

部会における検討事項に係る報告について

第 1 参入促進部会における検討事項

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) 事業概要

資格取得を目指す留学生を確保するため、県が実施主体となって「マッチング支援団体（登録支援機関）」に委託して取組を実施し、県内養成施設に留学させ、県内介護施設等に就職するまでのマッチングを一元的に行い、円滑な受入支援体制を構築する。

(2) 検討事項

令和 8 年度におけるマッチング支援事業の見直しに係る検討

(3) 協議会への報告事項

外国人介護人材確保に関する新規施策と合わせて報告

第 2 環境改善・人材育成部会における検討事項

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) 事業概要

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ことを目的とした介護事業所におけるハラスメント対策推進事業

(2) ハラスメント事業の実績について

・・・資料 2

(3) 検討事項

- ・ 令和 7 年度の施策のうち、「暴力・ハラスメント対策マニュアル」の改訂と「事業効果検証のためのアンケート調査」について意見を伺い検討を行った。
- ・ なお、在宅医療係が実施している「在宅医療現場における利用者等からの暴力・ハラスメント対策部会」（以下、「医療部会」という。）においても、本部会と同様に意見を伺っている。

(4) 協議会への報告事項

部会で検討した内容は以下のとおり。

① 「暴力・ハラスメント対策マニュアル」について

- ・ 「暴力・ハラスメント対策マニュアル」改正の概要 ・・・資料 3-1
- ・ 「暴力・ハラスメント対策マニュアル」新旧対照表 ・・・資料 3-2
- ・ 「暴力・ハラスメント対策マニュアル」最終版 ・・・資料 3-3

② 「事業効果検証のためのアンケート調査」について

- ・ 「事業効果検証のためのアンケート調査」概要 ・・・資料 4-1
- ・ 「事業効果検証のためのアンケート調査」最終版 ・・・資料 4-2

2 介護生産性向上推進事業

(地域医療介護総合確保基金メニュー)

(1) 事業概要

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) 検討事項

- ・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。
- ・事務局案として、「県内介護事業所における介護テクノロジー（ICT・介護ロボット）導入率」と「伴走支援の実施」をKPIとして検討を行った。

(参考) KPIとは

目標を達成するための取組の進捗状況を定量的に測定するための指標。

(3) 協議会への報告事項

ア 現状・課題

- ・県内介護事業所における令和7年11月時点の介護テクノロジー（ICT・介護ロボット）導入状況について調査を実施。

※調査結果の詳細は資料5のとおり。

調査の結果、ICT又は介護ロボットを導入（一部導入を含む）している県内事業所の割合は73.8%。

令和11年度（2029年度）に国と同等の導入事業者割合（90%）を達成することを目標に、各年度の導入率を算出。（平均約4.1%ずつ増加すれば達成となる。）

なお、令和7年度福岡県介護DX支援事業費補助金については、約500事業所を採択しており、令和2年度以降、同等件数以上の事業所へ補助を実施している。

- ・また、県内事業所の業務効率化を目的に、令和6年度に6事業所において実施した福岡県介護DX支援センターによる伴走支援を継続的に実施する。

イ 環境改善・人材育成部会での議論の状況

KPIを設定することについては概ね賛同いただいた。

<主な意見>

- ・県内事業所における介護テクノロジー（ICT・介護ロボット）導入状況について、サービス種別、事業所の規模別に実態を把握する必要があるのではないか。
- ・サービス種別や事業所の規模によって介護テクノロジーの導入状況が異なる実態はあるものの、KPIは一律に設定する方がよいのではないか。
- ・事業所ごとの実態を適切に把握しながら、運用していくことが必要ではないか。

ウ 福岡県におけるKPIについて

部会での協議を受け、以下のとおり設定することとしたい。

① 県内介護事業所における介護テクノロジー（ICT・介護ロボット）導入率

年度	導入率
令和 8 年度 (2026 年度)	77.9%
令和 9 年度 (2027 年度)	82.0%
令和 10 年度 (2028 年度)	86.0%
令和 11 年度 (2029 年度)	90.0%

※県内事業所へのアンケート調査等により実態を把握する。

② 伴走支援の実施

毎年度 6 事業所以上

③ 実施期間

令和 8 年度 (2026 年度) から令和 11 年度 (2029 年度)

(毎年度の第 2 回目の環境改善・人材育成部会において実施状況報告を予定。)

3 訪問介護等サービス体制強化事業について

(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事業。

令和 7 年度は国の国庫補助事業を活用し実施している。

(2) 協議会への報告事項

令和 8 年度以降も継続して実施することとしたい。

今年度の申請件数・申請額は以下のとおり。

○ 申請件数 (令和 8 年 1 月 27 日時点)

事業メニュー	件数	申請額
研修体制の構築支援	80 件	6,329 千円
経験年数が短いホームヘルパー等への同行支援	132 件	29,802 千円
登録ヘルパー等の常勤化の促進の支援	37 件	17,134 千円
小規模法人等の協働化・大規模化の取組の支援	3 件	2,336 千円
総申請件数	172 件 (申請者数 115 法人)	55,601 千円

※ 複数メニューを申請している事業所もいるため、合計数に相違あり。

第3 両部会における共通検討事項

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) 事業概要

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事業。

(2) 検討事項

- 令和8年度以降の認証要件の見直し及びインセンティブを付与する取組について検討を行った。

(3) 協議会への報告事項

ア 現状・課題

- 福岡県働きやすい介護職場認証制度による認証を受けている事業所を対象に調査を実施。
※調査結果の詳細は資料6-1のとおり。
- 634の認証事業所中、207の事業所から回答があり、うち67.1%の事業所が「事業所のイメージアップにつながった」等、何らかの効果があったと回答。
- 認証事業者へのさらなるメリットとして、72.9%の事業所が「補助金等の申請条件が優遇される」こと、81.2%の事業所が「ハローワークの求人票へ認証マークを表示するなど、働きやすい職場であることが求職者へ周知される」ことについて希望する旨を回答。
- 一方、申請を行うにあたり、評価項目に関する資料の収集・確認が大変であるため、事務負担の軽減を求める意見も寄せられた。

イ 両部会での議論の状況

- 審査基準の見直しについては、概ね賛同いただいた。
- 特定技能外国人等は、制度上帰国が前提となるため、離職率の算定に含まれることとなり、実態より高い離職率が算定されてしまう問題がある。
- 事業所で認証を取得したが、なかなか活用できていない。認証制度をうまく活用した事例を紹介する機会を作って欲しい。
- 特に小規模事業所では、詳細な書類を準備して申請するのは事務負担が大きいため、このような状況で、認証事業所数を増やす取組を進めることについて懸念が示された。
- 事業所側は有給休暇取得率や離職率などで働きやすさを把握できるが、求職者側の視点から見て具体的な働きやすさは伝わっているのか懸念がある。
- 認証制度に取り組むことによって、「職場の環境改善に繋がった」、「モチベーションが上がった」という効果が得られる職場があることはよいこと。このような気持ちを持たせるということは大切ではないか。との意見が示された。

ウ 認証要件の見直し及びインセンティブを付与する取組について
部会での協議を受けて、以下のとおり設定することとしたい。

1 審査基準について

- ① 令和8年度の認証制度の審査における、処遇改善加算の職場環境等要件については、新加算移行後の要件に基づき設定する。
- ② 離職率を算定する際、在留期間満了に伴い帰国した外国人（特定技能外国人等）は、算定対象から除くよう運用を改める。
- ③ 申請を行う事業所の事務負担軽減のため、職員の「人材育成・教育」（事業所内・事業所外における教育・研修「資料6-2参照」）に関する事項は設問から廃止し、処遇改善加算で確認を行う。

（廃止する理由）

処遇改善加算制度において、「介護職員の資質向上の目標」や「研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価」又は「資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）」のいずれかに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する要件（キャリアパス要件Ⅱ）が設けられており、職員の研修機会が確保されているため。

なお、処遇改善加算を取得していない事業所又は処遇改善加算の算定対象外の事業所についても、同等の取組を実施していることが分かる資料の提出を求めており、研修の実施又は研修機会の確保に関する情報を把握することは可能。

2 認証事業所を増やすための取組について

- ① 認証を取得している事業所が、「福岡県介護DX支援事業費補助金」を申請する際、現在入所定員の2割までとしている介護ロボット等の申請可能台数を、定員の3割に増やし、補助金の申請要件の緩和を実施する。
- ② 各事業所において認証制度を人材採用時などに活用している内容の横展開を図るため、県HP等に活用事例を掲載し、周知を図る。

（活用事例）

- ・ 地域向けの事業所広報誌に認証マークを掲載し、認証を取得していることを周知。
- ・ ハローワーク求人票の求人に関する特記事項欄に認証を取得していることを記載。

2 外国人介護人材確保に関する新規施策について

(1) 外国人介護人材確保に関するアンケート調査結果

- ・ 介護職員については、生産年齢人口の減少により国内人材の確保が困難な中、外国人介護人材確保の取組の参考とするため、令和7年7月に県内事業所に対して、アンケート調査を実施し、現状と課題の把握を行った。【資料7】
- ・ 県内の介護保険サービスを提供する施設・事業所4,340事業所のうち、1,122事業所から回答があった（回答率25.9%）。
※「同一敷地内に別の施設・事業所がある」場合、主とするサービス（同一敷地内で実施しているサービスのうち、最も事業収入が多いサービス事業）にて回答

① 外国人介護人材の受入れ状況

- ・ 調査結果によると、約3割の事業所が外国人介護人材を受け入れており、「現在、外国人介護人材を受け入れていないが、今後受け入れたい」と考えている事業所を合わせると、約半数の事業所が受入れに前向きで、在留資格では「特定技能」の受入れを検討している事業所が最も多い。
- ・ 国家試験受験を予定もしくは希望している外国人介護人材は、600人以上いる一方で、令和6年度中に151人以上の外国人介護人材が退職していた（在留期限満了による退職を除く）。退職理由は「介護職以外の他業種へ転職」「介護職として県外の別の法人に転職」が多く、次いで「介護職として県内の別の法人に転職」であった。

② 外国人介護人材を受け入れている事業所の課題

- ・ 受入れ前の課題として、「採用時費用（人材紹介の手数料等）が高額」を挙げた事業所が最も多く、次いで、「住居手配の労力が大きい」「生活必需品（家具、家電、自転車等）の準備費用が高額」など生活環境の整備に関する負担を挙げた事業所が多い。
- ・ 受入れ後の課題として、「日本語のコミュニケーション」「日本語の読み書き・読解力の不足により業務に支障がある」など、外国人介護人材の日本語能力の向上が挙げられている。

③ 外国人介護人材を今後受け入れたい事業所の課題

- ・ 現在外国人介護人材の受入れをしていない理由として、「採用時費用（人材紹介の手数料等）が高額」を挙げた事業所が最も多く、次いで、「受入れ方法・制度がわからない」「外国人介護人材を指導できる職員がいない」が多い。

④ 外国人介護人材を受け入れる予定のない事業所の課題

- ・ 外国人介護人材の受入れをしない理由として、「採用時費用（人材紹介の手数料等）が高額」を挙げた事業所が最も多く、次いで「生活習慣の違い（宗教、食生活、国民性、考え方等）」「日本語のコミュニケーションに支障がある」などが多い。

⑤ 行政に求める支援

- ・ いずれの事業所も「採用時費用（人材紹介の手数料等）の補助」を挙げた事業所が最も多く、次いで、「生活必需品や家賃への補助、住居手配など生活環境整備の支援に対する要望が多い。」
- ・ 上記以外の要望として、外国人介護人材を受け入れている事業所では、「介護福祉士国家試験の対策」「日本語の研修」「実務研修受講費用の補助」など資格取得に関する支援、外国人介護人材を今後受け入れたい事業所では「日本語の研修」「施設・事業所内における研修費用の補助」「外国人介護人材を指導する職員に対しての研修」など外国人・日本人職員双方に対する研修への要望の割合が高い傾向にある。

(2) 検討事項

- ・ 令和8年度におけるマッチング支援事業の見直しに係る検討
- ・ 日本語や国家資格取得支援のための学習支援に係る検討

(3) 協議会への報告事項

ア 現状・課題

① 外国人介護人材の受入れ支援について

- ・ 介護需要が増加する中、人手不足は喫緊の課題であり、即戦力となる「特定技能」への期待が高いが、在留期間が5年で、転職への懸念もある。
- ・ 留学生（在留資格「介護」）は長期的な雇用につながるため、一定の需要がある。
- ・ 留学生と特定技能双方を対象としたマッチング支援を実施する場合、それぞれの受入れスキームやスケジュールが異なることから、事業費の増大が見込まれ、両者を同時に支援する体制を整えることは難しい。
- ・ マッチング支援の対象を留学生から即戦力となる特定技能とした場合、福岡県が勤務地として選ばれるよう、送り出し国における情報発信の強化に加え、受入れ事業所が外国人介護人材の離職を防ぎ、定着につなげられるよう、受入れ体制の整備等について理解を深める機会を提供する必要がある。

② 生活環境整備の支援について

- ・ 今年度から、事業所が負担する外国人介護人材の家賃、家電製品（電子レンジ、洗濯機、冷蔵庫に限る）や自転車について、「福岡県外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業費補助金」の補助対象とし、受入れ事業所の負担軽減を図っている。
- ・ 住居手配については、県住宅計画課が61の「居住支援法人」を指定しており、これらの法人が、外国人を含む住宅確保要配慮者に対し、家賃債務保証の提供、住宅情報の提供・相談等の支援を行っている。

③ 日本語や国家資格取得支援のための学習支援について

- ・ 「福岡県外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業費補助金」により、介護事業所が行う外国人介護人材への学習支援に要する経費について補助を行っている。
- ・ 県が実施している外国人介護人材を対象とした日本語及び介護技術の向上に関する研修事業について、プログラムの見直しを行うなど充実を図る必要がある。

- ・ 特定技能は国家資格取得を目指した制度ではないため、資格取得までの具体的な道筋や学習支援の手法について理解が進んでいない。
- ・ 外国人介護人材の国家資格取得のためには、日本語能力の向上、長文読解などの試験対策、仕事と学習の両立などが課題となっており、受入れ事業所の協力が不可欠。
- ・ このため、事業所の外国人介護人材を指導する担当職員を対象として、日本語能力向上のための指導方法や国家試験受験までの学習支援等に関する知識・技能等を身につける機会の提供が必要である。

イ 両部会での議論の状況

① 令和8年度におけるマッチング支援事業の見直しに係る検討について

マッチング支援事業対象について、「留学生」から「特定技能」に変更する案について概ね賛同いただいた。

<主な意見>

- ・ 留学生と特定技能の双方のマッチングを行うことで、即戦力となる人材の確保及び長期的な人材確保が期待できるのではないかと。
 - ・ 特定技能を受け入れる施設側の体制に対する懸念がある。
 - ・ 外国人介護人材を受け入れることのみが目的であれば、都心部（東京・大阪等）と比較して賃金水準等の魅力が劣るため、外国人介護人材の県外への転出が懸念され、安定的な人材の確保につながらない。
 - ・ 留学生の場合、育成に時間を要するため、県の修学資金を活用する際には、施設が連帯保証人となることで、施設側に潜在的なリスクが生じる可能性がある。
 - ・ 特定技能制度で来日する外国人介護人材は即戦力となるため、費用対効果の観点からも優位性があるのではないかと。
 - ・ マッチングで外国人介護人材を受け入れた後、長く働けるような環境づくりや相談できる仕組みなど、いかにサポートしていく管理体制を整えていくかが長期的な雇用のための重要な要素ではないかと。
- ### ② 日本語や国家資格取得支援のための学習支援に係る検討について
- ・ 当初は、県が民間企業に委託して「介護福祉士国家試験対策講座」を開催する案を検討したが、外国人介護人材を対象とした研修については、既に多くの民間サービスが存在し、受講者の多様なニーズに対応できる上、これら研修費用は「福岡県外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業費補助金」の対象となっている。
 - ・ 外国人介護人材の国家資格取得のためには、受入れ事業所の協力が不可欠なことから、日本語能力向上のための指導方法や国家試験受験までの学習支援等に関する知識・技能を身につけるための「事業所向け指導者養成研修」の開催を提案し、概ね賛同を得られた。

<主な意見>

○県主催の「介護福祉士国家試験対策講座」について

- ・ 外国人介護人材向けの学習講座については、民間企業等もサービスを提供しているため、県が実施すると委託先が経済的な恩恵を受け、他の民間企業の事業に影響を与える。

○事業所向け指導者養成研修について

- ・ 外国人介護人材が3年間で日本語を学び、次に実務者研修レベルの勉強、最後は国家試験に向けての勉強ができるような形で、段階を追って学習ができる仕組みができるとよい。
- ・ 現場の日本人職員も、相手国の文化や習慣を理解したうえで、適切に指導できる能力を身につける必要がある。
- ・ 人手不足の業界においては、いかに外国人を離職させないような職場環境を整備していくのかにシフトしている。
- ・ 外国人を単なる労働力とみなすのではなく、キャリアアップできるような道筋を、事業所が提供することが重要である。
- ・ 指導者養成研修を修了した日本人職員がいる事業所は、外国人介護人材にとって事業所の選択肢となり得るのではないか。事業所にとって、外国人介護人材を受け入れる上での安心材料の一つとなる。
- ・ 学習時に活用できるコンテンツの情報などを提供してほしい。
- ・ 長時間にわたる研修は参加者の負担となる可能性があり、反対に短すぎる場合は内容が希薄になる恐れがあるため、適切なバランスを取る必要がある。
- ・ 外国人介護人材の育成における共通の悩みや課題を参加者間で共有するため、グループワークの導入を検討してはどうか。

【令和8年度事業案】

1 特定技能外国人マッチング支援事業（委託）

(1) 送り出し国における情報発信

送り出し国（インドネシア等を予定）において、介護人材候補者やその保護者等に介護事業所で働く魅力をPRするための動画を作成。日本の介護制度、職場風景や働く外国人介護人材の声、福岡での生活の様子等を現地語で発信。

(2) 特定技能外国人の募集及び特定技能外国人と県内介護事業所等とのマッチング

県内介護事業所を対象とした説明会を開催し、特定技能外国人の受入れ支援を希望する介護事業所を募集する。

現地の送り出し機関との連携により、介護職種の特定技能評価試験に合格し、県内介護事業所への就労を希望する外国人介護人材を確保し、オンライン面接会等を通じて、県内介護事業所とのマッチングを行う。（マッチング成立50人程度を目指す）。

(3) 事業所向け受入れ支援セミナーの開催

外国人介護人材の受入れ経験のない事業所等に対し、在留資格制度、必要な手続き・経費、職場の支援体制、生活指導や日本語・介護技能の教育方法について理解を深めるセミナーや受入れ施設の事例紹介を行う。

2 外国人介護人材の介護福祉士資格取得に向けた指導者養成研修事業（委託）

【内容】

事業所の外国人介護人材指導者を対象に、働く意欲を高めるためのキャリアパス構築、日本語能力向上のための指導方法、介護福祉士国家試験受験までの学習支援等に関する知識・技能を身に付けるための研修を開催。

【回数】 4地域で各2回程度（定員25名程度）

【実施時期】 1回目：7～8月、2回目：2～3月（オンライン又は集合研修）

【研修カリキュラム（案）】

項目	内容
在留資格・主要な送り出し国に係る基礎知識	<ul style="list-style-type: none"> ・在留資格の特徴や必要な配慮 ・主要な送り出し国の文化や現地の事情
外国人介護人材が介護福祉士国家資格を取得することの意義	<ul style="list-style-type: none"> ・国家資格を取得することで本人が得られるメリットや将来の可能性、本人に説明する時期 ・国家試験制度の概要、最近の試験結果の傾向
介護福祉士国家資格までの支援 (①介護)	<ul style="list-style-type: none"> ・試験と現場での介護の違い ・実践的・応用的な学習方法
介護福祉士国家資格取得までの支援 (②日本語)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士国家試験に必要な日本語力 ・学習スケジュール例、活用教材の例、使い方
介護福祉士国家資格取得までの支援 (③学習環境整備)	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所で必要な学習環境整備の内容 ・その他の職員との関係の整理
国家試験に合格した事例紹介	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れ施設の支援体制等
グループワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・テーマを設けて、グループごとに意見交換

※1, 2共に委託事業者は公募による企画提案で決定