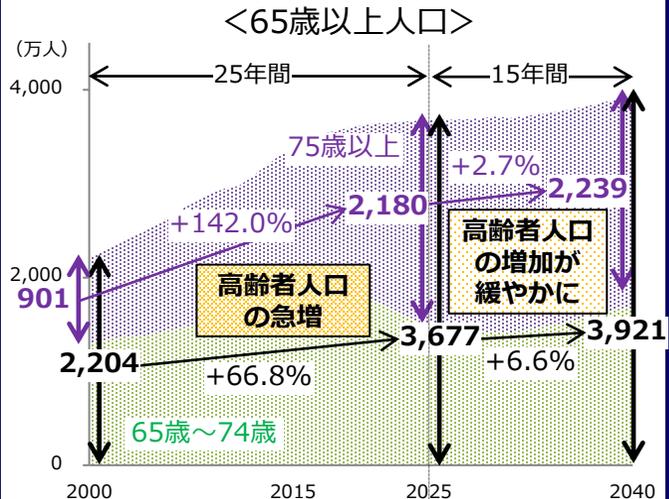
1. 介護人材を取り巻く状況
2. 介護人材確保対策
3. 介護福祉士教育の方向性

2040年頃を展望した社会保障改革の新たな局面と課題

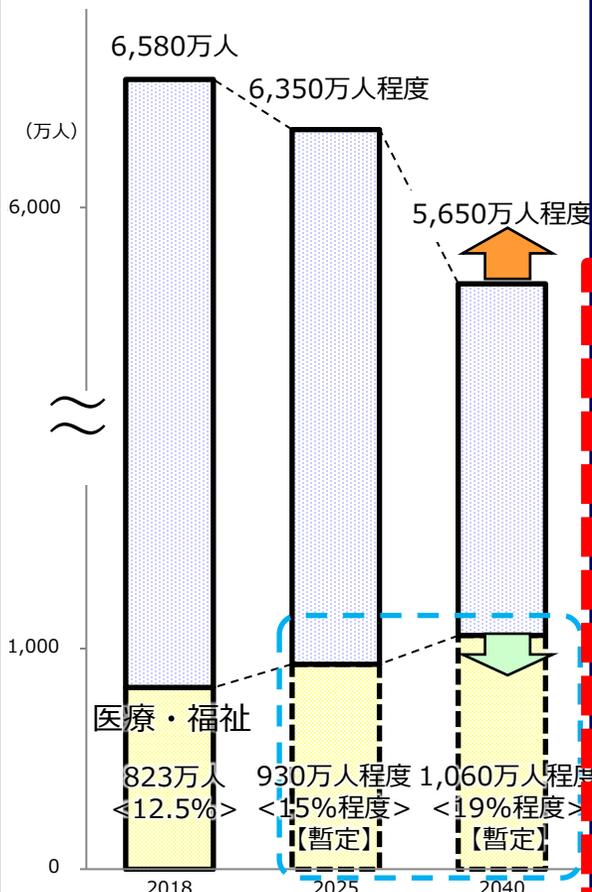
人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。

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》



（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）。

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する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。

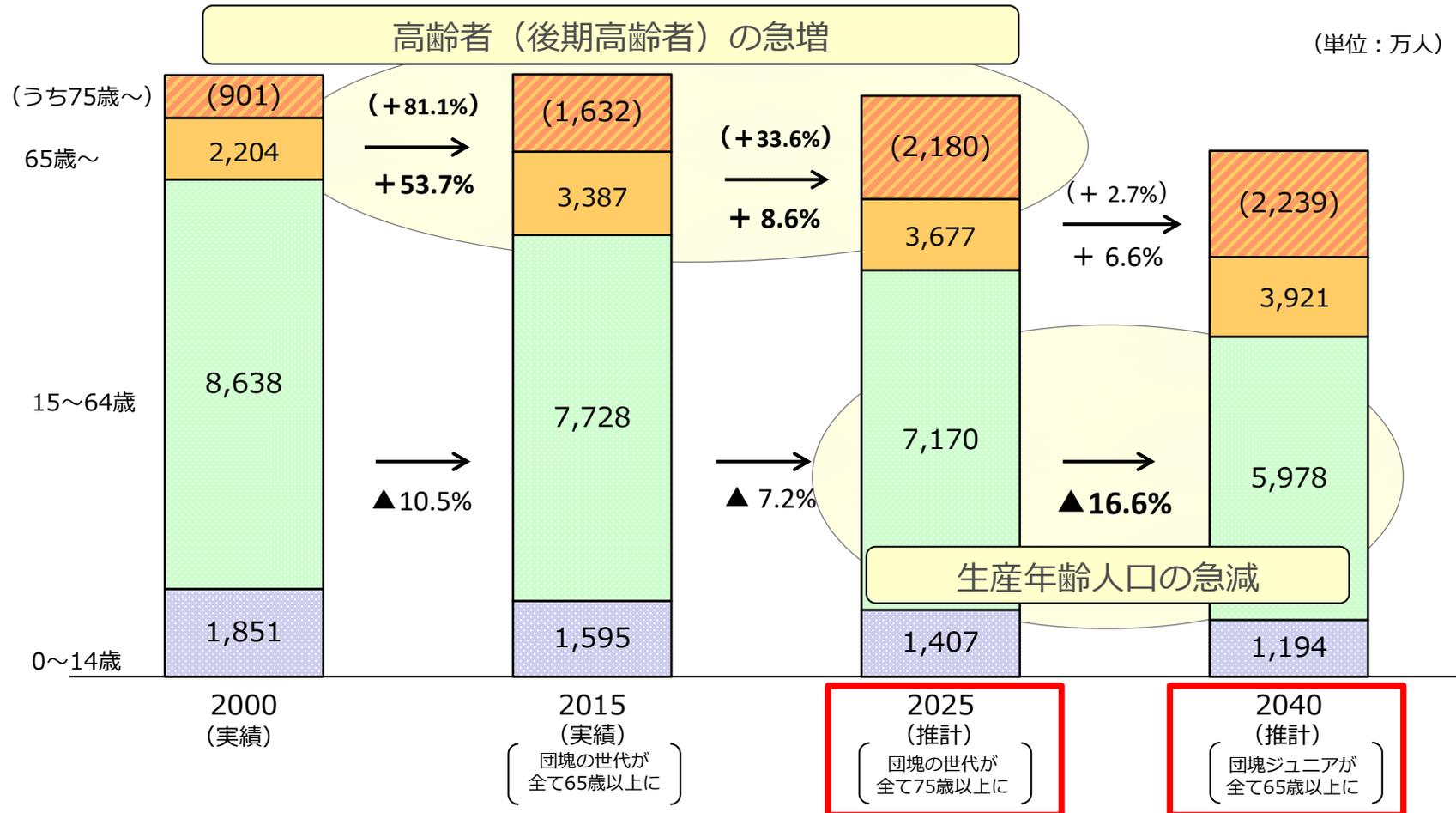
- ※ サービス産出に要するマンパワー投入量。
- ※ 医療分野：ICT、AI、ロボットの活用で業務代替が可能と考えられるものが5%程度（「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査」結果から抽出）
- ※ 介護分野：特別養護老人ホームでは、平均では入所者2人に対し介護職員等が1人程度の配置となっているが、ICT等の活用により2.7人に対し1人程度の配置で運営を行っている施設あり。

（資料） 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」

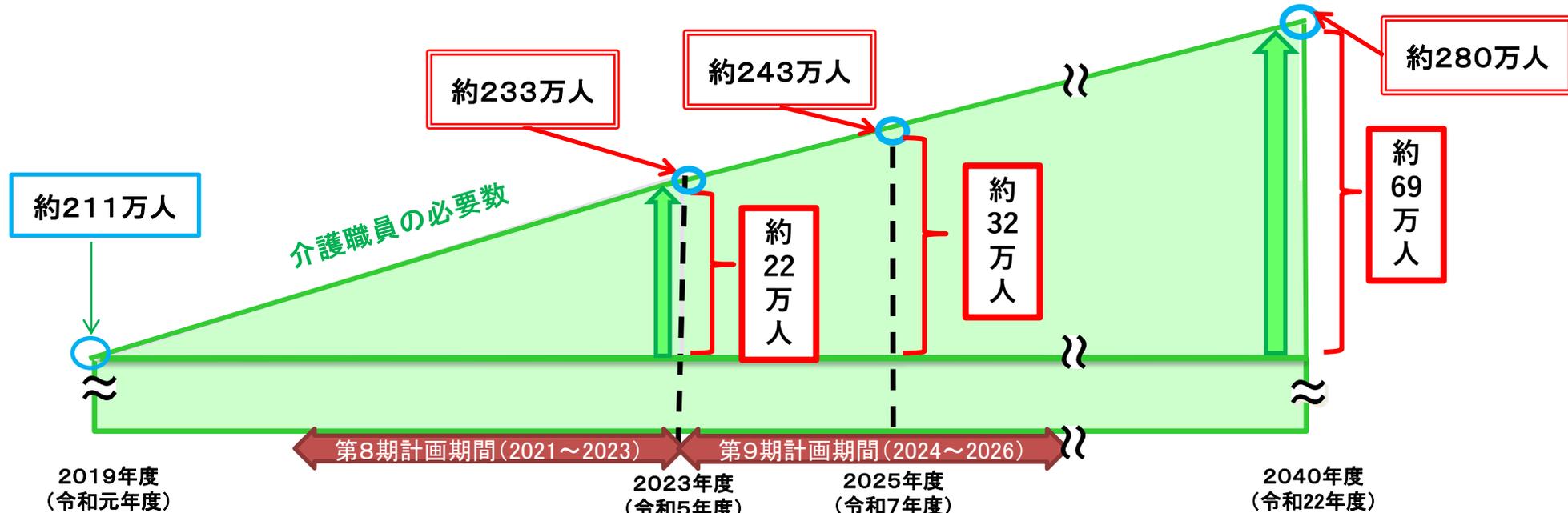
第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 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。

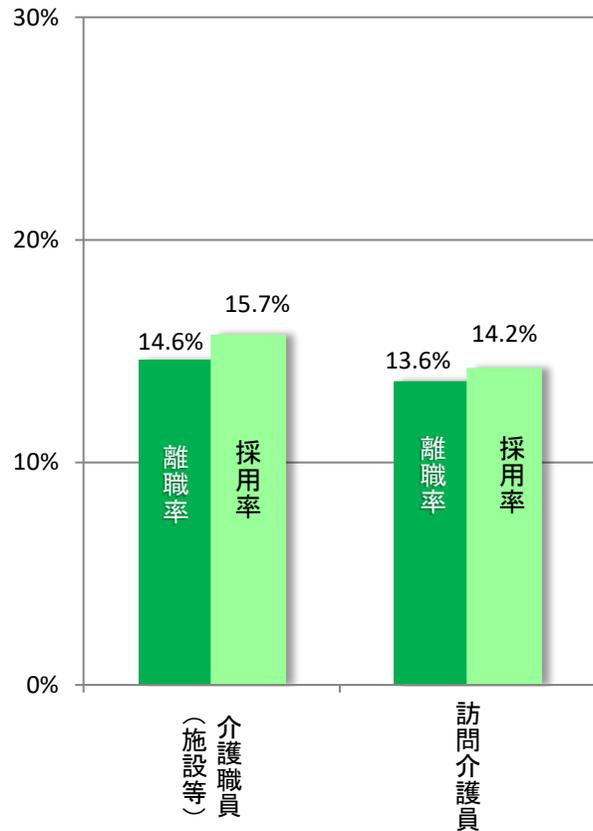
注3) 介護職員数には、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を含む。

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。

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。

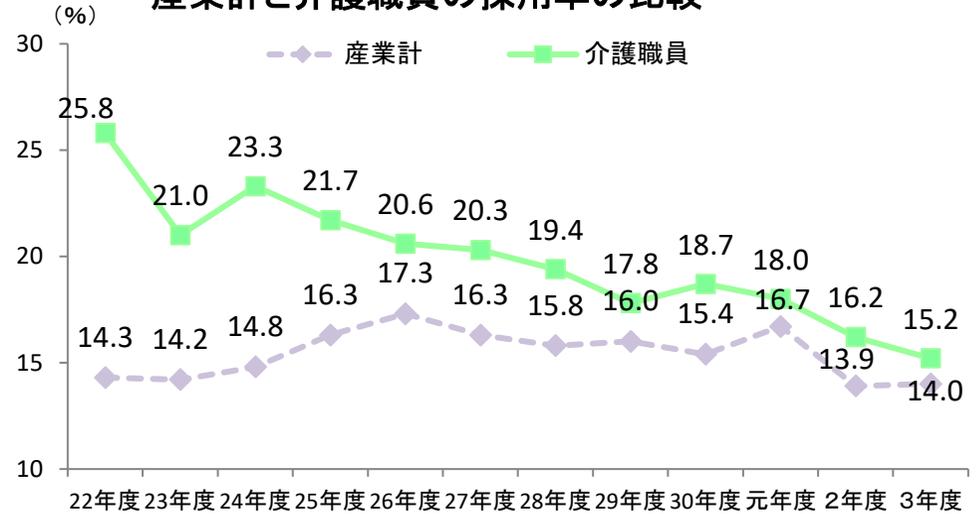
介護職員(施設等)・
訪問介護員別
離職率・採用率の状況



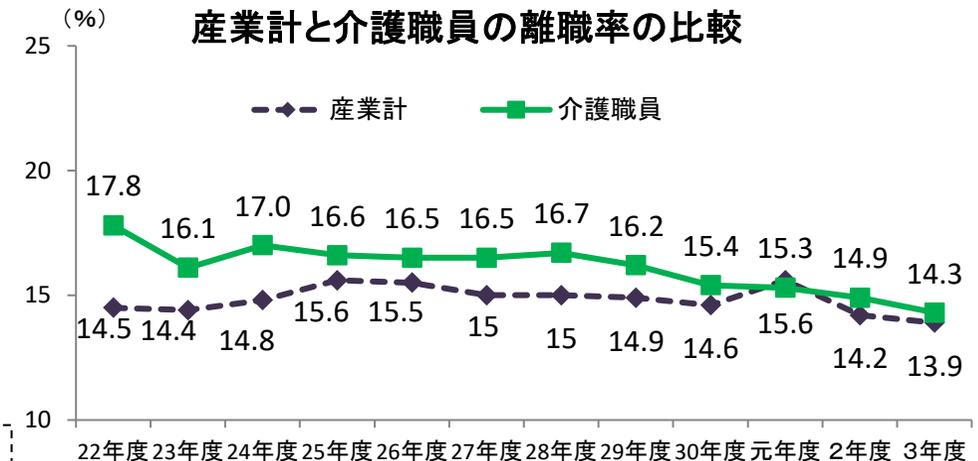
左側(濃い色): 離職率

右側(薄い色): 採用率

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



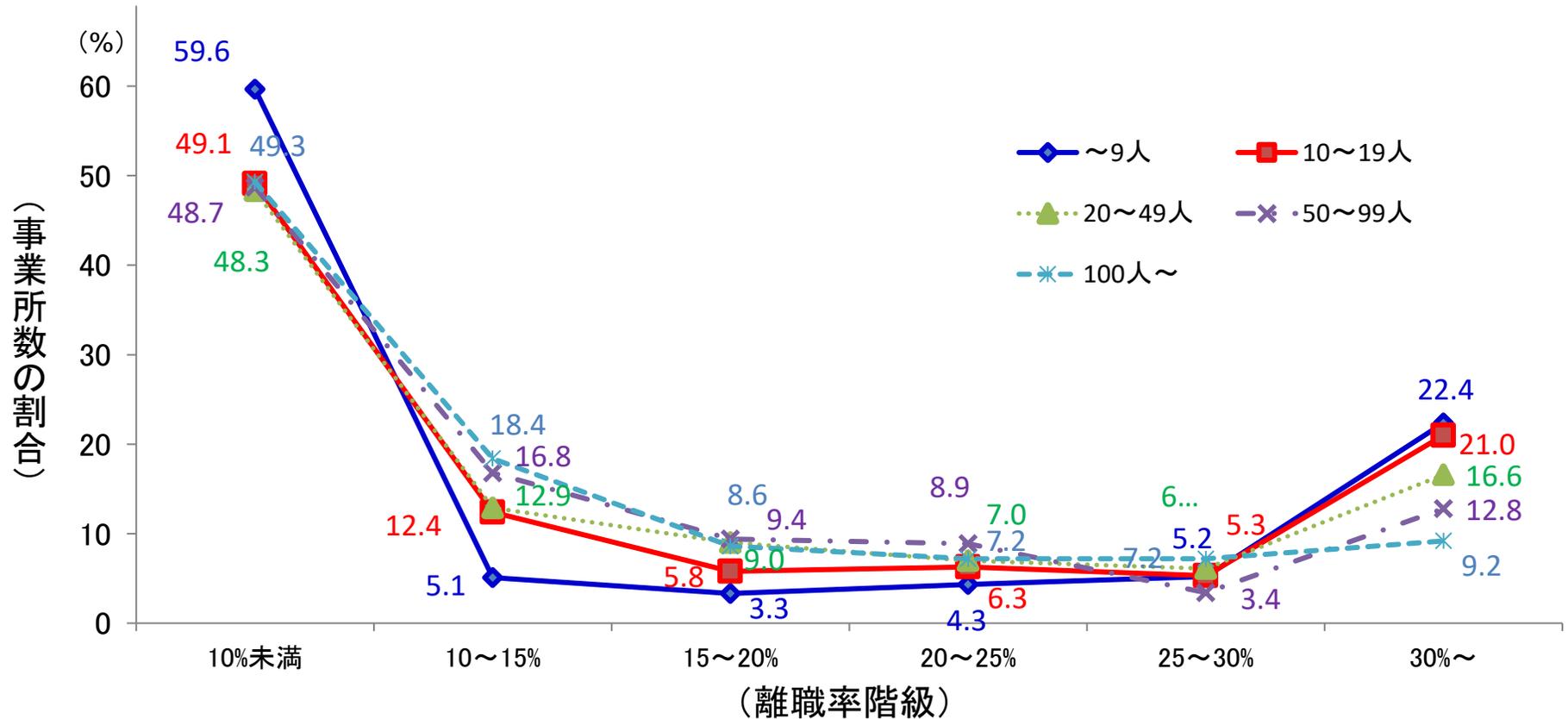
注1) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

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。

【出典】産業計の離職(採用)率: 厚生労働省「令和3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3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。



全事業所の割合	51.4%	11.3%	6.5%	6.3%	5.4%	19.1%
---------	-------	-------	------	------	------	-------

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13.9% (厚生労働省「令和3年雇用動向調査」より)

【出典】令和3年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

介護職員の現状

- 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。
- 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歳以上の割合が高くなっている。

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)	0.2%	8.3%	19.8%	27.9%	21.4%	7.3%	4.0%	2.0%
男性 (23.3%)	0.2%	12.9%	32.0%	32.0%	12.4%	4.7%	2.2%	1.6%
女性 (68.4%)	0.3%	7.7%	18.0%	29.7%	26.9%	8.9%	5.1%	2.3%
訪問介護員	0.2%	4.6%	12.9%	22.2%	25.6%	11.9%	7.4%	4.8%
男性 (12.6%)	0.5%	8.5%	30.5%	26.9%	17.9%	5.1%	4.9%	2.6%
女性 (77.7%)	0.1%	4.6%	11.6%	23.9%	29.8%	14.2%	8.6%	5.7%

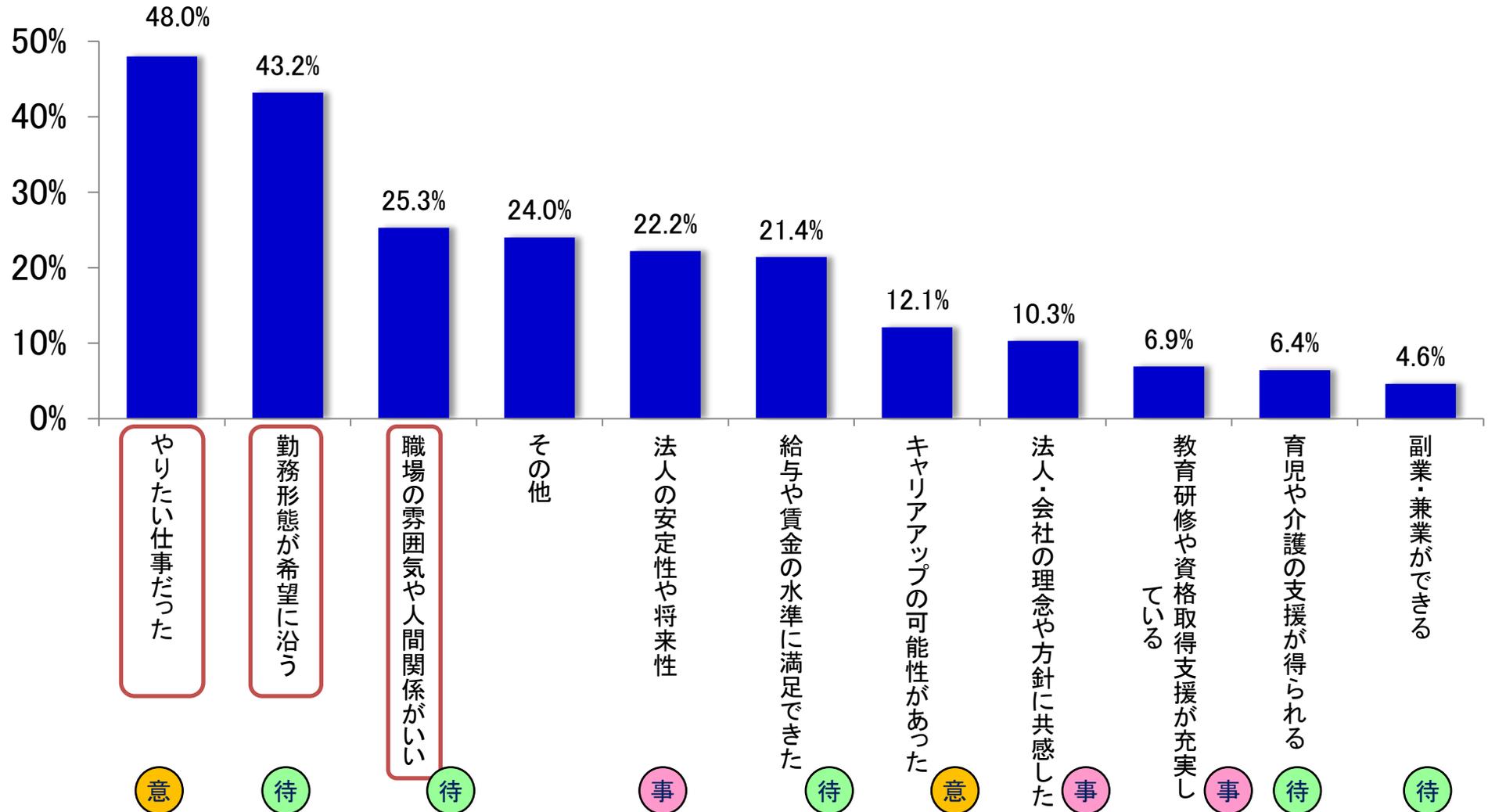
注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】令和3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。

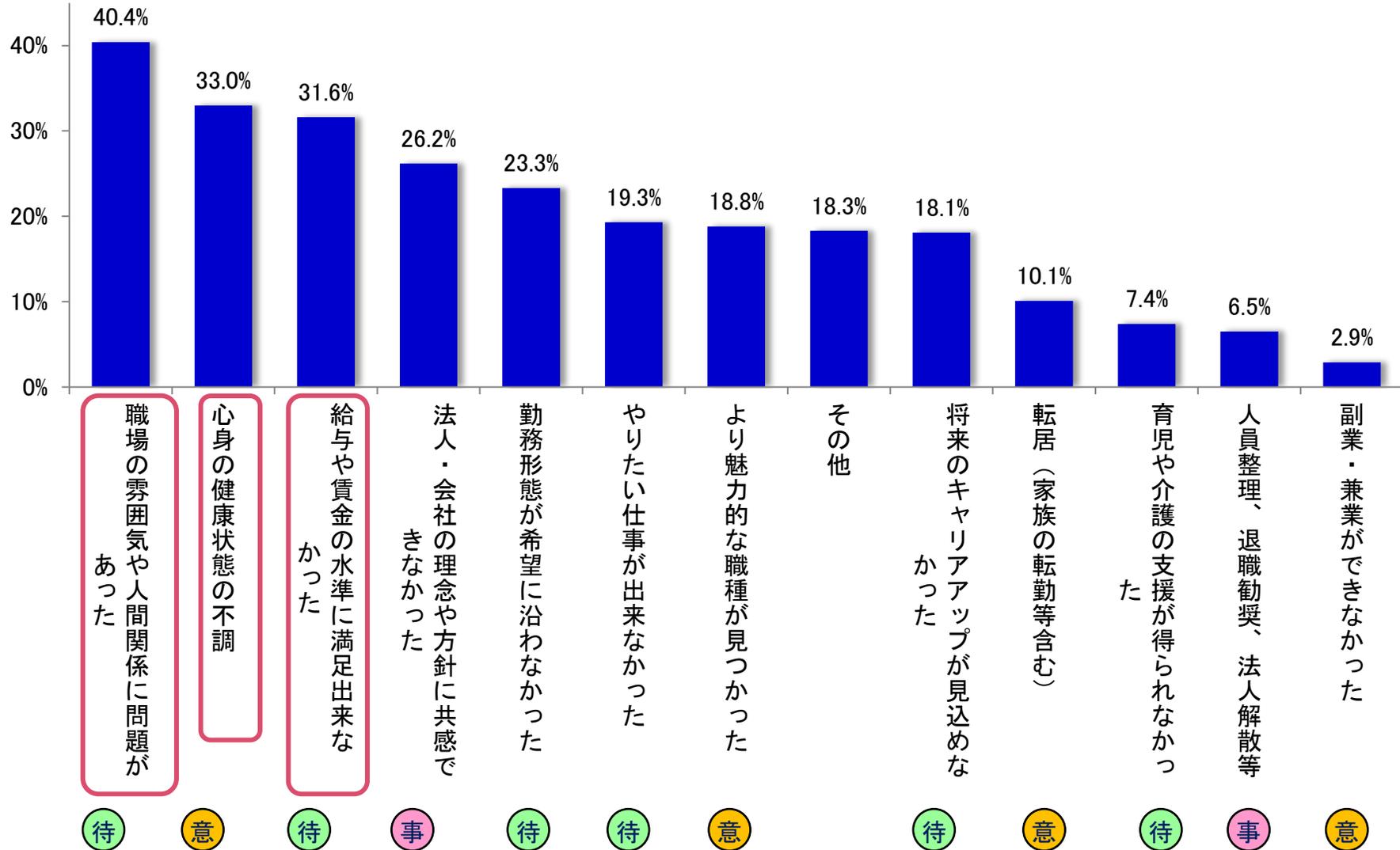
回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



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



本日の内容

1. 介護人材を取り巻く状況
2. 介護人材確保対策
3. 介護福祉士教育の方向性

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。

(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
- 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、訓練委託費等の上乘せ、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、新聞、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

○ 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4年度新規・拡充等

参入促進

資質の向上

労働環境・処遇の改善

- 地域における介護のしごとの魅力発信
- 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活用支援
- 多様な人材層の参入促進、**介護助手等の普及促進**
- 介護福祉士国家資格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、時短勤務、副業・兼業、選択的週休3日制等の多様な働き方のモデル実施
- **共生型サービスの普及促進** 等

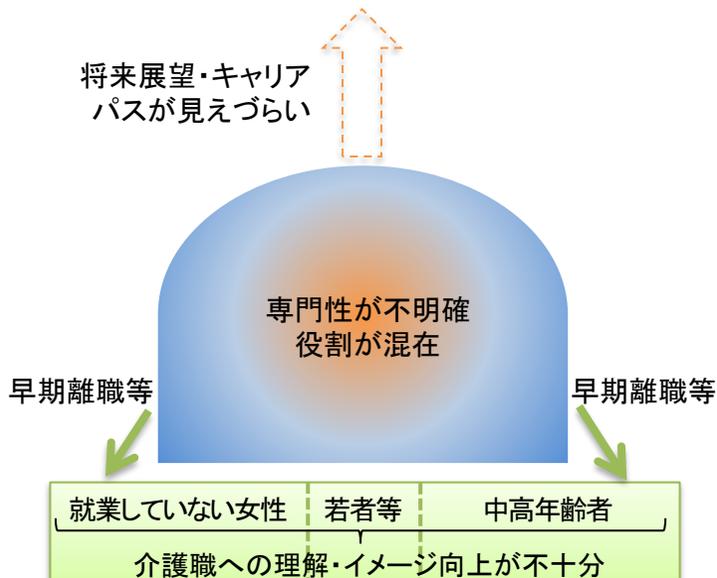
- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修
 - ・喀痰吸引等研修
 - ・介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
 - ・介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施
- 潜在介護福祉士の再就業促進
 - ・知識や技術を再確認するための研修の実施
 - ・離職した介護福祉士の所在等の把握
- チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修
- **地域における認知症施策の底上げ・充実支援**
- 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
 - ・生活支援コーディネーター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

- 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感染症流行下におけるサービス提供体制の確保(**令和4年度継続**) 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

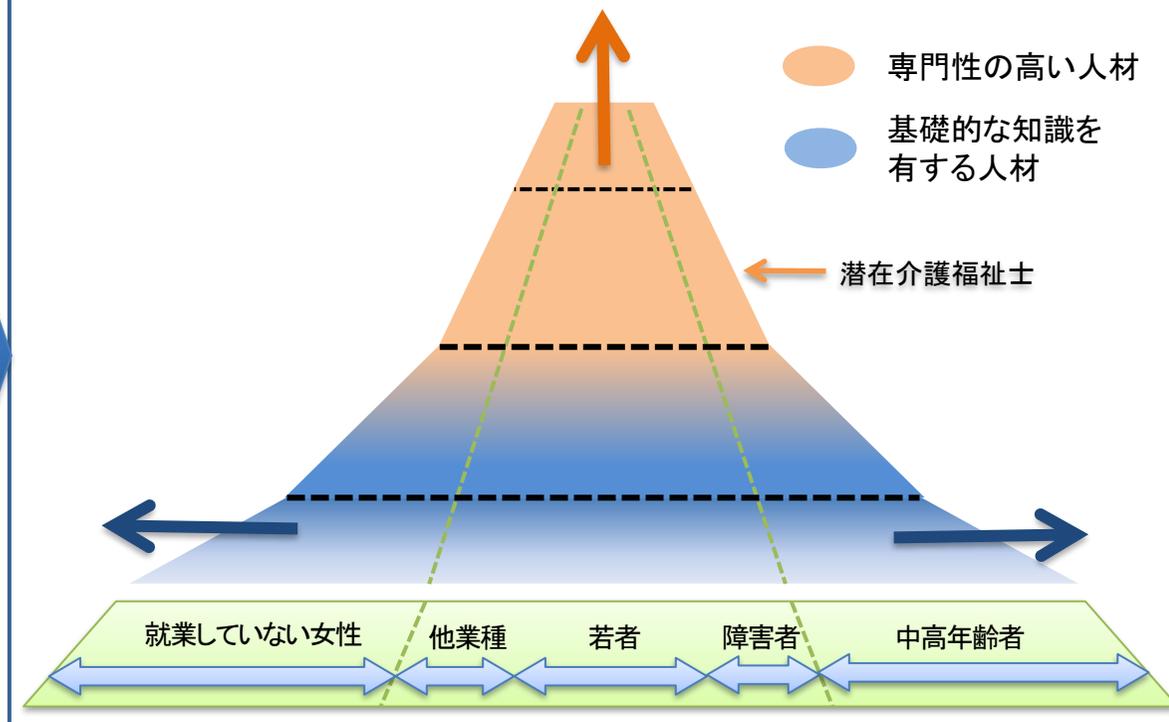
介護人材確保の目指す姿 ~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~

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

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 ~)

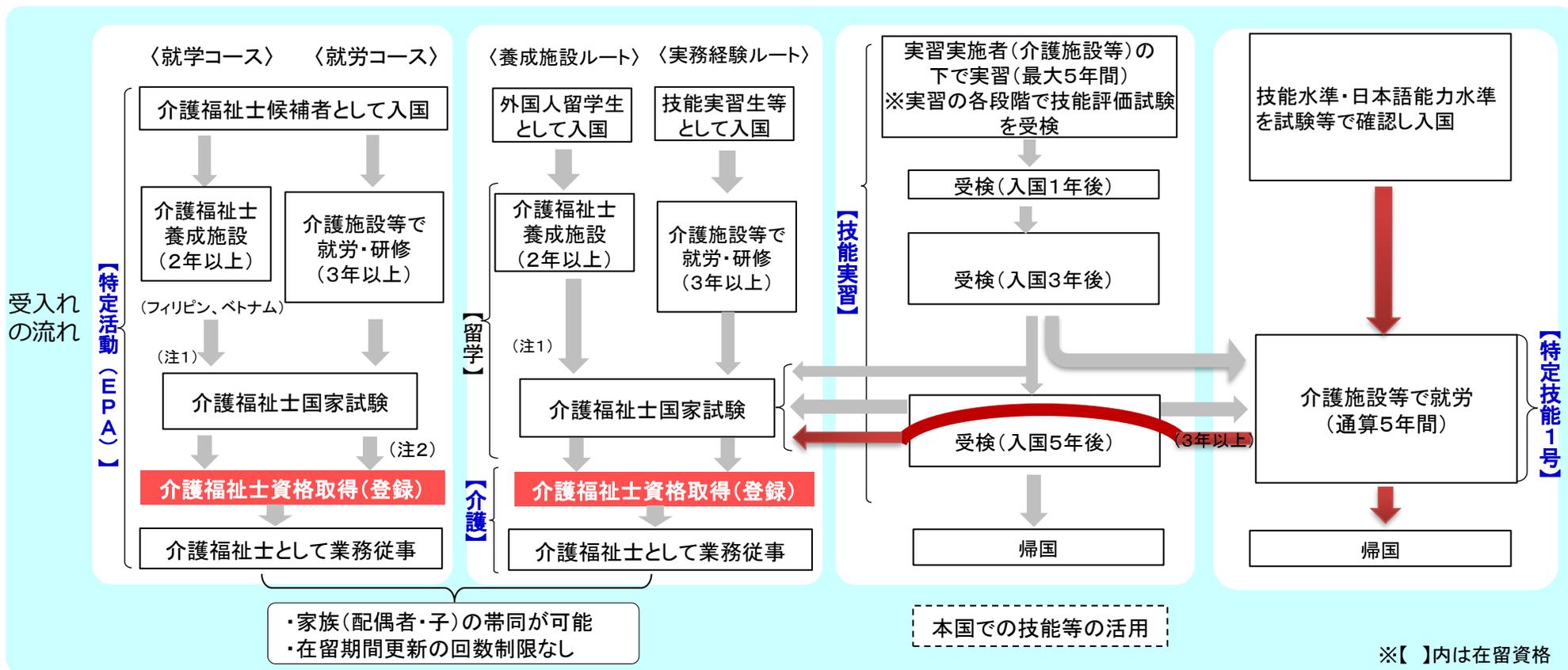
制度趣旨

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。

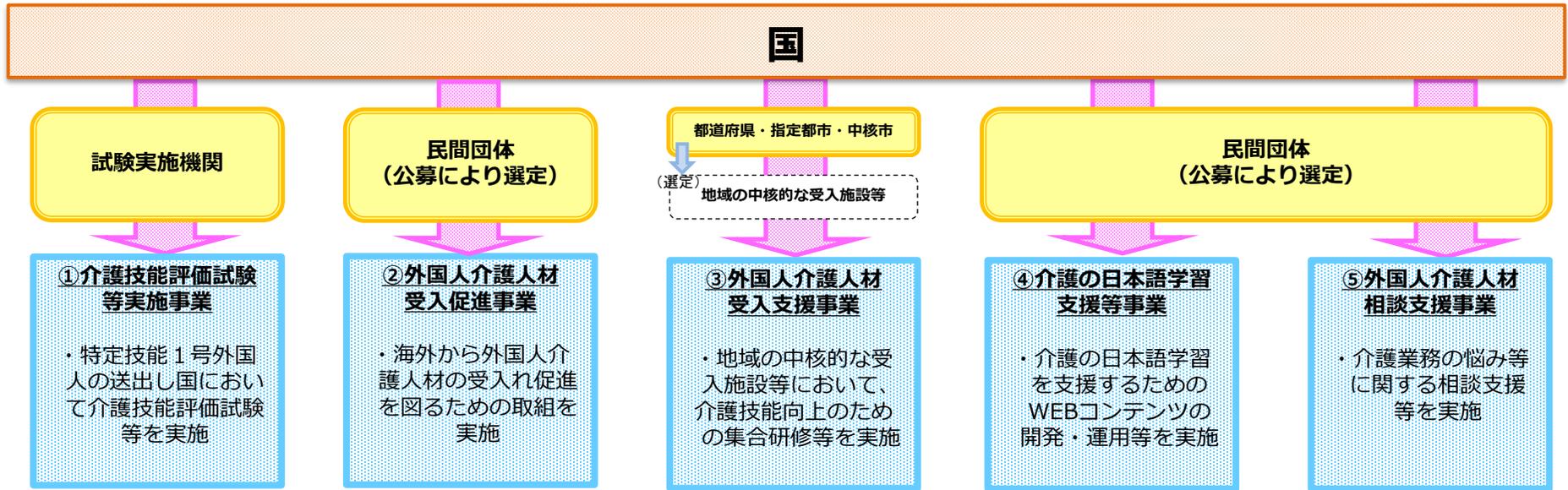
介護分野の外国人受入実績

在留資格	受入実績
E P A介護福祉士・候補者	在留者数：3,069人（うち資格取得者738人） ※2022年8月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格「介護」	3,794人 ※2021年12月末時点（入管庁）
技能実習	認定件数：31,242件 ※2022年3月末時点（外国人技能実習機構）
特定技能	在留者数：10,411人 ※2022年6月末時点（速報値）（入管庁）

令和4年度外国人介護人材受入環境整備事業

- 在留資格「特定技能」の活用促進等により、今後増加が見込まれる外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるよう、以下のような取組を通じて、その受入環境の整備を推進する。
- ① 介護分野における特定技能1号外国人の送出しを行う国において、介護の技能水準を評価するための試験等を実施
 - ② 地方の特定技能外国人の受入を促進するための取組や海外への情報発信の取組を実施
 - ③ 介護技能の向上のための研修等の実施に対する支援
 - ④ 介護の日本語学習を自立的に行うための環境整備の推進に対する支援
 - ⑤ 介護業務の悩み等に関する相談支援等を実施

【事業内容】



外国人介護人材が安心して日本の介護現場で就労・定着できる環境を整備

【補助率】 定額補助

【実施主体】 試験実施機関、都道府県(間接補助先:集合研修実施施設等) 等

【予算額】 (目)生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 【令和3年度予算額】945,167千円 → 【令和4年度予算案】831,775千円

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



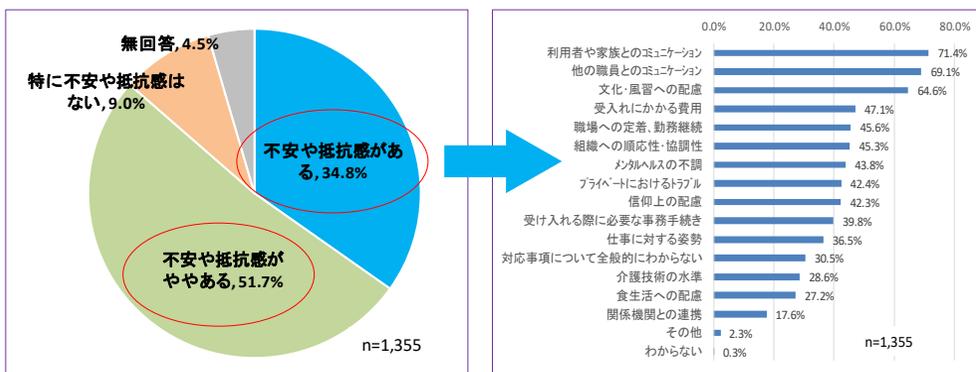
資格取得支援・生活支援

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>



(出典)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」(平成30年10月1日時点調査)
(平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業)

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



介護の日本語学習支援等事業

本事業は、外国人介護人材が、介護の日本語学習を自立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。

1. 介護の日本語WEBコンテンツの開発・運用等

補助率 定額補助
実施主体 民間団体(公募による選定)

- ▶外国人介護人材が介護の日本語学習を自立的かつ計画的に行うことができるようになるための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

- ▶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。

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

◆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

*9言語に翻訳済み



外国人のための 介護福祉専 門用語集

*9言語に翻訳済み





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立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した学習を支援	自らが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能コンテンツを搭載	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



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

「にほんごをまなぼう」

CLICK!!



公益社団法人 日本介護福祉社会
厚生労働省 介護の日本語学習支援等事業



○近年でのバージョンアップ機能

- ・【事前テスト設置】N3レベルの学習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】難易度・タグによるサイト内コンテンツ検索機能追加
- ・【新規カテゴリ】「日本語を学ぶ」「日本の介護を学ぶ」に加え、
「日本の介護を伝える」を追加し、介護及び日本語 指導者向けコンテンツ搭載
- ・【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、翻訳機能(9言語対応)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変更】ホーム画面で操作言語選択(日本語、英語)可能

○充実した学習教材



○利用者・使用者の声 (YouTubeインタビュー動画公開等)

- (学)大阪滋慶学園 [大阪] (ベトナム・インドネシア)
- (学)田島学園 [大阪] (ベトナム・フィリピン)
- (社福)小田原福祉会 [神奈川] (ネパール・インドネシア)
- (社福)賛育会 [東京] (カンボジア)
- (社福)寿山会 [東京] (ベトナム)
- (社福)聖進會 [千葉] (スリランカ・フィリピン)
- (社福)明日栄会 [埼玉] (ベトナム)
- (社福)博光福祉会 [大阪] ※予定
- (社福)北養会 [茨城] ※予定



敬英会グループ [大阪] (ベトナム)



立志グループ [熊本]



本日の内容

1. 介護人材を取り巻く状況
2. 介護人材確保対策
3. 介護福祉士教育の方向性

福祉人材確保専門委員会での前回議論のとりまとめ

- 平成27年2月25日に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会で取りまとめられた「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～」において、介護人材の類型化・機能分化については、実態を把握・検証し、具体的な検討・整理を進めるべきとされているところ。
- 検討にあたっては、平成28年度を目途に一定の方向性を示すべきとされている。

「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～」(平成27年2月25日社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会) (抜粋)

3. 資質の向上

こうした介護人材の「資質の向上」を進めるにあたっては、以下の視点に立って進めることが必要である。

- ① 今後、人材需給が逼迫する中で、限られた人材をより有効に活用するには、介護人材を一律に捉え、意欲・能力の異なる人材層の違いを問わず、一様に量的・質的な確保を目指してきたこれまでの考え方を転換し、多様な人材層を類型化した上で、機能分化を進める。この際、それぞれの人材層の意欲・能力に応じた役割・機能、必要な能力、教育、キャリアパスの在り方に応じた具体的な方策が求められる。
- ② 専門性の高い人材として、中核的な役割を果たすべき介護福祉士については、専門職としての社会的評価と資質を高めるための具体的な方策を講じることが必要である。このため、介護ニーズの多様化・高度化やマネジメント能力の必要性の高まりに対応した養成・教育プロセスの確立や役割の明確化等の方策が求められる。

こうした観点に立ち、従来の全ての介護人材が介護福祉士であるべきであるとの考え方を転換し、「介護人材の全体像の在り方」、「介護福祉士が担うべき機能の在り方」、「介護福祉士資格取得方法の一元化」の3点について検討を進め、介護人材の類型化・機能分化や介護福祉士の社会的評価とその資質向上を図り、介護現場の中核を担う人材と位置付けるため、以下の取組を進めるべきである。

福祉人材確保専門委員会での前回議論のとりまとめ

(1) 介護人材の全体像の在り方

平成27年度から数年をかけて、次の視点を基本に据えつつ、介護人材を類型化した上で、機能分化を図ることについて検討を進める。

(視点1) 介護を担う人材層ごとの機能・役割、人材像及び量的な比重などの在り方はどのようなものか

- 介護を担う人材層は連続的であるが、「介護福祉士」、「研修等を修了し一定の水準にある者」、「基本的な知識・技能を有する者」という概ね3つの人材層に大別することが考えられる。
- 検討に当たっては、介護福祉士を中核的な存在として位置づけ、介護福祉士の機能・役割については、現在及び今後も進展する介護ニーズの多様化、高度化に対応したものとすることが考えられる。

(視点2) それぞれの人材層ごとに求められる能力、それを裏付ける教育・養成の在り方、キャリアパスはどのようなものか

- 人材層全体の厚みと拡がりを増すために、未経験者を含む「すそ野の拡大」のため、初任者向け入門研修の充実を進めることが考えられる。
- こうした研修の在り方については、保育・障害など他の福祉分野に従事する人材と介護人材が分野間で横断的に行き来しやすくなるよう、他の福祉分野の入門的な研修との共通的な基礎知識を共有できるような仕組みを構築する観点からの検討を行うことが考えられる。

類型化と機能分化の検討に当たっては、次の観点を含め、介護現場において、介護人材がどのように配置され、どのように業務を行っているか等といった実態を把握・検証の上、サービス種別や現場の実情等に十分に留意しつつ、具体的な検討・整理を進めるべきである。

- 人材層の区分については、職責や職階、業務内容、対象とする利用者像との関係性などの様々な切り口が考えられること
- 必要な能力について、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む業務遂行力、他職種との連携の力、指導力、改革・改善力、マネジメント力などが考えられること

福祉人材確保専門委員会での前回議論のとりまとめ

(2) 介護人材の担うべき機能の在り方

介護人材の全体像の在り方と併せ、介護現場において、介護福祉士がどのように配置され、どのように業務を行っているか等といった実態を十分に把握・検証し、介護福祉士の担うべき機能についての、具体的な検討・整理を進めるべきである。

このため、まずは、現在、介護福祉士が実際に果たしている機能・役割を評価した上で、例えば、介護ニーズの多様化・高度化への対応、チームでのケアを実施する上でのリーダーシップの涵養等の観点から、これからの介護福祉士に必要な資質(介護実践力、改革・改善力、マネジメント能力、多職種協働を進める能力等)について検討を進めることが必要である。

また、介護人材の全体像やその中で介護福祉士の担うべき役割が明確化される過程を考慮すると、現行の介護福祉士養成プログラムでは不十分なことが想定される。こうした段階においては、介護福祉士に求められる新たな機能・役割に応じて必要とされる専門性や能力を獲得するため、次の方策を講じることが考えられる。

- 現在の介護福祉士の養成・教育の内容や方法を検証した上で、介護人材の全体像の在り方の方向性に対応すべく、現行のカリキュラム改正を、平成29年度を目途に行い、一定の周知期間を確保しつつ、順次導入(4年制大学であれば1年間の周知期間を経た後の平成31年度より導入を想定)を進め、教育内容の充実を図る。
- カリキュラムの改正・導入と併せ、国家試験の内容・水準について必要な見直しを行い、改正カリキュラム対応の国家試験を平成34年度より開始することを目指して取組を進める。
- 介護福祉士になった後も、継続的に資質の向上を促すための環境整備の方策を検討するとともに、介護福祉士の定義・役割、専門性の評価の在り方等について必要な検討を進める。

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

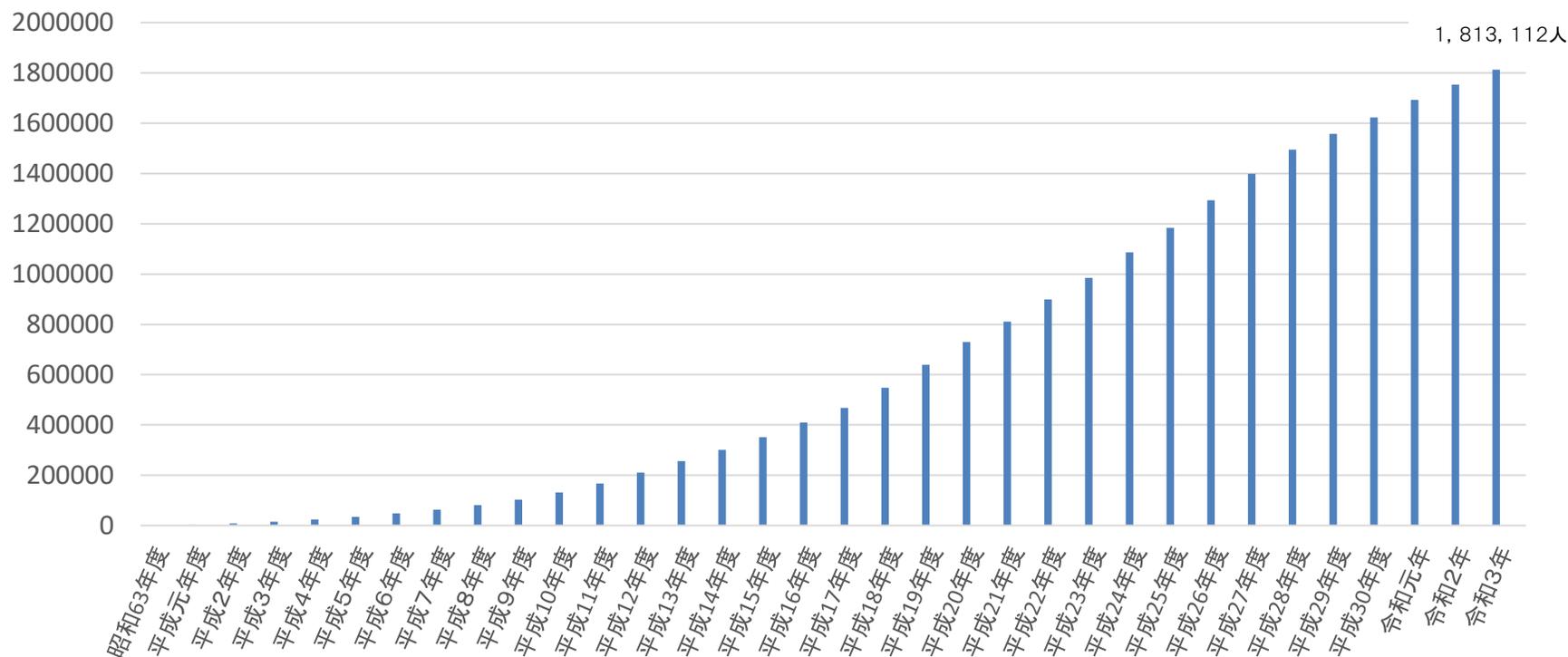
- 介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加などに伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化等に対応できる介護福祉士を養成する必要。

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。

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3年9月末時点で、181万3,112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

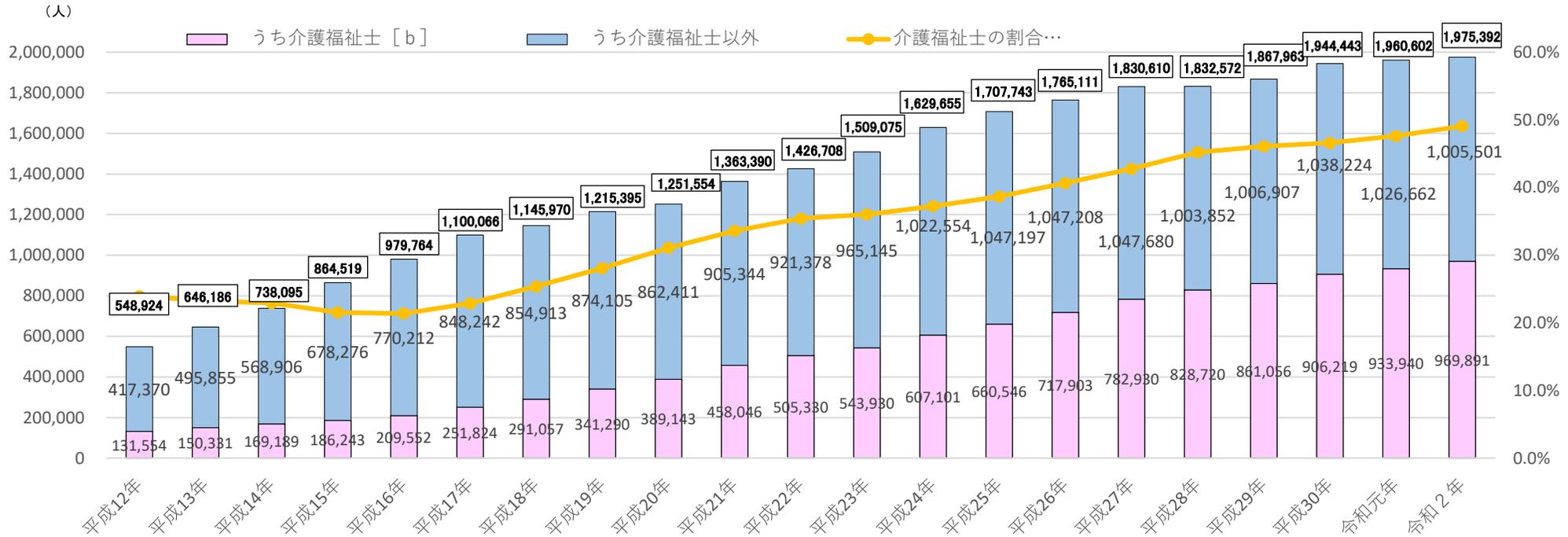
H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
351,267	409,369	467,701	547,711	639,354	729,101	811,440	898,429	984,466	1,085,994	1,183,979	1,293,486	1,398,315	1,494,460	1,557,352

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

※ 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2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	令和2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	1,975,392
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	969,891
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	1,005,501
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%	49.1%

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」

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（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。

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

領域:介護

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

領域:こころとからだ

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

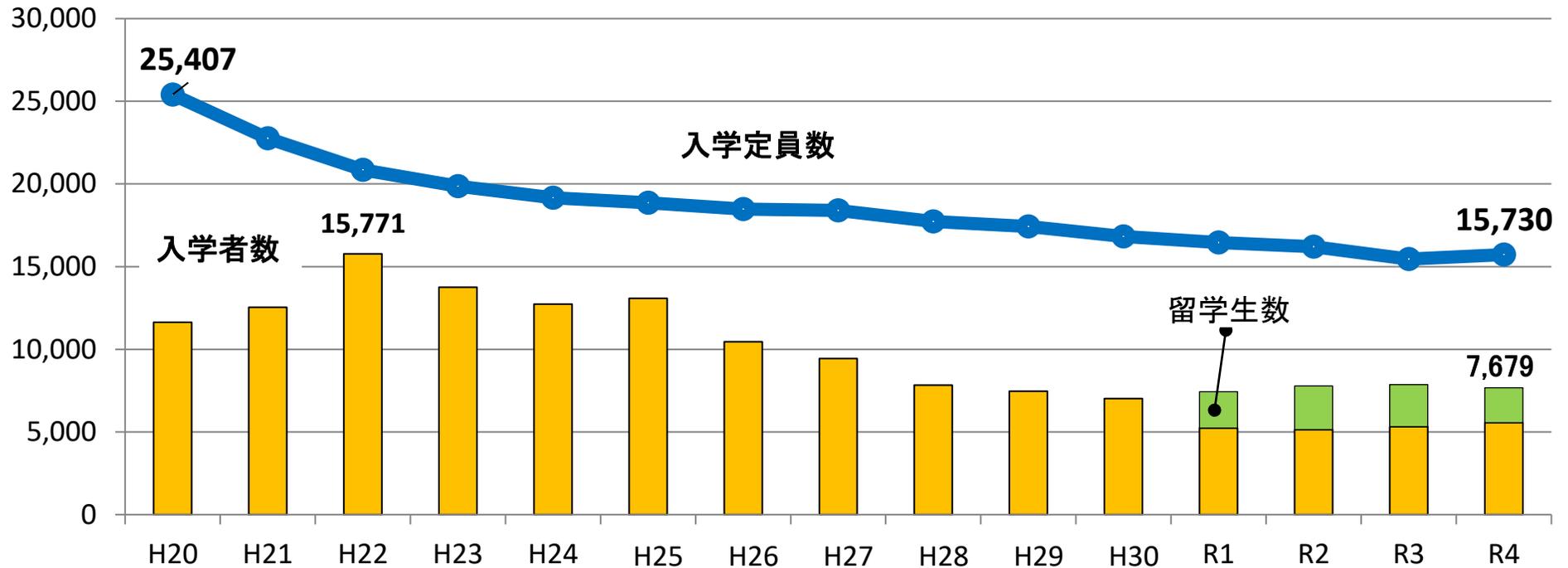
領域:介護

領域:こころとからだ

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



	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

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し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。**
- 日本語専門家とかわかりがたい場合は、**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。

テーマ(案)	目的	成果物
<p>1. 科学的介護情報システム(LIFE)の活用による介護実践と教育内容に関する調査研究事業社会福祉推進事業</p> <p>個別ケアモデル (LIFE活用による介護実践上、介護福祉士に必要な能力および教育内容の検討)</p>	<p>介護過程実践にLIFEを活用している介護施設・事業所の協力を得て、</p> <p>① 科学的介護情報システム(LIFE)の活用に関する介護福祉士の関わり、役割の実態を調査する。あわせて、先行研究、R3年度事業結果をもとに、LIFE活用による介護実践に必要な能力、実践力等の検討を行う。</p> <p>② 調査結果、検討結果をもとに、介護過程教育において対応すべき学習内容、教育内容の検討を行う。</p>	<p>①介護施設・事業所におけるLIFE活用に関する介護福祉士の役割実態</p> <p>②LIFE活用に必要な能力、実践力に対応した介護過程教育の検討結果</p>
<p>2. 介護助手等多様な人材参入によるチームケア実践に関する調査研究事業 老人保健健康増進等事業</p> <p>チームケアモデル (介護助手等多様な人材参入によるチームケア実践の検討)</p>	<p>実施自治体、介護事業者団体等の協力を得て、</p> <p>① チームケア実践における中核的役割を担う介護福祉士の業務と、介護助手等が担う業務の機能分化(業務整理・管理、人材育成・活用)の分析を行い、サービス種別やチーム規模の類型に応じた取り組み状況を整理する。</p> <p>② 「介護現場における多様な働き方導入モデル事業」において、多様な働き方の導入による効率的・効果的な事業運営の効果・更なる改善点の検討を行い、成果を評価・整理する。</p>	<p>①チームケア実践におけるサービス種別、チーム規模に応じた機能分化のモデル提示</p> <p>②実施自治体における取組のとりまとめ(実施計画・実施報告)</p>
<p>3. 介護福祉士のキャリアモデルとリーダー的役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業 老人保健健康増進等事業</p> <p>キャリアモデル (キャリアアップに有効な研修体系の検討)</p>	<p>介護事業者団体や職能団体、養成施設、研修実施機関等の協力を得て、</p> <p>① 介護福祉士のリーダー的役割に関する先行研究、R2・3年度事業結果を分析し、キャリア類型、キャリアパターンに応じたキャリアモデルを整理する。</p> <p>② あわせて、キャリアモデルに効果的な研修活用の在り方についての検討を行い、介護福祉士資格取得後における介護チームリーダー育成モデル(研修パッケージ)の検討を行う。</p>	<p>①介護福祉士のキャリアモデル提示</p> <p>②介護チームリーダー育成モデル(研修パッケージ)の検討結果</p>

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

■ 本調査研究における介護過程に関するアンケート調査結果

<div style="text-align: center;">施設種別</div> <div style="text-align: left;">調査項目</div>	<div style="text-align: center;">  介護老人福祉施設 </div>	<div style="text-align: center;">  介護老人保健施設 </div>
個別介護計画を作成している割合	<div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold;">31.6 %</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ⇒介護過程のP D C Aの「P」にあたる個別介護計画の作成について、計画書として単体で作成している施設は全体の約3割 </div>	<div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold;">33.1 %</div>
人材育成の推進につながった	<div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold;">66.1 %</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ⇒7割近くの施設は介護過程の実践を通して人材育成が推進されたと回答 ※「十分にある」「ある程度ある」と回答した合計の値 </div>	<div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold;">67.8 %</div>
業務の効率化につながった	<div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold;">53.6 %</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ⇒介護過程を実践することで負担が増えるという言葉をよく耳にします。しかし、介護過程の実践を通して、業務の改善につながったという意見も少なくない ※「十分にある」「ある程度ある」と回答した合計の値 </div>	<div style="text-align: center; font-size: 24px; font-weight: bold;">46.4 %</div>

■ 介護過程（の実践に関する） Q & A（抜粋）

Q10：時間がないし、さらに業務が多くなるのは困ります。

A 少しずつ、現状に合わせてながらできることに取り組む形で大丈夫です。書式には、現状にあまり負担をかけずに始められるものもあります。一つの書式の導入でも、職員の意識が利用者に向きつきかけになることは本調査研究の効果検証でも明らかになっています。介護過程の実践は中長期的に定着を目指すことが重要です。組織の仕組みの変更や I C T の導入なども関わってくる可能性があるので、委員会など現場や管理層などが一緒に推進していく場が必要かもしれません。

事例報告施設からは、離職率の低下や教育効果、仕事の効率化が報告されていますので、中長期的には大きなメリットが得られると思われます。

- 言葉では伝わりにくい詳細なニュアンスを写真などで共有する個別介護計画補足資料（事例1）
- 施設サービス計画書の重点支援内容を絞り、全諸君が記録できるケアプランチェック表（事例4）
- メモ感覚で気づきをすぐに書くことができ、小さな気づきを蓄積するメモ用紙（事例6）

Q9：“始めてみよう”となったら、何から始めたらいいですか？

A まずは、施設の中で介護過程の実践を導入していくことを検討するための委員会を開催してみてはいかがでしょうか。既存の委員会と紐付けても良いかもしれません。現場の中核人材を巻き込むこともポイントです。次に委員会の中で、自分達の施設の現状と課題を分析、目標の設定をしてみましょう。分析結果と目指す目標に応じて使いやすい書式や仕組みを検討し、負担のない範囲から少しずつ導入してはいかがでしょうか。重要なのは、一気に進めようと思わないことです。どの事例報告も中長期的に現場のオペレーションを変更していききました。

各事例報告の「取り組みの背景」からは、どのような背景がありどんな取り組みをしたのかが見えてくるのでご参照ください

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」

■ LIFEを活用した介護過程の実践事例（一部）

介護老人保健施設 あいの郷（埼玉県）：依存が強い状態から自分でできる範囲を広げる取り組み

◆ 介護過程の新たな取組・工夫

1) 取り組みを高める介護リーダーの役割の強化

- **介護職員に対しLIFEの理解を深める勉強会**を実施した。
- **介護職員への取り組み理解度（介護過程・LIFE・課題）についてアンケート**を実施した。
- **取り組みを可視化**するために、新たに1ヶ月評価の排せつ支援計画書（付表）やサービス担当者会議録の一部修正など**様式開発**を行った。

2) 介護福祉士（チームワークと担当制）の役割強化

- **LIFEの理解を深めて、現場でできることを検討**した。
- アンケート結果を踏まえて、介護職員の理解度に応じて現場でできることを検討し、**組織の意向と理解と取り組みに対する介護福祉士の役割についての理解の周知**を図った。

◆ LIFE活用の効果

- 排せつ支援計画書や褥瘡マネジメント計画等の活用によって**必要な「ケアの場面」に応じて個別介護計画の内容をより具体的に**することができた。**関係する専門職の視点や考え方を共有できる手段**となり、**多角的な視点**で利用者の経過を観察、関わることもできた。

※ケアプラン > 個別介護計画 > 排せつ支援計画書 > 排せつ支援計画書（付表）

- 排せつ動作に焦点をあて、**多職種間の情報共有の過程を可視化するためのオリジナル書式**「排せつ支援計画書（付表）～評価と課題分析・持ち越し内容～」を作成した。**受け持ち担当者の働きかけを意識づけるために導入**することにより、**課題に対して多職種・介護職それぞれの視点から助言や協力を行うきっかけづくり**となった。

※看護計画・リハビリテーション計画・栄養計画は別途存在しているため、具体的な取り組みについては、各種計画書を確認する必要がある。

■ 依存が強い状態から自分でできる範囲を広げる取り組み（つづき）

介護過程実践

これまでの課題	<ul style="list-style-type: none">● 定期的な評価の際に介護職員は観察した事柄等の意見交換を行っているが、課題に関する客観的な記録が少ない。そのため、計画の達成度などや新たな課題等の根拠が弱い。● 居室担当（受け持ち）の役割が明確になっていない。計画立案後の働きかけが弱い。
取組後の変化	<ul style="list-style-type: none">○ 居室担当の働きかけにより評価に必要な客観的な情報を集めることができた。○ 評価期間を1ヶ月にしたことで、小さな変化や気づきを残すことや次回評価までの課題について介護職チームで共有することに意識付けができた（全利用者に対しては難しいが、担当の働きかけによっては実現が可能と考える）。

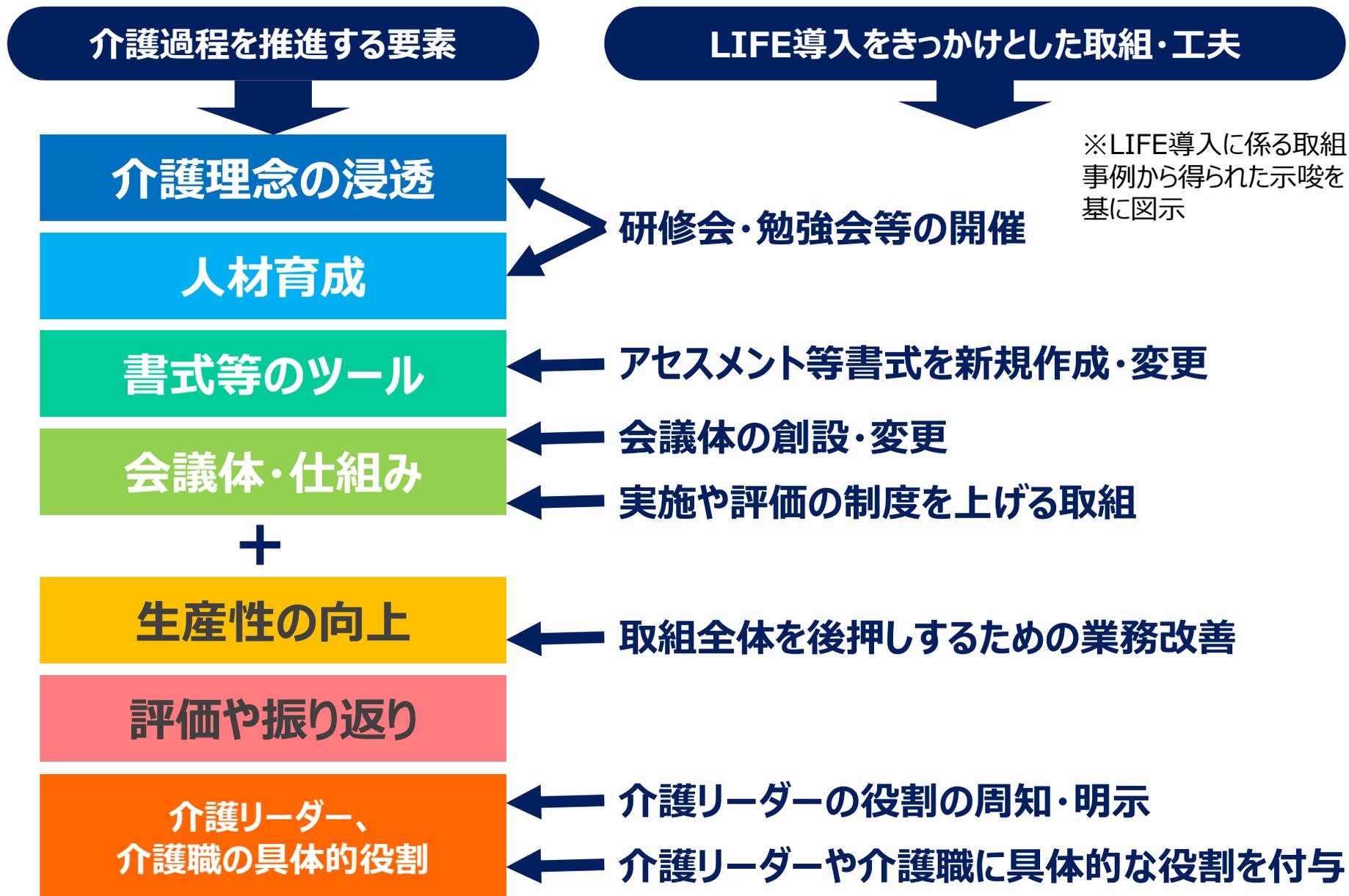
介護職チーム・介護リーダー（介護福祉士）

これまでの課題	<ul style="list-style-type: none">● 受け持ち数は、介護職員の力量（気づきの視点、記録の残し方、リーダーシップ等）に応じて介護職リーダーが割り当てている（4～8名）ため、偏りが大きい。● 介護過程の理解（経験が浅い、表現ができない、自信がない等）に差がある。
取組後の変化	<ul style="list-style-type: none">○ 居室担当が記録を振り返り、目標に対する情報が集まるように介護職チームへ働きかけることができるようになった。○ 新書式の排せつ支援計画書（付表）により、多職種の考え方や視点を共有できた。多角的な視点で考える機会ができた。○ 介護職リーダーが中心となり、個別介護計画の評価精度を高める様式開発と、現場導入を図ることができた。

利用者の利益・変化

	<ul style="list-style-type: none">○ 介護職チームで目標を共有した結果、利用者に対して介護職員が共通したアプローチと声かけをするようになり、利用者は目標編理解が高まり、意欲が向上した。○ 夜間の排せつが一部介助から見守りへ、日中の排せつが一部介助から自立になった。○ A D Lが高まり、現在の状態について家族も喜ばれ、在宅復帰への理解が高まった。
--	---

■ 介護過程を効果的に進める要素とLIFE導入との関係



目的

介護過程実践にLIFEを活用している介護施設・事業所の協力を得て、

- ①科学的介護情報システム（LIFE）の活用に関する介護福祉士の関わり、役割の実態を調査する。あわせて、先行研究、R3年度事業結果をもとに、LIFE活用による介護実践に必要な能力、実践力等の検討を行う。
- ②調査結果、検討結果をもとに、介護福祉士養成において対応すべき学習内容（実習含む）、教育内容の検討を行う。

想定される成果物

- ①介護施設・事業所におけるLIFE活用に関する介護福祉士の役割実態の把握。
- ②LIFE活用に必要な能力、実践力に対応した介護福祉士養成教育の検討。

⇒ LIFEを活用した介護過程実践における介護福祉士等に必要な能力の修得に対応した養成教育内容等の方向性を示し、養成校、職能団体、事業者団体に提供