

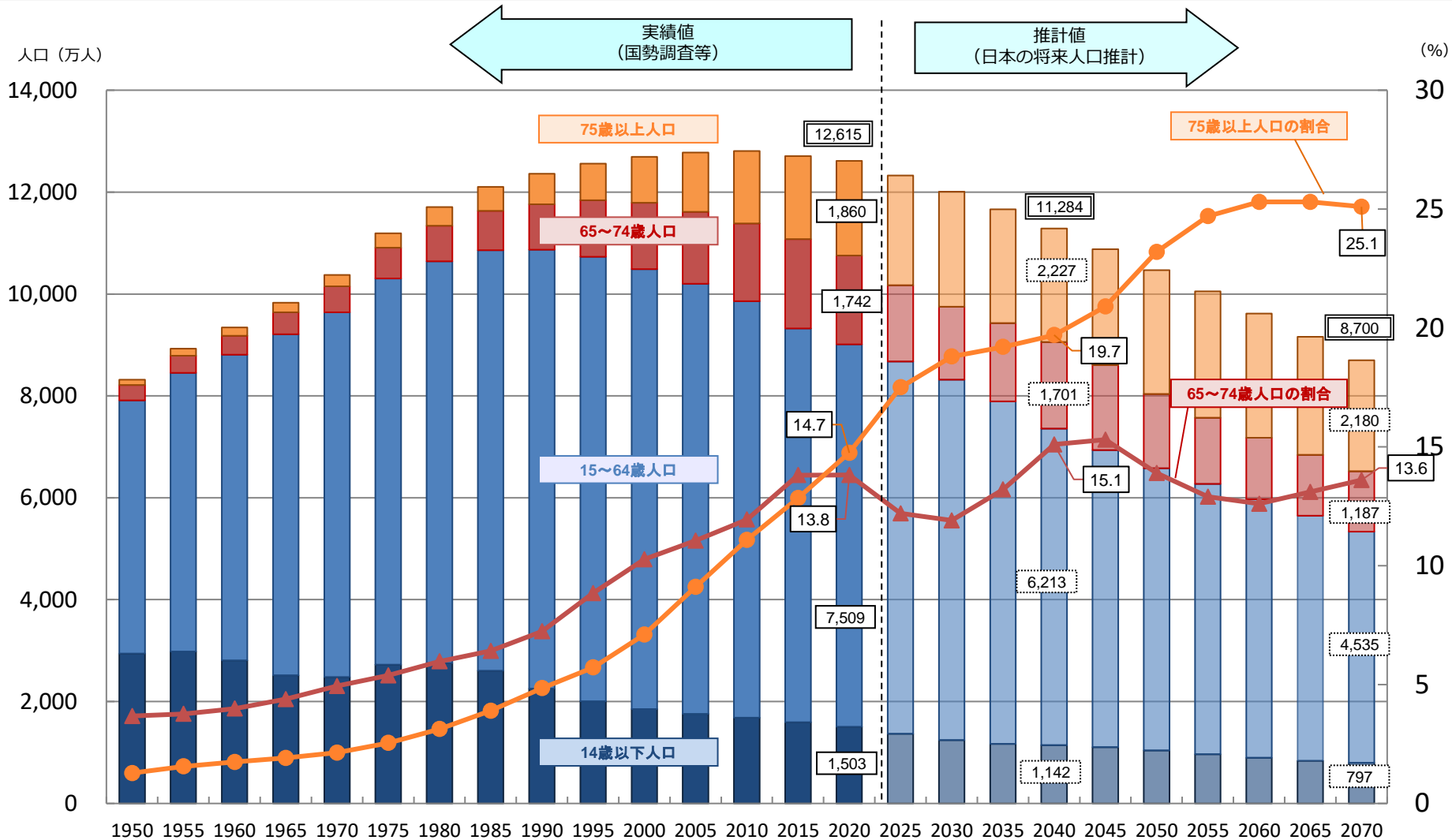
介護人材の現状と対応等について

厚生労働省 社会・援護局
老健局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

日本の人口の推移

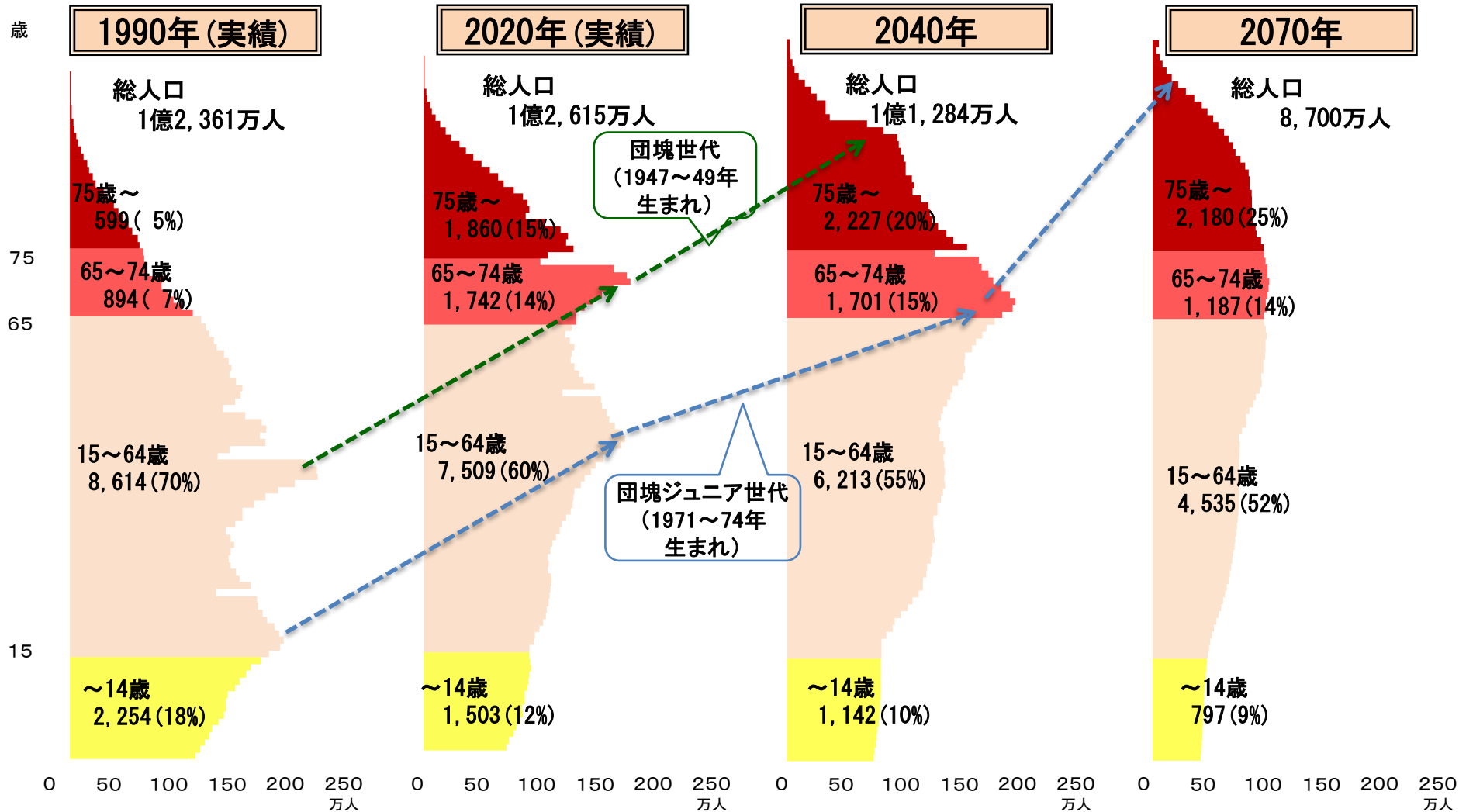
○ 今後、日本の総人口が減少に転じていくなか、高齢者（特に75歳以上の高齢者）の占める割合は増加していくことが想定される。



資料：2020年までは総務省「人口推計」（各年10月1日現在）等、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）

日本の人口ピラミッドの変化

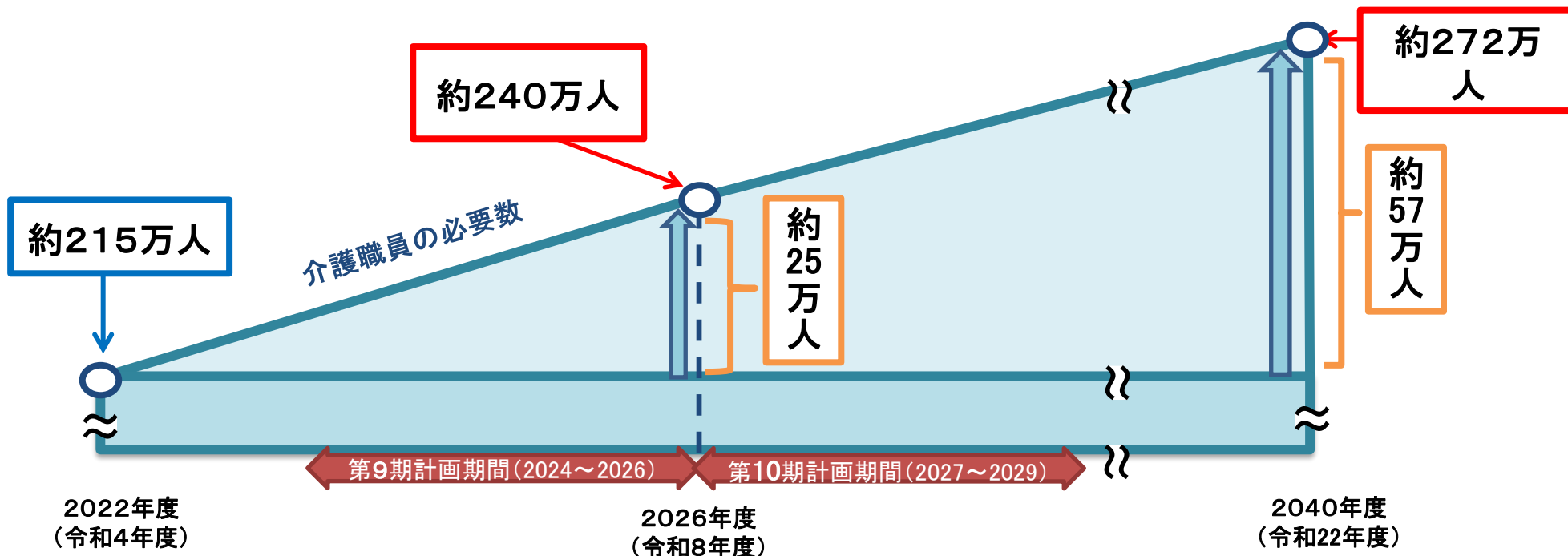
- 団塊のジュニア世代が65歳となる2040年には、65歳以上が全人口の35%となる。
- 2070年には、人口は8,700万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約39%となる。



(出所) 総務省「国勢調査」、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)

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

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



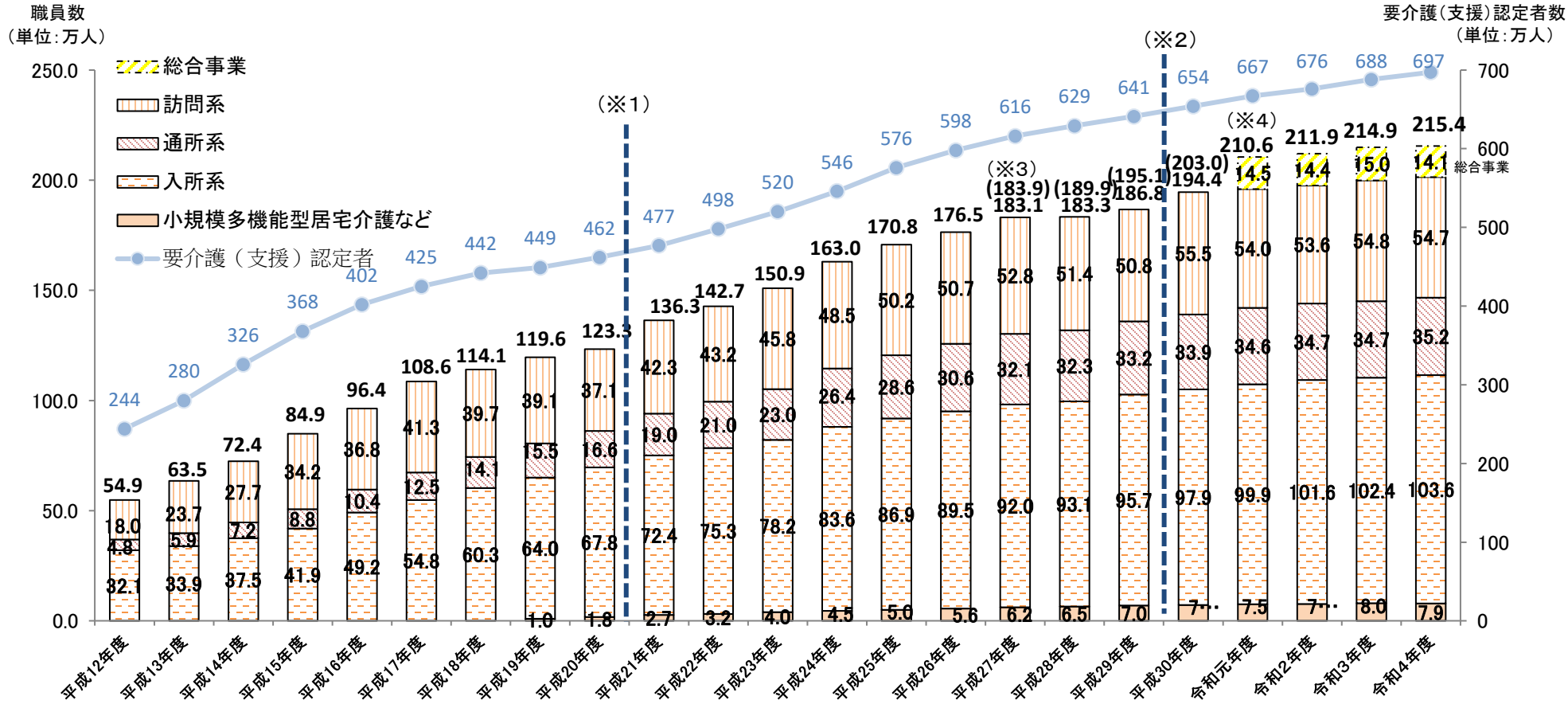
注1) 2022年度 (令和4年度) の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

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

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

介護職員数の推移

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



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

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

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

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

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

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

注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

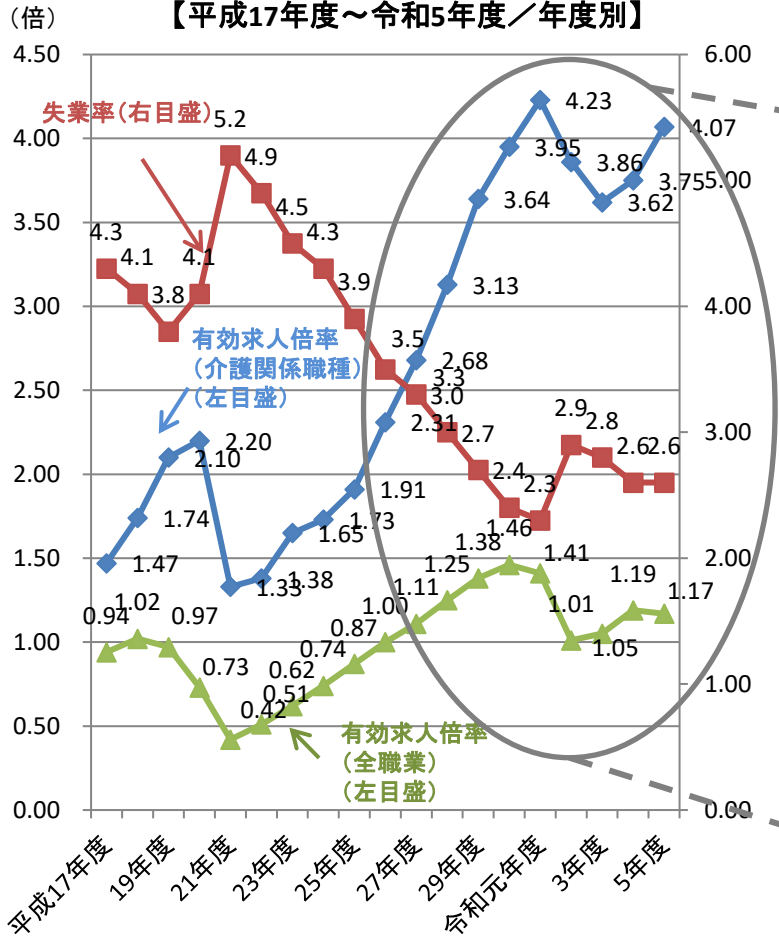
平成27～30年度 総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。(※3)

令和元年度～ 総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業に従事する介護職員(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る)が含まれている。(※4)

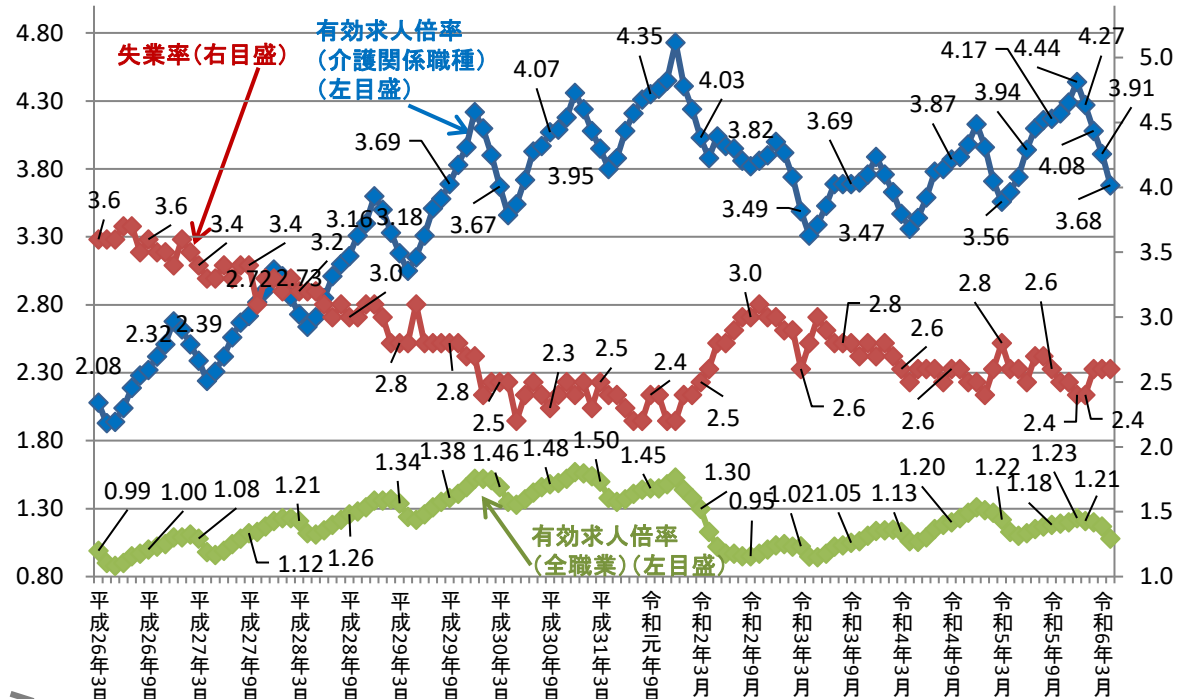
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

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

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率
【平成17年度～令和5年度/年度別】



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



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

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※1)全職業及び介護関係職種の有効求人倍率は、パートタイムを含む常用の原数値。
月別の失業率は季節調整値。

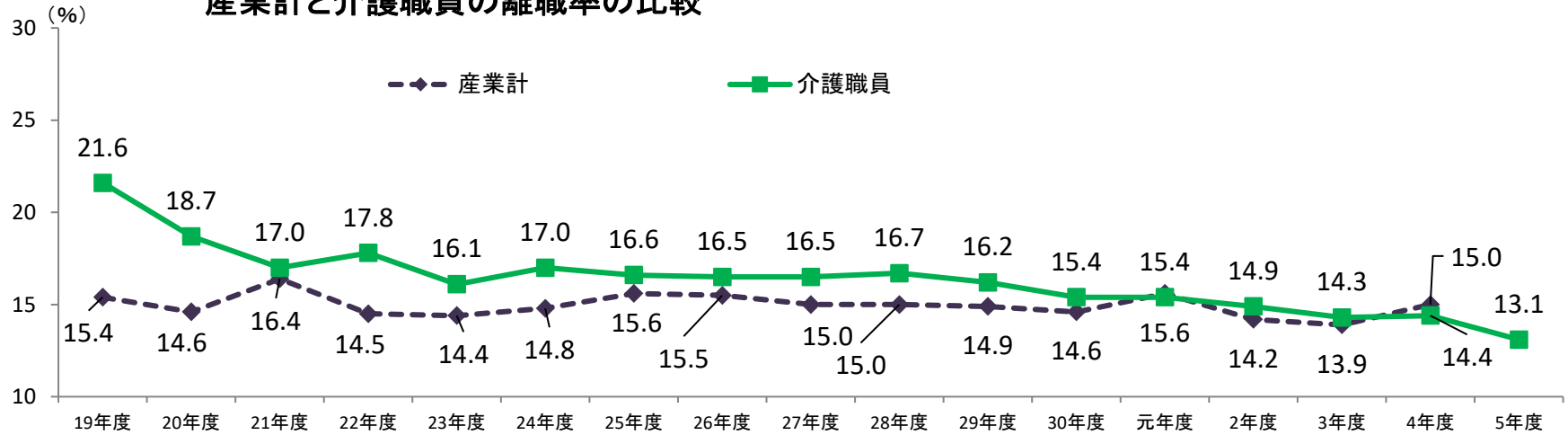
(※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

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

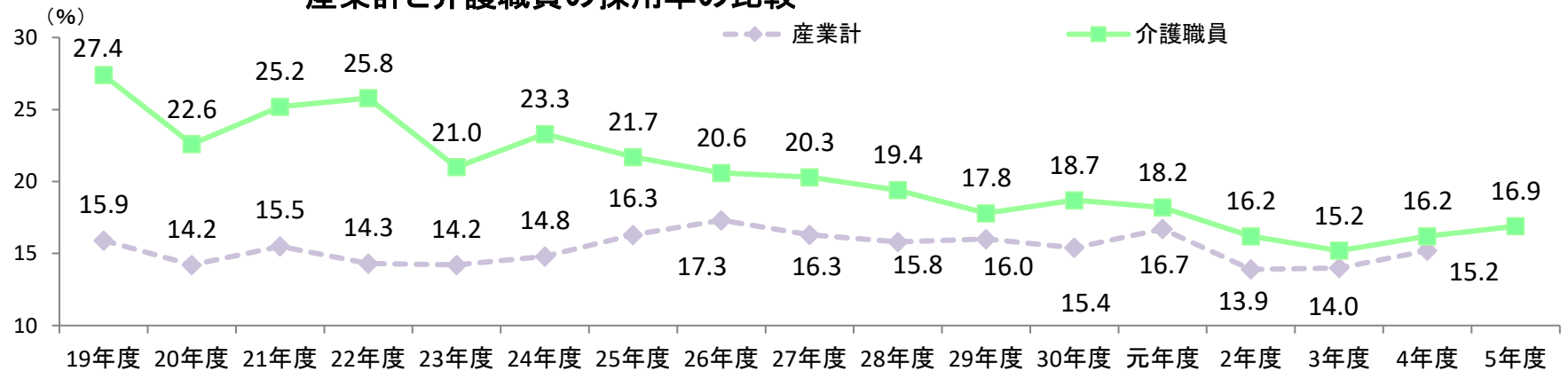
離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。

産業計と介護職員の離職率の比較



産業計と介護職員の採用率の比較

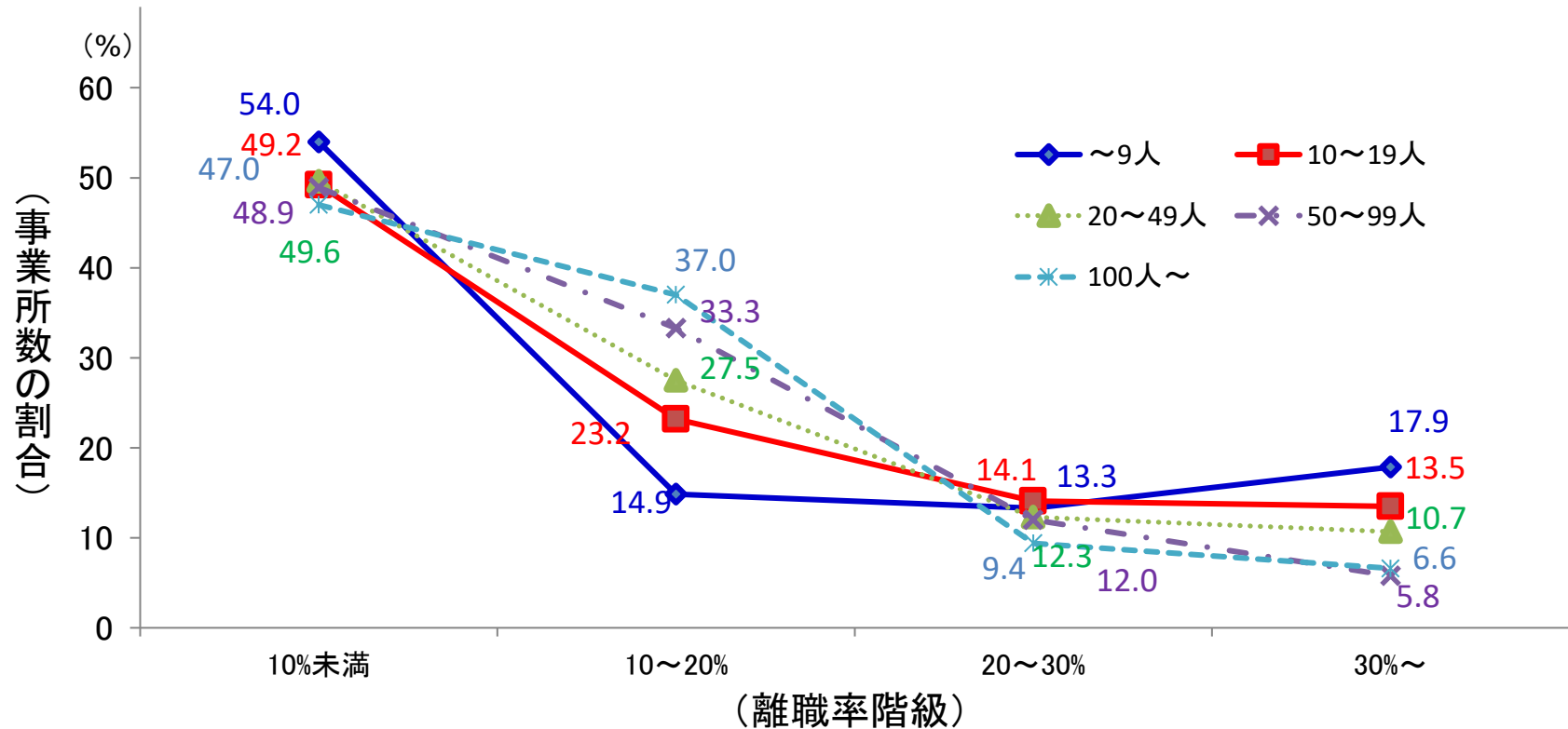


注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

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

離職率階級別にみた事業所規模別の状況

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



全事業所の割合

50.7%

23.2%

13.0%

13.1%

注1) 離職率=(1年間の離職者数)÷労働者数

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

【出典】令和5年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)

介護職員の賃金(常勤労働者)

○ 平均年齢・勤続年数に違いがあり、単純な比較はできないが、介護職員の平均賃金の水準は産業計と比較して低い傾向にある。また、介護職員の勤続年数は産業計と比較して短い傾向にある。

常勤労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男女計			男性				女性				
	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって 支給する 現金給与 額 (千円)	
産業別	産業計	43.9	12.4	346.7	63.1%	44.6	13.8	385.4	36.9%	42.6	9.9	280.7
	医療・福祉	43.5	9.5	319.7	30.0%	43	9.8	386.2	70.0%	43.7	9.3	291.1
	社会保険・社会福祉・介護事業	44.8	8.9	277.2	31.2%	43.6	9.3	304.2	68.8%	45.3	8.7	265
	サービス業（他に分類されないもの）	45.5	9.5	310.6	64.4%	46.5	10.8	338.4	35.6%	43.7	7.2	260.4
職種別	医師	41.6	5.9	973.2	72.1%	42.8	6.4	1031.3	27.9%	38.5	4.6	823
	看護師	40.5	8.5	340.8	10.3%	37.4	7.6	354.4	89.7%	40.9	8.6	339.3
	准看護師	51.2	12.2	283.5	10.2%	46.7	11.6	300.6	89.8%	51.7	12.3	281.5
	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、 視能訓練士	34.6	6.6	290	52.0%	34.5	6.5	301.1	48.0%	34.6	6.6	278
	保育士	37.2	7.8	264.5	6.3%	34.4	6.5	291.6	93.7%	37.4	7.9	262.7
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	52.6	9.8	284.3	20.1%	48	9.5	305.7	79.9%	53.8	9.8	278.9
	介護職員（医療・福祉施設等）	44.3	7.7	256.4	35.3%	41.6	7.5	272.4	64.7%	45.8	7.8	247.6
	訪問介護従事者	48.6	7.2	268.1	27.3%	44.4	5.9	289.8	72.7%	50.1	7.7	260

注) 常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者（短時間労働者以外の労働者）をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注) サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注) 介護職員（医療・福祉施設等）は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。

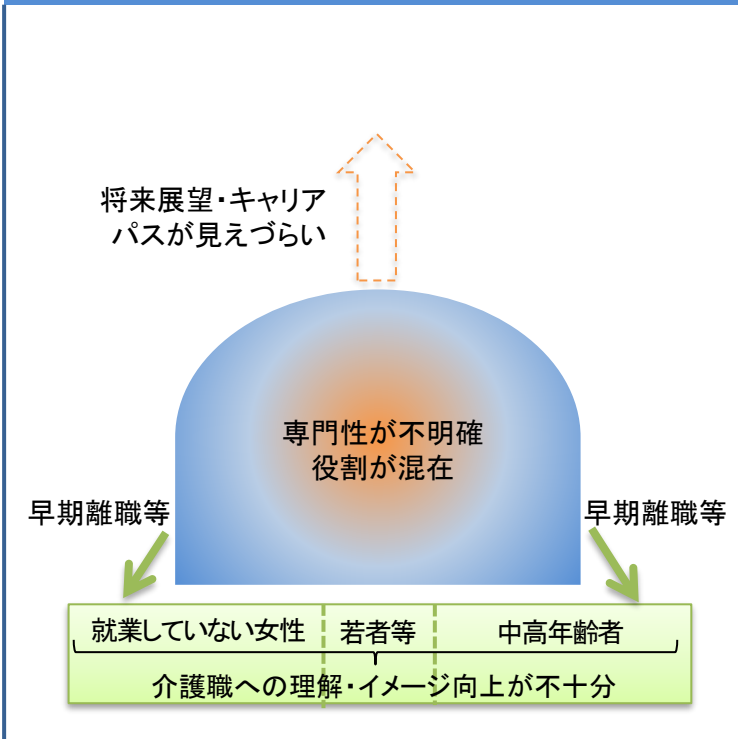
注) きまって支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。

基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

【出典】厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

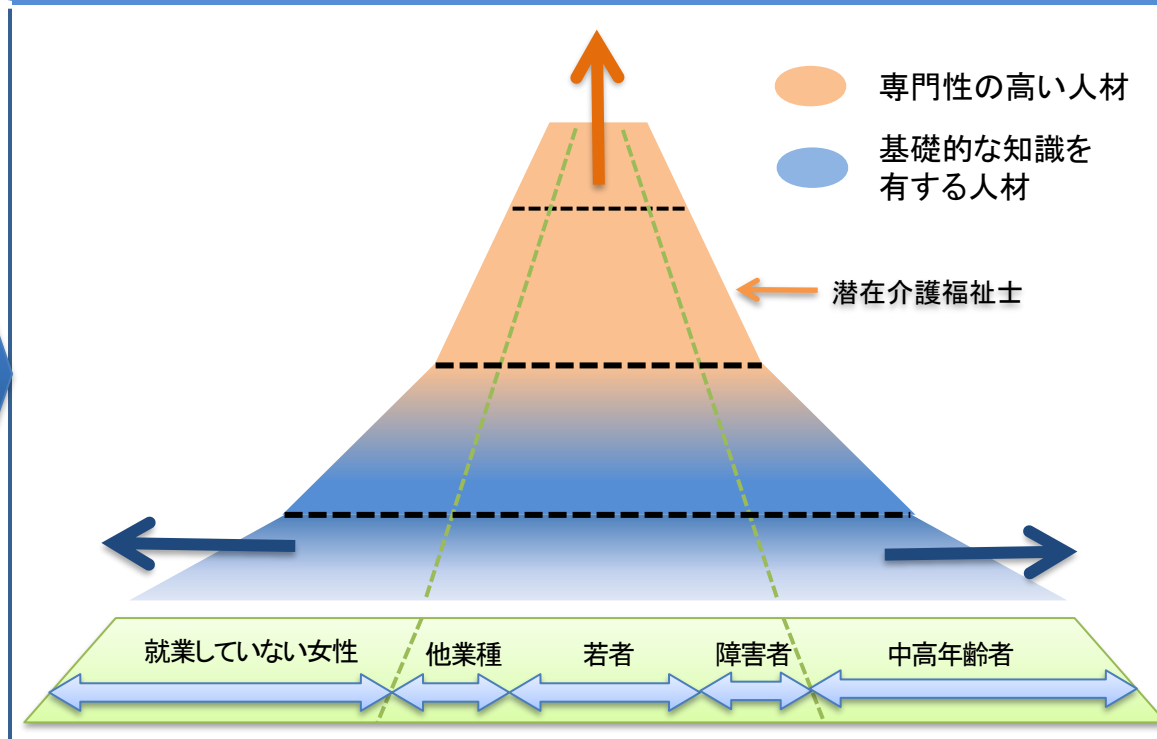
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

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

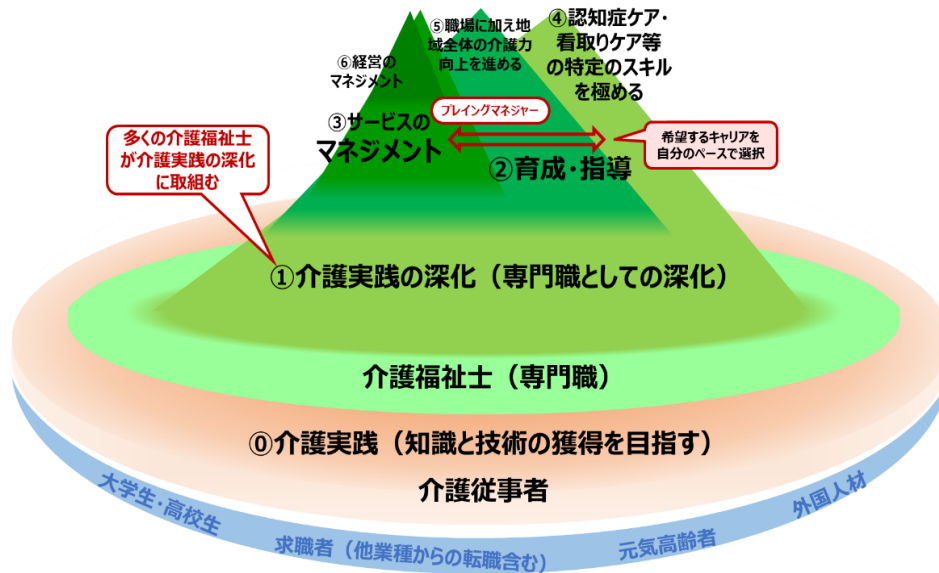
「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」 (令和5年度老人保健健康増進等事業) 報告書(概要)

株式会社日本能率協会

<山脈型キャリアモデルについて>

キャリアパスについては、全員がマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上、地域全体の介護力向上なども含め、自らの選択で目指していくことが必要。

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



介護職のキャリア①～⑥の詳細は右に記載のとおり。また報告書では、それぞれのキャリアの役割例と、そのキャリアにたどりつき、登っていくための研修例が整理されている。

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

①介護実践(知識と技術の獲得を目指す)

利用者の尊厳の保持、自立支援、個別ケアといった介護実践の前提となる介護の基本的な考え方を理解し、必要な知識・技術の獲得を目指す。

①介護実践の深化(専門職としての深化)

一定のキャリアを積んだのちには、介護職のグループの中でリーダーの役割が求められている。資格取得後も専門職としての倫理を基盤に、知識・技術の習得、判断力を磨き、介護実践を深化させる。

②育成・指導

自職場の介護職に対する能力開発やその能力を引き出す支援、実習生への指導など介護職チームメンバーや後進の育成を行う。

③サービスのマネジメント(介護職のまとめ役)

介護職のグループの中で、介護計画等に沿った介護サービスが提供されているかをその質とともに把握し、その向上・改善に向けた対応や、多職種・多機関の間で適切に情報をやりとりする。

④認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

認知症の症状に応じた対応、医療やリハビリの必要性が高い方への対応、終末期の方に対する看取りを含めた対応、障害の特性に応じた対応、複合的な支援ニーズを抱える家族等への対応などに深い専門性を持ち実践している。

⑤現場に加え地域全体の介護力向上を進める

地域の介護講座や小中学校での職業体験授業など、自職場外の介護職員や地域住民に対して介護の知識や技術に関する育成・指導を行う。介護職自らが地域に向けて介護のしごとの魅力ややりがい、誇りを発信することが期待されている。

⑥経営のマネジメント

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。

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

①介護職員の 処遇改善

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

②多様な人材の 確保・育成

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

③離職防止 定着促進 生産性向上

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

④介護職の 魅力向上

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

⑤外国人材の 受入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等）
- 介護福祉士国家試験に向けた学習支援（多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催）
- 海外12カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施
- 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR
- 働きやすい職場環境の構築支援（国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等）

介護職員の処遇改善についての取組と実績

平成21年4月

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

平成21年度補正予算

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

平成24年4月

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

平成27年4月

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

平成29年4月

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

令和元年10月

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

令和4年10月

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

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

処遇改善加算の一本化及び加算率の引上げ（令和6年6月～）

- 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の引上げを行う。
- 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置が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、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について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。

※ 一本化後の加算については、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。

※ 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率並びに月額賃金改善要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

加算率（※）

既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字

加算率（※）	新加算の趣旨	対応する現行の加算等（※）
【24.5%】	I 新加算（II）に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上） 	a. 処遇改善加算（I）【13.7%】 b. 特定処遇加算（I）【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】
【22.4%】	II 新加算（III）に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 ダブルプゴとの配分ルール【撤廃】 	a. 処遇改善加算（I）【13.7%】 b. 特定処遇加算（II）【4.2%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】
【18.2%】	III 新加算（IV）に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備 	a. 処遇改善加算（I）【13.7%】 b. ベースアップ等支援加算【2.4%】
【14.5%】	<ul style="list-style-type: none"> 新加算（IV）の1/2（7.2%）以上を月額賃金で配分 職場環境の改善（職場環境等要件）【見直し】 賃金体系等の整備及び研修の実施等 	a. 処遇改善加算（II）【10.0%】 b. ベースアップ等支援加算【2.4%】

※：加算率は訪問介護のものを例として記載。職種間配分の柔軟化については令和6年4月から現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等処遇改善加算に適用。なお、経過措置区分として、令和6年度末まで介護職員等処遇改善加算(V)(1)～(14)を設け、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるようにする。

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5年度補正予算:52億円、令和4年度補正予算:11.9億円 令和3年度補正予算:9億円

令和2年度第三次補正:69億円 令和元年度補正:5億円

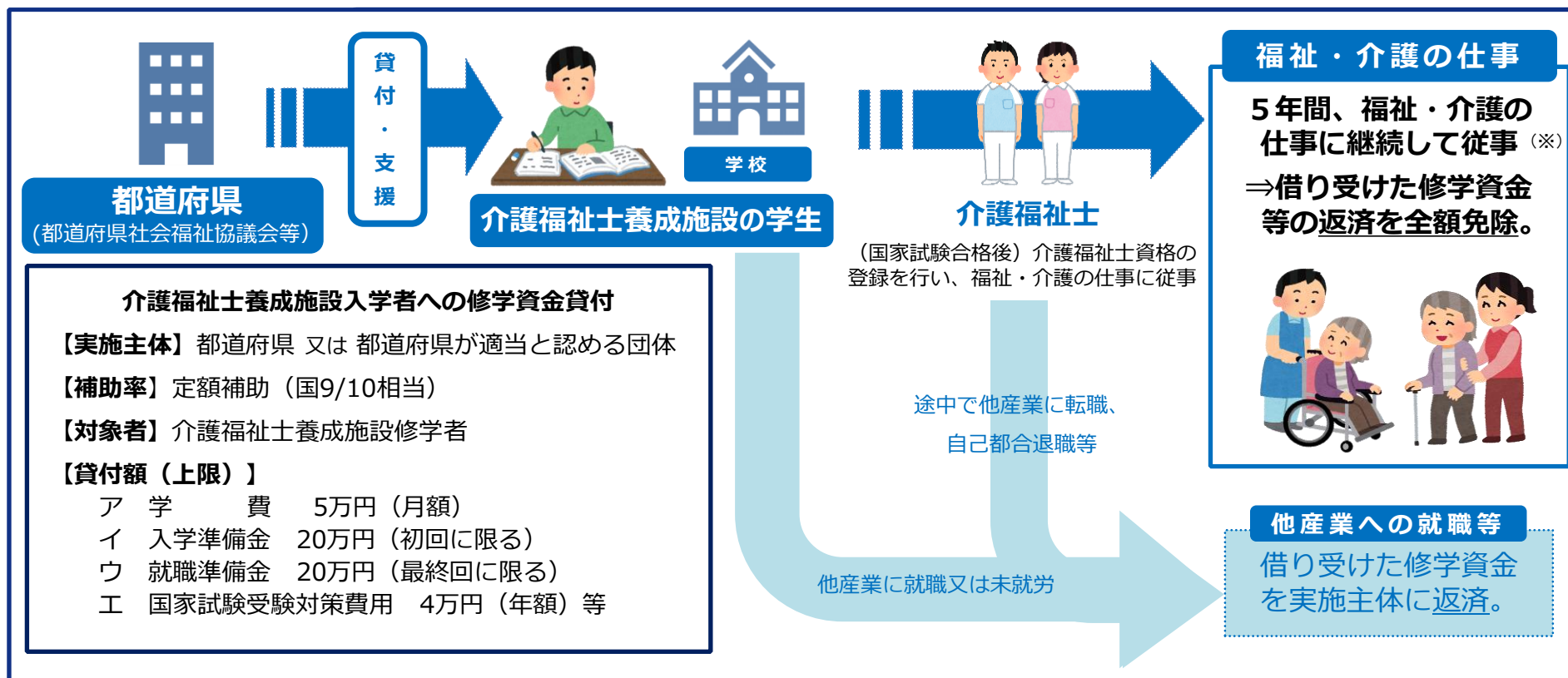
《参考:新規貸付決定件数(実績)》※ R5年度より当該年度に貸付が行われた件数(人数)の実績を記載

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5 (※)
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)	6,198 (うち2,584)
実務者研修受講資金	4,669	5,660	5,280	5,029	5,470	4,491	4,215
再就職準備金	606	596	544	1,230	1,058	897	842
障害福祉分野就職支援金	—	—	—	—	109	243	239
社会福祉士修学資金	342	306	303	366	456	394	501

介護福祉士修学資金貸付事業

○ 今後、必要となる介護人材等を着実に確保していくため、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し、地域の福祉・介護人材の育成及び確保並びに定着を支援することを目的とする。

事業実施のイメージ



(※)…過疎地、離島、中山間地域等については、3年間、福祉・介護の業務に従事した場合、全額返還免除

入門的研修の概要

目的

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

実施主体

入門的研修の実施主体は、都道府県及び市区町村。（民間団体への委託も可）

実施主体は、研修修了者に対して、修了証明書を発行する。

実施例①：1日で実施する場合

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

実施例②：3日程度で実施する場合

- ✓ 1日7時間で研修を実施

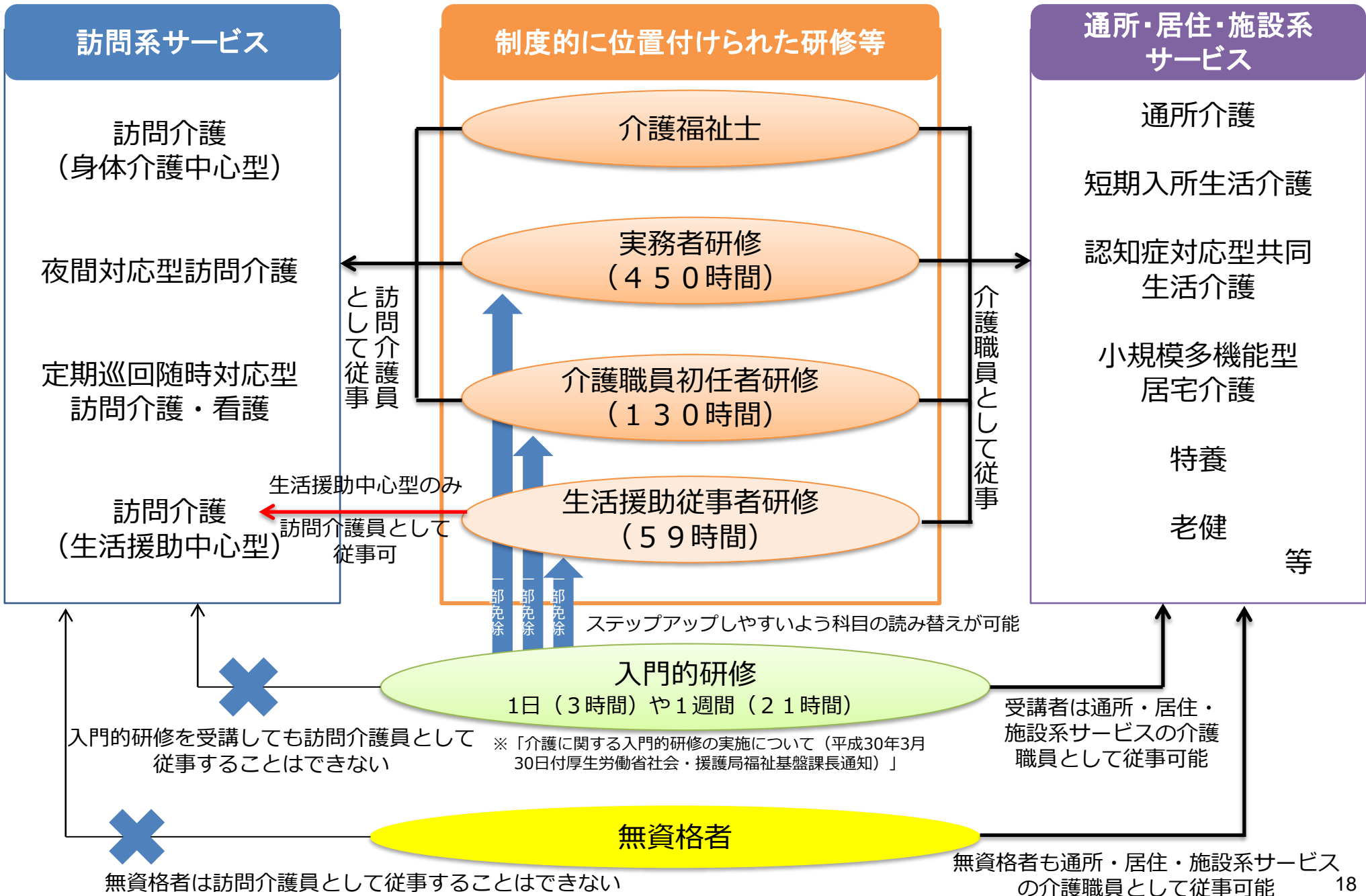
日数	項目	時間
1日目	・介護に関する基礎知識	1.5時間
	・介護の基本	1.5時間
	・認知症の理解	4時間
2日目	・基本的な介護の方法	7時間
3日目	・基本的な介護の方法	3時間
	・障害の理解	2時間
	・介護における安全確保	2時間
合計		21時間

実施例③：6日程度で実施する場合

- ✓ 1日3～4時間で研修を実施

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

入門的研修と各種研修等との関係



介護に関する入門的研修の実施等からマッチングまでの 一体的支援研究事業

富山短期大学
中島先生資料

介護に関する入門的研修およびマッチングの実施

取組

プログラム検討チームの設置

- ・研修プログラムの検討
- ・介護助手業務の切り出し

介護に関する入門的研修

(基礎講座3時間＋入門講座18時間)
地元の介護施設の職員を講師とした

体験実習

(1日3時間程度 3日間)
受講者が希望する地元の介護施設
等で実施

取組の成果

3年間の修了生 **35**名(内、7名は基礎講座のみ)

	R3	R4	R5	計
入門講座修了	9	12	7	28
就労希望	3	2	3	8
検討中	6	7	4	17
希望しない・未回答	0	3	0	3

※施設体験を終えた時点での調査のためR3の1名はR4で集計

施設間の横のつながりができた

職員自身が日頃の実践を振り返る機会となった

業務の切り出しを検討することで、改めて専門性を考える機会となった

受講生・修了生同士のつながりができた

地元の介護施設や介護職を身近に感じ、親しみをもつ機会となった

介護助手 1人、
初任者研修修了し介護職1人

健康福祉・人材センターに
登録した者は2名。

現在は介護助手3人
訪問介護員1人

介護に関する入門的研修の実施等からマッチングまでの 一体的支援研究事業イメージ

入門的研修の実施

21時間(約3日間)

- ・介護に関する基礎知識
- ・介護の基本
- ・基本的な介護の方法
- ・認知症の理解
- ・障害の理解
- ・介護における安全確保

老化に関すること
をはじめ基本的な知識
を学ぶ



共通基礎
知識に

研修修了者と
事業所との
マッチング



入門者の相談支援



交流会等を通して
介護職場への導入定着

地元の介護保険事業者等

自宅から
通しやすい施設



業務体験支援

介護助手として
週1回、1日2~3時間など、
さまざまな勤務形態と内容



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。

中央福祉人材センター 都道府県人材センターの中央機関(全国1ヶ所)

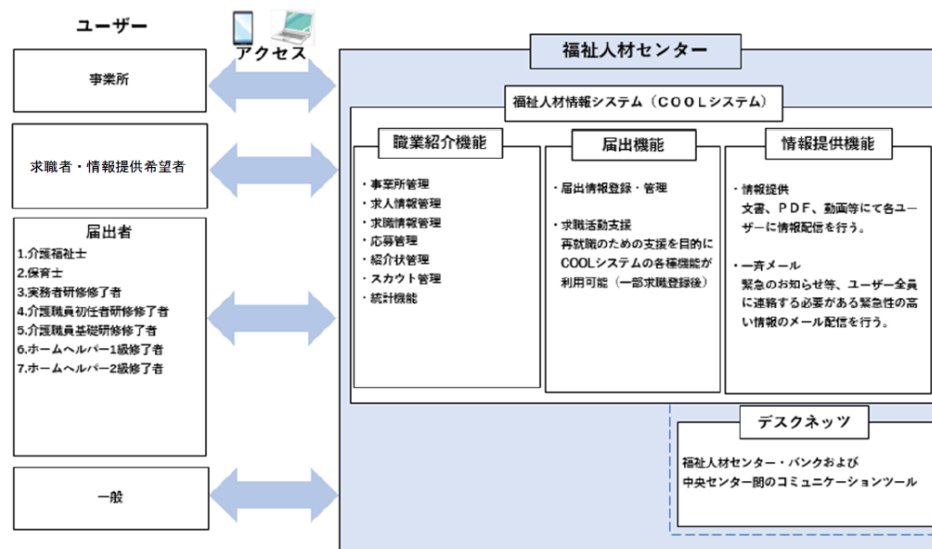
- 【実施主体】 全国社会福祉協議会
- 【予算】 52,734千円(令和6年度予算額)
- 【主な業務】
 - ・都道府県福祉人材センター職員等に対する研修
 - ・社会福祉事業等従事者に対する研修
 - ・福祉人材情報システム(※COOLシステム参照)の運用
 - ・都道府県福祉人材センターの業務に関する連絡調整、指導
 - ・人材需給情報の収集、提供
 - ・都道府県福祉人材センター業務に関する啓発、広報
 - ・二以上の都道府県域における社会福祉事業等従事者確保に関する調査研究 等

↓ 指導調整、研修等

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28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

【福祉人材情報システム(COOLシステム)全体像】



【「福祉のお仕事」HP】

The screenshot shows the homepage of the 'Welfare Jobs' website. At the top, it displays the site's name, the last update date (2024年5月13日更新!), and the number of job openings (23,568件). Below this is a navigation bar with links for '初めご利用の方へ' (For first-time users), '仕事を探す' (Find jobs), '届出をする' (Apply), '求人を出す' (Post jobs), and '福祉の仕事について知る' (Learn about welfare jobs). The main content area features a banner with the text '一人ひとりに丁寧に寄り添い、サポートします。' (We support you carefully, one by one) and '都道府県福祉人材センター・福祉人材バンクは社会福祉協議会が運営しています。' (Prefectural welfare human resources centers and welfare human resources banks are operated by the Social Welfare Association). Below the banner are four large buttons: '探す' (Find), '届出' (Apply), '求人' (Post), and '知る' (Learn).



趣旨・目的

○ 新たに福祉職へ就労を検討している方に対して、福祉施設での短期間での有償による就労体験を行うことにより、福祉職の理解と認識を深め、より多くの方々を福祉職への就労に結びつけることを目的に実施。

【訴求ポイント】

求職者側	求人側
・ 給与をもらいながら福祉職の体験ができる。	・ 雇用前に求職者の適性を確認できる。
・ 体験プログラムにより安心して体験できる。	
・ 体験してから働くことでミスマッチを防げる。	

取組内容

◆事業の流れ

福祉人材センターに相談 ⇒ 体験施設の調整 ⇒ 体験実施 ⇒ 就活

※体験期間中は、介護職員相談サポートセンターやぐんま保育士就職支援センターと連携し、体験者の悩み事の相談を受ける等、体験者のサポートも実施。

◆雇用条件

期 間：1～4週間
 勤務時間：4～8時間
 週勤務日：4日以上
 賃 金：最低賃金以上
 ※労災保険のみ加入

◆体験プログラム

- ◎業務プログラム
利用者との交流、利用者介助、業務補助 等
- ◎研修プログラム
声かけ等のコミュニケーション方法、業務の注意事項 等

【令和5年度の事例】

○他分野に在職中の方で、お盆休みを利用して体験を実施した事例

○生活困窮者自立支援事業と連携し、生活困窮者が就職につながった事例

○就労経験が乏しく、働くことを体験するというような主旨で体験事業を利用する事例

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。

☆R4：21回実施 参加者337人、相談494件、求職登録52人、採用59人

介護労働安定センターの実務者研修受講者(41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、三島、沼津、清水、静岡、焼津、島田)
- ・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)

☆R4：123回実施 相談451件、相談求職登録155人、採用41人

福祉のお仕事 セミナー&相談会

就職先・時期・年代・シニア世代・UI・ケア希望者 歓迎!!

こんなお悩みにお答えします!!

- 福祉の仕事ってどんな仕事? 福祉の資格って?
- 未経験でも大丈夫? プランクがあっても大丈夫?
- 有給休暇は取りやすい? 短時間でも大丈夫?
- 正社員への登用制度はある? 研修制度は?
- 夜勤は出来ない? 社会保険はどのくらいある?
- 働きながら資格を取りたい! どのサポートがある?

日程	令和5年 4月11日(火)	5月 9日(火)	6月13日(火)
	7月11日(火)	8月 8日(火)	9月12日(火)
	10月10日(火)	11月14日(火)	12月12日(火)
	令和6年 1月 9日(火)	2月13日(火)	3月12日(火)

時間 13:30~15:30

会場 大黒屋ビル1F 会議室 (富士市中央町1-5-12)
 参加費 1: 返戻不可 2: 下場徒歩9分 3: ハローワーク富士1から徒歩9分

お問い合わせ先
 〒420-0996 静岡県静岡市東区藤原1-70
 静岡県社会福祉協議会 福祉人材部 人材課
 電話 054-271-2101
 054-271-2110

主催: ハローワーク富士
 静岡市社会福祉協議会 福祉人材部 人材課
 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 静岡県社会福祉人材センター
 http://www.shizuoka-welfare.jp/ (福祉人材センター)

趣旨・目的

○各市町村が主催する就職フェアに協力し、福祉事業所における福祉人材を確保。

取組内容

○一般求職者の多くは自宅近くで職を探すため、身近な市町村が就職フェアを実施するのが効果的。

○しかし、市町村行政には就職フェアのノウハウが必ずしも多くはない。
(京都府事業として協力を申し出れば、実施いただける市町村はある。)

○福祉人材センターが①、②、③、④のノウハウを提供

①当日の相談員派遣

②広報協力

③求人情報適法チェック

④就職フェア後の求職者のアフターフォロー

〈令和4年度実績〉

- ・ 10市町と連携
- ・ 来場求職者数219名、内定者数28名



「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】

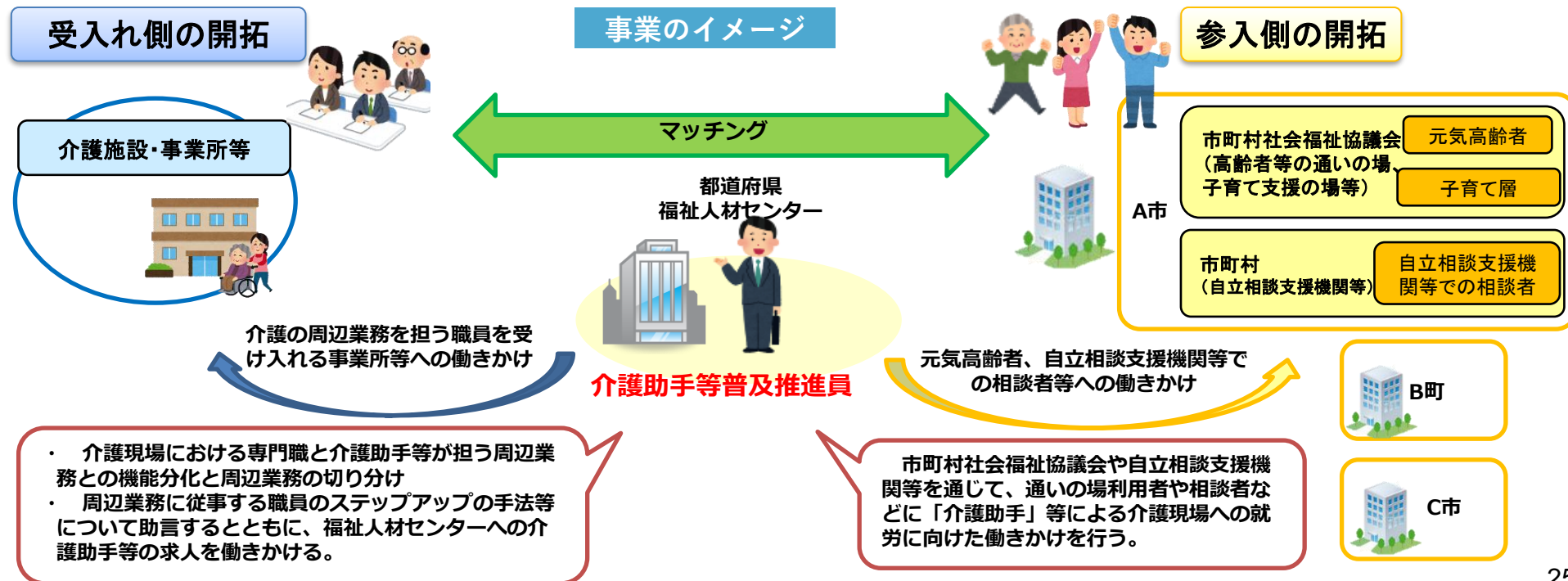
介護人材については、少子高齢化の進展や慢性的な人手不足である状況に加え、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や利用者が感染した場合の対応等によって、介護施設等における業務が増大している。

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

【事業内容】

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

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



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



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

連携

支援体制強化

ニーズに応じた復職支援

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

福祉人材センターの事業実施等に関する通知について

趣旨等

○福祉人材センターは、平成4年の創設以来、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等、研修の実施、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おり、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。

○他方で、各センターが効果的な事業を実施するためには、地域における福祉人材確保対策の中で、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である。

○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、地域の福祉人材確保対策の中で、各センターがその事業実績や強みを発揮できるよう、各センターとの連携をお願いする。

概要

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

(1)福祉人材センターの事業運営は、福祉人材センターが果たすべき役割と機能について、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」(令和2年3月)により、大きな3つの方向性と、5つの主要課題が示されている(別紙)。

(2)今後、地域の福祉人材確保対策において、どの課題に重点的にアプローチし、その中で各センターが担う役割については、都道府県において、各センターの事業実績等も踏まえ、位置づけを明確にするとともに関係機関との連携を円滑にする等、より効果的な事業運営が行えるよう連携・調整を進めていただきたい。

福祉人材センターの事業実施等に関する通知について

2. 福祉人材センターの取組事例

「福祉人材センター機能の充実・強化のための活動指針」(令和2年3月)の5つの主要課題に沿って、取組事例を示し、各都道府県の参考としていただきたい。

- 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
- (別添)取組事例参照

3. 国による事業補助とハローワークとの連携の促進

(1) 厚生労働省は、生活困窮者就労準備支援事業費等補助金により福祉人材センターの実施する啓発事業や無料職業紹介等を支援するとともに、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性の向上、福祉・介護職の魅力向上など効果的な事業の展開ができるよう、地域医療介護総合確保基金において多様なメニューを用意しており、都道府県の福祉人材確保対策において、各センターの強みが活かされるよう地域の実情に応じた対応をお願いしたい。

(2) 福祉人材センターとハローワークとの連携については、平成30年3月30日社援基発0330第3号「福祉人材センター・ハローワーク連携事業について」通知及び職発 0726第4号 医政発 0726 第 10 号 社援発 0726 第 16 号 老発 0726 第2号 こ成保109令和5年7月26日「公的職業紹介の機能強化と有料職業紹介事業の適正化について」通知に基づき、公的機関として地域における連携をお願いしており、地域の実情に応じて連携を検討いただきたい。

福祉人材センターの事業実施等に関する通知について

4. 福祉人材センターの取組状況の確認等

- (1) 都道府県の福祉人材確保対策の中で、各センターの取組が最大限の効果を上げるためには、取組状況を定期的に確認し、確認結果を基に必要に応じて次の取組に繋げていく必要がある。
- (2) 無料職業紹介事業については、利用する求職者の多様化等に伴う丁寧なマッチングの実施や民間職業紹介事業者の参入が見込みにくい過疎地域等での事業等、効果が見えにくく関係者の理解が得られにくい、各センターは限られたリソースを活用し、求職者・求人者双方に効果的な事業実施が求められる。一方、福祉現場との豊富なネットワークや専門知識を有するスタッフが粘り強く丁寧に就職支援を行うことも、福祉人材センターが無料職業紹介を行う意義の一つである。
このため、就職(採用)人数だけに着目するのではなく、求人求職の状況等を丁寧に確認しながら、そのノウハウ等を生かした取組が展開できるよう連携いただきたい。
- (3) 各センターの取組状況を確認し次の取組に繋げていくため、予め、事業毎のアウトプット、アウトカムを明確にした上で、定期的に事業状況を確認し、評価を行うことが有効と考えられ、各センターに必要な対応を促していただきたい。
- ① 各センターの運営委員会等を活用した事業状況の確認・評価
 - ② 事業状況の確認・評価結果等のウェブサイト等での公表
 - ③ 事業状況を確認・評価する際の客観的指標等
- <各センターに共通で確認いただく指標>
- (a)就職(採用)人数等 (b)求職相談件数 (c)就職(採用)者(無期雇用者)の入職 6か月後の定着率
- <地域の実情に応じた指標の例>
- ・ジョブフェアなど就職イベントの実施回数、参加者数
 - ・求人開拓のための事業所訪問回数
 - ・職場体験ツアー等の実施回数、参加者数 等

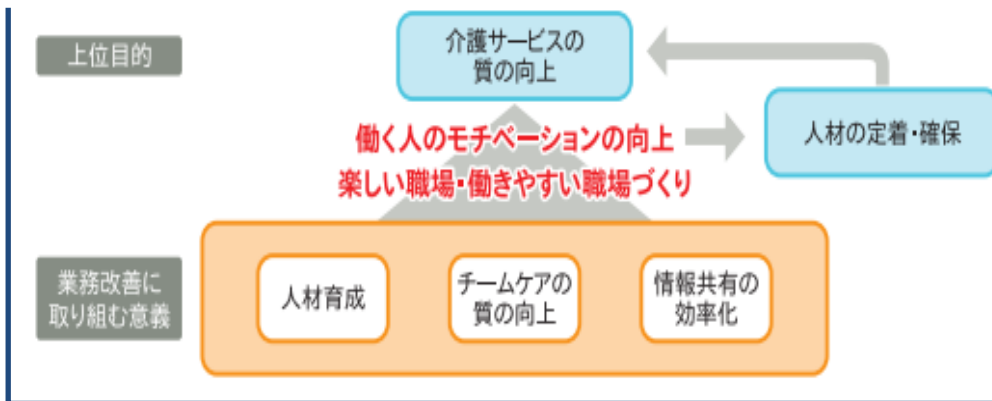
介護現場における生産性向上（業務改善）の捉え方と生産性向上ガイドライン

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



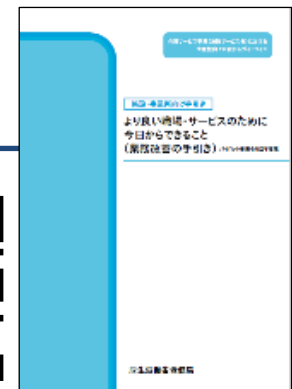
介護サービスにおける生産性向上の捉え方



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/kaigoseisansei/>
【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



介護職員が
専門能力を発揮
介護助手
が実施

② 業務の明確化と役割分担 (2) テクノロジーの活用

職員の心理的
負担が大きい

職員の心理的
負担を軽減



③ 手順書の作成

職員によって異なる
申し送り

申し送りを
標準化



④ 記録・報告様式の工夫

帳票に
何度も転記

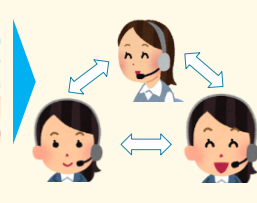
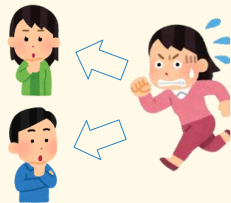
タブレット端末や
スマートフォンによる
データ入力（音声入
力含む）とデータ共有



⑤ 情報共有の工夫

活動している
職員に対して
それぞれ指示

インカムを利用した
タイムリーな
情報共有



⑥ OJTの仕組みづくり

職員の教え方に
ブレがある

教育内容と
指導方法を統一



⑦ 理念・行動指針の徹底

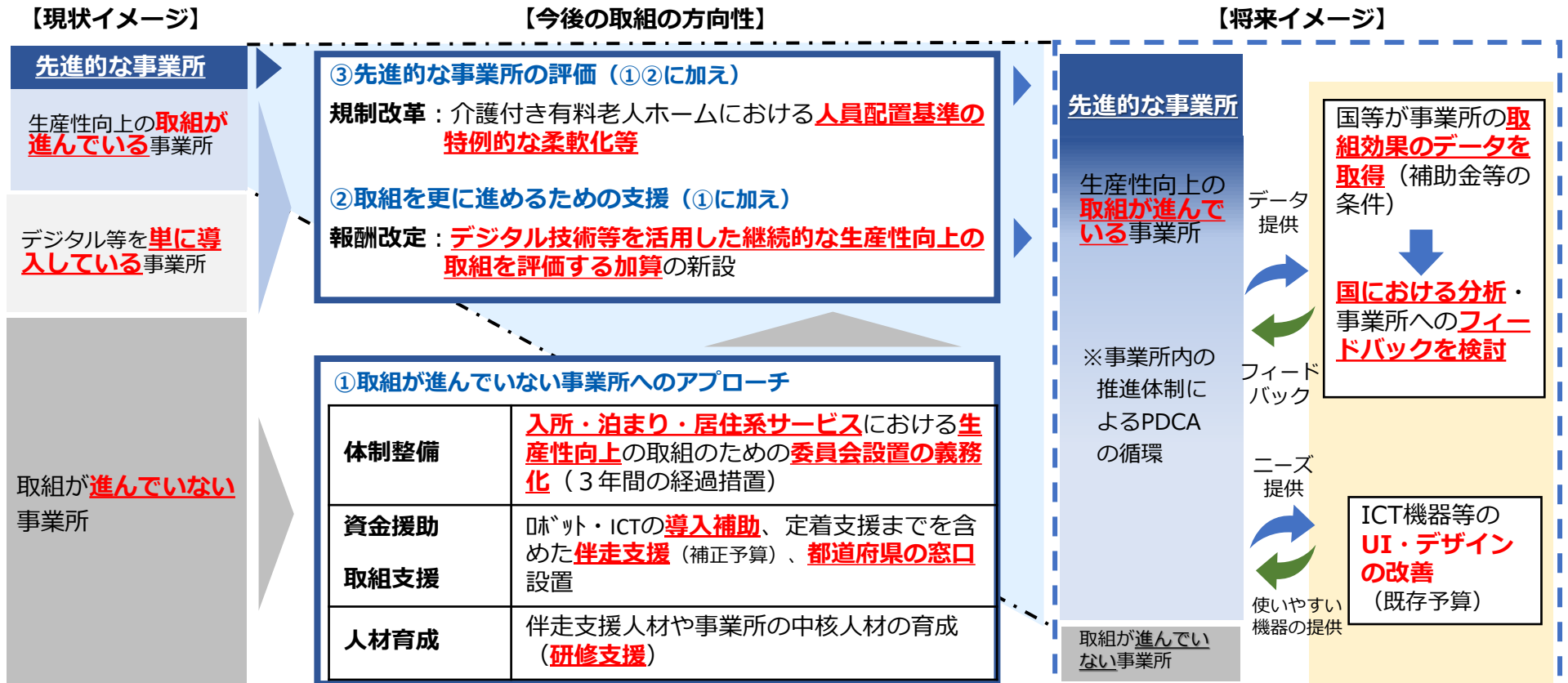
イレギュラーな
事態が起こると
職員が自身で
判断できない

組織の理念や行動
指針に基づいた
自律的な行動



介護分野におけるデジタル行財政改革の方向性

- デジタル技術の導入支援や相談窓口の設置など様々な支援を行っており、生産性向上が進む事業所がある一方で、取組が幅広く普及しているとは言えない状況である。
- このため、①補正予算を含む財政支援、②介護報酬改定において生産性向上の取組を促進、③人員配置基準の柔軟化等で先進的な取組を支援、④明確なKPIでPDCAサイクルを回すことなどに取り組む。



令和6年度当初予算額 地域医療介護総合確保基金(介護従事者確保分)の97億円の内数(137億円の内数) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 介護人材の確保が喫緊の課題とされる中で、介護ロボットやICT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事により、職員の業務負担軽減を図るとともに、生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、介護サービスの質の向上にも繋げていく介護現場の生産性向上を一層推進していく必要がある。
- 「介護ロボット導入支援事業」「ICT導入支援事業」の統合・支援メニューの再構築を行い、介護職員の業務負担軽減や職場環境の改善に取り組む介護事業者がテクノロジーを導入する際の経費を補助し、生産性向上による働きやすい職場環境の実現を推進する。

※ 下線部は令和6年度までの拡充分。太字が令和6年度で拡充した部分。

2 補助対象

【介護ロボット】

- 移乗支援、移動支援、排泄支援、見守り、入浴支援など、厚生労働省・経済産業省で定める「ロボット技術の介護利用における重点分野」に該当する介護ロボット

【ICT】

- 介護ソフト(機能実装のためのアップデートも含む)、タブレット端末、スマートフォン、インカム、クラウドサービス、他事業者からの照会経費等
- Wi-Fi機器の購入設置、業務効率化に資するバックオフィスソフト(勤怠管理、シフト管理等)

【介護現場の生産性向上に係る環境づくり】

- 介護ロボット・ICT等の導入やその連携に係る費用
- 見守りセンサーの導入に伴う通信環境整備
Wi-Fi環境の整備、インカム、見守りセンサー等の情報を介護記録にシステム連動させる情報連携のネットワーク構築経費等

【その他】

- 上記の介護ロボットやICT等を活用するためのICTリテラシー習得に必要な経費

3 補助要件等

- ✓ 介護ロボットのパッケージ導入モデル、ガイドライン等を参考に、課題を抽出し、生産性向上に資する取組の計画を提出の上、一定の期間、効果を確認できるまで報告すること。(必須要件)

【介護ロボット】

区分	補助額	補助率	補助台数
○移乗支援	上限100万円	3/4 (※)	必要台数
○入浴支援			
○上記以外	上限30万円		

【ICT】

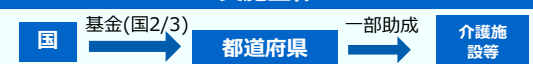
補助額	補助率	補助台数
● 1~10人 100万円	3/4 (※)	必要台数
● 11~20人 160万円		
● 21~30人 200万円		
● 31人~ 260万円		

※一定の要件を満たす場合は3/4, それ以外は1/2

4 実施主体、実績

事業	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
介護ロボット導入支援事業(※1)	58	364	505	1,153	1,813	2,297	2,720
ICT導入支援事業(※2)					195	2,560	5,371

実施主体



※1 都道府県が認めた介護施設等の導入計画件数。1施設で複数の導入計画を作成することがあり得る

※2 補助事業所数

【介護現場の生産性向上に係る環境づくり】

補助要件(例示)	補助額・率
<ul style="list-style-type: none"> ● 取組計画により、職場環境の改善(内容検討中)を図り、職員へ還元する事が明記されていること ● 既に導入されている機器、また本事業で導入する機器等と連携し、生産性向上に資する取組であること ● プラットフォーム事業の相談窓口や都道府県が設置する介護生産性向上総合相談センターを活用すること ● ケアブランドデータ連携システム等を利用すること ● LIFE標準仕様を実装した介護ソフトで実際にデータ登録を実施すること等 	<p>上限 1,000 万円 3/4</p>

5 その他

・都道府県が介護現場の生産性向上を推進する努力義務について規定(令和5年度に介護保険法の一部を改正)

介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業

令和5年度補正予算額 351億円

○ 施策の目的

- ・介護サービス需要の増加への対応や介護人材の確保が喫緊の課題となっており、サービス提供の存続にも関わる重要な問題である。特に小規模法人を中心に、従来の方法や単独では必要な人材確保が難しい法人も多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちである。
- ・こうした状況を踏まえ、介護現場の生産性向上の取組や、経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善に取り組む介護サービス事業者に対する支援を行う。

○ 施策の概要

- ・生産性向上の取組を通じた職場環境改善について、ICT機器本体やソフト等の導入や更新時の補助に係る支援に加え、地域全体で事業所における機器導入やそれに伴う人材育成に対する補助を行う。また、小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善の取組に対して補助を行う。

○ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1) 生産性向上の取組を通じた職場環境改善

① 生産性向上に資する介護ロボット・ICTの導入や更新

- ・事業所の業務効率化に向けた課題解決を図るための業務改善支援及びこれと一体的に行う介護ロボット・ICTの導入や更新に対する支援

② 地域全体で生産性向上の取組を普及・推進する事業の実施

- ・地域の複数事業所における機器の導入に向けた研修や、地域のモデル施設の育成など、都道府県等が主導して面で生産性向上の取組を推進
- ・都道府県等が主導して、ケアマネ事業所と居宅サービス事業所の間で交わされるケアプランデータ連携システム等の活用を地域で促進し、データ連携によるメリットや好事例を収集

(2) 小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善

- ・人材募集や一括採用、合同研修等の実施、事務処理部門の集約、協働化・大規模化にあわせて行う老朽設備の更新・整備のための支援 等

【事業スキーム】



○ 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)

- ・生産性向上の取組や経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善を推進することにより、介護人材の確保や介護サービスの質の向上に繋げていく。

【実施主体】

都道府県 (都道府県から市町村への補助も可)

【負担割合】

(1)①、(2)・・・国・都道府県3/4、事業者1/4

(1)②・・・国・都道府県 10/10

(1)①及び(2)を実施する場合・・・

国・都道府県4/5、事業者1/5

※国と都道府県の負担割合は以下のとおり

(1)①、(2)・・・国4/5、都道府県1/5

(1)②・・・国9/10、都道府県1/10

令和6年度介護報酬改定に関する審議報告の概要

- 人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「自立支援・重度化防止に向けた対応」「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」「制度の安定性・持続可能性の確保」を基本的な視点として、介護報酬改定を実施。

1. 地域包括ケアシステムの深化・推進

- 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズが高い中重度の高齢者を含め、質の高いケアマネジメントや必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組を推進
- 医療と介護の連携の推進
 - 在宅における医療ニーズへの対応強化
 - 高齢者施設等における医療ニーズへの対応強化
 - 在宅における医療・介護の連携強化
 - 高齢者施設等と医療機関の連携強化
- 質の高い公正中立なケアマネジメント
- 地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組
- 看取りへの対応強化
- 感染症や災害への対応力向上
- 高齢者虐待防止の推進
- 認知症の対応力向上
- 福祉用具貸与・特定福祉用具販売の見直し

2. 自立支援・重度化防止に向けた対応

- 高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用等を推進
- リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の一体的取組等
- 自立支援・重度化防止に係る取組の推進
- LIFEを活用した質の高い介護

3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

- 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進
- 介護職員の処遇改善
- 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり
- 効率的なサービス提供の推進

4. 制度の安定性・持続可能性の確保

- 介護保険制度の安定性・持続可能性を高め、全ての世代にとって安心できる制度を構築
- 評価の適正化・重点化
- 報酬の整理・簡素化

5. その他

- 「書面掲示」規制の見直し
- 基準費用額（居住費）の見直し
- 地域区分
- 通所系サービスにおける送迎に係る取扱いの明確化

3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

■ 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進

※各事項は主なもの

介護職員の処遇改善

- 介護職員等の確保に向けて、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、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について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。

生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり

- 人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種のテレワークに関して、個人情報適切に管理していること、利用者の処遇に支障が生じないこと等を前提に、取扱いの明確化を行い、職種や業務ごとに具体的な考え方を示す。
- 介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図る観点から、現場における課題を抽出及び分析した上で、事業所の状況に応じて、**利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置を義務付ける**。（3年間の経過措置）
- 介護ロボットやICT等の導入後の継続的なテクノロジー活用を支援するため、見守り機器等のテクノロジーを導入し、生産性向上ガイドラインに基づいた業務改善を継続的に行うとともに、効果に関するデータ提出を行うことを評価する新たな加算を設ける**。
- 見守り機器等のテクノロジーの複数活用及び職員間の適切な役割分担の取組等により、**生産性向上に先進的に取り組む特定施設**について、**介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減が行われていることを確認した上で、人員配置基準の特例的な柔軟化（3：0.9）**を行う。
- 介護老人保健施設等**において見守り機器等を100%以上導入する等、複数の要件を満たした場合に、夜間における人員配置基準を緩和する。
- 認知症対応型共同生活介護**において見守り機器等を10%以上導入する等、複数の要件を満たした場合に、夜間支援体制加算の要件を緩和する。
- EPA介護福祉士候補者及び技能実習の外国人について、一定の要件の下、就労開始から6月未満であっても人員配置基準に算入してもよいこととする。

効率的なサービス提供の推進

- 管理者の責務について、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を行うことである旨を明確化した上で、管理者が兼務できる事業所の範囲について、管理者がその責務を果たせる場合には、同一敷地内における他の事業所、施設等ではなくても差し支えない旨を明確化する。
- 訪問看護における24時間対応について、看護師等に速やかに連絡できる体制等、サービス提供体制が確保されている場合は看護師等以外の職員も利用者又は家族等からの電話連絡を受けられるよう、見直しを行う。
- 居宅介護支援の介護支援専門員の一人当たり取扱件数の上限について、現行の「40未満」を「45未満」に改めるとともに、情報通信機器を活用した場合等の取扱件数の上限について、現行の「40以上60未満」を「45以上60未満」に改める。また、居宅介護支援費の算定に当たっての取扱件数の算出に当たり、指定介護予防支援の提供を受ける利用者数については、3分の1を乗じて件数に加えることとする。

介護生産性向上推進総合事業（地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分））

令和5年度当初予算額：地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）137億円の内数

1 事業の目的

都道府県が主体となって、関係機関との協議会（都道府県介護現場革新会議）の実施、生産性向上や人材確保に関するワンストップ窓口である介護生産性向上総合相談センターの設置等の取組を行うことにより、介護現場における生産性向上や人材確保の取組を推進することを目的とする。

2 事業の概要等

（1）都道府県介護現場革新会議に係る支援（必須）

- 事業内容
 - ① 介護現場革新会議の開催
 - ② 対応方針に基づき実施する事業（実施する場合）
 - ア 地域のモデル施設育成
 - イ 介護業界のイメージ改善
 - ウ その他（介護助手活用支援、外国人人材活用等）
- 補助対象等…会場費、委員旅費・謝金、モデル施設育成のための経費【1事業所あたり対象経費の1/2以内（上限500万円）】（コンサル、介護ロボット・介護ソフト導入、等）

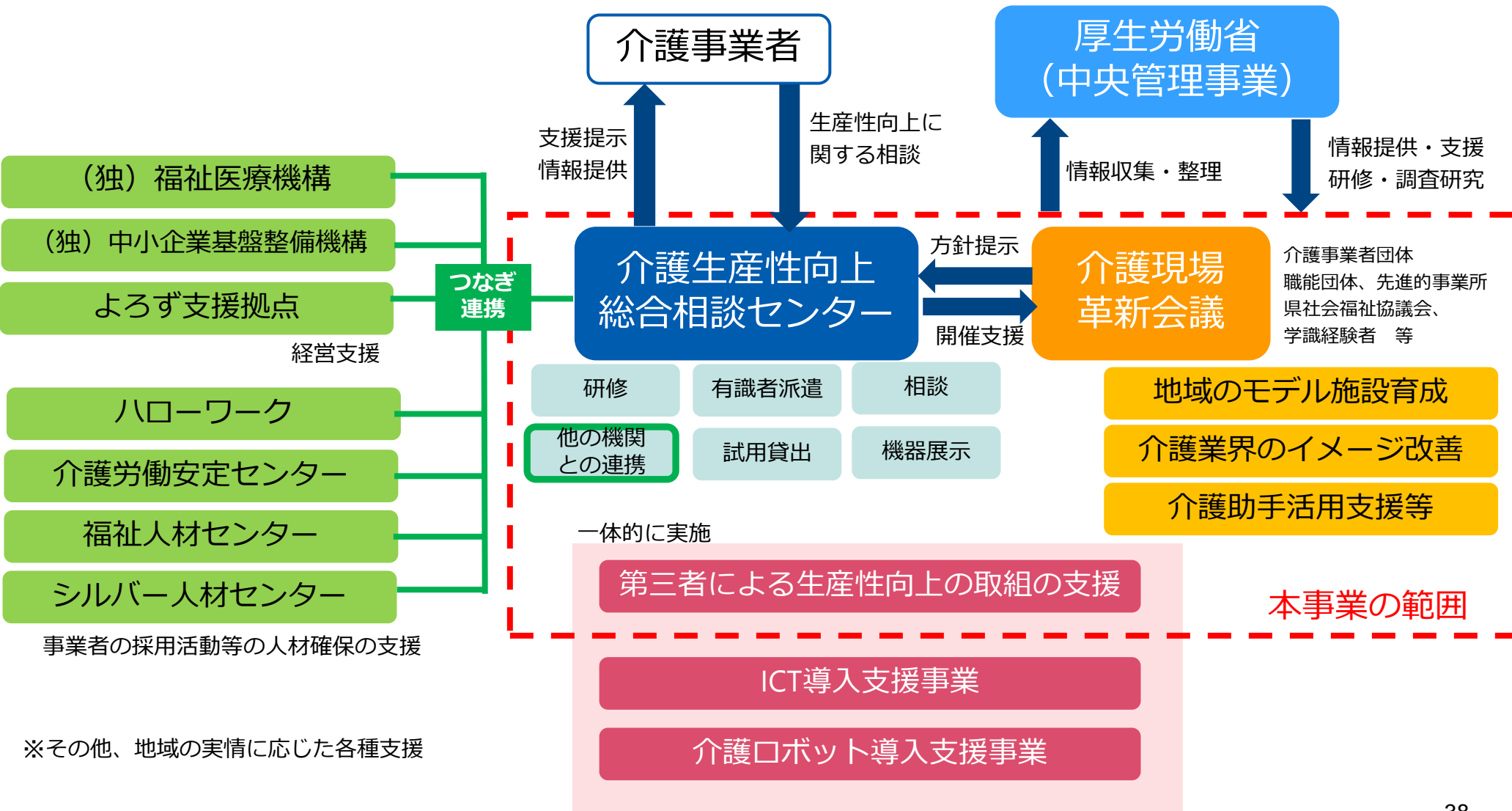
（2）介護生産性向上総合相談センターに係る支援（必須）

- ① 生産性向上の取組に関する研修会（取組手法、ICT活用等）
- ② 生産性向上に取り組む介護事業所に対する有識者の派遣（取組手法に対する助言、取組の見直しに関する助言等）
- ③ 介護事業所からの生産性向上・人材確保の取組等に関する相談対応（生産性向上の考え方や取組方法、課題への解決策等の相談、介護ロボットやICTの導入計画策定支援、電子申請・届出システム、ケアプランデータ連携システムの使用方法等）
- ④ 介護ロボット等の機器展示
- ⑤ 介護ロボットの試用貸出
- ⑥ 他の機関との連携

（3）第三者による生産性向上の取組の支援（市町村が実施することも可）

- 対象事業所…介護事業所（介護保険法に基づく全サービスを対象とする）であって、地域全体における生産性向上に向けた取組の拡大にも資するものとして都道府県又は市町村が認めるもの
- 事業内容…業務改善支援事業者が対象となる介護事業所において ①事前評価（課題抽出）、②業務改善に係る助言・指導等、③事後評価等の支援を行い、それを踏まえた実地による個別支援を3回以上実施。
- 補助額…対象経費の1/2以内（上限30万円）

介護生産性向上推進総合事業（具体的な事業イメージ）



「介護のしごとと魅力発信等事業」の取組強化

令和6年度当初予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 4.4億円 (3.3億円)

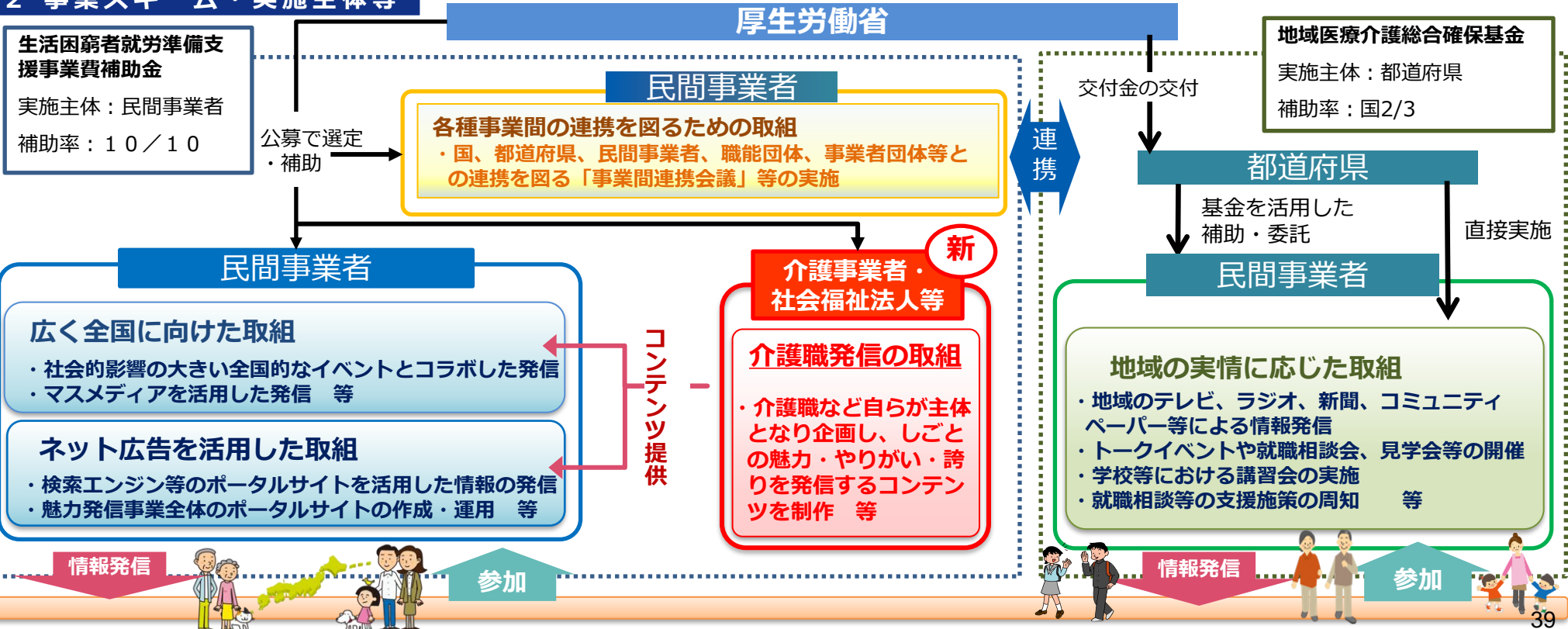
地域医療介護総合確保基金97億円の内数 (137億円の内数)

※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

2 事業スキーム・実施主体等



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

1 概要

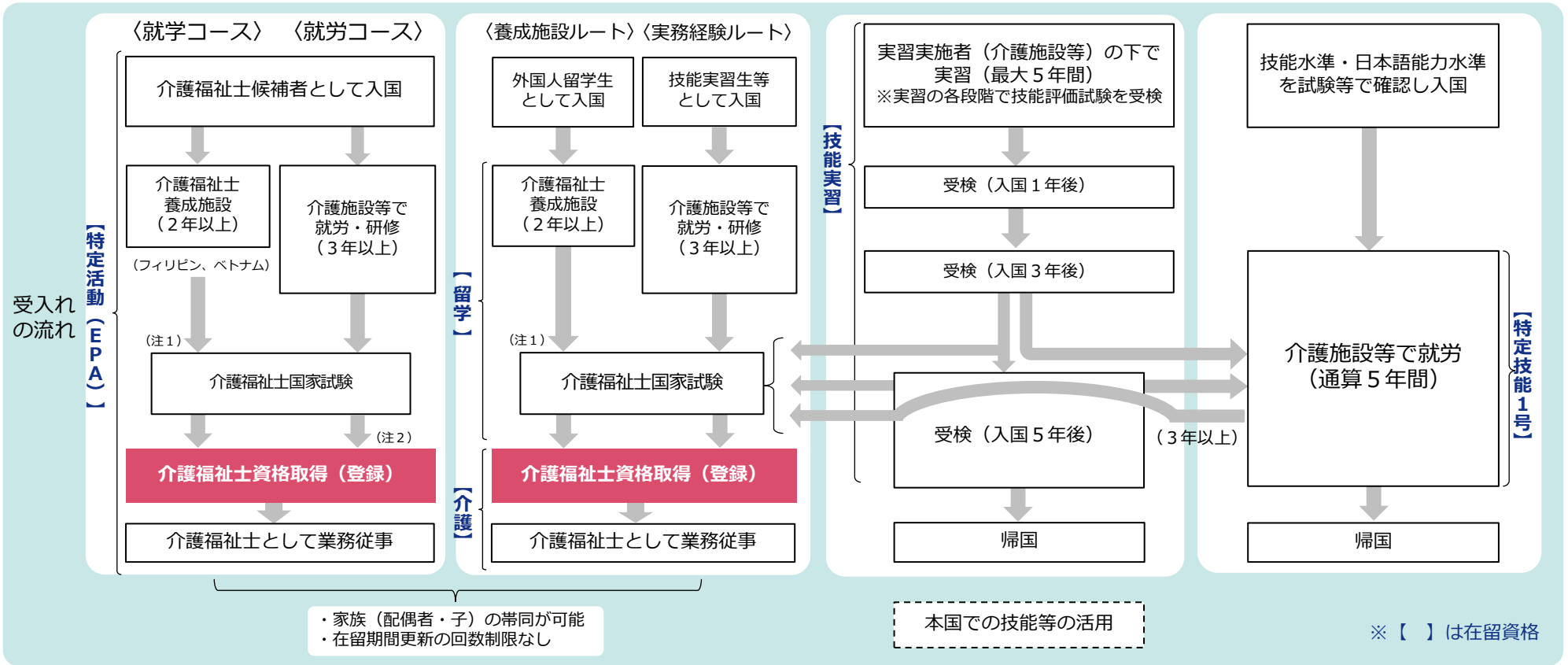
- 行政や職能団体、事業者団体で構成される「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を設置。
- 人材のマッチング、職場改善・資質向上、イメージ改善・理解促進を3本柱としてさまざまな取組を実施。
- 平成24年度から令和元年度まで、介護の日イベントとして、**介護の日フェスタ**を8年連続開催（令和2・3年度はコロナで中止）。
- 令和4年度は、介護の日フェスタをリニューアルし、若者の福祉・介護分野への参入促進を目的に、若者が未来に向けて福祉・介護の魅力を発信していくイベント「**カイゴのガッコウ**」を実施。
- イベントワーキングを設置し、大学生を含めた若いメンバーで検討し、県内の高校を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

2 カイゴのガッコウが生まれるまで



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 ~）
在留者数	3,074人（うち資格取得者709人） （令和6年6月1日時点）	9,328人 （令和5年12月末時点）	15,909人 （令和5年12月末時点）	35,636人 （令和6年5月末時点・速報値）
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（注3）	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



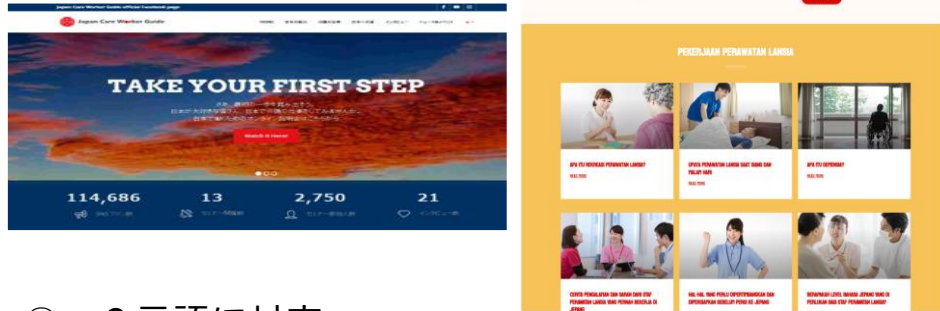
（注1）平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

（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。

（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。

海外に向けた日本の介護についてのPR

「Japan Care Worker Guide」の運営



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

アンバサダーを活用した情報発信



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

海外向けのオンラインセミナーの開催



- 施設と中継で繋ぎ、実際に日本の介護施設で働く外国人の方から参加者の質問に答えていただくなどのプログラムを提供。
- 令和2年から10か国で計23回開催

実施国	実施日			
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
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
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
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
スリランカ	—	令和4年1月11日	—	—
バングラディッシュ	—	—	令和5年3月2日	—



介護の日本語学習支援等事業

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

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

補助率 定額補助
 実施主体 民間団体(公募による選定)

1. 介護の日本語WEBコンテンツの運用等

- ▶外国人介護人材が介護の日本語学習を自律的かつ計画的に行うことができるようにするための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【新規】

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

◆過去の事業実績の一例（すべて無料で利用可能）◆

介護の日本語学習 WEBコンテンツ



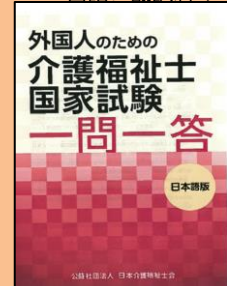
特定技能評価試験 学習テキスト



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



「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」中間まとめ（概要）

(1) 訪問系サービスへの従事

- ・ 訪問介護等について、介護職員初任者研修を修了した有資格者等であることを前提として、受入事業者に対して以下の事項の遵守を求め、適切に履行できる体制・計画等を有することを条件として従事を認めるべき。

※国においても巡回訪問等の実施や母国語による相談窓口の設置、キャリアアップ支援に取り組む。

- ① 訪問介護の基本、生活支援技術、利用者・家族等とのコミュニケーション、日本の生活様式などを含む研修の実施
- ② 一定期間、サービス提供責任者等が同行するなど必要なOJTの実施
- ③ 外国人介護人材に対して業務内容等を丁寧に説明し、その意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成
- ④ ハラスメントを防止するための対応マニュアルや発生した場合の対処方法等の作成・共有、相談窓口の設置等
- ⑤ 介護ソフトやタブレット端末の活用による記録業務の支援、コミュニケーションアプリの導入などICTを含む環境整備

- ・ 訪問入浴介護について、受入事業者が適切な指導体制等を確保した上で、職場内で必要な研修等を受講して、業務に従事することを認めるべき。併せてキャリアアップの観点から支援を行うよう、受入事業者に配慮を求める。

(2) 技能実習「介護」における事業所開設後3年要件

- ・ 現行の要件（事業所の開設後3年が経過）を満たさない場合、①又は②のいずれかを満たす場合も認めるべき。
 - ①法人の設立から3年間が経過している場合（法人要件）
 - ②外国人に対する研修体制や職員・利用者等からの相談体制など同一法人によるサポート体制がある場合（サポート体制要件）

(3) その他（施行時期・戦略的な対応の必要性）

- ・ 今後の具体的な制度設計に当たっては、制度趣旨・目的等を踏まえつつ検討を進め、準備ができ次第、順次施行すべき。特に技能実習制度は、令和6年6月14日に成立した法律に基づき新たに創設される育成就労制度の状況に留意する必要。また、既存制度との整合性について、一定の整理を行いながら検討を進めるべき。
- ・ 世界的な人材確保の競争が厳しくなり、介護人材の重要性が増している中で、日本がこれまで培ってきた経験等を活かしつつ、海外現地への働きかけや日本の介護現場における定着支援を、より戦略的に進めるべき。

介護福祉士の資格の概要

1 介護福祉士の定義

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

2 資格取得方法

4つのルートの内いずれかにより資格を取得し、登録することが必要

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

3 国家試験の概要

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

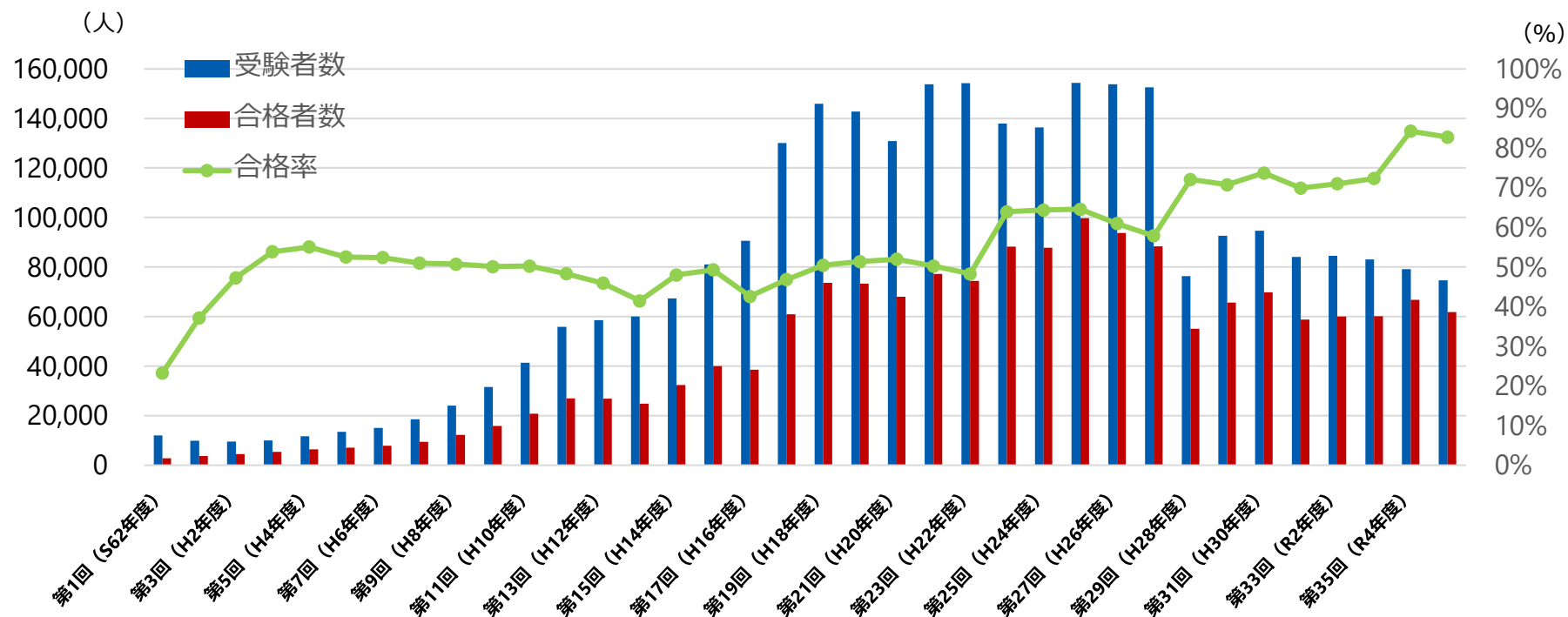
4 資格者の登録状況

1,941,748人（令和6年3月末現在）

5 介護福祉士養成施設等の状況

- 学校、養成施設数（令和6年4月1日時点）
介護福祉士養成施設 330校340課程
福祉系高等学校 111校112課程

介護福祉士国家試験受験者数の推移（全体）



(単位: 人、%)

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

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

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

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

「介護福祉士国家試験パート合格導入に関する検討会」について

趣旨・目的

介護福祉士国家試験については、実務経験3年等を経た実務経験ルートでの受験者が8割以上を占め、介護現場で働きながら資格取得を目指す状況にあるが、就労と試験に向けた学習の両立が課題との声がある。

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

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

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

主な検討事項

1. 試験パートの分割パターンについて

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

2. 合格基準について

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

3. 運営面への配慮について

パート合格の導入時期について、どう考えるか。

検討会構成員

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

（敬称略、五十音順）

（◎：委員長）

開催実績

令和6年5月17日（第1回）
令和6年7月12日（第2回）

※9月上旬に取りまとめに向けた議論（第3回）を行う予定。47

介護福祉士国家試験の受験しやすい仕組み（パート合格）の検討について

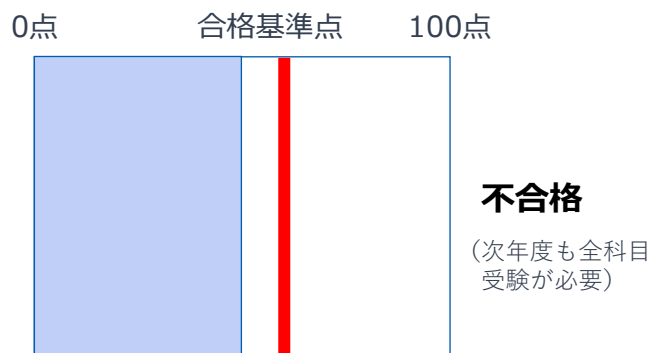
基本的な考え方

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

見直しのイメージ

現 行

- ・ 全科目の総得点が合格基準点（6割が目安）を超えれば合格



見直し後

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

