

介護人材確保の現状と介護福祉士養成への期待

令和 7 年 1 0 月 3 1 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室長

地域における「連携」を通じたサービス提供体制の確保と地域共生社会

- 2040年に向けて、高齢化・人口減少のスピードが異なる中、地域の実情を踏まえつつ、事業者など関係者の分野を超えた連携を図り、サービス需要に応じた介護、障害福祉、こどもの福祉分野のサービス提供体制の構築が必要。
- 地域住民を包括的に支えるための包括的支援体制の整備も併せて推進することで、地域共生社会を実現。

2040年に向けた課題

- 人口減少、**85歳以上の医療・介護ニーズを抱える者や認知症高齢者、独居高齢者等の増加**
- **サービス需要の地域差**。自立支援のもと、地域の実情に応じた効果的・効率的なサービス提供
- 介護人材はじめ福祉人材が安心して働き続け、利用者等とともに地域で活躍できる地域共生社会を構築

基本的な考え方

- ① **「地域包括ケアシステム」を2040年に向け深化**
- ② **地域軸・時間軸を踏まえたサービス提供体制確保**
- ③ **人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援**
- ④ **地域の共通課題と地方創生（※）**

※介護は、特に地方において地域の雇用や所得を支える重要なインフラ。人手不足、移動、生産性向上など他分野との共通課題の解決に向け、関係者が連携して地域共生社会を構築し、地方創生を実現

方向性

（1）サービス需要の変化に応じた提供体制の構築 等

※サービス需要変化の地域差に応じて3分類

【中山間・人口減少地域】サービス維持・確保のための柔軟な対応

- ・ 地域のニーズに応じた柔軟な対応の検討
- （**配置基準等の弾力化、包括的な評価の仕組み、訪問・通所などサービス間の連携・柔軟化、市町村事業によるサービス提供 等**）
- ・ **地域の介護等を支える法人への支援**

【大都市部】需要急増を踏まえたサービス基盤整備

- ・ 重度の要介護者や独居高齢者等に、ICT技術等を用いた24時間対応
- ・ 包括的在宅サービスの検討

【一般市等】サービスを過不足なく提供

- ・ 既存の介護資源等を有効活用し、サービスを過不足なく確保
- 将来の需要減少に備えた準備と対応

（2）人材確保・生産性向上・経営支援 等

- ・ テクノロジー導入・タスクシフト/シェアによる生産性向上
※ 2040年に先駆けた対応。事業者への伴走支援や在宅技術開発
- ・ 都道府県単位で、雇用管理・生産性向上など経営支援の体制の構築
- ・ 大規模化によるメリットを示しつつ、介護事業者の協働化・連携（間接業務効率化）の推進

（3）地域包括ケアシステム、医療介護連携 等

- ・ 地域の医療・介護状況の見える化・状況分析と2040年に向けた介護・医療連携の議論（地域医療構想との接続）
- ・ 介護予防支援拠点の整備と地域保健活動の組み合わせ
※ 地リハ、介護予防、一体的実施、「通いの場」、サービス・活動C等の組み合わせ
- ・ 認知症高齢者等に対する、医療・介護等に加え、地域におけるインフォーマルな支援の推進

（4）福祉サービス共通課題への対応（分野を超えた連携促進）

- ・ 社会福祉連携推進法人の活用を促進するための要件緩和
- ・ 地域の中核的なサービス主体が間接業務をまとめることへの支援

- ・ 地域の実情に応じた既存施設の有効活用等（財産処分等に係る緩和）
- ・ 人材確保等に係るプラットフォーム機能の充実
- ・ 福祉医療機構による法人の経営支援、分析スコアカードの活用による経営課題の早期発見

1. はじめに（基本的な考え方）

○地域のサービス需要の変化等に対応するため、2040 年に向けて、地域包括 ケアシステムを深化させ、医療・介護の一層の連携を図り、医療・介護・予防・生活支援等の包括的な確保を図っていく必要がある。また、**全ての地域において、利用者等が適切に介護や医療等のサービスを受けながら自立して日常生活を営める**よう、地域の実情に応じた効果的・効率的なサービス提供体制を確保することが重要である。

○介護人材確保は重要な課題であり、処遇改善をはじめ、人材確保の取組の充実を図る必要がある。地域単位でも関係者が連携して支援を行い、雇用管理の改善による人材の定着、テクノロジー導入やタスクシフト/シェア、経営改善に向けた支援をあわせて図る必要がある。

「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめ」一部抜粋

(令和7年7月25日「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会)

3. 介護人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援の方向性

(2) 国や地方における介護人材確保に向けた取組

○ 介護人材確保のため、国においては介護職員の処遇改善、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着支援・生産性向上、介護職の魅力向上、外国人材の受入環境整備に取り組んでいるが、今後一層、介護職員だけでなく、介護人材全般に対するその確保対策を強力に進めていく必要がある。

○ 様々な関係機関等において、多くの介護人材確保向け施策(※)が実施されている中、都道府県単位で、プラットフォーム機能の充実が求められる。この**プラットフォームを活用した関係機関間での情報共有や、地域の介護事業者や介護福祉士養成施設等のネットワーク化を図るなど連携強化を進める**とともに、相談や研修の体制を構築することが考えられる。

(※) 福祉人材センターやナースセンターは、無料職業紹介や事業者との連携など様々な取組を実施。労働局・ハローワークは、人手不足分野の専門コーナーとして、介護のマッチングに力を入れるとともに、生涯現役窓口で高齢者のマッチングを実施。介護労働安定センターは、介護事業者への職場づくり支援、セミナー等を実施。都道府県・市町村は、人材確保について事業計画等に盛り込むとともに、家賃補助や介護職員向け研修など独自の施策を実施。また、介護生産性向上総合相談センターの運営等を通じた生産性向上における相談支援を実施。介護団体等は、復職プログラムなどを実施。

(※) 福祉人材センターが中核となり、都道府県より狭い圏域で、都道府県内・市町村内の事業所や介護福祉士養成施設等が一堂に会し、各事業所の人材確保・定着等の課題について現場目線で一緒に考える場を作り、介護福祉士養成施設等への出前授業の実施など人材確保のためのネットワークとして機能している例がある。

(3) 雇用管理等による介護人材の定着に向けた取組

○ 介護事業者において、職場環境改善や適切な雇用管理を行うとともに、**キャリアラダーを整備し、介護現場において中核的な役割を担う介護福祉士をはじめとする介護職員のキャリアアップを図っていくことがその定着・人材確保のために重要である。**

○ **本人の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパス（※）を構築し、事業所への定着を図っていくためには、オンライン研修も含め、研修内容の充実・強化等**
を図っていくことが重要である。介護人材の多様なキャリアモデルが見える化し、教育・研修として位置付けていくことが重要である。

(※) 経営者・施設長となる道、認知症など専門性を追求する道、学校等地域の働きかけなど地域の介護力向上を追求する道など多様なものが考えられる。

○ **介護福祉士など中核的な介護人材が果たすべき役割は大きくなる。資格を有しない者が参入してきた際の教育も担うなど、マネジメントを実施する介護職員の育成も求められる。**

社会保障審議会福祉部会における「福祉人材確保専門委員会」設置について

設置の趣旨

2040年に向け、高齢者の増加と生産年齢人口の減少が進む中、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるよう、介護人材の確保・定着に向けてより一層取組を強化していく必要がある。

これを受け、社会保障審議会福祉部会において、関係者による専門的観点から検討を進めるため、「福祉人材確保専門委員会」を設置する。

開催実績・今後のスケジュール

第1回（令和7年5月9日開催）

○介護人材の現状、論点に関する議論を行った。

第2回（令和7年6月9日開催）

○介護人材の確保策について、参考人及び委員よりヒアリングを行った。

第3回（令和7年8月29日開催）

○介護人材の確保策について、参考人及び委員よりヒアリングを行った。

第4回（令和7年9月17日開催）

○介護福祉士養成施設卒業者の国家資格の取得の在り方等について議論を行った。

第5回（令和7年10月20日開催）

○介護福祉士養成施設卒業者の国家資格の取得の在り方、地域の実情に応じた人材確保策としてのプラットフォーム機能の充実等について議論を行った。

第6回（日程未定）

○専門委員会のとりまとめについて議論予定
→とりまとまった後、福祉部会に報告予定。

検討項目

介護人材の総合的な確保対策 等

委員一覧

石踊 紳一郎	（公益社団法人全国老人福祉施設協議会副会長）
及川 ゆりこ	（公益社団法人日本介護福祉士会会長）
小笠原 靖治	（公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会理事）
川井 太加子	（桃山学院大学社会学部教授）
佐保 昌一	（日本労働組合総連合会総合政策推進局長）
鈴木 俊文	（静岡県立大学短期大学部社会福祉学科教授）
高橋 秀親	（全国福祉高等学校長会理事長）
中村 和彦	（一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟会長）
堀田 聡子	（慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授）
◎松原 由美	（早稲田大学人間科学学術院教授）
山下 康	（公益社団法人日本社会福祉士会会長）
山田 雅人	（社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会福祉法人 経営者協議会副会長）
山本 一太	（全国知事会（群馬県知事））

（敬称略、五十音順）

（◎：委員長）

(参考) 介護福祉士養成施設の卒業者の国家試験義務付けに関する経過措置について

○ 平成29年度より、養成施設の卒業者が介護福祉士の資格を取得するためには、法律上、国家試験合格が必要となっているが、**令和8年度までの卒業者には、以下の経過措置が設けられている。**

- ①卒業後5年間： 国家試験を受験・合格しなくても介護福祉士の資格を取得可能。
- ②卒業後6年目以降： 卒業後5年間、介護等の業務に継続的に従事していれば、引き続き資格を取得可能。

※このほか、福祉系高校ルートや、EPAルートがあり、国家試験に合格すれば資格取得が可能

養成施設ルート

高等学校等



大学
(社会福祉に関する科目履修)

社会福祉士養成施設等

保育士養成施設等

介護福祉士養成施設
(2年以上)

介護福祉士養成施設
(1年以上)



平成29年度から国家試験の合格が必須

国家試験

不合格者等に対する経過措置 (令和8年度の卒業者まで)



介護福祉士資格取得 (登録)

実務経験ルート

実務経験3年



実務者研修
(6ヶ月以上)

介護職員基礎研修
及
喀痰吸引等研修



介護福祉士養成施設卒業者の経過措置に係る論点

これまでの主な意見

【経過措置について】

- ・ 経過措置の終了によって、国家資格の取得方法を一元化することにより、介護現場において中核的な役割を担う介護福祉士の専門性・質の担保や資格の信頼性の向上を図っていくことが必要である。
- ・ 令和2年法改正時の附帯決議において、経過措置の終了に向けてできる限り速やかに検討を行っていくこととされており、それに向けた介護福祉士養成施設や国の対策も行われてきている。
- ・ 経過措置を終了した場合には、外国人留学生の減少が見込まれることから、介護人材確保のために再度の延長が必要である。
- ・ 介護人材の不足状況・地域福祉の教育基盤の維持・介護福祉士養成施設の厳しい運営状況等を考慮すれば、介護福祉士養成施設への一定の配慮が引き続き必要である。
- ・ 資格の価値の維持・向上の観点から、試験合格を資格取得の必須要件とすることは目指すべき方向性であるが、現状の人材不足を解消するために、パート合格や外国人の語学支援などの工夫が必要。人材の質・量両面での確保の観点から議論すべきであり、経過措置の延期という二者択一の判断に論点を矮小化すべきではない。

【今後の介護福祉士養成施設の役割等】

- ・ 養成施設において、ICT教育の推進などの教育の質の向上、地域の担い手への研修や介護職員へのリカレント教育の推進、介護福祉士国家試験の受験対策講座の実施など、地域での役割の再整理・これからの方向性を示していくべき。
- ・ 介護現場の切迫した人材不足・養成校の学生確保・資格の信頼性確保という3つの課題が交差しており、これらの対応課題をどのように両立させる対応策が検討できるのかという議論が本質になるべき。

論点

- 経過措置については、規定どおり令和8年度卒業者までで終了すべきといった意見や、再度の延長が必要といった意見、終了か延長かの二者択一の議論では不十分といった意見など、様々な意見がある中で、前回の議論の内容も踏まえ、今後の取扱いについてどのように考えるか。
- あわせて、介護福祉士養成施設については、今後、地域においてどのような役割を担っていくことが期待されると考えるか。例えば、教育の質の更なる向上を図りつつ、既卒者や実務経験者も対象として、事業者や職能団体と連携した国家試験合格を支援する取組や、地域の介護人材確保に資する研修・リカレント教育の推進など、これまで以上に幅広い役割を担っていくことも考えられるのではないかな。

プラットフォームについて（介護人材確保の例）

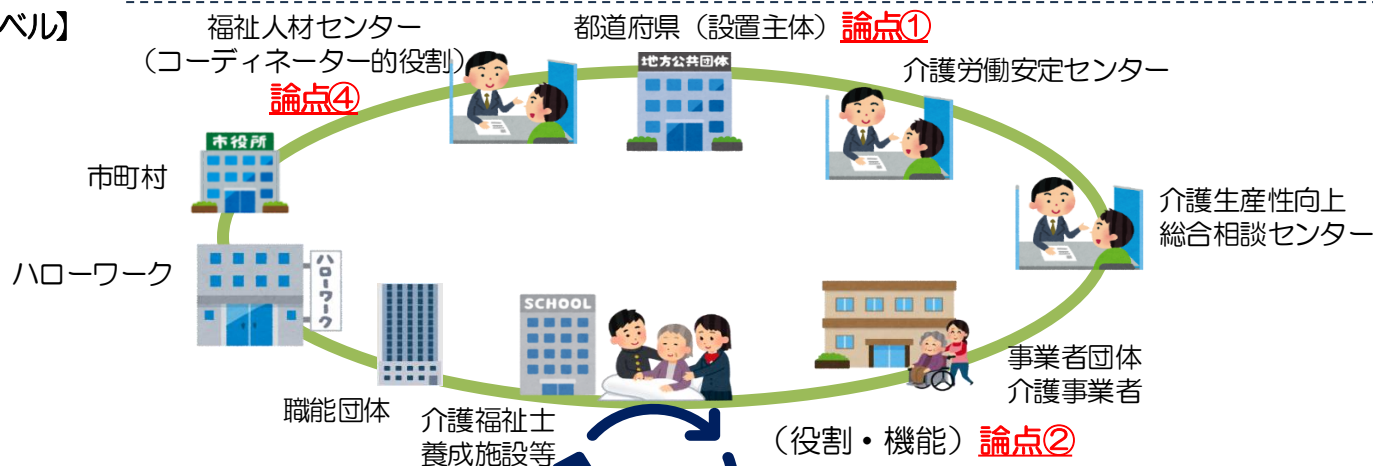
第5回社会保障審議会福祉部会
福祉人材確保専門委員会

令和7年10月20日

資料3
抜粋

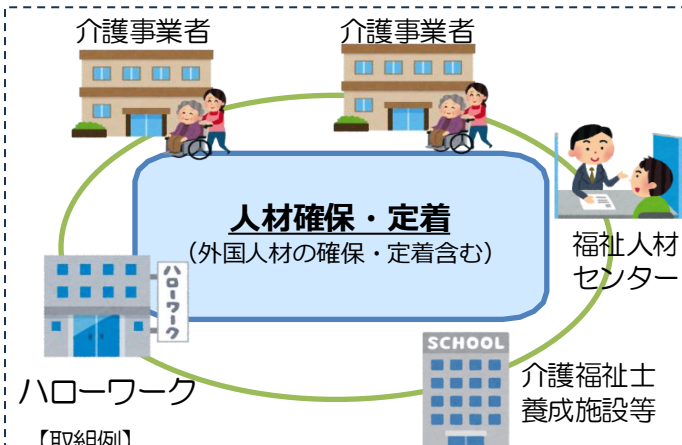
- 地域の関係者のネットワークで「プラットフォーム」を構築し、関係者間で地域の現状の共有を図るとともに、各地域や事業所における課題を認識し、協働して課題解決に取り組む。※介護人材に限らず福祉人材全体の確保に対応 **論点⑥**

【第1層レベル】



【第2層レベル（※）】県よりも狭い圏域等 **論点③**

※地域の实情に応じて、第3層レベルなど、より重層的な取組も可能



現状と課題

- 人材の確保にあたっては、人口減少や高齢化の状況、地域における人材の供給量など、地域差や地域固有の問題が存在するため、地域の状況を分析し、関係者間で課題を認識・共有して議論する場を設けた上で、関係者の共通認識の下、地域の実情に応じた実践的な取組を講じていくことが重要である。
- 介護人材の確保施策については、都道府県が主体となり、地域医療介護総合確保基金を活用して、「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を進めている。
当該基金においては、連携・協働の推進を図るための協議会等の設置や人材確保のための各種取組が活用可能となっているが、実践的な取組やPDCAサイクルにつながるプラットフォームとしての取組は、全国的な実施には至っていない。

論点

- 人材確保のためのプラットフォームについて、制度として仕組みを構築することについてどのように考えるか。その際、プラットフォーム機能の仕組みを検討する上で、以下の①から⑥までについてどのように考えるか。

①設置主体

→ 地域の状況を分析するデータを保有し、かつ、地域医療介護総合確保基金を用いて人材確保に係る事業を実施している都道府県が設置主体となることが考えられるのではないか。

②役割・機能

→ 福祉人材確保を主たる目的とした上で、「人材確保・定着」、「職場環境の改善・生産性向上・経営支援」、「介護のイメージ改善・理解促進」など、地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトを創設し、実践的な取組につなげる仕組みとしてはどうか。
その際、小規模法人における受入を含め、外国人材の確保・定着の体制を地域で整備するための機能もあわせて考えるべきではないか。
また、関係者間で人材確保のための課題を認識・共有して議論する場としての【第1層】と、現場の意欲のある関係者が集まり、具体的な取組の内容を議論・推進し、地域の実情に応じた取組を行う場としての【第2層】による重層構造とすることで、現場に近い実践的な取組を推進するとともに、PDCAサイクルを回して組織的にその評価をする仕組みとしてはどうか。

③対象区域（設置単位）

→ 【第2層】については、それぞれの地域の実情に応じた取組を促すため、都道府県単位より狭い地域（市町村単位や複数市町村の圏域単位等）で設置することも可能とすべきではないか。

④コーディネーター的役割（事務局機能）

→ 個々の取組に連動性を生み出すことで地域での人材確保施策をより効果的に実施するため、コーディネーター的役割（事務局機能）が必要ではないか。この役割は福祉人材確保を目的としている福祉人材センターが担うことが考えられるのではないか。

⑤構成メンバー

→ 【第1層】と【第2層】について、それぞれどういった関係者が、どういった役割で参画することが想定されるか。

⑥福祉人材全体の確保のための場

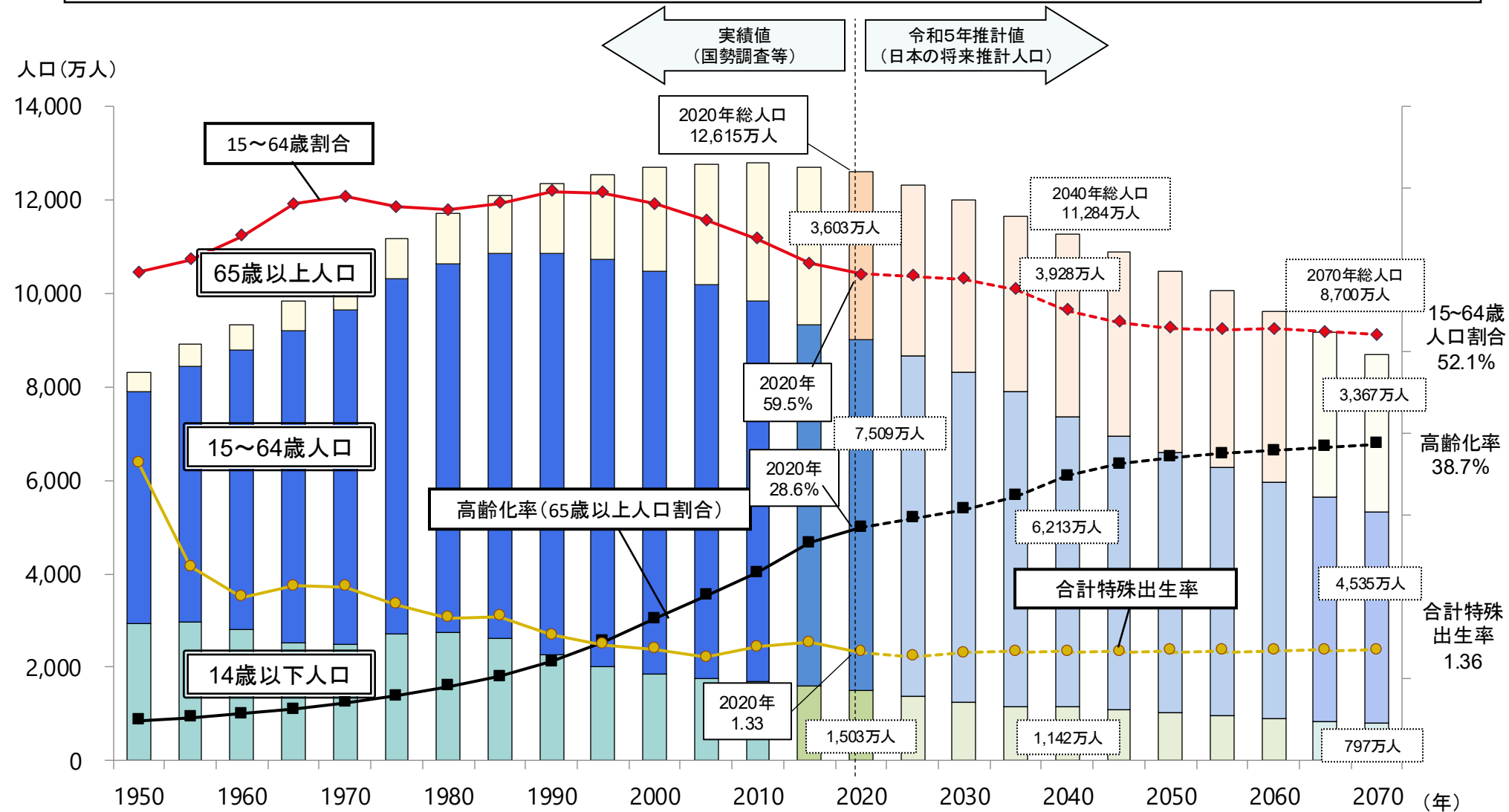
→ 介護人材だけでなく、福祉人材全体のためのプラットフォームとするには、どのような課題が考えられるか。

1. 介護人材を取り巻く状況

2. 介護福祉士養成への期待

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。



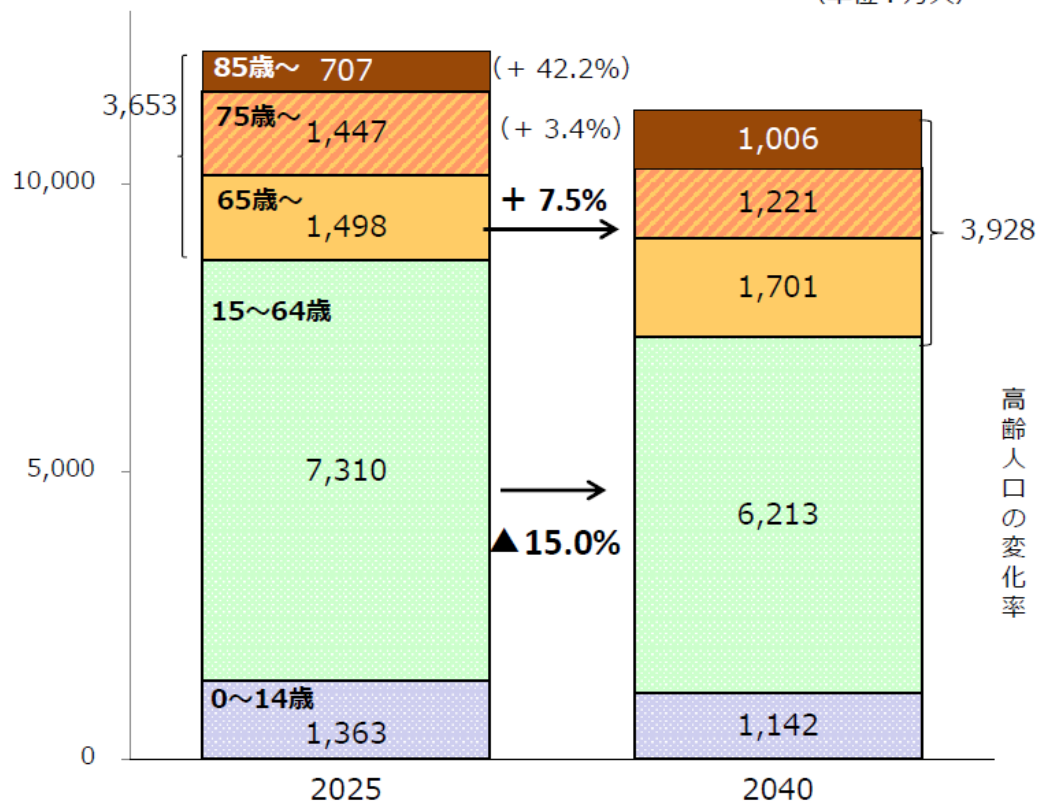
(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「(出生中位(死亡中位)推計)」

2040年の人口構成

- 2040年には、85歳以上人口を中心とした高齢化と生産年齢人口の減少が見られる。
- 地域ごとに見ると、ほぼ全ての地域で生産年齢人口は減少し、都市部では高齢人口が増加、過疎地域では高齢人口は減少する。

<人口構造の変化>

(単位：万人)

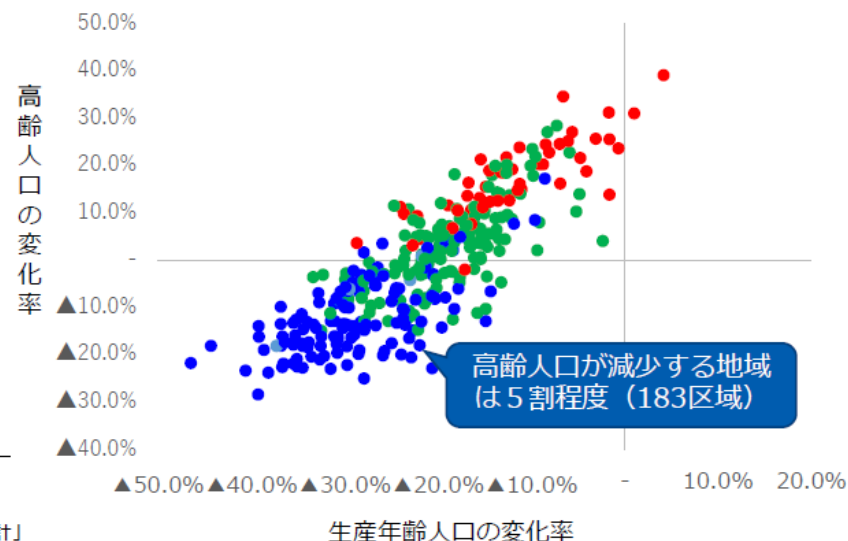


(出典) 総務省「国勢調査」「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 令和5年推計」

<2025→2040の年齢区分別人口の変化の状況>

	年齢区分別人口の変化率の平均値	
	生産年齢人口	高齢人口
●大都市型	-11.9%	17.2%
●地方都市型	-19.1%	2.4%
●過疎地域型	-28.4%	-12.2%

大都市型：人口が100万人以上（又は）人口密度が2,000人/km²以上
 地方都市型：人口が20万人以上（又は）人口10～20万人（かつ）人口密度が200人/km²以上
 過疎地域型：上記以外



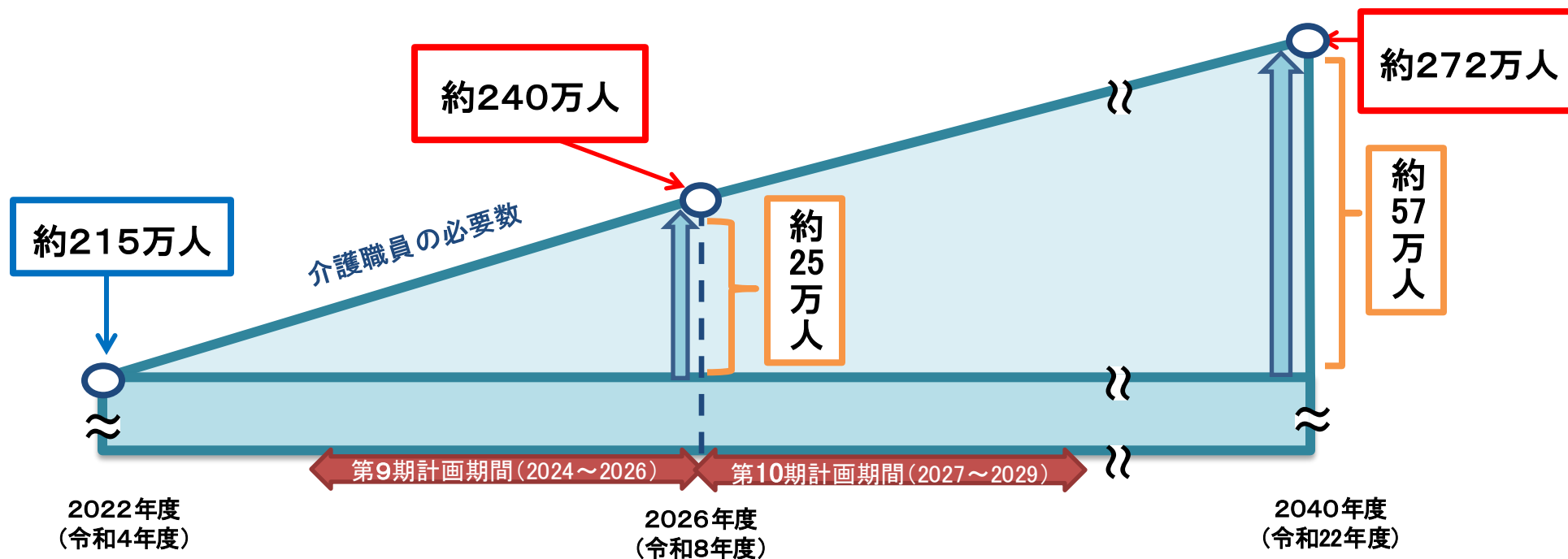
(資料出所) 第7回 新たな地域医療構想等に関する検討会（令和6年8月）

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

別紙 1

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

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



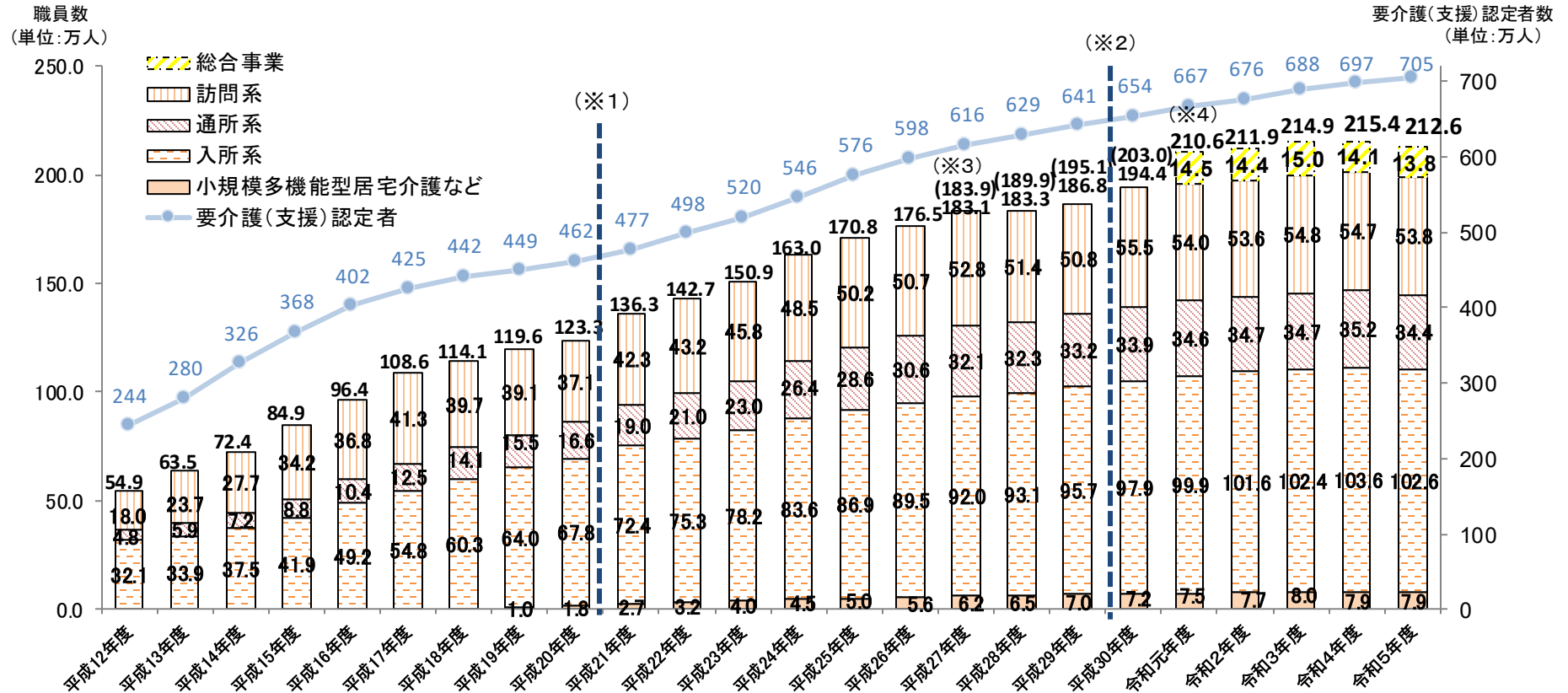
注1) 2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

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

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

介護職員数の推移

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



注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)

注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

平成12～20年度 「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。

平成21～29年度 介サ調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)

平成30年度～ 介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)

注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

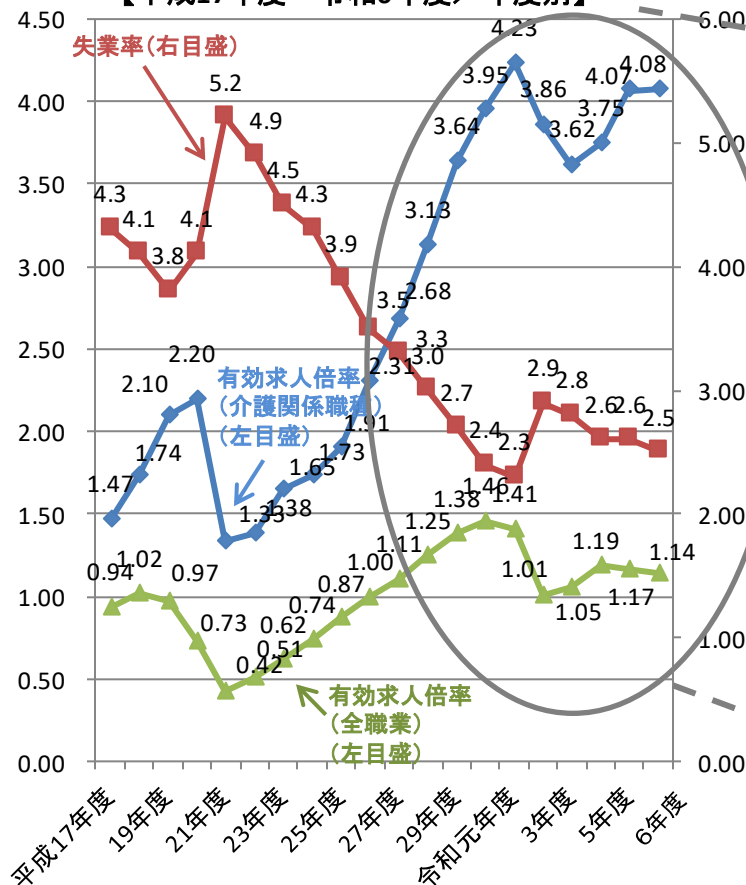
平成27～30年度 総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。(※3)

令和元年度～ 総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業(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)に従事する介護職員が含まれている。(※4)

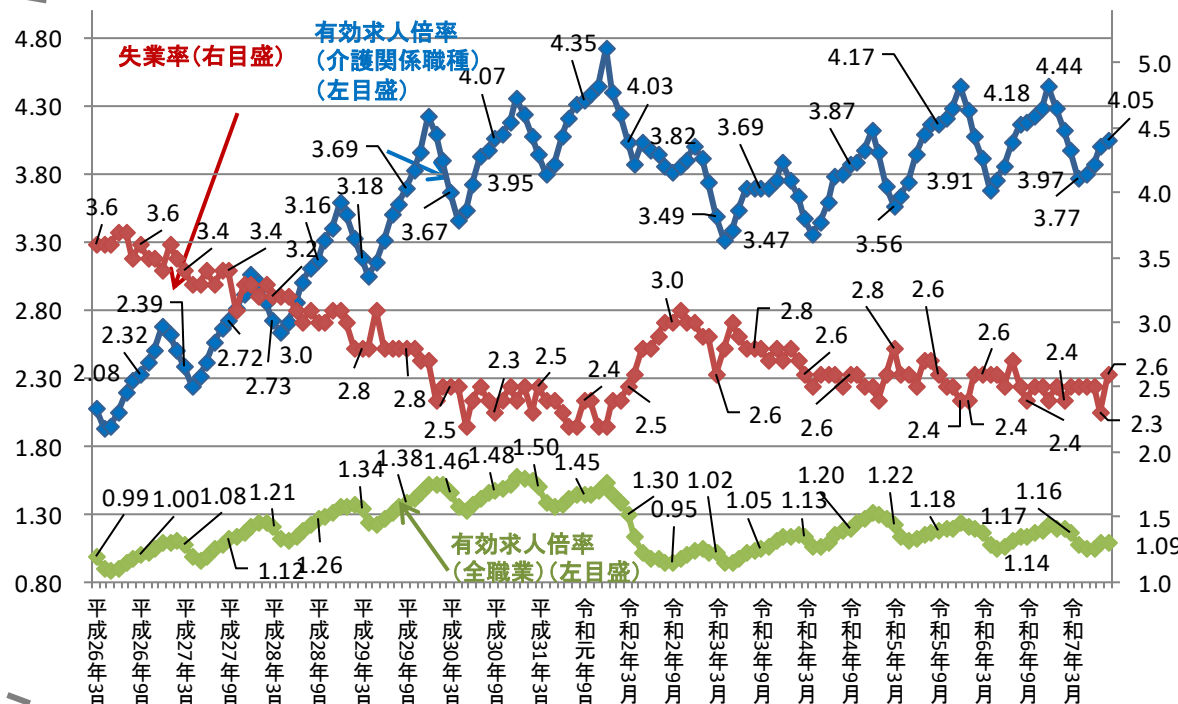
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 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。

(倍)
有効求人倍率(介護関係職種)と失業率
【平成17年度～令和6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7年8月／月別】



注)平成22年度及び平成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、補完的に推計した値となっている。

【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。15

月別の失業率は季節調整値。

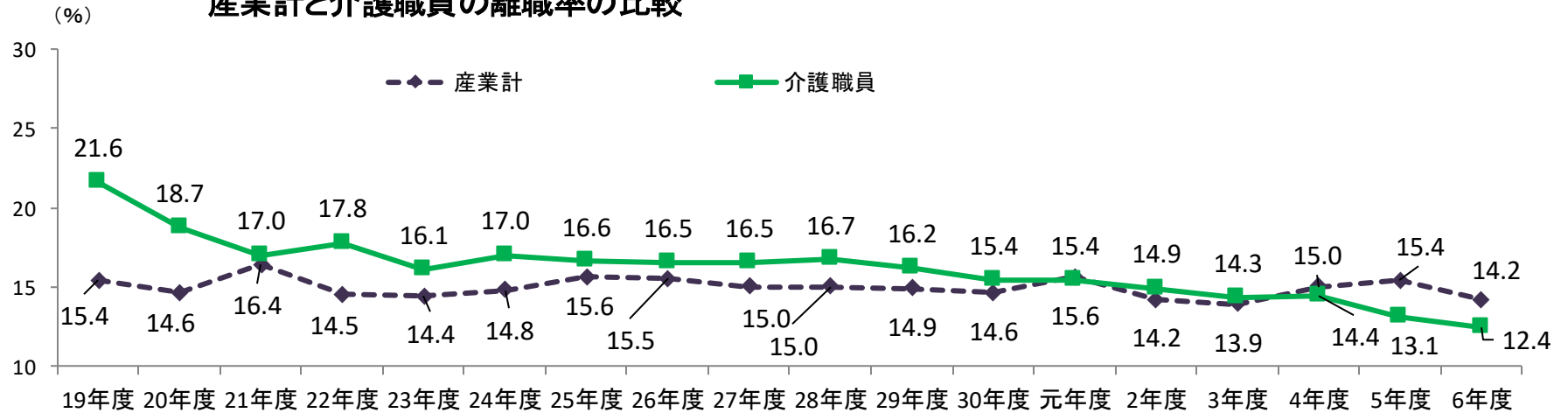
(※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(※3)令和4年度までの数値は平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「介護サービスの職業」の合計であり、令和5年度以降の数値は平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計である。

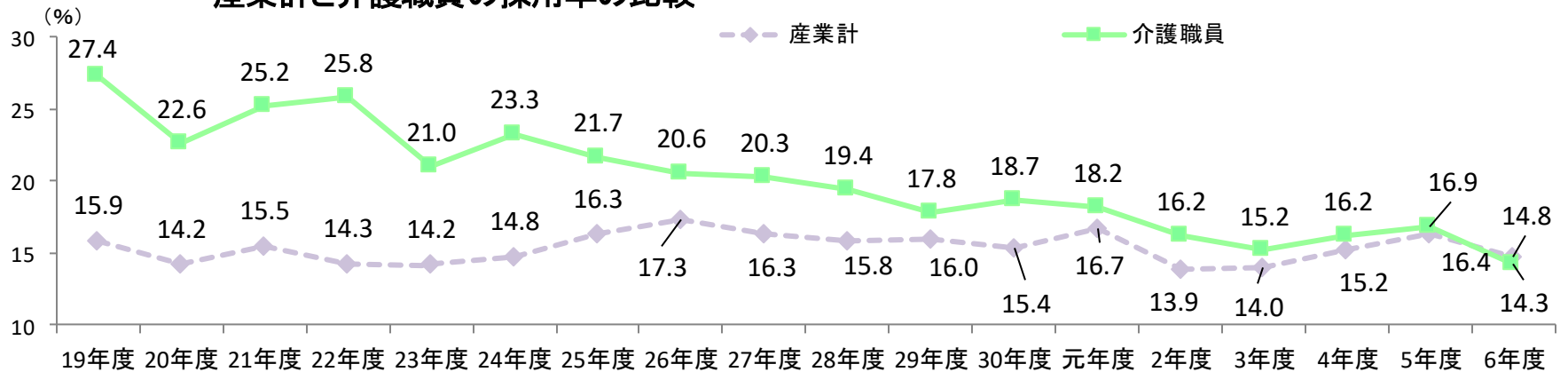
離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。

産業計と介護職員の離職率の比較



産業計と介護職員の採用率の比較

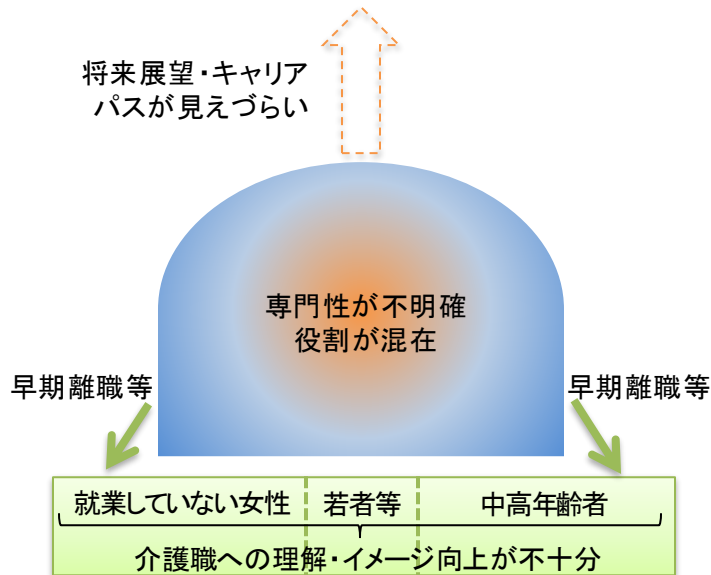


注) 離職(採用)率＝1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和6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6年度介護労働実態調査」

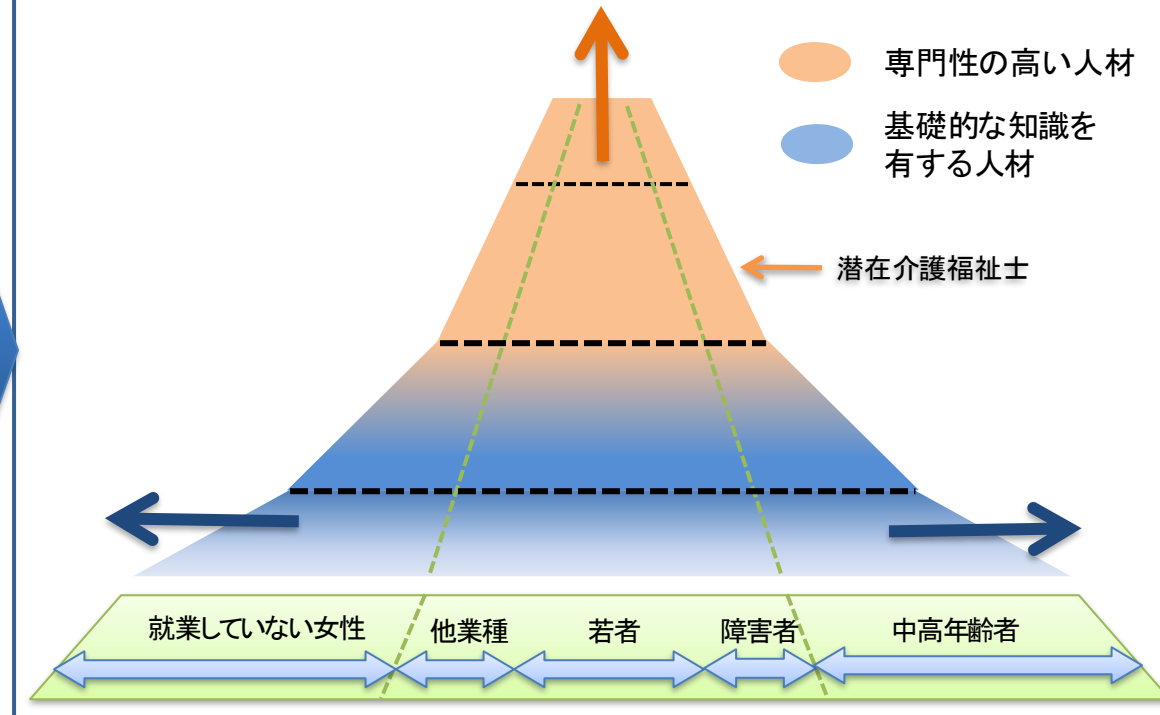
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を広げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・ 処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

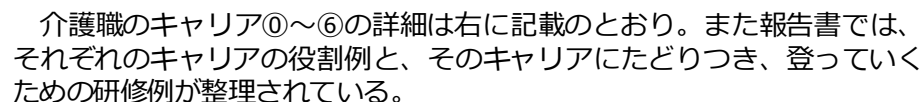
専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

株式会社日本能率協会

本人の能力や意欲、またライフステージに応じて、行きつ戻りつしながらキャリアを辿ることが想定される中で、山脈型キャリアモデルのイメージについては、介護職にとってはそれぞれの意向やライフステージに応じたキャリアを選択できることが可視化されることにより、自身のキャリアをイメージしやすくなるとともに、早期から自身のキャリアを意識して職務にあたることに寄与すると考えられる。



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

介護サービスに関する経営指標（ex.稼働率や人員配置の適正化）の改善に取り組んだり、施設・事業所全体の経営指標（ex.売上、利益、収支差額率、労働分配率）の改善に取り組む。

＜山脈型キャリアモデルに対応する役割・研修体系例＞

山脈型キャリアモデルに示した介護職のキャリア①～⑥について、それぞれに対応する役割と研修体系例を整理。この他、ICTの活用やノーリフトケアに関する研修等、記載されていない研修を含めて介護職としての知識や技術を身につけたり、アップデートするための研修を受講することが求められる。

①介護実践（知識と技術の獲得を目指す）

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

①介護実践の深化（専門職としての深化）

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

②育成・指導

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

③サービスのマネジメント（介護職のまとめ役）

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

④認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

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

⑤現場に加え地域全体の介護力向上を進める

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

⑥経営のマネジメント

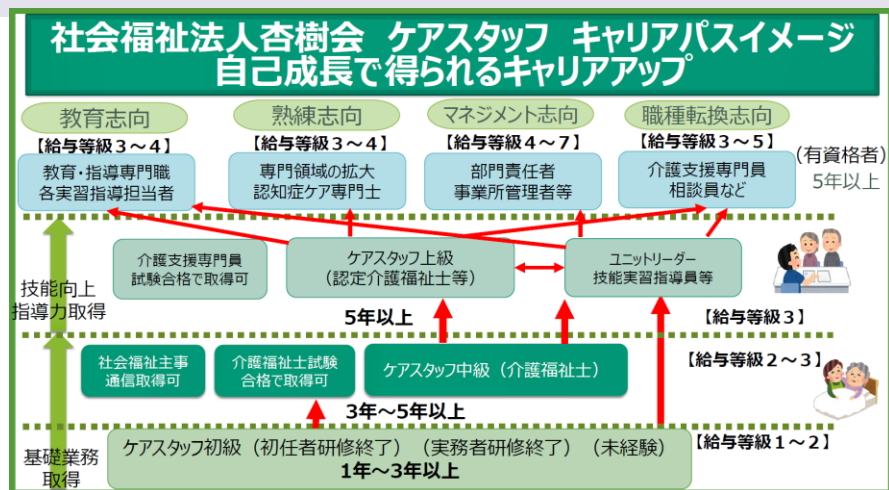
役割(例)	⑥にたどりつき、上っていくための研修(例)
・施設長・所長 ・管理者 ・副施設長・副所長 ・介護課長	・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(管理職員コース) ・認知症対応型サービス事業管理者研修 ※その他、管理者向け研修等が各地で実施されている

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

【参考】多様なキャリアパスを明確化し、職員のキャリアアップを支援する仕組みを整備した事例

～社会福祉法人 杏樹会～

- 法人内で歩める多様なキャリアパス（教育志向、熟練志向、マネジメント志向、職種転換志向）のイメージを視覚化し、各キャリアに求められる仕事を職務記述書で明確化。
- 個々の職員の意向に沿ったキャリアパスビジョンシート（キャリアアップ計画）を作成し、その目標に沿って育成を実施。
- 客観的で根拠のある評価を行うため、OJTチェック表等を活用し、定期面談で日々の成長を双方で確認。
- 各キャリアと給与等級を紐づけ、それぞれの職員が多様な経験を重ね、将来のキャリアイメージを描きながら業務に従事できる仕組みを構築



OJTプログラム

育成期間中は現場におけるOJT進捗を可視化するために、チェック表や育成計画用のシート等を活用して定期的な振り返りを行う。



- OJTチェック表は、各キャリアの介護職に求められる項目について、本人と育成担当者ができたと納得してチェック終了。
- 職務上位者と育成担当者、本人は定期的に面談を行い、OJTの進捗などを確認する。

キャリアアップ計画の作成

職務記述書と視覚化されたキャリア、紐付く給与イメージから自分が志望するコース（キャリアビジョン）を選ぶ。

- 1次2次育成者との面談を重ね、志望動機を掘り下げ、双方が納得できるキャリアアップ計画として作成。
- 次のキャリアを目指すために本人が行う具体的施策、育成者の支援方法の他、資格取得の目標なども設定する。



評価

職務記述書に沿った評価を年度末に実施。昇級の基準等を明確化している。

- 自己評価、1次・2次育成者評価、法人評価を実施。職務記述書、OJTプログラム、評価表を連動させているため、到達度が明瞭となり、面談者の主観に影響されにくい評価制度を実施。
- 評価に基づき、次のキャリアアップ計画につなげていく。

職務記述書

当該キャリアで
修得すべきこと

給与等級

当該キャリアで
得られる対価

① 施策の目的

- 介護職員の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパスを構築し、定着促進や資質向上につなげる観点から、マネジメントだけではなく、看取りケア等の特定のスキルを極めることや、地域住民に対し介護の知識や技術の指導を行うことなど、多様なキャリアの選択肢を示し、自身のキャリアを選べるようにしていくことが重要。
- この複数の到達点を持つキャリアモデル(いわゆる「山脈型キャリアモデル」)の介護現場への普及・浸透を目指し、職員の意向、事業所の目指すビジョン等を踏まえた個々のキャリアパスを構築する取組をモデル的に実施し、その支援・取組の横展開を通じ、人材の離職防止・定着促進を図る。

③ 施策の概要

1. キャリアパス構築モデル実施(実施イメージ)

- **モデル構築**(職員の意向等を踏まえたプラン作成・事業所の目指すべき方向の見える化)

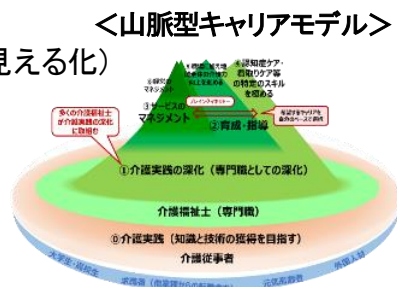
- ① 現状の洗い出し(職員配置・研修計画・受講状況、これまでの職員の意向)
- ② 現在の職員の意向把握
- ③ 事業所(法人)のビジョンの設定
- ④ 事業所(法人)のビジョン、職員意向を踏まえたキャリアパス構築検討
- ⑤ 職員個々の目的地に沿ったの必要な研修等のプランニング

○ モデル構築支援、モニタリング、課題分析等

- ⑥ ①～⑤の状況に応じ、有識者の派遣・アドバイス、実践状況のモニタリング、効果・課題把握分析、普及方法の検討。

2. モデル実施状況を踏まえた研修等を通じた普及

- ・ 各モデル実施事業所における検討・実施過程を踏まえ、事業者がこうしたキャリアモデルを導入できるよう、効果、課題、取組手法等を整理した事例集を作成する。この事例集も活用し、関係団体や都道府県等自治体も巻き込んだ研修やシンポジウム等を行い、全国への横展開を目指す。



② 対策の柱との関係

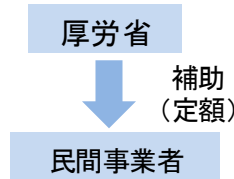
I	II	III
○		○

④ 施策のスキーム図、実施要件
(対象、補助率等)等

【事業実施主体】

民間事業者(シンクタンク等)

【資金の流れ】



【補助率】

定額

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

本事業によって、複数の到達点を持つキャリアモデルの構築・横展開が進むことで、人材の離職防止・定着促進が図られるとともに、働きやすい職場環境の整備にもつながり、介護人材確保の推進が図られる。

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

①介護職員の 処遇改善

- 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度（月額平均6,000円相当）引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。
- 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。
 - ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。
 - ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。

②多様な人材の 確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施

③離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進
- 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進（介護報酬上の評価の新設等）
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

④介護職の 魅力向上

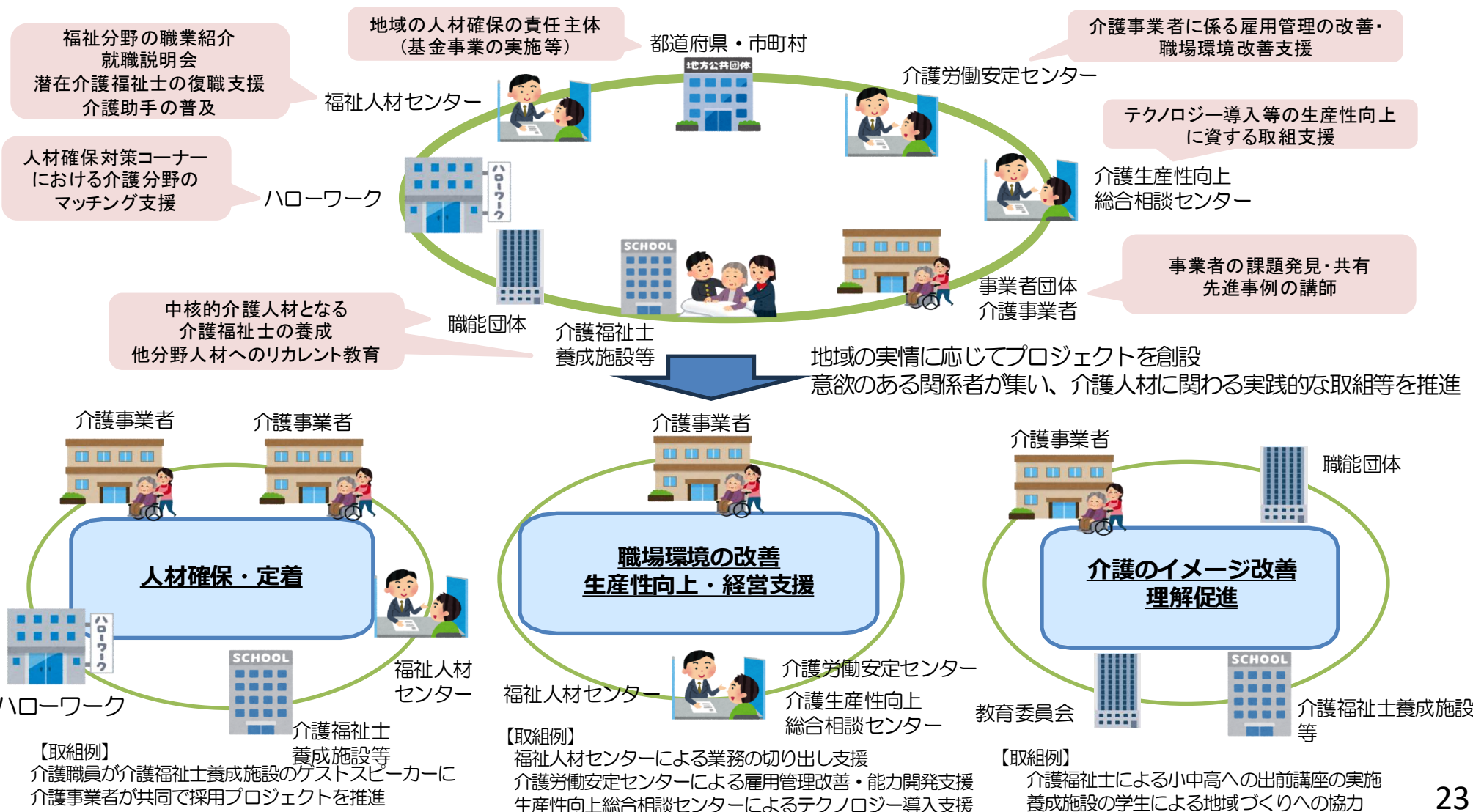
- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進
- 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

⑤外国人材の 受入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等）
- 介護福祉士国家試験に向けた学習支援（多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催）
- 海外13カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施
- 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR
- 働きやすい職場環境の構築支援（国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等）

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」とりまとめを踏まえた介護人材確保のプラットフォームについて（イメージ）

- 地域の関係者のネットワークで「プラットフォーム」を構築し、関係者間で地域の現状の共有を図るとともに、各地域や事業所における課題を認識し、協働して課題解決に取り組む。



プラットフォームの役割等

○プラットフォームの役割

- ・介護事業者や介護福祉士養成施設、地域の支援機関などの関係者が議論する場
⇒形式的な議論の場ではなく、現場職員を含め地域の関係者がざっくばらんに現状を共有し、介護人材確保等の課題解決に向けて議論をする場
- ・プロジェクト等の設置を通じた地域内の情報共有・連携による取組の推進
⇒地域の実情・課題に応じて、より具体的な内容を議論するプロジェクト等を設置し、意欲のある関係者を中心に取組を推進
- ・課題に対する公的機関等による支援
 - ✓地域における人材確保
⇒介護人材等の確保、人材養成の取組強化・介護助手の確保
 - ✓事業者への人材紹介
⇒無料職業紹介・潜在介護福祉士の復職支援
 - ✓雇用管理・職場環境の改善、生産性向上に係る支援

○事務局：福祉人材センターが担うことを念頭に、地域の実情に応じて設定

○対象地域：都道府県単位で設定するとともに、具体的な内容を議論・推進するプロジェクトにおいては、それぞれの地域の実情に応じた取組を促すため、より狭い圏域で設置することも可能（地域の実情に応じて、市町村単位や、複数市町村の圏域単位等）

○参画のメリット（例：介護事業者）

- ・人材不足の解消
- ・雇用管理・職場環境の改善、生産性向上に関する相談（小規模事業者への支援）
⇒必要に応じ、公的機関が個別支援を実施

○参画のメリット（例：介護福祉士養成施設）

- ・地域内の課題の把握
- ・実習先や就職先の確保
⇒地域の課題に応じた特色ある教育、他分野人材のリカレント教育などを実施

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会の取組

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会

- 質の高い福祉・介護人材の育成及び安定的な確保を目的として、関係者の役割分担と連携・協働により、計画的かつ一体的に事業を推進するため、平成24年2月に行政や関係団体で構成する推進組織 **広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会** を設置（全国初）
- 平成24年度から、事業の3本柱（人材のマッチング、イメージ改善・理解促進、職場改善・資質向上）に沿って、3つの部会で事業を推進
- 令和6年度から、福祉介護人材の確保・育成・定着及び**生産性向上**に取り組むため、協議会を**広島県介護現場革新会議**としても位置付け、**介護職場サポートセンターひろしま（通称：介サポひろしま）**を開設し、介護生産性向上総合相談センター事業を開始し、3つの柱として**魅力発信**、**人材のマッチング・資質向上**、**職場改善・生産性向上**について見直しを実施

【構成員】

県、教育委員会、県市長会、県町村会、労働局、介護労働安定センター、県社協、福祉・介護・看護・障害の関係団体、職能団体等が幅広く参加

マッチング・魅力発信・資質向上部会

確保

育成

定着

- 社会福祉人材育成センターによる無料職業紹介、就職フェア 等
- ホームページ（ふくしかいごネットひろしま）による情報発信 等
- 学校訪問出前講座、魅力発信イベント、再就職支援、人材育成研修 等
- 地域協議会※** による地域人材確保

※市町ごとの地域人材確保等推進協議会

職場改善・生産性向上部会

育成

定着

生産性向上

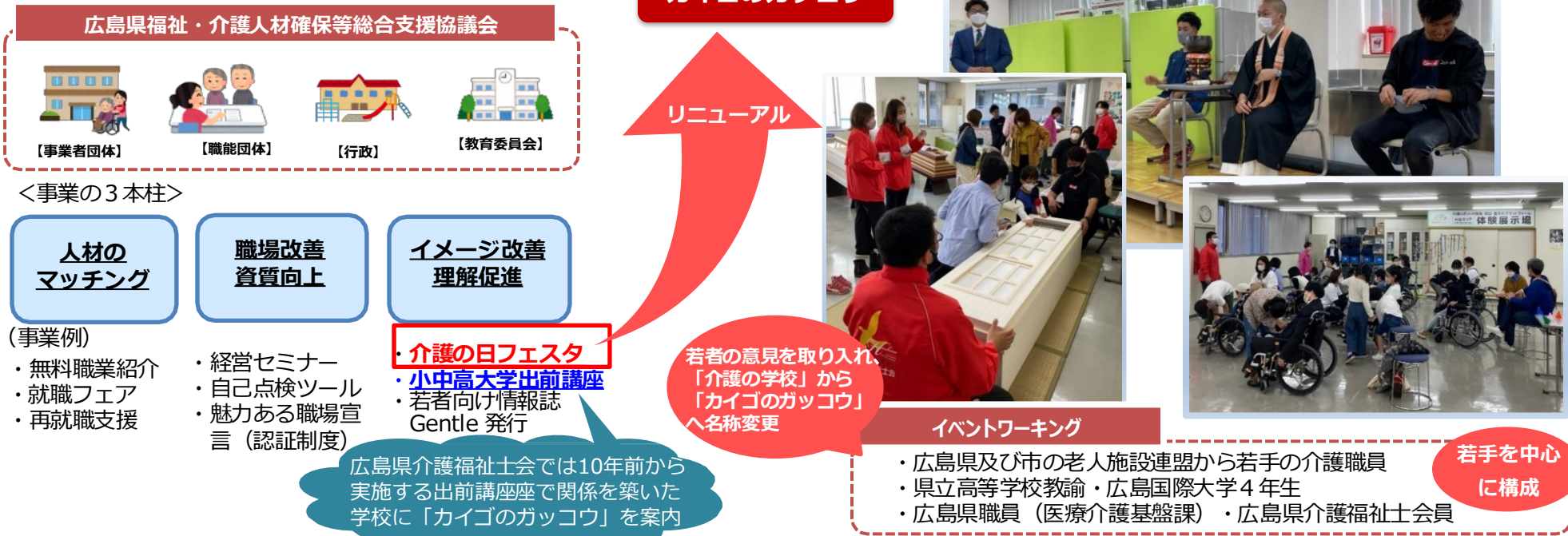
- 生産性向上に係る取組支援 等
介護職場サポートセンターひろしま
（令和6年7月開設）
- 魅力ある福祉・介護の職場宣言
ひろしまの認証 等
- 合同入職式、介護テクノロジー
定着支援 等

介護の理解促進等に係る連携の例

1 概要

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

2 カイゴのガッコウが生まれるまで



趣旨・目的

- 静岡県社会福祉人材センターは、静岡労働局、ハローワーク、介護労働安定センター静岡支部と日常的に連携。
(ハローワーク連携調整会議：年2回 (参加者) 労働局、拠点ハローワーク、人材バンク、人材センターの職員)
- 人材センター主催の相談会の周知協力のほか、ハローワークへの出張相談を年間で定期開催。(共催事業)
- 介護労働安定センターの実務者研修と人材センター主催の就職ガイダンス&ミニ就職相談会を同時開催。

取組内容

○人材センター主催「ミニ就職相談会」にハローワーク職員も参加。

☆R6：14回実施 参加者342人、相談391件、求職登録67人、採用64人

介護労働安定センターの実務者研修受講者(49人)が、授業の一環として参加
(受講者には就職ガイダンスを事前に実施し、求職登録を案内)

○ハローワーク出張相談 (県内各地で定期開催)

ハローワークに出向き、マッチング担当者を講師とする就職ガイダンスと個別相談
(福祉のお仕事相談)を実施する。

- ・12回/年×7か所(富士、沼津、清水、静岡、焼津、島田)
- ・11回/年×1か所(三島)
- ・6回/年×6か所(伊東、御殿場、富士宮、掛川、磐田、榛原)
- ・3回/年×1か所(下田)

☆R6：122回実施 相談435件、相談求職登録167人、採用53人



令和7年度 福祉のお仕事 セミナー&相談会		
会場内の人材センターブースをご利用ください		
・施設の利用目的が求職、面接相談が主です。 ・資格取得の方法や施設見学、施設体験、就職フェアのご案内をします。 ・相談業務、再就職支援等についてご説明します。		
ハローワーク下田 R7 5/27(火)・9/30(火) R8 1/27(火) 13:30-15:00 0558-22-0288 下田市本町2-29	ハローワーク伊東 毎月第4火曜日 13:30-15:00 0557-37-2605 伊東市大黒1-5-15	ハローワーク三島 毎月第3火曜日 9:30-11:30 0510-0900・12300 三島市文庫町1-3-112
ハローワーク沼津 毎月第4水曜日 13:30-15:30 055-931-0145 沼津市南町1-1-45	ハローワーク御殿場 毎月第3水曜日 13:30-15:30 0550-32-0540 御殿場市南町1-1-11	ハローワーク富士 毎月第2火曜日 13:30-15:30 0548-51-2151 (会場：大黒ビル)
ハローワーク富士宮 毎月第4金曜日 13:30-15:30 0544-26-3128 富士宮市神田川町14-3	ハローワーク清水 毎月第2月曜日 13:30-15:30 054-301-8609 静岡市清水区宮坂町12-15	ハローワーク静岡 毎月第4水曜日 13:30-15:30 054-238-8609 静岡市駿河区南町135-1
ハローワーク焼津 毎月第2水曜日 13:30-15:30 054-628-5155 (会場：新Vビル)	ハローワーク島田 毎月第3火曜日 13:30-15:30 0547-36-8609 島田市本町1-4577-4	ハローワーク榛原 毎月第3金曜日 9:30-11:30 053-541-8609 【会場内】 浜松市中央区通町150-2
ハローワーク掛川 毎月第4水曜日 13:30-15:30 0537-22-4189 掛川市駅前4-4	ハローワーク磐田 毎月第3火曜日 13:30-15:30 0538-22-9181 磐田市東町3599-4	

福祉のお仕事紹介



福祉人材確保・定着実践研究会（R5実績）

県内福祉施設採用担当者の有志のネットワークを令和元年度から立ち上げ、本音で語り合える関係を構築。Zoomや対面での意見交換会をベースとしているが、「大学への出前事業」など実働面においても、連絡一本で多数の協力申し出があるなど、**県域の人材確保のために動けるネットワーク組織**となっている。

- ✓ 登録法人は45法人、各回10~20法人が参加。
- ✓ 各法人の「人材確保・定着」についての情報交換と併せ、県域で取り組めるアイデアなど、**「静岡県全体の福祉人材確保・定着」のために何ができるのかを協議している。**

<令和5年度に実施した会議>

- 夜勤（啓発マンガの企画会議）
- 福祉系養成校（大学教員）と施設の意見交換会
- ダイレクトリクルーティング／学生へのWEBアプローチ
（※ゲスト FACE to FUKUSHI）
- 求職者の動向・紹介会社の戦略編
（※ゲスト 県内の人材紹介・派遣会社）



「事務局案に意見をもらう」ではなく
現場目線で一緒に考える場

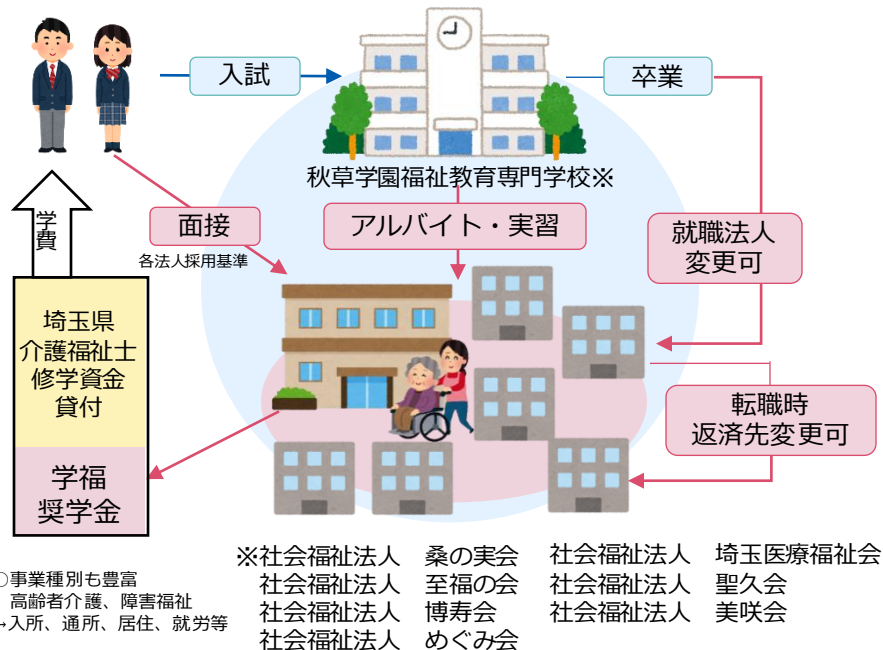
学福連携プロジェクト ～近隣社会福祉法人・養成施設間の連携～

1 概要

- ・埼玉県内地域の7つの社会福祉法人と1つの介護福祉士養成校※が連携し、**地域貢献事業として奨学金を設立**。将来地域で中核的役割を担う介護福祉士の育成に協働して取り組む。
- ・プロジェクトの柱は「奨学金」と「連携授業」の二つ。養成校入学者の確保から育成・定着の取り組みを地域連携の中で一貫して実施。

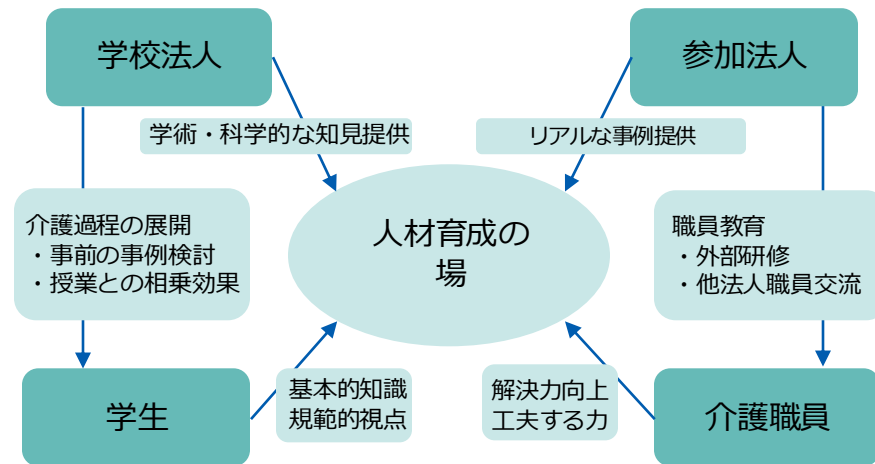
奖学金制度

- ・ 埼玉県の奨学金と学福奨学金の利用をプランとして推奨。
- ・ 修学期間中は、学生が選択した法人から奨学金が支給される。
- ・ 卒業生も多い参加法人でアルバイトや実習経験。ミスマッチを予防。
- ・ 卒業後は他のプロジェクト参加法人に就職先を変更することも可能とし、参加法人間で学生・職員を育てる環境を形成している。
- ・ 就職後、参加法人内の転職であれば奨学金返済先を変更できる。



連携授業

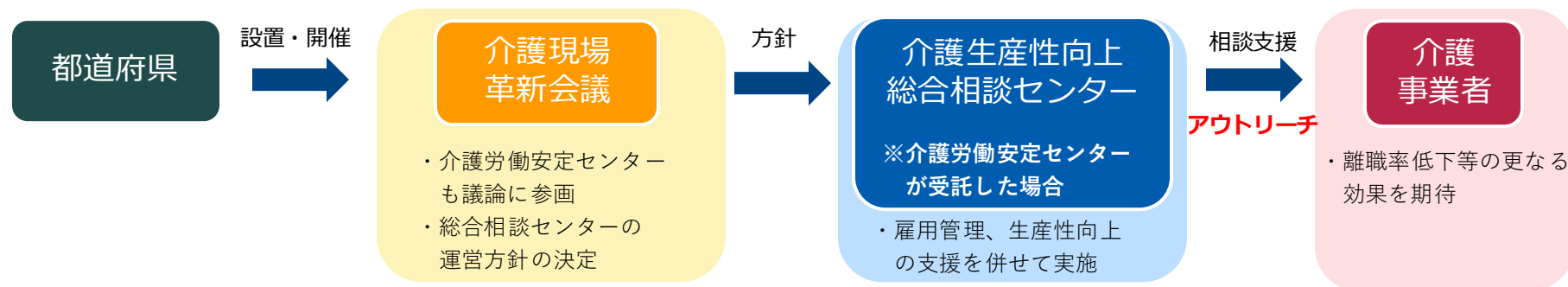
- ・参加法人の現場職員が養成校へ出張。模擬事例ではなく、実際の現場事例を用いた事例検討会等を行い、職員のキャリア形成、学生には職業的自立に必要な能力の習得や職業意識の形成を図っている。



★その他様々な連携授業プログラム、人材育成の場を企画

介護テクノロジー等の相談支援と雇用管理改善の連携の例（介護労働安定センター）

- 都道府県において、介護生産性向上総合相談センター（介護テクノロジー等の相談窓口）を設置。
- 介護労働安定センターにおいて、13箇所の相談窓口の事業を都道府県から受託（令和6年度実績）。介護労働センターにおいて雇用管理の相談援助を事業者へのアウトリーチで実施。離職率の低下等の効果が期待できる雇用管理支援とあわせて、介護テクノロジー等の導入に向けた相談支援を事業者に対して行うことで、連携による更なる効果を期待。



<介護労働安定センター（全体）の相談援助等の実績>

	令和4年度	令和5年度
介護労働サービスインストラクターによる相談援助等	109,028件	97,624件
雇用管理コンサルタントによる相談援助	4172.5時間	4062.0時間

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
相談援助を受けた事業所の離職率	10.8%	10.9%	11.0%
全産業平均※1	13.9%	15.0%	15.4%
介護職種平均※2	14.3%	14.4%	13.1%

※1 雇用動向調査結果

※2 介護労働実態調査結果（2職種：訪問介護員、介護職員）

<介護労働安定センターによる支援事例>

雇用管理の相談援助のノウハウを有する相談員が生産性向上・職場環境改善の支援もアウトリーチで実施

（事例①）小規模GHでのタブレット導入による業務改善

- ・介護記録ソフトを導入。紙媒体での管理からの移行で大幅な業務改善・記録時間の削減（音声入力も可能）
- ・職員に業務改善の意識を醸成し、雇用管理にもつながる支援を実施。

（事例②）業務状況の見直しと雇用管理リスクの低減

- ・介護記録等の属人的な業務の運用を見える化し、職員間で話し合い、申し送り等の基準を策定
- ・管理者と職員間が十分に話し合うことで、互いの業務の理解を促進。これらを踏まえた上で、介護記録ソフト等のICTの活用方法を見直し、業務改善と併せて雇用管理の支援を実施。

福祉人材センターについて

概 要

社会福祉法に基づき、中央福祉人材センター及び都道府県福祉人材センターを設置し、福祉分野への就労を希望する者への職業紹介や就職説明会等を実施することにより、社会福祉事業従事者の確保を推進するもの。

現下の福祉人材の確保を巡る厳しい状況の中、各センターは民間職業紹介事業者等が担いにくい事業を実施し、それらの事業実績・事業手法を有している。

- 都道府県福祉人材センター(全国47ヶ所)
- 福祉人材バンク(都道府県福祉人材センターの支所(全国27ヶ所))

【実施主体】都道府県（都道府県社会福祉協議会を指定）

【予 算】生活困窮者就労準備支援事業等補助金の内数

- 【主な業務】
- ・福祉人材の無料職業紹介
(就労斡旋※「福祉のお仕事」HP参照)
 - ・福祉就労希望者に対する説明会、講習会
 - ・社会福祉事業従事者に対する研修
 - ・調査研究、社会福祉事業等に関する啓発・広報
 - ・社会福祉事業等従事者が離職等した場合の届出に関する事務
 - ・社会福祉事業等経営者に対する人材確保相談
 - ・社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究等

【「福祉のお仕事」HP】

都道府県福祉人材センターにおける地域の実情を踏まえた効果的な事業の実施等の促進に向けた対応について(概要)

(令和6年4月4日付け厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

趣旨等

- ・都道府県福祉人材センターは、平成4年以来、社会福祉法第94条に基づき、福祉の仕事に関する啓発活動、職員の確保に関する事業所への相談支援、無料職業紹介等、福祉人材確保に関する取組を幅広く行ってきた。
- ・福祉人材を巡る情勢も大きく変化し、職業紹介事業においては民間職業紹介事業者の参入が進み、地方公共団体など公的機関においても様々な事業が実施されている中、**各センターは、民間職業紹介事業者等が担いにくい事業の実績・事業手法を有している。**
- ・他方、各センターが効果的な事業を実施するためには、都道府県の対策の中で、**各センターが果たすべき役割を明確にしつつ、地域の各施策・関係諸機関と連携して取組を進めていくことが不可欠。**
- ・このため、各センターが行う多様な事業・取組事例、その実情や強み、事業の的確な把握に資する指標等を示すとともに、地域の実情に応じた対策の中で、**各センターがその事業実績や強みを発揮できるよう、各センターと連携した対策を推進**するよう都道府県に依頼。

主な内容

1. 福祉人材センターの事業と都道府県の福祉人材確保対策との連携・調整

都道府県福祉人材センターが果たすべき役割と機能については、中央福祉人材センターが策定した「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」において、

- ・3つの方向性（1. 社協らしさとセンターの強みの発揮、2. 関係者の連携・協働による取組の強化、3. 市町村域等での取組の強化）と、
- ・5つの主要課題（①すそ野拡大に向けた多様なアプローチ、②福祉施設・事業所に対する支援、③きめ細かなマッチングの強化と定着促進、④魅力発信と将来的な福祉人材の確保、⑤関係者の連携促進と取組の推進）

が示されている。今後、地域の対策の中で、どの課題に重点的にアプローチをし、その中で各センターが担う役割について明確にしていく必要があるため、各センターと都道府県で連携・調整を進める。

2. 5つの主要課題に積極的に取り組めるよう取組事例を提示

3. 事業運営に当たり国の補助金等の活用及びハローワークとの連携の促進

4. 各センターの取組状況の定期的な確認等（※確認をする際には、数字だけでなく時間を割いて対応している状況等を丁寧に確認）

5. 中央福祉人材センターによる各センターに関する連絡及び支援等を行うための積極的な連携

福祉人材センターによる介護人材の復職支援の強化

- 都道府県福祉人材センターによる介護人材の復職支援を強化するため、離職者情報の把握や効果的な復職支援を行うための届出システムを構築。
- 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんと復職研修など、ニーズに応じたきめ細かな対応を実施。
- 地方公共団体やハローワーク等との連携強化による復職支援体制を強化。

福祉人材センター

- 届出情報に基づき、離職後も一定のつながりを確保し、本人の意向やライフサイクル等を踏まえて、積極的にアプローチ。
- 個別にマイページを作成し、パソコンやスマートフォンにて支援情報を確認可能。

【支援の例】

- ・社会福祉事業等の求人情報の提供
- ・研修の開催案内
- ・復職体験談等の参考となる情報提供
- ・福祉に関するイベント案内
- ・その他、福祉に関する情報提供

届出
データベース

連携

支援体制強化

ハローワークや自治体等と密接に連携

より身近な地域での支援体制を強化

ニーズに応じた復職支援

離職者情報の把握・効果的な復職支援により、
復職までの循環型支援を実施

社会福祉事業等に勤務する介護人材



離職時の届出



インターネットによる届出

届出

復職

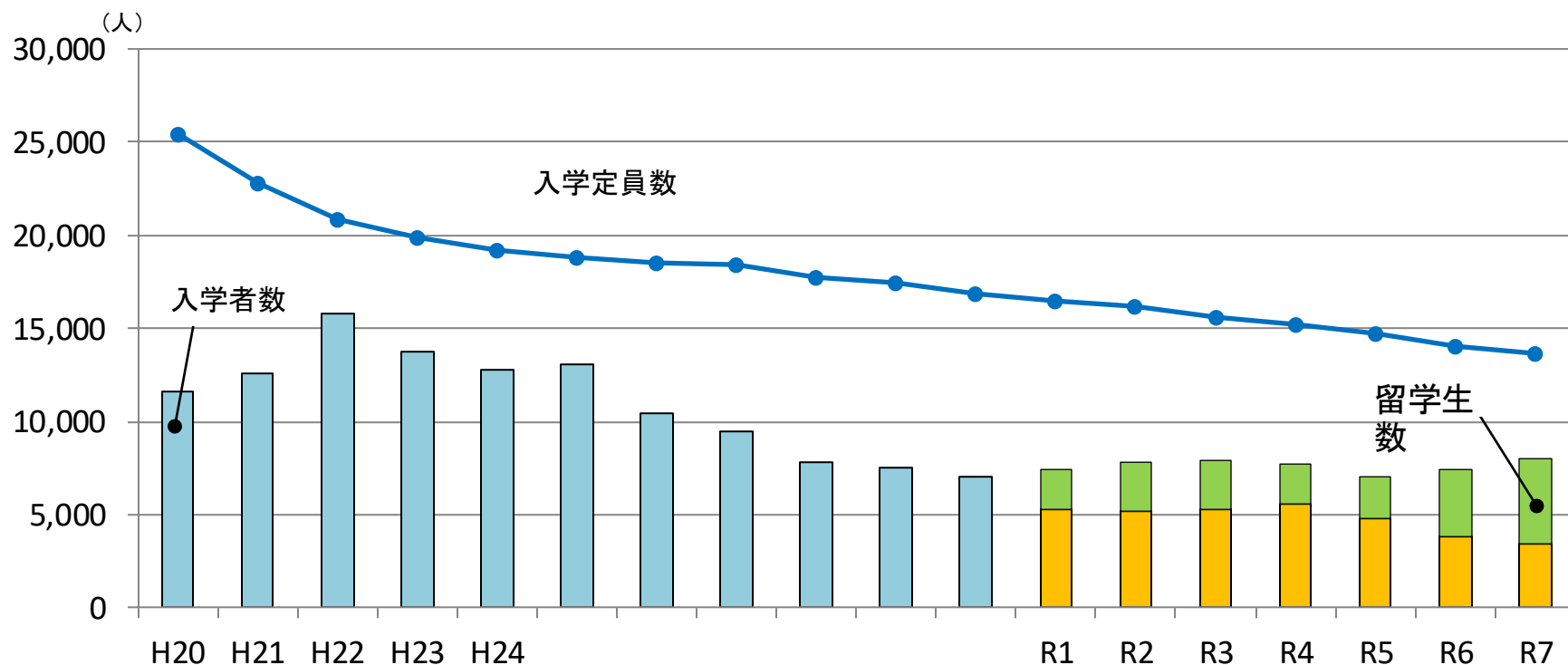
離職

離職中の介護人材

※介護福祉士、介護職員初任者研修や介護実務者研修などの修了者

- ✓ 子育て・介護中
- ✓ 求職中
- ✓ 資格取得後、直ちに就業しない 等

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	R5	R6	R7
養成施設数	434	422	396	383	377	378	378	379	380	382	374	373	373	361	356	345	330	325
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	15,569	15,203	14,758	14,069	13,628
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	7,053	7,386	7,970
入学者のうち 留学生【人】	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2,202	2,636	2,542	2,117	2,230	3,589	4,532
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	50.4	50.5	47.8	52.5	58.5
留学生の割合 【%】	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	29.6	33.9	32.3	27.6	31.6	48.6	56.9

(各年4月1日現在) ※外国人留学生についてはR1年より集計開始

【○介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：介護福祉士修学資金等貸付事業

令和6年度補正予算額 41億円

① 施策の目的

介護人材については、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・育成が重要。

貸付希望件数の増加等に伴い、介護福祉士修学資金等貸付金貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して必要な貸付原資の積み増しを行い安定的な事業の継続を支援することで、介護人材の参入を更に促進する。

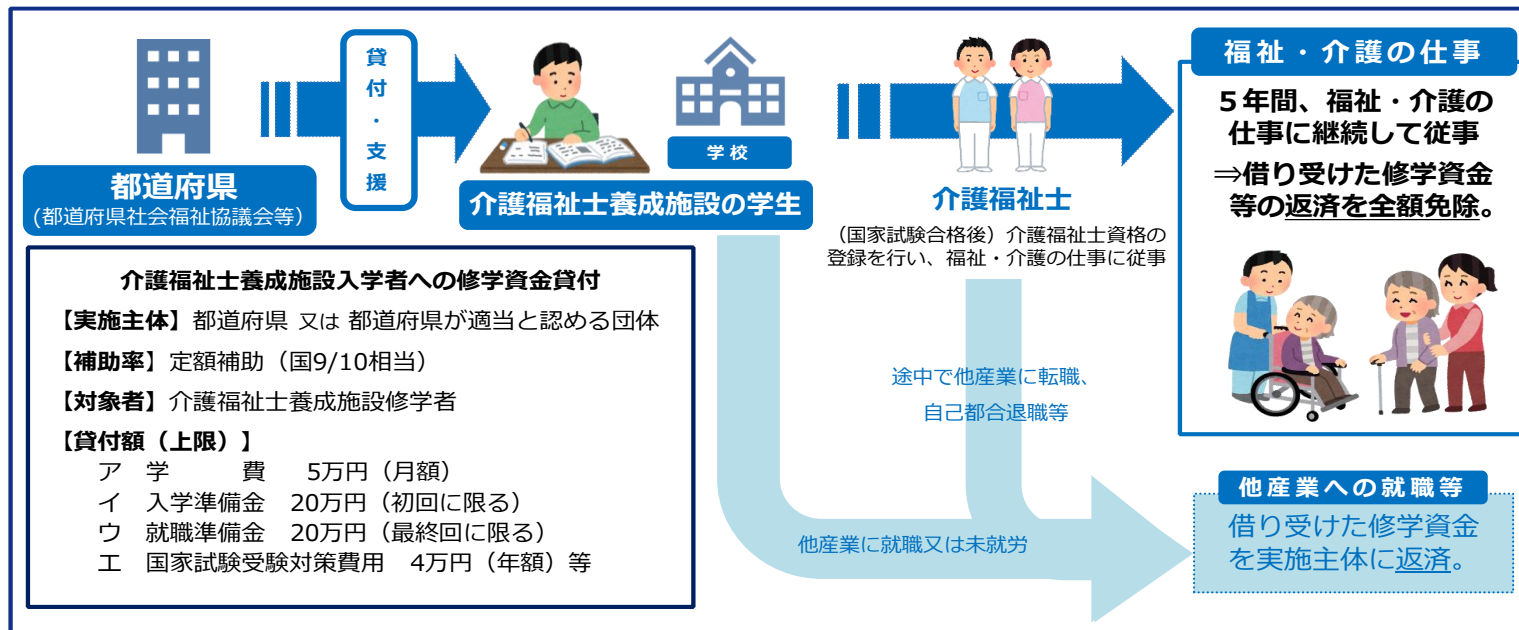
② 対策の柱との関係

I	II	III
○		○

③ 施策の概要

介護人材を着実に確保していくため介護福祉士修学資金等貸付事業により介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付等を実施し、福祉・介護人材の育成及び確保並びに定着を支援することを目的とする。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

令和6年度内に見込まれる修学資金貸付として必要な貸付原資を積み増し、安定的な事業継続を支援することで、更なる介護人材の確保を推進。

介護福祉士修学資金等貸付事業 概要

貸付事業の種類	概要	貸付額	返済免除要件
介護福祉士修学資金	介護福祉士養成施設の学生に授業料等の費用を貸付け	月5万円以内 (その他、入学準備金20万円以内、就職準備金20万円以内などの加算もある)	介護福祉士の資格取得後、5年間介護業務に従事
実務者研修受講資金 (平成24年度創設)	実務者研修施設の学生に授業料等の費用を貸付け	20万円以内	介護福祉士の資格取得後、2年間介護業務に従事
再就職準備金 (平成28年3月創設)	現在離職している過去介護業務に従事していた者が、介護業務に再就職する際の費用を貸付け	40万円以内 ※令和2年度2次補正により全国一律に40万円に拡充	再就職後、2年間介護業務に従事
障害福祉分野就職支援金貸付事業 (令和3年度創設)	一定の研修を修了した他業種等で働いていた者が障害福祉分野に就労しようとする際の就職支援金を貸付け	20万円以内	就職後、2年間障害福祉分野の業務に従事
社会福祉士修学資金	社会福祉士養成施設の学生に授業料等の費用を貸付け	介護福祉士修学資金と同様	社会福祉士の資格取得後、5年間相談援助業務に従事
福祉系高校修学資金返還充当資金貸付事業 (令和3年度創設)	地域医療介護総合確保基金における福祉系高校修学資金の貸付を受け、介護分野以外の障害福祉等福祉分野に就職した者に返還金相当額を貸付け	貸付けを受けた福祉系高校修学資金と同額	介護福祉士の資格取得後、3年間障害福祉等福祉分野の業務に従事することで全額免除

実施主体

47都道府県の社会福祉協議会(一部、社会福祉事業団)

貸付原資

国から都道府県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6年度補正予算:41億円、令和5年度補正予算:52億円、令和4年度補正予算:11.9億円

《参考:新規貸付決定件数(実績)》 ※ R5年度より当該年度に貸付が行われた実績を記載

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5 (※)	R6 (※)
介護福祉士修学資金 ()内は外国人留学生の数	2,310 (うち47)	2,472 (うち388)	3,270 (うち1,269)	4,025 (うち1,750)	4,342 (うち1,966)	4,068 (うち1,788)	6,745 (うち3,032)	7,709 (うち4,394)
実務者研修受講資金	4,669	5,660	5,280	5,029	5,470	4,491	4,047	4,281
再就職準備金	606	596	544	1,230	1,058	897	788	680
障害福祉分野就職支援金	—	—	—	—	109	243	245	243
社会福祉士修学資金	342	306	303	366	456	394	478	587

介護職員初任者研修等の受講支援に資する 主な地域医療介護総合確保基金事業（介護従事者確保分）

①初任者研修費用の助成

主な事業名	事業内容	主な事業対象	主な実施者	R5年度 実施自治体数
介護未経験者に対する研修支援事業	介護業界への参入を希望する多様な人材や初任段階における介護職員が、チームケアの一員として質の高い介護サービス提供の担い手たり得よう、 介護職員初任者研修等の基本的な知識・技術を習得するための研修 や介護福祉士養成施設における介護福祉士資格取得を目指すための学習、介護福祉士資格取得に係る実務者研修 等に要する経費に対し助成する。	介護職員（外国人含む）の受け入れ事業所等	事業所等（都道府県を通じた間接補助）	各都道府県 （39自治体）

※ 受講開始日時点で雇用保険の被保険者期間が1年以上（2回目以降は、被保険者期間が3年以上）の者等が、教育訓練給付金の対象講座として厚生労働大臣の指定を受けた介護職員初任者研修を受講し、修了した場合、受講料の最大50%（上限25万円）（特定一般教育訓練の場合）の支給を受けることが可能。

②その他支援（代替職員確保、研修の実施、事業所内の学習支援等）

主な事業名	事業内容	主な事業対象	主な実施者	R5年度 実施自治体数
各種研修に係る代替要員の確保対策事業	介護職員の質の向上とキャリアパスを図る観点から、現任職員が多様な研修に参加することが可能となるよう、 研修受講中の代替要員確保のための経費に対し助成する。	介護職員（外国人含む）の受け入れ事業所等	事業所等（都道府県を通じた間接補助）	各都道府県 （21自治体）
外国人介護人材研修支援事業	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、 都道府県が外国人介護人材の介護技能向上のための集合研修等を実施するための経費を助成する。	外国人介護職員（在留資格を問わない）	都道府県	各都道府県 （34自治体）
外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業	経済連携協定（EPA）又は交換公文に基づき入国し、介護施設等で就労しながら介護福祉士国家資格の取得を目指す者が介護福祉士国家試験に合格できるよう、 受入施設における日本語及び介護分野の専門知識に係る学習の支援に対する経費を助成する。	EPA介護福祉士候補者の受け入れ事業所等	事業所等（都道府県を通じた間接補助）	各都道府県 （38自治体）
外国人介護人材受入施設等環境整備事業	外国人介護人材を受入れる（予定を含む）介護施設等において、多言語翻訳機の導入等のコミュニケーション支援、 介護福祉士の資格取得を目指す外国人職員への学習支援 、メンタルヘルスケア等の生活支援を行うことにより、 外国人介護人材の受入環境整備を推進するための経費に対して助成する。 また、介護福祉士養成施設において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取組に必要な経費に対して助成する。	外国人介護職員（在留資格を問わない）の受け入れ事業所等	事業所等（都道府県を通じた間接補助）	各都道府県 （25自治体）

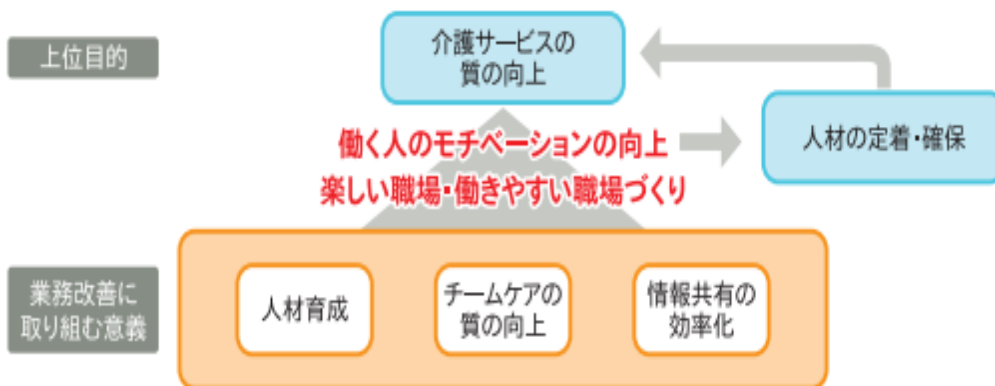
介護現場における生産性向上（業務改善）の捉え方と生産性向上ガイドライン

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



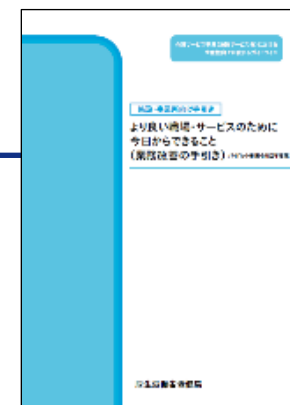
介護サービスにおける生産性向上の捉え方



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

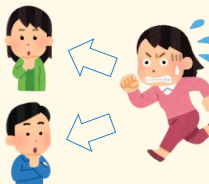


タブレット端末や
スマートフォンによる
データ入力（音声入
力含む）とデータ共有

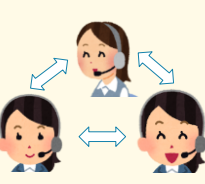


⑤情報共有の工夫

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



⑥OJT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



介護現場の生産性向上を支える組織づくりとデジタル人材の育成支援

生産性向上セミナー

組織(経営層・職員)向け
生産性向上啓発と改善手法学習

令和6年度申込人数

参加者 合計	介護 事業者	その他
500	396	104

フォローアップセミナー(R2~)

- ・介護事業所組織単位での参加
- ・ケーススタディを通じて改善取組実践力養成
- ・3日(2-3時間) Webグループワーク×6回
- ・各自事業所の改善計画作成を伴走支援

令和6年度申込人数

参加者 合計	介護 事業者	その他
4,700	3,525	1,175

ビギナーセミナー(R2~)

- ・介護事業所経営者・介護職員向け
- ・ガイドラインを参考に改善取組手法学習
- ・1日(2時間) Web講義×6回

令和6年度参加状況

参加者	事例 発表数	出展 企業数
4,232	20	37

生産性向上推進フォーラム(H30~)

- ・生産性向上の機運を盛り上げる目的
- ・事業所による取組報告、機器展示等
- ・1日(4時間30分) ハイブリッド開催

《参加者の声》

- ・小さい取組からでも生産性向上につながる事が判った
- ・継続していくことが大事だと感じた
- ・改善で直接的ケアの時間が増えた
- ・改善効果の見える化・検証方法など更に論理的に学びたい



デジタル中核人材育成

介護テクノロジー導入・活用
(ロボット・ICT等)を主導できる人材の養成

デジタル中核人材育成研修(R6~)

- ・介護事業所推薦や本人希望のある介護職員向け
- ・改善手法/科学的介護・介護テクノロジー/リーダーシップ/マネジメントを学習
- ・eラーニング+3日間のグループワークと実演+課題学習
- ・令和6年度は、1,656人養成(令和5年試行時は574人)
- ・各自事業所の介護ロボット・ICT導入計画作成を伴走支援



介護ロボット・
ICT導入計画

《参加者の声》

- ・長期的な計画が必要であり、他職員にも是非受講してもらいたい
- ・テクノロジーに不慣れな職員への支援も講師の対応を参考にしたい
- ・現場で生産性向上を実現するのは職員一人一人なのだと理解できた
- ・テクノロジー導入後の問題点が共有でき改善策のヒントが得られた

デジタル中核人材養成手法確立

(手引き/標準プログラム 令和6年度作成)

- ・デジタル中核人材のスキル要件や能力要件を定義
- ・自治体や介護事業所がデジタル中核人材を育成する際の参考を提示

【デジタル中核人材養成研修手引き】

https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei_forum.html

手引き デジタル中核人材
養成研修

令和6年度 厚生労働省 介護保険
制度改正 介護職員 育成研修 実施要領
(関係関係機関等へ)

令和7年3月
厚生労働省 介護局

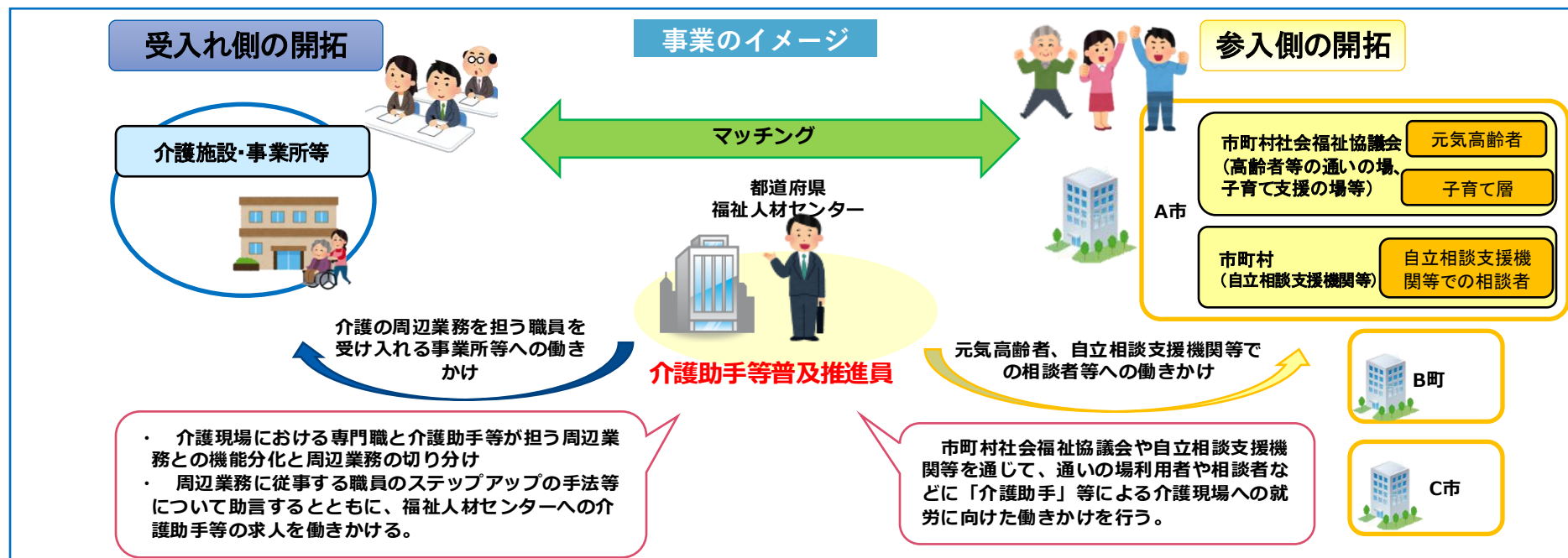
「介護助手」等の普及を通じた介護現場での多様な就労の促進

【事業目的】

少子高齢化の進展や慢性的な人手不足の状況のため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。



医療職・介護職間のタスク・シフト／シェア等

(規制改革実施計画 令和6年6月21日閣議決定)

Ⅱ 実施事項

1. 革新的サービスの社会実装・国内投資の拡大

(6) 健康・医療・介護

(ii) 医療職・介護職間のタスク・シフト／シェア等

1 / 2

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

医療職・介護職間のタスク・シフト／シェア等

(規制改革実施計画 令和6年6月21日閣議決定)

2 / 2

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
6	介護現場におけるタスク・シフト／シェアの更なる推進 (c：前段対応) 令和7年7月14日付け事務連絡において、基本研修（講義）のオンラインでの受講や空き時間での受講が可能であることについて改めて通知した。	b 厚生労働省は、介護現場で実施されることが多いと考えられる行為のうち医行為に該当すると考えられるものであっても、例えば、介護職員が利用者本人との介護サービス契約や利用者同意を前提に当該行為を実施するとともに、目的の正当性、手段の相当性、必要性・緊急性等が認められる場合には実質的違法性阻却が認められる可能性があるのではないかと指摘を踏まえ、一定の要件の下、介護職員が実施可能と考えられる行為の明確化についてその可否を含めて検討し、結論を得る。その上で、厚生労働省は、介護職員が実施可能とする行為があるとの結論を得た場合には、一定の要件の下、介護職員が実施可能とする行為の実現のために必要な法令、研修体系等について検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。 c 厚生労働省は、現行の喀痰吸引等研修において、基本研修と実地研修が要件とされているが、数日間に及ぶ業務時間外での受講が容易ではないことから修了者数増加の弊害となっているとの指摘等を踏まえ、特段の事情がない限り、基本研修の講義はオンラインによっても受講が可能であることや、一定期間内に集中的に受講する必要はなく、介護職員の日常業務の空き時間での受講が可能であることを明確化する。さらに、厚生労働省は、bにおいて、介護職員が実施可能とする行為があるとの結論を得た場合には、結論を得次第同様の措置を講ずる。 d 厚生労働省は、厚生労働省通知により、例えばストーマ装具の交換など、原則として医行為には該当しないとの解釈が示されている行為について、介護現場における周知が不十分であるとの指摘を踏まえ、介護職員が安全かつ適切に判断・実施できるよう、「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について（通知）」（平成17年7月26日厚生労働省医政局長通知）及び「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について（その2）」（令和4年12月1日厚生労働省医政局長通知）に記載のある行為について、安全性の確保など介護現場の実情を確認しつつ、例えば、実施する場合の留意事項、観察項目、異常時の対応などの介護現場が必要と考える内容等を盛り込んだタスク・シフト／シェアに関するガイドライン（以下「ガイドライン」という。）を新たに策定し、公表する。さらに、厚生労働省は、aで更に整理した行為についても、介護職員が安全かつ適切に判断・実施できるよう、ガイドラインを改定し、公表する。	a：令和6年検討開始、令和7年措置 b：（前段）令和6年検討開始、令和7年結論、（後段）前段の結論を得次第検討開始、令和8年度までに結論、結論を得次第速やかに措置 c：（前段）令和6年検討開始、令和7年措置、（後段）bの前段の結論を得次第検討開始、bの後段と同時期に措置 d：（前段）令和6年検討開始、令和7年措置、（後段）令和8年度までに措置	厚生労働省

(d：前段対応)
令和6年度老健事業において、「介護現場における医行為ではない行為に関する調査研究」を行い、「原則として医行為ではない行為に関するガイドライン」を策定・公表した。

医療機関以外の介護現場等で実施されることが多いと考えられる行為であって、原則として医行為ではないと考えられるものについては、厚生労働省医政局長通知「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について(通知)」(平成17年7月26日付医政発第0726005号)及び「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について(その2)」(令和4年12月1日付医政発1201第4号)など(*)で既に示されている。

*「ストーマ装具の交換について」(医政医発0705第3号平成23年7月5日)の通知も含む。

上述の厚生労働省医政局長通知に示されている行為について、介護職員が実施する際に安全に当該行為を実施できるように、介護現場等で必要と考えられる内容を盛り込んだガイドラインを新たに策定

【ガイドラインの構成】

第1部 総論

1. はじめに
2. 本ガイドライン作成の背景
3. 「原則として医行為ではない行為」の理解
4. 介護職員の理解
5. 医療職との連携
6. 本ガイドラインの活用方法
7. 「原則として医行為ではない行為」の通知上の条件

第2部 各論

- 「原則として医行為ではない行為」(*)別に以下の内容等を記載
- 行為を実施する前に確認してください!
 - 行為の実施方法(介護職員として必要な観察項目を含む)
 - 医療職との連携(緊急時や異常時の対応等を含む)
 - 介護職員として必要な知識
 - コラム、Q&A、参考
- ※ 自動血圧測定器・半自動血圧測定器(ポンプ式を含む。)による血圧測定、市販のディスポーザブルグリセリン浣腸器を用いて浣腸すること、一包化された内用薬の服薬介助、などが含まれる。)

「爪そのものに異常がなく、爪の周囲の皮膚にも化膿や炎症がなく、かつ、糖尿病等の疾患に伴う専門的な管理が必要でない場合に、その爪を爪切りで切ること及び爪ヤスリでやすりがけすること」の例

No.28

爪そのものに異常がなく、爪の周囲の皮膚にも化膿や炎症がなく、かつ、糖尿病等の疾患に伴う専門的な管理が必要でない場合に、その爪を爪切りで切ること及び爪ヤスリでやすりがけすること

行為を実施する前に確認してください!

- 介護職員が行っても良いのは、「爪そのものに異常がなく、爪の周囲の皮膚にも化膿や炎症がなく、かつ、糖尿病等の疾患に伴う専門的な管理が必要でない場合に、その爪を爪切りで切ること及び爪ヤスリでやすりがけすること」のみです。
- 専門的な管理が必要な爪の爪切りは行うことができません。
- 専門的な管理が必要かどうかは、医師又は看護職員が判断します。

専門的な管理が必要とされている巻き爪や陥入爪の例



1. 行為の実施方法(介護職員として必要な観察項目を含む)

- 必要な物品
- ・爪切りもしくはニッパー式爪切り、やすり、消毒綿、廃棄物入れ

1. 爪切り前の確認事項

- 室内の明るさの状態確認
- ・照明の明るさ、日光の明るさ等、介護職員が利用者の爪の状態を見ることが出来る明るさであることを確認します。

2. 利用者へ説明を実施し、同意を得ます。

3. 爪切りの実施

- 実施前は衛生的手洗いをし、利用者の状況に応じた個人防護具を使用します。

(1)利用者に安楽な姿勢になってもらいます。

- 注意: 手の爪の場合は、介護職員は利用者が手を差し出しやすい位置(利用者の横または斜め前など)に座り、目線が同じになるようにします。

- ・足の爪の場合、座った状態の場合は肘付き椅子を用意し、台座にタオルを敷いて利用者足に乗せてもらいます。
- ・座った状態の保持が困難な場合、ベッドをギャッチアップしたり、枕を利用したりして座った状態を保持できるようにします。

(2)爪を切ります。

- 爪切りを持っていない方の手で利用者の指の先を持ち、爪切りをするときの土台にします。手や足の下に不織布またはティッシュペーパーなどを置いて、その上に切った爪を落とすようにします。
- 指の間を開いて爪切りを爪と皮膚の間に差し込み、上と横から皮膚を挟んでいないことを確認します。

注意: 指先から少し上部分の伸びた部分を直線に切ります(スクエアカット)

- ・次に足の爪の場合は角を残したままで、手の爪の場合は左右の端を少しだけ爪やすり等で切ります(スクエアオフ)。
- ・深爪やバイアス(斜め)切りにならないよう注意します。
- ・利用者の表情を見ながら、痛みや不快感の有無を確認します。

爪の切り方の例



(3)やすりをかけます。

- やすりをかけて爪の断面を滑らかにします。二枚爪(爪の先端が薄く割れてはがれてしまうこと)防止のため、爪先の両端から一方方向に動かして力をかけすぎないようにします。
- やすりかけが終了したら、蒸タオルなどで爪の表面についた汚れを落としてきれいにします。

(4)利用者に終了したことを伝え、片付けをします。

- 利用者の衣服や、環境を整えます。
- 使用した爪切りなどを消毒綿で拭いて清潔にし、使用した物品を適切な場所へ戻します。

【ガイドライン本体】

○本事業の報告書等については、下記のURLからも閲覧可能。

<https://www.jeri.co.jp/report/elderlyhealth-r6/>



介護のしごと魅力発信等事業

令和7年度当初予算額

生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 4.0億円（4.4億円）

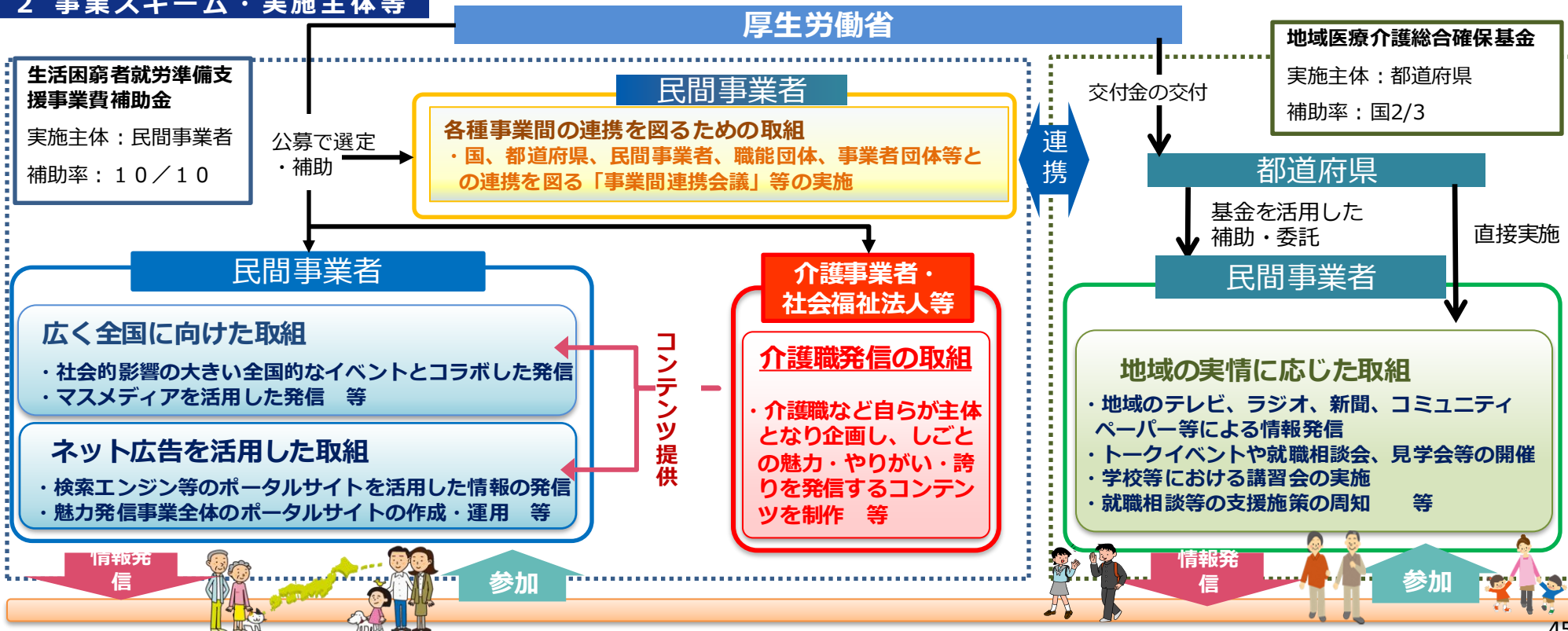
都道府県実施分：地域医療介護総合確保基金97億円の内数（97億円の内数）

※（ ）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 介護人材の確保にあたっては、人材の裾野の拡大を進めて多様な人材の参入促進を図ることが必要であることから、平成30年度以降、介護の仕事のイメージや社会的評価の向上、理解の促進を図るため、介護の仕事の魅力発信に関する取組を実施してきた。
- 厚労省においては、発信力がある事業者による全国的なイベントやマスメディア、ネット広告などの企画・発信を行いつつ、最前線である現場の視点から、介護職など自らが主体となり、自らの声で仕事の魅力・やりがい・誇りを発信するコンテンツの企画・制作等を行い、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。
- 都道府県においては、地域医療介護総合確保基金を活用し、地域の社会資源や人口構成等の実情に応じた介護の仕事の魅力発信や、求職者に対する支援施策等の周知を行うことにより、多様な人材の参入促進・定着を図る。

2 事業スキーム・実施主体等



介護のしごとと魅力発信ポータルサイト（介護のしごとと魅力発信等事業）

介護の仕事 魅力発信ポータル

知る。わかる。
介護のしごと

01
スペシャル
コンテンツ

02
「介護のしごと」
とは？

03
実際どうなの？
介護のしごと

04
さまざまな介護の
しごとのカタチ

05
現役介護職員による
魅力発信

06
「介護のしごと」を
もっと知る

文字サイズの変更 標準 大 特

介護の仕事 魅力発信ポータル 「知る。わかる。介護のしごと」とは？

介護の仕事は、食事や入浴などの介助だけでなく、
利用者とその家族が心身ともに満たされ、
生きる希望を持ち続けられることを目的とした仕事です。
本ポータルサイトでは、そんな介護の仕事の魅力や
やりがいを広く発信していきます。

介護の仕事 魅力発信ポータル

知る。わかる。
介護のしごと



介護のしごとと魅力発信ポータルサイト

「知る。わかる。介護のしごと」

<https://kaigonoshigoto.jp/>



描き下ろしマンガ
公開中！

左ききのエレン
特別編
「ケアワーカーの対話」



NEWS

介護のしごとの最新情報と魅力をお届けします。



ケアするしごとバー 開催！（12/13
Fri）
#メディアによる発信 2024.12.6



OPEN FUKUSHI / 公開中
#介護職による発信 2024.12.3

VOICE & INTERVIEW さまざまな介護のしごとのカタチ

04

INTERVIEW

介護の現場で働く人やこれから介護職を目指す方々にインタビュー。
これまでの経験やこれからのことを語ってもらいました。



「キツイ、ツライ」はもう古い！
Z世代が介護の未来を変えていく

介護業界で働く若者の声 >



接客業から介護の世界へ。
小さな幸せに寄り添う喜びを知った

実際に介護職に転職した人の声 >



競い合うのではなく支え合う。
自分のままで誰かの役に立てる喜び

実際に介護職に転職した人の声 >

05

FROM CARE WORKER 現役介護職員による魅力発信

KAiGO PRiDE

詳細はこちら >

「KAiGO PRIDE」は、厚生労働省主導のプロジェクトから誕生し、「KAiGO X Creative」をコンセプトに、現役介護職の真実の声を核にしたコンテンツで介護の魅力を全国に発信。ポर्टレート撮影や展示会、TV-CMなど多様な魅力発信活動を通じ、介護のブランディングを強化しています。



アンバサダーによる連携発信活動

全国で養成された150名以上の介護職アンバサダーが、自治体や介護関連団体からの依頼に基づき出前講座やイベントに参加します。ぜひ依頼をご検討ください。



アンバサダートークシリーズ

アンバサダーが主役となり、様々なテーマについて話し合う動画やライブ配信を行っています。毎月ライブ配信を行い、リアルな声を通じて業界の課題や魅力、誇りあふれるエピソードを伝えます。

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

(平成31年4月1日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

概要

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

期待される効果

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

評価項目、認証基準の例

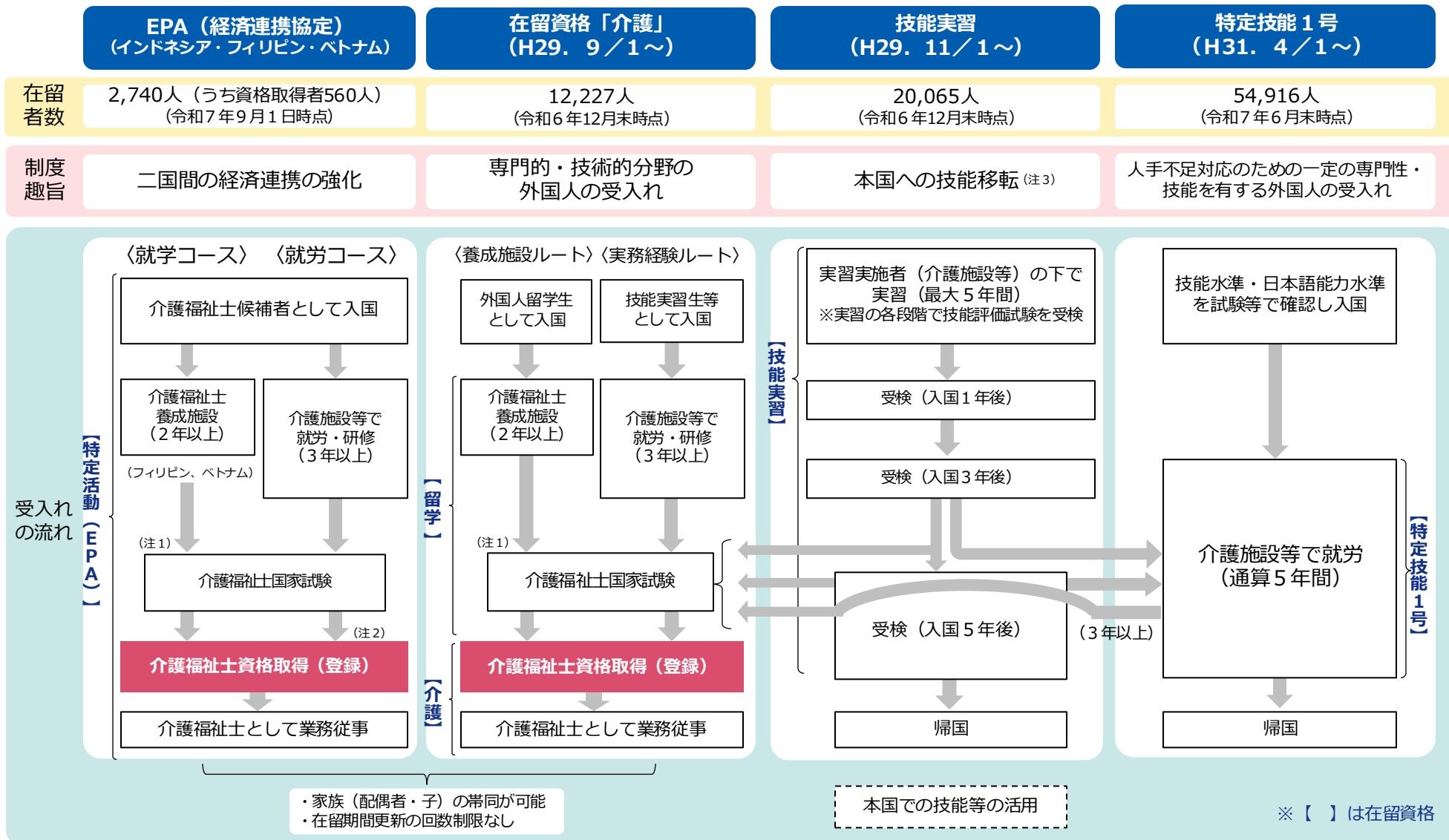
	評価項目例（一部抜粋）	認証基準例（一部抜粋）
労働環境・処遇の改善	・ 明確な給与体系の導入 ・ 休暇取得、育児介護との両立支援 ・ 業務省力化への取組	・ 給与支給基準、昇級基準等の策定、周知 ・ 有給計画的付与、産休育休中の代替職員確保、ハラスメント対策 ・ ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策
新規採用者の育成体制	・ 新規採用者育成計画の策定、研修の実施 ・ OJT指導者、エルダー等へ研修実施	・ 新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定 ・ OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施
キャリアパスと人材育成	・ キャリアパス制度の導入 ・ 資格取得に対する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

実施自治体数

36都道府県（令和7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。**

外国人介護人材受入れの仕組み



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

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

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

外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例

入

= 入国支援

定

= 定着支援

学

= 学習支援

受

= 受入環境整備

	対象の主な在留資格	事業名	事業内容（令和6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	外国人介護福祉士就労研修導入・指導事業	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	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	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	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	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、介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催等を実施
	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	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、特定技能外国人等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	留学	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	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	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。
学 受 学 受 入 定 学 受	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	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	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
	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	外国人介護人材獲得強化事業 外国人介護人材定着促進事業	外国人介護人材の確保のため、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所等に対して支援を行う。また、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、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等を導入し、それが有効活用されるように環境を整備すること等を支援する。

海外に向けた日本の介護についてのPR

海外向けのオンライン／現地説明会の開催

- 実際に日本の介護施設で働く外国人の方が介護業務や日本の生活についての紹介、日本語学習に関する紹介などのプログラムを提供
- 令和2年から11か国で延べ40回開催
- 令和6年度は、インド6都市13回（デリー/ゴウハティ/ベンガルール/コチ/チェンナイ/西ベンガル州）、スリランカ1都市2回（コロンボ）、バングラデシュ2都市2回（ダッカ/マイメンシン）で、計16会場で集合形式で実施

実施国	実施日				
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
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	令和6年1月10日	令和7年1月8日
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	—	令和5年12月4日	—
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	令和5年11月22日	令和6年8月27日
ネパール	令和3年2月5日	—	—	令和6年2月8日	—
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	令和6年10月10日
スリランカ	—	令和4年1月11日	—	—	令和6年11月29,30日
バングラデシュ	—	—	令和5年3月2日	—	令和7年1月29,31日
インド	—	—	—	—	令和6年10月21～25日 令和6年11月22,23,26,27日 令和7年2月3～5日

日本の介護に関するPR動画の作成及び周知



- 令和6年度は、2種類のイメージ動画を作成して、各説明会の投影だけではなく、SNSを活用して海外に向けて配信

- 「海外PR/Promotion of Kaigo」国際厚生事業団ホームページ：https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=18945
- 国際厚生事業団 YouTubeチャンネル：<https://www.youtube.com/@jicwels5396>
- 「Japan Care Worker Guide」ホームページ：<https://japanccwg.com/>
- Japan Care Worker Guide Youtubeチャンネル：https://www.youtube.com/channel/UCkYaJOEX05Ni9Yu96Wr_ew



海外PR
Promotion of Kaigo



国際厚生事業団
YouTubeチャンネル



Japan Care
Worker Guide

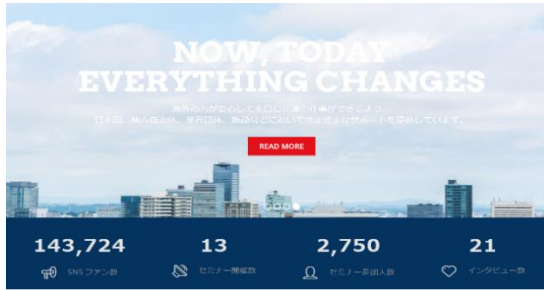


Japan Care Worker Guide
Youtubeチャンネル



Japan Care Worker Guideについて

「Japan Care Worker Guide」の運営



○ 11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 タガログ語 ヒンディー語 日本語
※令和6年度内にタガログ語、ヒンディー語を追加

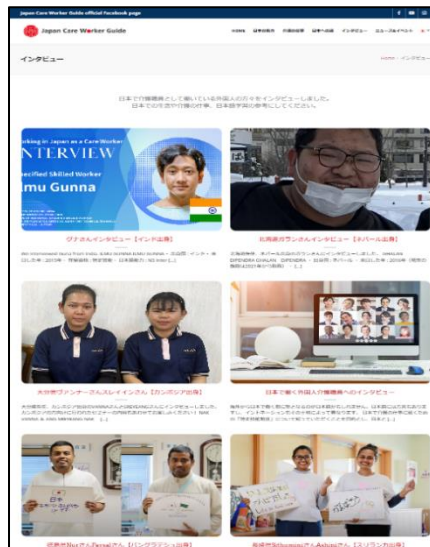
○ 各国出身の外国人や一緒に働く施設の日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載するなど、外国人の目線で知りたい情報をまとめたコンテンツを掲載

○ SNSファンは約14万人

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



各国出身の外国人や日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載



外国人介護職員向け「介護福祉士国家試験」合格者座談会

○ 介護現場で活躍する外国人の皆さんにご登壇いただき、介護福祉士の国家資格に興味がある皆様に向け、介護福祉士国家資格や国家試験について、様々な情報を提供。



介護の日本語学習支援等事業

令和7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 5.9億円の内数

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

補助率 定額補助
実施主体 民間団体(公募による選定)

1. 介護の日本語WEBコンテンツの運用等

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

2. 学習教材の作成等

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

3. 外国人介護人材受入施設職員を対象にした講習会の実施

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

4. 介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催

- 外国人介護人材の介護福祉士資格の取得を促進するため、国家試験直前期、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材に対して、講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等を行う。

◆過去の事業実績の一例（すべて無料で利用可能）◆

介護の日本語学習 WEBコンテンツ



特定技能評価試験 学習テキスト



介護の日本語 テキスト



外国人のための 介護福祉士国家 試験一問一答



外国人のための 介護福祉専門 用語集



外国人介護人材のための国家資格取得支援講座

1 事業の目的

- 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、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材を対象とした国家試験対策に特化した講座（講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等）を開催。
- 特に、
 - ・ 「実務経験ルート」の受験者である技能実習・特定技能等の在留資格の外国人介護人材に対して学習機会を提供し、
 - ・ 外国人介護人材の実態を把握することで、資格取得における課題を整理し、重点を絞った学習教材を用い、講座を開催する。

2 事業の概要

開催場所：全国37都道府県（令和6年度実績）

実施方法：集合（都道府県開催のみ）及びオンライン

開催時期：令和6年9月～12月

対 象：以下をすべて満たす方

- ①令和6年度介護福祉士国家試験受験予定者もしくは受験資格を有する者
- ②日本語能力N3程度の者
- ③全5日間の受講が可能な者

プログラム概要：基礎講義、各種国家試験模試、グループワークも含む計5回開催。
受講者の学習の深化を前提に「基本」、「導入」、「実践」の3段階のプログラム構成

実施主体：公益社団法人 日本介護福祉士会



公益社団法人 日本介護福祉士会HP
<https://www.jaccw.or.jp/projects/kokusai>

外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について

検討経過

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、昨年6月に公表した同検討会の中間まとめでは、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。**
- 本年2月17日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。**

※「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

改正の概要等

- **介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事を認める。その場合、受入事業所は、利用者・家族へ事前に説明を行うとともに、以下の事項を遵守することとする。**

※ 介護事業所等での実務経験が1年以上あることを原則とする

- ① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
- ② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
- ③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
- ④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
- ⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- **令和7年4月施行。** ※ 施行日について、技能実習は令和7年4月1日、特定技能は令和7年4月21日

1. 介護人材を取り巻く状況

2. 介護福祉士養成への期待

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つのルートのいずれかにより資格を取得し、登録することが必要

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

3 国家試験の概要

- 実施時期 ・年1回の筆記試験（例年1月下旬に実施）
- 試験科目 ・領域：人間と社会（人間の尊厳と自立、人間関係とコミュニケーション、社会の理解）
（筆記試験） ・領域：介護（介護の基本、コミュニケーション技術、生活支援技術、介護過程）
・領域：こころとからだのしくみ（発達と老化の理解、認知症の理解、障害の理解、こころとからだのしくみ）
・領域：医療的ケア（医療的ケア）
・総合問題
- 第37回試験結果（令和6年度実施） 受験者数 75,387人、合格者数 58,992人（合格率78.3%）

4 資格者の登録状況

2,004,027人（令和7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7年4月1日時点）
介護福祉士養成施設 325校333課程
福祉系高等学校 109校110課程

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）

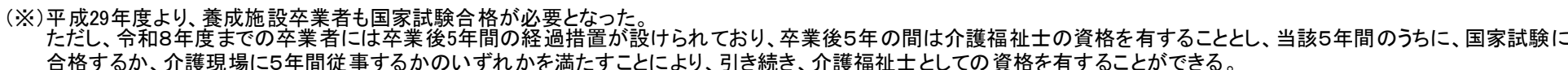
介護福祉の専門職として、介護職のグループの中で中核的な役割を果たし、認知症高齢者や高齢単身世帯等の増加等に伴う介護ニーズの複雑化・多様化・高度化に対応できる介護福祉士を養成する必要

- ・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

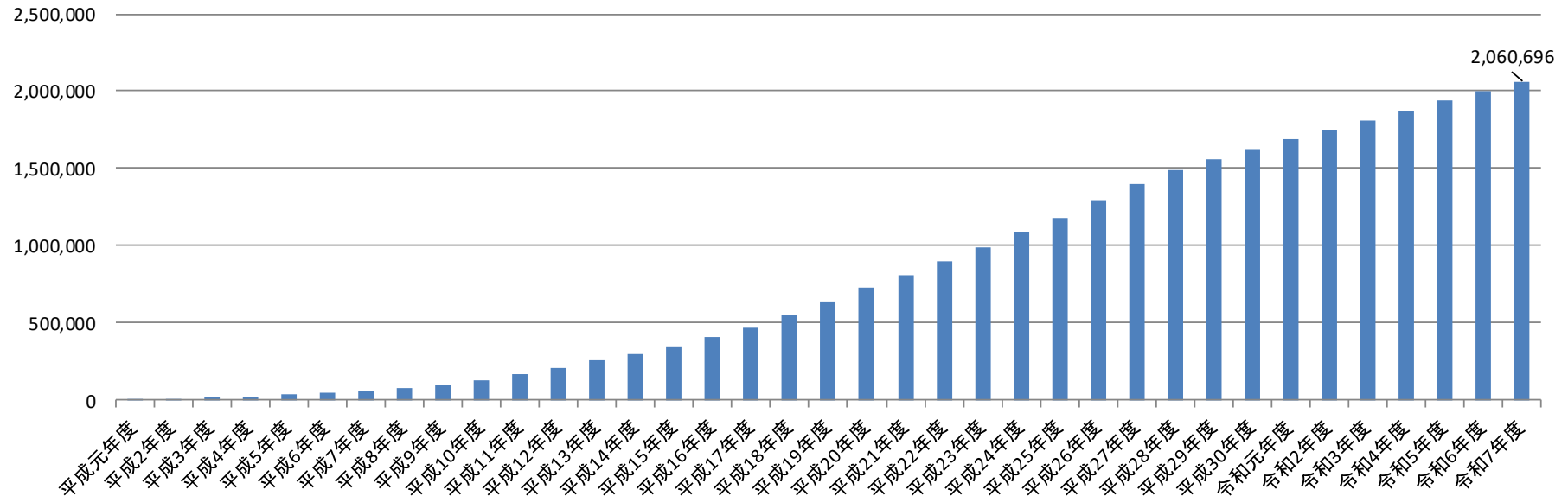
- 「報告書」を踏まえ、現行の介護福祉士の養成・教育の内容や方法を整理し、下記の観点から教育内容の見直しを行った。
 - ① チームマネジメント能力を養うための教育内容の拡充
 - ② 対象者の生活を地域で支えるための実践力の向上
 - ③ 介護過程の実践力の向上
 - ④ 認知症ケアの実践力の向上
 - ⑤ 介護と医療の連携を踏まえた実践力の向上

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



介護福祉士の登録者数の推移

介護福祉士登録者数は、令和7年9月末時点で、206万696人となっている。



介護福祉士

(単位：人)

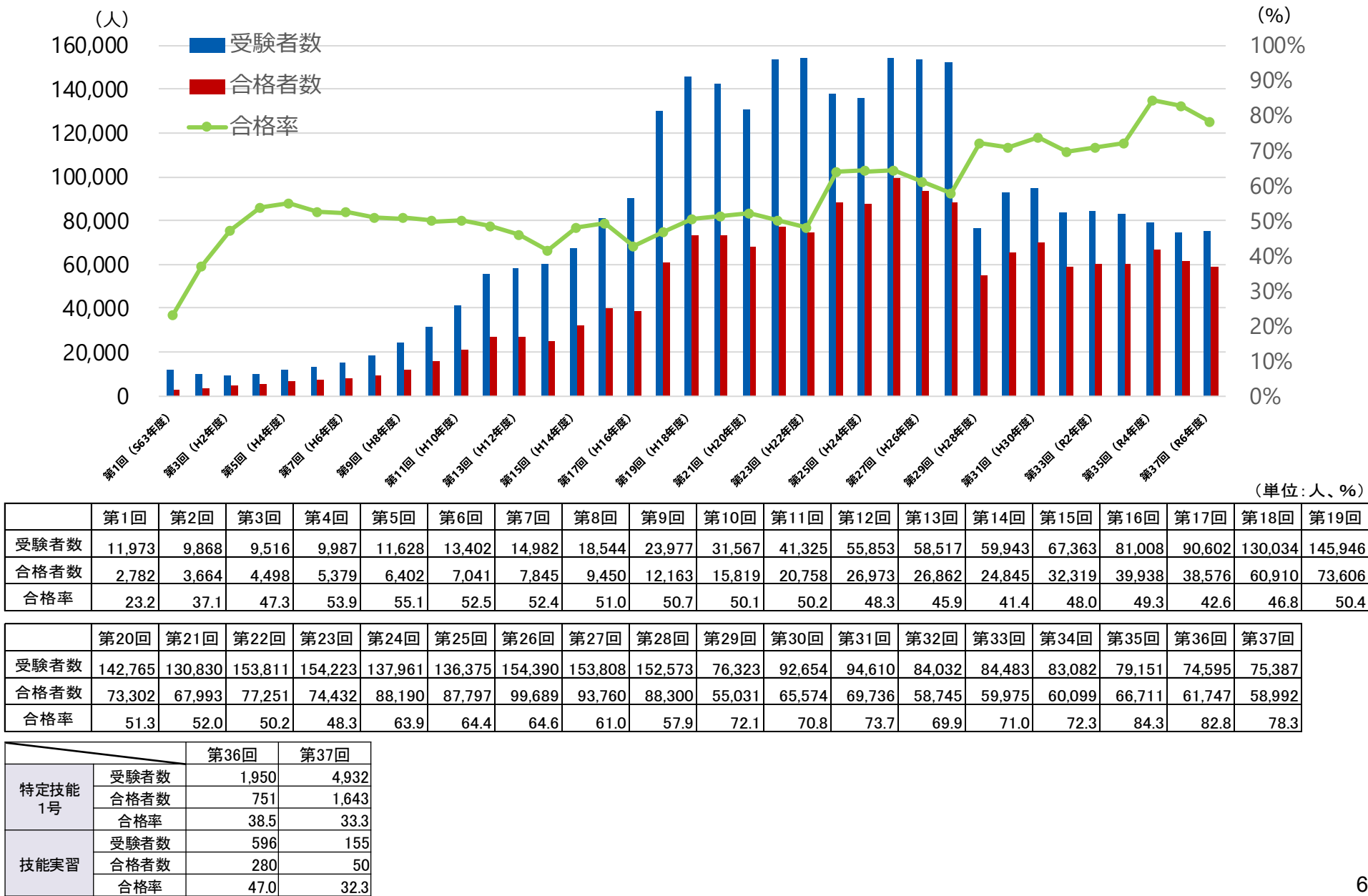
S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14
0	2,631	7,323	14,302	23,472	34,547	47,467	62,503	80,799	103,246	131,636	167,322	210,732	255,953	300,627

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

H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
1,623,451	1,693,165	1,753,418	1,813,112	1,874,074	1,940,317	2,002,061	2,060,696

※ 各年度9月末時点

介護福祉士国家試験受験者数の推移（全体）



① パート合格（合格パートの受験免除）の導入について（イメージ）

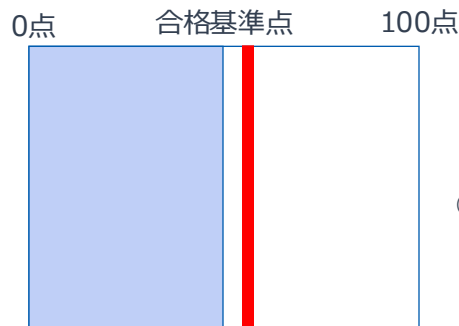
基本的な考え方

- 介護福祉士国家試験が介護福祉士としての必要な知識及び技能を担保するものであることを踏まえ、その質を低下させることなく、より受験しやすい仕組みとして、複数の科目を1つのパートとして合否判定する**パート合格（合格パートの受験免除）を導入する**。（令和7年度(令和8年1月実施予定)の第38回国家試験から導入）
- 試験運営面の負担等を考慮しつつ、受験生の学習の取り組み易さを確保する観点から、3つのパートに分割。初年度に不合格パートがあった者は、次年度以降は不合格パートの学習に注力でき、一人ひとりの状況に応じた学習の選択肢が拡大される。

見直しのイメージ

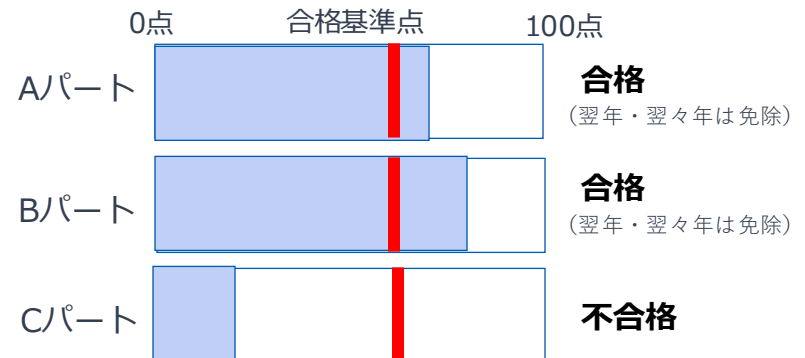
第37回(令和6年度)まで

- ・ 全科目の総得点が合格基準点（6割が目安）を超えれば合格



第38回(令和7年度)から

- ・ 総得点で不合格となった場合、各パート毎に判定
- ・ 分割したパートごとに合格基準点を超えれば合格
- ・ 翌年・翌々年までは、合格したパートの受験は免除



R6年度老人保健事業推進費等補助金「介護福祉士養成施設における国家試験合格に向けた取組に関する調査研究事業」報告書概要（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

目的

本事業では、検討委員会における議論により、**養成施設をめぐる現状と課題の全体像を把握した上で、教育の質の維持・向上等の観点から、今後の方向性や方策等をまとめる**ことを目的とする。そのため、養成施設別の合格率等の経年分析を行い、国家試験合格率に係る現状と課題を整理した。また、養成施設の運営や教育方法の工夫等の実態を把握することを目的に、文献による情報収集やヒアリング調査を行うことにより、それら多様な取組を紹介し、各養成施設の教育活動の参考にさせていただくための事例集を作成した。

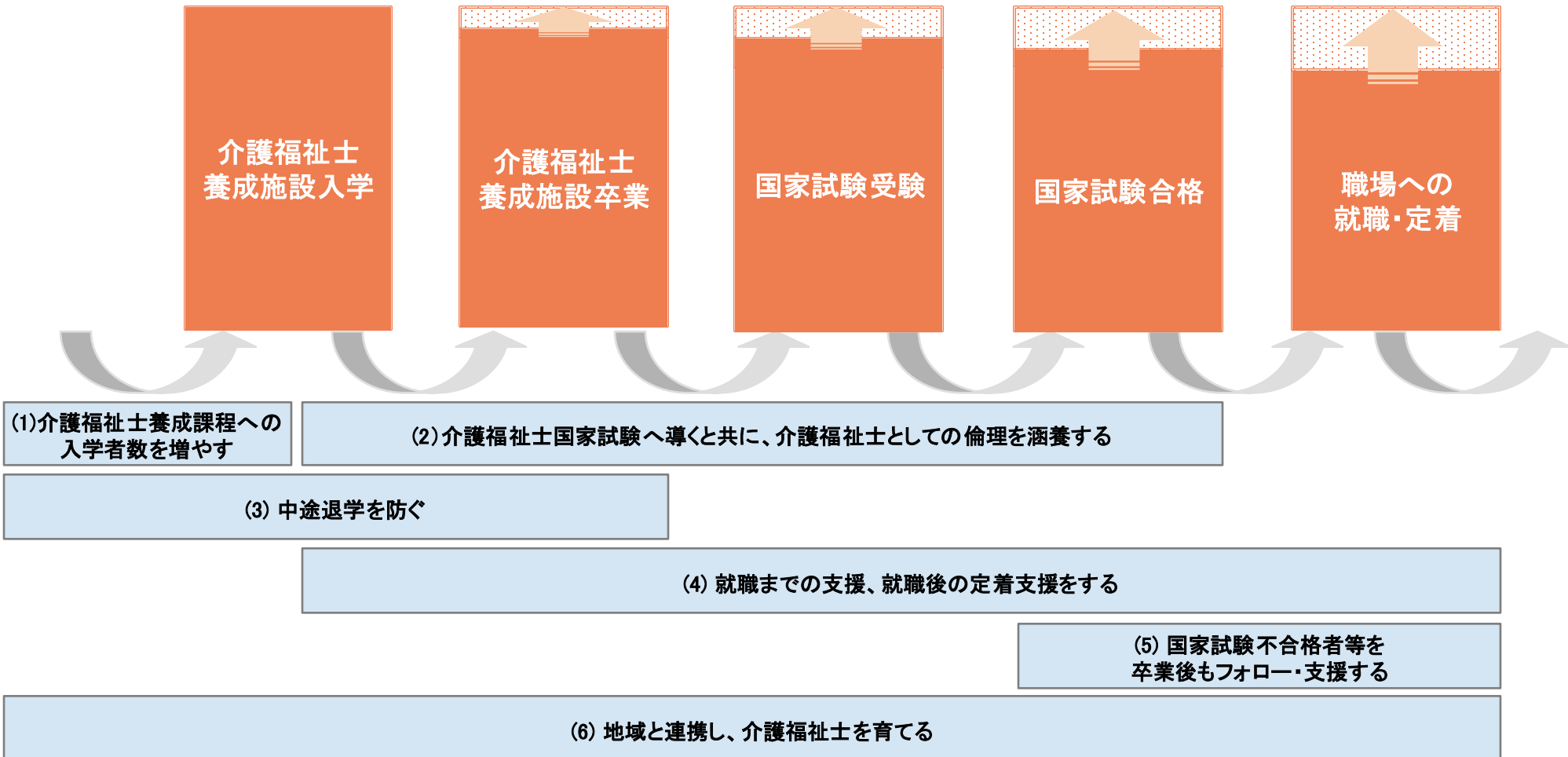
介護福祉士養成のための6つの視点

1. 介護福祉士養成課程への入学者数を増やす
2. 介護福祉士国家試験へ導くと共に、介護福祉士としての倫理を涵養する
3. 中途退学の防止
4. 就職までの支援、就職後の定着支援をする
5. 国家試験不合格者等を卒業後もフォロー・支援する
6. 地域と連携し、介護福祉士を育てる

[「令和6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）」の採択案件の成果報告書の公表について | 三菱UFJリサーチ&コンサルティング](#)

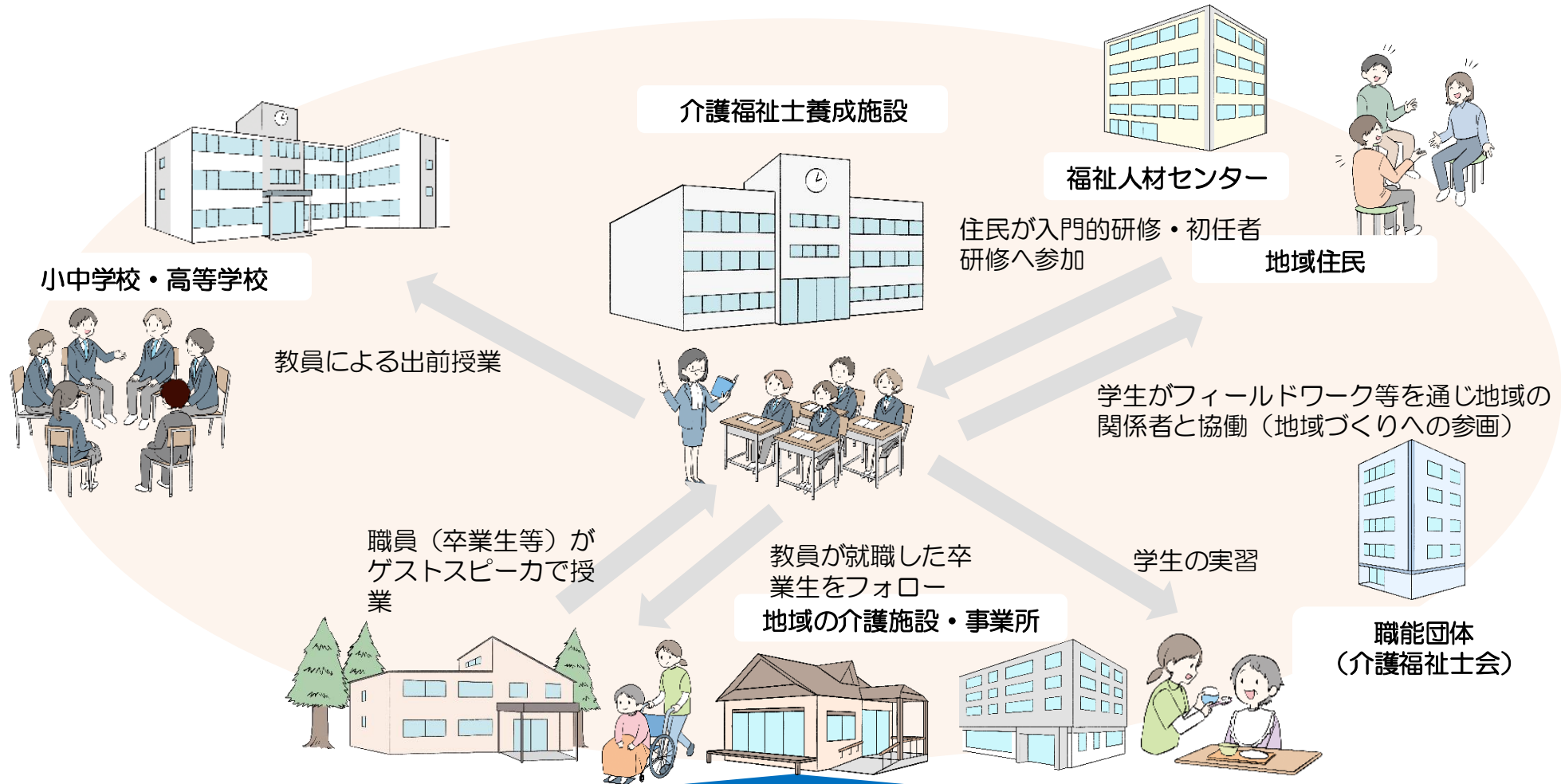
介護福祉士養成のための6つの視点

～養成施設入学から職場への就職・定着まで～



地域と連携し、介護福祉士を育てる介護福祉士養成施設

- 介護福祉士養成施設は、地域の介護事業者や地域住民等と連携・協働して、所属する学生を介護福祉士として育てる。
- さらに、養成施設の機能を最大限活用して、小・中・高の生徒に出前授業を通じて、介護の魅力を発信したり、地域住民に研修を実施して、介護助手として介護現場に関わることに繋げするなど、地域の介護人材育成の拠点として活動することが期待される。



都道府県・市町村（連携・支援等）

令和7年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士養成校既卒者に対する国家試験合格に向けた支援に関する調査研究事業」（実施者：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）

【背景】

- ・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は大きな課題であり、介護福祉士養成施設（以下、「養成施設」という。）、福祉系高等学校が担う役割は非常に重要である。
- ・養成施設の介護福祉士国家試験（以下「国家試験」という。）の合格率は全体で7割から8割を推移しており、福祉系高等学校の国家試験合格率は全体で8割から9割を推移している。合格の内訳をみると、**既卒者の再受験における合格率は新卒に比べてかなり低く、特に留学生の再受験者の合格率は1割強**となっている。養成校の卒業者の多くが介護現場に就職をしている状況から、**就労と学習の両立が課題**となっている。
- ・既卒者に対する国家試験合格のための支援は十分ではない状況。

【目的】

アンケート調査及びヒアリング調査により、**養成施設及び福祉系高等学校、介護事業者における既卒者に対する国家試験合格に向けた支援の状況を把握**する。その上で、必要な取組について検討し**「既卒者のための合格支援ガイドライン（仮称）」を作成**する。

【検討委員】 ○：委員長

○伊藤 浩一（いばらき中央福祉専門学校）
井口 健一郎（特別養護老人ホーム潤生園）
植上 一希（福岡大学）
小川 義光（全国福祉高等学校長会）

鈴木 俊文（静岡県立大学短期大学部）
中島 眞由美（富山短期大学）
野田 由佳里（日本介護福祉士養成施設協会）
森 久紀（日本介護福祉士会）

介護福祉士国家試験不合格者への卒後支援

- 各養成施設の介護福祉士国家試験合格率の平均をみると、新卒者の合格率が概ね80%以上であるのに比べて、既卒では（第35回を除き）30%程度と低い合格率となっている。
- 学生が国家試験に合格できない、あるいは本来受験すべき年に受験できない原因には、学力のみならず、心身の不調など様々な要因が考えられ、卒業後も引き続き支援することが求められている。
- 学生のきめ細かな支援といった観点、また、養成施設が特色ある教育を実施するといった観点からも、今後も引き続き取り組んでいくことが重要。

国家試験不合格者等に対する資格取得支援

- ・既卒者に対する出身校（養成施設）からの支援には、国家試験対策情報の積極的な提供、養成施設で行う国家試験対策講座や模擬試験への受入、受験に関する質問・相談対応等が考えられるが、一部には、各養成施設、あるいは養成施設の教員個人の考えにより支援が行われている例もある。
- ・例えば、在校生向けの国家試験対策の一部を既卒者も利用できるようにしている養成施設がある。また、不合格となった受験及び合格発表の直後から、就職先訪問、同窓会、国家試験の手続き期間、模擬試験や対策講座の案内等、節目となる場面を捉え、次回の合格に向けたフォローアップを行う養成施設もある。

国家試験不合格者への継続的な情報共有や支援 ～いばらき中央福祉専門学校～

本校は、介護福祉士国家試験対策に注力し、毎年高い合格率となっているが、その年によって全員合格が難しい時もあった。学生の人数が多くなるほど、全員のモチベーションを高く保ち続けることが難しくなってくる。

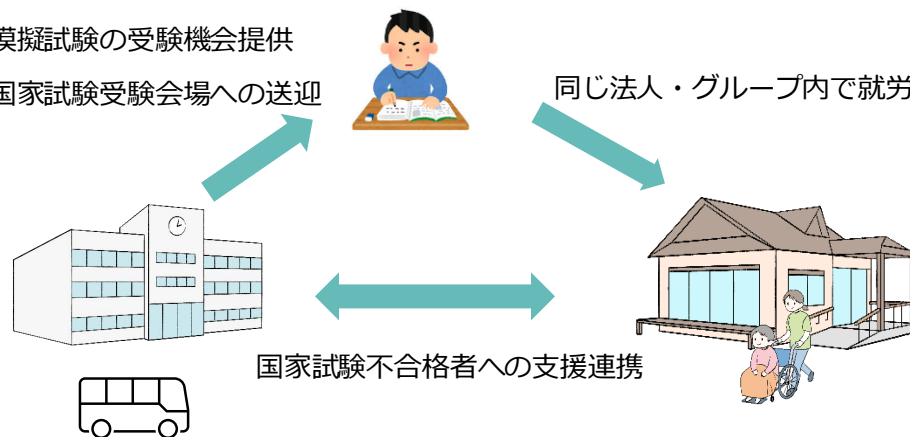
国家試験不合格者は、翌年の合格を目指して働きながら勉強を続けることになるが、本校では同じ法人・グループ内で働く卒業生に対しては、在学時と同様に支援を続けている。

例えば、国家試験の過去問や本校のオリジナル問題から構成され、年11回開催している模擬試験を引き続き受けることができる。また、模擬試験や国家試験受験の申込等の情報共有も、在学学生と同様に行っている。国家試験当日も在学学生と一緒に、スクールバスで会場まで連れて行っている。卒業後に受験する場合、翌年（1年後）までが勝負だと考え、支援をしている。

・模擬試験の受験機会提供

・国家試験受験会場への送迎

同じ法人・グループ内で就労



国家試験不合格者への支援連携

R7年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士養成課程におけるICTを活用した教育のあり方に関する調査研究事業」（実施者：日本介護福祉士養成施設協会）

【背景・目的】

- 介護福祉士養成教育の現場では、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、ICTを活用したオンライン授業が展開されるようになり、デジタル技術を活用した教育が身近となった。
- 介護福祉士養成課程新カリキュラム教育方法の手引き（日本介護福祉士養成施設協会、2019）のなかでは、複数の科目において想定される教育内容の例として、情報の活用と管理におけるICT活用、介護ロボットを含んだ福祉用具の活用が示されている。
- 介護現場では、介護DX、ICTを活用した生産性向上の取組の推進が図られている。**養成校と介護現場が連動した教育の展開**により、**学習効果が高まり、介護サービスの質向上に寄与する人材育成**が想定される。
- 一方で、ICT活用や介護ロボットを取り入れた授業展開には、**養成校間の差が大きい**状況となっている。
- ICTを活用した教育例と効果の分析を行い、その上で、ICTを活用した教育上の留意点と課題について検討し整理する。

【事業内容】

- ヒアリング調査① 介護福祉士養成校での取組の把握
- アンケート調査 養成校における教育の実態と課題の把握
- ヒアリング調査② 教育事例の把握

【成果物】

- 教員向け研修会の実施
- ICT等を活用した介護福祉教育に関する事例集

【検討委員】○：委員長

- 川井太加子（桃山学院大学）
- 浅野幸子（日本介護福祉士会）
- 大森順方（公益社団法人全国老人保健施設協会）
- 奥野勝太（富山短期大学）
- 堀江竜弥（仙台大学）
- 高木諒（全国福祉高等学校長会）
- 高橋利明（東京福祉専門学校）
- 信澤真由美（全国老人福祉施設協議会）

R7年度社会福祉推進事業「介護福祉士養成課程における災害時の介護に係る教育のあり方に関する調査研究事業」（実施者：日本能率協会総合研究所）

【背景】

- ・2019年のカリキュラム改正では、「介護福祉士養成課程新カリキュラム教育方法の手引き（日本介護福祉士養成施設協会，2019）」において、災害に関する事項が盛り込まれたが、実施内容や方針についての共通理解は定まっていない。
- ・令和6年能登半島地震では、1.5次避難所、一般避難所、福祉避難所、福祉施設など幅広い場所で介護福祉士の活動が展開された。介護福祉士は、避難所の立ち上げ、要配慮者のアセスメント、直接介護、地域資源への引き継ぎなど様々な場面で活躍した一方で、被災地での生活支援技術の提供や他職種との連携などにおいて課題もあった。
- ・また、被災地の介護福祉士は、被災した要介護者への対応を求められると同時に、被災した当事者として自身や家族の生活を継続する必要もあり、災害が頻発する状況の中で、被災した際に要介護者の生活と自身の生活の双方を守る実践についての検討も必要である。

【目的】

- ・養成課程における教育の実態と過去の災害時において活動した介護福祉士の知見を踏まえ、介護福祉士養成過程における災害時の介護に係る教育のあり方について検討し、災害時の介護についてのポイントと教育事例集を作成する。

【検討委員】 ○：委員長

午頭 潤子（白梅学園大学）
佐藤 沙織（日本赤十字東北看護大学介護福祉短期大学部）
高野 晃伸（日本介護福祉士養成施設協会）

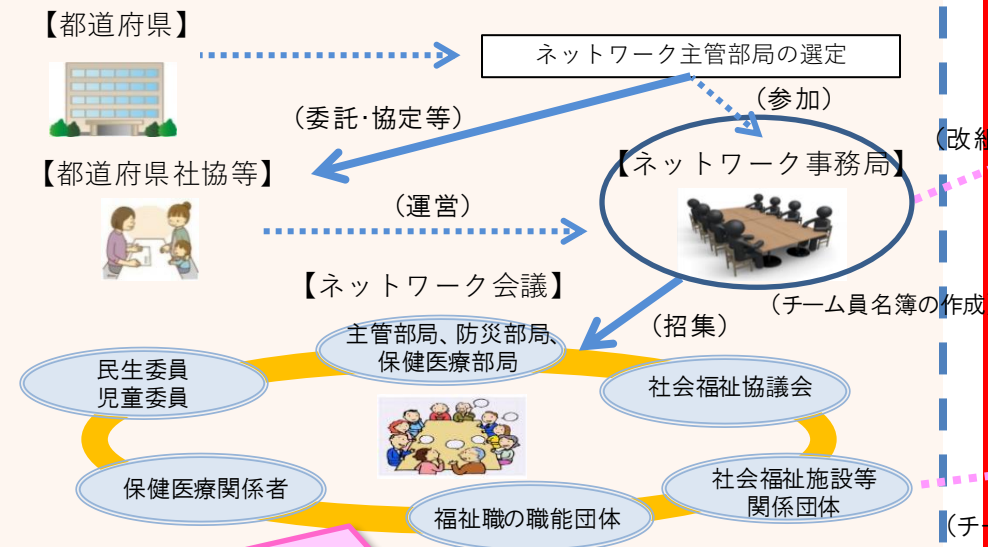
舟田 伸司（日本介護福祉士会）
松尾 恵（全国福祉高等学校長会）
○八木 裕子（東洋大学）

「災害時の福祉支援体制の整備に向けたガイドライン」の概要

(平成30年5月31日付け社援発0531第1号厚生労働省社会・援護局長通知)

- 近年の災害においては、高齢者や障害者、子ども等の地域の災害時要配慮者が、避難所等において、長期間の避難生活を余儀なくされ、必要な支援が行われない結果、生活機能の低下や要介護度の重度化などの二次被害が生じている場合もあり、これら災害時要配慮者の避難生活中における福祉ニーズへの対応が喫緊の課題
- このような状況を踏まえ、災害時において、災害時要配慮者の福祉ニーズに的確に対応し、避難生活中における生活機能の低下等の防止を図るため、各都道府県において、避難所で災害時要配慮者に対する福祉支援を行う「災害派遣福祉チーム」を組成するとともに、避難所へこれを派遣すること等により、必要な支援体制を確保することを目的として、官民協働による「災害福祉支援ネットワーク」の構築に向けた取組を推進するためのガイドラインを策定

【平時】



○ ネットワーク会議を活用し、災害時における活動内容等をあらかじめ整理。

- | | |
|---------------------|-----------------|
| ① チーム組成の方法、活動内容 | ⑤ 費用負担 |
| ② チームの派遣決定及び情報収集の方法 | ⑥ 保健医療関係者との連携 |
| ③ 災害時における関係者の役割分担 | ⑦ チーム員に対する研修・訓練 |
| ④ 災害時における本部体制の構築 | ⑧ 住民に対する広報・啓発 等 |

【災害時】



○ 避難所において、災害時要配慮者に対し、次のような福祉的支援を実施。

- ① 他の福祉避難所等への誘導
- ② アセスメント
- ③ 食事、トイレ介助等の日常生活上の支援
- ④ 相談支援
- ⑤ 避難所内の環境整備
- ⑥ 本部、都道府県との連絡調整、活動状況の報告 等

災害時要配慮者の二次被害防止、
安定的な日常生活への移行

令和6年能登半島地震におけるDWATの活動

DWAT概要

- 災害派遣福祉チーム（略称はDWATまたはDCAT。以下「DWAT」）は、
 - ① 都道府県単位で、平時の段階から、施設関係団体や介護福祉士等の職能団体、社会福祉協議会等からなるネットワークを組織
 - ② 当該ネットワークに参加する団体や施設等から、介護福祉士や社会福祉士、ケアマネジャー等の職員を派遣し合うことにより、編成
 - ③ 避難所において、食事やトイレ介助、避難生活中的困り事に関する相談支援、段差の解消や授乳スペースの確保等避難所内の環境整備等福祉的な視点からの支援を行い、要配慮者の要介護状態の重度化、災害関連死などの二次被害を防止するとともに、安定的な日常生活への移行を支援
- DWATの広域派遣調整については「災害福祉支援NW中央センター事業」として全国社会福祉協議会が国の委託事業として実施

DWAT活動

- 1月5日に各都道府県に対し、石川県へのDWAT派遣についての協力を依頼
- 1月6日に災害福祉支援ネットワーク中央センター職員と群馬県からDWAT先遣隊を石川県へ派遣
- 1月12日に被災地の状況の変化を踏まえ、各都道府県に対し、石川県へのDWAT派遣についての協力を改めて依頼
- 3月24日に珠洲地域、3月29日に七尾地域、志賀地域及び輪島地域での避難所等での支援活動については、地元市町へ引継ぎを行い終了。必要に応じて1.5次避難所で活動しているDWATを派遣するオンコール体制へ移行
- 6月30日に活動終了。DWAT延べ1,600名派遣(1.5次避難所約650名、七尾市・志賀町・輪島市・穴水町・能登町・珠州市約900名)

令和6年1月12日(金沢市内1.5次避難所)
【避難所内に設置した「なんでも福祉相談コーナー」】



過去の災害における活動内容

令和2年7月豪雨(熊本県球磨地域)
【避難所内に設置した「さしより相談処」】



令和3年7月豪雨(静岡県熱海市)
【DMAT・DHEATとの連携】



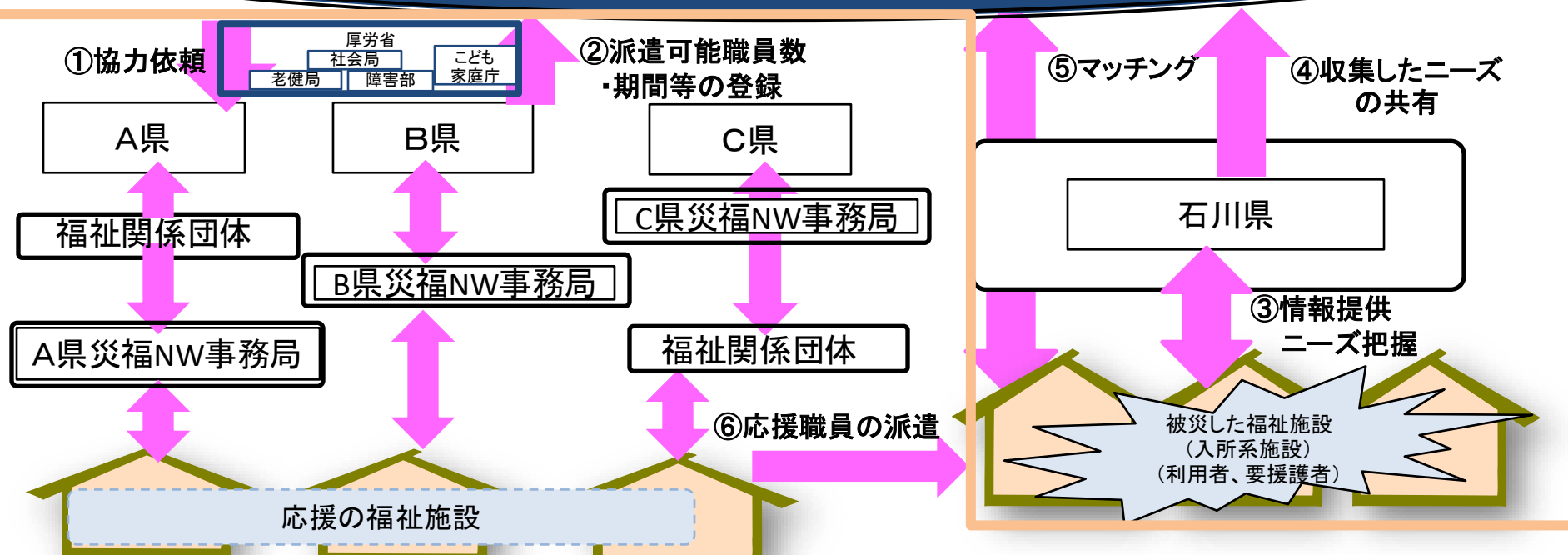
令和6年能登半島地震における介護職員等の応援派遣について

- 被災地域における社会福祉施設の入所者等の生活を確保するため、「災害福祉支援ネットワーク中央センター」(中央センター)等の場を活用した体制の整備・介護職員等の広域的な派遣体制を構築する。
- 各県において派遣可能職員の登録にあたっては、避難所へのDWAT派遣や各福祉関係団体による被災施設応援派遣が連携して対応するために、DWATの派遣調整を行う「各県災害福祉支援ネットワーク」と情報を共有して実施できる体制を構築し実施する。
- 厚生労働省・中央センターにおいて、他県からの応援派遣可能な介護職員等数の情報を集約し、被災県において、受け入れニーズを把握した上で、全国組織団体の協力を得つつ、マッチングを行う。

厚生労働省・災害福祉支援ネットワーク中央センター(全社協)

<主な業務>

・被災県との連絡、調整 ・団体間の連絡、調整等



(注) 派遣可能職員の登録に関しては、各都道府県の状況に応じて、実情に則した方法により調整。

※災害対策基本法、災害救助法、水道法、大規模災害復興法、大規模地震対策法、内閣府設置法

趣 旨

令和6年能登半島地震の教訓等を踏まえ、災害対策の強化を図るため、国による支援体制の強化、福祉的支援等の充実、広域避難の円滑化、ボランティア団体との連携、防災DX・備蓄の推進、インフラ復旧・復興の迅速化等について、以下の措置を講ずる。

改正内容

①国による災害対応の強化

- 1) 国による地方公共団体に対する支援体制の強化 ★災害対策基本法
- 2) 司令塔として内閣府に「防災監」を設置 ★内閣府設置法

- 国は、地方公共団体に対する応援組織体制を整備・強化。
- 国は、地方公共団体からの要請を待たず、先手で支援。

②被災者支援の充実

1) 被災者に対する福祉的支援等の充実

★災害救助法、災害対策基本法

- 高齢者等の要配慮者、在宅避難者など多様な支援ニーズに対応するため、災害救助法の救助の種類に「福祉サービスの提供」を追加し、福祉関係者との連携を強化。災害対策基本法においても「福祉サービスの提供」を明記。
- 支援につなげるための被災者、避難所の状況の把握。



車中泊への対応



高齢者等への対応

2) 広域避難の円滑化 ★災害対策基本法

- 広域避難における、避難元及び避難先市町村間の情報連携の推進。
- 広域避難者に対する情報提供の充実。
- 市町村が作成する被災者台帳について、都道府県による支援を明確化。

3) 「被災者援護協力団体」の登録制度の創設

- 避難所の運営支援、炊き出し、被災家屋の片付け等の被災者援護に協力するNPO・ボランティア団体等について、国の登録制度を創設。
- 登録被災者援護協力団体は、市町村から、被災者等の情報の提供を受けることができる。
- 都道府県は、災害救助法が適用された場合、登録団体を救助業務に協力させることができ、この場合において実費を支弁。
- 国は、必要な場合、登録団体に協力を求めることができる。国民のボランティア活動の参加を促進。



炊き出し



被災家屋の片付け

4) 防災DX・備蓄の推進 ★災害対策基本法

- 被災者支援等に当たって、デジタル技術の活用。
- 地方公共団体は、年一回、備蓄状況を公表。

③インフラ復旧・復興の迅速化

1) 水道復旧の迅速化 ★水道法

- 日本下水道事業団の業務として、地方公共団体との協定に基づく水道復旧工事を追加。また、水道事業者による水道本管復旧のための土地の立入り等を可能とする。



水道の復旧
(被災した浄水場)

2) 宅地の耐震化（液状化対策）の推進 ★災害対策基本法

3) まちの復興拠点整備のための都市計画の特例

★大規模災害復興法

避難者に対する福祉的支援の充実

- 高齢者等の要配慮者である在宅避難者や車中泊避難者など多様な支援ニーズに対応するため、**災害救助法における救助の種類に「福祉サービス」を追加するとともに、福祉関係者との連携を強化。**
※ 全国社会福祉協議会や日本社会福祉士会等の福祉関係者や全国知事会等からも要望あり
- これまで、DWAT（災害派遣福祉チーム）による福祉的支援は避難所で行う旨規定されているが、**今般、在宅、車中泊で避難生活を送る要配慮者に対しても、福祉的支援を充実。**
※ 災害救助法や災害対策基本法の改正と、厚生労働省ガイドラインの改訂（DWATの活動範囲の拡大）にて対応予定

DWAT(災害派遣福祉チーム)



<事務局>

中央センター(現在は全国社会福祉協議会)・都道府県事務局
:DWATの全国派遣を調整

<構成員>

社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員等

<活動内容>

被災要配慮者への相談支援、日常生活上の支援等

派遣、活動

	災害救助法	DWAT活動範囲
避難所		
在宅・車中泊※		
	(法改正)	(ガイドライン改訂)

※現行制度においても、在宅等で避難する要配慮者に対し、被災者見守り・相談支援等事業による見守り等が行われている

(参考) 災害救助法 (昭和22年法律第118号) (抄)

(救助の種類等)

第四条 第二条第一項の規定による救助の種類は、次のとおりとする。

- 一 避難所及び応急仮設住宅の供与
 - 二 炊き出しその他による食品の給与及び飲料水の供給
 - 三 被服、寝具その他生活必需品の給与又は貸与
 - 四 医療及び助産
 - 五 被災者の救出
 - 六 被災した住宅の応急修理
 - 七 生業に必要な資金、器具又は資料の給与又は貸与
 - 八 学用品の給与
 - 九 埋葬
 - 十 前各号に規定するもののほか、政令で定めるもの
- 2～4 (略)

(参考) 災害対策基本法 (昭和36年法律第223号) (抄)

(避難所における生活環境の整備等)

第八十六条の六 災害応急対策責任者は、災害が発生したときは、法令又は防災計画の定めるところにより、遅滞なく、避難所を供与するとともに、当該避難所に係る必要な安全性及び良好な居住性の確保、当該避難所における食糧、衣料、医薬品その他の生活関連物資の配布及び保健医療サービスの提供その他避難所に滞在する被災者の生活環境の整備に必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(避難所以外の場所に滞在する被災者についての配慮)

第八十六条の七 災害応急対策責任者は、やむを得ない理由により避難所に滞在することができない被災者に対しても、必要な生活関連物資の配布、保健医療サービスの提供、情報の提供その他これらの者の生活環境の整備に必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

ご清聴ありがとうございました