

介護人材の確保
（生産性向上・業務効率化等）
（参考資料）

2020年代初頭に向けた介護人材確保について

2020年度に必要となる介護人材 **約20万人**（需要見込みと供給見込みの差）

※ 需要見込み: 市町村による第6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等に基づく推計

※ 供給見込み: 入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を踏まえた推計*
(平成27年度以降に追加的に取り組む施策の効果は含んでいない)

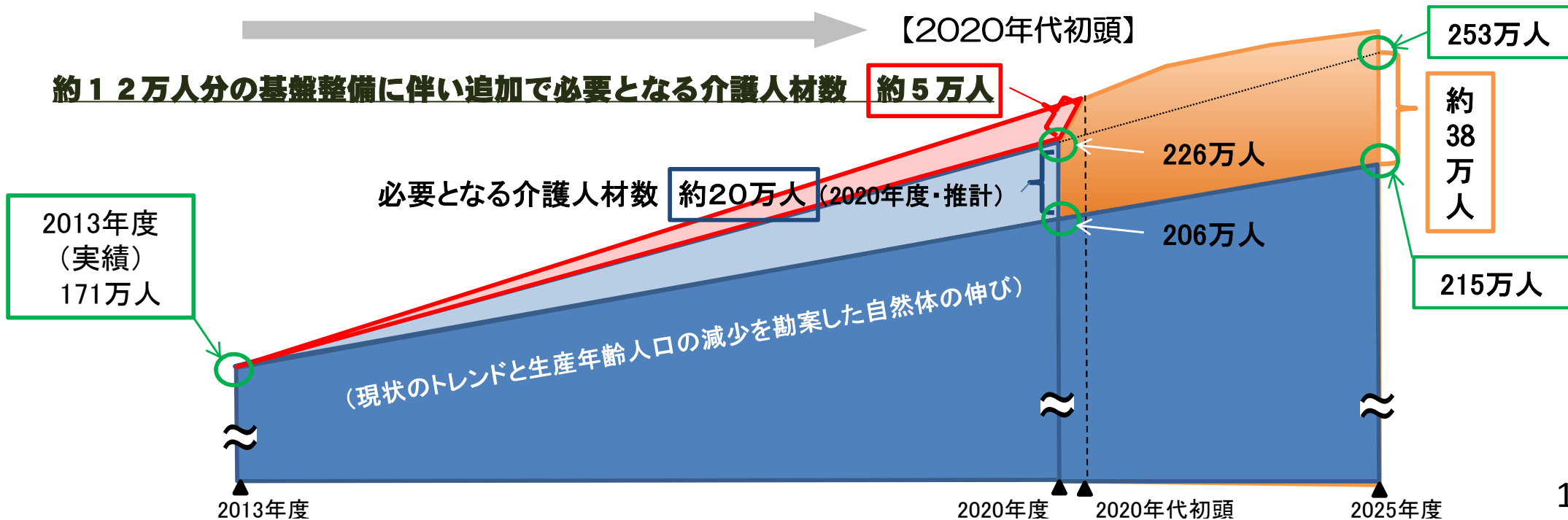
* 入職・離職等の見込みは、現状維持を前提とし、さらに生産年齢人口の減少を折り込んだ堅めの推計となっている



約12万人分の基盤整備に伴い**約5万人**の介護人材が必要

※ 介護サービス約12万人増 × 利用者1人あたり必要な介護人材数(平均)0.4人 … 約5万人

介護人材 **約25万人** 確保のため対策を総合的・計画的に推進



- 介護を原因とした離職を防ぎ、特養への入所を希望しながら自宅待機せざるを得ない方をなくすため、在宅・施設サービスの整備加速化、働く家族に対する支援の充実等により「介護離職ゼロ」の実現を目指す。

地域包括ケアシステムの推進

自立支援・介護予防の先進的取組を全国で実施

- ・ 市町村の保険者機能及び都道府県による保険者支援機能の強化の制度化を検討
 - 目標、評価に応じた自治体の取組へのインセンティブ付け等の制度的枠組みを検討
 - 国・都道府県によるアドバイザー派遣や住民が積極的に参加する仕組みづくり

「良くなるための介護」(介護の重度化防止)の推進

- ・ 介護記録のICT化による業務分析・標準化を推進
- ・ 適切なケアマネジメント手法の普及・サービスの質の評価を推進

介護基盤整備の着実な推進

- ・ 2020年代初頭までに介護サービス等の整備量を約12万人分上積み

介護の職場の魅力向上

介護人材の処遇改善の推進

- ・ 安定財源を確保しつつ、事業所におけるキャリアパスの形成に資する処遇改善を充実

人材育成・専門性確保を通じた良質なチームケアの実現

- ・ 介護福祉士を中核とした適切な人材の組み合わせ、業務の類型化の推進、人材育成計画の作成等の制度的対応を検討

業務の生産性・効率性の向上

- ・ 介護ロボット等次世代型介護技術(※)の活用促進、活用促進に向けた制度的対応を検討
- (※)次世代型介護技術・介護ロボット、ICT、AI、センサー、インカム、IoT、ノーリフティング等
- ・ 文書のICT化の推進、行政が求める帳票等を含め文書量を半減

働く家族等に対する相談・支援の充実

- 介護休業給付の引き上げや介護休業等の分割取得を可能とする等柔軟な働き方を確保するための制度見直しの着実な施行
- 身近な地域で相談できる拠点の整備・情報提供体制の強化
- 認知症の方やその家族が暮らしやすい地域づくり

目指すべき将来像

- どこに暮らしていても住み慣れた地域で暮らし続けられる社会を全国で実現
: 自立支援・介護予防に向けた先進的な取組を全市町村で実施
- 介護職員がその業務内容に応じた専門的な能力を適切に評価され、やりがいを感じられる魅力的な職場を実現
: 介護職員の離職率を全産業平均以下に改善

魅力ある介護の職場とは？

業務の生産性や効率性が高い
(働きやすい、未来指向)

業務に携わる中で専門性が高まり、
キャリアアップもできる
(自己実現、達成感)

利用者に感謝される
(対人サービスゆえの喜びの実感)

魅力ある職場づくりのための実践

業務の生産性と効率性の向上

ICTを活用したペーパーレス化や 業務プロセスの見直し

- 記録作成・保管等のICT化で事務効率化し、本来の介護業務に専念。また、管理業務の時間を半減(育児時短等柔軟な働き方も可能に)
- 管理スタッフをチーム制とし、本来の管理業務に専念できるような業務プロセスを見直すことで、残業を短縮
- モバイル端末による情報共有と、着信情報のトリアージにより、効率的に業務を実施

介護ロボット等新しい技術の活用 (介護職員の負担軽減)

- 介護リフトによる「持ち上げない介護(ノーリフティング)」により移乗介護の負担を軽減
- 装着型の介助用ロボットにより介護職員の腰痛を防止
- 見守りセンサーにより安否確認業務を軽減

業務の分析・標準化・改善

- 業務の分析のためには、介護の現場の記録の標準化が重要な要素
- ICTを活用し個人の経験・現場の気づきのデータを収集・分析することで、根拠に基づく介護を実践。その結果を踏まえ、業務をさらに改善
- サービス内容を統一化するために業務マニュアルを作成し、当事者により継続的に刷新
- 支援の目的と役割を共有するため、基本的な評価事項を簡潔な表にし、多職種間で共通言語化

資質向上・キャリアアップの実現と 専門性の確保

介護業務の類型化と 専門性に応じた人材の機能分化

- 介護業務のうち、身体介助は専門の介護職員が対応。食事、掃除等の生活援助には地域にある社会資源を活用
- 常時の見守りにセンサー等IoT機器を活用することにより、介護職員は事故防止や生活支援業務に注力できる

人材育成

- 業務の分析と標準化を踏まえ、ICTを活用し、階層別・職種別・テーマ別の研修体制を構築。キャリアアップと技能習得の関係が明確化
- 複数の中小規模の法人が連携・グループ化して、人材育成を実施。研修内容や体制の標準化

人事管理

- 職務役割基準の設定と目標管理システムの導入により、管理者、従事者双方にとって目標達成状況や職務習熟度の確認が容易に
- キャリアパス、人事評価、処遇を連動

利用者本位の仕事観

利用者の笑顔が見られるサービス

- 介護リフトによる「持ち上げない介護」により、利用者とのアイコンタクトがとれ、利用者の表情が明るくなる
- 「良い介護ができています」実感が職場定着の重要な要素
- 利用者の状態の基本的な評価を多職種間で共有することで、皆が効果を実感
- 介護職員の自立支援を通じた自己実現と成果の実感、それに基づく学習の循環が重要

地域で生活を続けられるための支援・事故防止

- 地域内の支援者が適切に情報共有することで、在宅の暮らしを続けることが可能となる
- 事故はいつ起きるか分からないので、センサー等のIoT機器を用いた感知が有効
- 画像処理技術を用いたプライバシー保護の工夫も進んでいる
- 見守りセンサーを居室に設置することに加え、必要に応じて随時訪問することで効果的・効率的な生活支援が可能となる

確固とした経営者の理念・組織の風土

- シゴトのやり方を変えて介護サービスを魅力あるものを目指す、事業主自身が自助努力することが肝要。制度による支援は事業主のやる気を後押し
- 事業主の視点と従事者の視点が一致・統合されることにより、組織として力を発揮できる

処遇改善、人材の参入・定着を進める

魅力ある職場づくりのための実践

介護のシゴト 魅力向上懇談会
議論の整理(平成28年4月)

- 経営者の確固とした理念・リーダーシップにより、1～3を一体的に推進
- 国・保険者は、先進的な取組みの後押しや行政が求める帳票等の文書量の半減、介護業務等に関するデータの標準化と分析等を通じて制度面・環境面を整備

海外にも発信できるような日本式ケアモデルの構築

1. 業務の生産性と効率性の向上

- ICTを活用したペーパーレス化や業務プロセスの見直し
- 介護ロボット等新しい技術の活用
- 業務の分析・標準化・改善

2. 資質向上・キャリアアップの実現と専門性の確保

- 介護業務の類型化と専門性に応じた人材の機能分化
- 人材育成
- 人事管理

3. 利用者本位の仕事観

- 利用者の笑顔が見られるサービス
- 地域で生活を続けられるための支援・事故防止
- 確固とした経営者の理念・組織の風土

介護ロボットとは

1. ロボットの定義とは、

●情報を感知(センサー系)

●判断し(知能・制御系)

●動作する(駆動系)

この3つの要素技術を有する、知能化した機械システム。

2. ロボット技術が応用され利用者の自立支援や介護者の負担の軽減に役立つ介護機器を介護ロボットと呼んでいる。

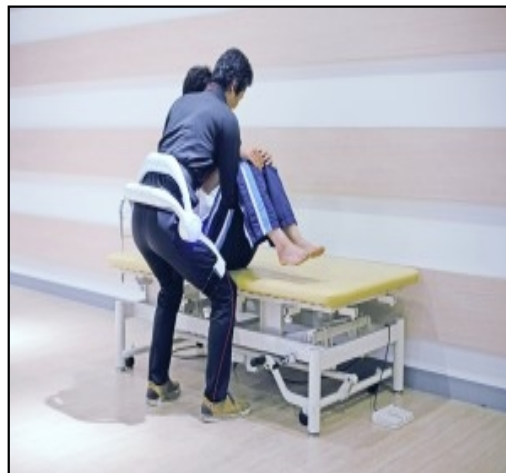
介護ロボットの例

移乗支援



離床アシストベッド

排泄支援



装着型パワーアシスト

移動支援



自動排せつ処理装置



歩行アシストカート

介護ロボットの開発支援について

民間企業・研究機関等

機器の開発

○日本の高度な水準の工学技術を活用し、高齢者や介護現場の具体的なニーズを踏まえた機器の開発支援

【経産省中心】

・モニター調査の依頼等



・試作機器の評価等

介護現場

介護現場での実証等

○開発の早い段階から、現場のニーズの伝達や試作機器について介護現場での実証(モニター調査・評価)

【厚労省中心】

開発現場と介護現場との意見交換の場の提供等(※)

※相談窓口の設置、実証の場の整備(実証試験協力施設の把握)、普及啓発、意見交換の場の提供等

(開発等の重点分野)

経済産業省と厚生労働省において、重点的に開発支援する分野を特定(平成25年度から開発支援)

○移乗介助(1)

・ロボット技術を用いて介助者のパワーアシストを行う装着型の機器



○移乗介助(2)

・ロボット技術を用いて介助者による抱え上げ動作のパワーアシストを行う非装着型の機器



○移動支援(1)

・高齢者等の外出をサポートし、荷物等を安全に運搬できるロボット技術を用いた歩行支援機器



○移動支援(2)

・高齢者等の屋内移動や立ち座りをサポートし、特にトイレへの往復やトイレ内での姿勢保持を支援するロボット技術を用いた歩行支援機器



○排泄支援

・排泄物の処理にロボット技術を用いた設置位置調節可能なトイレ



○認知症の方の見守り(1)

・介護施設において使用する、センサーや外部通信機能を備えたロボット技術を用いた機器のプラットフォーム



○認知症の方の見守り(2)

・在宅介護において使用する、転倒検知センサーや外部通信機能を備えたロボット技術を用いた機器のプラットフォーム



○入浴支援

・ロボット技術を用いて浴槽に出入りする際の一連の動作を支援する機器



※開発支援するロボットは、要介護者の自立支援促進と介護従事者の負担軽減に資することが前提。

居宅サービス事業所における業務効率（ペーパーレス）化促進モデル事業

- 介護サービスの生産性向上等を図るため、平成28年度予算により、ICT等を活用した居宅サービス事業所等の業務効率化に取り組む。
- 具体的には、居宅サービス事業所等がICTを活用した業務効率化に取り組む場合の効果検証を行うとともに、業務効率化に向けた手引きを策定する。

平成28年度予算 1.3億円

(1) ICTを活用したペーパーレス化の取組に係るモデル事業

調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ・27年度事業の検証結果を踏まえた、ICTの活用等による業務プロセスの効率化モデルの策定 ・効率化モデル導入による課題分析及び効果検証
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村の指導監査業務等に与える課題把握 ・手作業で行われている事業所内業務のペーパーレス化等による業務改善効果 ・事業所内外の情報連携による業務改善効果 等
調査客体	<p>複数の事業所で構成されるモデル地区単位で実施 (モデル地区:10か所)</p>

(2) ペーパーレス化等による業務効率化に向けた**手引きの策定**

概要	モデル事業の検証結果を踏まえ、業務効率化に向けた手引きを策定
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・整理統合が可能な書類・手続 ・効率化が可能な業務 ・効率化を図った場合の効果 等
対象	市町村、事業所向け

① 施策の目的

一億総活躍プランにおいて、「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護サービスを支える人材確保に向けた取組として、ICTを活用したペーパーレス化等による文書量の半減により生産性向上を目指す。

② 施策の概要

介護における生産性向上を図るため、介護サービス事業所におけるICT導入の実態把握や今後の課題整理を有識者（事業者、保険者、システム関係者等）に行わせることなどにより、効果的なICTの普及方策を検討する。

③ 施策のスキーム、実施要件（対象、補助率等）、成果イメージ（経済効果、波及プロセスを含む）等

厚生労働省

○ 実施主体 国（民間団体等への委託を想定）

委託



検証結果報告

○ 補助率 10/10

民間団体等（受託者）

○ 成果イメージ

委託

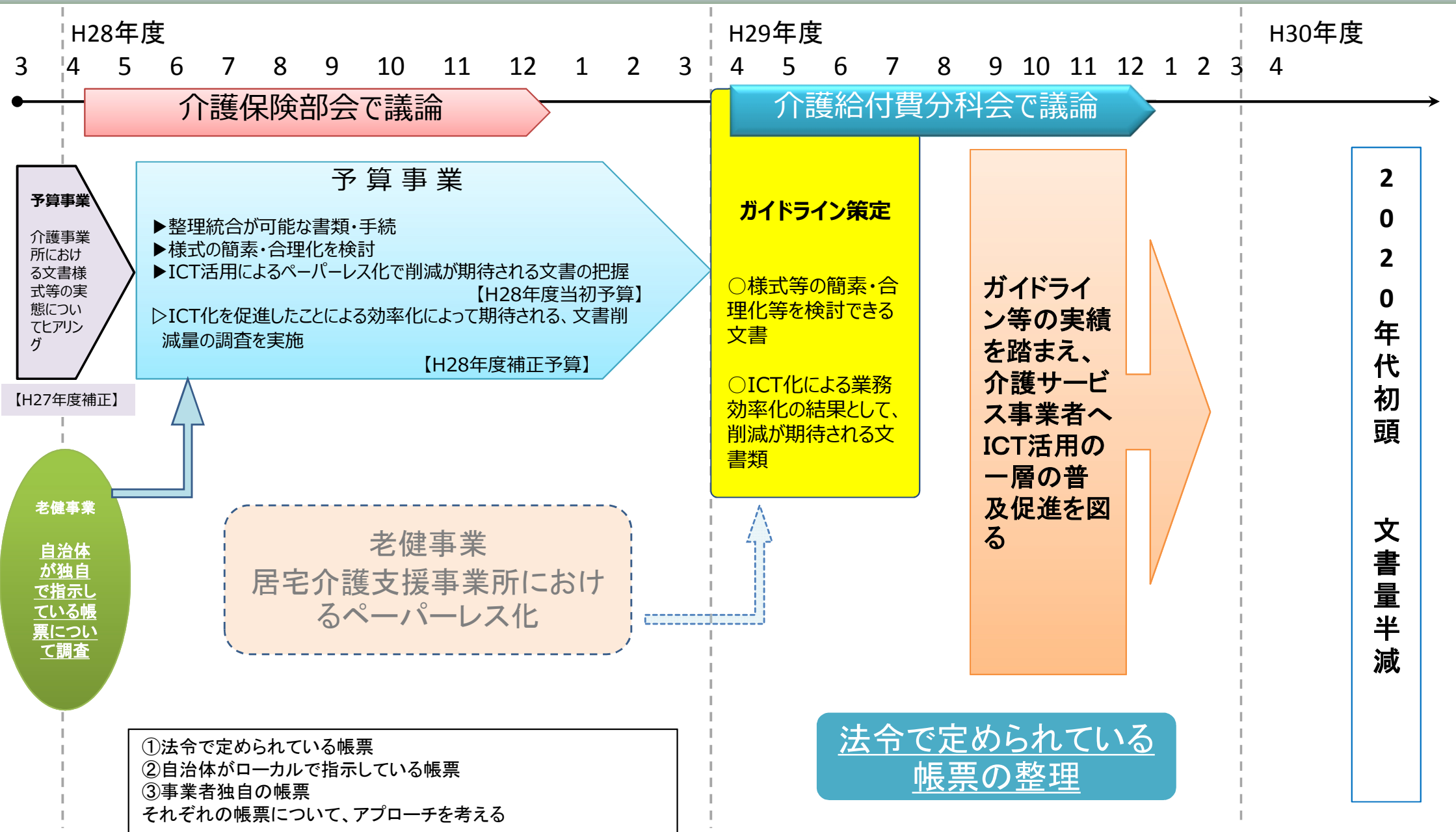


申請

介護サービス事業所（再委託事業者）

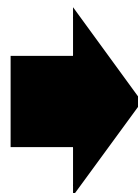
介護サービス事業所内における日々のサービス提供記録等のICT化による効果測定や今後の課題整理を行い、より効果的なICTの普及に向けた基盤のあり方などの検討を行うことで、介護職員の負担軽減と更なる生産性向上を図る。

文書量半減に向けたスケジュール工程表



基準の新旧

・利用者40人につき1人



- ・利用者40人につき1人
- ・ 以下の要件を全て満たす場合には、利用者50人につき1人
 - ① 常勤のサービス提供責任者を3人以上配置
 - ② サービス提供責任者の業務に主として従事する者を1人以上配置
 - ③ サービス提供責任者が行う業務が効率的に行われている場合

その他

- ・「サービス提供責任者の業務に主として従事する者」とは、サービス提供責任者である者が当該事業所の訪問介護員として行ったサービス提供時間（事業所における待機時間や移動時間を除く。）が、1月あたり30時間以内である者。
- ・「サービス提供責任者が行う業務が効率的に行われている場合」とは、訪問介護計画の作成や訪問介護員の勤務調整等のサービス提供責任者が行う業務について、省力化・効率化や、利用者に関する情報を職員間で円滑に共有するため、ソフトウェアやネットワークシステムの活用等の業務の効率化が図られているもの。

訪問介護におけるサービス提供責任者について

必要となる人員・設備等

○訪問介護サービスを提供するために必要な職員は次のとおり

訪問介護員等	常勤換算方法で2.5以上
サービス提供責任者 (※)	<p>介護福祉士、実務者研修修了者、旧介護職員基礎研修修了者、旧1級課程修了者、3年以上介護等の業務に従事した介護職員初任者研修課程修了者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護員等のうち、利用者の数40人に対して1人以上 (原則として常勤専従の者であるが一部常勤職員でも可。) ・以下の要件を全て満たす場合には、利用者50人につき1人 ・常勤のサービス提供責任者を3人以上配置 ・サービス提供責任者の業務に主として従事する者を1人以上配置 ・サービス提供責任者が行う業務が効率的に行われている場合 <p>※介護職員初任者研修修了者(旧2級課程修了者相当)のサービス提供責任者を配置している場合は、所定単位数を30%減算。</p>
<p>※サービス提供責任者の業務</p> <p>①訪問介護計画の作成②利用申込みの調整③利用者の状態変化、サービスへの意向の定期的な把握④居宅介護支援事業者との連携(サービス担当者会議出席等)⑤訪問介護員に対しての具体的援助方法の指示及び情報伝達⑥訪問介護員の業務の実施状況の把握⑦訪問介護員の業務管理⑧訪問介護員に対する研修、技術指導等</p>	
管理者	常勤で専ら管理業務に従事するもの

○訪問介護事業所の設備及び備品等は次のとおり

- ・事業の運営を行うために必要な広さを有する専用の区画(利用申込みの受付、相談等に対応できるもの)を有していること
- ・訪問介護の提供に必要な設備及び備品を備え付けていること

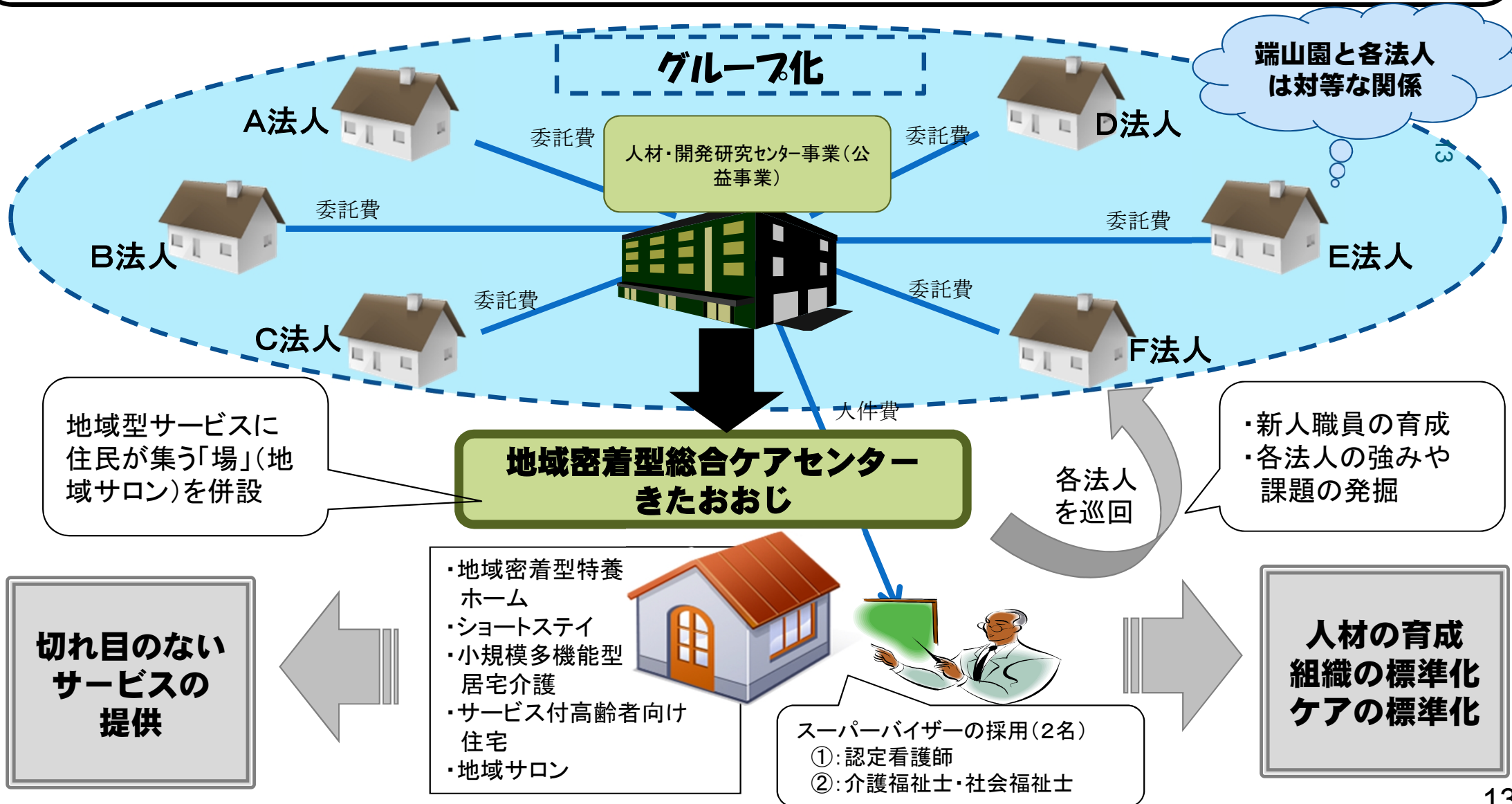
「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の在り方に関する検討会」における議論の取りまとめ（抄） （平成28年3月30日）

- 介護サービスの質の維持・向上や介護人材の確保の観点から、介護人材の育成を幅広い視点から進めていくことが必要である。
- 人材育成の方法は、介護事業所・施設ごとに、その規模、サービス内容、運営方針等により相違があり、事業者ごとの特徴が出てくるものである。
- 従って、人材育成の方法を、介護キャリア段位の仕組みで全国共通にすればよいというものではないが、一方で、各事業所・施設が各々の方法で人材育成に取り組む際に、参考となる何らかの目安が必要であると考えられる。
- 人材育成の方法の多様性を認めた上で、これまでの介護キャリア段位の取組みを踏まえれば、
 - ・ 介護の手順・基準の明確化、
 - ・ 個々の介護職員の介護行為の確認を担当する人員の養成及び配置、
 - ・ OJTにおいて目視により必要な手順・基準に沿った介護行為を習得したことを確認すること、
 - ・ 職場におけるキャリアパスの明確化等が人材育成に有効であると考えられ、人材育成の取組みが広がっていくにあたっては、少なくともこれらの要素が参考となる。
- 提供するサービスの管理と事業所内の人材育成は経営者の責任であるが、訪問介護においてはサービス提供責任者、障害福祉サービスにおいてはサービス管理責任者が位置づけられており、介護事業所・施設におけるサービス管理や人材育成を進める上で、これらが参考になるのではないかとこの意見もあった。

複数の法人からの拠出金による人材育成の取組事例(京都府)

平成25年10月28日
第2回社会福祉法人の在り方等
に関する検討会 資料1

- 複数の社会福祉法人が連携し、リガーレ暮らしの架け橋グループ本部「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」を開設。
- きたおおじでは、地域密着型特養ホームなどとともに、地域の人々が集う「場」である地域サロン併設
- 共同でスーパーバイザーを確保し、人材育成や組織の標準化を図る。



利用者及びその家族についての悩み、不安、不満について

○ 訪問介護員または介護職員(※)のうち、「利用者に適切なケアができているか不安がある」と回答した者は約5割となっている。

(※訪問介護員以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者。)

(設問)あなたが利用者及び利用者の家族について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか。

	MA %		
	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士
利用者及びその家族についての悩み、不安、不満			
利用者に適切なケアができているか不安がある***	37.2	50.3	49.4
利用者は何をやってももらっても当然と思っている***	26.3	19.7	19.5
利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない***	9.1	14.0	10.2
利用者と家族の希望が一致しない***	16.5	18.5	23.5
利用者や、その家族と人間関係がうまくいかない	4.5	5.1	5.6
禁じられている医行為を求められる	3.7	3.7	3.7
(医行為以外で)定められたサービス以外の仕事を要求される	10.3	11.5	10.1
利用者の家族が必要なサポート・理解をしてくれない***	11.1	13.1	18.5
良いと思ってやったことが利用者に理解されない*	18.1	16.2	15.2
介護事故(転倒、誤嚥その他)で利用者に怪我をおわせてしまう***	26.8	32.4	34.0
その他	2.2	1.4	2.0
利用者及びその家族について特に悩み、不安、不満等を感じていない***	20.4	16.6	13.4
n	1,446	2,350	5,372

χ^2 検定 ***<0.001、 **<0.01、 *<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

(参考)

「2級のみ・取得希望なし」・・・ホームヘルパー2級のみを所持している人であって、今後取りたいと考えている資格等として介護福祉士を選択しなかった人
 「2級のみ・取得希望あり」・・・ホームヘルパー2級のみを所持している人であって、今後取りたいと考えている資格等として介護福祉士を選択した人
 「介護福祉士」・・・介護福祉士であって、看護師・准看護師、PT・OT・ST、社会福祉士、栄養士・管理栄養士資格を所持していない人

職場での取組みに対する評価

○ 訪問介護員または介護職員(※)のうち、「介護能力を適切に評価するしくみ」や「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」が、働く上での悩み、不安、不満を解消する上で役立つと回答した者が約3割となっている。(介護福祉士の資格を有している者はともに3割以上)

(※訪問介護員以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者。)

(設問)あなたの職場では下記に掲げる取組みが十分行われていますか。また、その取組みは働く上での悩み、不安、不満を解消する上で役立つと思いますか。

職場での取組み	十分行われている				役立つと思う				%
	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士	有意水準	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士	有意水準	
キャリアアップの仕組みの整備	16.5	22.3	19.0	***	26.8	35.7	33.6	***	
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	27.0	31.8	24.8	***	27.9	36.9	37.0	***	
勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	40.6	43.5	36.7	***	29.3	36.0	38.3	***	
採用時における賃金・勤務時間の説明	44.1	50.3	41.5	***	25.3	30.3	29.8	**	
介護能力を適切に評価するしくみ	15.4	18.3	14.2	***	22.5	27.6	31.2	***	
介護能力に見合った仕事への配置	25.6	25.8	18.9	***	22.8	29.2	29.9	***	
介護能力の向上に向けた研修	31.1	35.0	35.5	**	33.7	42.2	44.9	***	
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	30.7	38.9	28.9	***	26.8	35.3	35.8	***	
介護に関する事例検討会の開催	27.5	29.4	26.0	**	26.6	34.0	35.7	***	
定期的な健康診断の実施	47.4	59.1	68.3	***	30.7	36.3	41.5	***	
介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	13.2	15.3	13.5		23.2	29.6	31.1	***	
事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制作り	33.4	36.6	39.4	***	30.1	36.4	39.2	***	
事業所の相談援助体制の設定	17.3	16.1	14.7	*	18.3	23.2	23.1	***	
その他	1.2	1.2	0.7		2.2	2.3	1.2	***	
役立つと考えられることはない	—	—	—		2.4	2.0	1.9		
n	1,446	2,350	5,372		1,446	2,350	5,372		

χ^2 検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

(参考)

「2級のみ・取得希望なし」・・・ホームヘルパー2級のみを所持している人であって、今後取りたいと考えている資格等として介護福祉士を選択しなかった人
 「2級のみ・取得希望あり」・・・ホームヘルパー2級のみを所持している人であって、今後取りたいと考えている資格等として介護福祉士を選択した人
 「介護福祉士」・・・介護福祉士であって、看護師・准看護師、PT・OT・ST、社会福祉士、栄養士・管理栄養士資格を所持していない人

職場での取組みの現状評価と悩み等の解消のための期待度との差

- 職場での取組について、「悩み等の解消に役立つと思うという期待」と「十分行われているという現状評価」との差をみると、「介護能力を適切に評価するしくみ」については、すべての対象において期待度が現状評価を上回っている。
- また、「実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定」については、介護福祉士において期待度が現状評価を上回っている。

(設問)あなたの職場では下記に掲げる取組みが十分行われていますか。また、その取組みは働く上での悩み、不安、不満を解消する上で役立つと思いますか。(「悩みの解消に役立つ」比率 - 「十分行われている」比率)

職場での取組み	2級のみ・	2級のみ・	介護福祉士
	取得希望なし	取得希望あり	
キャリアアップの仕組みの整備	10.2	13.4	14.6
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	1.0	5.1	12.2
勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	-11.3	-7.5	1.6
採用時における賃金・勤務時間の説明	-18.7	-20.0	-11.7
介護能力を適切に評価するしくみ	7.1	9.2	17.0
介護能力に見合った仕事への配置	-2.8	3.4	10.9
介護能力の向上に向けた研修	2.6	7.2	9.4
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	-3.9	-3.6	6.9
介護に関する事例検討会の開催	-0.9	4.6	9.6
定期的な健康診断の実施	-16.7	-22.8	-26.8
介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	10.0	14.3	17.6
事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制作り	-3.3	-0.1	-0.2
事業所の相談援助体制の設定	1.0	7.1	8.4
その他	1.0	1.1	0.5
n	1,446	2,350	5,372

(参考)

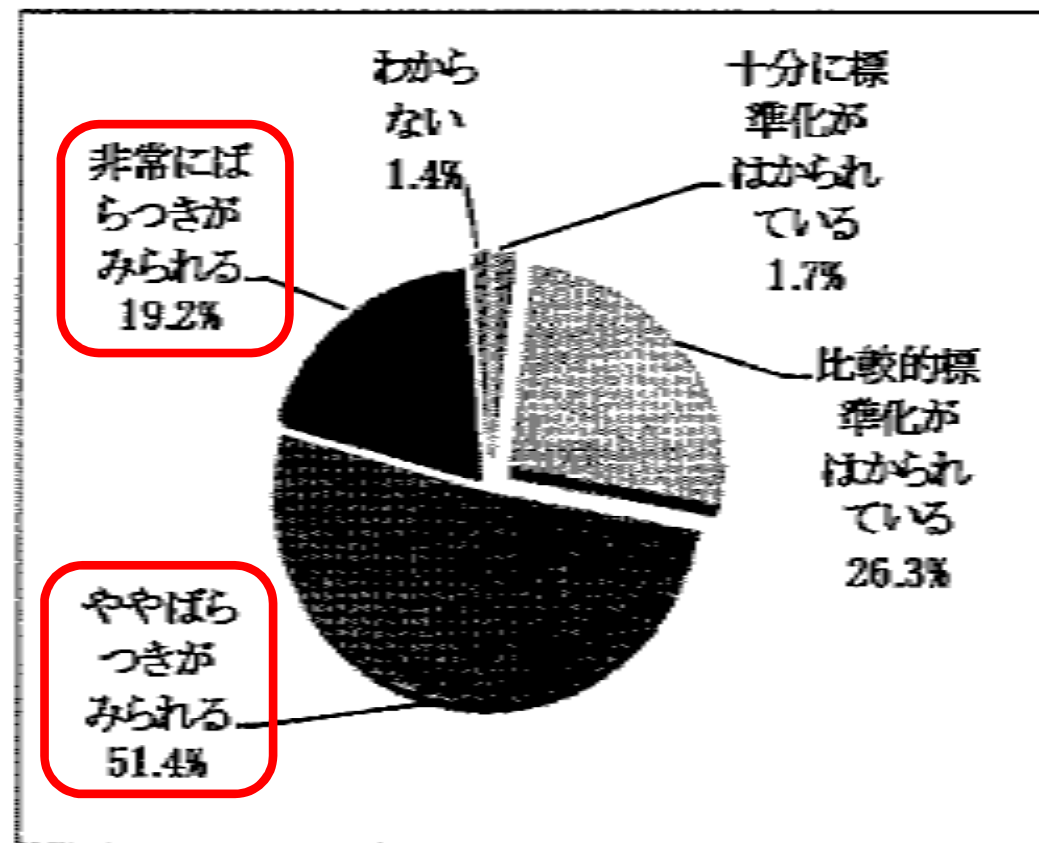
「2級のみ・取得希望なし」・・・ホームヘルパー2級のみを所持している人であって、今後取りたいと考えている資格等として介護福祉士を選択しなかった人
 「2級のみ・取得希望あり」・・・ホームヘルパー2級のみを所持している人であって、今後取りたいと考えている資格等として介護福祉士を選択した人
 「介護福祉士」・・・介護福祉士であって、看護師・准看護師、PT・OT・ST、社会福祉士、栄養士・管理栄養士資格を所持していない人

介護職員の介護技術標準化の状況について

○ 介護サービス事業所の管理者を対象とした調査結果(平成25年2月時点)によると、介護職員の介護技術の標準化について、「ややばらつきがみられる」と「非常にばらつきが見られる」との回答が7割を超えている。

(設問) 貴事業所では、介護職員の介護技術の標準化ははかられていると思いますか。

標準化状況	件数	割合
十分に標準化がはかられている	15	1.7%
比較的標準化がはかられている	232	26.3%
ややばらつきがみられる	453	51.4%
非常にばらつきがみられる	169	19.2%
わからない	12	1.4%
合計	881	100.0%



【資料出所】一般社団法人シルバーサービス振興会「介護職員の資質向上(キャリアパス)におけるスキルの評価等の有効性に関する調査研究事業報告書(平成25年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業)」より抜粋

人材の定着に効果がある取り組みについて

- 介護サービス事業所の管理者を対象とした調査(平成27年2月時点)によると、「新人介護職員以外の介護職員へのOJT実施」、「マニュアルの整備等による介護技術の標準化」について人材定着への効果があると回答した割合はいずれも5割を超えている。
- また、「新人介護職員へのOJT」について人材定着への効果があると回答した割合は約8割となっている。

(設問)①貴事業所・施設において、人材の定着に効果があると思われる取り組みはございますか。
また、②それぞれの事柄の取組実態についても、お伺いします。

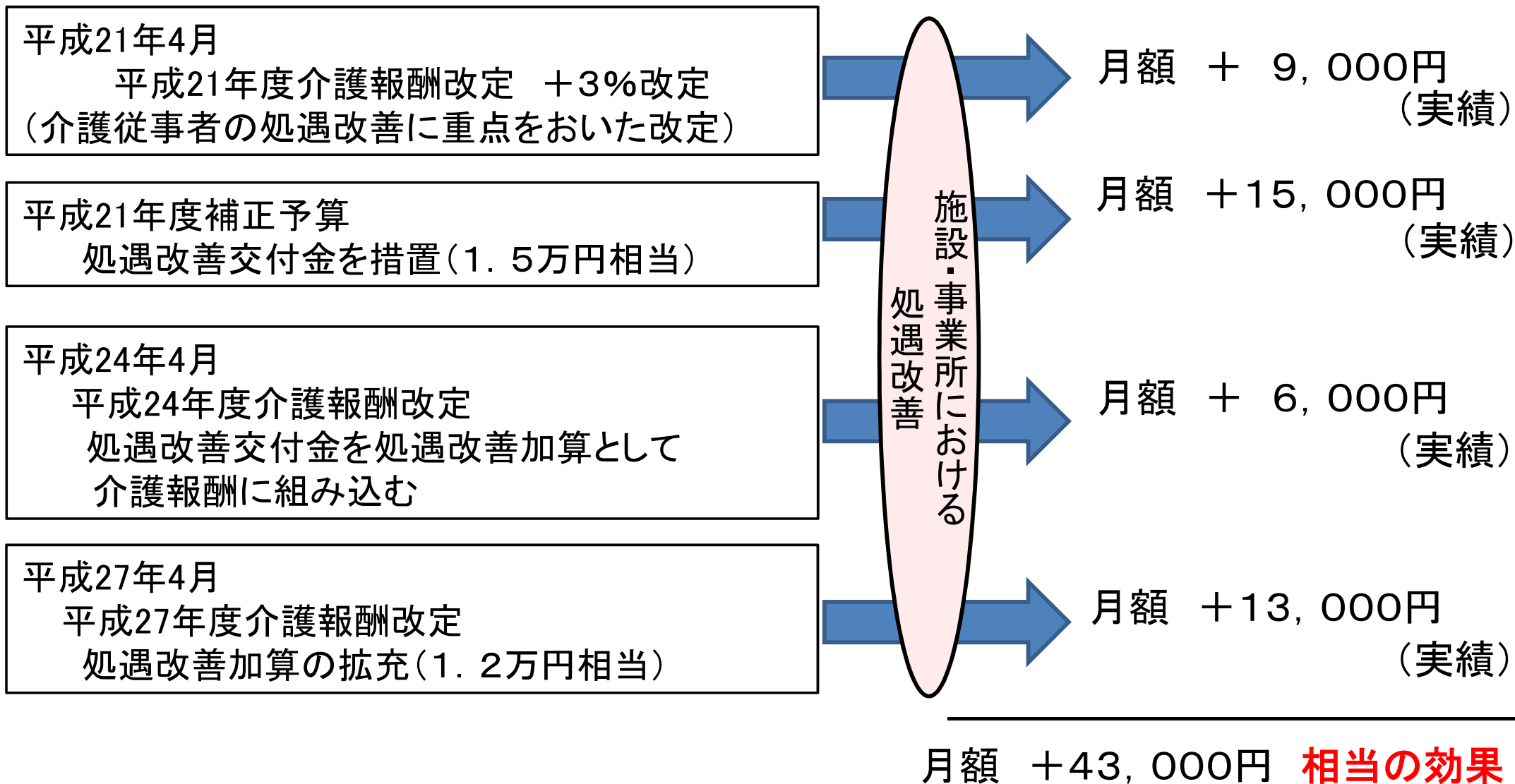
	①人材定着への効果 (意識)	②取り組みの実態			
		積極的に 取り組んで いる	どちらか と取り組ん でいる	どちらか と取り組ん でいない	まったく 取り組んで いない
[n=522] (単位:%)					
新人介護職員 ^{※1} へのOJT実施	76.8%	43.3%	41.8%	12.5%	2.5%
新人介護職員以外の介護職員へのOJT実施	51.9%	18.8%	45.4%	30.1%	5.7%
介護技術力評価 ^{※2} による介護技術向上目標設定	44.8%	10.0%	36.4%	41.6%	12.1%
介護技術向上のための研修・勉強機会の提供	78.9%	42.0%	48.1%	9.2%	0.8%
資格取得支援	73.6%	37.4%	43.3%	15.1%	4.2%
マニュアルの整備等による介護技術の標準化	52.3%	23.6%	52.7%	20.7%	3.1%
介護職員のキャリア・パス (中長期的なキャリア・アップの指針)の明示	46.9%	12.3%	38.9%	38.7%	10.2%
介護職員の昇進基準の明示	42.9%	11.1%	28.0%	46.2%	14.8%
介護職員の昇給の仕組みの明示	45.2%	13.4%	32.6%	40.0%	14.0%
職務や昇進基準に関する根拠規定の整備	37.4%	12.3%	32.6%	42.3%	12.8%
介護技術以外の能力向上のための教育	46.7%	20.5%	46.2%	27.6%	5.7%
人材育成を意識した職員のローテーションの実施	39.3%	10.3%	42.1%	38.7%	8.8%
職員のキャリアに対する相談・支援の拡充	43.7%	10.2%	44.3%	39.1%	6.5%
上記いずれも当てはまらない	1.3%	—	—	—	—

※1 介護現場での実務経験が少ない職員

※2 介護現場で実際に仕事ができる、実践的なスキルに対する評価

【資料出所】一般社団法人シルバーサービス振興会「介護職員の資質向上(キャリアパス)におけるスキルの評価等の有効性に関する調査研究事業報告書
(平成26年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業)」より抜粋

介護職員の処遇改善についての取組



※1. 上記4つの取組等により、それぞれ実績として給与が改善されている。

※2. 上記実績はそれぞれ調査客体等が異なるが、これを合計すれば月額4.3万円相当の改善となっている。

「ニッポン一億総活躍プラン」(抜粋)① (平成28年6月2日 閣議決定)

3. 「希望出生率1.8」に向けた取組の方向

(1) 子育て・介護の環境整備

昨年末の緊急対策では、保育、介護の受け皿整備の促進を決定した。子育てや介護をしながら仕事を続けることができる社会をつくるため、保育や介護の受け皿整備を一層加速する。さらに、本プランでは、求められる保育・介護サービスを提供するための人材の確保に向けて、安定財源を確保しつつ、保育士や介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなどの総合的対策を示す。高い使命感と希望を持って、保育士や介護職の道を選んだ人たちを応援する。また、保育士や介護職の方たちがキャリアアップできるよう、再編・統合等を通じた大規模化・連携の強化などの環境整備を図る。

「ニッポン一億総活躍プラン」(抜粋)② (平成28年6月2日 閣議決定)

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

「介護離職ゼロ」の実現に向けて、昨年末の緊急対策において、介護の受け皿を38 万人分以上から50 万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ。

介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29 年度(2017 年度)からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月5 万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20 万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る。また、介護ロボットの活用促進やICT 等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

このように、介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25 万人の介護人材の確保に総合的に取り組む。

なお、経済連携協定(EPA)に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれの制度趣旨に沿って積極的に進めていく。

第一 総論

Ⅱ 日本再興戦略2016 における鍵となる施策

1. 600兆円に向けた「官民戦略プロジェクト10」

1-1: 新たな有望成長市場の創出

(2) 世界最先端の健康立国へ

従前からのいわゆる医療、介護分野についても、ICTの利活用に加え、ビッグデータと人工知能、ロボット等の新技術の活用へと第4次産業革命への対応を加速化しなければならない。膨大な臨床データと個々の患者の状態を踏まえた創薬、医療機器開発、個別化サービス等が実現し、これまで以上に質の高いサービスが国民一人一人に行き渡る事となる。介護ロボットや画像診断から事務作業の効率化等まで、医療、介護の現場負担も大きく軽減される。我が国の誇るべき患者や要介護者に寄り添った丁寧なサービス、チーム医療、チーム介護に、現場がさらに専念することも可能となるのである。

(中略)

また、介護については、人材不足が喫緊の課題である中、ロボットやセンサー、ICT等、介護現場を支える技術進歩にこれまでに以上に取り組んでいくことが必要である。ICT等により、現場の負担を軽減させる。これに加え、ロボットやセンサー等の技術を最大限活用して、現場の負担を軽減し、新たな取組へのモチベーションを生み出し、高齢者の自立支援につながる質の高い介護を実現する。そしてそれがまた、介護現場のイノベーションに向けた意欲を引き出すという好循環を生み出すよう、早急に検討を進めなければならない。

第二 具体的施策

1 新たな有望成長市場の創出、ローカル・アベノミクスの深化等

2 世界最先端の健康立国へ

(2) 新たに講ずべき具体的施策

⑤ 保険者機能の強化等による健康経営やデータヘルス計画等の更なる取組強化

ロボット・センサー等の技術を活用した介護の質・生産性の向上

行政が求める帳票等の文書量の半減に向けて取り組むとともに、現場のニーズを反映した使いやすいロボット等の開発支援やロボットやセンサー技術の介護現場への導入をさらに進める。また、ロボット等の導入による介護現場の生産性向上などのアウトカムデータの収集・分析を行うため、実証を行うフィールドを早急に決定し、本年度中に事業を開始する。そこで得られるデータの収集・分析結果を踏まえて、介護現場でのイノベーションや創意工夫を引き出すインセンティブの視点も考慮しつつ、介護現場の負担軽減に資する形での、介護報酬や人員配置・施設の基準の見直し等の対応も含め、制度上、ロボット等を用いた介護について適切に評価を行う方針について検討し、来年度中に結論を得る。

また、介護業務等に関するデータの標準化、介護記録のICT化による業務分析・標準化、適切なケアマネジメント手法の普及・サービスの質の評価を推進する。

こうした取組により、介護業務の改善を促進し、高齢者の自立支援に資する適切な介護サービスの推進による質の向上を図るとともに、介護業務の生産性の向上とそれを通じた介護職員の負担軽減を図る。

第2章 成長と分配の好循環の実現

1. 結婚・出産・子育ての希望、働く希望、学ぶ希望の実現

(5) 介護の環境整備等

介護サービスが利用できずやむを得ず離職する者をなくすとともに、特別養護老人ホームに入所が必要であるにもかかわらず自宅で待機している高齢者を解消することを目指し、介護ニーズに応じた機動的な介護サービス基盤を整備し、地域包括ケアを推進する。このため、在宅・施設サービスの整備、介護離職の観点も含めた介護ニーズの把握等に関する調査、高齢者の自立支援や介護予防に取り組む保険者等の好事例の全国展開、国有地の利用推進、介護基盤整備の強力な推進に取り組む。

求められる介護サービスを提供するための人材の確保に向けて、介護人材の処遇改善等、多様な人材の活用と人材育成、生産性向上を通じた労働負担の軽減、さらには安心・快適に働ける環境の整備を推進するなど総合的に取り組む。

家族が介護を必要とする状況になったときに、職場や地域包括支援センター等、様々な場所で介護の情報を入手し、相談できる体制を構築する。また、認知症施策推進総合戦略(新オレンジプラン)の実現により、認知症の介護を行う家族等への支援を行う。

このため、地域包括支援センターの強化、認知症サポーターの養成、認知症初期集中支援チームの設置、家族支援の普及、成年後見制度の利用促進に取り組む。

第2章 成長と分配の好循環の実現

2. 成長戦略の加速等

(1) 生産性革命に向けた取組の加速

⑤ サービス産業の生産性向上

雇用、GDPの7割超を占め、生産性向上の潜在可能性が高いサービス産業において、生産性革命を推進し、賃金引上げの環境を整備するとともに、労働力不足の克服を図る。

官民で設立したサービス業の生産性向上協議会において、製造業の「カイゼン活動」等異業種のノウハウをサービス産業へ応用し、分野別の生産性改善のためのモデル創出・標準化を通じた優良事例の横展開を図る。

「サービス産業チャレンジプログラム」に基づき、「日本サービス大賞」によるベストプラクティスの普及、中小サービス事業者へのIT投資促進、サービスの質を見える化する「おもてなし規格」の創設・普及等を進めるとともに、中小企業等経営強化法の事業分野別指針に基づく取組の支援や、中小企業団体等の活用を通じた地域単位での取組の推進等を行う。

労働力不足が深刻化する中、トラックの隊列走行やダブル連結トラックの早期実現、特車通行許可の迅速化、小型無人機(ドローン)による荷物配送、港湾の荷役機械の遠隔操作等により物流生産性革命の実現を図る。

第3章 経済・財政一体改革の推進

5. 主要分野毎の改革の取組

(1) 社会保障

②「見える化」の更なる深化とワイズ・スペンディング

ii) 介護

介護分野においては、地域包括ケアシステムの一層の推進を図るとともに、地域差の縮小も実現する。そのために、要介護度別認定率や一人当たり介護費等の地域差を各保険者が自ら分析できるよう、地域包括ケア「見える化」システムの開発・活用を推進する。これにより、各保険者の給付実態を明らかにし、それぞれの課題に応じた効果的な施策実施につなげていく。

市町村や都道府県による取組の好事例等について、全国展開を推進する。介護保険事業計画のPDCAサイクル強化や、保険者機能の強化、市町村による高齢者の自立支援・介護予防等を通じた給付の適正化に向けた取組へのインセンティブ付けなどに係る制度的枠組み等について検討し、本年末までに結論を得る。

行政が求める帳票等の文書量の半減や介護ロボット・ICT等の次世代型介護技術の活用による介護の質・生産性の向上を進める。

第2章 取り組む施策

I. 一億総活躍社会の実現の加速

(1) 子育て・介護の環境整備

③ 介護人材の処遇改善

介護保険制度の下で、介護人材の処遇については、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を平成29年度(2017年度)から実施する。このための予算措置を平成29年度(2017年度)当初予算に計上し、かつ、継続して実施する。また、処遇改善を平成30年度(2018年度)介護報酬改定を待たずして平成29年度(2017年度)から遺漏なく実施するため、保険料の上昇回避のための財政安定化基金への特例的積増しなど、所要の措置をあらかじめ講ずる。障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って対応する。

④ 保育・介護サービスを提供する多様な人材の確保措置の拡充

介護職員や保育士に対する返還免除付の貸付事業について、一旦仕事を離れた方に対する再就職支援措置を拡充するとともに、勤務環境改善のための保育補助者の雇上支援の拡充措置や、未就学児を持つ保育士に対する支援措置の創設等を図る。

⑤ 保育・介護の労働負担の軽減、生産性向上

介護職員や保育士の労働負担を軽減し、生産性向上を図るため、ICTやロボットの導入を推進する。また、介護職員が本来の対人サービスを提供できる時間を増やすため、行政が求める文書量を2020年代初頭までに半減する。保育についても、保育記録・運営費申請等の書類の簡素化・自治体間のバラツキ解消等を推進する。また、仕事と介護を両立する職場づくりを行う事業者を支援する。