

介護人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営改善支援等

厚生労働省 老健局

◇ 現状・課題、論点に対する考え方（検討の方向性）	
・ 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進	6
◇ これまでの介護保険部会における主なご意見	12
◇ 参考資料	16

介護人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営改善支援等

- 介護人材の確保・定着に向けてより一層取組を強化するため、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、「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」のとりまとめも踏まえた検討を行っている。
- 今回は、福祉人材確保専門委員会における**人材確保のためのプラットフォーム**についての議論を踏まえ、**職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等**について、検討の方向性をご議論いただきたい。

これまでの専門委員会における議論について

(第4回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(令和7年9月17日)資料1(抄))

これまでの介護人材確保策について

- 高齢者が増加して介護需要が増大する一方で、担い手となる生産年齢人口の減少が進む中、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるよう、介護人材を確保することは喫緊の課題である。その際、介護人材については、量と質の両方の側面で確保策を講じていくことが必要である。
- 国においてはこれまで、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組んでいる。また、地域の実情に応じた介護人材確保対策を支援するため、地域医療介護総合確保基金において、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を支援している。
- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2040年度には約272万人の介護職員が必要とされている。一方で、直近の介護職員数は初めて減少に転じている。
- こうした状況に加え、人口減少のスピードが地域によって異なる中でのサービス提供体制を検討する観点から、「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」を開催。同検討会のとりまとめにおいて、各地域のサービス需要の変化に応じた提供体制の構築の必要性が唱えられる中で、そのサービスを担う介護人材の確保は重要な課題であるとされ、地域の実情を踏まえた人材確保のプラットフォーム機能の充実の必要性などが提言されている。

現状と課題

- 人材の確保にあたっては、人口減少や高齢化の状況、地域における人材の供給量など、地域差や地域固有の問題が存在するため、地域の状況を分析し、関係者間で課題を認識・共有して議論する場を設けた上で、関係者の共通認識の下、地域の実情に応じた実践的な取組を講じていくことが重要である。
- 介護人材の確保施策については、都道府県が主体となり、地域医療介護総合確保基金を活用して、「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を進めている。
当該基金においては、連携・協働の推進を図るための協議会等の設置や人材確保のための各種取組が活用可能となっているが、実践的な取組やPDCAサイクルにつながるプラットフォームとしての取組は、全国的な実施には至っていない。

論点

- 人材確保のためのプラットフォームについて、制度として仕組みを構築することについてどのように考えるか。その際、プラットフォーム機能の仕組みを検討する上で、以下の①から⑥までについてどのように考えるか。

①設置主体

- 地域の状況を分析するデータを保有し、かつ、地域医療介護総合確保基金を用いて人材確保に係る事業を実施している都道府県が設置主体となることが考えられるのではないかな。

②役割・機能

- 福祉人材確保を主たる目的とした上で、「人材確保・定着」、「職場環境の改善・生産性向上・経営支援」、「介護のイメージ改善・理解促進」など、地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトを創設し、実践的な取組につなげる仕組みとしてはどうか。
その際、小規模法人における受入を含め、外国人材の確保・定着の体制を地域で整備するための機能もあわせて考えるべきではないかな。
また、関係者間で人材確保のための課題を認識・共有して議論する場としての【第1層】と、現場の意欲のある関係者が集まり、具体的な取組の内容を議論・推進し、地域の実情に応じた取組を行う場としての【第2層】による重層構造とすることで、現場に近い実践的な取組を推進するとともに、PDCAサイクルを回して組織的にその評価をする仕組みとしてはどうか。

③対象区域（設置単位）

- 【第2層】については、それぞれの地域の実情に応じた取組を促すため、都道府県単位より狭い地域（市町村単位や複数市町村の圏域単位等）で設置することも可能とすべきではないかな。

④コーディネーター的役割（事務局機能）

- 個々の取組に連動性を生み出すことで地域での人材確保施策をより効果的に実施するため、コーディネーター的役割（事務局機能）が必要ではないかな。この役割は福祉人材確保を目的としている福祉人材センターが担うことが考えられるのではないかな。

⑤構成メンバー

- 【第1層】と【第2層】について、それぞれどういった関係者が、どういった役割で参画することが想定されるかな。

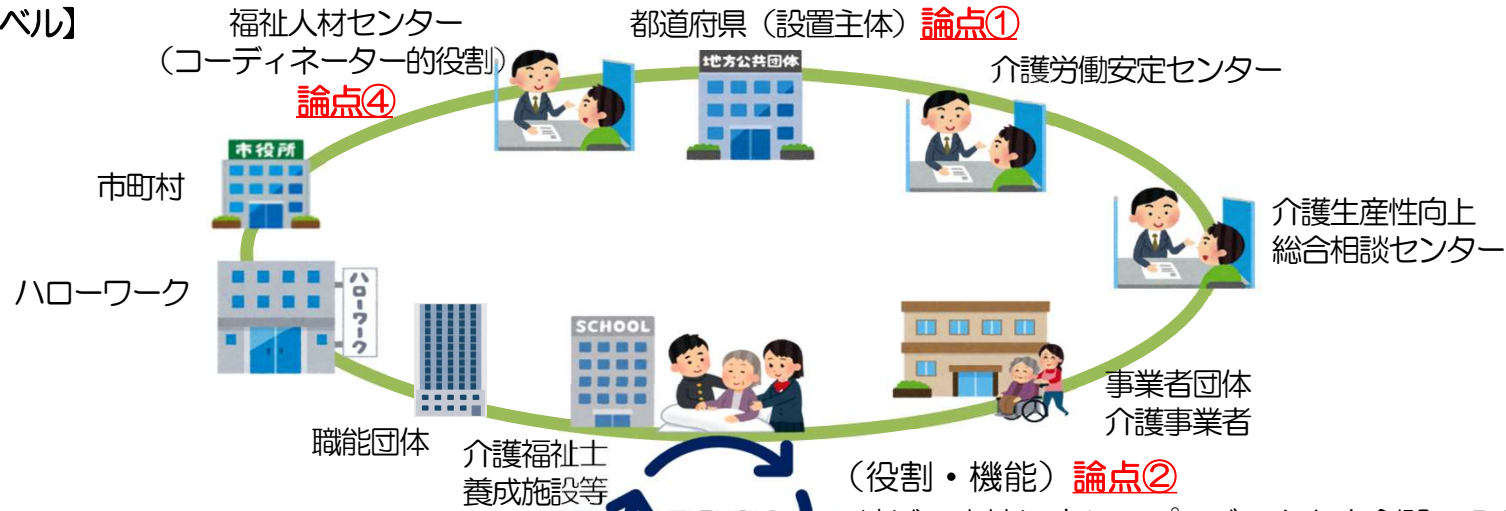
⑥福祉人材全体の確保のための場

- 介護人材だけでなく、福祉人材全体のためのプラットフォームとするには、どのような課題が考えられるかな。

プラットフォームについて（介護人材確保の例）

- 地域の関係者のネットワークで「プラットフォーム」を構築し、関係者間で地域の現状の共有を図るとともに、各地域や事業所における課題を認識し、協働して課題解決に取り組む。※介護人材に限らず福祉人材全体の確保に対応 **論点⑥**

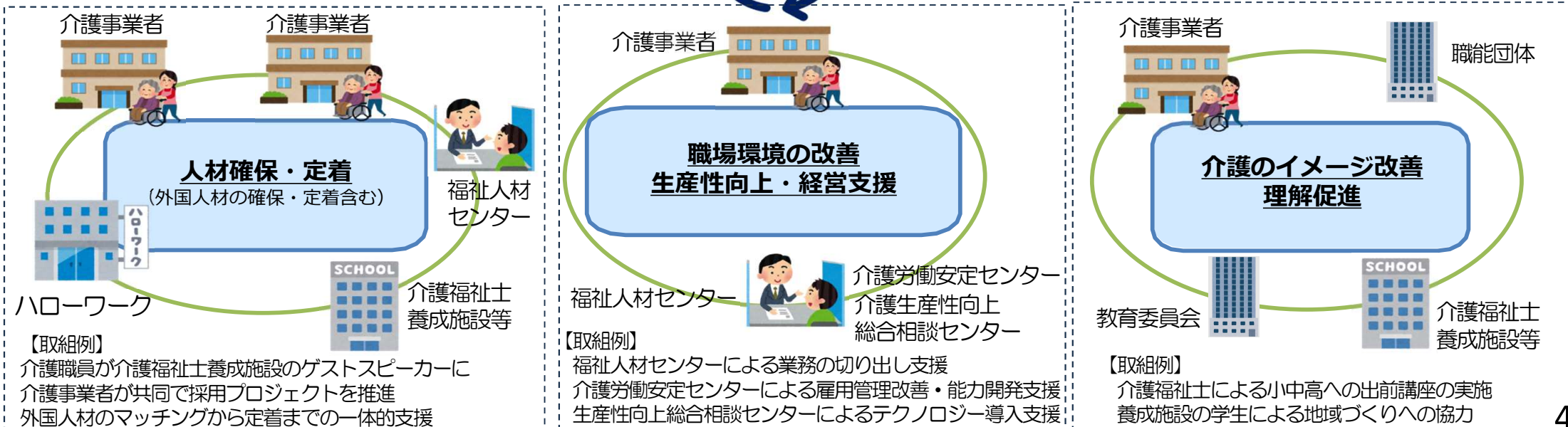
【第1層レベル】



第1層・第2層の構成メンバーは地域の実情に応じてさまざまな関係者が参画することを想定
論点⑤

【第2層レベル（※）】 県よりも狭い圏域等 **論点③**

※地域の実情に応じて、第3層レベルなど、より重層的な取組も可能



【取組例】

介護職員が介護福祉士養成施設のゲストスピーカーに
介護事業者が共同で採用プロジェクトを推進
外国人材のマッチングから定着までの一体的支援

【取組例】

福祉人材センターによる業務の切り出し支援
介護労働安定センターによる雇用管理改善・能力開発支援
生産性向上総合相談センターによるテクノロジー導入支援

【取組例】

介護福祉士による小中高への出前講座の実施
養成施設の学生による地域づくりへの協力

①介護職員の 処遇改善

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

②多様な人材の 確保・育成

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

③離職防止 定着促進 生産性向上

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

④介護職の 魅力向上

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

⑤外国人材の 受入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)
- 介護福祉士国家試験に向けた学習支援(多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催)
- 海外13カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施
- 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR
- 働きやすい職場環境の構築支援(国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等)

論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進

現状・課題

【地域の実情に応じた介護人材の確保（総論）】

- 2040年には、65歳以上の高齢者数がピークを迎え、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口が増加する一方で、現役世代の生産年齢人口の減少も見込まれる中、第9期介護保険事業計画に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2022年度の約215万人に対して、2040年度までに約57万人の新たな介護職員の確保が必要であると推計されている。
- 介護人材確保は重要な課題であり、処遇改善をはじめ、介護現場における職場環境改善・生産性向上の推進、介護職の魅力向上、介護現場の経営改善に向けた支援等について、国、都道府県、市町村、地域の関係者が連携し、一体的に推進していくことが重要である。
- その際、高齢化・人口減少のスピードが地域によって異なる中、都道府県や市町村、地域の関係者が、地域の実情も踏まえて、人材確保、職場環境改善・生産性向上、経営改善に向けた支援に係る対策を議論し、これらの対策を講じていく必要がある。
- また、その前提として、地域の状況の分析や対策を行うための基本的な考え方を国において示した上で、サービス供給面でも精緻な人材推計を地域ごとに行うなど必要なデータに基づき対策を行っていくことが必要である。

【職場環境改善・生産性向上の現状・課題】

- 介護現場における職場環境の改善・生産性の向上について、「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」（令和7年7月25日）では、下記の点を通じ、介護サービスの質の向上にもつなげるとともに、介護人材の定着や人材確保についてもあわせて推進することとしている。
 - ✓ テクノロジーの活用や、いわゆる介護助手等への業務のタスクシフト/シェアを図ることで、業務の改善や効率化等を進めること、
 - ✓ それにより、職員の業務負担の軽減を図るとともに、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者と職員が接する時間を増やすとともに、職員の残業削減や休暇の確実な取得、教育・研修機会の付与など職員への投資を充実すること
- この点、「省力化投資促進プラン」（令和7年6月13日）では、2040年に向けて介護分野全体で20%の業務効率化を目標とし、セミナーや介護事業者の表彰等による優良事例の横展開や、介護テクノロジー導入補助事業の活用促進、伴走支援人材の育成など生産性向上推進施策について、**2029年度までの5年間の集中的な支援を実施**していくこととしている。

（※）中長期を見据えた施策のPDCAサイクルを回すため、デジタル行財政改革会議（令和5年12月）及びE B P Mアクションプラン2024（令和6年12月）において2040年を見据えて、K P Iを設定している。例えば、2029年までのテクノロジー導入率の目標を90%としている。

論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進

現状・課題（続き）

- これまで国においては、都道府県と連携し、様々な職場環境改善・生産性向上の施策に取り組んできた。平成30年度に「介護現場革新会議」において「人材不足の時代に対応したマネジメントモデルの構築」^(※1)、「ロボット・センサー、ICTの活用」、「介護業界のイメージ改善と人材確保・定着促進」を基本方針としてとりまとめ、取組の全国展開を進めるとともに、「介護事業における生産性向上（業務改善）に資するガイドライン」を作成し、介護分野の職場環境改善・生産性向上の考え方を普及してきたほか、平成27年以降、地域医療介護総合確保基金や補正予算^(※2)において介護テクノロジーやICTに係る導入支援等を行っている。また、令和6年度介護報酬改定では、施設系サービスにおいて、介護テクノロジーやいわゆる介護助手の活用等による継続的な業務改善を実施することを評価する新たな加算を設けている。

（※1）業務の洗い出しと切り分け・役割分担や、周辺業務における元気高齢者の活躍の推進

（※2）例えば、令和6年度補正予算では200億円規模で予算措置している。

- 生産性の向上にあたっては、業務内容の明確化や見直しを行い、職員間の適切な役割分担（タスクシフト/シェア）を実施し、その上でテクノロジーの活用等を進めていくことが重要であり、過年度の国の実証事業においては、テクノロジーの活用及びいわゆる介護助手が間接業務を担うことによる介護職員の業務時間の削減とケアの質の向上に資する時間の増加等の結果が確認されたところである。また、国において、地域医療介護総合確保基金を活用し、いわゆる介護助手等希望者の掘り起こしや、周知活動を実施する自治体への支援をおこない、普及促進を図っている。
- また、令和5年の介護保険法改正において、各都道府県が、介護サービスを提供する事業所又は施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努める旨の規定を新設するとともに、都道府県介護保険事業支援計画において、生産性向上に関する事項を任意記載事項に加えたところ（令和6年4月1日施行）。

それに基づき、令和5年度から各都道府県において、地域の関係者が参画した協議体である介護現場革新会議（都道府県等版「介護現場革新会議」）において戦略的に生産性向上の取組を議論して実施するとともに、介護事業者等からの相談を受け付け、適切な支援に取り組む「介護生産性向上総合相談センター」を設置しており、令和8年度までに全都道府県でのセンター設置を目標にしている^(※)。

（※）令和7年9月末で44都道府県に設置済。令和7年度中に45都道府県に設置見込み。

論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進

現状・課題（続き）

- こうした取組により、令和6年度の介護テクノロジー等の導入割合は、施設系サービスで約6割、居宅サービスで約3割となっている^(※)。このように介護テクノロジーの活用はこれまで施設系サービスにおいて先行する状況であるが、近年は居宅サービスにおいても、ケアプランデータ連携システムの活用等による業務の効率化事例もみられる。他方で、介護報酬上での生産性向上に係る取組の評価は施設系サービスのみである中、**小規模事業者も含めた居宅サービス等への支援も含め、事業者の規模やサービス類型（施設、通所、訪問）等に応じた支援**を行っていく必要がある。

（※）令和6年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査「地域の実情や事業所規模等を踏まえた持続的なサービス提供の在り方に関する調査研究事業」の調査結果

- 令和5年の介護保険法改正によって各都道府県における取組は進展しているものの、介護生産性向上総合相談センターでの支援内容や各都道府県のテクノロジー導入補助金の執行状況にはばらつき^(※)がある状況である。補助金については、都道府県ごとの予算状況の公表を通じて「見える化」を図っているところだが、実施状況の地域差解消に向けて、さらに取組を進めていく必要がある。さらに、介護生産性向上総合相談センターに寄せられる相談の多くが補助金の取得に関する内容に留まっているため、補助金を含めた導入段階の支援のみならず、介護テクノロジー定着のための伴走支援、小規模事業者を含めた居宅サービスに対する相談支援等を通じ、関係者と連携し、**介護事業者のニーズに応じた体制づくり**を進めていく必要がある。国において令和6年度より「デジタル中核人材養成研修」を実施し、介護事業所内でデジタル化を中核的に推進する人材の養成に取り組んでいる。伴走支援に当たってはこれらの人材に加え、ICTスキルを有する人材を確保していくことも必要である。

（※）令和6年度補正予算「介護テクノロジー導入・協働化等支援事業」の都道府県別の1事業所あたりの国庫補助額は0円～214.6千円（令和7年7月時点）

論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進

現状・課題（続き）

【介護現場の経営改善に向けた支援、協働化等の現状と課題】

- 現在、都道府県において、介護生産性向上総合相談センターで経営に関する相談を受けた場合、よろず支援拠点など経営支援を行う機関へとつないでいる。また、介護現場革新会議において、様々な関係者とともに議論しているところ。

今後、高齢化や人口減少が進み、サービス需要も大きく変化していく中、地域の実情に応じ、その変化に対応した職場環境改善・生産性向上による業務効率化、さらには事業者の経営の安定化も含めた経営改善への支援が求められる。このような中、地域の経営支援や人材確保支援に取り組む支援機関等^(※)と連携の上、**生産性向上を中心に雇用管理、経営支援等もあわせて一体的に支援するような取組を進めていくことが必要**である。

(※) 福祉医療機構、よろず支援拠点、商工会議所、地域金融機関、ハローワーク、介護労働安定センター、福祉人材センター、ナースセンターなど地域の経営支援や人材確保支援に取り組む支援機関や地域における公認会計士や中小企業診断士など。

- 小規模経営をしている事業者をはじめ、介護事業者が地域に根差した上で、利用者のニーズに細やかに沿ったサービス提供を行っていくことは重要である。その上で、個々の介護事業者により経営課題が解決できない場合も、他事業者との連携・協働化^(※1)、経営の多角化も含めた大規模化^(※2)などにより解決が図られるケースもある。まずは、**介護事業者間の協働化や連携を進めていくことが有効であり、例えば、報酬の請求や記録・書類作成事務といったバックオフィスの業務など間接業務の効率化等を進めていく必要がある。**

(※1) 複数の法人が組織的な連携体制を構築し、間接業務の効率化や施設・整備の共同利用、人材確保、人材育成、災害対応、地域貢献等を協働して実施していくこと。資材・物品・ICTやテクノロジー機器等の一括仕入れによるコスト減、テクノロジー導入・ICT・AI等の技術に係る共同の研修等（デジタル中核人材を事業者間でシェアし実施していく形も考えられる）、多様な媒体による採用チャネルの共有、外国人材も含めた育成支援等のメリットがある。

(※2) 法人内の介護サービスの規模の拡大や事業所の増設とともに、複数の法人間での合併や事業譲渡等による規模の拡大を行うこと。大規模化は、サービス維持の観点でも有効な施策の一つであり、外部のM&A等を支援する事業者を含め、必要に応じて、福祉事業等の特質を踏まえたデューデリジェンスを適切に行った上で、事業者間で進めていく必要がある。

- 「デジタル行財政改革 取りまとめ2024」（令和6年6月18日）を踏まえ、厚生労働省において「協働化・大規模化等による介護経営の改善に関する政策パッケージ」をとりまとめ、取組例の作成・周知とともに、事業者が協働して行う職場環境改善への支援等を実施している。ただし、当該支援の実施は12都道府県^(※)に留まっており、関係者と連携し、より事業者のニーズに即した支援が求められている。

(※) 令和6年度補正予算「介護テクノロジー導入・協働化等支援事業」における「協働化・大規模化等による職場環境改善事業」において12都道府県に交付決定（令和7年7月時点）。

論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進

現状・課題（続き）

【職場環境改善に向けたハラスメント対応の取り組み】

- 職場環境改善に向けては、ハラスメント対応の取組を講じることも重要。介護分野では、これまでも、男女雇用機会均等法等における事業者の責務を踏まえつつ、運営基準等に係る省令において、ハラスメント対策（セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント）を義務付ける等の取組を行っている。さらに、本年6月に成立した**改正労働施策総合推進法では、カスタマーハラスメントの防止（※）のため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けることとされており、こうした動向を踏まえた取組を行う必要がある。**

※ ただし、認知症がある場合等には、BPSDである可能性を前提にしたケアが必要。例えば、認知症の「もの盗られ妄想」はハラスメントではなく、認知症の症状としてケアが必要であることに留意が必要。その一方で、認知症等の病気または障害に起因する暴言・暴力であっても、職員の安全に配慮することは必要であり、ハラスメント対策とは別に、施設・事業所等において、関係機関と連携して組織的に対応することが必要。

【開発企業への支援と科学的介護の推進】

- 介護現場の生産性向上を推進するにあたっては、ICTや技術など民間活力も活用したサービス基盤を整備していくことが重要である。そのため令和7年度にCARISO（CARE Innovation Support Office）を立ち上げ、6月にはスタートアップ支援を専門的に行う窓口を設置し、**介護テクノロジー開発企業への支援を実施しており、今後さらに取組を充実させていく必要がある。**
- テクノロジー等を導入し、ケアの質を高めていくにあたっては、科学的根拠に基づく科学的介護を併せて推進し、そのデータを蓄積・活用していく必要がある。科学的介護情報システム（LIFE）について、令和3年度にLIFE関連加算を導入したところであるが、加算の対象サービスの事業所による届出は、施設サービス約70%、通所・居宅サービス40%にとどまっており、**介護現場でのケアの質向上に向けて科学的根拠に基づく科学的介護を更に推進していく必要がある。**

論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進

論点に対する考え方（検討の方向性）

- 2040年に向けて、介護現場における人材確保・生産性向上・職場環境改善・経営改善の取組は一層重要となり、事業者の規模やサービス類型（施設、通所、訪問）等に応じた支援を講じていく必要があることから、**国や都道府県、介護事業者等が果たすべき役割を制度上も明確化し、その機能強化を図るべきではないか。**
- 併せて職場環境改善・生産性向上・経営改善支援の取組は大きな一つのプロジェクトであることから、福祉部会等で議論されている人材確保に向けたプラットフォームの枠組みの中で考えていく必要があるのではないかと。具体的には、都道府県において、現行の介護現場革新会議や「介護生産性向上総合相談センター」の仕組みを発展させていく中で、これらの取組に向けた**関係者との連携の枠組みを構築することを考えていくべきではないか。**
- その際、国において、基本方針の策定や地域医療介護総合確保基金による支援の充実を図っていくべきではないか。また、都道府県における経営改善に向けた支援（協働化や事業者連携等に向けた支援を含む）については、**地域の実情に応じた経営課題を調査していくとともに、モデル的に実証した上で支援に向けた枠組みを段階的に構築していくべきではないか。**
- さらに、人材確保・職場環境改善・生産性向上・経営改善支援について、**都道府県の介護保険事業支援計画の中での位置づけを明確化するなど、地域における介護保険事業（支援）計画の策定プロセスの中で、都道府県、市町村、地域の関係者が議論し、必要な対策を講じていくべきではないか。**その際、職場環境改善・生産性向上・経営改善支援に向けて、**介護現場革新会議の中で地域の目標を設定し関係者の理解を醸成するべきではないか。**
- 改正労働施策総合推進法の内容等を踏まえ、全ての介護事業者に対して、運営基準等に係る省令において、現行のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントへの対応に加え、**カスタマーハラスメントへの対応についても義務付けを行うとともに、対応マニュアルの見直しや自治体や介護事業所への周知を徹底するなど、所要の措置を講ずることが考えられるかどうか。**
- 科学的介護情報システム（LIFE）の更なる活用を通じて、質の高い介護を推進するため、**国には科学的介護を推進していく役割があることを明確化することが考えられるのではないかと。**
- タスクシェア/シフトについては、事業者へのアンケート調査等を通じて介護助手等の実態を分析・把握するとともに、介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減の効果について引き続き検証していくべきではないかと。また、引き続き介護助手等の普及を推進していくべきではないかと。
- 今後更に介護テクノロジーを計画的に普及させていく必要があり、導入支援は引き続き重要であることから、**国・都道府県においては、事業所の負担に配慮しながら、テクノロジー等の更なる活用を支援していくべきではないかと。**また、居宅サービス等も含め、個別のニーズに対応できるように、介護生産性向上総合相談センターにおいて**伴走支援等の機能強化を図っていく必要があるのではないかと。**併せて、職場環境改善・生産性向上に取り組む介護事業者について、テクノロジー等の実証を十分に行った上で、介護給付費分科会において議論し、**適切に報酬上も評価していくべきではないかと。**

これまでの介護保険部会における主なご意見①

(論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進)

- 人材の確保について、プラットフォームが示されているが、同時に極めて苦勞している介護人材確保問題での対応が必要。介護人材確保にあたり、多くの法人で有料の職業紹介等を活用している。今、様々な規制について議論がされていると思うが、本当に莫大なお金を支払っているということで、公金を活用しての制度運営なので、有料職業紹介についてもきちんと規制をかけていくということをぜひ御検討いただきたい。
- 介護領域で就業する職員の人材確保では、ハローワークで求職活動を行う場合が多くある。看護職では、保育や学校の現場など、地域で障害児・者をケアする看護職のニーズも増加している。ハローワークにおける職業紹介と福祉人材センターの連携に加えて、看護職に関してはナースセンターと有機的な連携ができるよう、地域単位で顔の見える関係づくり、プラットフォームの構築を進めることが重要。
- 人材確保等に係るプラットフォームの充実について、都道府県単位や市町村単位で、介護サービスを展開する各地域の現状や課題の意見交換をすることにとどまらず、実践的な取組を検討し実行することが必要。都道府県や市町村であらゆる既存の会議で検討されていることは事実だが、よりスピード感を持った対策が重要。人材確保や職場環境の改善、生産性向上や経営支援、介護のイメージ向上などの課題ごとに、地域のステークホルダー、すなわち、介護事業者、介護福祉士養成校、ハローワーク、福祉人材センター、介護労働安定センター、介護生産性向上総合相談センター、行政機関、民間団体等々の参画を得ながら、地域の実情に応じた地域ニーズを的確に捉え、連携の在り方や連携の強化など、実効性のある取組を行うことが重要。
- プラットフォームの話があったが、このような動きの中で、連携というものを目に見える形にしていくということが非常に重要。専門職だけではなく、ボランティア、そして、住民も含めて、介護が、誰かにやってもらうではなく、自分たちも一緒に関わっていかなければいけない。そういう地域の考え方の醸成ということも非常に大きな役割を果たすのではないかなと思うが、住民の巻き込み効果というか、その辺りがあればまたお聞かせいただければ。

これまでの介護保険部会における主なご意見②

（論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進）（続き）

- サービスの質についてできるだけアウトカムに基づいた評価、アウトカムに基づいた介護報酬という制度設計にしてあげないと、現場の取組がちゃんと生かされないということになりかねない、ここは留意すべきである。これからアウトカムをどうやって評価するのか、ここについても併せて真摯な議論が必要かと思う。
- 生産性の向上に当たって必要なのは、ある程度の事業者の方々の協働化・大規模化だと思う。大規模化というのは必ずしも合併という意味ではなくて、社会福祉連携推進法人という受皿もあり、人材の共同育成であるとか、いろいろな機材の共同購入であるとか、まさに一緒にICT化に取り組むであるとか、一緒にシステムを開発するであるとか、こういった形での協働化という作業を進めていく必要がある。
- 業務分解等々について、あまりに細切れにしていっていったときに、利用者の全体像を見ていくということが介護職の強みであるので、これらに弊害が出ないような形が必要だろうと思っている。あわせて、テクノロジー化についてまずは現在の業務の棚卸しをきちんとやるということが前提だと思う。
- テクノロジーの活用やタスク・シェア／タスク・シフトの推進による生産性の向上と職場環境の改善も人材の定着にとって重要なため、推進いただきたい。
- 最初の文言が「生産性向上による業務効率化等で得た時間で職員への投資を図り、質の向上や介護人材定着を促す」と書いているが、本来はケアの質の向上が目的だと思う。最初に「ケアの質の向上のため」という文言が入らないといけないのではないかと強く感じている。ケアの質とは何をもって表していくかということが一番大事なことで、掘り下げていく必要があると思う。実際にケアを受けている側からの評価、その方たちの身体的あるいはメンタル的な状況の変化を含め、そういったエビデンスなどがしっかり精査されて、アウトカムがカウントされていかないといけないのではないかとと思う。
- 介護人材確保と職場環境改善、生産性向上、経営支援の方向性といったものが示されている。介護分野におけるテクノロジーの導入は極めて重要な課題であり、業務負担の軽減、あるいは職場環境の改善、効率化を図っていくためにも、国あるいは都道府県による支援をさらに強化・充実していただきたいと思う。

これまでの介護保険部会における主なご意見③

（論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進）（続き）

- 自治体の限られた人員において介護人材の確保を推進するにあたっては、介護業界への就労が魅力的となるような、処遇改善加算の強化や職場環境改善、生産性向上といった、より実効性のある施策を進めていくことが重要である。
- 生産年齢人口が減少していく中で提供体制を確保していくためには、生産性の向上に加え、事業者間の連携や大規模化を図っていくことも欠かせない考えるので、そうした取組を行う事業者が増えるよう、必要な支援を行っていくべきである。
- 介護分野におけるテクノロジーの導入は極めて重要な課題であり、加えて、経営改善の支援、介護事業者間の協働化や連携、大規模化も重要だと考えている。こうした取組を進めていく上では、国あるいは都道府県等における支援体制の構築・強化が必要。
- 令和6年度介護報酬改定において、生産性向上推進体制加算が創設され、タスク・シフト、いわゆる介護助手の導入が加算算定の要件にもなっているが、現場の理解が不十分なところもあり、横展開が進まない現状がある。ICT、タスク・シフトの導入を加速するには、さらなる報酬上のインセンティブが不可欠と考える。特にICT導入には高額な導入費用がかかる。地域医療介護総合確保基金等で支援のメニューはあるものの、その補助率が4分の3では現場の負担が大きいと思われる。現在、ICT導入の補助率は下限4分の3とされているが、今後はICT導入の補助率を全国下限5分の4にしていきたい。
- テクノロジーの導入であったりICTの活用ということについて、実際の現場でどのぐらい、それが反映され、活用されているのかという現状がなかなか分かりにくいと思う。その辺の調査や普及の実態というものを明らかにしていただいて、その現状と方向性を見たい。
- 健康経営の推進においても、協働、連携、大規模化は有効である。中小法人における健康経営の観点も、検討の中に含めていただきたい。
- 経営情報の見える化の徹底が必要である。事業の公共性を踏まえ、国民各層の理解と納得を得るための見える化の推進は当然のことであり、加えて、見える化の徹底には、利用者、供給者双方の当事者意識を高め、効率化を推進する効果もあると考える。
- 経営改善支援について、デジタルテクノロジーの活用を進めている一方で、その恩恵をあらゆる面で享受できるようにすることも必要だと思う。介護報酬は請求から支払いに至るまでの期間が医療報酬と比較しても長く、運転資金の確保のための借入金、有利子負債が発生するなど、経営の支障となっているとの声も多くあることから、DXの成果として、報酬請求後の支払期日の短縮にも取り組んでいただきたい。

これまでの介護保険部会における主なご意見④

（論点 職場環境改善・生産性向上・経営改善支援等の推進）（続き）

- 利用者・家族からのハラスメント対策としてのマニュアル整備など、未然防止を図っていただきたい。
- 介護保険の利用者の多くは認知症であり、精神疾患がある場合も少なくない。買物や乗り物の利用などの一般的な消費者としてのカスタマーではなく、介護を必要とする利用者は、病気や障害により介護労働者やサービス提供者からの説明がよく理解できない、または言葉や判断が難しい、身体的な行動に出てしまう場合がある。介護労働者の事業者は、その心身の状況を十分に理解し、介護利用者の加害的な行為を判断する必要がある。
- 利用者の本人や家族介護する家族から見れば、一方的にハラスメントだと判断され、当惑したり、途方に暮れてしまうなどのケースがあり得る。ハラスメントをしないように、家族から利用者本人に幾ら説明をしても、本人が分からないとか、分かっているけどどうしようもできないというケースもある。家族が介護労働者へのハラスメントに過敏になり、本人に対し虐待行為などをしまうことなども考えられる。介護利用者からのハラスメントについては、利用者に特有の症状、介護労働者の専門性に立脚した判断をしていただきたい。
- 居宅介護支援事業所を含む指定事業者は、正当な理由なくサービスを拒んではならないとなっている。介護支援専門員だけでなく、個々に訪問をする専門職については、カスタマーハラスメント対策につきまして、人材の定着のためには大切な事項であるため、対策につきましては、運営基準の内容も含め検討いただきたい。
- 介護人材の定着に関連した介護人材に対するハラスメントへの対策強化について、基金を活用して複数名訪問に対する助成を行うなどの事業があるが、実施している自治体は少ない状況。介護従事者が安全に働ける環境整備は、人材確保・人材定着に向けて重要な要素であり、必要な場合の支援も含め、これからの仕組みを構築していただく必要がある。

参考資料

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」 検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

3. 人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援の方向性

（2）国や地方における介護人材確保に向けた取組

- 介護人材確保のため、国においては介護職員の処遇改善、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着支援・生産性向上、介護職の魅力向上、外国人材の受入環境整備に取り組んでいるが、今後も一層、介護職員だけでなく、介護人材全般に対するその確保対策を強力に進めていく必要がある。
- 介護人材確保等のため、令和6年度介護報酬改定による処遇改善加算の一本化及び加算率の引き上げ、また令和7年度から行う要件弾力化を通じて更なる取得促進を進めるとともに、令和6年度補正予算を通じて、職場環境改善・生産性向上や更なる賃上げ等の支援に取り組むことが求められる。
- 訪問介護については、「一人で利用者宅に訪問してケアを提供することに対する不安」といった特有の理由により、他の介護職種に比して有効求人倍率が高い状況にあることから、令和6年度補正予算等において措置された、同行支援（訪問）など経験が十分でない者の支援、経営改善、魅力発信等に取り組むべきである。特に、同行支援（訪問）の取組について、訪問看護・訪問リハビリテーションなど、他のサービスも含めて検討すべきである。
- 介護人材確保は最大の課題であり、賃金の実態や経営実態のデータを踏まえつつ、近年の物価高や賃上げに対応し、全産業平均の動向も注視した上で、賃上げや処遇改善の取組を推進していくことが必要である。我が国の介護事業所は人件費率が高く、損益分岐ラインにおける稼働率が高い現状にあり、そういったデータを踏まえたエビデンスに基づく対応も必要である。
- 介護人材の確保にあたっては、まずは介護人材の属性（年齢・性別、入職経路、外国人材の動向等）を分析の上、都道府県単位で、整理した上で議論していくことが重要である。人口減少や高齢化の状況、地域における介護人材の供給量など、地域差や地域固有の課題が存在するため、地域の状況を分析し、関係者間で共有する場を設けた上で、関係者の共通認識の下、地域の実状に応じた対策を講じていくことが重要である。その際、分析や対策を行うための基本的な考え方を示した上で、サービス供給面でも精緻な人材推計を地域ごとに行い、必要な人材確保対策を講じていくことが必要であり、今後、制度的な議論を深めていく必要がある。
- 介護人材確保のための様々な施策を実効的に実施するため、介護など福祉の現場の入職経路として公的な機関が多い状況に鑑みれば、例えば、現在、一部の地域で行われている、ハローワークと福祉人材センターで連携した取組を行うなど、それぞれの機関が事業者等のニーズに応じた必要な役割を果たした上で、公的な機関等の連携の取組の強化が必要である。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」 検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（２）国や地方における介護人材確保に向けた取組（続き）

- 様々な関係機関等において、多くの介護人材確保向け施策（※）が実施されている中、都道府県単位で、プラットフォーム機能の充実が求められる。このプラットフォームを活用した関係機関間での情報共有や、地域の介護事業者や介護福祉士養成施設等のネットワーク化を図るなど連携強化を進めるとともに、相談や研修の体制を構築することが考えられる。

（※）福祉人材センターやナースセンターは、無料職業紹介や事業者との連携など様々な取組を実施。労働局・ハローワークは、人手不足分野の専門コーナーとして、介護のマッチングに力を入れるとともに、生涯現役窓口で高齢者のマッチングを実施。介護労働安定センターは、介護事業者への職場づくり支援、セミナー等を実施。都道府県・市町村は、人材確保について事業計画等に盛り込むとともに、家賃補助や介護職員向け研修など独自の施策を実施。また、介護生産性向上総合相談センターの運営等を通じた生産性向上における相談支援を実施。介護団体等は、復職プログラムなどを実施。

（※）福祉人材センターが中核となり、都道府県より狭い圏域で、都道府県内・市町村内の事業所や介護福祉士養成施設等が一堂に会し、各事業所の人材確保・定着等の課題について現場目線で一緒に考える場を作り、介護福祉士養成施設等への出前授業の実施など人材確保のためのネットワークとして機能している例がある。
- 介護事業者は小規模なところも多く、積極的な採用活動を行えていないような事業者も多い。こういった事業者を含め、地域におけるプラットフォーム内での情報共有・連携強化により、雇用管理、人材確保、職場環境改善等についての自らの事業所等における課題を認識し、公的な機関も関与しながら、改善を進めていくことが重要であり、このような取組が広がるよう、方策を検討していくことが考えられる。

この点については、福祉サービス共通の課題への対応にもつながるものであり、（７）においても詳述する。
- また、福祉人材センターにおいて、潜在介護福祉士の情報収集を強化し、事業所への働きかけも進めながら、復職支援等をよりきめ細かに行うことが求められる。このために、潜在介護福祉士と事業所とのマッチング機能、復職支援を設けるなどの手法を検討する必要がある。潜在介護福祉士以外の介護職等への拡張も検討する必要がある。
- 介護事業所の業務の整理・切り出し、介護の入門的研修を組み合わせる行うこと等により、タスクシェア、人材のシェア等も進めていくことで、多様な人材とのマッチングや効率的な働き方の推進を図るべきである（※）。団塊の世代の高齢者等や他の分野等の早期退職者に対し、再就職先として介護業界を認知してもらう方策も検討するとともに、介護の周辺業務が副業先として働きやすいようにすることを考えるべきである。

（※）福祉人材センターが実施している例として、以下のようなものがある。

- ・ 介護福祉士養成施設と連携し、養成施設が実施する入門的研修の受講者に対して周知活動を行い、介護助手の就労希望者の掘り起こしやマッチングを支援
- ・ 地域の事業所に介護助手の導入を図るため、事業所向けに導入セミナーの実施を行うほか、導入に向けた業務の切り出し支援等の個別事業所への支援を実施

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（２）国や地方における介護人材確保に向けた取組（続き）

- 若い世代が希望ややりがいを持てる業界となるためには、介護のイメージを変えることや、介護現場が変革する要素を示していくことが重要であり、テクノロジーの活用が進んだ職場であることや社会課題（SDGs、災害対応等）に対応する介護という観点をアピールすること、介護実習先での体験などが重要な要素となる。そうしたイメージの変革にあたっては、求職者となる若い世代の目で様々な施策を考えることが重要である。
また、行政、介護事業者、事業者団体、職能団体等が学校現場と連携して介護の魅力を若い世代に直接伝える機会を増やすことも重要である。
- 介護人材の確保に加えて、現場で多様な雇用形態で働く介護人材の更なる活用も検討すべきであり、登録ヘルパー等の短時間勤務を行っている介護職員が本人の希望に応じて常勤職員となることや、長時間の勤務が可能となるような仕組みや支援策、またその環境整備の検討が必要である。
- 外国人介護人材について、小規模な法人も含めて介護職員の活用を希望する事業所において受け入れを進めるため、海外現地への働きかけや定着支援を進めることが重要である。その際は、国ごとのアプローチの手法を整理して外国人介護人材の確保の取組を推進するとともに、定着に向けた日本語の支援等の強化を図る必要がある。その際は、同程度の技能等を有し、職務内容や職務に対する責任の程度が同等程度の日本人と比べて同等以上の処遇を確保することが、各在留資格の法令等（※）に規定されていることを踏まえ対応していく必要もある。
また、都道府県が海外の介護人材養成機関と直接協定を結ぶ、関係団体等と連携して海外現地への働きかけと定着支援を一元的に行うセンターを立ち上げるなど都道府県が強力に主導して取組を進めている例があるように、外国人介護人材の地域への定着のため、日本語支援、就労・生活環境の整備など、地域の実情に応じた受入体制の整備などを進めていくべきである。
（※）例えば、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律において、「技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること（後略）」と規定されている。
- また、介護福祉士養成施設は、介護業界への入職を志す者を育て、地域の介護事業所等に就職させる重要な機能を持つ。学生の減少等に伴い閉校する学校も増える中、学生の特徴等も踏まえた上で、例えば、介護現場で導入されているテクノロジーの活用を教育に盛り込むなど、特色ある教育が実施できるような環境を整備する必要がある。令和6年度入学生において外国人留学生が約半数を占めており、日本語教育の強化も進めていくべきである。その際には、都道府県のセンターも積極的に活用し、介護事業所も関わりながら地域全体で進めていくことも考えられる。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（３）雇用管理等による介護人材の定着に向けた取組

- 介護事業者において、職場環境改善や適切な雇用管理を行うとともに、キャリアラダーを整備し、介護現場において中核的な役割を担う介護福祉士をはじめとする介護職員のキャリアアップを図っていくことがその定着・人材確保のために重要である。
- 本人の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパス（※）を構築し、事業所への定着を図っていくためには、オンライン研修も含め、研修内容の充実・強化等を図っていくことが重要である。介護人材の多様なキャリアモデルが見える化し、教育・研修として位置付けていくことが重要である。

（※）経営者・施設長となる道、認知症など専門性を追求する道、学校等地域の働きかけなど地域の介護力向上を追求する道など多様なものが考えられる。また、介護人材が自立支援・重度化防止の理念のもと、自ら利用者の状態に応じたサービス提供を行うことを通じ、その業務のあり方をあわせて考えていくことも必要である。
- 介護福祉士など中核的な介護人材が果たすべき役割は大きくなる。資格を有しない者が参入してきた際の教育も担うなど、マネジメントを実施する介護職員の育成も求められる。
- キャリアアップのためには、働きながら介護福祉士等の資格を取得することや、新たな技術等の研修を受講するなどの環境整備が必要であり、試験制度においても取組が必要である。また、介護事業所が行う働きやすい勤務環境づくりや、有給休暇・育児休業等の取得や復帰に向けた取組についての普及促進策が重要である。加えて、カスタマーハラスメントを含め、ハラスメント研修等の対応やハラスメント対策等の取組を充実していく必要がある。これらの取組を講じることで、介護人材の定着を図っていく必要がある。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（４）職場環境改善・生産性向上の取組

- 2040年に向けて、生産年齢人口の減少が進み、介護人材が今後も逼迫することが見込まれる中、将来の人材の需給の動向を見越して、従来通りの方法の継続ではなく、前もってテクノロジー導入や業務の見直し・介護助手等への業務のタスクシフト/シェアを行うことが必要である。介護現場における職場環境の改善・生産性の向上として、
 - ・ テクノロジーの活用（※¹）や、いわゆる介護助手等への業務のタスクシフト、タスクシェア（※²）を図ることで、業務の改善や効率化等を進めること、
 - ・ それにより、職員の業務負担の軽減を図るとともに、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者と職員が接する時間を増やすとともに、職員の残業削減や休暇の確実な取得、教育・研修機会の付与など職員への投資を充実すること、
 - ・ これらの点を通じ、介護サービスの質の向上にもつなげるとともに、介護人材の定着や人材確保についてもあわせて推進することが必要である。

（※¹）3M（ムリ、ムダ、ムラ）の削減など業務の効率化、見守りセンサーによる利用者の立場にたった夜間巡回の効率化など。個々のテクノロジーが業務効率化や業務負担軽減に寄与する度合いについて、国によるテクノロジーの効果の実証等が必要である。また、利用者のニーズに沿ったサービス提供につながるようなテクノロジー導入が必要である。

（※²）業務を切り出し、介護事業所が多様な人材を地域等からいわゆる介護助手として受け入れ、業務の分担を図ることも重要である。介護職員の直接的ケアが増加しケアの質が向上するとともに、介護職員のワークライフバランスの増大、また介護助手として雇用された高齢者の生きがいにもつながる。

- これまで、国は、都道府県と連携し、平成27年度から基金や補正予算を活用した導入支援等を実施するとともに、令和6年度介護報酬改定では、施設系サービス等の生産性向上の取組を評価する新たな加算を設けている。都道府県による導入支援の実施状況のばらつきが大きいと、都道府県に対して必要な取組を促すとともに、引き続き、介護事業者のニーズに応じた導入支援（イニシャルコストへの支援）を行うとともに、ランニングコストへの必要な評価・支援を行うなど、事業者の規模やサービス類型（施設、通所、訪問）等に応じて十分な支援を行っていく必要がある。
- 国において、引き続き、テクノロジーの効果を実証し、その導入による生産性向上の取組の効果を定量的に示すことや、事業者がテクノロジー導入をどのようなプロセスを経て導入したか実例、成功例を分かりやすく示すことに加え、都道府県のワンストップ型の相談窓口において事業者がテクノロジーの試用貸出しができる仕組みの活用を促すことで、事業者のテクノロジー導入への不安等を解消し、その普及を図るべきである。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」 検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（４）職場環境改善・生産性向上の取組（続き）

- 介護分野におけるKPIを踏まえ、テクノロジー導入やいわゆる介護助手等によるタスクシフトにより職場環境改善・生産性の向上を図っていくとともに、併せて賃上げを実現していくためには、国による各種支援策の充実はもちろんのこと、自治体、関係団体、事業者においても積極的な取組が重要である。
- 介護テクノロジー等は現場の課題解決・業務効率化と負担軽減に向けた技術である必要がある。介護現場とも連携し、スタートアップも含めた開発段階の支援を促進していくことも重要である。
- 介護保険施設等において、見守りセンサー、インカム、介護記録ソフトの導入を加速化していくことが必要である。訪問系サービスや通所サービスにおいては、テクノロジーの実証、現場での取組事例の把握、新たなテクノロジー開発を進めるとともに、様々な現場で使え小規模な事業所でも事務負担の軽減が図れる汎用性の高い介護記録ソフト等の普及をまずは重点化して促進していくべきである。
また、ケアプランデータ連携システムを活用し、居宅介護支援事業所と居宅サービス事業所間の電子上のケアプランの連携を進め、業務負担を軽減していくべきである。訪問先の利用者に対する福祉用具貸与も負担軽減の観点から活用していくべきである。
介護事業者において様々作成する文書、例えば計画書やサービス担当者会議等の議事録を生成AIの技術を活用して、その原案を作成することも業務効率化に資する。AIの信頼性やセキュリティ等の問題があるが、実証を通じて効果や利用における留意点を明らかにし、介護記録ソフトの普及と併せて、在宅サービスにおける業務効率化を促進していくことが重要である。
今後、様々な介護現場において、AI技術等について、AIによるケアプランの作成支援をはじめ、どのように現場に組み込むか、検討が必要である。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」 検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（４）職場環境改善・生産性向上の取組（続き）

- 小規模な事業所を含め、介護事業所が課題に応じた適切なテクノロジーを選択することが可能となるような情報の集約・活用の仕組みを構築するとともに、事業所内でリーダーシップを発揮して生産性向上・職場環境改善を推進するデジタル中核人材の育成・配置の取組を進めていくべきである。
事業所内でのデジタル中核人材の育成・配置が難しい小規模な事業所の支援として、都道府県のワンストップ型の相談窓口による外部から個別の介護事業所へのアウトリーチによる伴走支援（※¹）を手厚くするほか、地域の経営支援や人材確保支援に取り組む支援機関（※²）と連携の上、生産性向上を中心に雇用管理、経営支援等もあわせて一体的に支援するような取組を更に進めるべきであり、そのための基金の活用など、財政支援も充実するべきである。
現行においても、小規模事業所がまとめてテクノロジーを導入したり、業務を共同で実施する際の補助を国・都道府県において実施しているところであるが、この取組を拡張して多くの都道府県で実施するとともに、こういった取組を促すための事業者負担の軽減などの支援を検討する必要がある。
- （※¹）都道府県に設置するテクノロジー相談窓口も含め、ICT等の専門家を配置した上で、事業所に対して派遣するなど、伴走支援を行うこと等
- （※²）福祉医療機構、よろず支援拠点、商工会議所、地域金融機関、ハローワーク、介護労働安定センター、福祉人材センター、ナースセンターなど地域の経営支援や人材確保支援に取り組む支援機関との更なる連携を想定
- テクノロジー等を導入し、ケアの質を高めていくにあたっては、LIFEなどその根拠となる科学的な介護も併せて推進し、そのエビデンスを定量的にも評価していく必要がある。
- 加えて、職場環境改善や人材定着のためには、良質なサービスの提供による利用者の自立支援・重度化防止を実現することでやりがいが醸成されていくことや、職員同士や職員と利用者の関係性を良好にしていくことも、重要である。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」 検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（５）介護事業者の経営改善に向けた支援

- 高齢化や人口減少が進む中、介護事業者は多くの経営課題を有する。介護事業者が地域の状況を把握し、また、足下の経営状況のみならず将来の経営状況を見通した上で経営を行うことが重要である。そのために、地域の状況も含めて、より精緻な情報を把握していく必要があり、どのように地域の情報を提供していくか検討していく必要がある。
- 公定価格の報酬が主な収入源であることなど、介護という特定の分野の固有の課題もある一方で、多くの課題は人材不足、経営効率化、DX化、建替えの原資不足など、いずれも日本の中小企業が等しく抱えている課題である。
- 令和5年度介護保険法改正により、介護サービス事業者は、介護サービス事業者経営情報を都道府県知事に報告することになった。この経営情報を都道府県が適切に事業所支援として活用していくことも見据えて、適切・確実な報告を確保していくことが必要であり、施策にも反映していく必要がある。その際、これまで蓄積のある福祉医療機構（WAM）等のノウハウも活用し、情報の分析手法をわかりやすい形で示していくことも考えられる。
また、社会福祉法人については、既に福祉医療機構（WAM）のシステムで財務諸表等が公表されており、国は所轄庁に対し、助言指導の参考となるよう分析スコアカードを提供しており、今後、分析スコアカードを、システムを通じて所轄庁から管内法人に提供することを検討する必要がある。
さらに、地域の施設・事業所が地域のサービス提供に十分な責任を果たすため、好事例の収集・周知に加え、経営に係る支援の判定ツール等を配布するなど、経営改善に向けた支援を検討する必要がある。
- 介護事業所において、職場環境改善のため、適切な雇用管理を行うとともに、生産性の向上を進めて必要な業務効率化を行うことが、職員の負担軽減による介護人材の確保・定着、ケアの質の確保、ひいては経営の安定化につながるため重要である。
雇用管理改善と生産性向上の双方を進めることで、職員の労働時間の短縮、研修等の充実、職場定着による採用費用の軽減につながり、収益構造も変わり、経営の効率化も併せて図られるとの考え方もある。適切な雇用管理の実施については、介護労働安定センターが事業者へのアウトリーチ相談・研修等の支援を実施しており、この枠組みが一層活用されることが必要である。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」 検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（５）介護事業者の経営改善に向けた支援（続き）

- 経営支援や人材確保支援に対応するため、都道府県単位で、関係機関（ハローワーク、介護労働安定センター、よろず支援拠点、地域の金融機関や経営者団体等）へつなぐネットワークを構築し、こういった連携をどのように強化するかなど、経営支援を行う体制を検討する必要がある。また、地域における公認会計士や中小企業診断士など様々な専門職も含めて、これらの機関等がより連携し、介護事業者のニーズにあった支援を行う体制を検討する必要がある。その際、都道府県のワンストップ型の相談窓口（※）や関係者が参画する介護現場革新会議等の協議会の機能の強化を図っていく中で、事業者からの相談も含め、経営支援につなげていくという方策も考えられる。

特に、小規模な介護事業者の支援として、都道府県単位で、雇用管理、生産性向上、経営支援等もあわせて一体的に支援するような取組を更に進めるべきであり、基金の活用など、財政支援の充実も検討するべきである。

（※）都道府県の介護現場革新会議の方針に基づき設置され、各地域の課題を踏まえた上で、生産性向上の取組方法や補助金の相談、機器展示、機器の無料貸出し、伴走支援等を実施。個々で相談を受けたときによろず支援拠点などの経営支援の専門家や関係機関につなぐネットワークを構築している。

- 経営支援等について、介護のみならず、障害福祉や保育といった他の福祉分野においても共通の課題であり、社会福祉法人などへの支援も重要である。その際、法人の特性に応じた支援や施策を考えていくべきであり、福祉医療機構（WAM）等による資金融資の強化といった手法も考えられる。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（6）他事業者との協働化、事業者間の連携、大規模化

- 小規模経営をしている事業者をはじめ、介護事業所が地域に根差した上で、利用者のニーズに細やかに沿ったサービス提供を行っていくことは重要である。その上で、報酬の請求や記録・書類作成事務といったバックオフィスの業務など間接業務の効率化や、施設・設備の共同利用等を行うことで、2040年に向けて、安定的に事業の継続を図ることが必要である。
- 個々の介護事業者により経営課題が解決できない場合も、他事業者との連携・協働化（※1）、経営の多角化も含めた大規模化（※2）などにより解決が図られるケースもある。また、社会福祉連携推進法人や小規模事業者のネットワーク構築といった手法もある。

（※1）複数の法人が組織的な連携体制を構築し、間接業務の効率化や施設・整備の共同利用、人材確保、人材育成、災害対応、地域貢献等を協働して実施していくこと。

（※2）法人内の介護サービスの規模の拡大や事業所の増設とともに、複数の法人間での合併や事業譲渡等による規模の拡大を行うこと。

- 小規模経営をしている事業者が安定的に必要な事業を継続していくためには、まずは、介護事業者間の協働化を進めていくことが有効である。その際、離職率低下、協働する事業者間での有資格者の確保、経営の安定化、利用者のニーズへの対応強化、一括仕入れによるコスト減など、協働化や事業者間の連携により全体の規模を拡大すること等によるメリット（※）を十分に理解し、取り組んでいく必要がある。

（※）資材・物品・ICTやテクノロジー機器等の一括仕入れによるコスト減、テクノロジー導入・ICT・AI等の技術に係る共同の研修等（デジタル中核人材を事業者間でシェアし実施していく形も考えられる）、多様な媒体による採用チャネルの共有、外国人材も含めた育成支援。

- 既に行政において、事業者の協働化等を推進するための補助事業等を実施しているが、規模を問わず、事業者が協働化等しやすい体制を整備していくため、自治体や事業者団体等と連携して実施していく必要がある。その際は、協働化等のメリットについてわかりやすく示していく必要がある。

一方、大規模化は、サービス維持の観点でも有効な施策の一つであり、外部のM&A等を支援する事業者を含め、必要に応じて、福祉事業等の特質を踏まえたデューデリジェンスを適切に行った上で、事業者間で進めていく必要がある。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」 検討会 とりまとめ（令和7年7月25日）（抜粋）

（6）他事業者との協働化、事業者間の連携、大規模化（続き）

- 協働化・大規模化等のメリットは、地域別の状況を踏まえて考えていく必要がある。中山間・人口減少地域では、利用者が点在しているため、サービス需要も散在しており、サービス拠点の集約化だけではなく、間接業務の効率化が有用である。一方、大都市部では利用者が所在する密度が高いため、サービス拠点の統合も有用である。
- 協働化等の一つとして、社会福祉連携推進法人の活用があるところ、地域福祉の充実、人材の確保・育成といった連携によるメリットをより享受できるよう、事務負担の軽減や業務要件の緩和などにより使いやすい仕組みとしていく必要がある。
あわせて、社会福祉連携推進法人や小規模事業者のネットワーク構築については、国による支援等も行われており、その普及を図っていく必要があるとともに、社会福祉法人の合併の際に必要な経営資金の優遇融資（福祉医療機構（WAM）による融資）についてもより活用を促進していく必要がある。

地域における「連携」を通じたサービス提供体制の確保と地域共生社会

- 2040年に向けて、高齢化・人口減少のスピードが異なる中、地域の実情を踏まえつつ、事業者など関係者の分野を超えた連携を図り、サービス需要に応じた介護、障害福祉、こどもの福祉分野のサービス提供体制の構築が必要。
- 地域住民を包括的に支えるための包括的支援体制の整備も併せて推進することで、地域共生社会を実現。

2040年に向けた課題

- 人口減少、**85歳以上の医療・介護ニーズを抱える者や認知症高齢者、独居高齢者等の増加**
- **サービス需要の地域差**。自立支援のもと、地域の実情に応じた効果的・効率的なサービス提供
- 介護人材はじめ福祉人材が安心して働き続け、利用者等とともに地域で活躍できる地域共生社会を構築

基本的な考え方

- ① **「地域包括ケアシステム」を2040年に向け深化**
- ② **地域軸・時間軸を踏まえたサービス提供体制確保**
- ③ **人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援**
- ④ **地域の共通課題と地方創生（※）**

※介護は、特に地方において地域の雇用や所得を支える重要なインフラ。人手不足、移動、生産性向上など他分野との共通課題の解決に向け、関係者が連携して地域共生社会を構築し、地方創生を実現

方向性

（1）サービス需要の変化に応じた提供体制の構築 等

【中山間・人口減少地域】サービス維持・確保のための柔軟な対応

- ・ 地域のニーズに応じた柔軟な対応の検討
 - （配置基準等の弾力化、包括的な評価の仕組み、訪問・通所などサービス間の連携・柔軟化、市町村事業によるサービス提供 等）
- ・ **地域の介護等を支える法人への支援**

※サービス需要変化の地域差に応じて3分類

【大都市部】需要急増を踏まえたサービス基盤整備

- ・ 重度の要介護者や独居高齢者等に、ICT技術等を用いた24時間対応
- ・ 包括的在宅サービスの検討

【一般市等】サービスを過不足なく提供

- ・ 既存の介護資源等を有効活用し、サービスを過不足なく確保
- ・ 将来の需要減少に備えた準備と対応

（2）人材確保・生産性向上・経営支援 等

- ・ テクノロジー導入・タスクシフト/シェアによる生産性向上
※ 2040年に先駆けた対応。事業者への伴走支援や在宅技術開発
- ・ 都道府県単位で、雇用管理・生産性向上など経営支援の体制の構築
- ・ 大規模化によるメリットを示しつつ、介護事業者の協働化・連携（間接業務効率化）の推進

（3）地域包括ケアシステム、医療介護連携 等

- ・ 地域の医療・介護状況の見える化・状況分析と2040年に向けた介護・医療連携の議論（地域医療構想との接続）
- ・ 介護予防支援拠点の整備と地域保健活動の組み合わせ
※ 地リハ、介護予防、一体的実施、「通いの場」、サービス・活動C等の組み合わせ
- ・ 認知症高齢者等に対する、医療・介護等に加え、地域におけるインフォーマルな支援の推進

（4）福祉サービス共通課題への対応（分野を超えた連携促進）

- ・ 社会福祉連携推進法人の活用を促進するための要件緩和
- ・ 地域の中核的なサービス主体が間接業務をまとめることへの支援

- ・ 地域の実情に応じた既存施設の有効活用等（財産処分等に係る緩和）
- ・ 人材確保等に係るプラットフォーム機能の充実
- ・ 福祉医療機構による法人の経営支援、分析スコアカードの活用による経営課題の早期発見

1 実態把握の深堀

- 今後、介護サービス需要が更に高まる一方、生産年齢人口が急速に減速していくことが見込まれる中、介護人材の確保が喫緊の課題であり、2040年には約57万人の介護職員が新たに必要と推計
- 介護テクノロジー等を活用し、介護職員の業務負担の軽減及び介護サービスの質の向上に資する生産性向上の取組を一層推進することが重要
- 国の実証事業等から、介護記録ソフトやケアプランデータ連携システムを活用した情報の収集・蓄積・活用による情報の転記や実績の入力などの事務作業を効率化する取組や、見守り支援機器を活用した夜間の訪室タイミングを最適化する取組等が効果的と分析
- 都道府県における支援体制や予算確保の状況にばらつきがあることから、取組の進展状況にも差がある。

2 多面的な促進策

- ケアプランデータ連携システム利用を含む介護テクノロジーの導入費用に対する補助（令和6年度補正予算、7年度当初予算）の利用促進・各都道府県の予算確保状況の見える化の検討
- 主に介護職員以外の職員の業務負担軽減に資する汎用機器について、中小企業庁の省力化投資補助金の補助対象に追加
- 介護テクノロジーを活用した継続的な業務改善の取組を評価する加算の取得促進
- 協働化・大規模化ガイドラインの作成・普及（7年度）、生産性向上ガイドラインの見直し（7年度）
- 働きやすい職場環境づくりの総理大臣・厚生労働大臣表彰の実施（5年度～）、事例の横展開
- 電子申請による事業者の負担軽減（8年度から全自治体で電子申請・届出システムの利用開始）
- 介護現場におけるAI技術の活用促進に向けて、AIを活用した介護記録ソフトの実証を行う等の取組を進める。急速に進歩するAI技術の成果を介護分野に取り込むため、先駆的な実践を進める現場と連携して取り組んでいく。

3 サポート体制の整備・周知広報

- 介護テクノロジーの導入・導入後の継続的な取組を支援する観点から、国や自治体が講じる様々な支援メニューを事業者を紹介・提供し、必要に応じ適切な支援機関につなぐ、ワンストップ型の相談窓口を全都道府県に設置促進
※令和8年度末までに全都道府県への設置予定。令和6年度末時点で31都道府県に設置済み。令和7年度に14府県に設置予定。
- ワンストップ型の相談窓口の機能強化を検討
※相談窓口の機能強化は、R8年度からモデル事業を実施し、10年度から全国展開することも検討
【ワンストップ窓口の機能強化の方策案】
 - ・ 相談窓口において、生産性向上ガイドライン等も活用し、介護テクノロジー導入の伴走支援を実施するとともに、国のセミナーで養成したデジタル中核人材をアドバイザーとして介護現場に派遣・活用することも検討
 - ・ 協働化・大規模化ガイドラインも活用し、小規模事業者の協働化等のマッチングやバックオフィス事務（請求・書類作成）など間接業務を効率化するための支援を実施
- スタートアップ支援の窓口（CARISO）を早期に立ち上げ、開発事業者に対し研究開発から上市までを総合的に支援
※CARE Innovation Support Officeの略。国の委託事業としてオンラインサービスにより支援を実施。

4・5 目標、KPI、スケジュール

- デジタル行財政改革会議の議論を踏まえて策定した「介護現場のKPI」（令和5年12月）及び経済財政諮問会議において決定した「EBPMアクションプラン2024」（6年12月）において設定したKPI（※）の達成に向け取り組む
（※）介護テクノロジー導入率、平均残業時間、有給休暇の取得率、離職率、人員配置の柔軟化等をKPIとして設定。例えば、生産性向上の効果として、全介護事業者の1か月の平均残業時間は、2022年度で6.4時間であるところ、2026、2029、2040年においてそれぞれ直近の3年間の平均値が前回数値より減少または維持されていることをKPIとして設定。

- デジタル行財政改革会議の議論を踏まえて策定した「介護現場のKPI」（令和5年12月）及び経済諮問会議において決定した「EBPMアクションプラン2024」（令和6年12月）において設定したKPIの達成に向けて、取り組む。
- 本KPIは、介護保険事業計画に基づき推計した2040年度までに新たに必要とされる介護職員数を前提に、**2040年までに介護分野全体で20%以上の業務効率化（労働時間等）が必要（※）となることを踏まえ、取組の各段階におけるKPIを設定**。生産性向上の取組が先行する老健、特養、特定については、2029年までに8.1%、2040年までに33.2%の業務効率化（人員配置の柔軟化）を目標として設定。また、2020年代に最低賃金1500円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。
- （※）機械的に計算すると、2029年には介護分野全体で5%以上の業務効率化が必要
- デジタル庁ホームページの「介護現場の生産性向上に関するダッシュボード」にてデータの収集・可視化をし、生産性向上に関する取組状況をモニタリングすることで、定常的に改善方法を検討していく。

介護分野におけるKPI

基盤・環境の整備

	2023年	2026年	2029年	2040年	定義等
生産性向上方策等周知件数	2,570件 (R5暫定値)	増加	増加	—	(単年度) セミナー、フォーラム、都道府県窓口セミナーへの参加件数、動画再生回数の増加
デジタル（中核）人材育成数（2023年度より実施）	500名	5,000名	10,000名	—	(累計) デジタル（中核）人材育成プログラム受講人数（国が実施するもので、自治体や民間が実施する研修等の数は含んでいない）
都道府県ワンストップ窓口の設置数（2023年度より実施）	5	47	47	47	(累計) 各都道府県における設置数
委員会設置事業者割合※（2024年度より実施）	—	—	—	—	(累計) 入所・泊まり・居住系サービスは3年後義務化予定、KPIは全サービスを対象とする（一部サービスを除く）
ケアプランデータ連携システム普及自治体の割合（2023年度より実施）	—	—	—	—	—
事業者が活用している自治体の割合	40%	80%	100%	100%	(累計) 管内事業者が利用している市区町村の割合
複数の事業者が活用している自治体の割合	—	50%	90%	100%	(累計) 管内事業者が3割以上利用している市区町村の割合
ICT・介護ロボット等の導入事業者割合※	29%	50%	90%	90%以上	施設改善加算の職場環境要件の算定状況を集計
介護現場のニーズを反映したICT・介護ロボット等の開発支援件数	52件 (R5暫定値)	60件以上	60件以上	—	(単年度) 介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォームにおける開発企業とニーズのマッチング支援件数を集計

Use Case 基盤・環境の活用

生産性向上の成果（対象：加算取得事業者及び補助対象事業者）※					デジタルを活用した報告（年1回）を原則とし、都道府県及び厚生労働省が確認できること
①全介護事業者					
1ヶ月の平均残業時間の減少	6.4h	減少又は維持	減少又は維持	減少又は維持	3年間の平均値が前年度より減少又は維持（令和4年度全産業平均13.8h）
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）	7.4日	8.4日	10.9日	全産業平均以上	3年間の平均値が目標値又は前回の数値より増加又は維持（令和4年（又は令和3会計年度）平均取得日数10.9日）
②加算取得事業者及び補助金を利用して機器を導入した事業者（2024年度より実施）					
1ヶ月平均残業時間が①の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）が①の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
③上位加算取得事業者及び特例的な柔軟化を実施する事業者（2024年度より実施）					
総業務時間の減少割合	—	25%	25%	25%	タイムスタディの実施（令和4年度実証事業並の変化率）
1ヶ月平均残業時間が②の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）が②の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告

Outcome 効果をはかる

年間の離職率の変化※					
①全介護事業者	15.7% (R4調査)	15.3%	15.0%	全産業平均以下	3年間の平均値が目標値又は前回の数値より減少又は維持（令和4年度全産業平均15.0%）
②加算取得事業者及び補助金を利用して機器を導入した事業者（①の群より減少した事業所の割合）	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
③上位加算取得事業者及び特例的な柔軟化を実施する事業者（②の群より減少した事業所の割合）	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
人員配置の柔軟化（老健、特養、特定（注2））※	—	1.3%	8.1%	33.2%	令和5年度の介護事業経営実態調査を起点とし、人員配置の変化率を確認

注1）※をつけたものはサービス類型毎にデータを集計・分析し公表する予定としており、サービスが限定されていないものは原則全サービスとする

注2）職員一人あたりに対する利用者の人数は、老人保健施設で2.2対1、介護老人福祉施設で2.0対1、特定施設入居者生活介護指定施設（介護付きホーム）で2.6対1となっている

（令和5年度介護事業経営実態調査結果より算出）注3）参考指標として介護職員全体の給与（賞与込みの給与）の状況を対象年毎に確認注4）本KPIは、必要に応じて随時に見直しを行うものとする

出所）デジタル行財政改革会議中間とりまとめ（令和5年12月20日）

介護現場革新の取組について

社会保障審議会介護保険部会（第99回）

令和4年10月17日

参考資料

- 介護現場革新の取組については、①平成30年度に介護現場革新会議における基本方針のとりまとめや生産性向上ガイドラインを作成し、②令和元年度は介護現場革新会議の基本方針（※）を踏まえた取組をモデル的に普及するため、自治体を単位とするパイロット事業を7自治体で実施したところ。 ※①介護現場における業務の洗い出し、仕分け、②元気高齢者の活躍、③ロボット・センサー・ICTの活用、④介護業界のイメージ改善等。
- 令和2年度においては、介護現場の生産性向上に関する全国セミナーの開催や、都道府県等が開催する「介護現場革新会議」において介護現場の生産性向上に必要と認められる取組に対する支援等を実施し、介護現場の生産性向上の取組について全国に普及・展開を図る。

平成30年度

令和元年度

令和2年度以降

「介護現場革新会議」の基本方針のとりまとめ

- 守り**
- 介護施設における業務フローの分析・仕分け
 - 地域の元気高齢者の活躍の場を創出
 - ロボット・センサー・ICTの活用
- 攻め**
- 介護業界のイメージ改善



生産性向上ガイドラインの作成

- 業務改善の取組を7つに分類した手順書
- 職場環境の改善
 - 記録・報告様式の工夫
 - 業務の明確化と役割分担
 - 情報共有の工夫
 - 手順書の作成
 - OJTの仕組みづくり
 - 理念・行動指針の徹底

パイロット事業の実施

各地域の実情や地域資源を考慮しながら、当該地域内や他地域での好事例の展開や業界のイメージ改善を実践するとともに、先進的な取組を生産性向上ガイドラインに反映（改訂）。

＜自治体の主な取組＞

宮城県	福島県	神奈川県	三重県	熊本県	横浜市	北九州市
協同組合を活用したマネジメントモデル	介護オープンラボ（産学官連携）	AIを活用したケアプラン点検	介護助手の効果的な導入方法の検討	介護職が語る言葉からの魅力発信	外国人介護人材への支援	介護ロボット・ICTを活用した介護イノベーション

都道府県等が主体となる介護現場への全国展開（パイロット事業の全国展開）

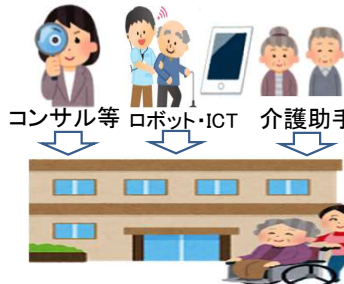
①都道府県等版「介護現場革新会議」の開催

- 都道府県等と関係団体、有識者などで構成する会議を開催。
- 地域の課題（人材不足等）を議論し、その解決に向けた対応方針を策定。



②地域のモデル施設の育成

- ①の会議において、業務効率化に取り組むモデル施設を選定し、その取組に必要な経費を助成。
- モデル施設において、業務コンサルタント等の第三者を活用したタイムスタディ調査による業務の課題分析を行った上で、介護ロボット・ICT、介護助手（元気高齢者等）等を活用し、業務効率化の取組を実践。



③モデル施設が地域の生産性向上の取組を伝播

- ②のモデル施設は都道府県等に取組の成果を報告し、都道府県等は好事例として公表。
- モデル施設は、業務効率化に取り組む地域の先進モデルとして、必要に応じて見学受入れやアドバイス支援等を実施し、地域における生産性向上の取組を牽引する。



介護現場革新会議 基本方針【概要】

「介護現場革新会議」委員

社会保障審議会介護保険部会（第99回）

令和4年10月17日

参考資料

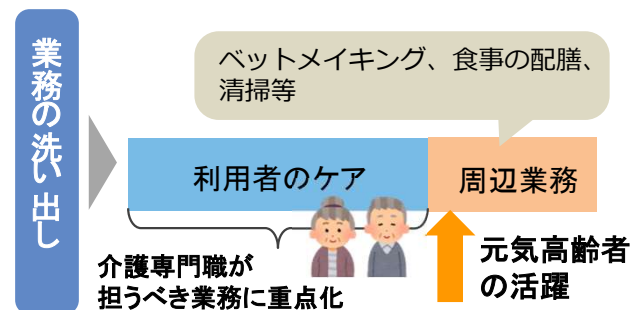
公益社団法人全国老人福祉施設協議会 会長	石川 憲	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長	木村 哲之
公益社団法人全国老人保健施設協会 会長	東 憲太郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長	本間 達也
公益社団法人日本医師会 会長	横倉 義武	公益社団法人日本医師会 常任理事	江澤 和彦
公益社団法人日本認知症グループホーム協会 会長	河崎 茂子	公益社団法人日本認知症グループホーム協会 副会長	佐々木 薫
一般社団法人日本慢性期医療協会 会長	武久 洋三	一般社団法人日本慢性期医療協会 副会長	池端 幸彦

介護サービス利用者と介護現場のための「介護現場革新会議の基本方針」

厚生労働省と関係団体が一体となって以下の内容に取り組む。2019年度については、都道府県（又は政令市）と関係団体が協力して、全国数力所でパイロット事業を実施（特に赤字太字部分）。

※赤字部分は、優先的な取組事項

人手不足の時代に対応した マネジメントモデルの構築



- 介護専門職が利用者のケアに特化できる環境を整備する観点から、**①介護現場における業務を洗い出した上で、②業務の切り分けと役割分担等により、業務整理。**
- **周辺業務を地域の元気高齢者等に担ってもらう**ことにより、介護職員の専門性と介護の質向上につなげる。

ロボット・センサー、 ICTの活用



施設における課題を洗い出した後、その解決のために**ロボット・センサー、ICTを用いる**ことで、介護職員の身体的・精神的負担を軽減し、介護の質を維持しながら、効率的な業務運営を実現する。（特に見守りセンサー・ケア記録等）

介護業界のイメージ改善と 人材確保・定着促進

守り

介護人材の定着支援

- 結婚や出産、子育てをしながら働ける環境整備
- 定年退職まで働ける賃金体系、キャリアラダーの確立
- 成功体験の共有、発表の実施

攻め

新規介護人材の確保

- **中学生、高校生等の進路選択に際して、介護職の魅力を正しく認識し就業してもらえるよう、進路指導の教員等への働きかけを強化**
- 定年退職警察官や退職自衛官の介護現場への就業促進

これらの前提として、以下の考え方が基盤となる。

- 介護は、介護者と利用者の関係を基本として、人と人の間で行われるものであり、介護人材の充実が欠かせない。
- 介護施設においてはチームケアが必須となっていることから、良好な人間関係の構築は極めて重要である。管理職や新人職員に対してはメンター職員が普段から話を聞く等の意思疎通と、丁寧な心のケアが求められる。

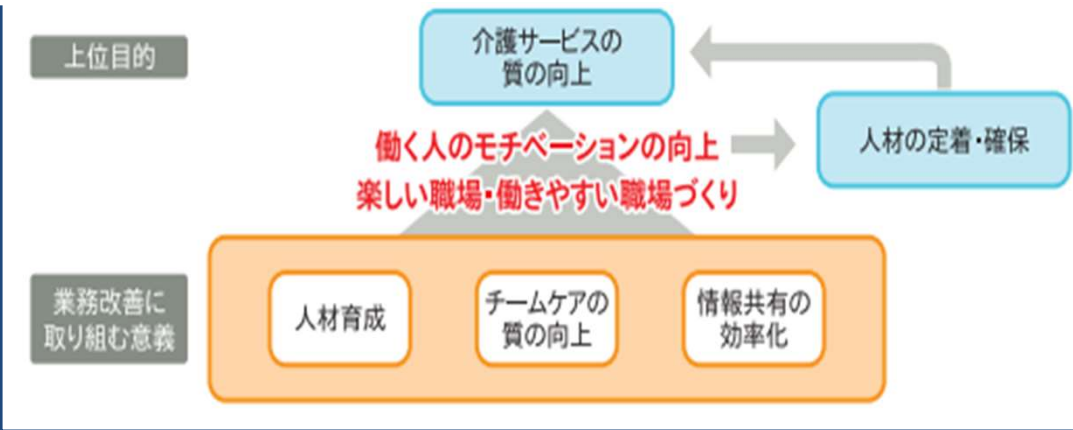
介護現場における生産性向上（業務改善）の捉え方と生産性向上ガイドライン

一般的な生産性向上の捉え方

- 業務のやり方を工夫することで、現在の業務から「ムリ」「ムダ」「ムラ」をなくし、業務をより安全に、正確に、効率的に行い、負担を軽くすることを目的として取り組む活動のこと。
- 生産性（Output（成果）/Input（単位投入量））を向上させるには、その間にあるProcess（過程）に着目することが重要



介護サービスにおける生産性向上の捉え方



介護現場における生産性向上とは、介護ロボット等のテクノロジーを活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、**職員の業務負担の軽減を図るとともに**、業務の改善や効率化により生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、利用者と職員が接する時間を増やすなど、**介護サービスの質の向上にも繋げていくこと**

生産性向上に資するガイドラインの作成

- 事業所が生産性向上（業務改善）に取り組むための指針としてガイドラインを作成。
 - より良い職場・サービスのために今日からできること（自治体向け、施設・事業所向け）
 - 介護の価値向上につながる職場の作り方（居宅サービス分）
 - 介護サービスの質の向上に向けた業務改善の手引き（医療系サービス分）



<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/>
【介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン】

利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置の義務付け

省令改正

- 介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図る観点から、現場における課題を抽出及び分析した上で、事業所の状況に応じて、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置を義務付ける。＜経過措置 3 年間＞

短期入所系サービス★、居住系サービス★、多機能系サービス★、施設系サービス

※★は介護予防についても対象となるもの

介護ロボットやICT等のテクノロジーの活用促進

告示改正

- 介護ロボットやICT等の導入後の継続的なテクノロジー活用を支援するため、見守り機器等のテクノロジーを導入し、生産性向上ガイドラインに基づいた業務改善を継続的に行うとともに、効果に関するデータ提出を行うことを評価する新たな加算を設ける。

短期入所系サービス★、居住系サービス★、多機能系サービス★、施設系サービス

※★は介護予防についても対象となるもの

【単位数】

- 生産性向上推進体制加算（Ⅰ） 100単位/月（新設）
生産性向上推進体制加算（Ⅱ） 10単位/月（新設）

【算定要件】

＜生産性向上推進体制加算（Ⅰ）＞

- （Ⅱ）の要件を満たし、（Ⅱ）のデータにより業務改善の取組による成果が確認されたこと。
- 見守り機器等のテクノロジーを複数導入していること。
- 職員間の適切な役割分担（いわゆる介護助手の活用等）の取組等を行っていること。
- 1年以内ごとに1回、業務改善の取組による効果を示すデータの提供を行うこと。

＜生産性向上推進体制加算（Ⅱ）＞

- 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の開催や必要な安全対策を講じた上で、生産性向上ガイドラインに基づいた改善活動を継続的に行っていること。
- 見守り機器等のテクノロジーを1つ以上導入していること。
- 1年以内ごとに1回、業務改善の取組による効果を示すデータの提供を行うこと。

令和7年度当初予算額 97億円（97億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を支援する。

2 事業の概要・実施主体等

都道府県計画を踏まえて事業を実施。（実施主体：都道府県、負担割合：国2/3・都道府県1/3、令和5年度交付実績：46都道府県）

※赤字下線は令和7年度新規・拡充等

参入促進

- 地域における介護のしごとの魅力発信
- 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
- 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援
- 介護未経験者に対する研修支援
- 介護事業所におけるインターンシップや介護の周辺業務等の体験など、多様な世代を対象とした介護の職場体験支援
- 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、参入促進セミナーの実施、ボランティアセンターやシルバー人材センター等との連携強化
- 人材確保のためのボランティアポイント活用支援
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 介護福祉士国家資格取得を目指す外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備
- 福祉系高校校学資金貸付、時短勤務、副業・兼業、選択的週休3日制等の多様な働き方のモデル実施
- 介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化 等

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修、喀痰吸引等研修、介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
 - ・介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施
- 潜在介護福祉士の再就業促進
 - ・知識や技術を再確認するための研修の実施
 - ・離職した介護福祉士の所在やニーズ等の把握
- チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修
- 地域における認知症施策の底上げ・充実支援
- 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
 - ・生活支援コーディネーターの養成のための研修
- 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成
- 介護施設等防災リーダーの養成
- 外国人介護人材の研修支援
- 外国人介護福祉士候補者に対する受入施設における学習支援 等

労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター（新人指導担当者）養成研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
 - ・管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催、両立支援等環境整備
 - ・介護従事者の負担軽減に資する介護テクノロジー（介護ロボット・ICT）の導入支援（拡充・変更）
 - ・総合相談センターの設置等、介護生産性向上の推進
- 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援
- 子育て支援のための代替職員のマッチング等の介護職員に対する育児支援
- 介護職員に対する悩み相談窓口の設置
- ハラスメント対策の推進
- 若手介護職員の交流の推進
- 外国人介護人材受入施設等環境整備
- 訪問介護等サービス提供体制確保支援事業

等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位、市区町村単位での協議会等の設置
- 介護人材育成や雇用管理体制の改善等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営・事業者表彰支援
- 離島、中山間地域等への人材確保支援

介護テクノロジー導入支援事業（地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分））

令和8年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数（97億円の内数）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 介護人材の確保が喫緊の課題とされる中で、介護ロボットやICT等のテクノロジーを活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担軽減を図るとともに、生み出した時間を直接的な介護ケアの業務に充て、介護サービスの質の向上にも繋げていく介護現場の生産性向上を一層推進していく必要がある。
- 職場環境の改善等に取り組む介護事業者がテクノロジーを導入する際の経費を補助し、生産性向上による働きやすい職場環境の実現を推進する。

2 補助対象

【介護テクノロジー】

- 「介護テクノロジー利用の重点分野」に該当する機器等（カタログ方式により補助対象の判定）

【パッケージ型導入】

- 「介護業務支援」に該当するテクノロジーと、そのテクノロジーと連動することで効果が高まると判断できるテクノロジーを導入する場合に必要な経費

【その他】

- 第三者による業務改善支援等にかかる経費

3 補助要件等

- 介護ロボット等のパッケージ導入モデルや生産性向上ガイドライン等を参考に、課題を抽出し、生産性向上に資する業務改善計画を提出の上、一定の期間、効果を確認できるまで報告すること
- 第三者による業務改善支援又は研修・相談等による支援を受けること
- 介護情報基盤の利用準備を整えること

【介護テクノロジー（介護業務支援除く）】 【介護業務支援】

【パッケージ型導入】

区分	補助額	補助台数	補助上限額	補助台数	補助額	補助台数
○移乗支援（装着型・非装着型） ○入浴支援	上限100万円	必要台数	● 1～10人 100万円 ● 11～20人 150万円 ● 21～30人 200万円 ● 31人～ 250万円 ※職員数により変動しない場合は一律250万円	必要台数	上限400～1,000万円	必要台数
○上記以外	上限30万円					

補助率 以下の要件を満たす場合は3/4を下限（これ以外の場合は1/2を下限）

介護テクノロジー

【共通要件】

- 職場環境の改善を図り、収支が改善がされた場合、職員賃金へ還元することを導入効果報告に明記
- 従前の介護職員等の人員体制の効率化を行うこと
- 利用者のケアの質の維持・向上や職員の負担軽減に資する取組を行うことを予定していること

【入所・泊まり・居住系】

- 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会を設置すること

【在宅系】

- 令和8年度内にケアプランデータ連携システムまたは同等のシステムを利用すること

パッケージ型導入

【共通要件】

- 従業員がデジタル中核人材養成研修を受講していること

【入所・泊まり・居住系】

- 見守り、インカム・スマートフォン等のICT機器、介護記録ソフトの3点を活用すること

【在宅系】

- 令和8年度内にケアプランデータ連携システムまたは同等のシステムを利用することにより5事業所以上とデータ連携を行うこと

4 実施主体、実績

事業	R1	R2	R3	R4	R5
介護ロボット導入支援事業	1,813	2,297	2,720	2,930	316
ICT導入支援事業	195	2,560	5,371	5,075	423

実施主体



施策名：介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（介護テクノロジー導入・協働化等支援事業）

① 施策の目的

② 対策の柱との関係

- ・介護サービス需要の増加への対応や介護人材の確保が喫緊の課題となっており、サービス提供の存続にも関わる重要な問題である。特に小規模法人を中心に、従来の方法や単独では必要な人材確保が難しい法人も多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちである。
- ・また、デジタル行財政改革会議において、デジタル（中核）人材育成数や、ICT・介護ロボットの導入事業者割合、ケアプランデータ連携システム普及の割合等のKPIを設定しており、都道府県におけるワンストップ窓口と連携しつつ、介護現場の生産性向上に向けてテクノロジー導入等の支援を行う必要がある。
- ・こうした状況を踏まえ、介護現場の生産性向上の取組や、経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善に取り組む介護サービス事業者に対する支援を行う。

I	II	III
○		

③ 施策の概要

- ・生産性向上の取組を通じた職場環境改善について、ICT機器本体やソフト等の導入や更新時の補助に加え、それに伴う業務改善支援や地域全体で取り組む機器導入等に対する補助を行う。また、小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う経営や職場環境の改善の取組に対して補助を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

(1) 生産性向上の取組を通じた職場環境改善

① 生産性向上に資する介護ロボット・ICTの導入や更新

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

② 地域全体で生産性向上の取組を普及・推進する事業の実施

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

(2) 小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善

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

【事業スキーム】



【実施主体】

都道府県（都道府県から市町村への補助も可）

【負担割合】

(1)①、(2)・・・国・都道府県3／4、事業者1／4

（要件によっては国・都道府県1／2、事業者1／2）

(1)②・・・国・都道府県 10／10

(1)①及び(2)を実施する場合・・・

国・都道府県4／5、事業者1／5

※国と都道府県の負担割合は以下のとおり

(1)①、(2)・・・国4／5、都道府県1／5

(1)②・・・国9／10、都道府県1／10

⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

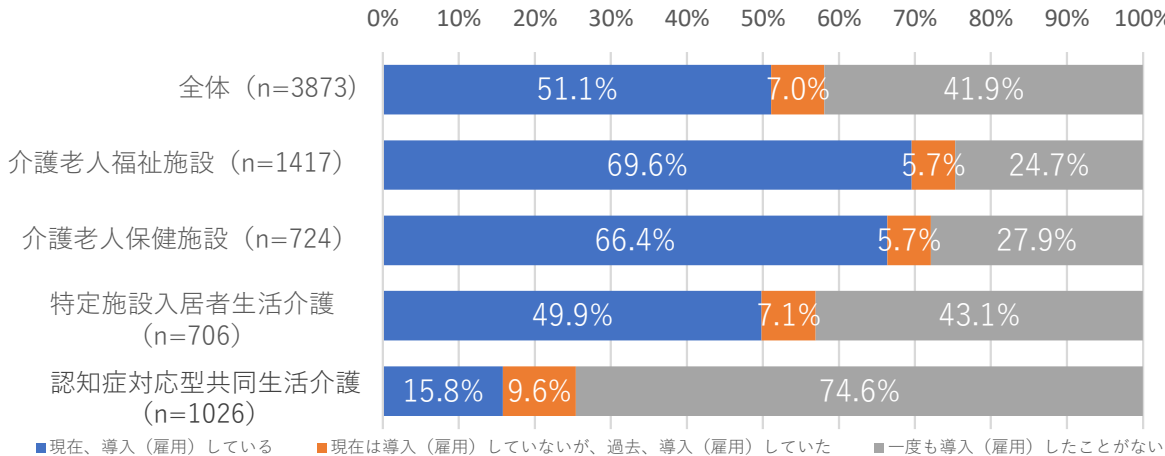
- ・生産性向上の取組や経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善を推進することにより、介護人材の確保や介護サービスの質の向上に繋げていく。

介護助手活用の現状について

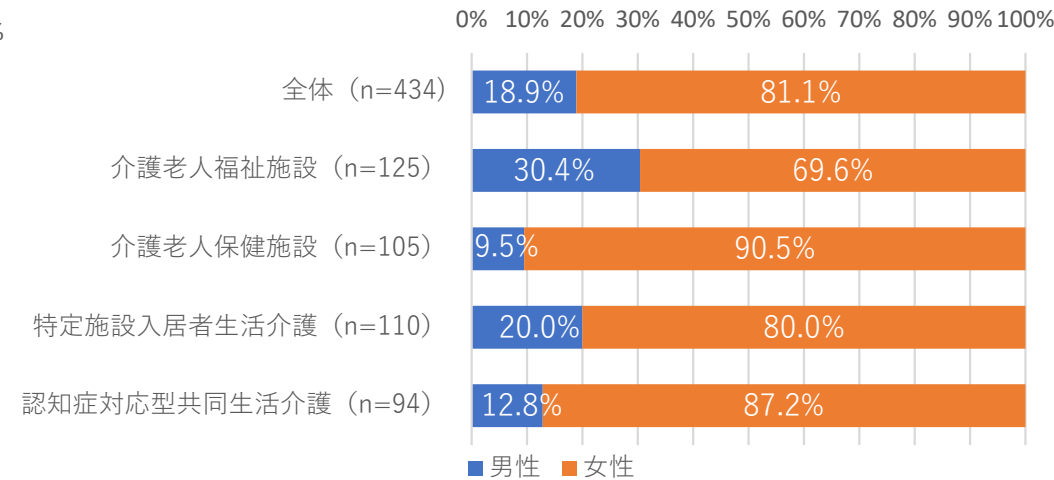
令和5年9月8日 第223回社会保障審議会
介護給付費分科会より抜粋

- 現在、介護助手等を導入（雇用）している介護施設・事業所は全体の約51%を占めており、介護助手等として活躍されている方は、女性が全体の約81%、年齢は60歳以上が全体の約57%、保有している介護系の専門資格は「いずれの資格も保有していない」が全体の約59%を占めていた。

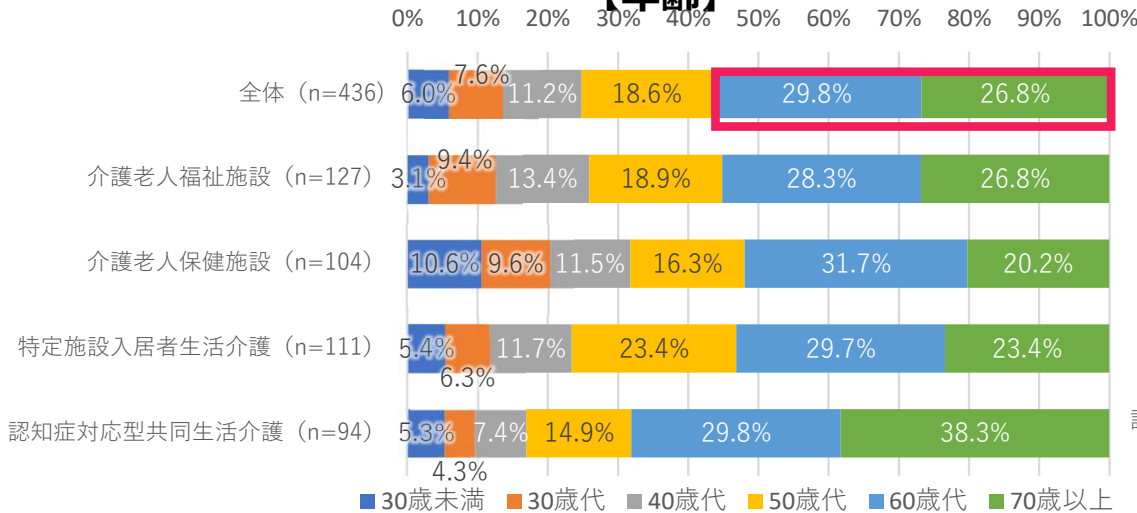
【介護助手等の導入（雇用）の有無】



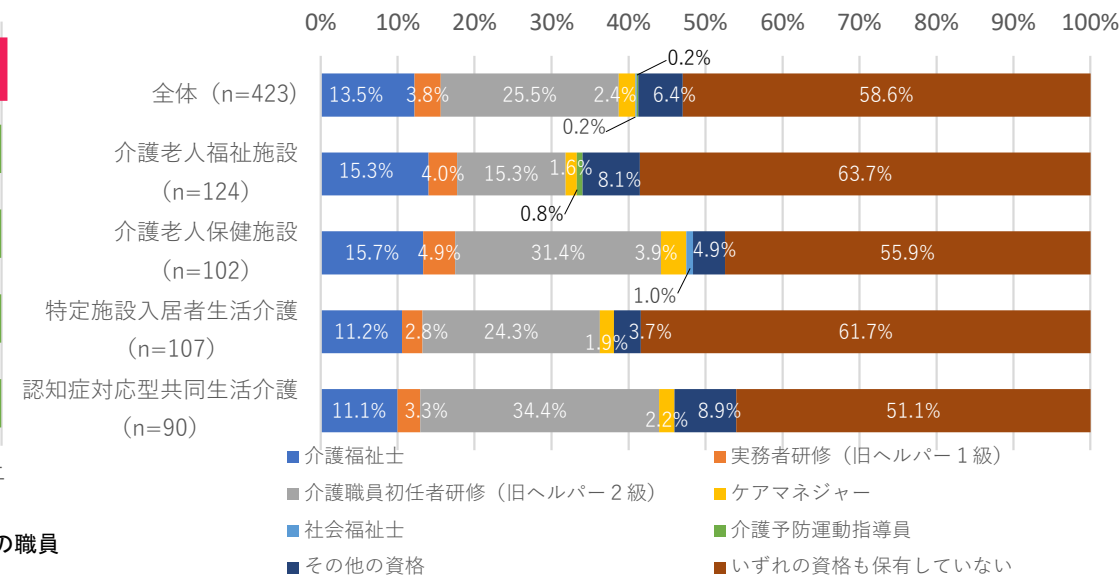
【性別】



【年齢】



【保有している介護系の専門資格（複数回答）】



※ 本調査において、「介護助手等」を以下のいずれの項目を満たした方と定義している。

1. 介護施設・事業所もしくは介護施設・事業所を運営する法人と雇用関係にある（有償ボランティアや委託事業者の職員は除く）

2. 掃除や食事の配膳・片付け、ベッドメイキング、利用者の会話の相手、移動の付き添い、レクリエーションの実施や補助、【出典】令和4年度老健事業「介護助手等の導入に関する実態及び適切な業務の設定等に関する調査研究事業報告書」

介護助手の活用(タスク・シフト/シェア) 主な実証結果

社保審-介護給付費分科会

第223回R5.9.8

資料3
(一部加工)

導入目的

介護職員の身体的・精神的な業務負担の軽減：介護助手を導入することにより、役割分担・機能分化を行い、介護職員が実施すべき本来業務（利用者へのケア）に注力できる体制や時間を創出する。

主なオペレーションの変更

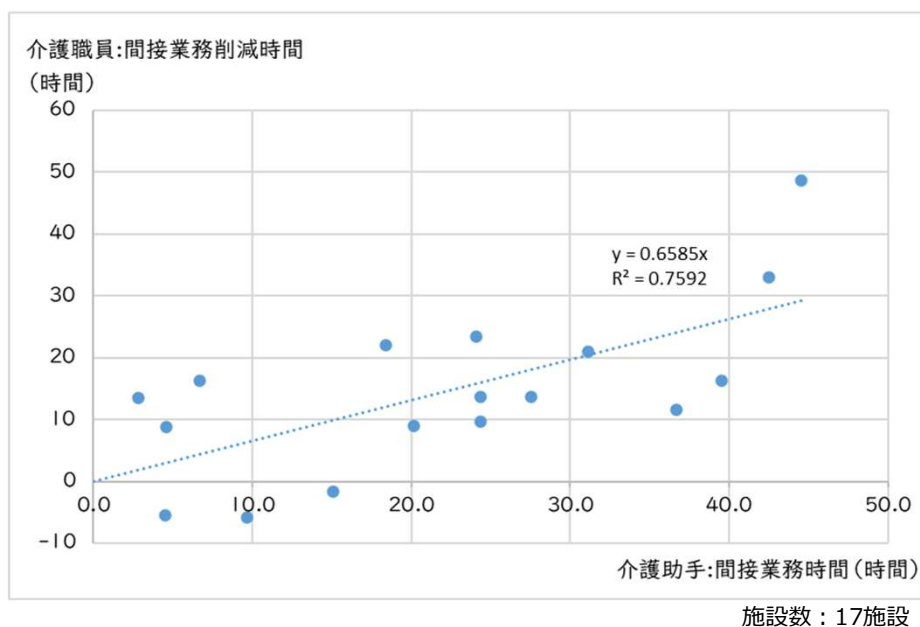
- ・介護職員が時間の余裕を持って入居者に関わり、個々の入居者の希望やタイミングに合わせた対応や、気持ちにゆとりを持った言葉や介護の実践につなげる。

【本実証で介護助手が担った主な間接業務】

食事・おやつに関連する準備・片付け（配膳・下膳、お茶の準備等）、リネン交換・ベッドメイク、居室清掃・片付け、等

- 介護助手が間接業務を担う時間に応じて、介護職員の間接業務時間が削減する傾向が把握できた。

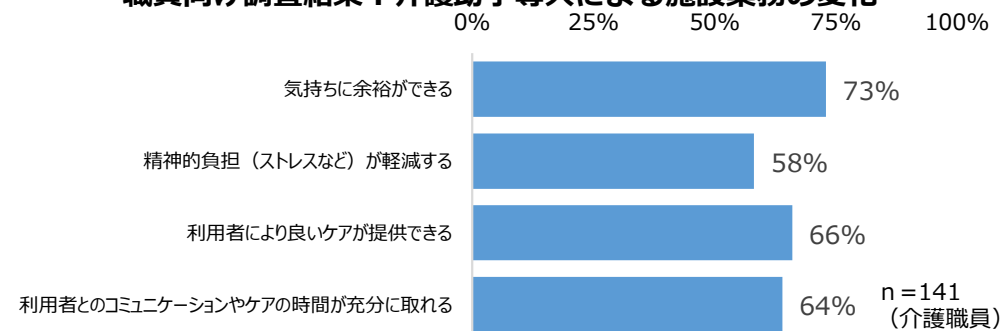
職員タイムスタディ調査結果



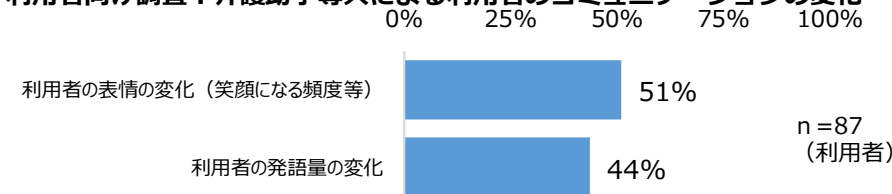
- ・各5日間の自記式による業務量調査（タイムスタディ）を実施した。
- ・介護職員間接業務削減時間は、「事後①・間接業務時間の合計」-「事前・間接業務時間の合計」で算出した。
- ・介護助手間接業務時間は、調査期間中の間接業務時間の合計を使用した。
- ・上記集計は、実証パターン④（事前・介護助手0人）の施設のみ対象に実施した。

- 介護職員が利用者のケアに注力することで、介護職員に余裕ができ、結果として利用者の発語量や笑顔になる頻度等が増加する傾向が把握できた。

職員向け調査結果：介護助手導入による施設業務の変化※1



利用者向け調査：介護助手導入による利用者のコミュニケーションの変化※2



※1：-3（そう思わない）～+3（そう思う）の7段階で評価した。+1～+3のいずれかに回答した職員の割合を示している。（いずれも事後②）

※2：-3（減少したと感じる）～+3（増加したと感じる）の7段階で評価した。+1～+3のいずれかに該当すると回答された利用者の割合を示している（回答は職員が実施）。（いずれも事後②）

主な実証結果

「介護助手」等の普及を通じた介護現場での多様な就労の促進

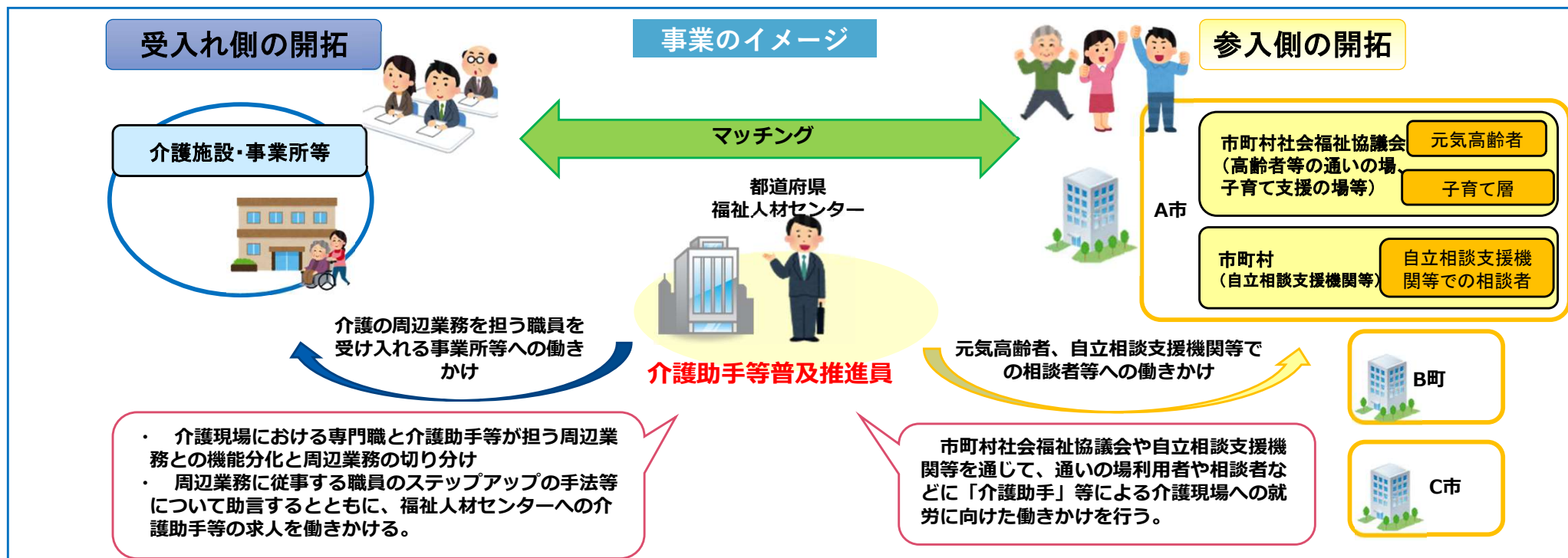
【事業目的】

少子高齢化の進展や慢性的な人手不足の状況のため介護施設等における業務が増大している。
そのため、介護分野への参入のハードルを下げ、更なる介護人材を確保・支援する観点から、介護職の業務の機能分化を図り、掃除、配膳、見守り等の周辺業務を担う人材を、介護事業所とマッチングする仕組みを構築する。

【事業内容】

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

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



〔令和7年度実証〕介護テクノロジー等による生産性向上の取組に関する効果測定

社会保障審議会介護保険部会（第120回）

資料3
（一部加工）

令和7年5月19日

介護現場において、テクノロジーの活用等による生産性向上の取組を推進するため、介護施設等における効果実証を実施するとともに実証から得られたデータの分析を行い、次期介護報酬改定の検討等に資するエビデンスの収集等を行うことを目的とする。

施設系サービスと比較して、在宅サービスにおけるテクノロジー活用による効果の定量的データが少ない（令和6年度に1件実証を実施）という課題があることから、本年度事業では、訪問系サービス・通所サービスに関する実証テーマを新たに設けるとともに、あわせて、AI技術を活用したテクノロジーの効果についても、実証テーマを新たに設けることとする。

実証テーマ①-1 「生産性向上に先進的に取り組む特定施設における人員配置基準の特例的な柔軟化」に関する実証

令和6年度介護報酬改定（特定施設における人員配置基準の特例的な柔軟化）を踏まえ、本特例措置を適用又は適用予定の特定施設を対象に、生産性向上の取組の効果を実証。

実証テーマ①-3 見守り機器等を活用した夜間見守りに関する実証

令和3年度以降の介護報酬改定（夜間の人員配置基準緩和等）を踏まえ、特養（従来型）や老健施設（ユニット型を除く）以外のサービスも含め、夜間業務における見守り機器等の導入による効果を実証。

実証テーマ①-5 AI技術等を活用したテクノロジーに関する実証

AI技術等のテクノロジー（※）を活用した職員の負担軽減・ケアの質の確保等に関する効果を実証。

（※）AIを活用した介護記録ソフトやバックオフィスソフト、機能訓練支援機器等

実証テーマ①-2 「生産性向上推進体制加算」に関する実証

生産性向上推進体制加算を算定又は算定要件を満たす施設等を対象にテクノロジーの活用等による効果を実証。

実証テーマ①-4 訪問・通所サービス等におけるテクノロジー活用に関する実証

在宅サービスにおけるテクノロジー等の活用による職員の負担軽減・ケアの質の確保等に関する効果を実証。本年度は、小規模事業所における介護記録ソフト・バックオフィスソフトの活用による効果を重点的に測定する。

実証テーマ② 介護事業者・テクノロジー開発企業等からの提案手法による生産性向上の取組に関する実証

生産性向上の取組に意欲的な介護事業者やテクノロジー開発企業等から、取組の目標や具体的な取組内容等の提案を受け付け、提案を踏まえた実証を実施。

想定する調査項目 ※具体的な調査項目、調査手法（実証施設数含む）については、事業内に設置する有識者で構成する実証委員会にて検討

- 介護職員の業務内容・割合がどのように変化したか
- ケアの質が適切に確保されているかどうか（利用者のADL、認知機能、意欲等に関する評価、ケア記録内容 等）
- 介護職員の働き方や職場環境がどう改善したのか（職員の勤務・休憩時間、心理的不安、意欲の変化 等） 等

実施スケジュール

5月～6月	実証施設選定（テーマ①-1～①-5）、提案募集（6月上旬～7月上旬）・選定（テーマ②）、実証計画（調査項目・手法等）の策定
6月・7月	事前調査
9月・10月	事後調査（1回目）
11月・12月	事後調査（2回目）
12月～3月	データ分析、実証結果のとりまとめ

介護サービス事業所等における生産性の向上に資する取組に係る努力義務

社会保障審議会介護保険部会（第107回）

令和5年7月10日

参考資料1-2

改正の趣旨

- ・介護現場において、生産性向上の取組を進めるためには、一つの介護事業者のみの自助努力だけでは限界があるため、**地域単位で、モデル事業所の育成や取組の伝播等を推進していく必要がある**。一方、事業者より、「地域においてどのような支援メニューがあるのか分かりにくい」との声があるなど、**都道府県から介護現場に対する生産性向上に係る支援の取組の広がり**が限定的となっている実態がある。
- ・都道府県を中心に一層取組を推進するため、**都道府県の役割を法令上明確にする改正を行う**とともに、**都道府県介護保険事業支援計画において、介護サービス事業所等における生産性向上に資する事業に関する事項を任意記載事項に加える改正を行う**。

改正の概要・施行期日

・都道府県に対する努力義務規定の新設

都道府県に対し、介護サービスを提供する事業所又は施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努める旨の規定を新設する。

・都道府県介護保険事業支援計画への追加

都道府県介護保険事業支援計画の任意記載事項に、介護サービス事業所等の生産性の向上に資する事業に関する事項を追加する。

※ 市町村介護保険事業計画の任意記載事項についても、生産性の向上に資する都道府県と連携した取組に関する事項を追加する。

- ・施行期日：令和6年4月1日

介護保険法における生産性向上に資する取組の努力義務規定

○介護保険法（平成９年法律第123号）（抄）

（国及び地方公共団体の責務）

第五条 国は、介護保険事業の運営が健全かつ円滑に行われるよう保健医療サービス及び福祉サービスを提供する体制の確保に関する施策その他の必要な各般の措置を講じなければならない。

2 （略）

3 都道府県は、前項の助言及び援助をするに当たっては、介護サービスを提供する事業所又は施設における業務の効率化、介護サービスの質の向上その他の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努めなければならない。

4・5 （略）

（市町村介護保険事業計画）

第百十七条 市町村は、基本指針に即して、三年を一期とする当該市町村が行う介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施に関する計画（以下「市町村介護保険事業計画」という。）を定めるものとする。

2 （略）

3 市町村介護保険事業計画においては、前項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について定めるよう努めるものとする。

一～四 （略）

五 介護給付等対象サービスの提供又は地域支援事業の実施のための事業所又は施設における業務の効率化、介護サービスの質の向上その他の生産性の向上に資する都道府県と連携した取組に関する事項

六～十 （略）

4～14 （略）

（都道府県介護保険事業支援計画）

第百十八条 都道府県は、基本指針に即して、三年を一期とする介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施の支援に関する計画（以下「都道府県介護保険事業支援計画」という。）を定めるものとする。

2 （略）

3 都道府県介護保険事業支援計画においては、前項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について定めるよう努めるものとする。

一～三 （略）

四 介護給付等対象サービスの提供又は地域支援事業の実施のための事業所又は施設における業務の効率化、介護サービスの質の向上その他の生産性の向上に資する事業に関する事項

五～七 （略）

4～12 （略）

介護生産性向上推進総合事業（地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分））

令和8年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数（97億円の内数）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 都道府県が主体となった介護現場の生産性向上を推進する取組の広がりは限定的であり、また、既存の生産性向上に係る事業は数多くあるものの、実施主体や事業がバラバラであり、一体的に実施する必要がある。
- このため、都道府県の主導のもと、介護人材の確保・処遇改善、介護テクノロジーの導入、介護助手の活用など、介護現場の革新、生産性向上に関する取組について、ワンストップ型の総合的な事業者への支援を可能とする「介護生産性向上推進総合事業」を実施し、様々な支援・施策を一括して網羅的に取り扱い、適切な支援につなげる。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- 都道府県が主体となり、「介護生産性向上総合相談センター」を設置。介護現場革新会議において策定する基本方針に基づき、介護テクノロジーの導入その他生産性向上に関する支援・施策を実施するほか、人材確保に関する各種事業等とも連携の上、介護事業者等に対し、ワンストップ型の相談支援を実施する。

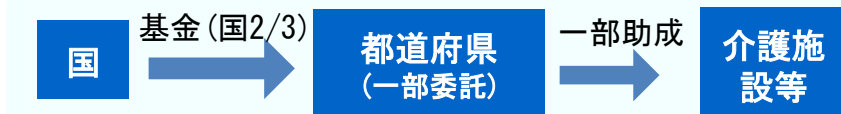
【実施事項(必須)】

- 介護現場革新会議の開催
- 介護生産性向上総合相談センターの設置
(介護テクノロジー等に係る相談・伴走支援等)
- 人材確保、生産性向上に係る各種支援業務との連携

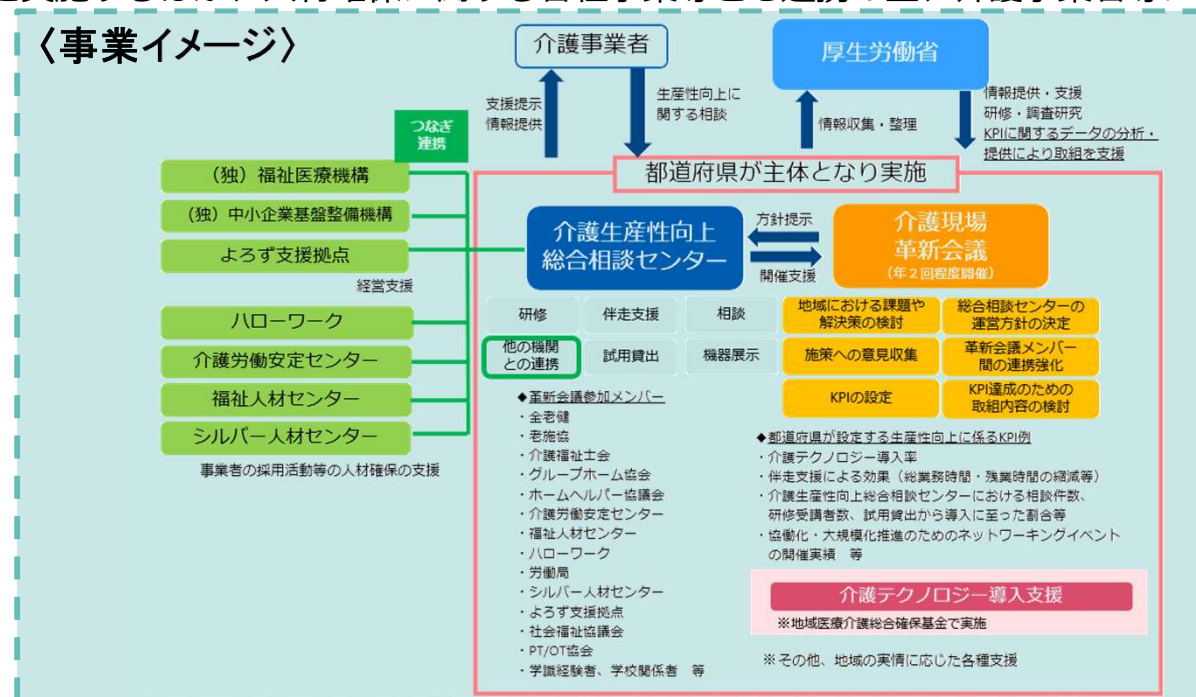
【実施事項(任意)】

- その他地域の実情に応じた各種支援事業

実施主体



＜事業イメージ＞



令和6年度末時点のセンター設置実績：31都道府県（令和7年度末までに45都道府県まで拡大予定）

※改正介護保険法により、都道府県が介護現場の生産性向上を推進する努力義務規定が令和6年4月から施行

介護生産性向上総合相談センター設置状況（令和7年9月30日時点）

■介護生産性向上総合相談センター

都道府県が設置するワンストップ型の窓口。地域の実情に応じた相談対応や研修会、介護現場への有識者の派遣、介護ロボット等の機器展示や試用貸出対応を実施。また、経営支援や人材確保支援に対応するため、関係機関（よろず支援拠点・ハローワーク・介護労働安定センター等）へのつなぎ連携も実施している。令和8年度までに全都道府県に設置予定。

■介護生産性向上総合相談センター（設置済）

1 北海道介護現場業務改善総合相談センター 北海道札幌市中央区北2条西7丁目1番地かでの2.7	2 あおもり介護生産性向上総合センター 青森県青森市中央3丁目20-30 県民福祉プラザ	3 いわて介護現場サポートセンター 岩手県盛岡市本町通3-19-1 岩手県福祉総合相談センター3階	4 宮城県介護事業所支援相談センター 宮城県仙台市青葉区本町3-8-1宮城県長寿社会政策課介護人材確保推進班
5 あきた介護業務「カイゼン」サポートセンター 秋田県秋田市御所野下堤5-1-1 秋田県中央地区シルバーエリア	6 山形県介護生産性向上総合支援センター 山形県天童市一日町4丁目2-8	7 ふくしま介護生産性向上支援センター 福島県郡山市富田町字満水田27-8 ふくしま医療機器開発支援センター	8 介護の仕事サポートセンターとちぎ 栃木県宇都宮市若草1-10-6 とちぎ福祉プラザ1F
9 介護職場サポートセンターぐんま 群馬県前橋市千代田町1-14-1 橋脇広瀬川ビル2F	10 介護のみらいサポートセンター 埼玉県さいたま市浦和区針ヶ谷4-2-65 彩の国すこやかプラザ1階	11 千葉県介護業務効率アップセンター 千葉県千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビル6階	12 介護職場サポートセンターTO KYO 東京都新宿区西新宿2-7-1 新宿第一生命ビルディング（小田急第一生命ビル）19階
13 ながわ介護スマート相談室 神奈川県横浜市中区山下町23番地1土地下町ビル9階	14 新潟県介護職場DX・業務改善サポートセンター 新潟県新潟市中央区米山2-4-1 基山第3ビル6階	15 とやま介護テクノロジー普及・推進センター 富山県富山市安住町5番21号 富山県総合福祉会館（サンシップとやま）2階	16 いしかわ介護業務改善相談支援センター 石川県金沢市赤土町13-1 石川県リハビリテーションセンター内
17 ふくい介護テクノロジー・業務改善支援センター 福井県福井市中央1-3-1 加藤ビル6階	18 山梨県介護福祉総合支援センター 山梨県甲府市北新1-2-12 山梨県福祉プラザ1階	19 長野県介護・障がい福祉生産性向上総合相談センター 長野県長野市南県町1082 ND南県ビル5階	20 岐阜県介護生産性向上総合相談センター 岐阜県岐阜市金園町1-3-3 クリスタルビル2階
21 あいち介護生産性向上総合相談センター 愛知県名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル14階	22 みえ介護生産性向上支援センター 三重県津市栄町3-243 関権第三ビル506	23 滋賀県介護現場革新サポートデスク 滋賀県草津市笠山7-8-138	24 京都府介護・福祉職場業務改善支援センター 京都府京都市中京区竹屋町通島丸東入ル清水町375 府立総合社会福祉会館 地下1階
25 大阪府介護生産性向上支援センター 大阪府大阪市住之江区南港北2-1-10 ATOビル11階1階	26 ひょうご介護テクノロジー導入・生産性向上支援センター 兵庫県神戸市西区曙町1070 兵庫県立福祉のまちづくり研究所内	27 奈良県介護生産性向上総合相談センター 奈良県奈良市大宮町4-266-1 三和大宮ビル2階	28 和歌山県介護生産性向上総合相談センター 和歌山県和歌山市手平2丁目1-2 県民交流プラザ和歌山ビッグ愛7階
29 鳥取県介護生産性向上総合相談センター 鳥取県鳥取市関町116 田中ビル2号館2階	30 介護現場革新サポートセンターしまね 島根県松江市朝日町488 松江センタービル9階	31 岡山県介護生産性向上総合相談センター 岡山県岡山市北区柳町1-1-1 住友生命岡山ビル15階	32 介護職場サポートセンターひろしま 広島県広島市南区比治山本町12-2 広島県社会福祉会館内
33 山口県介護生産性向上総合相談センター 山口県山口市穂積町1-2 リバーサイド山陽Ⅱ 2階	34 とくしま介護現場DXサポートセンター 徳島県徳島市国府町東高輪宇天満356-1	35 愛媛県介護生産性向上総合相談センター 愛媛県松山市一番町1丁目14番10号 井手ビル4階	36 こうち介護生産性向上総合支援センター 高知県高知市堺町2-26 高知中央ビジネススクエア 7階
37 福岡県介護DX支援センター 福岡県春日市原町3-1-7 クローバープラザ東棟2階	38 さが介護業務効率化サポートセンター 佐賀県佐賀市兵庫南4-1-25 なかむらビル兵庫南2階3号室	39 ながさき介護現場サポートセンター 長崎県長崎市元船町9-18 長崎BizPORT2階	40 くまもと介護テクノロジー・業務改善サポートセンター 熊本県熊本市中央区花畑町1-1 大樹生命ビル2階
41 大分県介護DXサポートセンター 大分県大分市明野東3丁目4番1号	42 みやざき介護生産性向上総合相談センター 宮崎県宮崎市高千穂通2-1-2 睦屋第3ビル 4階	43 鹿児島県介護生産性向上総合相談センター 鹿児島県鹿児島市山下町14-50 カクイクス交流センター2階	44 介護業務・テクノロジー伴走支援センターおきなわ 沖縄県那覇市前島3-25-5 とまりん（アネックスビル）1階

■（令和7年度中に開設予定：1カ所）

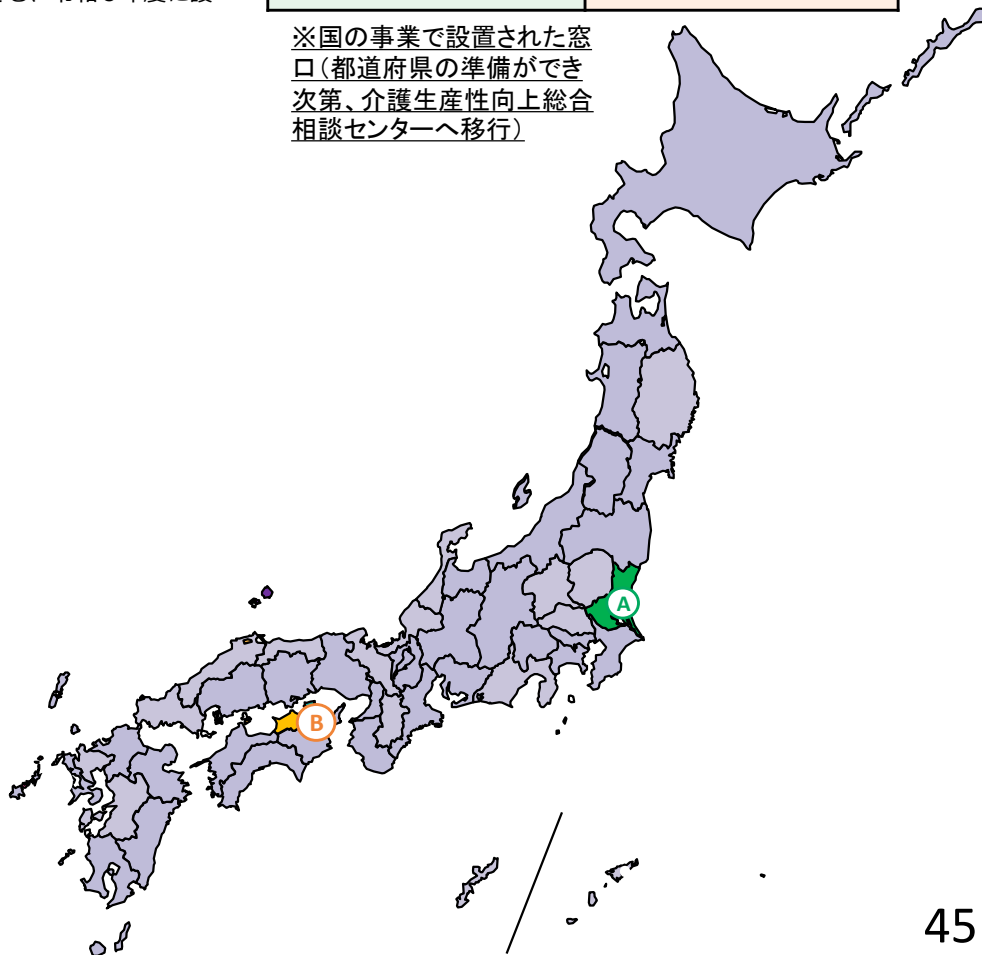
番号	都道府県名	開設予定
1	静岡県	冬頃

※介護生産性向上総合相談センターに関し、令和7年度中に開設予定がない都道府県についても、令和8年度に設置予定

■介護ロボット・ICT相談窓口（2カ所）

A 公益財団法人介護労働安定センター茨城支部 介護テクノロジー相談窓口 茨城県水戸市南町3丁目4番10号 水戸FFセンタービル	B 公益財団法人介護労働安定センター香川支部 介護テクノロジー相談窓口 香川県高松市寿町1丁目3番2号 日進高松ビル6階
---	--

※国の事業で設置された窓口（都道府県の準備ができ次第、介護生産性向上総合相談センターへ移行）



(4). 地域の実情や事業所規模等を踏まえた持続的なサービス提供の在り方に関する調査研究事業

A. アンケート調査(事業所調査)

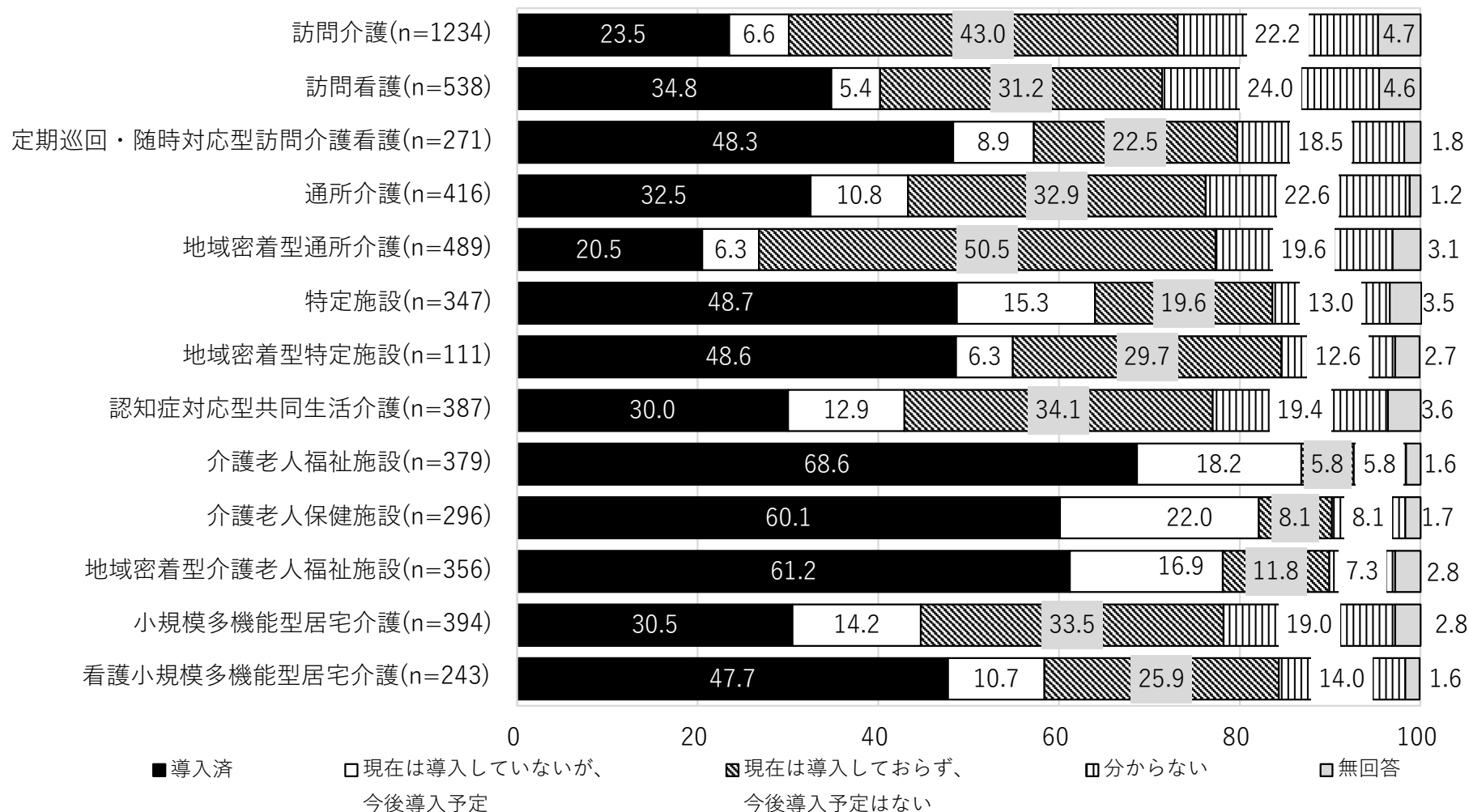
令和7年4月14日 第246回社会保障審議会
介護給付費分科会資料1-4より抜粋

【テクノロジーの活用状況(事業所票:問8(1))】

○ 介護ロボットやICT等のテクノロジーを導入済みの割合が高いサービスは、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、地域密着型介護老人福祉施設であった。

※導入しているテクノロジーの種類については、いずれのサービスにおいても「介護ソフト」の割合が最も高かった。

図表19 介護ロボットやICT等のテクノロジーの導入状況(サービス別)



都道府県ごとの予算状況（令和５年度補正予算＋令和６年度基金）

・令和５年度補正予算「介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業」（３５１億円）及び令和６年度地域医療介護総合確保基金「介護テクノロジー導入支援事業」の国庫補助額と１事業所あたりの補助額

都道府県	国庫補助額	令和５年度補正予算		令和６年度 基金額	１事業所 あたり	都道府県	国庫補助額	令和５年度補正予算		令和６年度 基金額	１事業所 あたり
		令和５年度 補助額	令和６年度 補助額					令和５年度 補助額	令和６年度 補助額		
北海道	2,328,743	1,082,108	1,246,635		163.9	滋賀県	517,120	208,000	309,120		159.1
青森県	577,380	146,880	430,500		148.7	京都府	266,672	133,336	133,336		44.8
岩手県	479,176	123,204	355,972		126.9	大阪府	1,096,758	1,091,430	5,328		40.5
宮城県	331,160	0	331,160		63.2	兵庫県	3,204,724	1,972,531	1,232,193		230.7
秋田県	506,836	120,000	386,836		150.4	奈良県	101,947	32,587	69,360		24.4
山形県	254,670	76,116	178,554		84.0	和歌山県	337,354	181,194	156,160		94.7
福島県	438,577	164,227	274,350		83.5	鳥取県	762,151	202,796	559,355		422.5
茨城県	65,083	0	65,083		10.1	島根県	335,887	42,000	293,887		133.6
栃木県	316,443	30,720	266,800	18,923	69.3	岡山県	50,983	24,583	26,400		9.3
群馬県	193,200	67,200	126,000		33.2	広島県	389,152	242,090	147,062		49.2
埼玉県	217,160	45,240	171,920		15.6	山口県	0	0	0		0.0
千葉県	1,208,900	136,800	1,072,100		94.1	徳島県	230,000	120,000	40,000	70,000	87.0
東京都	3,223,563	1,452,571	1,714,992	56,000	131.9	香川県	128,013	48,109	79,904		43.6
神奈川県	1,086,400	502,225	584,175		61.3	愛媛県	548,615	200,054	348,561		122.4
新潟県	52,044	0	0	52,044	8.9	高知県	260,767	82,238	178,529		117.5
富山県	489,904	69,600	420,304		163.5	福岡県	922,779	743,488	0	179,291	66.2
石川県	269,360	147,360	0	122,000	89.9	佐賀県	127,170	32,700	94,470		50.1
福井県	319,224	150,624	168,600		143.1	長崎県	327,230	85,528	241,702		68.6
山梨県	376,075	34,460	341,615		167.3	熊本県	397,564	92,450	305,114		68.3
長野県	385,095	27,641	357,454		70.2	大分県	662,450	250,400	412,050		180.8
岐阜県	606,212	313,966	292,246		120.4	宮崎県	584,166	200,416	383,750		159.8
静岡県	669,364	232,000	437,364		81.4	鹿児島県	251,315	109,408	141,907		46.3
愛知県	1,400,065	748,940	651,125		90.4	沖縄県	54,667	28,000	0	26,667	15.8
三重県	913,573	442,240	0	471,333	181.3	計	28,265,691	12,237,460	15,031,973	996,258	89.6

単位：千円

※上記予算以外で、基金残高または都道府県独自予算を活用して導入補助を実施している場合有り

（国負担分・都道府県負担分合計で大阪府：653,831千円、山口県：61,156千円、福岡県：643,254千円、大分県：25,880千円）

※１事業所あたりの補助額は国庫補助額を各都道府県の全介護サービス事業所数で割った金額

都道府県ごとの予算状況（令和6年度補正予算）

- ・令和6年度補正予算「介護テクノロジー導入・協働化等支援事業」（200億円）の国庫補助額と1事業所あたりの補助額（令和7年7月時点）
- ・令和7年度地域医療介護総合確保基金「介護テクノロジー導入支援事業」は未反映

単位：千円

都道府県	国庫補助額	1事業所あたり	都道府県	国庫補助額	1事業所あたり	都道府県	国庫補助額	1事業所あたり
北海道	1,061,237	74.7	石川県	176,400	58.9	岡山県	34,530	6.3
青森県	437,814	112.8	福井県	215,652	96.7	広島県	166,042	21.0
岩手県	252,420	66.9	山梨県	376,989	167.7	山口県	534,040	129.7
宮城県	304,636	58.1	長野県	289,100	52.7	徳島県	256,000	96.8
秋田県	192,000	57.0	岐阜県	441,543	87.7	香川県	48,000	16.4
山形県	214,730	70.8	静岡県	390,681	47.5	愛媛県	317,061	70.7
福島県	312,920	59.6	愛知県	783,715	50.6	高知県	154,902	69.8
茨城県	96,880	15.0	三重県	36,000	7.1	福岡県	847,012	60.8
栃木県	128,000	28.0	滋賀県	87,680	27.0	佐賀県	94,600	37.3
群馬県	312,000	53.6	京都府	133,600	22.4	長崎県	192,699	40.4
埼玉県	371,638	26.7	大阪府	1,154,164	42.6	熊本県	199,093	34.2
千葉県	1,014,000	79.0	兵庫県	1,076,716	77.5	大分県	302,165	82.5
東京都	3,058,742	125.2	奈良県	120,000	28.7	宮崎県	308,950	84.5
神奈川県	747,627	42.2	和歌山県	231,200	64.9	鹿児島県	141,907	26.2
新潟県	0	0.0	鳥取県	387,107	214.6	沖縄県	80,000	23.1
富山県	314,650	105.0	島根県	156,468	62.2	計	18,553,310	58.8

※ 1事業所あたりの補助額は国庫補助額を各都道府県の全介護サービス事業所数で割った金額

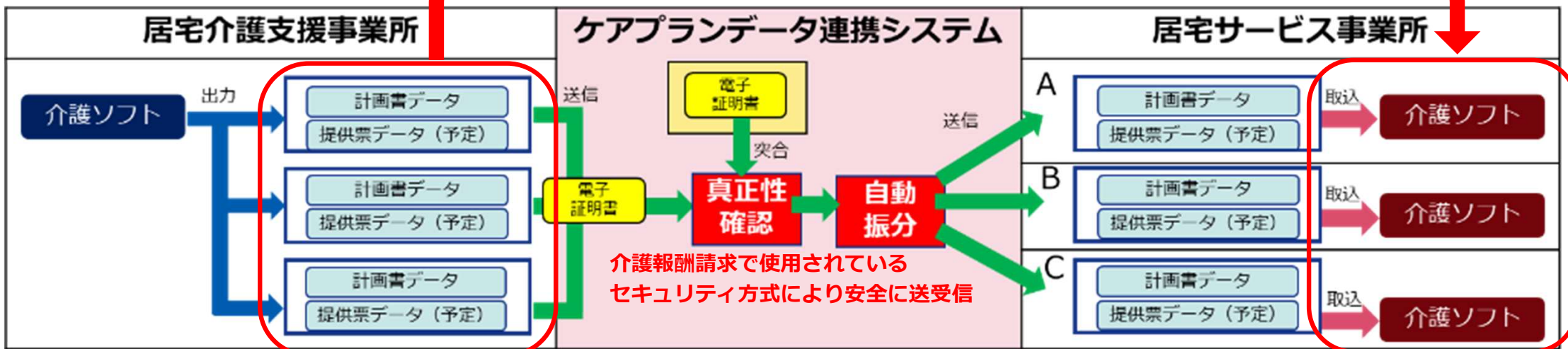
ケアプランデータ連携システムについて

(令和5年度より国民健康保険中央会にて本格稼働)

これまで毎月紙でやり取りされ、介護事業所の負担が大きかったケアプラン（計画・予定・実績の情報）をオンラインで完結するシステムを提供。
「データ連携標準仕様」に対応した介護ソフトとの連携により、ケアマネ・サービス事業所共に転記不要による事務負担の軽減を実現。

【計画・予定情報の流れ】

転記不要



※実績情報は逆の流れ（居宅介護支援事業所←居宅サービス事業所）となり、予定情報と同様、真正性確認の上、振分けられる。

ケアプランデータ連携システムで期待される効果

- 手間、時間の削減による **事務費等の削減**
- データ自動反映による従業者の「**手間**」の削減・効率化
- 作業にかかる「**時間**」の削減
- 従業者の「**心理的負担軽減**」の実現
- 従業者の「**ライフワークバランス**」の改善
- 事業所の「**ガバナンス**」、「**マネジメント**」の向上



イメージキャラクター
ケアプー



ヘルプデスクサポートサイト

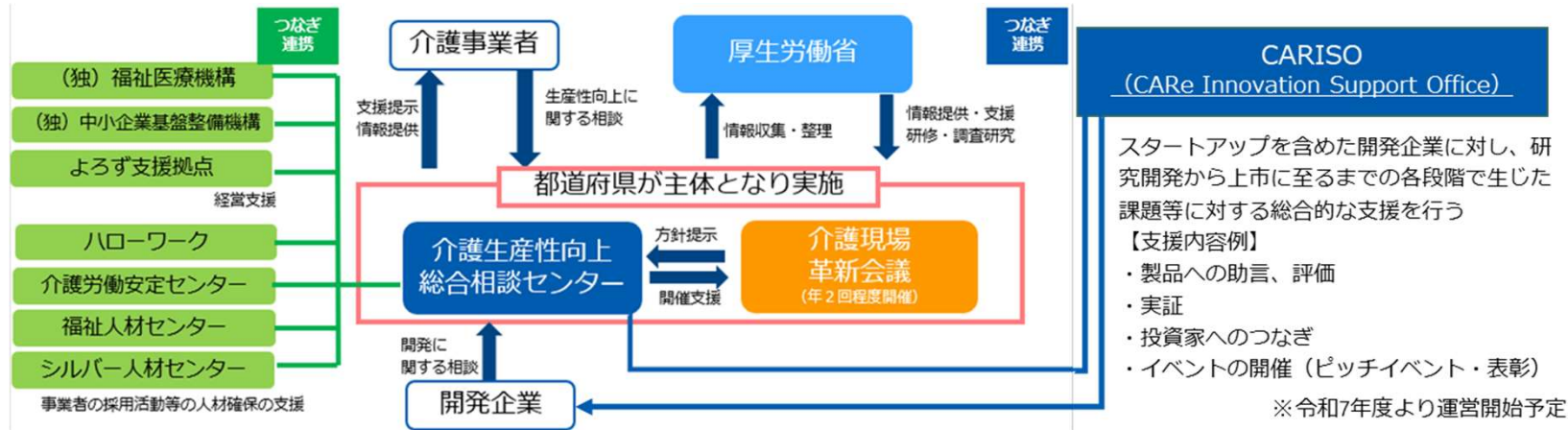
人件費 ¥95,218 ※ケアマネジャーの平均給与から、作業に要する時間（52.4時間）を算定して算出	印刷費 ¥792 ※用紙（700枚/月）、インク等	通信費 ¥1,826 ※FAX通話料、インターネット接続料	郵送費 ¥2,220 ※切手代	交通費 ¥2,140 ※公共交通機関利用料、ガソリン代	介護ソフト利用費 ¥31,417 ※介護ソフトのライセンス料
毎月6.2万円分の人件費を他の業務に転嫁可能！ （74.4万円/年 相当）					
● 新たな業務創出 ● 利用者宅訪問 ● アセスメント 等					
【直接的な支出】					
利用前 ¥38,395 利用後 ¥34,211 削減効果 ¥4,184/月 （¥50,208/年）					
※この他、書類保管場所確保に要する費用等の削減も期待できる。					

事業所全体の業務時間 401時間/月 毎月34.3 時間分の業務を他の業務に転嫁可能！ （411.6時間/年 相当）→1ヶ月分以上の業務時間に相当		印刷 13.1%
事業所全体の提供票共有業務時間 52.4時間/月	電子 4.5% 事業所全体の提供票共有業務時間 18.1時間/月	ケアプランデータ連携システム ライセンス料 ¥1,750 ※年間ライセンス料（¥21,000）を振分 介護ソフト利用費 ¥31,417 ※介護ソフトのライセンス料

中小企業・小規模事業者への徹底普及と現場支援のための工程表

- 介護現場におけるテクノロジー等を活用した生産性向上の取組を行う上で、中小企業・小規模事業者より「使いこなせるか不安がある」との声があり、また、中小企業・小規模事業者が単独で取組を行うのはマンパワーや費用面から難しいといった課題がある。
- そこで、小規模事業者を中心とした生産性向上の取組を実施しようとする介護事業所に対し、介護現場の生産性向上に向けた業務内容の見直しやテクノロジーの導入等について助言を行うワンストップ型の相談窓口の設置を進めている。
- 特に、デジタル中核人材による生産性向上の取組の伴走支援や、経営の協働化等を地域で進める際の伴走支援が可能となるように、ワンストップ型の相談窓口や都道府県に対する支援を実施する。

【国・都道府県による生産性向上の取組推進に係るスキーム（再掲）】



【中小企業・小規模事業者支援の工程表】

令和8年度までに全都道府県にワンストップ型の相談窓口を設置

ワンストップ窓口の機能強化を国がバックアップ
 中小企業・小規模事業者の生産性向上の取組や経営の協働化等の伴走支援ができる人材育成等を行い、国のガイドラインを支援ツールとして活用
 (※)R8からモデル事業実施、R10から全国展開も検討

都道府県等による主体的な支援
 ・介護現場革新会議の構成機関同士の連携による支援体制の強化
 ・成功事例の積み重ねによる自治体主導での中小企業・小規模事業者の支援

地域の関係者が連携した介護テクノロジー導入等の伴走支援の例

<伴走支援とは>

生産性向上・職場環境改善に向けた業務改善活動を介護事業所で「自律・自走」できるようになることを目指し、伴走支援者が委員会メンバーの一員として介入し、課題や解決策を自ら導き出せるよう支援する。

<伴走支援の結果例>

	コール 対応	センサー 対応	定期巡回 対応	その他	合計
活動前	58分	2分	227分	193分	480分
活動後	41分	60分	0分	379分	480分

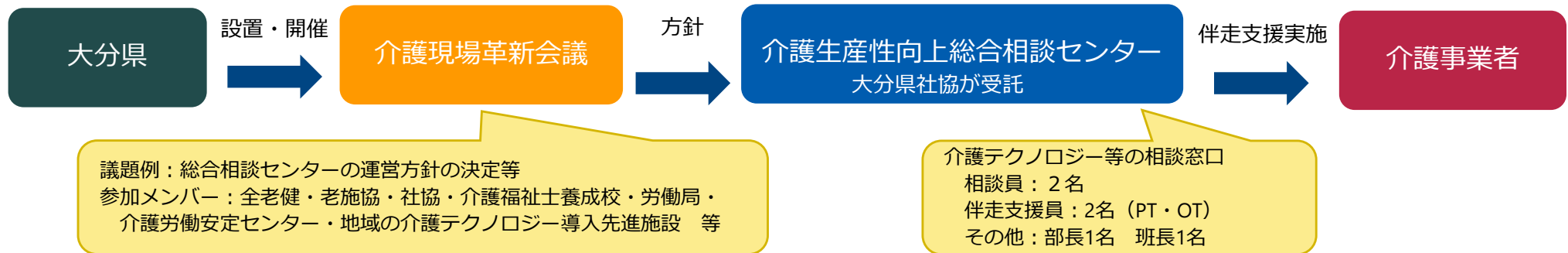
※活動前（2023.8）～活動後（2024.8） いずれも8日間の調査

※夜勤帯1日当たりの平均値

※実施内容：見守りシステム導入・業務オペレーションの変更等

※成果例：定期巡回対応の時間を削減し、残業時間減、休憩時間の確保（「その他」の時間）を実現

<伴走支援実施までの流れ>



<モデル事業所の創設や伴走支援者育成を通じた伴走支援体制の強化>

大分県各圏域（6 圏域）にモデル事業所を創設（伴走支援を実施した12事業所と先進事業所 2 事業所の全14施設）し、モデル事業所を拠点とした伴走支援体制や伴走支援者を育成するための仕組みを創設

- ① 窓口のホームページ（KAIGO SWITCH）に掲載し、取組を県民、介護事業所等に周知（R4：2事業所 R5：6事業所（内先進事業者2事業所） R6：6事業所）
- ② モデル事業所を起点とした、圏域別セミナーの実施（R7）
- ③ 「伴走支援者育成」研修の実施（R7）
 - ・対象：モデル事業所等先進施設のプロジェクトリーダー
 - ・修了者を「大分県伴走支援パートナー」に認証
 - ・圏域別セミナーでの講師、伴走支援への同行



介護現場の生産性向上を支える組織づくりとデジタル人材の育成支援

生産性向上セミナー

組織（経営層・職員）向け
生産性向上啓発と改善手法学習

令和6年度申込人数

参加者 合計	介護 事業者	その他
500	396	104

フォローアップセミナー(R2～)

- ・介護事業所組織単位での参加
- ・ケーススタディを通じて改善取組実践力養成
- ・3日（2-3時間）Webグループワーク×6回
- ・各自事業所の改善計画作成を伴走支援

令和6年度申込人数

参加者 合計	介護 事業者	その他
4,700	3,525	1,175

ビギナーセミナー(R2～)

- ・介護事業所経営者・介護職員向け
- ・ガイドラインを参考に改善取組手法学習
- ・1日（2時間）Web講義×6回

令和6年度参加状況

参加者	事例 発表数	出展 企業数
4,232	20	37

生産性向上推進フォーラム(H30～)

- ・生産性向上の機運を盛り上げる目的
- ・事業所による取組報告、機器展示等
- ・1日（4時間30分）ハイブリッド開催

《参加者の声》

- ・小さい取組からでも生産性向上につながる事が判った
- ・継続していくことが大事だと感じた
- ・改善で直接的ケアの時間が増えた
- ・改善効果の見える化・検証方法など更に論理的に学びたい



デジタル中核人材育成

介護テクノロジー導入・活用
を主導できる人材の養成

デジタル中核人材育成研修(R6～)

- ・介護事業所推薦や本人希望のある介護職員向け
- ・改善手法/科学的介護・介護テクノロジー/リーダーシップ/マネジメントを学習
- ・eラーニング+3日間のグループワークと実演+課題学習
- ・令和6年度は、1,656人養成（令和5年試行時は574人）
- ・各自事業所の介護ロボット・ICT導入計画作成を伴走支援



介護ロボット・
ICT導入計画

《参加者の声》

- ・長期的な計画が必要であり、他職員にも是非受講してもらいたい
- ・テクノロジーに不慣れな職員への支援も講師の対応を参考にしたい
- ・現場で生産性向上を実現するのは職員一人一人なのだと思えた
- ・テクノロジー導入後の問題点が共有でき改善策のヒントが得られた

デジタル中核人材養成手法確立

（手引き／標準プログラム 令和6年度作成）

- ・デジタル中核人材のスキル要件や能力要件を定義
- ・自治体や介護事業所がデジタル中核人材を育成する際の参考を提示

【デジタル中核人材養成研修手引き】

https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei_forum.html

手引き デジタル中核人材
養成研修
令和6年度 厚生労働省関係機関
「介護デジタル中核人材養成」に向けた
関係機関等一斉に

令和7年9月
厚生労働省 老健局

令和8年度概算要求額 1.6億円（1.3億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- これまでも、国として生産性向上ガイドラインやセミナーにより、自治体主導での介護現場革新・生産性向上の取組を推進している。
- デジタル行財政改革会議で、介護現場におけるデジタル化を加速化させるために、生産性向上方策の周知件数の増、デジタル中核人材の養成人数の増がKPIとして示されている。
- このため、生産性向上に係るセミナー、機運を盛り上げるためのフォーラム、デジタル活用に特化した人材養成研修を着実に実施する。
- 加えて、補助金により事業所より収集した取組効果のデータ等を、さらに有効活用しフィードバックする方策について検討する。

2 事業の概要

①生産性向上に係るセミナー等の実施

介護事業所が主体的に生産性向上に取り組めるよう、生産性向上ガイドラインの理解促進、好事例の横展開等を目的としたセミナーや、デジタル中核人材養成研修（所属事業所での活動、他事業所へのコンサルティング活動向け等）、生産性向上の機運を高めるためのフォーラム（介護サービス事業所・関係団体・テクノロジー開発企業の参加を想定）を開催し、生産性向上の取組の普及・加速化を図る。

②介護テクノロジー導入・活用の効果的取組の横展開に関する調査研究

【新規】①で実施するデジタル中核人材養成研修修了者の所属事業所における取組効果を検証し、必要な教材・ツール等の作成・見直しを行う

【新規】①で実施するデジタル中核人材養成研修修了者や研修講師、都道府県担当者による伴走支援の効果的な実施スキームを検討し、モデル的に実施

【新規】小規模事業所等における協働化等を進める人材に求められるスキル等を検討し、人材育成のためのテキストを作成・養成の試行

【継続】テクノロジー導入補助金等により事業所から収集した取組効果データを活用しフィードバックする方策を検討

③「介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰」に係る事務局

都道府県との調整や情報の取りまとめ、選考委員会の運営等、事務局としての業務を実施するとともに、表彰を通じた好事例の横展開を図る。

3 実施主体等



4 事業実績等

令和6年度 セミナー参加事業所数 4,024

(独) 福祉医療機構による経営サポート事業の概要

○ (独) 福祉医療機構において施設の健全経営を支援するため、リサーチ・セミナー・コンサルティングを実施

社会福祉事業施設・医療施設の経営の安定及び向上に資するため、リサーチレポート公表やセミナー開催、社会福祉法人や医療法人へのコンサルティングを実施している。

リサーチレポート

経営者等にとって、有益となる経営状況や業界動向等の情報をSC Research Reportで公表

■レポート事例■

- ・介護報酬改定に関するアンケート調査の結果
- ・福祉医療施設の建設費等に関する動向
- ・特別養護老人ホームの人材確保に関する調査
- ・病院の経営状況について など

経営セミナー

経営者等を対象に、実践者、行政担当者、学識経験者等を講師としてセミナーを実施

■セミナーのポイント■

政策動向を踏まえた施設整備のご参考に

テーマに沿った優良な実践事例を紹介

リサーチ・コンサル事例に基づいた講義

機構融資に関する質問・相談の受付

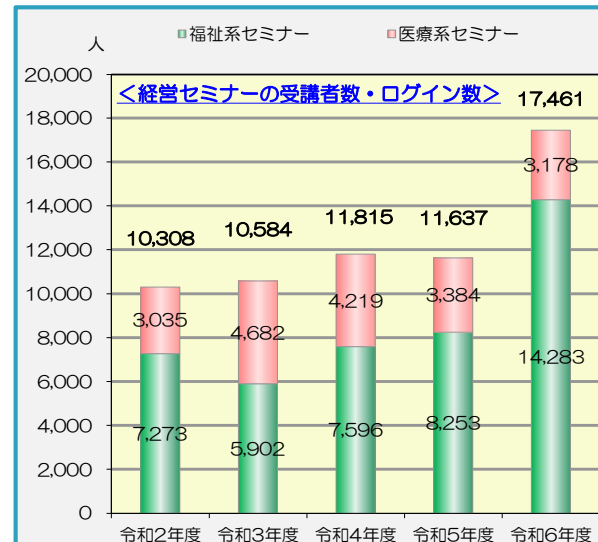
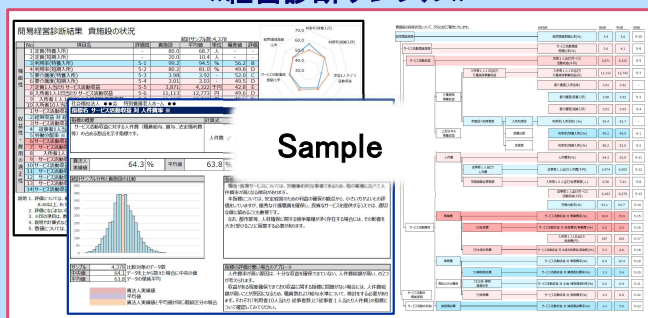
コンサルティング等

融資業務を通じて蓄積した豊富なデータに基づき、各種のコンサルティング等を実施

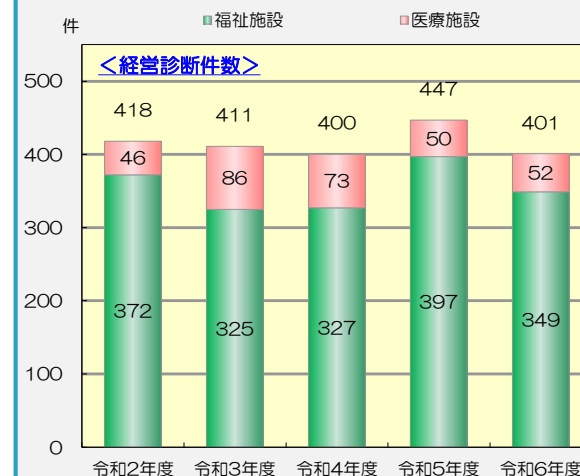
■コンサルティング事例■

経営分析プログラム	複数年の決算書等による経営診断を中心とした総合的な経営分析
人事給与分析プログラム	機構保有データを活用した給与規程分析等により給与改定等の方針案を提示
個別支援プログラム	相手方のニーズに対応した個別コンサルティング
介護医療院移行支援プログラム	医療療養病床等から介護医療院への円滑な移行を支援
経営診断	1か年の決算書等を基に速やかに診断

《経営診断サンプル》



※令和2年度及び3年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりセミナーをWEB配信としたため、視聴ページへのログイン数を記載
令和4年度以降はオンラインと集合形式を併用して実施したため、受講者数とログイン数の合計を記載
※福祉系セミナーには、行政担当者向け事業者支援セミナーを含む



(公財)介護労働安定センターの概要

設立、組織・予算等

1 設立年月日 平成4年4月1日

2 厚生労働大臣の指定 平成4年7月1日

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成4年法律第63号）第15条に基づき、
介護労働安定センターとして指定を受ける。

3 組織と予算

(1) 組織（令和6年6月1日現在）

（本部）東京都荒川区 （支部・支所）47都道府県

役員：14人（常勤は理事長のみ）、職員：337人（うち、常勤：312人）

(2) 令和6年度予算（総額：2,993百万円）

内訳・・・国庫交付金：1,892百万円、会費収入：62百万円、事業収入：1,039百万円

主な事業（交付金事業）

介護事業主に対して、介護労働者の雇用管理の改善、福祉の増進に係る手法に関する相談援助及び介護労働関係情報等の総合的な収集・提供を行う。

【雇用管理改善事業】

- ・ 相談援助事業
- ・ 介護雇用管理改善の好事例の情報提供
- ・ 介護労働実態調査

【能力開発事業】

- ・ 介護労働講習
- ・ 研修コーディネート事業
- ・ 能力開発に関する研究

介護事業者に対して、介護労働者の雇用管理の改善、福祉の増進と魅力ある職場づくりに関する相談援助及び介護労働関係情報等の総合的な収集・提供を行う。

（１）相談援助事業

主に小規模事業所や開業間もない事業所に対して、個々の事業所の課題を把握し、必要な情報の提供や相談援助を行う。課題に応じて社会保険労務士、中小企業診断士、経営コンサルタント等の専門家に、また、介護労働者の健康確保に関する専門的な相談については、医師・看護師等に委嘱して実施する。

- ・ 主な相談事例：賃金や労働時間への不満等により、従業員が定着しない現状を改善したい。
- ・ 効果：キャリアに応じた賃金体系や評価制度の導入等により処遇改善を図り、定着につなげている。

	令和４年度	令和５年度
介護労働サービスインストラクターによる相談援助等	109,028件	97,624件
雇用管理コンサルタントによる相談援助	4172.5時間	4062.0時間
ヘルスカウンセラーによる健康相談	1612.5時間	1642.5時間

	令和３年度	令和４年度	令和５年度
相談援助を受けた事業所の離職率	10.8%	10.9%	11.0%
全産業平均※１	13.9%	15.0%	15.4%
介護職種平均※２	14.3%	14.4%	13.1%

※１ 雇用動向調査結果

※２ 介護労働実態調査結果（２職種：訪問介護員、介護職員）

（２）介護雇用管理改善の好事例の情報提供

雇用管理改善に関する好事例等の情報を入手できるほか、事業主が自ら雇用管理改善についての簡易な診断を行うことができるシステムをホームページ上で運営する。

（３）介護労働実態調査

雇用管理改善に資する基礎資料として、事業所における介護労働の実態及び介護労働者の就業の実態等を調査・把握する。

介護労働者になろうとする者に対して、必要な知識及び技能を習得させるための訓練や、キャリア形成に積極的に取り組む介護事業者や介護労働者に対する相談援助等を実施する。

（１）介護労働講習（実務者研修を主要内容とする講習）（450時間＋α）

離転職者を対象として、介護福祉士の受験要件である「実務者研修」に、実践的な技術に関するカリキュラムや就職支援を併せた講習を全国で実施する。

介護労働講習実績	令和４年度	令和５年度
実施回数/受講者数	47回/1,401人	47回/1,474人
就職率	91.4%	88.1%

（２）研修コーディネート事業

介護労働者のキャリア形成の支援等を促進するため、介護事業者及び介護労働者に対し、キャリアパス構築のための相談援助を行う。

研修コーディネート事業実績	令和５年度実績
個別相談援助件数	2,078件

（３）介護分野における能力開発に関する研究

介護事業所における雇用管理・マネジメントスキルの育成に関する研究を行う。

論点⑤ 介護事業者の連携強化

社会保障審議会介護保険部会（第126回）

令和7年10月9日

資料1

- 小規模事業所の協働化については、人材募集や研修の共同実施といった取組が進められているが、特に連携先の法人を見つけること、増やすことが課題となっており、その担い手となり連携を推進する法人が求められるのではないかな。

小規模事業者の協働化事例

地域の中核法人主導の協働化

社会福祉法人東北福祉会
連携先：社会福祉法人 2法人
(参画法人・事業者数：3法人・5事業所)

取組内容

- ・ 法定研修の共同開催
- ・ イベント開催による介護職の魅力発信

協働化の効果

- ・ 研修のマンネリ化や講師の固定化の解消
- ・ 他事業所の取組を知ること、自事業所の業務振り返りのきっかけに

取組を進める上でのポイント

- ✓法人間のつながり
協働化前から、相談等ができるような法人間のつながりがあった

課題

つながりのない他法人と連携していくこと

自治体主導の協働化

社会福祉法人ふるさと
連携先：社会福祉法人 4法人、有限会社 1法人
(5法人・23事業所)

取組内容

- ・ 人材募集や研修の共同実施
- ・ 課題別セミナーの共同実施

協働化の効果

- ・ 事業所の課題に関する問題認識を共有できた
- ・ 研修・講義の満足度が高く、経営面への効果につながる実感を得られた

取組を進める上でのポイント

- ✓自治体の呼びかけ
自治体の呼びかけにより、地域のつながりが生まれた

課題

- ・ 賛同者を増やしていくこと
- ・ 継続した支援（財政的、専門的助言等）のための自治体との連携

協働化・大規模化等による介護経営の改善に関する政策パッケージ

- 介護サービス市場において人材確保が困難となる中、介護施設・事業所が安定的に必要な事業を継続し、地域におけるサービスを確保し、複雑化したニーズに対応するためには、1法人1拠点といった小規模経営について、**協働化・大規模化等による経営改善の取組**が必要。
- こうした経営改善の取組を推進するため、**経営課題への気づき、協働化・大規模化等に向けた検討、協働化・大規模化等の実施の各段階に即した対策**を講じる。
- すべての介護関係者に**協働化・大規模化等の必要性とその方策を認識してもらえ**よう、厚生労働省としてあらゆる機会を捉えて、**積極的に発信**する。
(厚生労働省HP上に特設ページを開設、関係団体への説明・周知依頼、関係団体機関誌等への寄稿、その他各種説明会の実施等)

①「経営課題への気づき」の段階における支援（選択肢の提示）

- 経営課題や施設・事業所の属性別の協働化・大規模化に係る取組例の作成・周知
- 社会福祉連携推進法人の先行事例集の作成・周知
- 都道府県別の社会福祉法人の経営状況の分析・公表・周知
- 各都道府県に順次（R5～）設置されるワンストップ窓口における相談対応（生産性向上の観点から経営改善に向けた取組を支援）
- よろず支援拠点（中小企業・小規模事業者のための経営相談所）や（独）福祉医療機構の経営支援の周知徹底

②「協働化・大規模化等に向けた検討」段階における支援（手続き・留意点の明確化）

- 第三者からの支援・仲介に必要な経費を支出できることの明確化（※1）（合併手続きガイドライン等の改定・周知）
 - 社会福祉法人の合併手続きの明確化（合併手続きガイドライン等の周知）
 - 社会福祉連携推進法人の申請手続きの明確化（マニュアルの作成・周知）
 - 役員の退職慰労金に関するルール^{※2}の明確化（※2）（事務連絡の発出）
- ※1 社会福祉法人において合理性を判断の上支出
※2 社会福祉法人について支給基準の客観性をより高めるために算定過程を見直し、支給基準を変更することは可能

③「協働化・大規模化等の実施」段階における支援（財政支援）

- 小規模法人等のネットワーク化に向けた取組への支援
- 事業者が協働して行う職場環境改善への支援（人材募集、合同研修等の実施、事務処理部門の集約等への支援）
- 社会福祉連携推進法人の立上げに向けた取組への支援
- 社会福祉法人の合併の際に必要な経営資金の優遇融資（（独）福祉医療機構による融資）

令和8年度概算要求額 0.9 億円（0.6億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- ・省力化投資促進プランにおいて、生産性向上の取組の伴走支援や、経営の協働化等を地域で進める際の伴走支援が可能となるように、都道府県に対する支援を実施することが示されている。
- ・このため、生産性向上の取組を推進する都道府県や市町村に対する各種伴走支援を実施する。

2 事業の概要

【主な支援内容】

1. 小規模事業者等の協働化・大規模化に係る伴走支援

特に小規模事業者にとって、協働化等を進めていくには自治体の支援が重要である一方で、自治体に協働化等のノウハウが不足していることから、ガイドラインを活用しながら自治体による事業者の協働化支援をサポートする。

2. 電子申請・届出システムに係る伴走支援

本システムを利用開始して間もない地方公共団体向けにセミナーおよび個別相談会を開催。また、本システムを有効活用できていない事業所向けにセミナーを開催。加えて、老人福祉法に基づく申請等について、本システムでの早期のオンライン化に向けた伴走支援を実施するとともに、令和8年度中に地方公共団体ごとの老人福祉法に基づく申請等に係る本システムの利用状況を把握する。

3. ケアプランデータ連携システムに係る伴走支援

自治体に対してアンケート調査を実施し、ケアプランデータ連携システムの利用促進に向けた取組の支援の意向を確認する。その結果を踏まえ、自治体による①オンライン相談会②地域特性の把握③アンケート等の支援を実施する。

3 事業スキーム



（参考）電子申請・届出システムの利用開始自治体数
 全1,788自治体のうち、
 令和6年度末までに1,395自治体が利用開始済み
 令和7年度末までに1,788自治体が利用開始予定

令和8年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数（－）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- ・介護サービス需要の増加への対応や介護人材の確保が喫緊の課題となっており、サービス提供の存続にも関わる重要な問題である。特に小規模法人を中心に、従来の方法や単独では必要な人材確保が難しい法人も多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちである。
- ・事業者間で協働化や連携を行うことにより、協働する事業所間での有資格者の確保、利用者のニーズへの対応強化、一括仕入れによるコスト減などが期待できる。
- ・こうした状況を踏まえ、小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善に対する支援を行う。

2 事業の概要・スキーム

- 小規模法人を1以上含む複数の法人による事業者グループが協働化等を行う取組を支援
- 生産性向上の取組や経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善を推進することにより、介護人材の確保や介護サービスの質の向上に繋げていく。

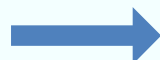
【対象経費の例】

- ①合同での人材募集や一括採用等による人材確保、職場の魅力発信に必要な経費
- ②共同送迎の実施に向けた調査等に必要な経費
- ③職場環境改善等、従業員の職場定着や職場の魅力向上に資する取組に必要な経費
- ④合同研修や人事交流の実施等、共同での人材育成に必要な経費・
- ⑤人事管理や給与制度、福利厚生等のシステム・制度の共通化に必要な経費
- ⑥加算の取得事務を含む業務の集約・共同での外部化に必要な経費
- ⑦各種委員会の共同設置や各種指針の共同策定等に必要な経費
- ⑧協働化等にあわせて行うICTインフラの整備に必要な経費
- ⑨協働化等にあわせて行う老朽設備・備品の更新・整備に必要な経費
- ⑩経営及び職場環境改善等に関する専門家等による支援に必要な経費
- ⑪その他本事業に必要と認められるもの

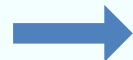
3 事業スキーム

【実施主体】

国



都道府県



事業者

令和8年度概算要求額 8.8 億円（3.2億円） ※（）内は前年度当初予算額 ※令和6年度補正予算額 5.8億円

1 事業の目的

本事業では、地域における総合的な生産性向上の取組を推進するため、必要な支援（都道府県支援事業）を実施する。また、CARISO（CARE Innovation Support Office）を運営し、スタートアップ支援を専門的に行う窓口を含め研究開発から上市に至るまでの各段階で生じた課題等に対する総合的な支援を行うとともに、介護テクノロジー等に関するフォーラム等による情報発信等を行う。あわせて、介護現場における更なるテクノロジーの活用推進について、単なる効率化ではなくケアの質の向上に資する生産性向上の取組であることが重要であり、実証により更なるエビデンスの充実を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

（1）都道府県支援事業

- 地域における介護生産性向上総合相談センター（基金事業）の支援事業（都道府県支援事業）

（※）令和7年度中に14拠点新設することや、窓口の伴走支援機能の強化を図るため、支援規模拡充

（2）CARISO関連事業

- CARISO（スタートアップ支援窓口、リビングラボ等）を通じた開発事業者への支援
- 介護現場における実証フィールドの提供

（3）福祉用具・介護テクノロジー実用化支援・調査・広報等一式

- 介護テクノロジー等に係る生産性向上の取組の情報発信や生産性向上の取組（在宅環境含む）のロールモデルの調査・研究等を行う

（4）効果測定事業

- 実証フィールド事業所等の協力を得て、介護テクノロジーを導入・活用した大規模実証・検証

実施主体



都道府県支援事業・CARISO関連事業

都道府県支援事業：介護生産性向上総合相談センター（基金事業）の運営支援

CARISO

A.リビングラボ事業

リビングラボ

開発企業等の研究開発から上市に至るまでの各段階で生じた課題等にきめ細かく対応

ニーズ・シーズマッチング支援

介護現場における課題やニーズを収集・公開し、企業同士等のマッチング支援等を実施

介護現場における実証フィールド

全国の介護施設の協力による大規模実証フィールドを提供

B.スタートアップ支援事業

スタートアップ支援

助言、支援策・投資家へのつなぎや表彰等、MEDISOに準じた支援を実施

スタートアップ支援窓口

スタートアップ等の開発企業からの相談対応

使いやすい機器の提供に向けた支援

UIやUDXに配慮した使いやすい機器の提供に向けた助言等の支援を実施

福祉用具・介護テクノロジー実用化支援・調査・広報等一式

CARISO関連事業の機能を補完し、介護テクノロジーの開発・普及の各段階にて必要となる各種支援を実施

① 開発企業等連絡会・全国シンポジウムの実施

② 介護テクノロジー開発・導入の助成金調査、生産性向上の取組（在宅環境含む）のロールモデルの調査・研究

効果測定事業

大規模実証

実証フィールド施設等の協力を得て、介護テクノロジー等を導入した大規模実証を実施、検証

＜既存施策＞

- AI技術については、既に様々な介護テクノロジーで活用。AIの活用は、介護職員等の負担軽減やケアの質の向上や標準化に資するため、これを政策的にも後押しする必要。

※AIの活用により介護記録データの要約を家族等に提供したり、データから正確に報告書を作成する事例や、利用者のバイタルをAIが分析し、医療の優先度を判定し、早期受診による重度化防止を支援する事例がある。

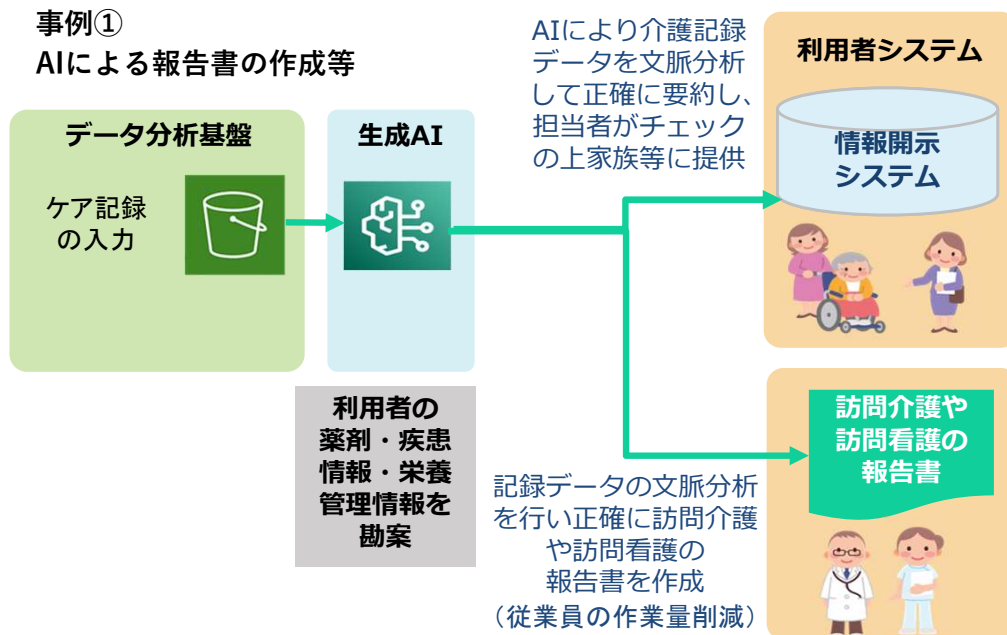
- これまでもAIを搭載した介護テクノロジー機器の導入支援を実施しているほか、令和6年度においてはAIを活用した介護テクノロジー（訪問介護サービスのスケジュール作成ソフト）の実証を既存の事業において実施。

＜新規施策の方向（ニーズ・アイデア）＞

- AI技術は、今後、介護現場で活用が進む介護記録ソフトや、シフト作成等のバックオフィス業務を支援するICTソフトで搭載が進めば、小規模事業者を含む業務の効率化支援に有用。その技術開発を促進するため、
 - ①令和7年度の実証において、AIを活用した介護記録ソフトの実証を行うとともに、
 - ②バックオフィス業務の効率化に資するAIを活用したICTソフトを導入支援の補助対象として明確化する。
- 急速に進歩するAI技術の成果を介護分野に取り込むため、先駆的な実践を進める現場と連携して取り組んでいく。

事例①

AIによる報告書の作成等



事例②

AIによるバイタルリスクの見える化

利用者の日々のバイタルを自動取得し、個人の特性をAIが分析。医療の優先度を赤・黄・緑で示し、早期発見・重度化防止します。看護士の観察レベル向上や医師への相談判断に役立ちます。



労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内に政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

概要

【全サービス★】

- 介護サービス事業者の適切なハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、男女雇用機会均等法におけるハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえつつ、ハラスメント対策を求めることとする。【省令改正】

基準

- 運営基準（省令）において、以下を規定（※訪問介護の例）
「指定訪問介護事業者は、適切な指定訪問介護の提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより訪問介護員等の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。」

※併せて、留意事項通知において、カスタマーハラスメント防止のための方針の明確化等の必要な措置を講じることも推奨する。

（参考）ハラスメント対策に関する事業主への義務付けの状況

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法において、職場におけるパワーハラスメントについては労働施策総合推進法において、事業主に対して、事業主の方針等の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けている。（パワーハラスメントの義務付けについて、大企業は令和2年6月1日、中小企業は令和4年4月1日から施行（それまでは努力義務））
- ・ 職場関係者以外のサービス利用者等からのハラスメントに関しては、
 - ① セクシュアルハラスメントについては、指針において、男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）において事業主に対して義務付けている雇用管理上の措置義務の対象に含まれることが明確化された（令和2年6月1日より）。
 - ② パワーハラスメントについては、法律による事業主の雇用管理上の措置義務の対象ではないものの、指針において、事業主が雇用管理上行うことが「望ましい取組」として防止対策を記載している（令和2年6月1日より）。

※職場におけるセクシュアルハラスメント

= 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの。

※職場におけるパワーハラスメント

= 職場において行われる i 優越的な関係を背景とした言動であって、ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、iii 労働者の就業環境が害されるものであり、i から iii までの要素を全て満たすもの。

現行のハラスメント法制

	雇用管理上の措置義務	法制化した年
セクシュアルハラスメント	○ 男女雇用機会均等法 第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成9年改正： 事業主の配慮義務 ↓ 平成18年改正： 事業主の措置義務
パワーハラスメント	○ 労働施策総合推進法 第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	令和元年改正： 事業主の措置義務
妊娠・出産に関するハラスメント	○ 男女雇用機会均等法 第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成28年改正： 事業主の措置義務
育児休業等に関するハラスメント	○ 育児・介護休業法 第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	平成28年改正： 事業主の措置義務

基準省令において、介護事業者が講ずべき措置を明確化
 （令和3年度介護報酬改定）

カスタマーハラスメント：法律上の義務なし。指針において、事業主が行うことが望ましい取組として位置付け。

就活等セクシュアルハラスメント：法律上の義務なし。指針において、事業主が行うことが望ましい取組として位置付け。

基準省令の解釈通知において、介護事業者が講ずることが望ましい措置を明確化
 （令和3年度介護報酬改定）

複数名で訪問を行った場合の報酬の取扱い

訪問介護の場合：2倍の報酬算定

社会保障審議会
介護保険部会（第120回）

資料3

令和7年5月19日

〈概要〉

同時に2人の訪問介護員等が1人の利用者に対して指定訪問介護を行ったときは、所定単位数の100分の200に相当する単位数を算定する。

〈要件〉

2人の訪問介護員等により訪問介護を行うことについて利用者又はその家族等の同意を得ている場合であって、次のいずれかに該当するとき

イ 利用者の身体的理由により1人の訪問介護員等による介護が困難と認められる場合
（例：体重が重い利用者に入浴介助等の重介護を内容とする訪問介護を提供する場合等）

ロ 暴力行為、著しい迷惑行為、器物破損行為等が認められる場合

ハ その他利用者の状況等から判断して、イ又はロに準ずると認められる場合
（例：エレベーターのない建物の2階以上の居室から歩行困難な利用者を外出させる場合等）

訪問看護の場合：複数名訪問加算

〈概要〉

同時に複数の看護師等が1人の利用者に対して、指定訪問看護を行ったときは、所定の単位数に加算する。

〈単位数〉

（1）複数名訪問加算Ⅰ

（一）複数の看護師等が同時に所要時間30分未満の指定訪問看護を行った場合 254単位

（二）複数の看護師等が同時に所要時間30分以上の指定訪問看護を行った場合 402単位

（2）複数名訪問加算Ⅱ

（一）看護師等が看護補助者と同時に所要時間30分未満の指定訪問看護を行った場合 201単位

（二）看護師等が看護補助者と同時に所要時間30分以上の指定訪問看護を行った場合 317単位

〈要件〉

同時に複数の看護師等により訪問看護を行うこと又は看護師等が看護補助者と同時に指定訪問看護を行うことについて利用者又はその家族等の同意を得ている場合であって、次のいずれかに該当するとき

イ 利用者の身体的理由により1人の看護師等による訪問看護が困難と認められる場合

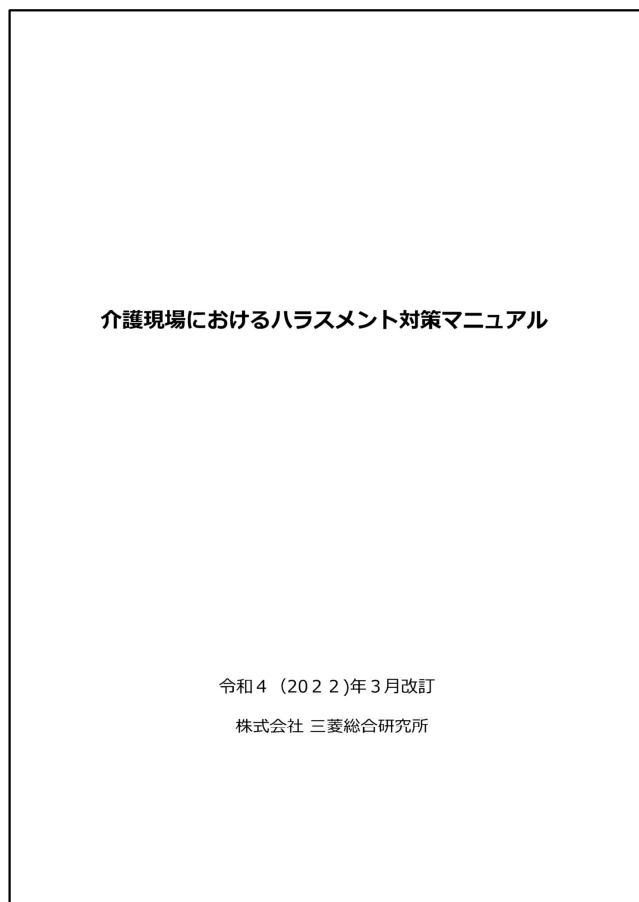
ロ 暴力行為、著しい迷惑行為、器物破損行為等が認められる場合

ハ その他利用者の状況等から判断して、イ又はロに準ずると認められる場合

介護現場におけるハラスメント対策マニュアル等の作成

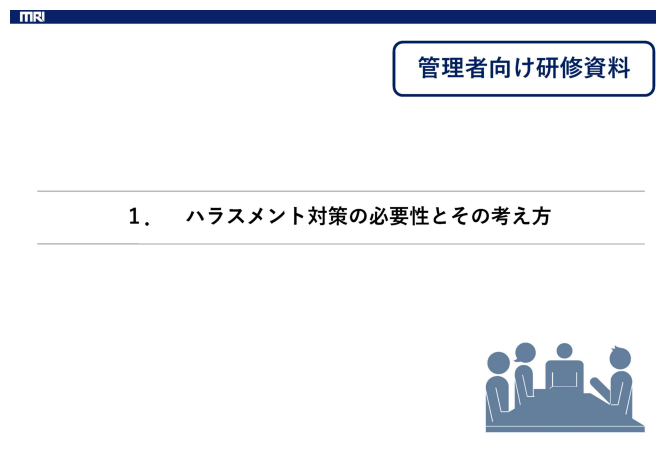
- 介護現場における利用者・家族等による暴力・ハラスメント対策として、ハラスメント対策マニュアル、研修の手引き（管理者向け・職員向け）、職員向け研修動画、事例集等を作成し、厚生労働省のホームページにて公開している。

● 介護現場におけるハラスメント対策マニュアル



※ 平成30年度老人保健健康増進等事業
（令和3年度老人保健健康増進等事業で改訂）

● 研修手引き（管理者・職員向け）



職員向けチェックシート（様式 A）

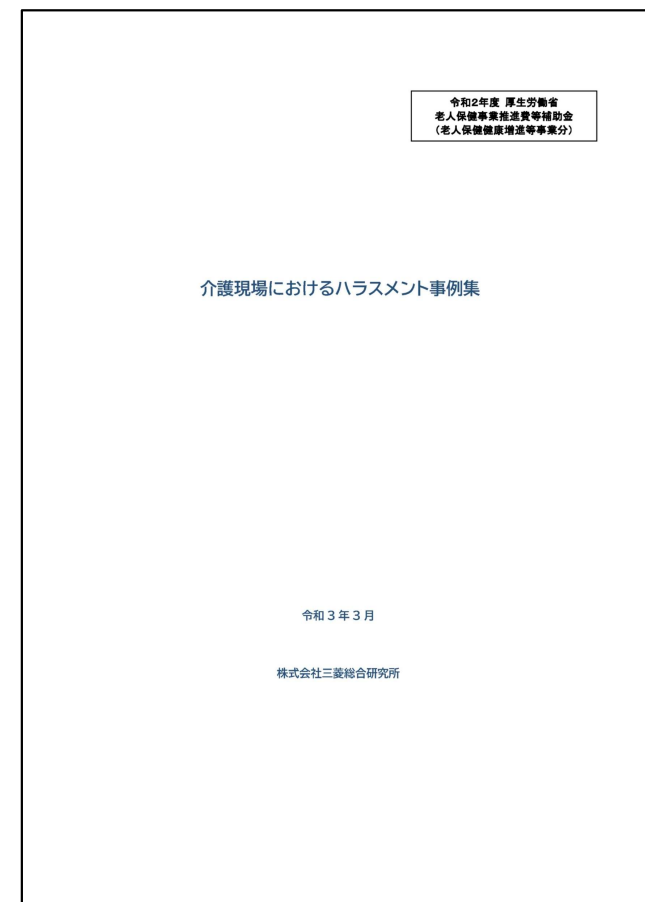
チェック日（ 年 月 日）

下記項目に対する自分の理解度について、当てはまる選択肢（1.知っている／2.少し知っている／3.知らない）を記入してください。

サービスを提供する前のチェック項目	番号記入欄
例）介護現場では、何がハラスメントのきっかけや原因になるか、知っていますか。	2
①介護現場では、何がハラスメントのきっかけや原因になるか、知っていますか。	
②介護保険制度に基づくサービスの提供範囲や契約書・重要事項説明書の内容（サービスの提供範囲の他、ハラスメントに関わる事項を含む）を知っていますか。	
③サービス提供に係る施設・事業所の各種規程やマニュアルの内容を知っていますか。	
④適切なケアを行うために必要な、利用者の諸情報を知っていますか。	
⑤適切なケアを行うために必要な、利用者の家族等に係る情報の収集に努めていますか。	

※ 令和元年度老人保健健康増進等事業
（令和3年度老人保健健康増進等事業で改訂）

● 介護現場におけるハラスメント事例集



※ 令和2年度老人保健健康増進等事業

- 今後、高齢化のさらなる進展、現役世代の急速な減少が生じる中、介護人材を安定的に確保・維持していくことが求められている。
- そのためには、誰もが安心して活躍できる就業環境を整備することが大変重要となるが、介護現場では利用者や家族等による介護職員へのハラスメントが数多く発生しており、介護職員の離職等を招いている。
- このため、調査研究事業を活用し、平成30年度はマニュアルを作成し、令和元年度は自治体や介護事業者が活用可能な研修・相談支援の手引きを作成した。令和2年度には、マニュアルや手引きの解説への理解を深めるため、事例から学べる対策等を整理した事例集を作成したところ。
- マニュアルで示した対策や研修など介護事業所における利用者等からのハラスメント対策を推進するため、実態調査、各種研修、ヘルパー補助者の同行など、総合的なハラスメント対策を講じて介護職員の離職を防止するための経費に対して助成する。

【事業内容】

ハラスメント対策を講じるために要する以下の費用

□ ハラスメント実態調査

- － 対策の実施を検討するために都道府県等が行う管内の実態調査

□ 各種研修

- － 都道府県等、又は事業者が行うハラスメント研修
- － 都道府県等が行うヘルパー補助者（上述）のための研修

□ リーフレットの作成

- － 利用者に配布するハラスメント防止のためのリーフレット作成費

□ 弁護士相談費用

- － ハラスメント防止条項を重要事項説明書へ入れるなど法律の専門家に相談する費用

□ ヘルパー補助者同行事業

- － ヘルパー補助者として同行する者（有償ボランティア等を想定）への謝金
※ 補助者については、ハラスメント対策を含む最低限の介護知識を得る必要があるため、研修受講（県その他の団体による実施）を要件とするとともに、事業所等への登録制とする。

□ その他

- － 相談窓口の設置や、安全対策に係る費用の助成など、ハラスメント対策の為に行う事業で都道府県が認めるもの 等



介護職員に対する悩み相談窓口設置事業

(地域医療介護総合確保基金の事業メニューの追加)

- 平成29年度介護労働実態調査によると、介護関係の仕事をやめた理由として、①職場の人間関係に問題があったため(20.0%)、②結婚・出産・妊娠・育児のため(18.3%)、③法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため(17.8%)が上位を占めており、事業所内で相談できずに離職するケースが考えられる。
- このため、都道府県において、介護職員からの職場の悩み等に関する相談を受け付ける窓口を設置し、業務経験年数の長い介護福祉士や心理カウンセラー等が相談支援を行うとともに、必要に応じて、都道府県労働局等への紹介、弁護士や社会保険労務士等の専門家による助言を得て、介護職員の離職を防止する。

【事業イメージ】

都道府県等

委託可

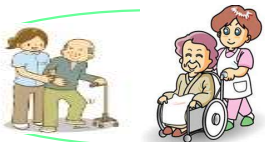
【社協、民間団体等】



相談

助言等

【介護職員】



【取組例】

【相談窓口の設置】

- 相談窓口には、介護業務の経験年数の長い介護福祉士や心理カウンセラーなどの専門の相談員を配置し、次のような方法により相談を受け付ける。
 - ・ 専門の相談員による窓口での相談（来所）
 - ・ 電話による相談
 - ・ メール・SNSによる24時間相談受付
 - ・ 施設・事業所に対する出張相談
 - ・ 弁護士や社会保険労務士等の専門家による相談（外部委託等）

※相談内容が個別労働紛争の場合は、都道府県労働局の相談窓口を紹介。

※相談内容が利用者からのハラスメントの場合は、相談者の同意を取ったうえで、事業所の管理者や利用者等と調整するなど必要に応じて介入することも想定。

【相談窓口の普及】

- 相談窓口の専用ダイヤル、メール相談のアドレス等をポスター、リーフレット、携帯カード等により周知
- 相談窓口の特設サイトを開設し、相談内容や解決策を提示

科学的介護情報システム（LIFE）を活用した取組

- ・LIFE関連加算を算定する介護事業所においては、LIFEへのデータ提出を行い、LIFEからのフィードバックの活用等により、介護の質向上に向けてLIFEを活用したPDCAサイクルを推進する。
- ※科学的介護推進体制加算等のLIFE関連加算においては、LIFEへのデータ提出を行うこと及びPDCAサイクルによるサービスの質向上に努めることを要件としている。

