令和７年度
神奈川県介護人材確保対策推進会議
報　告　書

―第３期（令和５～７年度）３カ年の報告―

令和８年３月

社会福祉法人神奈川県社会福祉協議会
かながわ福祉人材研修センター　福祉人材センター

本報告書は令和７年度を中心に「第３期・介護人材確保対策推進会議」３カ年の取り組み結果をまとめたものである。単に国、県、市町村への政策提言や要望を取りまとめたものではなく、行政が果たすべき役割とあわせて、推進会議にかかわる県内の福祉・介護事業関係者が、共通認識を持ち、同じ方向に進んでいくために、各主体個々が取り組むべきこと、また、県全域で協働して取り組むべきことをまとめ、提案するものである。

令和８年３月

令和７年度　第３期・神奈川県介護人材確保対策推進会議報告書

目　次

Ⅰ．はじめに　・・・・・２
１．介護人材確保・定着・育成に関する社会的な動向
２．第３期（令和５年度から７年度まで）の方針と３か年目の取り組み概要
３．今後にむけて～第３期から引き継ぐこと

Ⅱ．介護福祉の価値と倫理　・・・・・５
１．『介護福祉の価値と倫理』
２．『介護福祉の価値と倫理』に関する補章その１
３．『介護福祉の価値と倫理』に関する補章その２

Ⅲ．知識と実践を統合する～学び続ける介護福祉の専門職の基盤づくり　・・・・・17

Ⅳ．「集う」こと～地域での介護福祉の専門職の仲間づくり　・・・・・19

Ⅴ．第３期介護人材確保対策推進会議の取り組み～令和７年度を中心に　・・・・・20
１．介護人材確保対策推進会議の目的と位置づけ
「神奈川の介護福祉が目指す姿」・５つの視点の提案
２．令和７年度を中心とした推進会議及び検討部会・ワーキング等の取り組み
⑴推進会議
⑵学び続けられる環境整備部会
⑶情報部会
⑷課題別のワーキング（在宅ワーキング）
３．神奈川県介護人材確保対策推進フォーラム
４．各調査等の実施
５．かながわの介護・福祉ポータルサイトによる情報発信

Ⅵ．今後にむけた検討、取り組み事項　・・・・・35

≪参考資料≫
１．第３期（令和５年度から７年度まで）の取り組み方針と推進会議の運営体制　・・・・・４
２．知識と実践をつなぐ学び続ける環境整備に向けて～厚生労働省の調査結果から見えるもの・・18
３．多様な介護人材が活躍する神奈川のキャリアデザインと、働き・学び続けられる環境づくり・36
４．学び続ける環境整備部会から～多様な人材のキャリアビジョンとキャリアパス　・・・・・37
５．在宅ワーキングから～在宅福祉サービス（訪問介護を中心に）の現状と今後にむけて・・・・・43
６．情報部会から～対象別情報発信の視点　・・・・・44
７．神奈川県「令和７年度福祉・介護人材養成・確保に関する事業一覧」　・・・・・46
８．推進会議運営事業実施要綱　・・・・・48

Ⅰ．はじめに

１．介護人材確保・定着・育成に関する社会的な動向

我が国では 2040 年に、65 歳以上の高齢者数がピークを迎え、本県では、高齢者人口が 2020 年からの 20 年間で約 1.2 倍に、85 歳以上の人口も 1.9 倍に増加すると見込まれており、県内の介護人材の需要と供給の推計では、2040 年には、約４万３千人の介護職員が不足するといわれている。※1

高齢化のさらなる進展とともに、認知症高齢者や身寄りのない高齢者が増加する一方、現役世代である生産年齢人口は減少していく時代にあって、「高齢者が安心して、元気にいきいきと暮らせる社会づくり」の実現を目標とする、第９期かながわ高齢者保健福祉計画では、介護を必要としている人が安心してサービスを受けられるよう、介護人材の養成・確保・定着・資質向上に計画的に努めている。国では、令和７年１月に設置した「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会が計９回の議論を経て、令和７年７月に報告書を発表、また、同年５月より、計６回開催された社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において、４つの論点を示した整理により、2040 年に向けた介護人材の確保・定着・育成の方向性が示された。※2･3

また、多様な介護人材の参入促進を目指し、令和７年度（令和８年１月実施）第３８回介護福祉士国家試験から、パート合格制度が採用され、近年、大きく減少傾向にあった受験者数は、昨年度に引き続き前年度を上回る結果となり、A～C の３パート別合格（合格パートの受験免除）の合計は１１，６２５人（一部重複）となった。※4

一方、令和６年１月に発生した能登半島地震では、家屋の倒壊や津波、火災などの大規模な災害が発生し、また９月には能登半島豪雨による水害により福祉・介護の利用者の支援への深刻な影響として、介護職員自身の被災により、多くの介護人材が休退職を余儀なくされた。本県では、神奈川DWAT（災害福祉支援ネットワーク）の派遣、生活福祉資金特例貸付及び災害ボランティアセンター運営に、県・市町村社会福祉協議会職員の派遣、全国社会福祉法人経営者協議会「南関東・甲信越ブロック協議会」として介護職員の派遣を行った。

令和２年度から続いたコロナ禍による介護福祉サービスの利用控えによる収入減、その後の物価高と慢性的な介護職員の不足などの要因が重なり、全国の介護事業者の休廃業は増加の一途をたどる中、この世界的なパンデミックの経験から、感染予防対策を図り、とにかくサービスを止めないために、様々な工夫や地道な努力による「介護福祉の静かなるプライド」を根底とした実践の積み重ねが、介護福祉の「専門性」として可視化された時期と重なり、こうした経験を今に、さらに今後の大きな財産として、進めていくことの必要性を改めて確認した。

２．第３期（令和５年度から７年度まで）の方針と３か年目の取り組み概要

神奈川県介護人材確保対策推会議（以下「推進会議」という。）は、介護福祉の関係機関・団体だけでなく、教育・医療・労働・経済など、多領域にかかわる者が一堂に会し、介護福祉の人材確保、定着（離職防止）、従事者の育成（専門性の向上）について協議し、その対策の考え方や具体的な取り組みを提案することを目的としている。（参考資料１：P４参照）

神奈川県では、多様な人材の確保、資質の向上、労働環境等の改善の３つのを柱とした様々な取り組みを進めている。（参考資料７：P46 参照）

第３期（令和５～７年度）では、推進会議で現状把握の方法や内容、課題（テーマ）の設定を確認し、検討部会において課題の検討や実態把握のための調査等の取り組みを行い、神奈川の介

護福祉の現場の取り組みとともに、市町村が実施する介護人材確保・定着にむけた施策について、新たな発信を始めたところである。第２期に課題別のプロジェクトとして立ち上げた在宅ワーキングを本稼働し、在宅サービスの現状や人材育成・定着の状況を踏まえ、提案と取り組みを繰り返し、訪問介護の実際・やりがいを「専門性」から伝えるために、実践者からのナラティブな「語り」としてポータルサイトで発信するとともに、本県では訪問介護等のサービス供給体制の確保に関する新たな施策が展開された。※5

第３期に推進会議で実施した入職者の調査では、同業種転職者に次いで、他職種からの新規入職者が多かった。また、セカンドキャリアとしての中高年者の転職や、短時間勤務を希望する働き方など、多様な人材の受け皿や、働き方に対応する新たな状況が見られた。※6

そこで、推進会議では、多様な背景のある介護福祉人材が、専門職としての知識・技術を獲得し続け、利用者本位の介護福祉実践を行うことができるよう、ケアする人をしっかりとケアする体制、「教育」環境の再整備、スーパービジョンの普及について提案した。また、介護福祉の価値と倫理を根底とした、多様なキャリアデザイン（すそ野が広く、多様な大きさや高さの「山」）と、複数のキャリアパス（多様な山が集まった「山なみ」）について提案し、この「山と山なみ」の地盤を強固なものとしていくため、法人・事業所による働き続けられる環境の整備と、そうした環境の整備をすすめる地域（市町村域）の役割、さらには地域を支援する広域（県域）の役割について確認し、神奈川の介護福祉の専門職が学び続けることが出来るよう、「基礎的な学び」の必要性と、働き続けるための仲間づくり、「集う」ことの大切さについて発信した。※6･7

３．今後に向けて～第４期へ引き継ぐこと

推進会議では、神奈川という地域の歴史的経過や地理的な条件、これまでの取り組みなどの特性を踏まえつつ、介護福祉にかかわる情報の発信や介護福祉職の育成環境、多様なキャリアデザインとキャリアパスの形成などについて、自治体をはじめ関係機関・団体へ提案するとともに、自ら取り組んできた。引き続き、これまでの取り組みを継続していくとともに、平成 29 年度からの９年間の制度・施策やさまざまな取り組み状況の推移、有効であった施策などについて検証と振り返りを行いつつ、「神奈川の介護福祉の実際と魅力」の発信と、今後に向けた介護福祉人材の確保・定着・育成のあり方について検討し、協議していくことを提案したい。

参考（出典）

※1 かながわ高齢者保健福祉計画（2024 年３月/神奈川県）P8･16
（https://www.pref.kanagawa.jp/documents/26885/elderly_health_welfare_plan1-30.pdf）

※2「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」（2025 年７月/厚生労働省・2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会）

※3「福祉人材確保専門員会における議論の整理」（2025 年 11 月/厚生労働省・社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会）

※4 第 38 回介護福祉士国家試験合格発表について（2026 年 3 月 18 日/社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室）
（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71070.html）

※5 かながわの介護・福祉ポータルサイト「ようこそ～訪問介護の世界へ」（2026 年２月更新/神奈川県介護人材確保対策推進会議）
（https://www.kaigoportal.jp/tokusyu/）

※6 令和６年度神奈川県介護人材確保対策推進会議報告書（2025 年３月/神奈川県介護人材確保対策推進会議）

※7 かながわの介護・福祉ポータルサイト「推進会議からの提案」（2025 年７月/神奈川県介護人材確保対策推進会議）

参考資料１

第３期（令和５年度から７年度まで）の取り組み方針と推進会議の運営体制

１．取り組みの背景

（１）神奈川県介護人材確保対策推進会議（以下：推進会議）は３か年を１期として、平成 29 年度から始まる第３期推進会議は、令和５～7 年度の３か年となる。

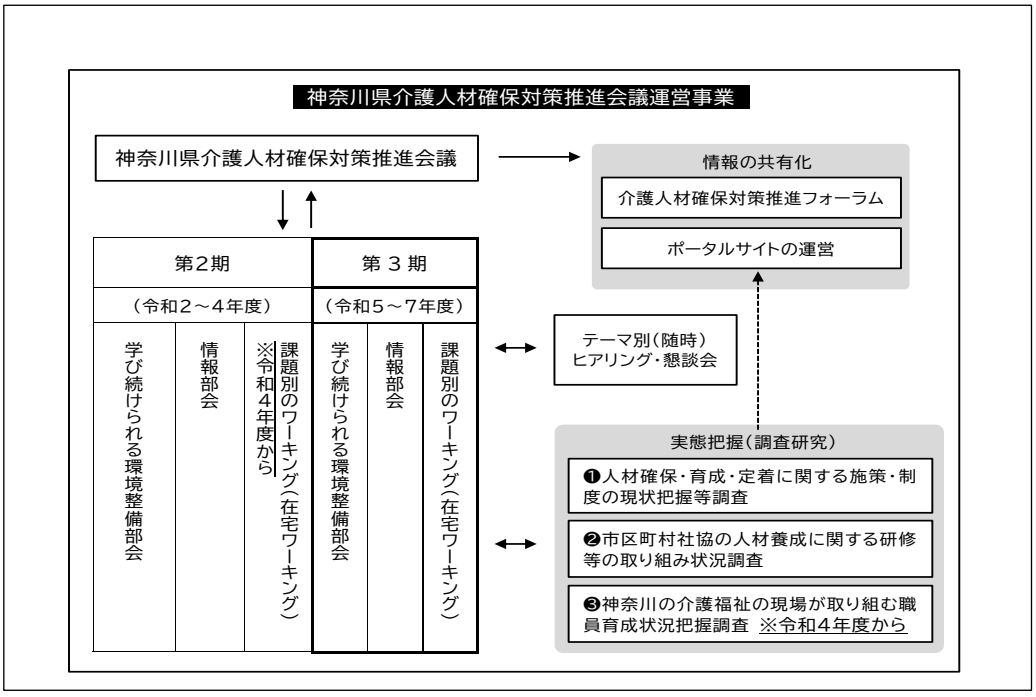
（２）推進会議（第３期）では、次の点を中心に取り組むこととした。

① 推進会議から県等への事業提案
② 次世代の人材育成に向けた取り組み推進(動画配信、体験実習など)
③ より一層の「神奈川の介護現場の実際と魅力」の発信
④ 県・市町村等が事業に取り組んだ成果と情報の共有化
⑤ 介護福祉の価値と倫理

第２期での取組をふまえた、第３期の取組方針※令和５年３月：「令和４年度推進会議報告書」（抜粋）

令和 2 年度を初年度とする本推進会議・第２期の取り組みは、コロナ禍で介護福祉の現場が感染拡大予防対策を図る中で、対象者への支援を止めることなく実践する、「専門職」の重要性が認識された時期と重なります。第３期は、そうした実践の先にある、「神奈川の介護福祉が目指す姿」(参考資料 3)について、多様な人材の参入を踏まえ、すそ野を広げつつ支援の質を高めていくこと。多様なキャリアデザインの中で「学び続けていくこと」ができる、神奈川らしい介護福祉人材の確保・育成・定着について、調査研究、各部会（ワーキング）による検討、ポータルサイト（フォーラム）を活用した情報の発信に、引き続き取組みました。（参照：図１）

推進会議体系図～推進会議の運営体制　　（図１）



Ⅱ．介護福祉の価値と倫理

『介護福祉の価値と倫理』

神奈川県介護人材確保対策推進会議
委員長　臼井 正樹

神奈川県介護人材確保対策推進会議では、2017 年度（平成 29 年度）から、介護人材の確保、定着、育成に関する施策に取り組んできた。多くの議論を重ねる中で、絶えず意識してきたのは、介護福祉の価値は何か、また介護福祉は何を大切にすべきであるのかということであった。推進会議での様々な議論と、社会福祉や関連社会科学の知見をもとに、時間をかけて整理しまとめたものが、この『介護福祉の価値と倫理』である。推進会議やフォーラムの場で皆さんとともに考えてきたため、一定程度のご理解はいただけているかもしれない。この介護福祉に関する考察を踏まえつつさらに議論を重ね、皆さんとともに神奈川の介護福祉を大きく育てていくことに努めていきたい。

1　はじめに

ここでは、介護（ケア）ではなく、介護福祉の価値と倫理について考えたい。

もともとのケア（care）という概念については、江藤裕之が論じているように、emotional な自動詞として言葉が生まれ、それが時代の推移とともに変化していったものである。英語表現では、ケアは今でも自動詞であるが、これを日本語に訳した「介護」では、むしろ他者に対して支援するという他動詞的なニュアンスが多く含まれている。このようなことから、「ケア」あるいは「介護」に関して、通時的な視点に立って何かを論じようとすることは、極めて難しい。

私たちは、他者が困っている状況に出くわしたとき、自発的に「かわいそう」、あるいは「手を貸したい」という思いが心に生じる。国内の事例でいえば、1995 年の阪神大震災や、2011 年の東日本大震災のときに多くの人が経験した感情であり、ボランティア活動や寄付につながったきっかけでもある。そしてこれは、国籍を問わず、世界中の人々に共有されるエモーショナルな感覚である。この感覚を表す言葉として、千年以上前にヨーロッパで英語のケアという言葉の古語が生まれた。この時点では、あくまでも自らの心の動きを表す言葉であったが、その後、この心の動きから派生する行為として、「心配する」や「世話をする」といった意味が生じるようになり、さらにはケアの後に “about” や “for” などの前置詞を伴って、ケアの対象等を示すようになる。こうした意味の変化を経て、「介助すること」「介護すること」など、今日用いられる意味を含むようになった。

世界史の中でケアが登場するのは、クリミア戦争の際のナイチンゲールによる看護からかもしれない。看護の分野では、ケア、ケアリングをその中心的な概念としていることは、ワトソン等の看護理論を持ち出すまでもなく、明らかである。19 世紀に、ケア、ケアリングが看護の中心概念となってから１世紀以上を経て、20 世紀後半、世界で最も高齢化した先進国である日本において、介護福祉という概念が生まれる。

傷ついた人、死にゆく人に対して、ナイチンゲールやマザー・テレサがなしたことは、看護によるケアであったが、高齢化して日常生活に支援が必要な人に対するケア、認知症の人に対するケアなどが、日本において新たに介護福祉として整理される。1987 年に成立した社会福祉士及び介護福祉士法は、ケアが看護や医療から独立した専門性として生まれたことを示している。そしてまた、日本においては、ケアを介護福祉として、社会福祉の領域の中ではぐくんできた。こうしたことが、介護福祉の前提となっている。

2　介護福祉の価値

介護福祉は、社会福祉士及び介護福祉法において、用いられるようになった用語であり、社会福祉の関連分野としてその専門性が議論されてきた。しかしながら、社会福祉の専門性からは、ある意味、軽んじられてきた印象がある。この現状を超えていくための一つとして、ICF の概念図について議論しておきたい。2001 年に WHO が提示した International Classification of Functioning, Disability and Health（国際生活機能分類）がある。これは、「健康状態」を、「心身機能・構造」「活動」「参加」の三つのフェイズと、「環境因子」「個人因子」の二つのファクターから説明しようとするモデルであり、国際障害分類をよりよいものにしていこうと模索する中で示された。

この概念図は、健康を単に心身の健康として理解するのではなく、心身の健康のもとで、活動を通して参加（社会への参加）までを含めて、健康状態を理解しようとする点に意味がある。言い換えれば、人は社会関係性の中でその人の健康状態が満たされるということになろう。では、この参加（＝社会への参加）は、どのようなものであり、またどのようにして満たされるのか、新たな問いが生じる。

1962 年にユルゲン・ハーバマスは、『公共性の構造転換――市民社会のーカテゴリーについての探求』で公共圏と親密圏を措定した。さらに、1992 年にはアンソニー・ギデンズが、『親密性の変容――近代社会におけるセクシャリティ、愛情。エロティシズム』において親密圏について論じた。見田宗介は、この二人の公共圏、親密圏の概念をさらに拡大し、2006 年に『社会学入門――人間と社会の未来』において、親密圏と公共圏の相互関係を論じた。

見田によれば、人がいきいきと生き、喜びを得る空間が交響圏（＝親密圏）であり、親密圏相互の間に生じる葛藤（コンフリクト）をルールによって制御するのがルール圏（公共圏）ということになる。

社会には、親密圏としての性格が強い社会関係性と、公共圏としての性格が強い社会関係性が存在する。家族や親しい友人との仲間といったものは親密圏に、仕事をする組織や公的な役割を果たす組織は公共圏に、やや乱暴ではあるが、整理することができる。では、ICF での参加は、親密圏への参加なのか、それとも公共圏への参加までも含むのか。結論を述べれば、すべての人は、その人が生き生きと生活できる親密圏を有していることが望ましく、そうした社会関係性を維持、形成できない社会的に排除されている人には、何らかの形で親密な関係性の享受を支援する必要があろう。一方、労働を含む公共的な社会関係性については、すべての人が自ら望む社会関係性を確保することは難しい。すべての人が高収入を保証されたり、すべての人が医師になったり、地方自治体の首長になることはできない。公共圏では、なりたい人とは別に、なるべき人が存在するのである。

また、仕事をとおして収入を得るという社会関係性は、すべての人にとって必須というわけではない。社会に出るまえの子どもたち、高齢になり仕事をリタイアした高齢者など、親密圏が支え、公共圏が支援の仕組みを整えることで、仕事から離れて生活する人々が現代社会には存在する。一方で、家族や親しい仲間とのやり取りの中で、成長し、あるいは年老いていく時間を過ごしながら、人生を享受することは、すべての人にとって必要なことである。

「介護福祉とは、認知症等に伴った介護が必要な高齢者であっても、人生の最後まで親密圏のなかでその人らしく豊かに暮らすことを支援する文化的な行為である。特別養護老人ホームは、介護が必要な高齢者にとって疑似的・人為的な親密圏を形成するための装置である」（臼井 2021）私は何年か前から、介護福祉についてこのように述べてきた。

介護が必要になると、次第に社会関係性を維持することが難しくなり、親密圏への参加は制限されていく。そのような状況の下で、たとえ施設での生活であっても可能な限り他の利用者と交流し、家族と交わり、終末期が近づいても支援者と

施設利用者の間に親密な関係性が維持される、そうした疑似的なものも含めて親密性に基づく関係性が求められる。そして介護をとおして、このような支援を行うことが介護福祉の本質ではないだろうか。

さらに、人は望ましい社会関係性の中においてのみ、人としての尊厳が確保されうる。人の尊厳を守るということは、社会関係性を確保し、その人にふさわしい親密圏のなかにその人を位置付けることである。人を支援し親密圏を維持・形成することにこそ、介護福祉の価値の本質がある。

3　介護福祉における倫理

人間の尊厳に関する議論は、何がはじめなのかを明らかにすること自体が難しいが、個人の尊厳を人格的存在に求めたイマヌエル・カントの考察は、その後の西洋哲学に大きな影響を与え、ロールズの正義論に至る大きな流れを形成した。この流れでは、人格的に自立した存在としての自律と、他者に依存する他律を比較し、人間にとって何よりも大切なのは自律であるとするところから出発し、演繹的に論理を積み上げていく枠組みとして、「正義の倫理（ethics of justice）」が論じられてきた。

もう一方で、キャロル・ギリガンが 1982 年に著した『もうひとつの声――男女の道徳観のちがいと女性のアイデンティティ』によって、もう一つの倫理（ethics）としての、「ケアの倫理（ethics of care）」が提示される。「ケアの倫理」では、支援を必要としている人、支援を求めている人を前にして、傍らにいる私がふるまうべきあり方を示している。何かすべきことが先にあるのではなく、支援を必要としている人に対して何が必要で、支援者である私には何が可能かを考え、その中で私のできることを選択して実行していく。支援の方法としては、「正義の倫理」の演繹法に対し、「ケアの倫理」では帰納法的な手法となる。

ギリガンは、それまでのローレンス・コールバーグの心理学における道徳性発達過程の考察について、分析の対象者が男性に偏っていることを指摘し、女性を対象として道徳性発達過程のインタビュー調査を行い、男女の道徳性発達に差異があることを明らかにした。そして、女性の道徳性発達が男性に比べて劣っているものではなく、男性の道徳性倫理とは別のもう一つの倫理であることを示した。

しかしながら、ギリガンの主張は、1980 年代の第二派フェミニズム運動の主流の考え方とは異なるものとみなされた。第二派フェミニズム運動は、男女間の社会的格差、経済的格差、性的役割の解消を主目的に展開したと考えられる。このような立ち位置から、第二派フェミニズム運動は、ギリガンの主張を、道徳性発達の過程において格差の前提となる男女の性的差異を認めるものとみなし、格差解消の目的にそぐわないと考えた。「ケアの倫理」は、しばらくの間、フェミニズム運動の立場から否定的に論じられていた。こうした状況が変化し始めたのは、21 世紀に入ってからである。

介護福祉の取り組みを進める際に取り組むべき実践的な方法論として、介護過程がある。介護過程では、対象者を様々な角度から適切にアセスメントすることから支援が始まる。支援者の価値観に基づいて支援を考えるのではなく、支援対象者、利用者を中心に据え、その人、人達がどのような状況にあり、何を必要としているのか、支援者である私には何ができるのか、を適切に把握することが求められる。このときに用いられている倫理（ethics）は、「ケアの倫理」であって、決して「正義の倫理」ではない。これは、パーソンセンタード・ケアとも呼ばれる。

支援するときに用いられる倫理は、支援者の考える枠組みに支援対象者を合わせるものではない。「正義の倫理」は、カントの定言命法（無条件になすべきことがあるという考え方）に基づくものであり、結果的に本人の意思に反する支援を正当化することがある。このジレンマを乗り越えるために、多くの場合、対人援助において「ケアの倫理」を用いることになるのである。

４　まとめとして

「ケアの倫理」は親密圏と親和的な倫理（ethics）であり、「正義の倫理」は公共圏と親和的な倫理である。「正義の倫理」は、これを追求しすぎると窮屈な社会になり、また、「正義の倫理」がなければ、あちらこちらで葛藤（コンフリクト）が生じる。ギデンズが考察したように、親密圏の内部にも公共的なルールの枠組みに基づき介入が必要な部分がある。しかしながら、この介入があるレベルを越えると、親密な関係性のもとで生を享受すること自体が難しくなってしまう。

私たちは、「ケアの倫理」と「正義の倫理」、親密圏と公共圏の間を行き来しながら生きている。私たちが他者とともに自らの生を享受しつつ人生を全うするためには、個人を取り巻く関係性が「ケアの倫理」に満ちた親密圏をなすとともに、個人の属する複数の親密圏が互いにコンフリクトを起こすことのないよう、適切に公共圏によってカバーされていることが望ましい。

介護福祉とは、このような価値と倫理の背景のもとで取り組まれる対人援助なのである。

【参考文献等】

臼井正樹（2021）「地域共生社会とヒューマンサービス」西村淳編『地域共生社会と社会福祉』法律文化社,12-31

江藤裕之（2007）「通時的・統語論的視点から見た care と cure の意味の相違――care 概念を考える一つの視点として」、長野県立看護大学紀要９：１－８

アンソニー・ギデンズ（1962）＝1995 松尾精文・松川昭子訳『親密性の変容――近代社会におけるセクシャリティ、愛情、エロティシズム』而立書房

ユルゲン・ハーバマス（1992）＝1987 細谷貞雄・山田正行訳『第 2 版　公共性の構造転換――市民社会のーカテゴリーについての探求』未來社

見田宗介（2006）『社会学入門――人間と社会の未来』岩波新書

キャロル・ギリガン（1982）生田久美子・並木美智子訳『もうひとつの声――男女の道徳観のちがいと女性のアイデンティティ』川島書店⇒1993 増補版 川本隆史・山辺恵理子・米典子訳『もうひとつの声で――心理学の理論とケアの倫理』風行社

『介護福祉における価値と倫理』に関する補章
その１――ICF の概念図、親密圏と公共圏

『介護福祉の価値と倫理』と題した前述の小論では、ICF の概念図を前提としつつ、社会学・政治学における親密圏と公共圏の概念、心理学・フェミニズム等における「ケアの倫理」に関する理解が必要となっている。そのため、多くの方にわかりにくいものとなっているのではないか。そこで、つたない小論を補うことを目的に、二回に分けて前提となっている諸概念についての整理を試みたい。第一回目は、ICF の概念図、親密圏と公共圏について、第二回目は「正義の倫理」と「ケアの倫理」について考えることにする。

１　ケアと介護

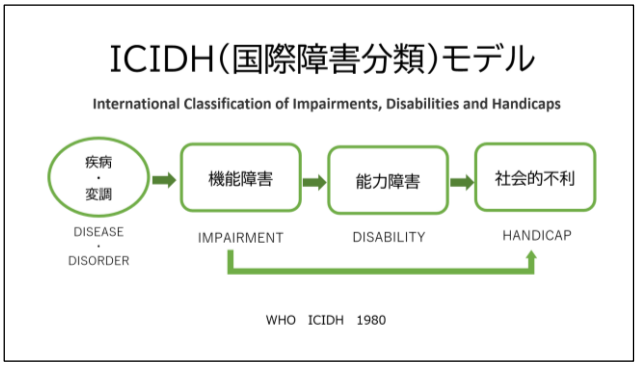
ケアは、その言葉の成り立ちにおいて、他者に対する思いやりや、心配といった自らの中に湧きおこる情緒的な感情を表すものであった。そのケアに、“care for” あるいは ”care about” と前置詞をおくことで、他者を思いやることや、他者を大切にすること、他者を心配することを意味するようになる。このような背景の下で、“care for “ が「・・を介護する」という意味を含むようになったのは、20 世紀後半からではないだろうか。そもそも、「介護」という日本語が法律に現れたのは老人福祉法が成立した 1960 年代であり、日常的に使われるようになったのは、高齢者の介護について本格的に議論を始めた 1980 年代以降であろう。また、「高齢者の世話をする」ということを、「高齢者を介護する」と表現するようになったのもそれほど昔のことではない。高齢者や障害者の介護が社会的な課題となるようになって、50～６０年ではないだろうか。

一方で、医療の発展に伴い看護の概念が確立してくる過程において、看護の本質的な部分を「ケア」と表現するようになってくる。近代的な看護の援助方法、看護理論が議論され始めたのはナイチンゲール以降であるが、この議論の中で、医療の補助的な部分と、患者の療養上の世話を支援する部分としての「ケア」の二つの考え方が生まれ

る。日本においても、1947 年成立の保健師助産師看護師法における看護師の定義にこの考え方が反映している。“nursing” と ”care” の二つが、看護を意味するが、正確には、“care” は、保健師助産師看護師法における療養上の世話の部分を指し、” nursing” は、医療の補助と療養上の世話の両方を指す。そうしたことを前提とすれば、看護（“nursing”）と介護（” care”）は、もともとの意味が重なっている概念であるということができる。「介護福祉」という言葉は、1987 年に社会福祉士及び介護福祉士法ではじめて用いられた。この法律で、「社会福祉士」と「介護福祉士」を国家資格として定めたことで、新しい対人援助の専門性を有する人材の育成がスタートする。「介護士」ではなく、「介護福祉士」をその名称に選んだ経緯は、この専門性を社会福祉の領域で育てようとしたことにあるのではないかと推測される。だとすれば、介護福祉士の行う業務は単に介護（“care”）を担うということではなく、福祉的な意味を伴うものであるということになる。こうしたことは、看護と介護の概念を掘り下げて考えるのではなく、より広い対人援助の枠組みの中で考えることが適当であろう。

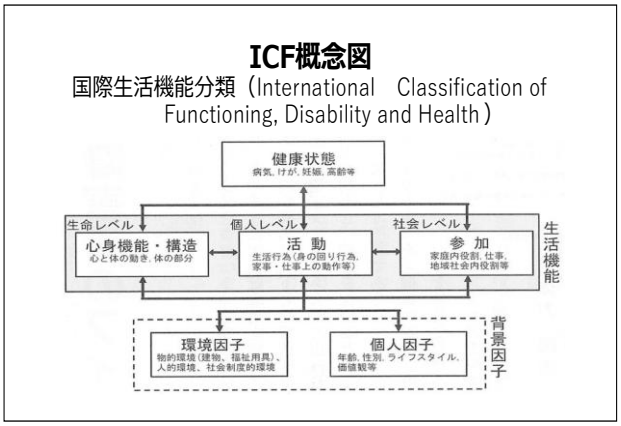
2　ICF の概念図

国際生活機能分類（ＩＣＦ; International Classification of Functioning, Disability and Health） は、2001 年に WHO が「健康状態（Health Condition）」 を示す枠組みとして提唱したものである。これに先立ち 1980 年に WHO は、国際障害分類（ICIDH；International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps） を提示した。



この国際障害分類では、障害を心身の機能的な課題（“Impairments”）、機能的な課題によって生じる行為上の課題（“Disabilities”）、行為上の課題に伴う社会的不利益（“Handicaps”）に分け、社会的不利益は社会の側が工夫することで解消できるものであるとした。このことにより、ハンディキャップは障害を指す言葉ではなくなり、障害に対する社会の側の差別的構造を示す言葉になった。国際障害分類は、障害に対する考え方にコペルニクス的転換をもたらしたともいえる。

2001 年に ICIDH を発展させた ICF が提示され、様々な場面で対人援助の枠組みが再整理されていく。ICF の概念図は、「健康状態」を様々な要素、因子から考えるものであるが、社会福祉や介護福祉など、対人援助の側から ICF の概念図の意味を考えることで、「健康状態」の改善に向けて対象者を支援するときの課題を分類するだけではなく、課題に対応する対人援助の専門性を考えるのに極めて有効であることがわかる。



ICF の概念図の枠組みでは、「心身機能・構造」における課題に対しては、医師を中心に医療の補助を担う看護も含めて主として医療専門職が対応し、「活動」における課題対しては看護と介護福祉が担う。「参加」については、主として社会福祉が担うが、「参加」の前提となる物理的な「環境因子」の改善はリハビリテーションの領域につながるし、性格等の「個人因子」は、心理学的なアプローチの対象となる。さらに議論を深めていくと、「活動」については、起居動作等の基本的 ADL と買い物などの手段的 ADL に分かれるが、看護やリハビリテーションは、基本的 ADL を向上さ

せることで手段的 ADL の自立を目指すものであるのに対し、介護福祉は手段的 ADL をサポートしつつ、「参加」を支援すると考えることができる。このように、保健医療福祉における様々な対人援助の専門性が、「健康状態」の維持・向上にむけて、どのような役割を果たしているのか、またその相互関係を考える枠組みを提供しているのがICFの概念図である。

一方で、「参加」が妨げられる要因は、健康に関する課題だけではない。貧困、人権侵害などのような社会関係性から生じる課題は、ここでの論点に含まれていない。「健康状態」を考える枠組みに「参加」が含まれているのであれば、「参加」を妨げる要因についての考察も必要になることは確認しておきたい。

このあたりまで議論してくることによって、介護福祉の価値は、ICF の概念図における「活動」を支えることであると考えることができる。

3　公共圏について

ここからは、ICF の「参加」について考える。「人間は社会的動物である」と言ったのは、アリストテレスであるといわれる。しかしながら、アリストテレスが生きていた時代には、「社会的」に該当する単語はまだ生まれていない。「人間はポリス的な動物である」の方が、より正確な訳である。古代ギリシャのポリス（比較的小さな都市国家）は、初期の時点では、絶対的な権力者は存在せず、ポリスの住民は政治に参加する市民、参政権のない市民、非市民と奴隷に分類される共和制の国家であった。ローマ時代になりしばらくすると、絶対権力者である皇帝が誕生し、あわせて皇帝に助言する元老院が置かれる。貴族階級が元老院のメンバーとなるが、これには皇帝の権力を制限する機能もあったと考えられる。パブリック（公共）の原型がこうしてスタートする。だいぶ下って１２１５年に、イングランドではマグナカルタが成立する。フランスとの戦いに敗れたイングランドのジョン王が、改めてフランスと戦うために徴兵制、税負担等を課したことに対し、イングランドの貴族たちが異議を唱えて成立したのがマグナカルタであり、これによってイングランド王の権限は大きく後退した。こうした権力者の恣意的な行動に制限をもたらす枠組みの全体を、ユルゲン・ハーバマスは公共圏と呼び、特に１８世紀から２０世紀にかけての公共圏の変容を論じ、『公共性の構造転換――市民社会のーカテゴリーについての探求』を 1962 年に著した。

現代社会では、広く公的な活動を行う組織・機関を公的なもの（public)として位置付け、公共の施設、公共の空間などを指すが、もともとは権力者の力を制限するための権力空間、仕掛け、枠組みなどを指していた。それが、単に権力者の力を制限するだけではなく、権力者のなすべき振る舞いを規定したり、その振る舞いを促す仕組みなども含めて公的なもの、公共的なもの（public）と考えるようになる。言論の自由が公共の一翼を担い、さまざまな市民活動が公共性の意味を大きく転換してきたことを、ハーバマスは論じる。

ハーバマスの論考を前提にしつつ、公共圏を今日的な意味で定義しなおすとすれば、社会関係性の中で構成員の権力関係が特定の人あるいは少数の集団によって支配されることがないよう、様々なルールを定めた圏域とすることができる。このように、公共圏の概念を様々なルールを定めた圏域まで拡張することで、人々が参加して働く機関、団体、組織等は、公共圏としての性格を有することになる。ここまでくることで、ICF の概念図における「参加」について改めて考えたとき、それは公共圏への参加をさしているのか、それとも公共圏と対をなす親密圏への参加をさすのか、ICF の概念図における「参加」する社会は、どのようなものなのか、次の疑問が生じる。

4　親密圏について

ユルゲン・ハーバマスは、『公共性の構造転換――市民社会のーカテゴリーについての探求』の中で、「私的領域」、「家族の親密圏」、「社会圏と親密圏の両極分解」といった形で「親密圏」についても述べている。（たとえば、「私生活圏の私的性格が失われていくにつれて、かつては私生活圏全般の中心であった親密圏は、いわばその周辺におし

やられる」（p203）など）　しかしながら、ハーバマスは、公共圏と対比されるべき概念である親密圏について、詳しく述べてはいない。

ハーバマスに遅れること 30 年、1992 年にアンソニー・ギデンズは、『親密性の変容――近代社会におけるセクシャリティ、愛情、エロティシズム』を著し、社会学者・政治学者として本格的に親密圏について論じた。セクシャリティをベースとする親密な関係は、一組の男女（同性のペアを含む）を基本形として、そこに子どもが加わって家族を形成していく。こうした古典的な関係性の集団である親密圏では、それぞれの構成員が家族としての役割を果たしつつ生活を営む。親密圏における一人ひとりの家族の構成員が果たす役割は、家族の中で決めるものであり、あらかじめルールによって定められるべきではない。誰が子供のケアを担い、誰が食事を作り、誰が生活のための収入を得るのか、それぞれの家族の中で決めることである。働いて稼ぐのは父親、子どものケアを担うのは母親という考え方は、広く地域や時代を超えて成立しているものではない。

親密圏は、日々の生活を営むための圏域であり、人々が生きることの喜びを享受する圏域であると考えるのがよさそうである。そういう意味では、外部から新密圏のなかに介入することはあまり適当ではないことになる。一方で、親密圏のなかでの家父長制や、子どもに対する過剰なしつけなどが、ハラスメントとなっている場合がある。こうした場合に対し、ギデンズは親密圏に対する介入の必要性を論じた。また、親密圏同士の中で葛藤（コンフリクト）の生じる場合がある。異なる宗教団体の対立、地域の任意団体の考え方、価値観の対立などがあり、こうした場合には、公共圏からの介入が必要となる。見田宗介が、『社会学入門――人間と社会の未来』のなかで公共圏のことを「ルール圏」、親密圏のことを「交響圏」と呼んだのは、このようなことを前提としていると考えられる。

5　ICF 概念図の修正について

すべての社会関係性が、親密圏と公共圏にきれいに分かれるわけではない。同じ社会関係性の中に、親密圏の要素とルールに基づく公共圏としての要素を併存させている場合がほとんどである。組織を目的に沿って機能させるためには、組織内、組織外に対してルールを定めておくことが求められるが、同時に組織構成員のなかに一定の親密な関係性があることが望ましい。二つの要素がうまく混在することで、組織が適切に機能することは、私たちがよく知るところである。

ICF の概念図において、私たちが「参加」するべき社会関係性は、ルールによって運営される公共圏の性格が強い社会までなのか、それとも生きる喜びを享受する親密圏としての性格が強い社会なのか。この問いの答えは、人によって異なるかもしれない。問いの立て方を修正し、人は他者との関係性において、どこまで社会関係性を確保することが望ましいのか、このような問いでは、生の最終段階にある老いた人でも、重い障害のある人であっても、人生の最期まで、どのような人も親しい他者との交わりをとおして人生を享受できることが望ましい。それは親密圏に参加することによって達成される。だとすれば、その人にふさわしい親密圏への参加は、すべての人にとって望ましいことであり、すべての人が実現できることが望まれる。

公共圏への参加については、それぞれの人が望む形での参加が実現する方がよいということまではいえるが、どのように考えても、ルールに基づく関係性の中で、すべての人が、それぞれが望む社会の中で望むポジションを得ることは現実的ではない。望む社会のなかでの望むポジションを得ることに努力することは適切であっても、すべての人が医師や弁護士になるわけではない。すべての人が会社の経営者や、国会議員になるわけではない。

現代社会においては、参加の内容として就労し賃金を得ることが求められているが、これは決して必須の事項ではない。多くの場合、人は何らかのルールに基づく組織に参加し、組織における自らの役割を果たすことを通して報酬を得る。この場合、組織において割り振られた役割を自ら選ぶ

ことは少なく、基本は組織から与えられた役割となる。その役割にふさわしい人を選ぶということが組織では優先される。だとすれば、公共圏への参加は、すべての人に等しく開かれた扉となっているわけではないことになる。それを前提に考えれば、すべての人が必ず何らかの公共圏に参加し、就労を通して報酬を得ることを前提として参加を考えることは適当ではないだろう。ただし、どのような人であっても、その人にふさわしい親密圏に参加し、生きることの喜びを享受しながら生を全うすることが望ましいのは、間違いない。

ここまで論じることで、二つのことが明らかになる。一つは、ICF の概念図において、「参加」の部分は、親密圏への参加と公共圏への参加に分かれ、人は親密圏への参加と公共圏への参加に向かうことが望まれるが、その人にふさわしい親密圏への参加はすべての人に確保されるべきものであり、公共圏への参加は、一人一人にそのための努力が求められたとしても、すべての人がその人が望む公共圏に参加することを保障されるものではないことである。もう一つは、介護福祉は、支援対象者の「活動」のサポートをとおして親密圏への参加を支えるものであるということである。介護福祉の対人援助としての価値は、まさにこのことにある。

『介護福祉における価値と倫理』に関する補章
その２――「正義の倫理」と「ケアの倫理」

１　倫理を考える前提として

倫理という言葉の意味は、私たちにとってかなり分かりにくいものだと考えられる。倫理という言葉は、道徳的価値、あるいは、最優先すべき考え方といったことを示すと考えられるが、その意味が日本人にとって共通理解が可能なものか、極めて疑わしい。一方で、ヨーロッパの歴史の中では、ギリシャ哲学の時代から長い間、倫理について議論されてきた経緯がある。近現代をとってみても、イマヌエル・カントの哲学的考察や、ジョン・ロールズの正義論などが、時代を代表する倫理的な取り組みであると思われる。

カント哲学の有名な考え方に、定言命法がある。一定の仮定のもとで、〇〇をせよという命題を仮言命法といい、ここでは前提条件のもとで「〇〇をせよ」があるのに対し、定言命法では前提条件なしに「〇〇をせよ」として人々に作用する。この定言命法をもとに、カントは『実践理性批判』において、「意思の格律が常に同時に普遍的な立法の原理として妥当しうるように行為せよ」と言う。すなわち、「意思の求める主観的な原理が法律として成立するようなものとして妥当であるようにふるまえ」と。しかしながら、例えば「人を殺してはならない」というのは、多くの人にとって、定言命法に基づく道徳律としてとらえられるが、現実の世界では、国同士の争いで命を落とす人が多く存在し、さらに、日本を含め一定数の国で、犯罪者に対する死刑という制度が残っている。また、子どもの頃、私たちは、「嘘をつくのはよくないことだ」と教えられる。これは、定言命法という言葉こそ用いないが、ほぼ同じように私たちに倫理的に作用する。しかし、病気の人に対しその人の病状について、正確に伝えることがいつも良いとは限らない。時には、病状の進行を伏せて、先に予定されている催しを享受してもらうことが望ましいと考える場合もある。さらに、様々な

言説のうち何が定言命法に該当する倫理なのかを、どのようにして判断することができるのだろうか。このようなことを前提とすれば、現実的な場面において、定言命法による倫理が必ず成立すると考えることに無理はないだろうか、疑問が生じる。

また、ロールズは『正義論』で公正としての正義を論じるにあたり、次の二つの原理を置いた。

第一原理　　各人は、平等な基本的諸自由の最も広範な制度枠組みに対する対等な権利を保持すべきである。ただし最も広範な枠組みといっても他の人々の諸自由の同様に広範な制度的枠組みと両立可能なものでなければならない。

第二原理　　社会的・経済的不平等は、次の二条件を満たすように編成されなければならない。

⑷そうした不平等が各人の利益になると無理なく予期しうること、かつ⑹全員に開かれている地位や職務に付帯すること。

第一原理では、人々の自由は、他の人々の自由と両立可能な範囲で、できる限り保持されるべきであるとする。第二原理では、（a）不平等が、他者に対して利益になるものであり、（b）誰もが得られる可能性のある地位や職務に伴うものであること、この二つを前提条件として、社会的、経済的不平等が認められるとする。この二つの原理によって、社会的、経済的に厳しい状況にある人に対し、社会福祉的なアプローチを行うための税や、寄付、無償の役務の提供などを人々が負担することについて、正義として位置付けることを可能にする。しかしながら、ここでの正義は、困難な状況にある人々に対する、支援する側の負担について議論するものであり、支援そのものについては、なにも導き出すことはない。さらに、ロールズによって正義として位置付けられるものは、第二原理の二つの条件を満たすことが求められ、この時点で定言命法とはならない。ここまで述べたことで、歴史的に有名な定言命法による倫理的命題は、具体的な対人援助における普遍的倫理命題を導くことができないということが、ほぼ明らかである。

２　演繹的なアプローチと帰納的なアプローチの違い

カントやロールズによる倫理に関する考察の方法は、論理学における演繹法によって、対人援助における倫理命題を考察するものであるが、これとは異なる帰納法に基づく対人援助の倫理を考えてみよう。看護学には、看護実践における対人援助の方法論として看護過程があり、同様に介護福祉学には介護福祉実践における方法論として介護過程がある。どちらも支援対象者のアセスメントからはじまり、アセスメントした内容を踏まえて支援計画を作成し、モニタリングしながら支援計画を実施する。定期的に計画の達成状況を評価し、必要に応じて支援計画の修正等を行う。このアセスメントからはじまる PDCA サイクルを看護学では看護過程、介護福祉学では介護過程と呼ぶ。あらゆる対人援助において、支援対象者のアセスメントは、欠かすことのできない大切な最初の一歩である。適切なアセスメントからスタートして、支援の対象者の思いを踏まえつつ適切な支援を考えるという援助は、定言命法に基づき最優先されるべき倫理からスタートして、援助者が行うべきことを決める演繹的な対人援助とは、全く異なるものである。あくまでも支援対象者の置かれた状況を的確に把握し、本人の思いをくみ取ったうえで最適な支援を考える手法では、アセスメントした状況と対象者の思いによって、支援の内容、支援の取り組み方法は異なることになる。こうした支援方法は、帰納的な支援と呼ぶのにふさわしい。

３　心理学における発達へのアプローチ

それまでの人権や平等などの特定の倫理に基づいた演繹的な対人援助に対し、アセスメントからスタートする帰納的な対人援助の考え方が、20 世紀後半、心理学の分野から生まれた。心理学には、いくつかの分野があるが、その中で最も大きな潮流として発達心理学があり、心理学そのものの起源として、多くの人がフロイトを思い浮かべる。ジークムント・フロイト（1856-1939）は、19 世紀後半に精神分析からスタートし、小児期・

幼児期の性的ストレスがヒステリーの根源であるとするとともに、２０世紀初頭には、性的なものと意識・無意識をめぐって、初期の代表作である『夢判断』、『性に関する三つの論文』を発表し、心理学の出発に寄与する。ジャン・ピアジェ（1896-1980）は、環境との相互作用に着目し、幼児の成長における認知発達の理論を提唱した。エリク・エリクソン（1902-1994）は、乳児から老年期に至る心理社会的発達段階モデルを提示した。なかでも、エリクソンが青年期における同一性（アイデンティティ）の重要性を説いたことは有名である。ローレンス・コールバーグ（1927-1987）は、道徳性発達に関する段階理論を提唱した。フロイトから出発した心理学は、わずか 60～70 年の間に人の心理的発達の理論として進化し、ある意味、頂点に達したかのように思われた。

しかしながら、キャロル・ギリガン（1936-）の出現によって、それまでの研究プロセスにおいて大幅な見直しが求められるようになった。エリクソン、コールバーグの二人は、米国ハーバード大学の心理学研究者であったが、ギリガンは、この二人に続きハーバード大学で、助手として心理学の研究に従事する。その際、ギリガンは研究上の上司にあたるコールバーグの研究の致命的な欠点に気付くことになる。コールバーグの道徳性発達に関する段階理論の基礎データとなった語りの被験者は、すべて男性であり、コールバーグが示した道徳性発達の段階は、男性被験者の語りを根拠として導かれたものであった。このことに疑問を感じたギリガンは、女性を対象として道徳の発達に関する語りを聞き取ることに注力する。この聞き取りでは、自らの生活、結婚、離婚、仕事、関係性、そして子どもたちのことに視座をおき、そこで何をなすべきか、何ができるのかを考えて判断することが、関係性における責任として女性たちから語られた。これらは、絶対的な価値基準に基づいて演繹的に考え、個の権利に基づきどのように行動すべきかを論じる正義の倫理とは全く異なるものである。そしてこのことが最も端的に表れる場面は、女性の妊娠に関し、妊娠を継続して出産に至るか、あるいは生まない選択をするか、の判断を行うときであり、これは米国において長く共和党支持層と民主党支持層の現代に続く政治的対立の争点である。（1973 年、米連邦最高裁判所のいわゆるロー判決では、一定の条件のもと、女性の中絶の権利が認められたが、2022 年の米連邦最高裁判所の判決では中絶の権利は認められず、各州の司法判断に委ねられることになった。）

コールバーグの示した道徳性発達の最終段階が、いわゆる高次の道徳観、いわば定言命法としての道徳観に至るのに対し、ギリガンの女性を対象とした研究によって、女性の道徳性発達のプロセスが、コールバーグの研究が示した男性の道徳性発達のプロセスとは全く異なることが示された。この研究によって、女性が最も大切にする倫理は、「ケアの倫理」と呼ばれるようになり、1980 年代以降、フェミニズム運動との関係の中で、大きな議論を呼ぶことになる。「ケアの倫理」を女性の倫理的特性として高らかに掲げることによって、それまでのフェミニズム運動との間で大きなコンフリクトが生じることになる。

４　フェミニズムとケアの倫理

フェミニズム運動は、広く女性の権利獲得の運動として認識されている。19 世紀から 20 世紀初頭の第一波フェミニズム運動では、女性の公的な分野における不平等、特に参政権が大きな論点となり、これを乗り越えるのに長い時間がかかる。20 世紀半ば以降、第二波フェミニズム運動では、女性の幅広い分野での権利獲得運動へと進み、女性を家事・育児に閉じ込めておくのではなく、公共的な場への女性の社会参加、社会的平等を求めていく。このフェミニズム運動では、男女が同等の社会的意義を平等に担うことを最終的な目的とした。

このようなフェミニズム運動の流れにおいて、ギリガンによって登場した「ケアの倫理」は女性を家事・育児というケアの役割に再び閉じ込める倫理であるとして、強い反対の声が上がる。1980 年代半ば以降から 2000 年代初めにかけて、そ

れまでのフェミニズム運動の目標と、「ケアの倫理」の二つの考え方の間で議論が続いた。男と女の二つの性の間で、男の価値観に基づいて公共圏が形成され、公共圏相互の葛藤を調整するとともに、公共圏内部の複数の親密圏の間に生じるコンフリクトを調整するものとして、「正義の倫理」が機能してきた。一方で、「ケアの倫理」は、もうひとつの圏域である親密圏において、他者をケアする倫理として生まれた。公共圏における男女の在り方を考えるには、正義の倫理が望ましいが、親密圏における関係性を調整する倫理としては「ケアの倫理」が望ましいと考えることが適当である。社会学者の見田宗介は、親密圏と公共圏の関係について、次のように述べている。

「社会の理想的なあり方を構想する仕方には、原的に異なった二つの発想の様式がある。一方は、歓びと感動に充ちた生の在り方、関係のあり方を追求し、現実のうちに実現することをめざすものである。一方は、人間が相互に他者として生きるということの現実から来る不幸や抑圧を、最小限のものに止めるルールを明確化してゆこうとするものである。・・・・社会の理想的なあり方を構想する仕方の発想の二つの様式は、こんにち対立するもののように現れているが、たがいに相補するものとして考えておくことができる」（見田宗介[2006：172-173]）

「正義の倫理」と「ケアの倫理」は決して相対するものではなく、それぞれが倫理として異なる役割を担っていると考えたい。

5　「正義の倫理」と「ケアの倫理」、それぞれの役割

課題や困難に直面している人をサポートするためには、「ケアの倫理」に基づく支援のアプローチが求められる。支援対象者の置かれた状況を様々な角度から全人的にアセスメントし、そのうえで課題を解決するための取り組みを総合的に実践する。その具体的方法論として、看護過程や介護過程がある。個別の対人援助は、支援対象者の置かれている社会的状況を踏まえたうえで、全人的かつ総合的に営まれることが望ましい。

一方で、なぜ支援が必要なのか、対人援助にかかる支援のコストをだれがどのように負担するのか、その仕組みを社会としてどのように構築するのかといったことについては、個別の支援ニーズを意識しつつ、「正義の倫理」を発動して議論することが必要となる。この議論を「ケアの倫理」で扱うのは、内容が複雑化しるすぎるため、問いに対する理論構築が極めて難しい。「正義の倫理」に基づく議論こそが、問いに対する適切かつ適当なアプローチであると考えられる。

2024 年 10 月に、『江里はみんなと生きていく』（監督・寺田靖範）というドキュメント映画が公開された。その映画のパンフレットに原稿を依頼されて考えたことをもう一度論じてまとめとしたい。

1974 年に『さよなら CP』（監督・原一男）というドキュメント映画が公開された。重度の脳性マヒの障害があった横田弘ほかの重度障害者による 1970 年代の障害者運動を記録したものである。この映画では、障害者が社会の中で主体的に生きていくことの難しかった時代にあって、障害者が生きていくための前提である様々な社会的支援の必要性、公共交通機関のバリアフリー化などを訴えていく。このドキュメント映画では、障害者と社会の関係の適正化をいかに図るか、障害者福祉における公共圏の在り方と、障害者の側から見たそこでの「正義の倫理」が、中心的なテーマであった。

それから 50 年の時を経て、『江里はみんなと生きていく』が 2024 年 10 月に公開された。この映画では、主人公である江里の成長と、江里を支える仲間たちの社会関係性の享受　「ケアの倫理」がテーマとなった。ケアを中心に親密圏を形成する小さな社会のなかで、関係性を享受し喜びに満たされた日々を送る人々。公共的な仕組みを「正義の倫理」で議論するのではなく、人々の関係性を「ケアの倫理」で接続することで、社会関係性を享受することのできる小さな社会を営んでいく。

二つのドキュメント映画を比較して考えるこ

とで、次のことが明らかになる。社会関係性の適正化に向けた取り組みは、障害のある人が人生を享受するうえで必要な取り組みだが、それだけでは目指す社会には手が届かない。適正化の下で、社会的支援が必要な人に対する「ケアの倫理」に基づいたサポートが適切に提供され、支援する側、支援される側を超えた親密な関係性が生まれることで、そこに集う人々が、社会関係性を享受することができるようになる。

人をケアすること、支援することの本質は、親密圏と「ケアの倫理」の中にある。しかしながら、大きな社会ではその中の小集団同士にコンフリクトが生じることがあり、さらに親密圏である小集団の中でも時として構成する人々の中で葛藤が生まれることがある。このコンフリクト、葛藤を克服するための手立てが公共圏と「正義の論理」に期待されるのである

【参考文献等】

見田宗介 (2006) 「補　交響圏とルール圏――〈自由な社会〉の骨格構成」『社会学入門――
人間と社会の未来』　岩波新書
キャロル・ギリガン（川本隆史・山辺恵理子・米典子訳）（1993→2022）『もうひとつの声で――心理学の理論とケアの倫理』風行社

Ⅲ. 知識と実践を統合する～学び続ける介護福祉の専門職の基盤づくり

介護福祉の人材確保等に関する国の状況

65 歳以上の高齢者人口がピークに達する 2040（令和 22）年度には、全国で約 272 万人の介護職員が必要とされ、今後、毎年約 3.2 万人ずつ介護人材を増やしていく必要がある。国では地域医療介護総合確保基金による、地域の実情に応じた介護従事者の確保・定着・育成対策を支援している。人材育成では令和６年４月１日より「認知症基礎研修」の受講が、全ての介護サービス事業所の従事者に義務化された。また、人材確保では、介護事業所で中核的な役割を担う介護福祉士を増やしていくため、国家試験をより受験しやすい仕組みに見直し、2026（令和 8）年 1 月に実施の試験から、パート合格制度が導入された。

一方、令和７年１２月に発表された、「令和６年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果（厚生労働省）」では、介護施設職員から高齢者への虐待件数は４年連続で増加し、過去最多となり、中でも身体的虐待が最も多くなっている。また、厚生労働省が、令和７年３月に報告した、「高齢者虐待の実態把握等のための調査研究事業報告書（全 292P）」では、直近の虐待の発生要因として記載のあった 1,123 件の記述内容を複数回答形式で分類したところ、最も多かったのは「教育・知識・介護技術等に関する問題」（57.2%）であることが報告された。この発生要因は 10 年以上にわたり解決していない状況であり、基盤的な学びとして基礎的な知識や技術の習得を含む、継続的に専門職として学び続ける態度及び倫理教育の必要性が推進会議でも指摘されたところである。（参考資料２：P18 参照）

推進会議での検討と提起

令和２年度を初年度とする本推進会議の第２期（令和４年度まで）は、新たな感染予防対策の中で、利用者への支援を止めない「介護福祉の専門職」の姿が、広く社会に認識された時期と重なった。令和５年度からの第３期では、第２期にまとめた「神奈川の介護福祉が目指す姿・５つの視点（令和４年３月）」を踏まえ、多様な人材の参入促進と専門性を向上していく仕組みの構築の視点や方向性について検討している。

推進会議・学び続ける環境整備部会では、「多様な介護福祉人材が、求められる専門性を発揮していくために」をテーマとして、介護福祉の従事者及び事業者が抱える課題、①人材が定着しないことで、人材確保が進まないという悪循環、②介護福祉従事者自身は良いケアをしたいと考えているが、知識・技術がないがために支援上の課題が積み重なる悪循環、③専門職としての自己研鑽の意義や方法がわからないことにより、専門性が広がらない悪循環などの課題を共有し、神奈川の介護福祉の専門職が、必要な知識・技術・態度を装備して、実践に挑むことができるよう、知識と実践を統合する基盤づくりが急務であることを確認した。

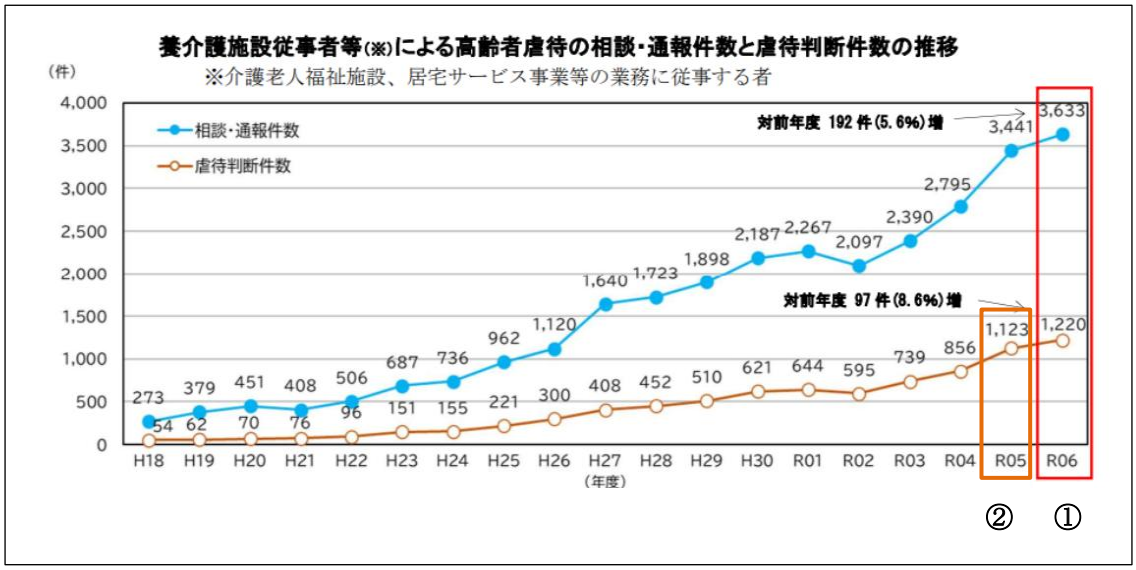
神奈川の介護福祉従事者が、専門職として必要な知識・技術をもれなく習得し続け、利用者主体の介護福祉の実践が遂行されるよう、小さな介護福祉の実践の単位から「教育」を捉え、学び、働き続けることができる環境を早急に整備することが必要である。

参考資料2

知識と実践をつなぐ学び続ける環境整備に向けて～厚生労働省の調査結果から見えるもの――「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果から

①令和７年 12 月に発表された、令和６年度の調査結果では、介護施設職員から高齢者への虐待件数は１,220 件で、過去最多で４年連続増加している。

本推進会議、第３期１年目、令和５年 12 月発表の令和４年度同調査での件数は 856 件であり、この２年間で、42.5 ポイントの増加となっている。



厚生労働省（老健局高齢者支援課）：令和７年 12 月 25 日発表

令和６年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果（抜粋に一部加筆）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67817.html

②令和７年３月に発行された、「高齢者虐待の実態把握等のための調査研究事業報告書」における、虐待の発生要因では、「教育・知識・介護技術等に関する問題」が、６４２ 件（57.2%）と最も多い状況であった。

教育・知識・介護技術等に関する問題	642	57.2%
職員のストレスや感情コントロールの問題	255	22.7%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係の悪さ、管理体制等	277	24.7%
倫理観や理念の欠如	193	17.2%
人員不足や人員配置の問題及び関連する多忙さ	114	10.2%
虐待を行った職員の性格や資質の問題	146	13.0%

上記報告書をもとに本会が作成

厚生労働省（老健局）：令和７年３月発行

「高齢者虐待の実態把握等のための調査研究事業報告書」（一部抜粋）

https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001658136.pdf

Ⅳ.「集う」こと　～地域での介護福祉の専門職の仲間づくりについて

―多職種連携の推進～これからの介護福祉の活躍にむけて「集う」ことの意味

高齢者が要介護状態になっても、住み慣れた場所で自分らしい暮らしが出来るよう、介護福祉の専門職が連携して、ニーズに対応した質の高いサービス提供が求められている。

高齢者の日常生活を支える日常生活動作（ADL）や手段的日常生活（IADL）における「している介護」を直接的に支援する役割を担っているのが「介護福祉職」であり、在宅の高齢者の日常生活の基盤を支える「介護福祉職の人材確保の課題」は、リハビリテーションをはじめとする他の専門職によるサービス提供の質にも大きな影響を及ぼすものである。

介護福祉職の中で国家資格である介護福祉士は、複数の資格取得ルートを有し、多様な社会経験をもった人材が集まりやすく、利用者のニーズに対応して、多様な経験を生かした専門職としての支援が実践できる可能性が広がっている。

一方で、そのような可能性を十分に発揮するためには、介護福祉の専門職としての一定の枠組み、すなわち「質」が求められており、その質をいかにして継続的に向上させていくかが重要な課題となっている。

そのためには、専門職自身が学ぶこと、また学び続けることの意義を理解するとともに、適切な学習方法を習得し、専門職として相互に研鑽する「場」を確保することが求められている。

そこで、職場研修（OFF-JT）の一環として、もしくは専門職としてのセルフスーパービジョン（振り返り）を基に、職場内外に存在する「場」を再発見し、仲間とともに学び合う機会（神奈川のキャリアデザインの「山」を仲間とのぼるイメージ：経験・苦楽・達成感の共有）により、学びと実践の好循環が生まれ、「定着」につながるよう、「人が集まることによる効果」（※）をふまえた、働き学び続ける神奈川の介護福祉の専門職の基盤づくりにむけた検討・提案を行う。

※神奈川のキャリアデザイン「山」の５つの特徴「令和５年度神奈川県介護人材確保対策推進会議報告書（P34）を参照」

（※）「人が集まることによる効果」

人が集まることの効果

「精神障害と作業療法」山根寛著（2000.三輪書店.P80表5－5－2）より

- 自分と似通った仲間を求める（普遍的体験による安心感）
- 他人に受け入れられることで安心する（受容される体験と自己受容）
- 他人に認められることで自分を確認する（他者からの承認と自己確認）
- 他人の役に立つことで喜びを感じる（愛他的行為と自己尊重）
- 自分を確認するものさしを求める（自己確認から自己評価）
- モデルを求める（模倣修正と自己確立）

2026.1.29 神奈川県介護人材確保対策推進会議在宅ワーキング資料を一部修正

Ⅴ．第３期介護人材確保対策推進会議の取り組み～令和７年度を中心に

１．神奈川県介護人材確保対策推進会議の目的と位置づけ

推進会議は、介護福祉の関係機関・団体だけでなく、教育・医療・労働・経済など、多領域にかかわる者が一堂に会し、介護福祉の人材確保、従事者の育成（専門性の向上）、定着（離職防止）について協議し、その対策の考え方や具体的な取り組みを提案することを目的としている。

第３期（令和５～７年度）では、第２期（令和３年度）に提示した「神奈川の介護福祉が目指す姿」・５つの視点（図２）をふまえた、多様な人材の参入促進と専門性の向上をテーマに、介護人材確保・定着・育成のあり方や取り組みの方向性について協議し、推進会議において現状把握の方法や内容、課題の設定を確認した上で、検討部会では課題の検討や実態把握のための調査等の取り組みを行い、推進フォーラム等による推進会議からの提案と、神奈川の介護福祉の現場の取り組みとともに、市町村が実施する介護人材確保・定着にむけた施策について、ポータルサイトによる新たな発信を開始した。

（図２）

「神奈川の介護福祉が目指す姿」・５つの視点

１．“プラスの価値”

できないこと、つまりマイナスの要素を補う、単に行為としての介護を提供するだけではなく、本来その人が望んでいる生き方をどのように実現してもらうのかを考え、他者との関係性の再構築や尊厳を高める支援までを行う。

２．介護福祉の文化の発信

“３大介護”そのものではなく、その先にある支援対象者の尊厳を高め、一人ひとりの生活をより豊かにするまでの支援を行うことを「介護福祉の専門性」と捉え、その専門性を介護福祉の文化として社会へ発信していく。

３．専門性の深化

介護福祉の現場で積み上げ、着実に発展させてきた「介護福祉の専門性」をさらに深めながら、介護福祉に携わる関係者が専門性に基づくプライドを持って「従事する自らの姿」を発信し、“どんな価値のある仕事か”を社会へ伝えていく。

４．人材の多様性から生まれる奥行き

様々な経験を持つ人たちが従事者として参入することによってもたらされる、現場におけるアクティビティや日々の支援の中での多様性の広がりを業界の強み、奥行きとして捉える。

５．“きっかけの気持ち”を大切にする神奈川

“ケア”という言葉の原点とも言える「他者を気にかけること」など、介護福祉に興味を持ったきっかけの気持ちを大切にする介護福祉の現場をつくるとともに、その“きっかけの気持ち”をつなげるための事業・活動の取り組みを広げる。

（出典）「令和６年度神奈川県介護人材確保対策推進会議報告書」（令和７年３月、神奈川県社会福祉協議会）９頁

※各検討部会・課題別ワーキングの構成メンバーは、推進会議委員が役割分担して部会委員となり、さらに、課題別ワーキングではテーマに対応した委員により編成され、第３期においては「訪問介護を中心とした在宅福祉」のテーマに係る、６人の委員が参画した。（P５０参照）

2．令和７年度を中心とした推進会議及び検討部会・ワーキング等の取り組み

⑴ 推進会議（令和７年６月１６日、令和８年３月１３日）

＜主な検討テーマ＞
〇令和７年度介護人材確保対策推進会議の持ち方・検討チームの設置と検討テーマ等について
〇現状把握調査等の実施について（継続）
〇推進フォーラムの開催について
〇「介護福祉の価値と倫理」について
〇今年度のまとめと次期にむけて　【参考資料３参照】

⑵ 学び続けられる環境整備部会（令和７年９月２９日、令和８年２月６日）

＜主な検討テーマ＞
〇令和７年度学び続けられる環境整備部会のテーマ並びにスケジュールについて
〇「神奈川の介護福祉を目指す姿」（５つの視点）をもとに、一人ひとりの “キャリアデザイン”と法人・事業所の“キャリアパス”構築等に関する考察のまとめに向けて
〇知識・技術と実践を統合する「基礎的な教育」像の発信について
〇「神奈川の介護福祉の現場が取り組む職員育成状況把握調査」から見る人材確保・育成・定着への取り組み～インタビュー（取材）からの発信について
【参考資料４参照】

⑶ 情報部会（令和７年 10 月１０日、令和８年２月２６日）

＜主な検討テーマ＞
〇令和７年度情報部会のテーマ並びにスケジュールについて
〇実態把握（調査研究）について：市町村・県の人材確保・定着・育成に関する施策・制度の現状把握等調査及び市区町村社協の人材育成に関する研修等の取り組み状況調査の集計と分析、発信について
〇介護福祉ポータルサイトによる情報の発信について：取材からの新ページの増設
〇対象別の情報発信の視点と：関係機関（教育員会）との連携による情報の発信
〇神奈川らしさの発信にむけて
【参考資料５参照】

⑷ 在宅ワーキング（令和７年８月１８日 、令和８年１月２９日）

＜主な検討テーマ＞
〇令和７年度在宅ワーキングの取り組みについて
〇提案と取り組みを繰り返し、在宅福祉（訪問介護）をめぐる課題に向けた検討と実践の発信
〇在宅福祉サービス（訪問介護を中心に）の現状について
〇在宅福祉の実践からの発信：訪問介護員等による「語り（ナラティブ）」の実施と他職種等からみた「訪問介護」の実践について
〇「集う」こと～職場をこえた介護福祉の専門職の仲間づくりについて
【参考資料６参照】

３．神奈川県介護人材確保対策推進フォーラム

推進フォーラムは、推進会議において協議した、介護人材の確保、介護福祉従事者の育成(専門性の向上)、定着(離職防止)の内容を、関係者にお伝えし、課題の共有と介護福祉に関わる関係機関の連携協働を推進していくことを目的として開催している。
第３期・推進会議での取り組み内容に沿った、メインテーマを設定し、会場集合型で行いました。また、この内容を多くの関係者に伝え、さらなる連携協働の契機とするため、当日の様子を配信動画として編集し、ポータルサイトからオンデマンド方式で広く紹介している。

令和７年度のテーマ　「働き、学び続けられる神奈川の介護福祉―多様な介護人材を受け入れて、育てていくためにー」

①開催実績　期日：令和７年７月１１日（金）
　　会場：横浜市開港記念会館講堂　参加者延べ：80 人

②内容　次のとおり

【主催者挨拶】笠井熱史（神奈川県福祉子どもみらい局地域福祉課課長）
　　深井康信（県社会福祉協議会常務理事）

【基調報告】介護人材確保対策推進会議（第３期）からの提案　副委員長　三澤京子（神奈川県社会福祉協議会経営者部会長）

【リレーメッセージ】働き、学び続けられる神奈川の介護福祉―多様な介護人材の参入促進と専門性の発揮にむけてー

- 多様な職員の受け入れと定着～外国籍職員や高齢職員の活躍　増尾和行（社会福祉法人たちばな会　特別養護老人ホーム天王森の郷　人財開発担当）
- 他職種連携の推進～これからの介護福祉の活躍に向けて　金山桂（県介護人材確保対策推進会議委員　神奈川県地域リハビリテーション三団体協議会）
- 知識・技術と実践の統合～誰かのために役立ちたい、介護福祉職の思いを、大切に育成するコッシュイシイ美千代（県介護人材確保対策推進会議委員　神奈川県介護福祉士会会長）

【県の施策状況・取組報告】大和修司（県福祉子どもみらい局地域福祉課グループリーダー）

【総括講義】介護福祉の価値と倫理　委員長　臼井正樹（神奈川県立保健福祉大学 名誉教授）

【配信方法】動画共有サイト YouTube へのアップロード、神奈川県介護人材確保対策推進会議ポータルサイトでの配信

【その他】登壇者事前打合会の実施　令和７年７月７日（於：かながわ県民センター）



ポータルサイトでの発信



https://www.kaigoportal.jp/suishin/2025forum.html

4．各調査等の実施

⑴県・市町村の人材確保・育成・定着に関する施策・制度の現状把握調査

平成 29 年度より実施している本調査は令和 2 年度に猛威をふるった新型コロナウイルスの影響に伴い、「その他感染対策等に対応した人材確保等」について調査項目に加えていたが、昨今の状況を鑑みて、今年度から「人材確保（参入促進）」「人材育成（資質の向上）」「人材定着（労務環境・処遇の改善）」の３つの調査項目、そして事業の新規・廃止を選択する設問を追加し、県内の 33 市町村と県の５課（地域福祉課、高齢福祉課、産業人材課、高校教育課、子ども教育支援課）、計 38 カ所を対象に実施した。

回答数としては、38 件（100%）での回答を回収することができ、項目ごとの回答も昨年度よりも多い回答を回収できた。職員の参入、資質向上に対して従事者、事業所へ助成金等を交付する制度が多く、経済的なハードルを下げる狙いが推測される。しかし、人材定着に関してはオブザーバーを除く 30 市町村において２市のみでの実施に留まっており、介護人材が働きやすい環境への支援が不足している現状である。

各調査項目の回答数

	人材確保（参入促進）	人材育成（資質の向上）	人材定着（労務環境・処遇の改善）	感染対策等に対応した人材確保等
平成29年度	32件 (68.1%)	6件 (12.8%)	9件 (19.1%)	－
平成30年度	32件 (74.4%)	5件 (11.6%)	6件 (13.9%)	－
令和元年度	48件 (61.5%)	19件 (24.4%)	11件 (14.1%)	－
令和２年度	66件 (56.9%)	24件 (20.7%)	18件 (15.5%)	8件 (6.9%)
令和３年度	67件 (57.3%)	24件 (20.5%)	17件 (14.5%)	9件 (7.7%)
令和４年度	64件 (57.1%)	20件 (17.9%)	19件 (17.0%)	9件 (8.0%)
令和５年度	47 (49.4%)	20 (20.6%)	20 (20.6%)	8 (8.2%)
令和６年度	40 (65.5%)	4 (6.5%)	16 (26.2%)	1 (1.6%)
令和７年度	72件 (61.5%)	22件 (18.8%)	23件 (19.7%)	－

〇介護人材の養成に関する研修の取り組みについて

介護職員初任者研修：17

基準緩和型サービス従事者研修：９

介護研修：７

その他の介護人材の養成に関する研修：10

令和３年度より、かながわの介護・福祉ポータルサイトに「研修・資格取得のための情報」「県・市町村からの制度や施策情報」ページを作成し、本調査の結果をもとにした情報掲載を行っている。本年度は、新しく「コラム」ページを追加し、市町村からの制度・施策の中から、２地域のり取組みを取材の上でまとめ、発信した。（次頁参照）

なお、神奈川県が実施する、介護人材確保・定着等に関する施策（令和７年度）については、参考資料７（P46）を参照のこと。

「コラム」ページの追加（令和７年度）

県・市町村の介護人材確保・育成・定着に関する施策・制度の現状把握等調査を基にしたヒアリング（地域）平塚市、秦野市

平塚市

【わかてカイ】

介護人材の確保と同時に定着も課題となっておりますが、法人・事業所では、働きやすい職場環境の整備・処遇改善・教育体制など総合的な取り組みを行っています。平塚市では介護人材の定着のため、市内の若手介護職員（入職5年以内）を対象とした事業所を超えたつながりを作る会、【わかてカイ】を実施しています。

若手介護職員※ならではの悩みや、抱えている想いを共有できる交流会、1年目～5年目までに介護職員としてぶつかるであろう壁を乗り越えられる学びを得る会として令和4年から始まりました。

事業所の規模によっては、若手介護職員が少数、もしくは１人のところもあり、「業務の悩みを誰に相談したらいいか分からない」、「自分の想いを分かってもらえないのではないか」という不安を抱えていることがあります。【わかてカイ】は職場外の仲間づくりとともに若手介護職員が安心していられる、話せる居場所としての役割も発揮しています。

今後は、【わかてカイ】参加者が行政とともに企画側に入ることや階層別の会の創設等、次につながる試みが構想されています。

わかてカイの由来

カイには会と介の2つの意味があり、若手が集まる「会」と「介」護職員をかけています。

※年齢に限らず、入職1～５年以内の職員を若手職員としている

【平塚市ホームページ】

- わかてカイ

秦野市

【生活援助従事者研修・市認定ヘルパー研修】

介護人材の確保は県内のみならず全国的な課題であり、各市町村においても来るべき2040年に向けて、事業所や研修受講者に向けた補助金等の制度・施策を実施しています。

秦野市では介護人材確保の入り口として生活援助従事者研修※1と、認定ヘルパー研修※2を実施しています。訪問介護での身体介護を伴わない、生活援助サービスの提供に必要な技術・知識を習得し、市内の事業所で従事することを目的としています。

働きながら、介護職員初任者研修、介護福祉士、ケアマネジャー等、ステップアップやキャリアチェンジを図り、永く、秦野市で活躍できる介護人材の養成を目指し、展開されています。

研修修了後にスムーズに就労へつながるよう、研修修了者には、市内事業所の求人情報を周知するとともに、了承を得た修了者の情報を事業所に提供しています。また、秦野市では、就労ではなく、ボランティアとしての活動を希望する受講者もいるため、ボランティアを希望する受講者と、ボランティアを募集している団体をつなぐ等の支援を行っています。

※１介護職員初任者研修(130時間)のうち生活援助(59時間)中心を学び、生活援助中心型サービスに従事する者が必要な知識を習得する研修。

※２秦野市認定ヘルパーとして要支援１、要支援２の人に身体介護を伴わない生活支援を行う担い手養成の研修(8時間)

【秦野市ホームページ】

- 生活援助従事者研修
- 認定ヘルパー研修

【厚生労働省ホームページ】

- 生活援助従事者研修

⑵市区町村社協の人材育成に関する研修等の取り組み状況調査概要

〇調査結果（概要）

福祉・介護の人材確保等に向け、地域において福祉・介護の人材養成やきっかけ作りとなる事業に取り組む市区町村社協の取り組み状況を把握するため、33 市町村社協を対象に実施している。

直近の令和６年度調査と、過去２年間の調査との比較では、大きな変化は見られないものの、介護職員初任者研修の実施については、昨年度に比べ減少している。

住民向けの福祉・介護に係る研修の内容は、成年後見制度普及啓発講座や認知症サポーター講座、地域福祉のサポーター養成講座、住民参加型送迎サービス運転協力員養成講座など、地域に密着した講座が実施されている。

また、学童・学生を対象とした多世代交流、介護福祉体験の機会は、主に夏休み期間を利用して、中高生には複数日程で実施する地域でのボランティア体験学習や、福祉施設を訪問しての活動、小学生には親子で参加できる体験教室などが、当事者組織やボランティアグループ、社会福祉施設等との連携で実施されている。

	29	30	元	3	4	5	6	7
対象数	58 （※１）	58 （※１）	40 （※2）	33 （※3）	33 （※3）	33 （※3）	33 （※3）	33 （※3）
回答数	43	47	29	31	33	33	33	33
回収率	74.1%	81.0%	72.5%	94.0%	100%	100%	100%	100%

※令和２年度はコロナ禍の影響等に鑑み実施見送りとした
（※１）内訳：市町村社協 33（指定都市を含む）、横浜市の区社協 18、川崎市の区社協７
（※2）※１の「５８」から「１８」を引く。横浜市社協では各区の分を市社協がとりまとめて回答
（※3）各政令市社協では各区の分を市社協がとりまとめて回答

実施内容	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元 年度	令和３ 年度	令和４ 年度	令和５ 年度	令和６ 年度	令和７ 年度
介護職員初任者研修	―	4	4	6	4	8	4	3
基準緩和型サービス従事者研修	―	―	5	1	1	0	1	0
介護研修	―	3	7	6	3	3	6	5
その他研修・セミナー （上：従事者、下：住民向け）	1	18	8	14 19	6 16	9 16	9 10	9 16
学生がボランティア等で参加することのできる機会等	24	38	16	16	19	17	19	21

⑶「神奈川の介護福祉の現場が取り組む職員育成状況調査結果からのヒアリング

「多様な人材が活躍でき、多様な働き方が可能であること」を方針とする県内の法人・事業所の介護人材の確保・育成・定着に関する取り組み状況や工夫などを把握し広く発信することを目的に、令和５・令和６年度に実施した「神奈川の介護福祉の現場が取り組む職員育成状況把握調査」回答を基に、協力いただいた法人・事業所にヒアリング（取材）を行い、人材確保や職員育成・環境作りへの工夫や制度、課題についてより詳しく紹介した。（ポータルサイト一部更新内容）

〇神奈川の介護福祉の現場が取り組む職員育成状況把握調査結果からのヒアリング（取材）

インタビュー１「職員は大切な財産。職員育成のその先にいきいきした職員の姿を！」
アースサポート株式会社（編集後記１）

【インタビュー編集後記】

今回取り上げたレベル認定・スキル認定制度や職員向け相談窓口の設置、社内報の活用の他にも、キャリアチャレンジ支援プログラムや女性活躍推進など、様々な独自制度や職員のための環境作りをしていることを教えていただきました。

職員育成のための独自制度を体系的に構築し継続していくにあたり、法人の規模大きさが全く関係ないとは言えませんが、制度を作るにあたっての背景や仕組み作りには、「職員一人ひとりにいきいきと活躍してもらいたい」「よりよい環境で働いてほしい」という法人の強い「想い」があることを知ることができました。

なかでも、職員がいつでも活用できるようにと「サービスおたすけ窓口」への相談にＱＲコードを取り入れＩＣＴを積極的に活用する一方で、社内報は紙ベースで職員全員へ手渡しするなど、その一つひとつの制度や取り組みに明確な目的を持ち、柔軟な対応をしていることがとても印象的でした。



インタビュー２「多様なジンザイが定着する土壌づくり～人材を人財に磨く～」
社会福祉法人たちばな会　特別養護老人ホーム　天王森の郷（編集後記２）

【インタビュー編集後記】

日本で就労する外国人は、令和７年10月時点で過去最多の257万人（※１）となり、日本の様々な分野での活躍が期待されています。

介護分野においては、EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、「特定技能」、「技能実習」によるものの他に、永住者、日本人の配偶者など様々な背景の方が介護の現場で働いています。

天王森の郷でも多くの外国籍の方が働いていますが、その背景により悩みや苦労も様々だと言います。特に単身日本に来ている場合や、外国籍同士の家族構成の場合は、病気などの緊急事態においては、言葉の壁もあり状況をうまく説明できない、何を言われているのか十分に理解ができない、このようなとき誰を頼ればよいのかなど、大きな不安があると言います。

増尾さんは、法人としてどこまで職員の生活をサポートできるかは難しい問題であるとしつつも、同じ職場の仲間として入院時のフォローや住まいの更新手続き、子どもの進学・進級など成長に係ることなどをサポートしてきました。

今では、これらのフォローとサポートを受けた職員が、新しい職員を自身の経験と知識で支えあうという、よい循環を生み出しています。

外国人雇用は「人材」不足を補うための側面が大きく、今後ますます促進されていくと思われますが、インタビュー記事の校正にあたり、「人材」を「人財」にそっと直した増尾さんに、決して不足を補うだけの要員ではなく、日本人職員も外国籍職員も一緒に働く大切な仲間であり、職員こそ法人のかけがえのない財産だという静かな意思を感じました。



（※１）厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課海外人材受入就労対策室「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ（令和７年10月末時点）より
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_68794.html

5．かながわの介護・福祉ポータルサイトによる情報発信

神奈川県介護人材確保対策推進会議
かながわの介護･福祉
介護福祉･社会福祉のポータルサイト

●コンテンツの充実

※ポータルサイトでは推進会議からの新着情報の掲載、関係機関が実施する介護福祉に関する事業・イベント情報について、更新・追加・拡充して発信しています。

法人・事業者等の方へ　介護従事者の方へ　県民・求職者の方へ　学生の方へ

●介護人材定着・育成のための取り組みページの増設

神奈川の介護福祉の現場が取り組む職員育成状況把握調査」（令和５･６年度実施）から見る人材確保・育成・定着への取り組みから、「多様な人材が活躍でき、多様な働き方が可能であること」を方針とする県内の法人・事業所の介護人材の確保・育成・定着に関する取り組み状況や工夫などを把握し広く発信することを目的に、調査回答を基に、協力いただいた法人・事業所へインタビューを行い、人材確保や職員育成・環境作りへの工夫や制度、課題についてより詳しく紹介するページを作成し、発信した。



●「特集」ページの増設

特集ページは「テーマ」に沿った、かながわの介護福祉の情報を発信することを目的に増設した。今期のテーマは、課題別ワーキング（在宅ワーキング）による検討から、「訪問介護員」に焦点をあて、居宅サービスを行う訪問介護員が語る物語（ナラティブ）メッセージから、「訪問介護の専門性」を発信し、①「訪問介護のしごとの魅力」を知るきっかけをつくり、すそ野を広げること。②現役の介護福祉従事者が専門職としての自らの価値を再確認することで「内発的動機付け」の強化に繋げていくこと。③潜在介護福祉士等現在仕事から離れている人に、社会が必要としている専門職として呼びかけ、介護人材の確保につなげていくことを目的として増設した。





自分が暮らしたい場所で、疾病や障がいがあっても、誰もが望む生活を支える専門職「訪問介護」。
今回は、在宅介護の支援実践エピソードによる「寄稿メッセージ」と、訪問介護員への取材による「語り」を掲載しました。
利用者との「かかわり＝物語」を通じて、介護福祉の専門性にふれてください。

語りvol.2　～訪問介護員・介護支援専門員からのメッセージ（取材）

地域の介護ニーズにチームで応える
～訪問介護員・介護支援専門員からのメッセージ

みかん畑から街を望む　写真提供：湯河原町

神奈川県の西側に位置する湯河原町は、伊豆箱根の山々と相模湾に面し、名産のみかんと港にあがる魚で海の幸が楽しめる豊かな町である。町内に源泉が点在する「湯河原温泉」の歴史は1300年ともいわれている。"山紫水明"年間を通じて、温暖な気候に恵まれたこの町で、その人なりに、年を重ねて望む暮らしを続けられるように、毎日の生活を支える専門職「訪問介護員」。そして、要介護者などの相談に応じ、その心身の状況に応じた適切な介護サービスが利用できるよう、ケアマネジメントを実践する「介護支援専門員」。2人の専門職の語りには、しごとのやりがいや期待、地域の専門職仲間との学びとサービス実践の循環がもたらすものなど、しなやかで力強い取り組みは、地域で活躍する専門職の「誇り」につながっていた。

訪問介護の仕事には代えがたい魅力がある

ハピネス（訪問介護事業所）介護福祉士

加藤由衣

地域のお年寄りとのかかわりの体験から、介護福祉士を目指した高校生は、現在、地元の訪問介護事業所で訪問介護員として活躍する。
「ゆっくりゆっくり、その方のペースで、信頼関係を築いていく」介護福祉の専門職としての価値の根底には、この業界に入るきっかけともなった、大好きだった祖母とのかけがえのない交流があった。「利用者の方がその人らしく、自宅で生活できるように寄り添い、心身共に支えていけるような専門職を目指したい」訪問介護事業所ではサービス提供責任者による支えが自身を高めた。今は彼女自身が専門職として、周囲に与え続けるエネルギーは、日々の仕事を通じて、ともに学び合う地域の仲間の存在があった。

住み慣れた場所で、自分らしく暮らしていくことを支える

トゥ・スマイルケアセンター湯河原事業所（居宅介護支援事業所）主任介護支援専門員

本多美弥子

大学病院の看護師として臨床を重ねていたときのこと。入退院を繰り返す高齢女性との出会いから医療だけでは解決できない事があることを学んだ。その経験が転機となり、住み慣れた地域で、自分らしく暮らしていくことを支える、居宅介護の専門職「介護支援専門員」を目指したのは今から25年前の我が国に介護保険制度が導入された時である。
すでに「超高齢社会」に突入しているこの町で、多職種が連携して質の高いサービスを提供したい。事業所の壁を超えた有志による学びの場づくりが始まった。「これからも一緒に学び、成長していこう」専門職が専門職であるための小さな取り組みは、同じ志を持った有志を取り込み、大きな誇りにつながるエネルギーとなっていた。



訪問介護の仕事には変えがたい魅力がある

ハピネス（訪問介護事業所）介護福祉士　加藤由衣

介護福祉の業界へ！そのきっかけは大好きなおばあちゃん

私はもともと、おばあちゃん子でした。おばあちゃんのことが大好きで、小さい頃からよく遊びにいっておりました。高校生の時はコンビニでアルバイトをしていたのですが、地元のお年寄りがよく利用されていて、色々と話しかけてくれました。その方々とのお喋りは本当に楽しくて、高齢者に関わる仕事について、ちょっと気になりました。人の役に立ちたい、やりがいのあるお仕事がしたいという思いが募り、介護福祉士を養成する学校に進学しました。養成校で学んだ2年間は、おばあちゃんの家から通っていました。きっかけは、実家がマンションなので大好きな犬を飼えずにいた私に、「よかったら一緒に住んで、こっちで大好きなワンちゃんを飼えばいいじゃない」というおばあちゃんの提案でした。おばあちゃん自身も、孫と犬の世話を通じて、生きがいじゃないですけど、すごく楽しかったって言ってくれていました。



語りvol.1　～訪問介護員からのメッセージ（取材）

人生の岐路に寄り添い、暮らし時間を共有する
～訪問介護の役割
訪問介護センターまつなみ　中川早紀

東海道線がはしる茅ヶ崎駅の海側の地域は、季節を問わず波を求めるサーファーに出会うことができる。
湘南海岸まで徒歩20分、真夏の日照や雨風をやさしく遠く松並木の閑静な住宅地を、軽やかに自転車で駆け抜ける「訪問介護員」の実践には、地域に根をはり、利用者の生活に寄り添う、専門職としての誇りがあった。

訪問介護は面白い！一人ひとりの生き様の中に、訪問する専門職として
ことぶき介護　菅原隆司

かつて日雇い労働者の街と呼ばれていた「寿町」は、高齢化率が50%を超える、高齢者のまちとなった。歩いて10分圏内のエリアに、多くの単身者が生活する地域の中で、高齢者の暮らしを支える「訪問介護員」の実践には、利用者の言葉にならない思いをくみとり、生きる「力」に共感する、専門職による地道な関わりの積み重ねがあった。

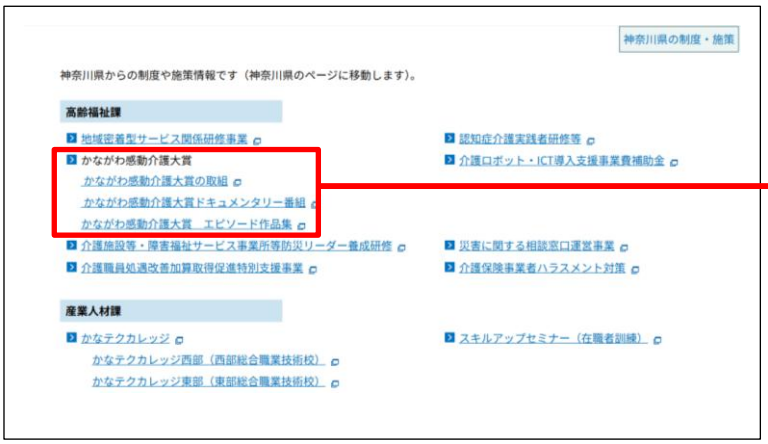
利用者の尊厳を守り、自立を支援する
～接遇に込める思い
神奈川県ホームヘルプ協会・湘南　坂本満帆

湘南・江の島への玄関口である藤沢駅の商圏に位置する鵠沼地域は、近年マンションが増え、若下校する学童の賑やかな声に包まれる。
この穏やかな地域で、自分らしく生きる高齢者の在宅生活を支える「訪問介護員」の実践には、利用者の尊厳を守り、自立を支援する誠実な思いが込められていた。

●制度・施策に関する情報の発信

人材確保・育成・定着に関する施策・制度の現状把握等調査により把握した情報をもとに、県関連部所および県内市町村の制度・施策情報を掲載しています。

⑴神奈川県の制度・施策ページ





⑵県内市町村の制度・施策ページ

市町村別、対象別に整理し、発信した。また今期は、当該市町村の介護保険事業課等へ本会職員がヒアリングし、内容をコラムとしてまとめ、発信した。



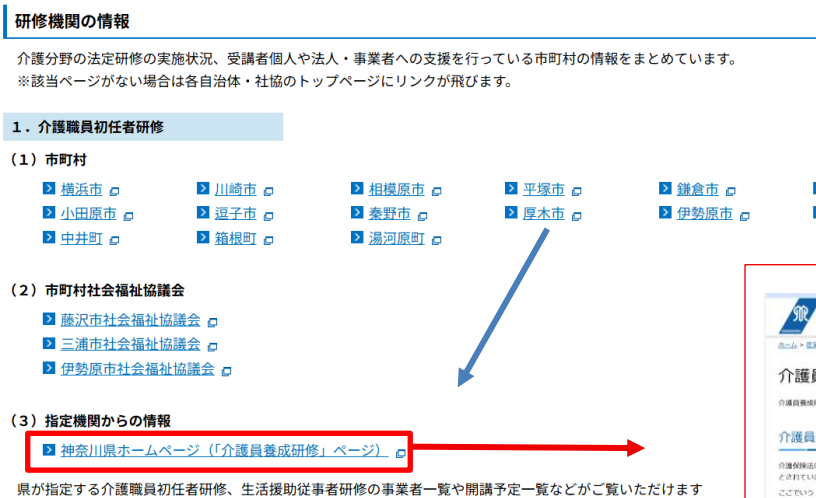






●研修・資格取得のための情報の発信

県・市町村への人材確保・育成・定着に関する施策・制度の現状把握等調査、市区町村社協の人材確保等に関する研修等の取り組み状況調査により把握した情報をもとに、研修機関の情報、法定研修の実施および助成等の情報を掲載しています。

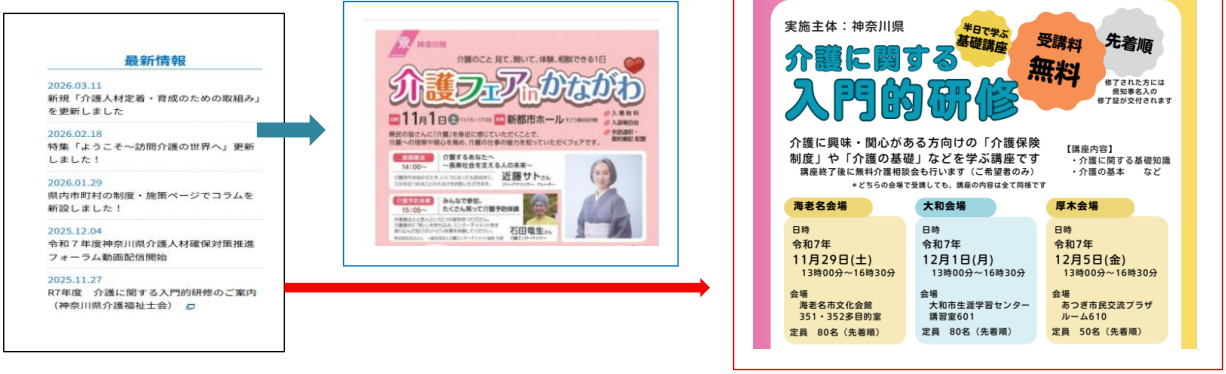






●最新情報（掲示板機能）

神奈川県介護人材確保対策推進会議の関係機関・団体等の情報や県内の情報のトピックをショートカットの形式でより多く掲載できるよう、トップページに「最新情報」（掲示板機能）を掲載しています。



●介護福祉の仕事紹介ー現場からの発信

介護福祉の仕事を目指そうとしている人たちに対して、神奈川の介護現場の実践の様子や魅力を発信するため、どのような工夫をしながら日々の利用者の支援、専門の向上のために取り組んでいるかを掲載しています。



●介護職としての私

介護福祉の現場で働く人たちへのインタビューを通じて、仕事の内容や魅力を紹介しています。





●動画「神奈川の介護現場で働くイメージを作ろう」

令和２年度から令和３年度にかけて、介護職員等がどのようにサービス提供を行っているか、その実際や雰囲気を体感できる動画を作成し、動画共有サイト You Tube へのアップロードならびにポータルサイトを通して発信しています。



●神奈川の地域特徴（観光・地理・歴史等）の発信

神奈川の介護福祉の実際と魅力とともに、「神奈川の多様性あふれる地域特徴」を県内外、海外へ発信するための取り組みの一つとして、ポータルサイトのトップページに神奈川の観光・地理・歴史等の写真をスライドで表示しています。（写真提供元：神奈川観光情報サイト「観光かながわNOW」フォトライブラリー）



●次世代にむけた介護福祉の実際と魅力の発信

「福祉・介護の仕事理解のために」チラシ等による周知
主に県内高等学校に向けて、ポータルサイトに掲載している「神奈川の介護福祉のしごとのイメージをつくろう（動画）」について、県教育委員会を通じ周知した。

周知の機会　令和６年度教科等別教育課程説明会（令和６年１２月１３日動画公開※）
※オンデマンド開催のため、特設サイトに動画データを公開し視聴する

対象　県立高等学校・中等教育学校全１３６校
家庭科教科代表者　福祉科目設置校は福祉科教諭を含む

内容　説明動画に PDF 資料（チラシ及び二次元コード）にてサイト紹介

PDF チラシ（表）



PDF チラシ（裏）



かながわの介護・福祉ポータルサイト閲覧状況

＜記載する年度の集計期間＞　※令和元年７月１日公開

令和元年度：令和元年7月1日 ～ 令和2年3月31日　　令和4年度：令和4年4月1日 ～ 令和5年3月31日
令和2年度：令和2年4月1日 ～ 令和3年3月31日　　令和5年度：令和5年4月1日 ～ 令和6年3月31日
令和3年度：令和3年4月1日 ～ 令和4年3月31日　　令和6年度：令和6年4月1日 ～ 令和7年3月31日

令和７年度：令和７年4月１日～令和８年３月15日現在の状況です

ページ	R7	（参考）					
		R6	R5	R4	R3	R2	R元
ページビュー総数	24,377	18,112	16,506	13,358	7,726	7,211	7,762
トップページ	5,419 (22.23%)	3,985 (22.0%)	4,084 (24.74%)	3,540 (26.5%)			2,709 (34.90%
「研修・資格取得のための情報」ページ	2,043 (8.38%)	1,823 (10.1%)	1,951 (11.81%)	1,447 (10.83%)			
「介護福祉の仕事紹介ー現場からの発信」特別養護老人ホーム 松みどりホーム	1,372 (5.63%)	1,591 (8.8%)	1,457 (8.82%)	557 (4.16%)			
訪問介護員からのメッセージ	1,006 (4.13%)						
「介護職としての私」トップページ	897 (3.68%)	874 (4.8%)	805 (4.87%)	766 (5.73%)	924 (11.96%	897 (12.44%	1,114 (14.35%
「介護福祉の仕事紹介ー現場からの発信」 訪問入浴　アースサポート㈱	843 (3.46%)	834 (4.6%)	503 (3.04%)	454 (3.39%)			
ようこそ～訪問介護の世界へ	772 (3.17%)						
県内市町村の制度・施策	746 (3.06%)	513 (2.8%)	286 (1.73%)				
「介護福祉の仕事紹介ー現場からの発信」ページ	571 (2.34%)	772 (4.3%)	762 (4.61%)	856 (6.4%)	157 (2.03%)		
神奈川県の制度・施策	497 (2.04%)	376 (2.1%)	291 (1.76%)	588 (4.4%)	624 (8.08%)	513 (7.11%)	390 (5.02%)
介護人材定着・育成のための取組み	488 (2.0%)						
管理者からのメッセージ	473 (1.94%)						
「介護職としての私」 第４弾（特養　スプリングガーデン瀬谷）	452 (1.85%)	1,014 (5.6%)	607 (3.67%)	290 (2.17%)	477 (6.17%)	350 (4.85%)	502 (6.47%)
「推進会議からの提案」フォーラム動画配信	404 (1.66%)	298 (2.2%)	111 (0.67%)				
介護人材定着・育成のための取組み　**アースサポート株式会社**	373 (1.53%)						
対象別入口ページ「従事者の方へ」 【令和４年度～】	334 (1.37%)	346 (1.9%)	398 (2.41%)	274 (2.05%)			
対象別入口ページ「県民・求職者の方へ」 【令和４年度～】	312 (1.28%)	362 (2.0%)	388 (2.35%)	330 (2.47%)			
対象別入口ページ「法人・事業者の方へ」 【令和４年度～】	308 (1.26%)	253 (1.4%)	257 (1.55%)	258 (1.93%)			
「介護職としての私」 第３弾（特養　愛成苑）	189 (0.78%)	203 (1.1%)	200 (1.21%)	192 (1.44%)			
「介護職としての私」 第１弾　（特養　鵠生園）	181 (0.74%)	207 (1.1%)	308 (1.86%)	338 (2.53%)	307 (3.97%)		
「介護職としての私」 第６弾（特養　かないばら苑）	140 (0.57%)	184 (1.0%)	269 (1.62%)	146 (1.09%)	303 (3.92%)		242 (3.12%)
動画「神奈川の介護現場で働くイメージを作ろう」	113 (0.46%)	218 (1.2%)	238 (1.44%)	343 (2.56%)	1,035 (13.40%	985 (13.66%	
対象別入口ページ「学生の方へ」 【令和４年度～】	88 (0.36%)	139 (0.8%)	107 (0.66%)	117 (0.87%)			
「介護福祉の仕事紹介ー現場からの発信」介護付有料老人ホーム　SOMPO ケア ラヴィーレ川崎宮前	72 (0.3%)	117 (0.65%)	203 (1.23%)	39 (0.29%			

＜参考＞

Youtube アカウント「神奈川県介護人材確保対策推進会議」

チャンネル登録者数の推移・配信動画の閲覧状況　　※アカウント開設：令和２年７月27日

集計期間：令和２年７月27日～令和８年３月15日

１．チャンネル登録数

R3.3	R4.3	R5.3	R6.3	R7.3	R8.3
168	762	1,037	1,311	1,474	1,509

２．視聴回数

（１）総視聴回数　623,868回（R7.3時点　598,332回）



（２）配信動画別

掲載年度	タイトル	再生回数	前年比	高評価
令和２年度	令和２年度介護人材確保対策推進フォーラム	1,134	5	23
	特別養護老人ホームの１日の業務の流れ（午前）	286,439	9,626	1,051
	特別養護老人ホームの１日の業務の流れ（午後）	209,450	6,845	676
	特別養護老人ホーム　他職種との連携	49,201	2,858	220
令和３年度	推進フォーラム動画１　主催者挨拶 ・ 基調提案	390	20	6
	推進フォーラム動画２　リレーメッセージ①	337	10	10
	推進フォーラム動画３　リレーメッセージ②	299	23	6
	推進フォーラム動画４　県の施策状況取組み ・ まとめ	391	2	7
	デイサービス（通所介護）の１日の仕事の流れ①（午前）	49,817	4,550	142
	デイサービス（通所介護）の１日の仕事の流れ②（午後）	21,522	1,699	98
令和４年度	推進フォーラム動画１　主催者挨拶 ・ 基調提案	548	31	5
	推進フォーラム動画２　それぞれの現場からの発信①	364	11	6
	推進フォーラム動画３　それぞれの現場からの発信①	382	6	5
	推進フォーラム動画４　県の施策状況取組み ・ まとめ	299	12	5
令和５年度	推進フォーラム動画１　主催者挨拶・基調講演・基調報告	286	19	1
	推進フォーラム動画２　次のステージに向けた介護人材確保について①	119	9	1
	推進フォーラム動画３　次のステージに向けた介護人材確保について②	89	5	2
	推進フォーラム動画４　次のステージに向けた介護人材確保について③	100	9	2
	推進フォーラム動画５　県の取り組み ・まとめ	123	8	1
令和６年度	推進フォーラム動画１　主催者挨拶 ・ 基調講演 ・ 基調報告	327	17	5
	推進フォーラム動画２　働き・学びつづけられる神奈川の介護福祉をめざして―福祉・介護現場からの提案	247	17	4
	推進フォーラム動画３　県の取り組み ・まとめ	163	21	6
令和７年度	令和７年度神奈川県介護人材確保対策推進フォーラム【動画１】主催者挨拶・基調報告・県の施策説明	88		1
	令和７年度神奈川県介護人材確保対策推進フォーラム【動画２】リレーメッセージ	50		2
	令和７年度神奈川県介護人材確保対策推進フォーラム【動画３】総括講義	65		1

Ⅵ. 今後にむけた検討、取り組み事項

神奈川県介護人材確保対策推会議（以下「推進会議」という。）は、介護福祉の関係機関・団体だけでなく、教育・医療・労働・経済など、多領域にかかわる者が一堂に会し、介護福祉の人材確保、従事者の育成（専門性の向上）、定着（離職防止）について協議し、その対策の考え方や具体的な取り組みを提案することを目的としている。

第３期では、「介護福祉の価値と倫理」を根底に、多様な背景のある、介護福祉人材が、専門職としての知識・技術を獲得し続け、利用者本位の介護福祉実践を行うことができるよう、ケアする人をしっかりとケアする「教育」体制の整備と同時に、多様なキャリアデザインと複数のキャリアパスの山なみの地盤となる、介護福祉の専門性の基盤を固めるため、基礎的な学びの機会づくりの必要性が提案された。

また、介護福祉の専門職の学びは、一人で行うのではなく仲間とともに行うことの重要性も確認されたところである。

本県では、「高齢者が安心して、元気に、いきいきと暮らせる社会づくり」の実現を基本目標とした、令和６年度を初年度とする、第９期かながわ高齢者保健福祉計画は、令和８年度に３年目を迎えることになり、本格的に 2040 年を見据えた介護人材確保等に関する施策の充実が求められている。

今後も、介護福祉の実践課題をもとに、介護人材の確保・定着・育成の方向性を、次の点を中心に検討し、神奈川らしさの発信に努めていく。

１．推進会議から県等への事業提案
２．「神奈川の介護現場の実際と魅力」の発信
３．県・市町村等が取り組んだ成果と情報の共有化
４．次世代の人材育成に向けた取り組みの推進

多様な介護福祉人材が活躍する、神奈川らしさの発揮にむけて　　参考資料３

１.多様な介護福祉人材像と神奈川の介護福祉が目指す姿

神奈川県介護人材確保対策推進会議（以下：推進会議）で検討を重ねている「介護福祉の価値と倫理」を根底として、推進会議第２期で提示した、「神奈川の介護福祉が目指す姿」・５つの視点を踏まえ、神奈川らしい介護福祉の実際と魅力を引き続き発信していく。

○多様な人材像について

（図１）

多様な背景	＋	多様な働き方・学び方
・他業種転職者（無資格・未経験） ・外国籍県民 ・中高年セカンドキャリア ・障がい者 ・家庭介護の経験者 ・地域活動やボランティア活動から ・潜在有資格者（実務経験あり） 〃　（実務経験なし）		・職員ひとり一人の働き方（ニーズ） 柔軟な勤務時間、転勤がない 休み方、複数事業所兼務 ・環境・地域 多様な事業種別・職場が近い 都市から山間（特徴ある神奈川） ・教育 資格取得、職場研修（WEB の活用含む） スキルアップの志向

※令和６年度推進会議「各部会」資料抜粋（一部修正）

（図２）

（参考）「神奈川の介護福祉が目指す姿」・5つの視点

1.“プラスの価値”

できないこと、つまりマイナスの要素を補う、単に行為としての介護を提供するだけではなく、本来その人が望んでいる生き方をどのように実現してもらうのかを考え、他者との関係性の再構築や尊厳を高める支援までを行う。

2. 介護福祉の文化の発信

“３大介護”そのものではなく、その先にある支援対象者の尊厳を高め、一人ひとりの生活をより豊かにするまでの支援を行うことを「介護福祉の専門性」と捉え、その専門性を介護福祉の文化として社会へ発信していく。

3. 専門性の深化

介護福祉の現場で積み上げ、着実に発展させてきた「介護福祉の専門性」をさらに深めながら、介護福祉に携わる関係者が専門性に基づくプライドを持って「従事する自らの姿」を発信し、“どんな価値のある仕事か”を社会へ伝えていく。

4. 人材の多様性から生まれる奥行き

様々な経験を持つ人たちが従事者として参入することによってもたらされる、現場におけるアクティビティや日々の支援の中での多様性の広がりを業界の強み、奥行きとして捉える。

5.“きっかけの気持ち”を大切にする神奈川

“ケア”という言葉の原点とも言える「他者を気にかけること」など、介護福祉に興味を持ったきっかけの気持ちを大切にする介護福祉の現場をつくるとともに、その“きっかけの気持ち”をつなげるための事業・活動の取り組みを広げる。

※「令和４年３月　令和３年度神奈川県介護人材確保対策推進会議報告書」から（抜粋）

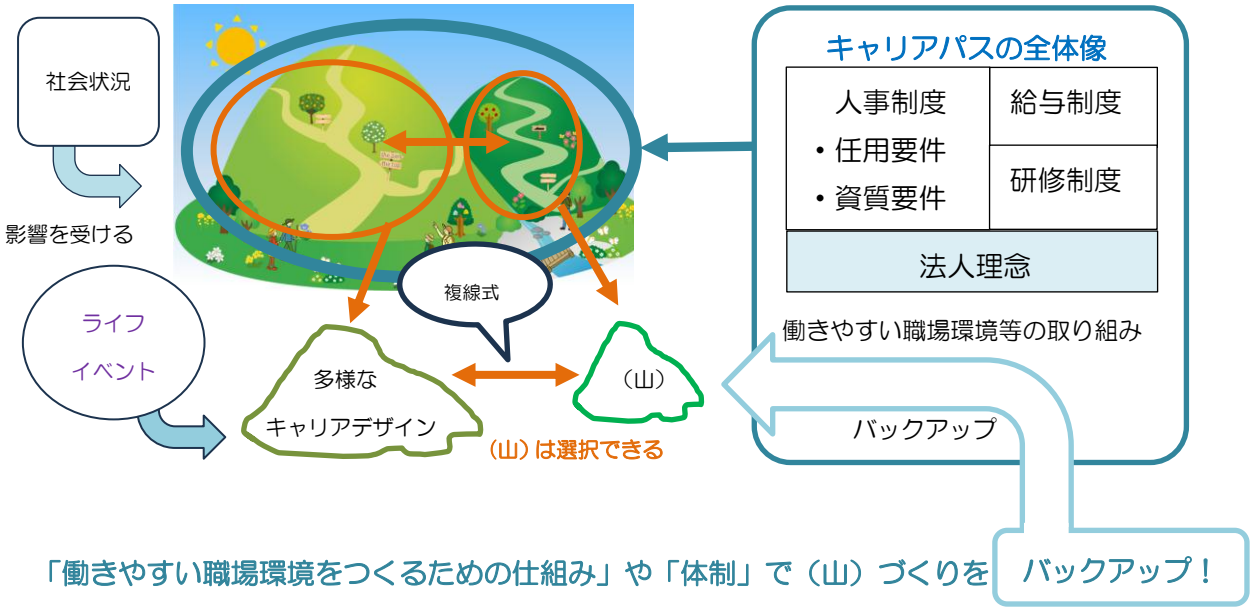
学び続けられる環境整備部会から～多様な人材のキャリアビジョンとキャリアパス

2.多様な人材によるキャリアビジョン（山）と、複線式のキャリアパス（山なみ）について

多様な背景のある介護福祉の専門職が、社会状況や、子育て、介護などの世代によるライフイベントの影響を受けても、働き続け活躍できる多様な（山）・キャリアデザインを描くことができるよう、自分のキャリアを都度選択できる複線式の（山なみ）キャリアパスの構築（人事労務・働きやすい職場環境づくりの仕組み）

（図３）

多様なキャリアビジョンを支援する、複線式のキャリアパスと働きやすい職場環境づくりの取り組み



多様なキャリアデザインを描くことができる職場の取り組み（その１）

働きやすい職場環境をつくるための仕組み

- ライフサイクル（イベント）に応じた配置転換などの規定
- ワークライフバランス支援、介護補助の導入
- メンタルヘルスサポートシステム（メンター制度）
- ICT の利活用に向けた環境整備→DX 化　　など

＋

多様なキャリアデザインを描くことができる職場の取り組み（その２）

キャリアパスと連動する法人の制度を活用する

- スーパービジョン・目標管理・業務管理（給与制度）
- ＳＤＳ支援（資格取得支援）、ＯＦＦ-ＪＴの活用等研修制度
- ライン職・スペシャリスト職任用、正職員登用制度　など

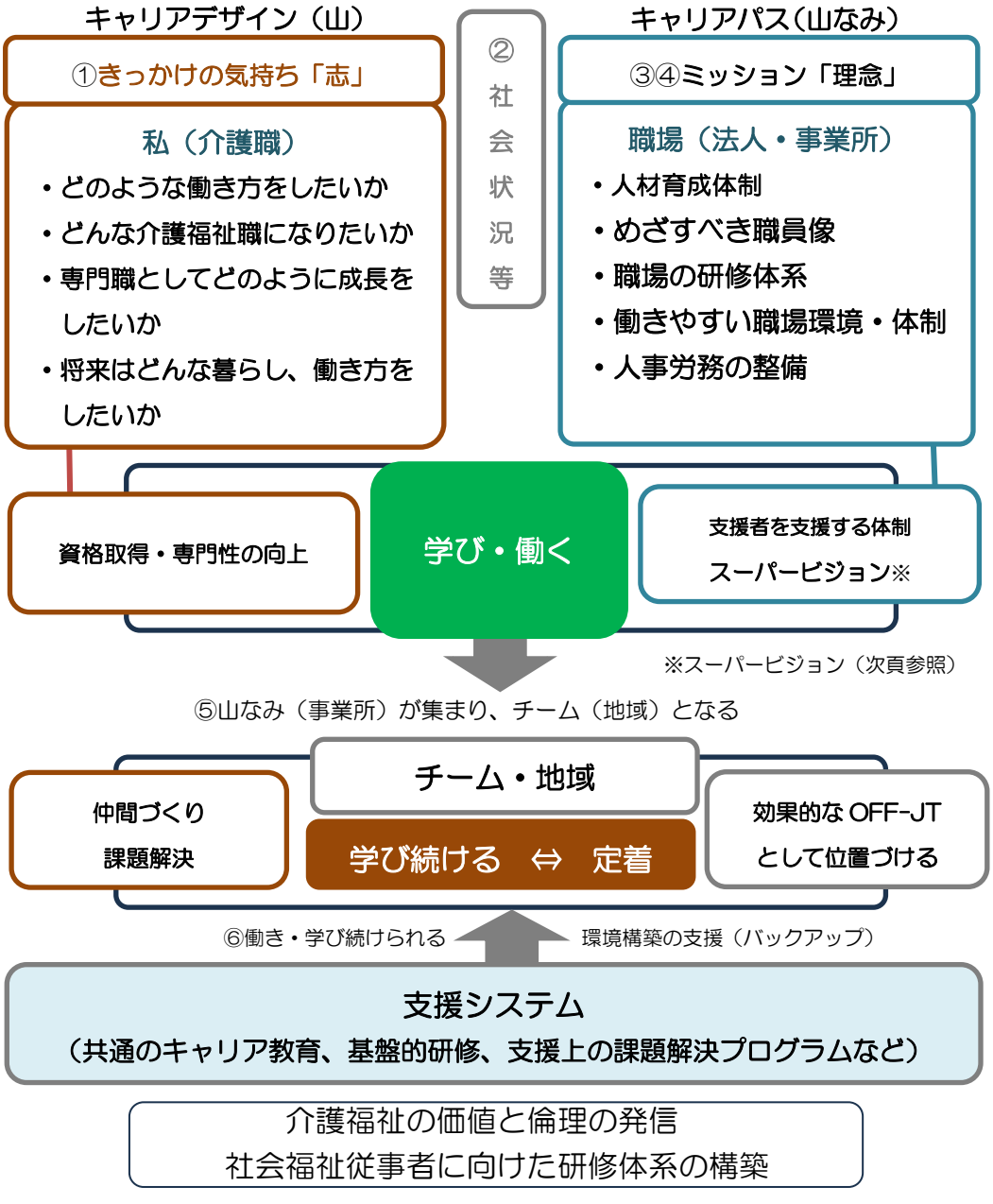
※令和６年度推進会議報告書Ｐ２６「学び続けられる環境整備部会」資料を一部修正

（1）「学び続ける」かながわの介護人材の活躍にむけて

（図４）

多様な介護福祉人材が、求められる専門性を発揮していくために

①さまざまなキャリアデザイン（以下：（山））がある　※多様な人材について（図１/P８）
②（山）は、職員のライフイベントや、地域、社会状況に影響を受け、都度変化する。
③（山）は、多様な働き方が可能となる職場環境や、介護福祉の専門職として資質向上を図る機会、スーパービジョンなどの人材育成体制により、大きさや内容（層）も変化する。
④大きさの異なる多様な人材（山）が集まり、法人・事業所のミッション（理念）と職員の専門性の基盤の上にキャリアパスが構築（以下：山なみ）される。
⑤山なみがチームを構成し、チームケア（介護過程）を実践する。多職種が連携するケアマネジメント実践により、課題解決型の働き・学び続けることができる地域環境が整備される。
⑥多様な人材が専門性を高め発揮できるよう、広域・県域では地域での環境構築を支援する。



※令和６年度推進会議報告書Ｐ27「学び続けられる環境整備部会」資料抜粋

支援者を支援する人材育成の体制～スーパービジョンについて　（図５）

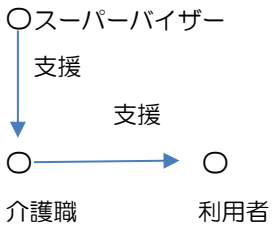
〇スーパービジョンとは

「専門職の業務全般の遂行をバックアップするための職場の確認作業体制である」と規定する。（福山：2004）。スポットが当たるのは、職場全体であって、そこで働く職員の仕事の遂行がすべてバックアップされている状況を志向している。スーパービジョンが行き届いている職場というのは、そこで働くすべての人の仕事ぶりが見守られ、尊重され、時に助けられまた修正されるなどし、職場全体の水準が向上していくような職場である

（神奈川県社会福祉協議会発行「職員が育つ職場がいきる～神奈川県社協発　福祉の職場のスーパービジョン」より抜粋）

支援者を支援する人材育成体制

スーパービジョン（SV）



スーパーバイザーによるスーパービジョンをうけ、専門職として常に成長する機会が与えられる。

〇スーパービジョンの３機能（Kadushin,A）

①管理的機能（業務の確認）

②教育的機能（何が不足しているかの確認）

③支持的機能（不安、自信喪失、悩みの確認）

※令和６年度推進会議「学び続ける環境整備部会」資料Ｐ２８抜粋

「神奈川の介護福祉が目指す姿・５つの視点」と、キャリアビジョン（山）、キャリアパス（山なみ）、職員の専門性と法人・事業所のミッション「地盤」が一体となる～介護福祉の文化の発信（図５）

かながわの（山・山なみ）と（地盤）



人材の多様性から生まれる奥行き

③「裾野を広げ、同時に専門性も高める」→定着へ

①「志＝想い」

→きっかけの気持ちを大切にする

地盤：②職員の専門性と法人・事業所のミッションを基盤

↓

プラスの価値を広げる「源泉」

①職員ひとり一人の「志・想い」から、**②職員の専門性と法人・事業所のミッションを基盤**として、**③多様な人材のキャリデザインの山を、拡げていく　⇒人材の多様性から生まれる奥行き**

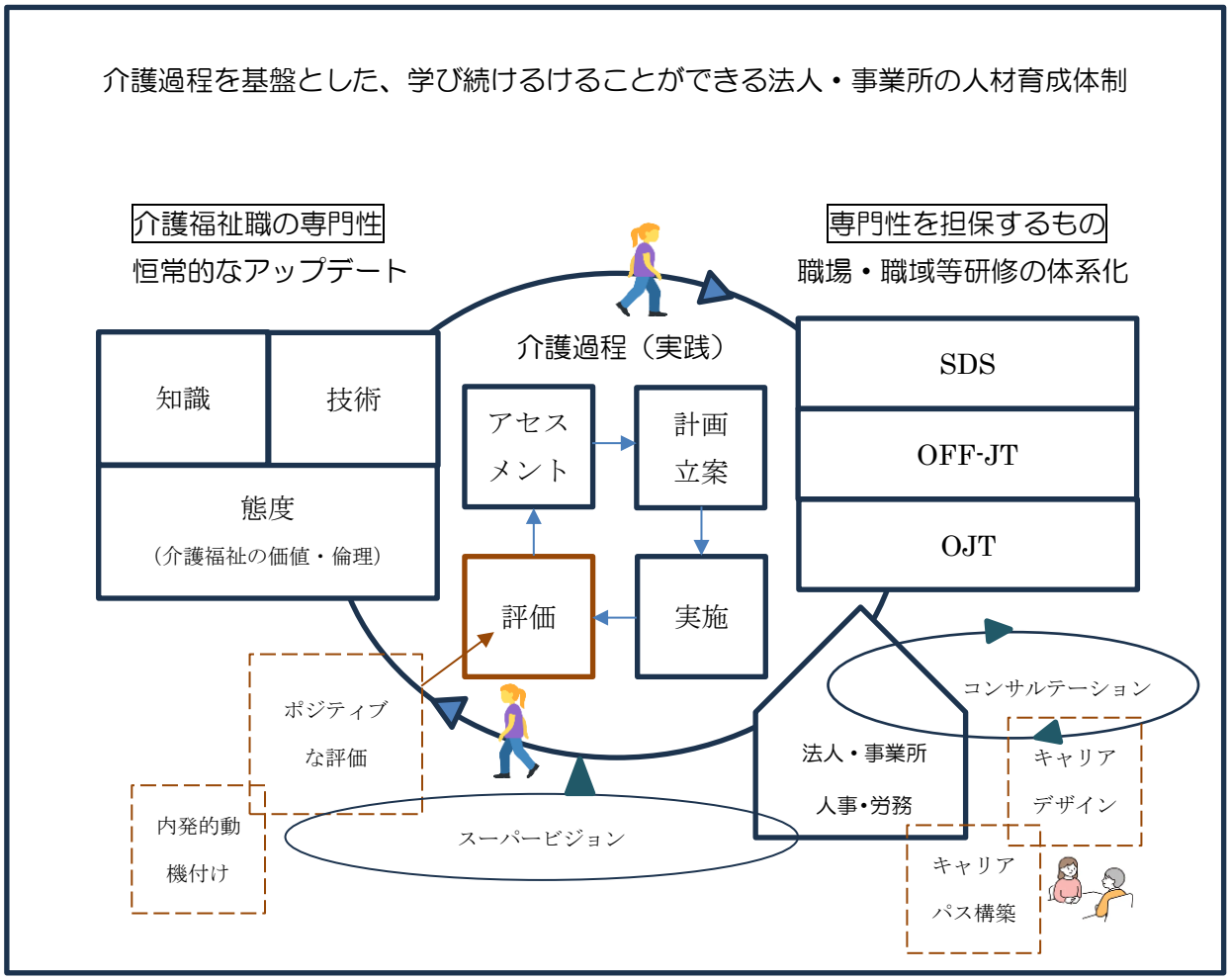
※令和６年度推進会議「学び続けられる環境整備部会」資料 P28 に一部加筆

（2）介護過程を基盤とした、働き、学び続けることができる人材育成体制づくり

ア.　働き、学び続ける介護福祉職と法人・事業所の人材育成体制づくり

介護過程をベースとした介護福祉の実践に人材育成体制（職場研修・スーパービジョン）を組み込み、介護福祉職の専門性を向上し、法人・事業所の専門性を担保していく仕組み

（図6）



⇒介護過程のプロセスと職場研修等が連動することで、介護福祉の実践と学びがリンクした専門性向上の機会が整理される。

⇒法人・事業所の人材育成体制（スーパービジョン）により、介護福祉職の実践をポジティブに支援し、専門性の見える化、職員のやる気に直結する内発的動機付けの機会を確保することができる。（P14 参照）

イ.キャリアデザインと複線式キャリアパスへの対応

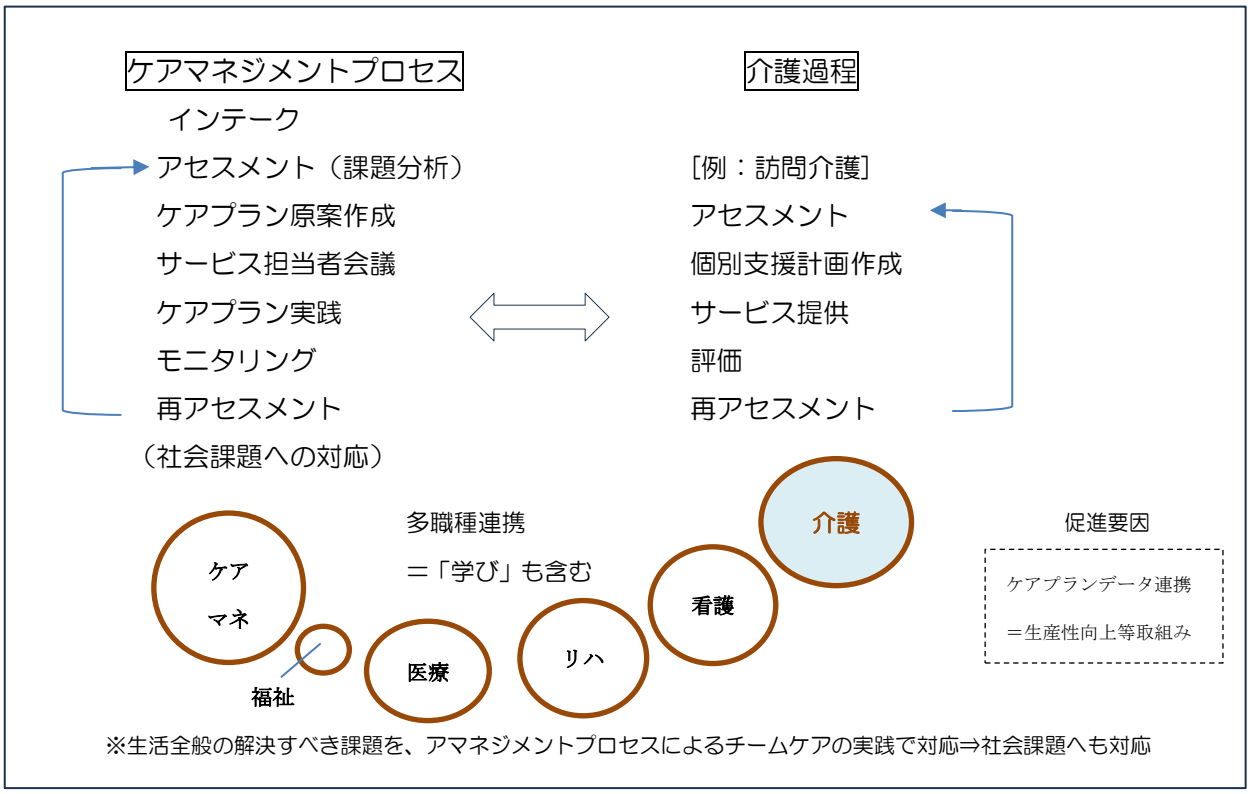
⇒法人・事業所の人事労務管理（キャリア・コンサルテーション）により、多様な介護福祉人材の「キャリアデザイン」に対応するとともに、複線式のキャリアパスの構築・運用と連動することで、働き学び続けることができる環境づくりが促進される。

2026.2.6 学び続けられる環境整備部会資料を一部修正

（3）地域における多職種連携と人材育成体制の構築～キャリアデザインの山なみ

ア．ケアマネジメント実践と多職種連携

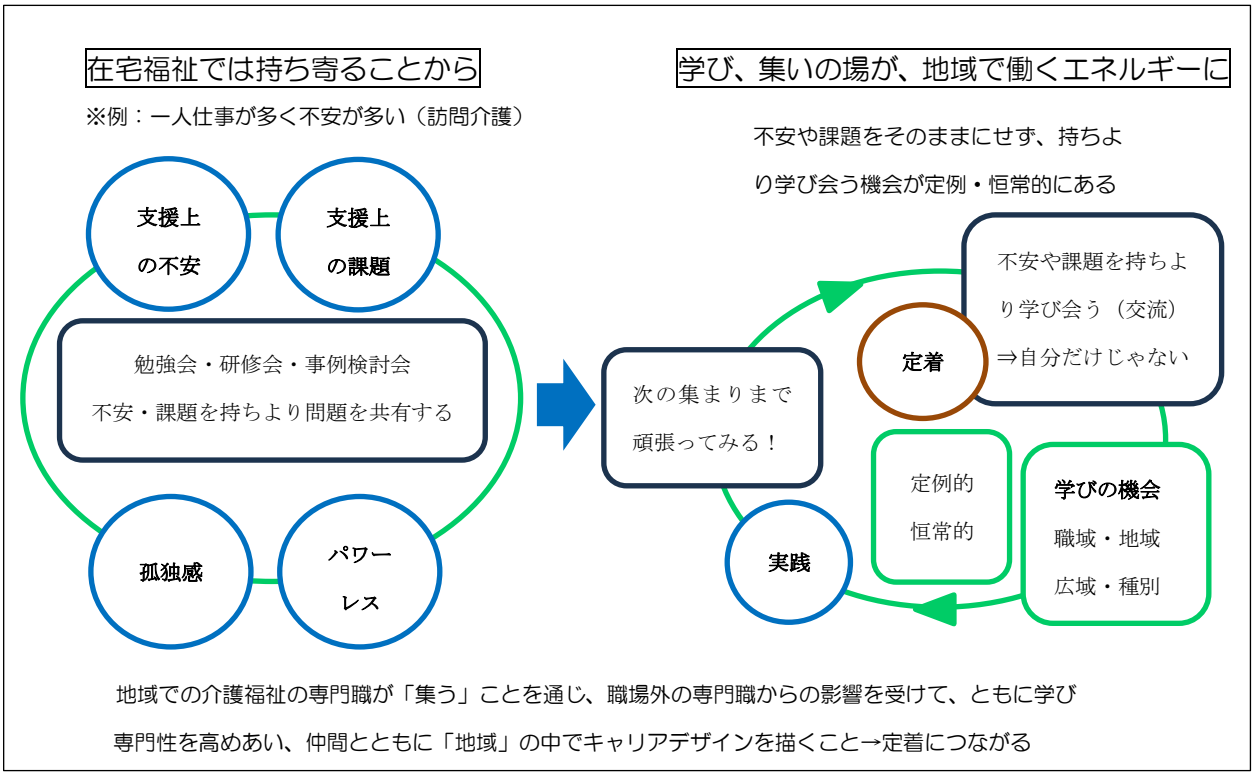
地域では、ケアマネジメント実践の中で、介護福祉職の専門性が可視化される。



イ．法人・事業所をこえた介護福祉専門職の横のつながり

複数の法人・事業所の専門職による山なみが集まり、お互いの交流から影響を受け合う。

自らの実践の振り返りを通じた知識・技術の向上が、地域の介護福祉の専門性を高める



2026.1.29 在宅ワーキング資料を一部修正

（4）介護保険法・運営基準等で示されている研修

事業所に対し受講のための措置を講じることが義務づけられた研修（令和３年度介護報酬改定）
※令和６年度４月１日より全面実施

認知症ケアに関する研修 老認発 0314 第１号　令和６年３月 14 日 厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課長通知	認知症介護基礎研修：自習３時間（e-ラニングの場合※） 対象：介護保険施設・事業者等が介護保険サービスを提供する事業所において、介護に直接携わる職員のうち医療・福祉関係の資格を有さない者等　※対面研修の場合は６時間

指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準等で示されている研修
指定訪問介護の場合

職員に対する資質向上のための研修機会の確保	勤務体制の確保等（第 30 条の 3）

業務継続計画（BCP）に関する研修	業務継続計画の策定等（第 30 条の２）
感染症の予防及びまん延防止のための研修	衛生管理等（第 31 条の３の３）
虐待防止に関する研修	虐待の防止（第 37 条の 2）

神奈川県　介護サービス情報公開システムで公開される研修項目
指定訪問介護の場合

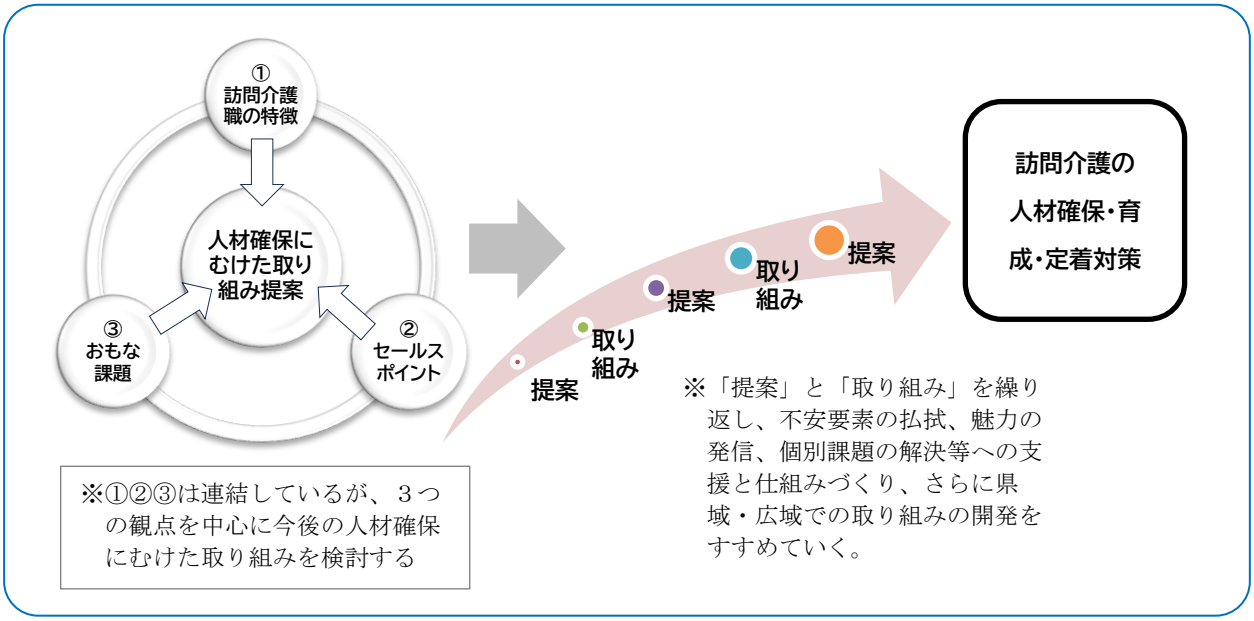
認知症の利用者に対する介護サービスの質の確保のための取組	利用者の対応や従業者に対する認知症等に関する研修の実施記録あり
サービス提供の質の確保のための取組	ヘルパーの接遇に関する研修の実施記録あり
従業者等に対する倫理、法令等の周知等	倫理及び法令遵守にかかる研修の実施記録あり
事故の発生予防やその再発を防止するための仕組みがある	事故の発生予防等に関する研修の実施記録あり
事故の発生など緊急時に対応するための仕組みがある	事故の発生など緊急時の対応に関する研修の実施記録あり
感染症及び食中毒の発生の予防やまん延を防止するための仕組みがある	感染症及び食中毒の発生の予防等に関する研修実施記録あり
全ての「新任」の従業者を対象とする研修を計画的に行っている	全ての「新任」の従業者を対象とする研修計画がある。研修の実施記録あり
全ての「現任」の従業者を対象とする研修を計画的に行っている	全ての「現任」の従業者を対象とする研修計画がある。研修の実施記録あり

神奈川県介護サービス情報公開システム

神奈川県高齢福祉課　認知症介護に関する研修

在宅ワーキングから～在宅福祉サービス（訪問介護を中心に）の現状と今後にむけて

〇訪問介護における人材確保対策の考え方・方向性のイメージ



〇訪問介護職の特徴（①）やセールスポイント（②）の構造（令和７年度 ver.）

a）多様で柔軟な働き方が可能	〇職住近接（仕事と従事者自身の生活のバランス）＝従事者と利用者との地域の生活・文化の距離も近い 〇働きながら介護に関する修了資格や国家資格取得が可能である 〇訪問介護員の男性割合は２割程度～男性介護福祉職の活躍が期待される 〇資格を持ち、複数事業所との兼任などのダブルワークが可能である 〇従事者自身のライフステージにあわせて仕事量や業務内容を職場と相談しながら調整・選択が可能である（柔軟的な働き方が可能である場合）
b）専門性の魅力と奥深さ	〇利用者支援のチームが編成されており、多職種によるチームの一員として、独自の専門性を発揮できる 〇1 対 1 での支援の中で、信頼関係をつくり、じっくり関係性を構築することができる 〇居宅の生活の中で、直接支援する⇒利用者の活動・参加、人生（終末期）にかかわる 〇地域の特性や利用者の個別課題に対応した介護技術が発揮される
c） 処遇改善・職場環境等要件	〇介護報酬改定 ※財務状況と処遇改善加算取得状況 ※臨時的給付の創設・規制緩和の実施
d）その他	〇学び続けるために～地域の状況にあわせた継続的な学びの機会づくり（市・地域） ※専門職能組織や県域研修機関との体系的な連携 〇小規模介護事業所の休止・倒産件数が増加している

情報部会から～対象別情報発信の視点

対象別：小学生から大学生

神奈川県介護人材確保対策推進会議　対象別の情報発信の視点

	①小中学生、高校生	②大学・短大・専門学校等の学生
ポータルサイトで掲載中のコンテンツ	○「介護職」としての私 **○介護福祉の仕事紹介－現場からの発信** **○動画「神奈川の介護現場で働くイメージを作ろう」**	○「介護職」としての私 **○介護福祉の仕事紹介－現場からの発信** **○研修・資格取得のための情報** ○県・市町村からの制度・施策情報 **○動画「神奈川の介護現場で働くイメージを作ろう」**
インターネット媒体の中で特に有効と考えられるツール・手法	○サイト上での記事、動画等のコンテンツ ○リーフレット、チラシ等の印刷、配布ができる電子媒体 ※学校から生徒への配布物として、教員が副教材等として用い、保護者の目にも止まるもの	○サイト上での記事、動画等のコンテンツ ○SNS による投稿・拡散 ※ブラウザ、SNS で気軽に検索できる情報発信
特徴（対象層のイメージ）	○学校・学級単位で取り組む傾向がある。 ○福祉教育、ボランティア学習、総合的学習の時間等を活用し、学習形式としてアクティブ・ラーニング等の実践体験学習が求められる。 ○福祉科の生徒や高卒で就職を希望する生徒は、キャリア教育を通して社会的・職業的自立が目指される。	○介護・福祉学科では、専門教育として実習等の機会があり、資格取得と就職の支援が行われる。求人等の情報は、学校に直接寄せられる。 ○介護・福祉学科以外では、職業選択の一つとして介護や福祉分野が考えられるが、基本的内容など全般的に関連情報が乏しく、見学、実習等の経験もほとんどない。
目的	○横断的、総合的な学習や生徒の興味・関心等に基づく学習など、創意工夫を生かした教育活動に沿った内容を提案する。 ○介護・福祉が自分にとっても身近なものであるという「接点」を考える機会を提供する。 ※生徒だけでなく、教員、保護者への理解促進も取り組み目標に含む	○近い将来、自分が実際に働く介護・福祉の身近な現場（県内）の雰囲気等を伝える。 ○介護・福祉学科以外の学生においても、入職後に資格を取得したり、働きながら学べる環境があることを伝える。
主に伝えること	○介護・福祉の仕事の魅力 ○サービス提供をするうえで大切にすること ○実際の業務内容（1日の業務の流れ等） ○介護・福祉の仕事で必要とされている資格、取得方法等	○介護・福祉の仕事の種類や具体の仕事内容 ○介護・福祉の理念、考え方等 ○資格取得や就職支援等、活用できる制度の紹介
キャスト（身近なロールモデルをイメージ）	○高卒で介護・福祉の現場で働いている若手職員 ○高校卒業後、介護・福祉学科の大学等への進学を経て、介護の現場で就労している若手職員 ○上記職員の入職後を見守ってきた先輩、上司 ○実習生受入れの担当職員 ○福祉系高校の教員	○介護・福祉学科の大学・短大・専門学校を卒業後、介護現場で就労している介護職員 ○介護・福祉学科以外の大学・短大・専門学校を卒業後、介護現場で就労している介護職員 ○上記若手職員の入職後を見守ってきた先輩、上司

令和５年度推進会議報告書 P36-37 に一部加筆

対象別：社会人・育児介護経験者・外国籍県民

③社会人（主に転職者）	④育児や介護等を経験し、再び就労を目指す層	⑤その他（外国籍県民等）
○「介護職」としての私 ○介護福祉の仕事紹介－現場からの発信 ○研修・資格取得のための情報 ○県・市町村からの制度・施策情報 ○動画「神奈川の介護現場で働くイメージを作ろう」	○「介護職」としての私 ○介護福祉の仕事紹介－現場からの発信 ○研修・資格取得のための情報 ○県・市町村からの制度・施策情報 ○動画「神奈川の介護現場で働くイメージを作ろう」	※県外、海外から神奈川に移住し、介護・福祉の現場で就労したいと考えている方
○サイト上での記事、動画等のコンテンツ ○SNS による投稿・拡散 ※ブラウザ、SNS で気軽に検索できる情報発信	○サイト上での記事、動画等のコンテンツ ○SNS による投稿・拡散 ※ブラウザ、SNS で気軽に検索できる情報発信	○サイト上での記事、動画等のコンテンツ ○SNS による投稿・拡散 ※ブラウザ、SNS で気軽に検索できる情報発信 ※多言語への対応
○他分野からの転職の場合、多くが無資格・未経験のため、介護・福祉の仕事の種類や働き方、入職後の人材育成や資格取得の方法等に関心がある。 ○介護・福祉分野内での転職は、「同種別・同職種での転職」と「種別を変える場合」とに大別される。	○育児や介護の経験等がきっかけとなり、その経験を活かしたいと考えている。 ○有資格者、前職が福祉・介護等の従事者は、 ・ブランクがあることによる再就職への不安を抱えている。 ・家庭の事情等を優先する関係から、多様な働き方を望んでいる。	○法人・事業所数の多さ（就職先の選択肢の多さ）や、入職後も学び続けられる環境づくりなど受け入れた後の人材を大切にする法人・事業所の取り組みに関心がある。 ○直接的な仕事の魅力以外にも、風光明媚な自然や歴史、都市、観光といった地域特性、充実した交通インフラ、さらには外国籍県民が多く多様性を大切にする視点なども関心の的になっている。
○これまで行ってきた仕事が活かせそうな部分があっても、多くは気持ちを切り替えて臨んでくることから、入職における不安を和らげる意味で介護・福祉の仕事の将来展望等を伝えていく。	○個々の「経験」を出発点として、専門職としての今後の仕事について考える機会を提供する。	○個々の法人・事業所の取り組みに加え、関係者が一体となって人材育成等に取り組んでいる広域的な活動やネットワーク、さらには神奈川県の多様な地域特性を“かながわらしさ”として発信し、神奈川に人を呼び込む。
○介護・福祉の仕事の種類や具体的な仕事の内容 ○多様な人材育成（資格取得、キャリアパス）	○介護・福祉の仕事の種類や具体の仕事内容 ○仕事と家庭生活の両立、ワークライフバランス	○“かながわらしさ”の発信
○他分野からの転職等、同じ背景を持った中高年齢層の介護職員	○同じような経験をした職員、または現在も多様な働き方を行っている職員 ○法人・事業所の採用、人事担当者	○県外、海外から移住し、神奈川の介護現場で働いている介護職員 ○法人・事業所の採用、人事担当者

令和５年度推進会議報告書 P36-37 に一部加筆

参考資料７

（神奈川県地域福祉課作成）

令和７年度　福祉･介護人材養成・確保に関する事業一覧

事業区分		事業名	事業概要
１　多様な人材の確保	基盤整備	(1)介護人材確保対策推進会議事業	・関係団体による人材確保の効果的な取組の検討
		(2)かながわ福祉人材センター事業	・就職相談会・ガイダンスの開催 ・福祉介護専門の無料職業紹介 ・キャリア支援専門員の配置 ・介護助手普及推進員の配置 ・職場開拓、施設に対する指導・助言 ・介護人材復職支援事業 ・介護の資格届出事業　等
		(3)障害サービス事業所就労実態調査事業（障害）	・事業所及び従業員を対象とした調査 ・学びの場の設置
	介護の仕事の理解促進・魅力発信	(4)介護や介護職の理解促進事業	・中学生への啓発リーフレット配布 ・高校生介護職場体験事業
		(5)普及啓発事業費補助	・市町村が行う出張講座開催経費への補助
		(6)介護フェアinかながわ事業	・介護フェアinかながわの開催
		(7)大学生向けインターンシップ事業（障害）	・大学生等を対象とした障害福祉施設へのインターンシップ
		(8)【新】障害福祉魅力度アップ事業	・若手リーダー養成塾 ・障害福祉魅力発信コンテンツ開発 ・事業所魅力度アップコンサルティング ・シニア労働力移転促進事業
	多様な人材層に応じたマッチング機能強化	(9)支援員助手導入支援事業（障害）	・支援員の業務と切り分けた支援員助手の導入
		(10)介護現場における多様な働き方導入支援事業	・介護現場への多様な働き方導入の支援
		(11)外国籍県民就労支援事業	・外国籍県民への就労支援 ・福祉・介護施設への支援 ・ビジネスマナー研修
		(12)外国人留学生介護分野受入環境整備事業	・奨学金等支給支援事業 ・留学生・介護施設マッチング支援事業 ・養成校への日本語学習等支援補助 ・横浜市が行うマッチング事業への補助
		(13)EPAに基づく介護福祉士候補者支援事業	・受入施設への学習支援事業費補助 ・EPA候補者の国家試験対策講座
		(14)外国人介護人材受入施設環境整備事業補助	・外国人介護人材を受け入れる施設への補助
		(15)外国人介護人材受入促進事業費補助(障害)	・外国人介護人材を受け入れる障害サービス事業所への補助
		(16)外国人技能実習生等資質向上研修事業	・技能実習生・特定技能外国人の資質向上研修
	就労未経験者の就労定着促進	(17)介護未経験者参入促進事業	・介護職員初任者研修の実施・就労支援 ・外国籍県民初任者研修の実施・就労支援 ・入門的研修の実施・就労支援 ・政令市が行う研修事業への補助
		(18)障害福祉分野マッチング支援事業（障害）	・障害福祉分野での就労意欲のある者への介護職員初任者研修等の実施、実習、就労支援
		(19)介護福祉士修学資金等貸付事業費補助	・介護・社会福祉士修学資金貸付 ・実務者研修受講費用貸付 ・再就職準備金貸付 ・介護職就職支援金貸付 ・福祉系高校修学資金貸付
２　資質の向上	介護人材キャリアアップ研修支援	(1)介護人材認定研修推進事業	・ファーストステップ研修
		(2)介護職員研修受講促進支援事業	・事業者への初任者・実務者・基本・ファーストステップ・生活援助・認定介護福祉士研修の受講料及び代替職員確保費用の補助
		(3)介護技術等出前研修事業	・事業所で課題となっている介護や介護技術などについて、課題を解決するための出張研修を行う。
		(4)介護支援専門員研修事業	・主任介護支援専門員（更新）研修 ・介護支援専門員再研修
		(5)介護支援専門員多職種連携研修事業	・医療介護連携のための総合的な研修
		(6)【新】介護支援専門員法定研修受講料負担軽減事業	・介護支援専門員法定研修受講料補助
３　労働環境等の改善	人材の定着・早期離職防止	(1)新人介護職員等交流会事業	・新人介護職員を対象とした交流会 ・若手介護職員を対象とした交流会
		(2)メンター制度導入支援事業	・経営者向けメンター制度導入セミナー ・【新】メンター候補職員への新人指導研修、メンター職員による振り返り
		(3)外国籍県民等定着支援事業	・外国籍県民介護職のための相談窓口の設置
	管理者等に対する雇用管理改善方策普及促進	(1)介護事業経営マネジメント支援事業	・マネジメントセミナー開催 ・経営アドバイザー派遣
		(2)優良介護事業所認証評価制度・ベスト介護セレクト20事業	・優良介護サービス事業所「かながわ認証」・ベスト介護セレクト20の選考、表彰及び奨励金の交付
		(3)介護職員子育て支援代替職員配置事業費補助	・事業者への出産育児休業等から復職した職員が短時間勤務する際の費用補助

（参考）

神奈川県介護人材確保対策推進会議
かながわの介護・福祉
かながわの介護福祉・社会福祉のポータルサイト

神奈川県　福祉子どもみらい局 福祉部地域福祉課

神奈川県「介護・高齢者」

社会福祉法人神奈川県社会福祉協議会

かながわ福祉人材センター

神奈川県社会福祉協議会　福祉研修センター

厚生労働省