

部会における検討事項について

第 1 参入促進部会における検討事項（案）

1 介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生マッチング支援体制構築事業 （地域医療介護総合確保基金メニュー）

（1）事業の背景

- 標記事業の実施に向けた検討を行うために、令和元年度に「福岡県外国人介護人材受入支援協議会」を設置し、外国における留学生確保の課題や諸条件、留学生を介護福祉士養成施設や介護施設で受け入れる場合の課題、送り出し国とのコネクションや外国人材受け入れの実績等マッチング支援団体に求められる要件等について協議を行った。
- 協議の結果を踏まえ、令和 2 年度から介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生マッチング支援体制構築事業を実施。なお、令和 2 年度から事業の報告については、「福岡県介護人材確保・定着促進協議会」において行っている。

（2）事業目的

高額な仲介手数料を要求する悪質ブローカーを排除することにより、各施設等は安心して留学生の確保を行うことができる。また、留学生においても借金を背負うことなく日本に留学できるようになり、介護人材の確保・定着につながる。

（3）実績等

○令和 2 年度～令和 4 年度までの実績

令和 2 年度は企画提案公募にて委託先を選定（株式会社アウルメイトが受託）、ミャンマーを相手国として事業を開始したが、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、当初想定していた事業規模を縮小し、小規模なオンラインマッチングを行った結果、5名の留学生候補者のマッチングを行った。

しかしながら、相手国であるミャンマー国内の情勢悪化及び日本国内における新型コロナウイルス感染症への水際対策強化の影響により、当該留学生候補者 5名の入国完了まで至らず、令和 3 年度及び令和 4 年度においては、当該 5名の入国に至るまでの支援を引き続き行うこととした。

令和 4 年度においては、当該 5名のうち 4名が入国完了したものの、残り 1名については行方不明となっており、入国完了には至らなかった。就職予定施設は 4 施設。

相手国	養成施設に 直接入学	日本語学校（1 年） →養成施設に入学	計
ミャンマー	0 名	4 名	4 名

○令和5年度の実績

令和5年度は企画提案公募にて委託先を選定（株式会社アウルメイトが受託）し、ミャンマーとインドネシアを相手国として事業を開始した。

留学生候補者と、留学生の受入先となる介護福祉士養成施設・奨学金貸与や住居確保等の支援を行う介護施設等とのマッチングにより、13名が4月から留学することとなった。

最終的に協力を得られた就職予定施設としては、6施設となった。

相手国	養成施設に 直接入学	日本語学校（1年） →養成施設に入学	計
ミャンマー	4名	8名	12名
インドネシア	—	1名	1名
計	4名	9名	13名

○令和6年度の実績

令和6年度も引き続き令和5年度の委託先にて、ミャンマーを相手国として事業を実施。

留学生候補者と、留学生の受入先となる介護福祉士養成施設・奨学金貸与や住居確保等の支援を行う介護施設等とのマッチングにより、25名が4月から留学することとなった。

相手国	養成施設に 直接入学	日本語学校（1年） →養成施設に入学	計
ミャンマー	7名	18名	25名
計	7名	18名	25名

①留学生について

- ・令和6年度については、現地学生42名（ミャンマー42名）の応募があった。

②養成施設について

- ・福岡県内の養成施設8施設（北九州地区1施設、福岡地区5施設、筑後地区2施設）に対し、訪問及び電話にて本事業に対する協力依頼を行った。
- ・協力を得られたのは4施設（北九州地区1施設、福岡地区2施設、筑後地区1施設）であった。

③受入施設について

- ・受入施設への周知方法としては、本事業のチラシをメール、郵送、FAXを活用し配布。（メール2,063件、郵送10件、FAX17件の合計2,090件）
- ・併せて、福岡県介護老人保健施設協会等の関係団体へ周知を依頼。
- ・最終的に協力を得られた就職予定施設としては15施設となった。

○令和7年度の状況

令和7年度は企画提案公募にて委託先を選定（ポールトゥウィン株式会社が受託）し、ミャンマー、中国、ベトナム、インドネシア、ネパールを相手国として事業を実施。6月24日から6月27日にかけて4会場で事業説明会を実施し、92法人が参

加。8月下旬からオンラインにより面接会を開催予定。

(4) 課題

経過措置による介護福祉士の登録について

令和9年3月31日までに介護福祉士養成施設を卒業した者については、介護福祉士試験に合格しなくても（不合格又は受験しなかった者）、卒業年度の翌年度から5年間は介護福祉士となる資格を有する者とする経過措置が設けられている。経過措置が終了する場合、今年度の事業により入国する者は、養成施設への入学が令和8年度となり、介護福祉士経過措置登録の手続きを行うことができない。そのため、介護福祉士を目指す留学生の減少が懸念される。

(5) 検討事項

令和8年度の事業実施に向けた検討

- ①介護福祉士養成施設や受入施設における外国人留学生受入に関する課題について
- ②介護福祉士経過措置登録が廃止されることを前提とした、マッチング事業の要件見直しについて

第2 環境改善・人材育成部会における検討事項（案）

1 介護事業所におけるハラスメント対策推進事業 （地域医療介護総合確保基金メニュー）

（1）事業目的

在宅の介護現場における介護従事者の安全を確保し、介護サービスの円滑な提供体制の構築を図る。

（2）現状及び課題

令和5年3月に実施した「在宅の医療及び介護現場における利用者等からの暴力・ハラスメント実態調査」より次のような結果が得られた。

- ・利用者等からの暴力・ハラスメントを受けた経験がある従事者が約4割
- ・包丁を突き付けられた等の生命の危機を感じる事例あり
- ・管理者向けの調査回収率は17.2%と低く、問題意識が低いと考えられる
- ・暴力・ハラスメント対策を行う上での課題として、「対策を行うための時間的余裕がない」「具体的にどうしたらいいかわからない」などの意見が多く、対応に苦慮している実態あり
- ・今後必要な対策として、「複数人での訪問」「相談しやすい環境をつくる」「基本方針やマニュアルを定める」などが多く挙げられた
- ・その他の意見として、「サービスの適正利用に関する利用者等向けの周知や啓発が必要」「暴力・ハラスメント対応の事例を共有してほしい」などの意見あり
- ・複数名訪問※について、「対応できる人員の不足」「本人・家族等の同意が得られない」という理由で複数人での訪問ができていない実態あり

※訪問看護・訪問介護において、利用者からの暴力行為等が認められる現場において、利用者や家族等が同意すれば、複数名訪問加算が可能

これらの調査結果を受けて、令和6年度に、暴力・ハラスメント対策マニュアルの作成、在宅医療・介護従事者及び管理者向け研修、専用相談窓口の設置、安全確保対策費用や複数名訪問に対する補助、利用者等への啓発を実施した。

（3）令和7年度の事業内容

① 暴力・ハラスメント対策マニュアルの改訂・周知

利用者等からの暴力・ハラスメントに対応する方法についてまとめたマニュアルの内容について部会で検討し、必要な改訂を行う。また、昨年度に引き続き、在宅医療機関・訪問介護事業所等へ周知する。（検討事項）

② 在宅医療・介護従事者及び管理者、並びに介護施設内従事者及び管理者向け研修 在宅医療・介護従事者及び管理者、並びに介護施設内従事者及び管理者向けに暴力・ハラスメントに対応する知識やスキルを習得できる研修を実施する。

③ 専用相談窓口

利用者等からの暴力・ハラスメントに係る在宅医療機関・訪問介護事業所等からの相談（法的相談を含む）を受ける専用相談窓口を運営する。

④ 安全確保対策費用の補助（申請受付中）

訪問時に身の危険が生じた場合に、外部へSOSを発信するための安全確保対策費用を補助する。

⑤ 複数名訪問に対する支援（申請受付中）

利用者等の同意を得ることが困難であり、介護報酬の加算等が適用できない場合に、介護報酬の加算等相当額の一部を補助する支援を行う。

⑥ 利用者等への啓発（令和7年12月頃を予定）

在宅医療・介護サービスを利用する県民向けに、適正利用に係る啓発リーフレットを配布し、在宅医療・介護サービスを受ける上での心構え等を啓発する。

あわせて、医療・介護サービスに対する不満や過度な心身の負担を軽減するため、県民向けの相談窓口を周知する。

（４）検討事項

- ① 暴力・ハラスメント対策マニュアルの改訂について
- ② 事業効果検証のためのアンケート調査について

２ 介護生産性向上推進事業について
（地域医療介護総合確保基金メニュー）

（１）事業目的

介護現場の業務効率化に向けた取組を支援するため、令和6年11月に福岡県介護DX支援センターを設置。

（２）現状及び課題

厚生労働省の定める介護生産性向上推進総合事業実施要綱に基づき、令和7年度中に介護生産性向上推進総合事業の各種取組の進捗を適切に把握・検証するためのKPIを策定する必要がある。

KPIに関しては、以下の①～⑤の事項を参考に、都道府県介護現場革新会議等の議論を踏まえ、都道府県ごとに設定することとされている。

- ① テクノロジー導入率（2026年50%、2029年に90%超の導入達成を目標とし、現時点の導入率からの毎年の必要上昇率を算定）
- ② 伴走支援の実施（3事業所以上/年）について、生産性向上推進体制加算（Ⅰ）算定開始時に求める生産性向上の取組の成果（総業務時間や超過勤務時間の縮減、年次有給休暇の取得の拡大等）と同等の効果を創出
- ③ ワンストップ窓口における相談対応件数、研修受講者数、試用貸出から導入に至った割合等
- ④ 協働化・大規模化推進のためのネットワークングイベント（例：小規模事業所等が集まり、情報交換や協働化の取組に関わるマッチング等を行うイベント）の開催（1回以上の開催）
- ⑤ その他都道府県介護現場革新会議においてKPIとして把握する必要があるとされた事項

（３）検討事項

KPIに関する指標及び数値について

なお、検討にあたっては、厚生労働省から都道府県地域における生産性向上の取組に関する調査及び普及支援事業の委託を受けた事業者がオブザーバーとして参加する予定。

3 訪問介護等サービス体制強化事業

(地域医療介護総合確保基金メニュー【令和7年度新規メニュー】)

(1) 事業目的

人材不足が喫緊の課題である訪問介護等（訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護及び夜間対応型訪問介護をいう。以下同じ）サービスについて、人材確保体制の構築による安心して働き続けられる環境整備に向けた取組や事業所の経営改善に向けた取組を、地域の特性や事業所規模等に応じてきめ細かく支援することで、訪問介護等サービスの担い手の確保及び経営の安定化を図り、地域における必要な在宅介護サービスの提供体制を確保することを目的とする。

(2) 基金事業メニューの概要

地域において、利用者へ必要なサービスを安定的に提供できるよう、研修体制づくりやホームヘルパーへの同行支援など、人材確保体制の構築による安心して働き続けられる環境整備に向けた取組とあわせて、経営改善に向けた取組について、事業所規模や地域の特性に合わせた支援を行う。

(3) 本県の現状

訪問介護事業所は担い手不足が顕著であり、かつ訪問介護員の高齢化率が高いことや小規模事業所が多く、経営基盤が脆弱であることから、訪問介護事業所の人材確保体制の構築及び、安定した雇用を維持するための経営改善の取組への支援が必要である。

(全国)	訪問介護職	施設介護員
有効求人倍率	14.14 倍	3.24 倍

(出典) 厚生労働省「第242回(R6.9.12)社会保障審議会介護給付費分科会資料」

(福岡県)	訪問介護員	介護職員
65歳以上の労働者割合	20.70%	11.70%

(出典) 公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」(令和5年度)

(4) 実施方針(案)

令和7年度は国の国庫補助事業を活用し実施している。

訪問介護事業所等の人材確保体制の構築や経営の安定化が図られることで、継続的な訪問介護員の参入・定着が見込まれるとともに、継続的なサービス提供体制の確保が図られるため、令和8年度以降も地域医療介護総合確保基金を活用し、継続的な実施を検討したい。

第3 両部会における共通検討事項（案）

1 福岡県働きやすい介護職場認証事業 （地域医療介護総合確保基金メニュー）

（1）事業目的

介護事業者の労働環境改善や人材育成の取組に認証を付与し、「見える化」を図ることで、求職者が事業者を選ぶ際に判断しやすくする。これにより、働きやすい職場環境の整備を促し、更なる介護人材の確保、離職防止・定着を図ることを目的として、労働環境、人材育成、処遇改善等の一定の水準を満たしている福岡県内の介護サービス事業所を認証する。

（2）現状及び課題

- ① 処遇改善加算が、令和6年6月から特定処遇改善加算及びベースアップ等支援加算と一本化した新加算（介護職員等処遇改善加算）へと移行された。

移行後の新加算の加算区分を参考に、本認証制度における評価指標及び配点基準の見直しを行い、令和7年4月に福岡県働きやすい介護職場認証制度実施要綱及び実施要領の一部改正を行った。

制度開始後3年が経過し、令和5年度に認証を受けた事業所が来年度更新を迎えることから、現行の「働きやすい介護職場認証制度 採点基準及び配点表」の各項目について、見直すかどうか検討する必要がある。

- ② 制度開始以降、現時点で認証されている事業所は634事業所であるが、対象となる介護事業所等（約7,500）の1割に満たない状況。

介護職員が働きやすい職場環境を実現し、更なる介護人材の確保、離職防止・定着を図るため、本認証制度を取得する事業所をさらに増やしていく必要がある。

（3）検討事項

- ① 令和8年度以降の「働きやすい介護職場認証制度 採点基準及び配点表」の見直しについて
- ② 認証事業所を増やすための取組について

働きやすい介護職場認証制度 採点基準及び配点表

基本項目	評価項目	評価指標	配点基準	配点				
				訪問	通所	居住	入所	その他
1. 職員の処遇について	1. キャリアパスの設定及び職場環境改善にかかる取組	介護職員等処遇改善加算の算定要件であるキャリアパス要件Ⅰ～Ⅴ及び月額賃金改善要件並びに職場環境等要件と同等の内容を満たしているか	キャリアパス要件Ⅰ～Ⅴ及び月額賃金改善要件並びに職場環境等要件を満たしている	80	80	80	80	80
			キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ及び月額賃金改善要件並びに職場環境等要件を満たしている	70	70	70	70	70
			キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ及び月額賃金改善要件並びに職場環境等要件を満たしている	60	60	60	60	60
			キャリアパス要件Ⅰ～Ⅱ及び月額賃金改善要件並びに職場環境等要件を満たしている	50	50	50	50	50
			いずれの要件も満たしていない	0	0	0	0	0
基本項目1 満点				80	80	80	80	80
2. 労働条件について	1. 有給休暇の取得率	全職員の有給休暇取得日数／全職員の有給休暇付与日数(%)	80%以上	20	20	20	20	20
			60%以上80%未満	16	16	16	16	16
			40%以上60%未満	11	11	11	11	11
			20%以上40%未満	7	7	7	7	7
			20%未満	0	0	0	0	0
	2. 有給休暇の平均取得日数	全職員の有給休暇取得日数／有給休暇付与対象の職員数(日)	20日以上	15	15	10	10	15
			10日以上20日未満	12	12	8	8	12
			5日以上10日未満	6	6	4	4	6
			1日以上5日未満	3	3	2	2	3
			1日未満	0	0	0	0	0
	3. 時間外勤務の平均従事時間	全職員の時間外勤務時間／全職員の雇用日数(時間)	5時間未満	15	15	10	10	15
			5時間以上6時間未満	12	12	8	8	12
			6時間以上7時間未満	6	6	4	4	6
			7時間以上8時間未満	3	3	2	2	3
			8時間以上	0	0	0	0	0
基本項目2 満点				50	50	40	40	50
3. 職員の勤続について	1. 平均勤続年数	全職員の勤続年数合計／全職員数(年)	15年以上	20	20	20	20	20
			10年以上15年未満	16	16	16	16	16
			7年以上10年未満	11	11	11	11	11
			3年以上7年未満	7	7	7	7	7
			3年未満	0	0	0	0	0
	2. 離職率(過去3年間平均)	離職した職員数／全職員数(%)	11%未満	10	10	20	20	10
			11%以上13%未満	8	8	16	16	8
			13%以上15%未満	5	5	11	11	5
			15%以上17%未満	3	3	7	7	3
			17%以上	0	0	0	0	0
	3. 長期勤続職員の割合(3年)	勤続3年以上の職員数／全職員数(%)	90%以上	10	10	20	20	10
			80%以上90%未満	8	8	16	16	8
			70%以上80%未満	5	5	11	11	5
			60%以上70%未満	3	3	7	7	3
			60%未満	0	0	0	0	0
基本項目3 満点				40	40	60	60	40
4. 人材育成・教育について	1. 事務所における教育・研修	全職員の研修参加延べ回数(事業所内)／全職員数(回)	2.0回以上	20	20	10	10	20
			1.8回以上～2.0回未満	16	16	8	8	16
			1.6回以上～1.8回未満	11	11	4	4	11
			1.4回以上～1.6回未満	7	7	2	2	7
			1.4回未満	0	0	0	0	0
		全職員の研修参加延べ回数(事業所外)／全職員数(回)	2.0回以上	10	10	10	10	10
			1.8回以上～2.0回未満	8	8	8	8	8
			1.6回以上～1.8回未満	5	5	4	4	5
			1.4回以上～1.6回未満	3	3	2	2	3
			1.4回未満	0	0	0	0	0
基本項目4 満点				30	30	20	20	30
満点				200	200	200	200	200

2 外国人介護人材に関する新規施策について

(1) 本県の現状

資料4のとおり

(2) アンケート調査

外国人介護人材に関する施策立案の参考とするため、外国人介護人材の受入れ状況や今後の受入れ意向等についてアンケート調査を実施中。回答期限は令和7年7月31日までとしている。

(以下アンケートの設問を一部抜粋して掲載)

設問：現在、外国人介護人材を受入れていますか。

設問：外国介護人材の受入・雇用の準備に当たって、どのような課題がありますか。

(現在受入れている(受入れる予定も含む)と回答した施設・事業所が回答)

設問：外国介護人材の受入・雇用後に、どのような課題がありますか。

(現在受入れている(受入れる予定も含む)と回答した施設・事業所が回答)

設問：外国介護人材の受入・雇用に当たって、行政からどのような支援を希望しますか。

(現在受入れている(受入れる予定も含む)と回答した施設・事業所が回答)

設問：受入れていない理由をご回答ください。

(現在受入れていない(過去に受入れたことがある場合も含む)が、今後受入りたいと回答した施設・事業所が回答)

設問：外国人介護人材受入れに当たって、行政からどのような支援を希望しますか。

(現在受入れていない(過去に受入れたことがある場合も含む)が、今後受入りたいと回答した施設・事業所が回答)

設問：受入れをしない理由をご回答ください。

(現在受入れておらず(過去に受入れたことがある場合も含む)、今後も受け入れる予定はないと回答した施設事業所が回答)

設問：行政からどのような支援があれば、外国人介護人材の受入れを検討しますか。

(現在受入れておらず(過去に受入れたことがある場合も含む)、今後も受け入れる予定はないと回答した施設事業所が回答)

(3) 検討事項

アンケート結果及び他都道府県の取組状況を踏まえ、現在の施策に加え、県で新たな施策を検討し、外国人介護人材の確保・定着に向けた総合的な施策案を策定。

施策案について部会で意見を聴取し、来年度からの事業実施に向けて検討したい。