

# 介護サービスの生産性向上の基本と取組みのポイント

- 介護経営としての業務改善の考え方と今日からできること -

株式会社TRAPE

代表取締役 鎌田大啓

# 本日のアジェンダ

## 自己紹介

1. 介護現場を取り巻く社会的背景と生産性向上の取組みの必要性
2. 介護における生産性向上をどう捉えたらいいのか
3. 業務改善に向けた改善活動の標準的なステップ
4. 経営者とリーダーの役割
5. 令和6年度介護報酬改定と生産性向上の取組みについて



## 鎌田 大啓 (かまた ともひろ)

株式会社TRAPE 代表取締役/CWD

大阪大学 医学部保健学科 医学系研究科 招聘教員

### 主な実績

平成28年度 厚労省「介護サービス事業における生産性向上に向けた調査事業」作業部会委員

平成30年度 厚労省「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作成事業」検討委員会委員

(株式会社TRAPEとして西日本エリアの介護事業所に対する現場介入実施、その成果をガイドラインに反映)

令和元年度 厚労省「介護施設等における生産性向上に資するパイロット事業」熊本県でのパイロット事業一式を受託し、ガイドラインの改定版作成に携わる

平成30年度・令和元年度 厚労省老健事業「ケアマネジメントの公正中立性を確保するための取組みや質に関する指標のあり方に関する調査研究事業」作業部会委員

平成30年度・令和元年度 厚労省老健事業「先進国における高齢者の介護予防に資する自助又は互助も含めたサービスの仕組みに関する調査研究事業」委員

令和元年度 厚労省老健事業「地域ケア会議に関する総合的なあり方検討のための調査研究事業」作業部会委員

令和2年度 厚労省老健事業「介護現場における持続的な生産性向上の取組みを支援する調査研究事業」調査検討委員会 委員

令和3年度 厚労省老健事業「介護現場（在宅系サービス）における持続的な生産性向上の取組みを支援・拡大する調査研究事業一式」における調査検討委員会 委員

令和3年度 厚労省老健事業「介護予防・日常生活支援総合事業等の実施プロセスに関する調査研究事業」委員会 委員

令和4年度 厚労省「地域づくり加速化事業」委員会委員 兼 伴走的支援アドバイザー

令和4年度 厚労省「介護現場における生産性向上」における各種委員会 委員

令和5年度 厚労省「介護事業所におけるデータ連携による生産性向上に関する調査研究」委員会 委員

令和5年度 厚労省「介護事業者の経営状況と生産性向上の影響の分析に関する調査研究事業」調査検討委員会 委員

令和6年度 厚労省「介護現場の生産性向上に関する普及加速化事業一式」（「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」の改訂など）検討委員

令和6年度 厚労省「介護現場の生産性向上に向けた介護ロボット等の開発・実証・普及広報のプラットフォーム事業」作業部会委員 など他多数

# 株式会社TRAPE（トラピ）事業内容

介護業界の**人**（経営者・専門職）、**組織**（事業所）、**行政**（厚労省・自治体）における  
**well-being体験&新たな可能性や価値** を生み出す **伴走支援サービス** を提供しています

**オンラインサービス** 事業所の枠を超えて経営者が対話しあい  
知見をシェアできる会員制コミュニティ



介護経営者クラブ

- ・経営/運営に活かすための気づきを得る対話コミュニティ
- ・介護経営・運営を行う上で外せない情報を随時提供やイベント招待
- ・経営課題検討を通じてミドルリーダーを育成



**オンラインサービス** ひとづくり・働きがい向上・生産性向上を  
一度に生み出す伴走支援



- ・生産性向上、働きがい向上、マネジメントリーダー  
この3つを一度に生み出す伴走支援
- ・変革を行う風土がある現場をつくる伴走支援
- ・テクノロジーを有効活用する現場をつくる伴走支援
- ・新たな価値を生み出すDX伴走支援



**厚生労働省  
自治体  
関連事業**

高齢支援セクションが安心して頼れる  
企画-設計-実行まで一気通貫の事業パートナー

- ・モデル事業を通じた政策支援、エビデンス創出
- ・地域づくり・介護予防推進、成果創出に向けた政策見直し支援
- ・生産性向上の推進、介護DX推進、地域取組支援



素敵な役割のあふれる日常を創る  
**well-being**



TRAPE 



# 国の生産性向上事業の大まかな流れ

(TRAPEが黎明期より関わった事業を通して)



# さまざまな主体に対する伴走支援



Sociwellを活用しての「第三者における業務改善支援」(伴走支援)



## 令和4年度・令和5年度 デイサービスの経営改善プロジェクト



## 令和4年度 山形市生産性向上モデル事業「介護の職場」魅力・活力くりにプロジェクト



こちらからご覧ください



## 令和4年度、令和5年度 静岡県 介護事業所業務革新推進事業



こちらからご覧ください



令和5年度成果発表会の様子

# 介護現場を取り巻く社会的背景と生産性向上の取組みの必要性

# みなさん、こんなことありませんか？

## 現状課題

日々バタバタと忙しい…

人材育成を行えていない…

テクノロジー機器を導入したが  
利活用できていない…

突発業務に追われてしまう…

利用者との時間がとりにくい…

残業が多く、休暇もとりにくい…

職員がからだやこころに  
不調を訴えている…

書類業務に追われてしまう…

経営状況に悩んでいる…

マネジメント難しい…  
うまくいかない…

人材定着・確保が悩ましい…



# みなさん、こんなこと思っていますか？

## ありがたい姿

余力のある現場づくりしたい！

人材育成がしっかりとできる  
状況を生み出したい！

テクノロジー機器が利活用でき  
新たな価値を生み出したい！

働きがいのある職員であふれる  
現場を作りたい！

利用者との時間がしっかりとれ  
新たなケアを提供したい！

残業なく、休暇をしっかりと  
とってもらいたい！

職員がからだ、こころともに  
元気でいてほしい！

書類業務をスマートに  
実施できるようにしたい！

いい経営状況にしたい！

マネジメントがいい形で  
できるようになりたい！

人材定着率が向上し  
人材確保もできる状況にしたい！





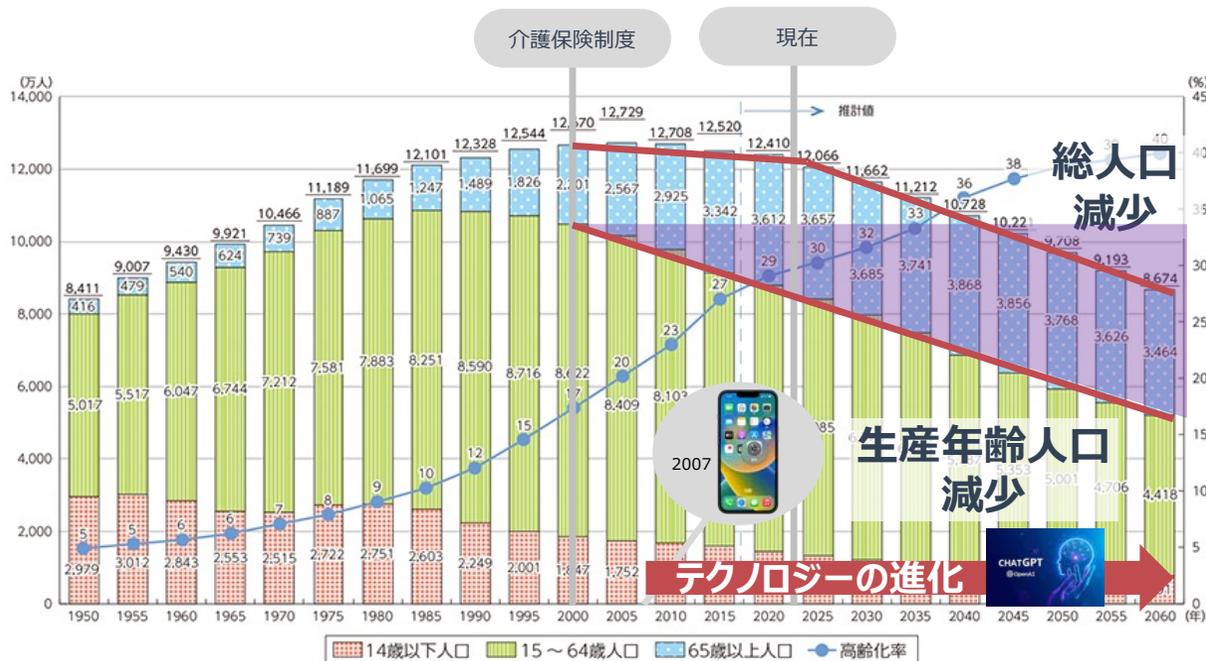
# 社会環境が大きく変化している

どうして現状課題は生まれてしまうのか？

どうしてGAPが生まれるのか？



社会環境が大きく変化している  
社会環境の大きな変化に対して  
介護事業所が柔軟に適応してい  
くことができていない



## ひととの向き合い方をアップデート

- **職員**  
→人材は「利益や価値を生む存在」として、“資源”ではなく“資本”に位置づける (人的資本経営)  
→職場でのよりよい**コト体験の提供**
- **利用者(家族)**  
→自分らしく生きることに対する新たなサービスの提供 (よりよい**コト体験の提供**)

## 活動との向き合い方をアップデート

- テクノロジーの登場により、よりよい**コト体験の提供の仕方に幅が生まれた**例)
  - ・ 活動の選択肢が増えた
  - ・ 活動の深さが増した etc…

# GAPを縮める手段

社会環境の大きな変化に環境適応して  
いくことが必要



状況に合わせて、自律的に介護事業所  
(自分たちの現場)を最適化する力をつ  
けていくことが重要



そのためのプロセスが  
**生産性向上の取組み**



# 令和6年度介護報酬改定-第3の柱

## 令和6年度介護報酬改定の概要

■ 人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「自立支援・重度化防止に向けた対応」「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」「制度の安定性・持続可能性の確保」を基本的な視点として、介護報酬改定を実施。

### 1. 地域包括ケアシステムの深化・推進

■ 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズが高い中重度の高齢者を含め、質の高いケアマネジメントや必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組を推進

- ・ 質の高い公正中立なケアマネジメント
- ・ 地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組
- ・ 医療と介護の連携の推進
  - 在宅における医療ニーズへの対応強化
  - 高齢者施設等における医療ニーズへの対応強化
  - 高齢者施設等と医療機関の連携強化
- ・ 看取りへの対応強化
- ・ 感染症や災害への対応力向上
- ・ 高齢者虐待防止の推進
- ・ 認知症の対応力向上
- ・ 福祉用具貸与・特定福祉用具販売の見直し

### 2. 自立支援・重度化防止に向けた対応

■ 高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用等を推進

- ・ リハビリテーション・機能訓練・口腔・栄養の一体的取組等
- ・ 自立支援・重度化防止に係る取組の推進
- ・ LIFEを活用した質の高い介護

### 4. 制度の安定性・持続可能性の確保

- 介護保険制度の安定性・持続可能性を高め、全ての世代にとって安心できる制度を構築
  - ・ 評価の適正化・重点化
  - ・ 報酬の整理・簡素化

### 3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

■ 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進

- ・ 介護職員の処遇改善
- ・ 生産性の向上を通じた働きやすい職場環境づくり
- ・ 効率的なサービス提供の推進

### 5. その他

- ・ 「書面提示」規制の見直し
- ・ 通所系サービスにおける送迎に係る取扱いの明確化
- ・ 基準費用額（居住費）の見直し
- ・ 地域区分

## GAPを縮めるための「強い後押し施策」

### 3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

■ 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進

#### 介護職員の処遇改善

※各事項は主なもの

- ・ 介護職員等の確保に向けて、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、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について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。

#### 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり

- ・ 人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種テレワークに関して、個人情報適切に管理していること、利用者の処遇に支障が生じないこと等を前提に、取扱いの明確化を行い、職種や業務ごとに具体的な考え方を示す。
- ・ 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。（3年間の経過措置）
- ・ 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。
- ・ 見守り機器等のテクノロジーの複数活用及び職員間の適切な役割分担の取組等により、生産性向上に先進的に取り組む**特定施設**について、介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減が行われていることを確認した上で、人員配置基準の特例的な柔軟化（3：0.9）を行う。
- ・ **介護老人保健施設等**において見守り機器等を100%以上導入する等、複数の要件を満たした場合に、夜間における人員配置基準を緩和する。
- ・ **認知症対応型共同生活介護**において見守り機器等を10%以上導入する等、複数の要件を満たした場合に、夜間支援体制加算の要件を緩和する。
- ・ EPA介護福祉士候補者及び技能実習の外国人について、一定の要件の下、就労開始から6月未満であっても人員配置基準に算入してもよいこととする。

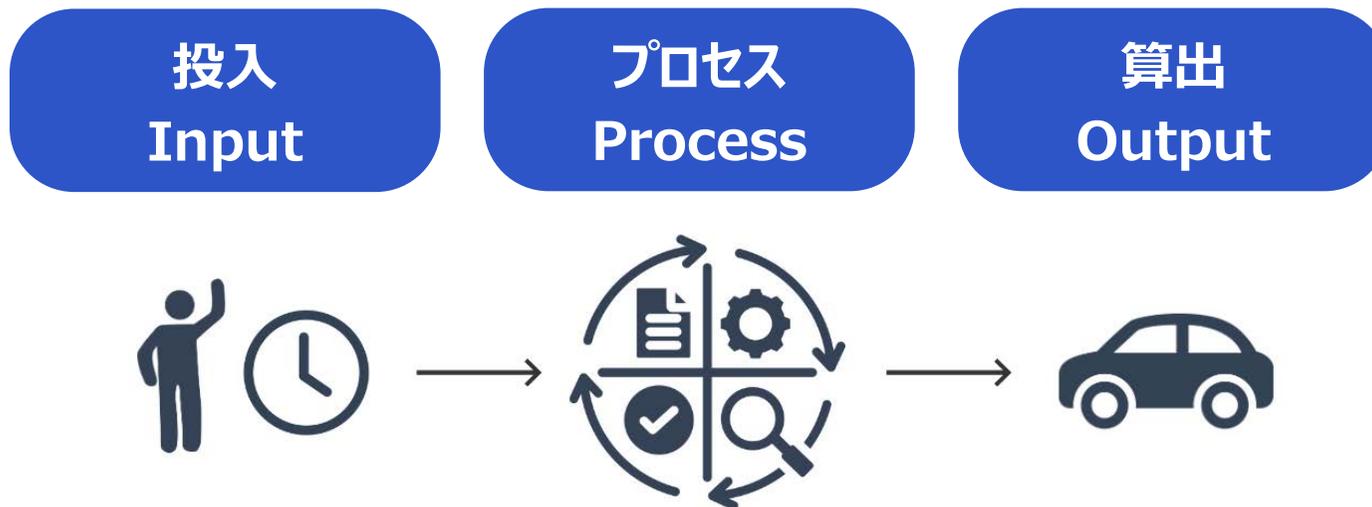
#### 効率的なサービス提供の推進

- ・ 管理者の責務について、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を行うことである旨を明確化した上で、管理者が兼務できる事業所の範囲について、管理者がその責務を果たせる場合には、同一敷地内における他の事業所、施設等ではなくても差し支えない旨を明確化する。
- ・ **訪問看護**における24時間対応について、看護師等に速やかに連絡できる体制等、サービス提供体制が確保されている場合は看護師等以外の職員も利用者又は家族等からの電話連絡を受けられるよう、見直しを行う。
- ・ **居宅介護支援費（Ⅰ）**に係る介護支援専門員の一人当たり取扱件数について、現行の「40未満」を「45未満」に改めるとともに、**居宅介護支援費（Ⅱ）**の要件について、ケアプランデータ連携システムを活用し、かつ、事務職員を配置している場合に改め、取扱件数について、現行の「45未満」を「50未満」に改める。また、**居宅介護支援費**の算定に当たった取扱件数の算出に当たり、指定介護予防支援の提供を受ける利用者数については、3分の1を乗じて件数に加えることとする。

4

介護における生産性向上をどう捉えたらいいのか

# 労働生産性



労働生産性 =  $\frac{\text{算出 Output}}{\text{投入 Input}}$

算出 Output

投入 Input

>

# 介護における生産性向上とは、介護の価値を高めること

アウトカム

(定義) 介護の価値を高める



職員・利用者のよりよいコト体験をアップデートする

アウトプット



現場の余力(時間・気持ち)を生み出す

介護＝クリエイティブな仕事だから余力が必要

生産性向上の  
取り組みプロセス



2. 介護ロボット・ICT  
テクノロジーの活用など  
(介護助手の取組み含む)

自分たちの現状に合った  
段階的アプローチを  
行っていく

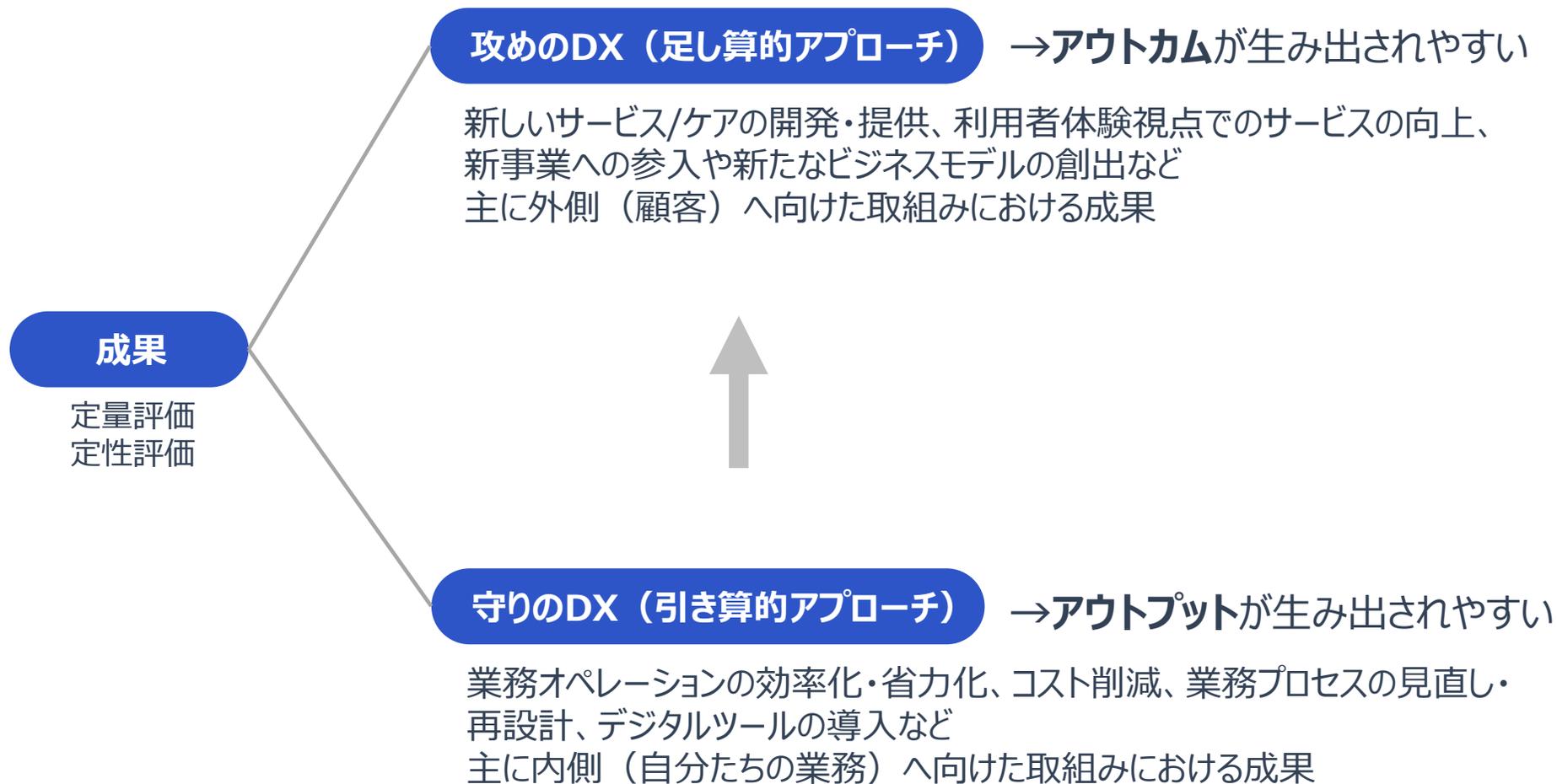
1. 現場におけるマネジメントの構築  
(業務棚卸し)

課題



現場課題・法人課題

# 取組みに応じて生まれるさまざまな成果

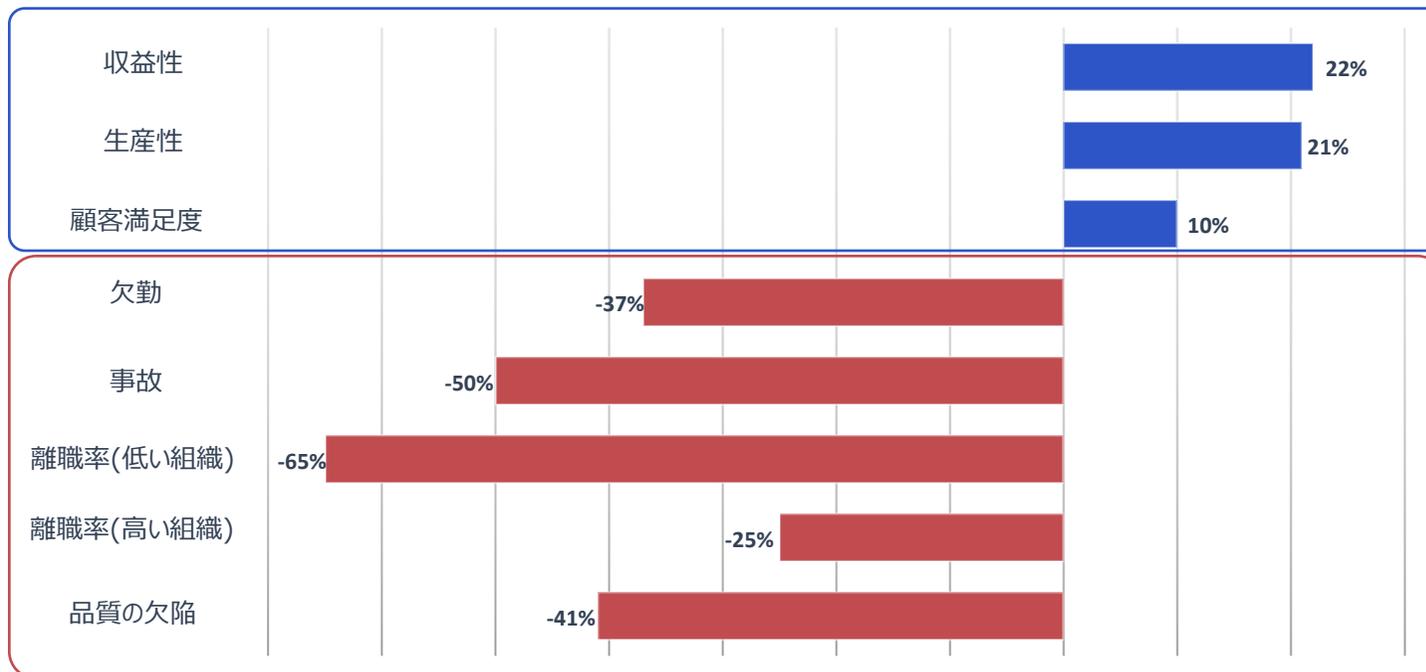


# 働きがい向上の重要性

## 職員の「働きがい」は重要な **経営指標**

働きがい向上が生み出すものは経営者が欲していること

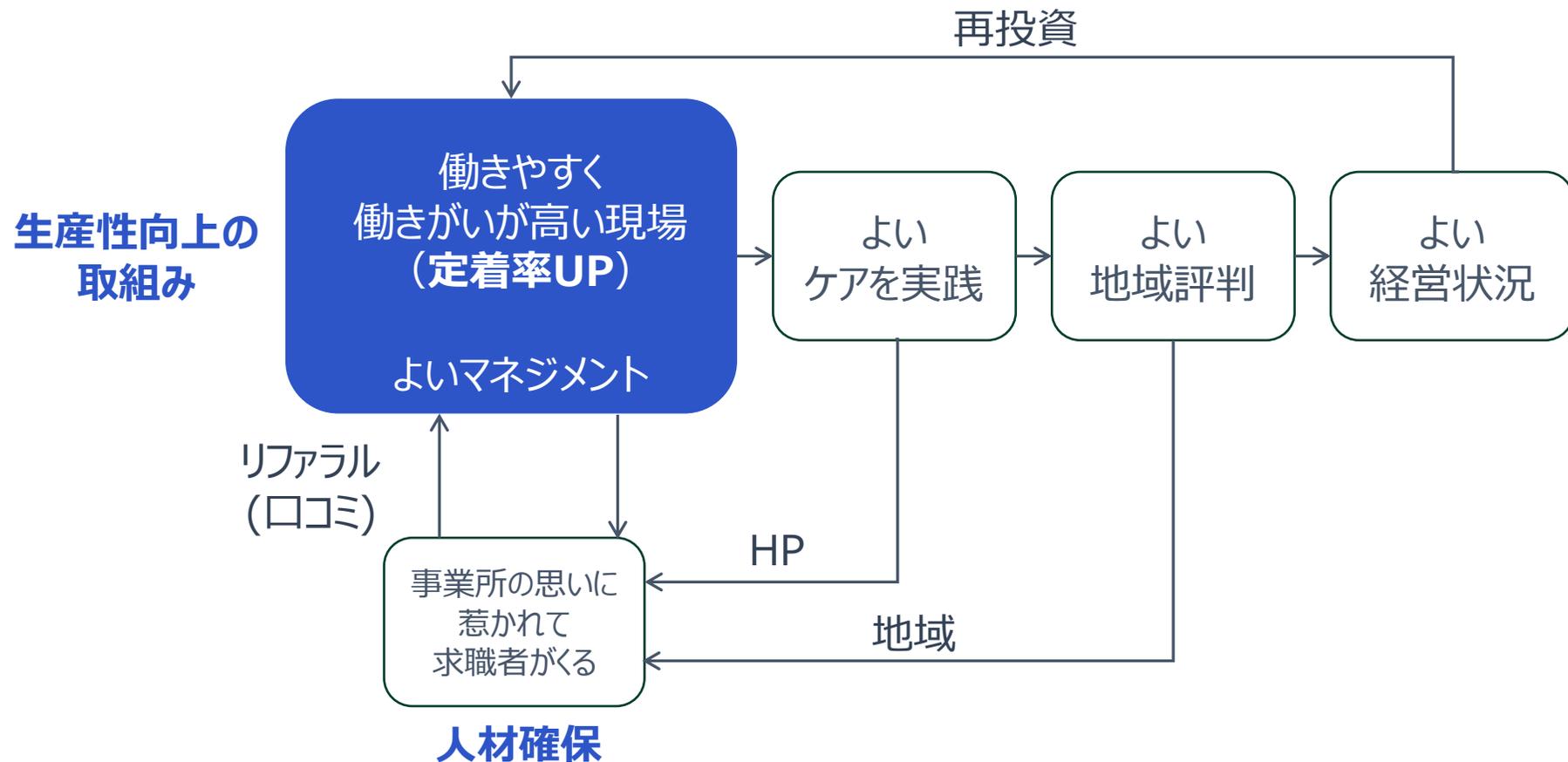
「収益性向上」「生産性向上」「離職率改善」「サービス品質向上」



上位25%・下位25%のチームの中央値の差。Gallup, Inc.調べ

# 働きがいの高い現場はさまざまな好循環を生み出す

「働きやすく、働きがい」がある現場であることが重要



# FOMOの罠に陥らないようにしましょう

「生産性向上の取組み・DXの取組み」最近よく耳にするな。よくわからないけれど、隣の施設が入れているICT機器入れておこうか…

委員会を作らないといけないようになったからとりあえずICT委員会だけ作っておこう

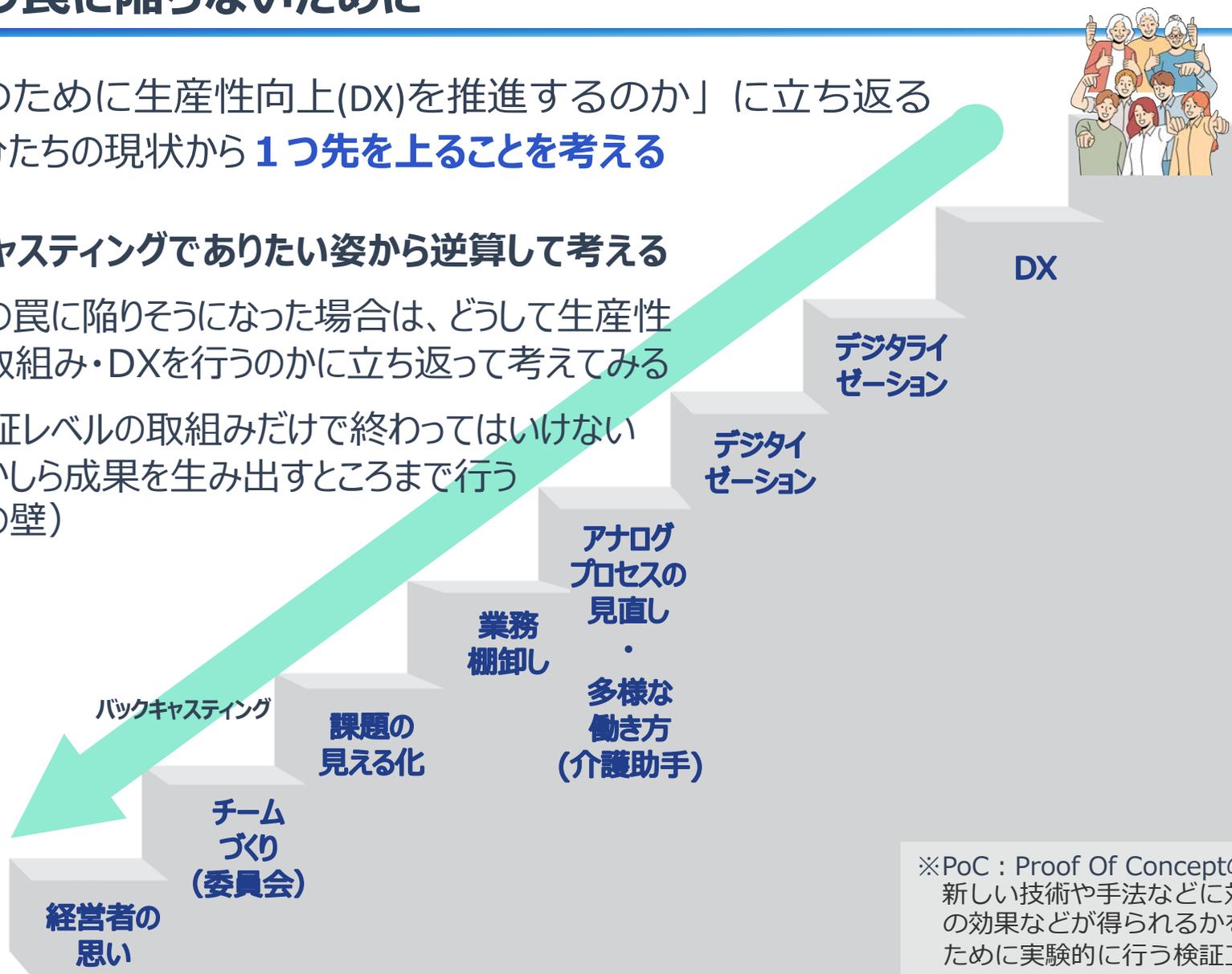


※FOMO : Fear Of Missing Outの略  
「取り残させることへの恐れ」という意味

# FOMOの罠に陥らないために

一度「何のために生産性向上(DX)を推進するのか」に立ち返る  
そして、自分たちの現状から **1つ先を上ることを考える**

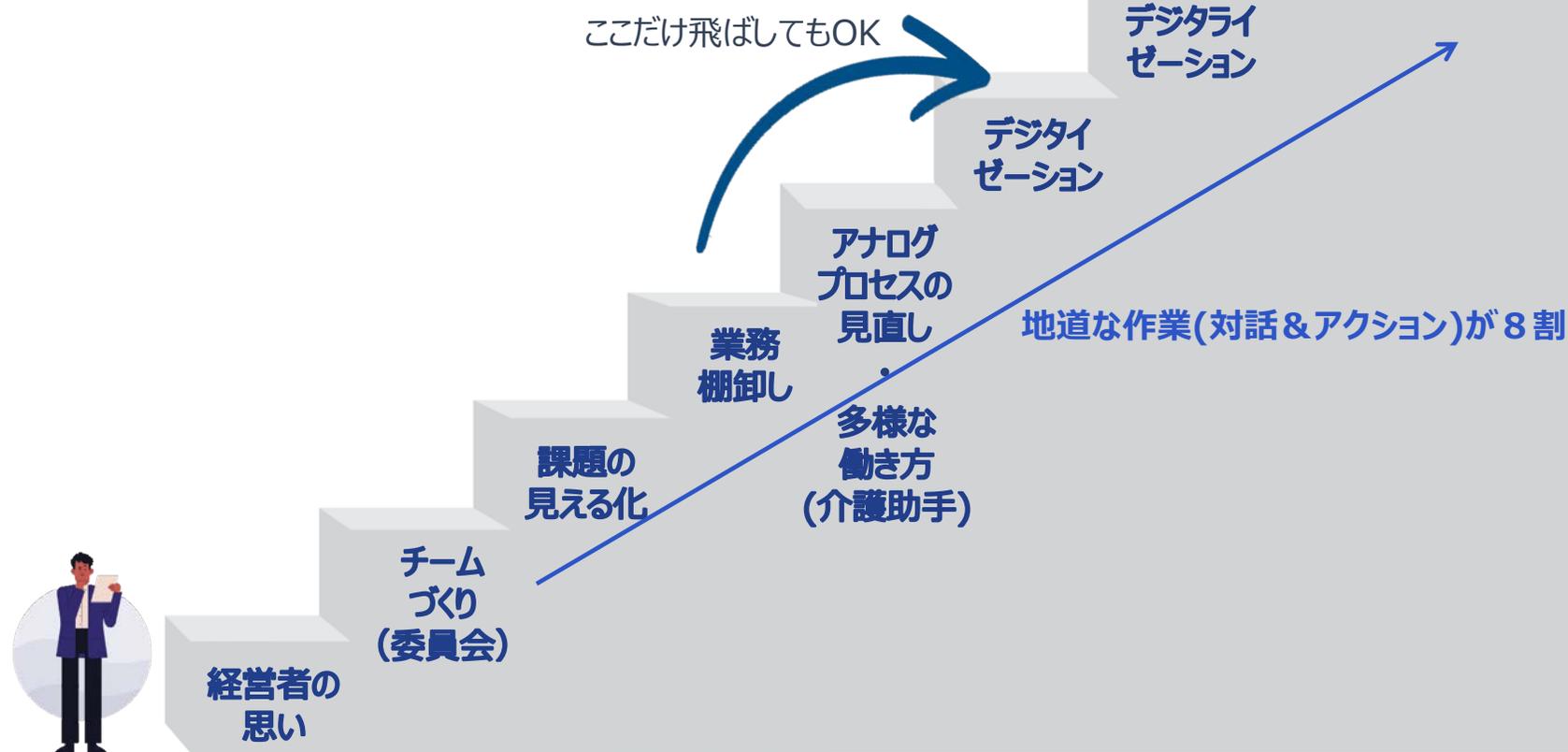
- **バックカスティング**でありたい姿から逆算して考える
- FOMOの罠に陥りそうになった場合は、どうして生産性向上の取組み・DXを行うのかに立ち返って考えてみる
- 仮説検証レベルの取組みだけで終わってはいけない  
必ず何かしら成果を生み出すところまで行う  
(PoCの壁)



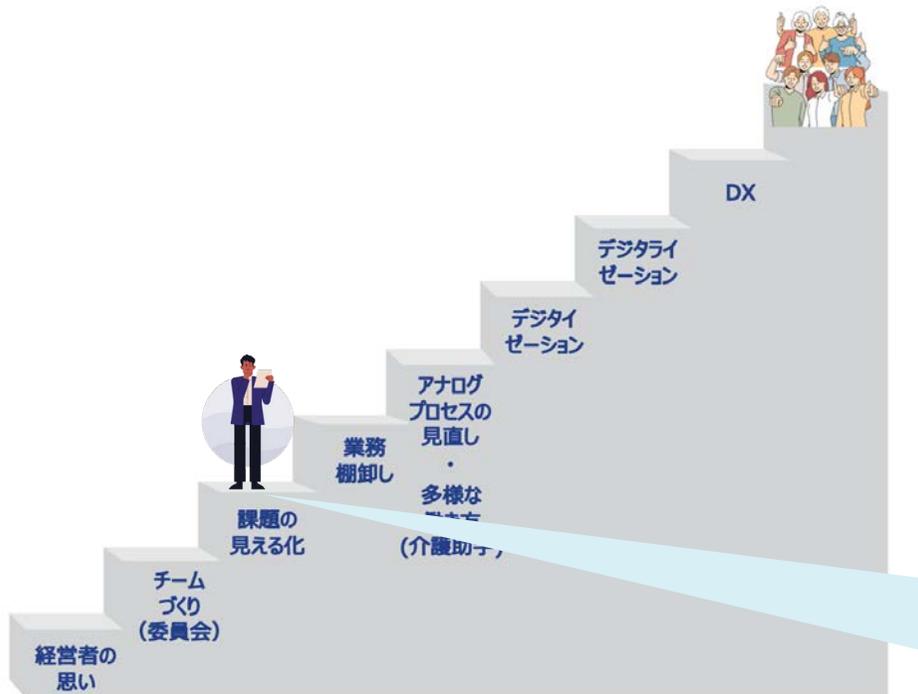
※PoC : Proof Of Conceptの略  
新しい技術や手法などに対し、目的の  
効果などが得られるかを確認する  
ために実験的に行う検証工程のこと

# 生産性向上の段階的取組み

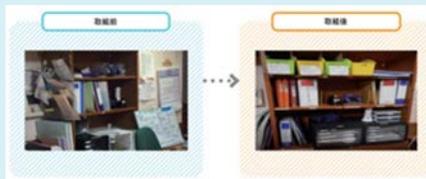
- 自分たちの現状から **1つ先を上ることを考える**
- 生産性向上の取組み(DX含む)には魔法の杖はない
- 成功のためには、長期的ビジョンと現実的な期待値を持って取り組むことが重要



# 課題が明確になった方は7つの視点から分類した業務改善の取り組みへ



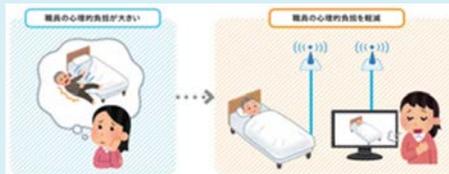
## 1. 職場環境の整備



## 2. 業務の明確化と役割分担 業務全体の流れを再構築



## 3. 業務の明確化と役割分担 テクノロジーの活用



## 4. 手順書の作成



## 5. 記録・報告様式の工夫



## 6. 情報共有の工夫



## 7. OJTの仕組みづくり

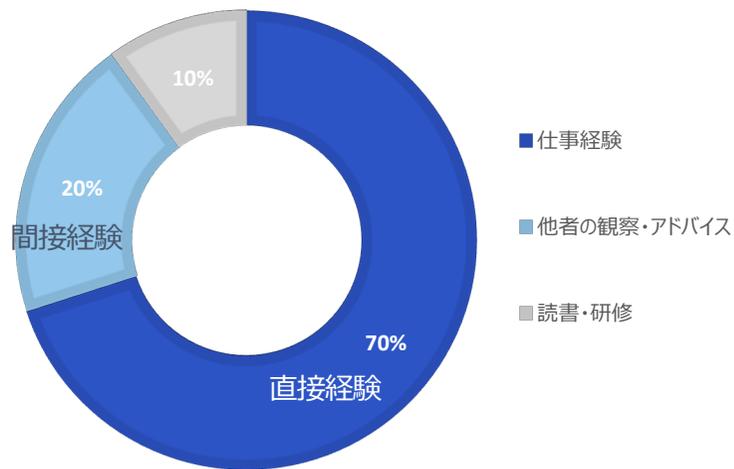


## 8. 理念・行動指針の徹底

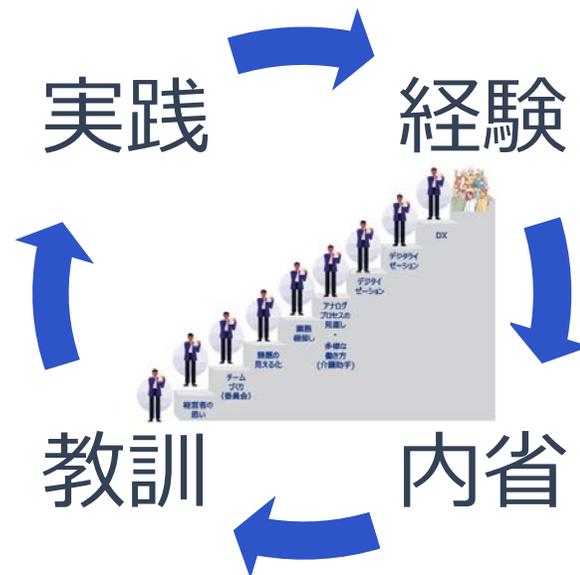


# 生産性向上の取組み(DX含む)は、最高の自律的人材を育成できる

成人における学び・成長  
70:20:10の法則



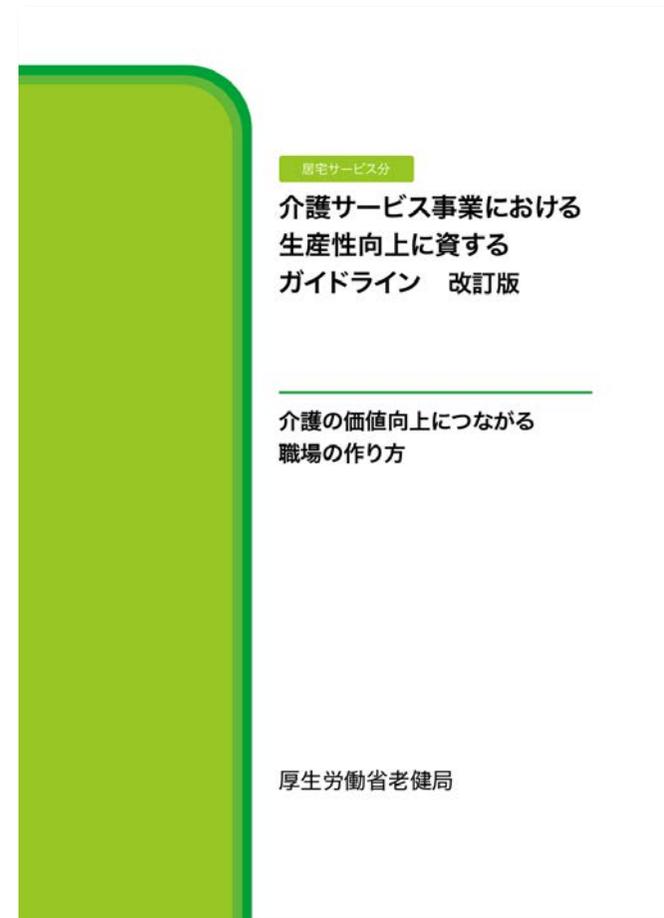
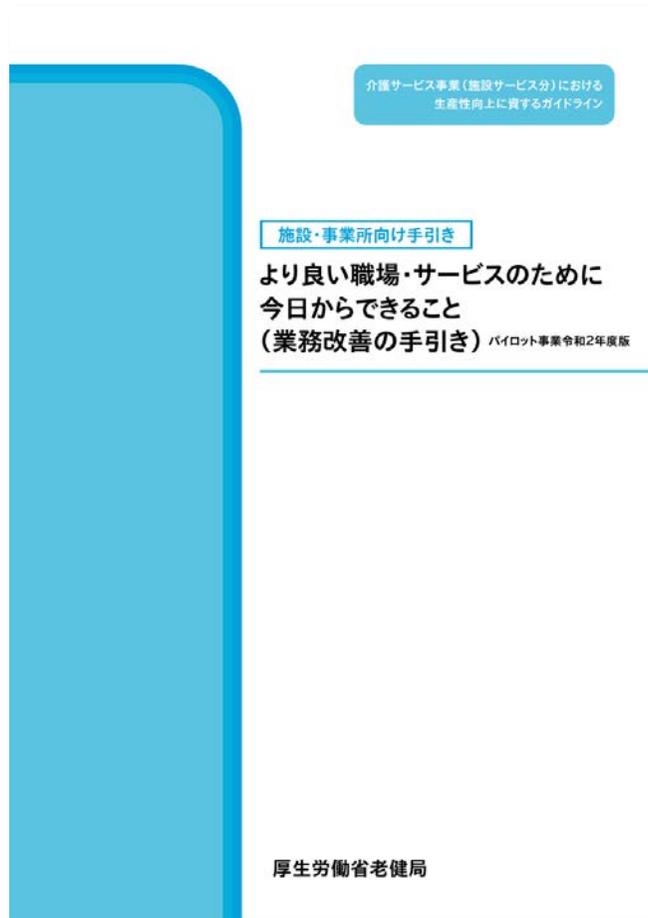
経験学習サイクル



# 業務改善に向けた改善活動の標準的なステップ<sup>o</sup>

# 生産性向上ガイドライン

令和6年度の介護保険制度改正において繰り返し活用場面が出てくる



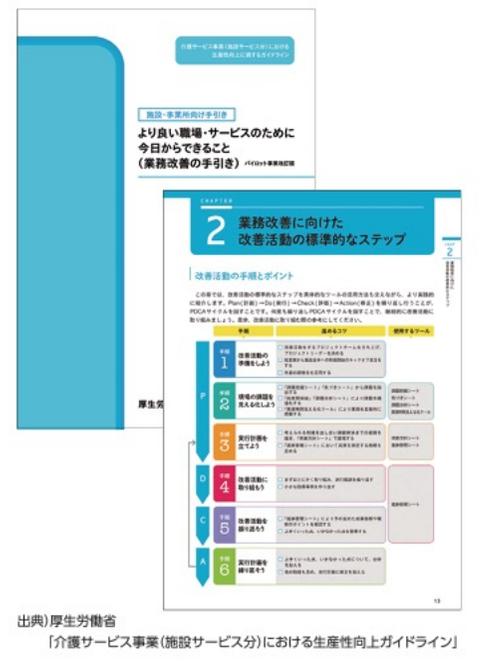
# 介護ロボットパッケージ導入モデル



## 本冊子の構成

本冊子の構成は、生産性向上ガイドラインの中で「業務改善に向けた改善活動の標準的なステップ」として示されている Plan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Action(修正)の手順に沿っています。Do(実行)については、令和3年度介護ロボット等の効果測定事業において効果検証を行った施設での取組事例を紹介しています。

また、付録として、「介護ロボットの導入を通じて目指すもの」から始まる「介護ロボット導入のためのフローチャート」を掲載しています。これから初めて介護ロボットを導入する施設・事業所はもちろん、既に介護ロボットを導入している施設・事業所における追加検討の参考に活用いただくことを想定しています。



介護ロボットパッケージ導入モデルより一部抜粋

# 生産性向上の取組み(改善活動)のステップ

“要注意”ここからスタートはリスクが高い



成功の秘訣は準備8割

# ステップ2：課題の見える化をしようのPoint

現場から課題を多く出してもらう

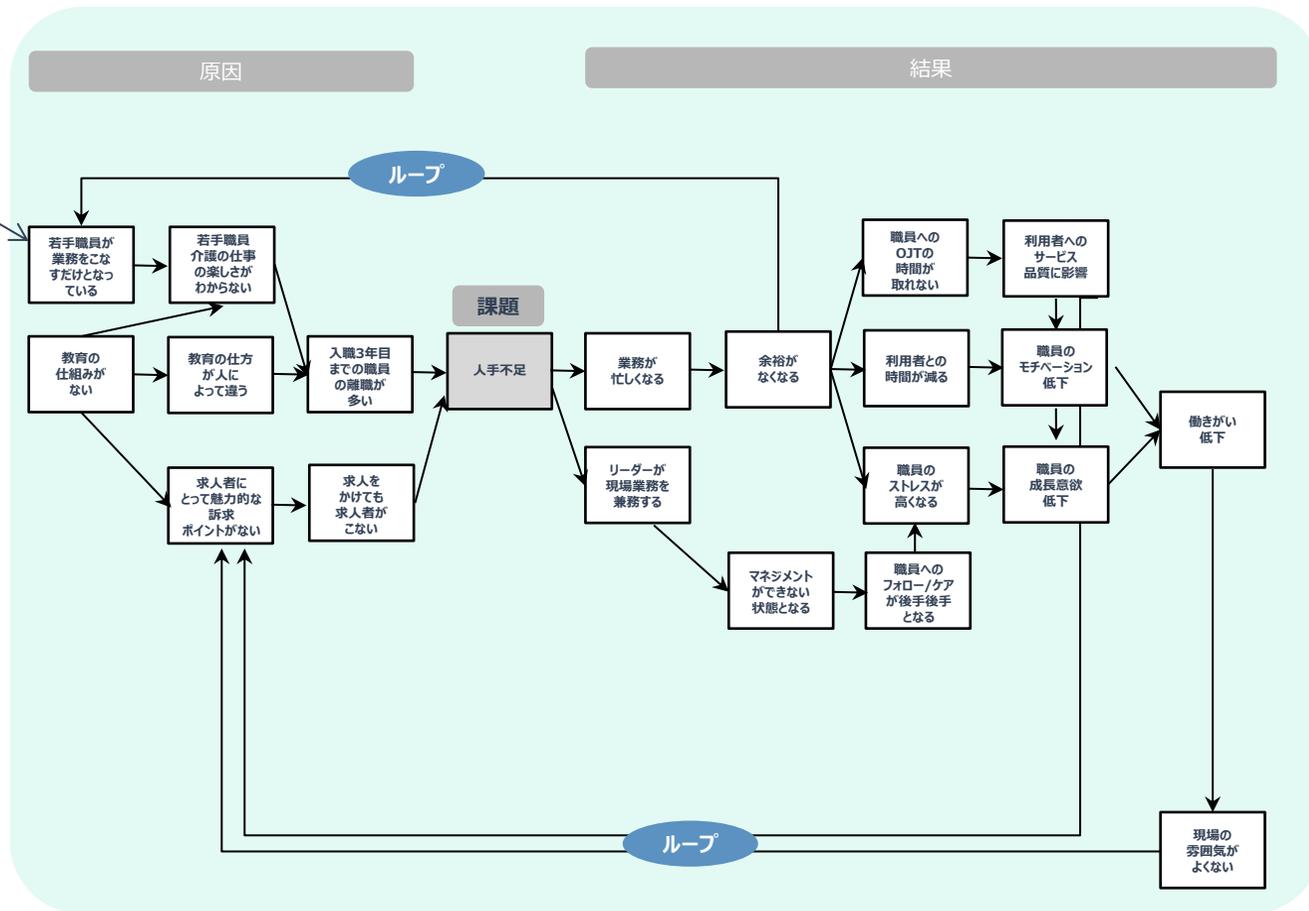
- ・ 気づきシート
- ・ アンケート etc...

取組みに関わるメンバー  
全員の声を聞くこと

課題を整理/解釈  
因果関係(図)

課題の絞り込み

「なぜなぜ」視点  
「ということは」視点



絞り込んだ課題を  
データ検証

- ・ 定量評価
- ・ 定性評価

自分たちの行った軌跡を  
実感することは継続的活動  
に重要

# ステップ5：改善活動を振り返ろうのPoint

## 改善活動に取り組んだ業務以外の業務にもいい影響は及び、成果が生まれる

- 業務は連動している
- 職員は1つの業務だけをしているわけではない

## 部分最適化だけでなく、全体最適化までつながることが多い

例)

部分最適化

- 夜間帯に見守りセンサーを導入することで、夜勤帯に時間的余力が生まれた

全体最適化

- 日勤帯の業務への影響
- 職員の働きやすさ、働きがいへの影響
- 利用者との時間、新たなケア、顧客満足度への影響
- 組織環境全体への影響 などなど

# 経営者とリーダーの役割

# 経営者とリーダーの役割

## 経営者の役割

- 介護事業所の未来を考え、職員に伝える
- 組織変革・DXを進める覚悟をもち、実行する
- 経営者自らが組織変革・DXの先頭に立つ(コミットする)
- 職員がチャレンジできる環境をつくる
- 人・チームをつくる
  - ・ 変革人材、BCT人材を育成する
- 取組みを行うチームに一定の権限を与える
- プロジェクトリーダー(委員会メンバー)を孤独にしない
- 職員が新しいことに挑戦し続けたいくなるサポートを行う

## リーダーの役割

- 変革人材、BCT人材であること

### BCT人材

- Business  
自分たちの事業や業務(既存のオペレーション)を深く理解している人
- Creative  
ユーザーに対する理解をしている人
- Technology  
テクノロジー機器・技術を使うことで何ができるのかを理解している人
- 現場(課題)共感/コミュニケーション
- プロジェクト実行/ファシリテーション
- マネジメント

# 令和6年度介護報酬改定と生産性向上の取組みについて

# 令和6年度介護報酬改定-第3の柱

## 3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

- 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進

### 1 介護職員の処遇改善

※各事項は主なもの

- ・ 介護職員等の確保に向けて、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、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について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。

### 2 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり

- ・ 人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種のテレワークに関して、個人情報適切に管理していること、利用者の処遇に支障が生じないこと等を前提に、取扱いの明確化を行い、職種や業務ごとに具体的な考え方を示す。

- ・ 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。（3年間の経過措置）

- ・ 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。

- ・ 見守り機器等のテクノロジーの複数活用及び職員間の適切な役割分担の取組等により、生産性向上に先進的に取り組む**特定施設**について、介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減が行われていることを確認した上で、人員配置基準の特例的な柔軟化（3：0.9）を行う。

- ・ **介護老人保健施設等**において見守り機器等を100%以上導入する等、複数の要件を満たした場合に、夜間における人員配置基準を緩和する。

- ・ **認知症対応型共同生活介護**において見守り機器等を10%以上導入する等、複数の要件を満たした場合に、夜間支援体制加算の要件を緩和する。

- ・ EPA介護福祉士候補者及び技能実習の外国人について、一定の要件の下、就労開始から6月未満であっても人員配置基準に算入してもよいこととする。

### 4 効率的なサービス提供の推進

- ・ 管理者の責務について、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を行うことである旨を明確化した上で、管理者が兼務できる事業所の範囲について、管理者がその責務を果たせる場合には、同一敷地内における他の事業所、施設等ではなくても差し支えない旨を明確化する。

- ・ **訪問看護**における24時間対応について、看護師等に速やかに連絡できる体制等、サービス提供体制が確保されている場合は看護師等以外の職員も利用者又は家族等からの電話連絡を受けられるよう、見直しを行う。

- ・ **居宅介護支援費（Ⅰ）**に係る介護支援専門員の一人当たり取扱件数について、現行の「40未満」を「45未満」に改めるとともに、**居宅介護支援費（Ⅱ）**の要件について、ケアプランデータ連携システムを活用し、かつ、事務職員を配置している場合に改め、取扱件数について、現行の「45未満」を「50未満」に改める。また、**居宅介護支援費**の算定に当たっての取扱件数の算出に当たり、指定介護予防支援の提供を受ける利用者数については、4分の1を乗じて件数に加えることとする。

# 処遇改善加算

## キャリアパス要件

キャリアパス要件Ⅴ  
介護福祉士等の配置

Ⅰ

キャリアパス要件Ⅳ  
改善後の賃金額

Ⅰ Ⅱ

令和6年度中は月額8万円の改善でOK

キャリアパス要件Ⅲ  
昇給の仕組み

Ⅰ Ⅱ  
Ⅲ

令和6年度中は年度内対応の誓約でOK

キャリアパス要件Ⅱ  
研修の実施等

Ⅰ Ⅱ  
Ⅲ

令和6年度中は年度内対応の誓約でOK

キャリアパス要件Ⅰ  
任用要件・賃金体系

Ⅰ Ⅱ  
Ⅲ Ⅳ

令和6年度中は年度内対応の制約でOK

## 月額賃金改善要件

月額賃金改善要件Ⅱ

Ⅰ Ⅱ  
Ⅲ Ⅳ

現行ペアが酸未算定の場合のみ適用

月額賃金改善要件Ⅰ

Ⅰ Ⅱ  
Ⅲ Ⅳ

令和7年度から適用

## 職場環境等要件

6の区分ごとにそれぞれ  
1つ以上の取組む  
(生産性向上は2つ以上)

Ⅲ Ⅳ

令和6年度中は全体で1以上でOK

6の区分ごとにそれぞれ  
2つ以上の取組む  
(生産性向上は3つ以上)

Ⅰ Ⅱ

令和6年度中は区分ごと1以上  
取組みの具体的な内容の公表は必要ない

## 人的資本経営の要素と似通っている

### 加算種類

### 内容

加算Ⅰ	事業所内の経験・技能のある職員を充実
加算Ⅱ	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
加算Ⅲ	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
加算Ⅳ	介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

働きやすく・働きがい生まれる環境づくり、働く土台となる仕組みづくりなど

# 処遇改善加算(職場環境等要件)

## 処遇改善加算 (職場等要件)

### 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件 (令和7年度以降)

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上(生産性向上は2つ以上) 取り組んでいる  
 介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上うち②又は③は必須) 取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築(採用の実績でも可) ④職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリアアップ制度と人事課課との連動 ⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮介護職員の身体負担軽減のための介護技術の研修支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等)を行っている ⑱現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している ⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入 ㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ㉔各種委員会等の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の兼業、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉖地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める



# 生産性向上推進体制加算(Ⅰ)(Ⅱ)

生産性向上推進体制加算(Ⅱ)

生産性向上推進体制加算(Ⅰ)

## 委員会(課題の見える化・チェック)

- (1)利用者の安全及びケアの質の確保
- (2)職員の負担の軽減及び勤務状況への配慮
- (3)介護機器の定期的な点検
- (4)職員に対する研修

### 介護機器

- ①見守り機器(センサー)
- ②インカム等
- ③介護記録ソフトウェア等

どれか1つ以上

### 介護機器

- ①見守り機器(センサー)
- ②インカム等
- ③介護記録ソフトウェア等

すべて

## 職員の業務分担の明確化等

### 生産性向上の取組み実績データの報告

- (1)利用者の満足度等の評価
- (2)総業務時間及び当該時間に含まれる超過勤務時間の調査
- (3)年次有給休暇の取得状況の調査

### 生産性向上の取組み実績データの報告

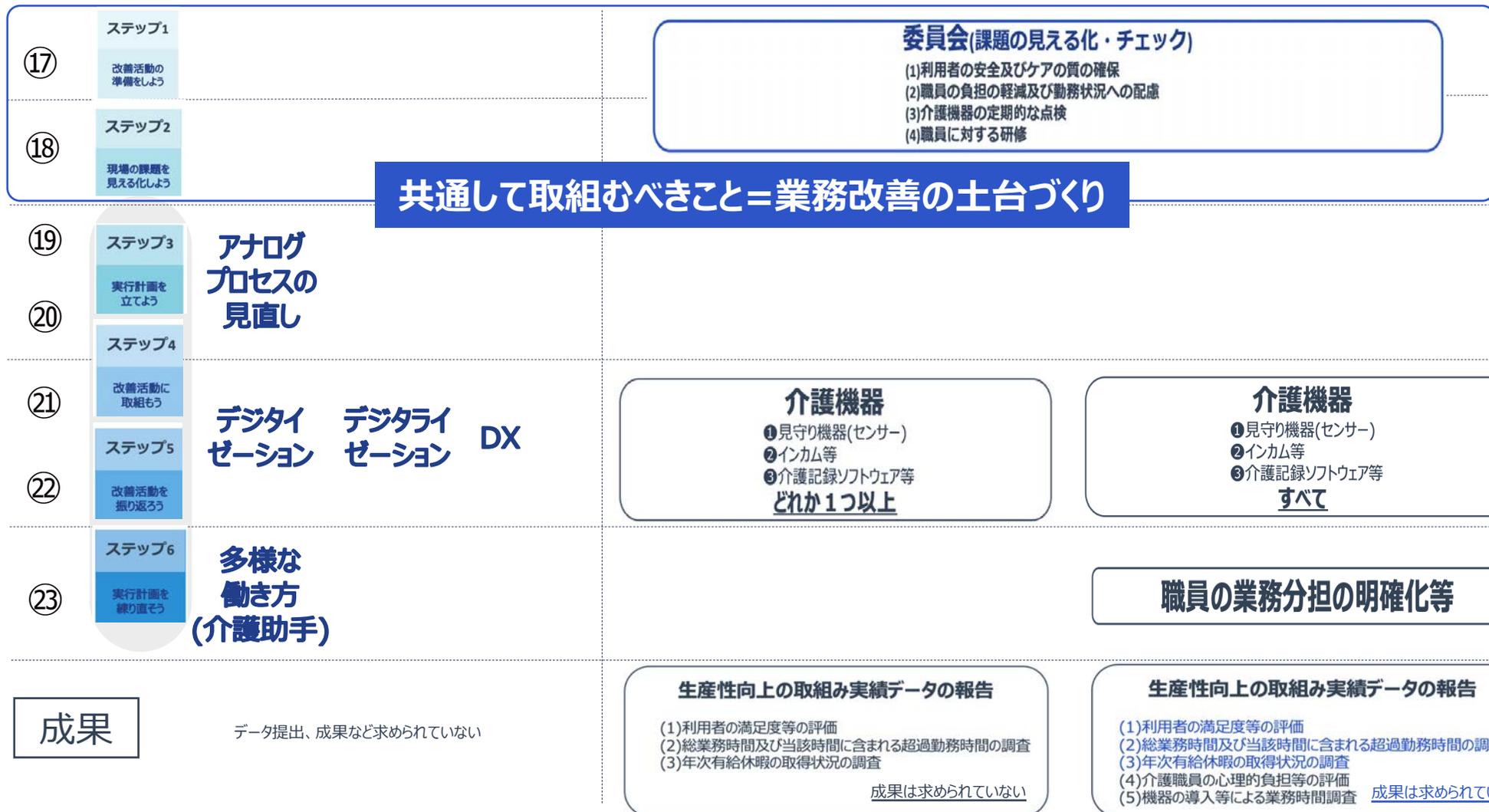
- (1)利用者の満足度等の評価
- (2)総業務時間及び当該時間に含まれる超過勤務時間の調査
- (3)年次有給休暇の取得状況の調査
- (4)介護職員の心理的負担等の評価
- (5)機器の導入等による業務時間調査

# 生産性向上関連の加算と生産性向上ガイドラインと関係性

処遇改善加算  
(職場環境等要件)

生産性向上  
推進体制加算(Ⅱ)

生産性向上  
推進体制加算(Ⅰ)



# 一人だけで頑張らなくてもOK

## 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 通称: 介護現場デジタル改革パッケージ

### 1 介護テクノロジー定着支援事業

介護ロボット・ICT等を導入する事業所に対して都道府県がその支援を実施

#### (1) 介護ロボット等の導入支援

- ①介護ロボット
- ②見守り機器の導入に伴う通信環境整備
- ③生産性向上に資すると都道府県が判断した機器

(①又は②によらず、介護従事者の身体的負担の軽減や、間接業務時間の削減等につながる業務の効率化など、介護従事者が継続して就労するための環境整備として有効であり、介護サービスの質の向上につながると都道府県が判断した機器等)

【補助上限額】	① (移乗支援、入浴支援)、③ ※1機器あたり	100万円
	① (上記以外) ※1機器あたり	30万円
	② ※1事業所あたり	750万円

#### (2) ICT等の導入支援

- ①一気通貫の介護ソフト等  
ケアプラン連携標準仕様の連携対象サービスの場合はケアプラン標準仕様のCSVファイルの出力・取込機能が必須。
- ②タブレット端末、通信環境機器等
- ③保守経費、その他の勤怠管理、シフト表作成、電子サインシステム、AIを活用したケアプラン原案作成支援ソフト等

【補助上限額】 ※1事業所あたり	職員数1名以上10名以下	100万円
	職員数11名以上20名以下	160万円
	職員数21名以上30名以下	200万円
	職員数31名以上	260万円

#### (3) 導入支援と一体的に行う業務改善支援 ※(1)(2)によりテクノロジー導入する事業所は必須 以下のいずれかを実施。

##### ①第三者による業務改善支援

##### ②介護現場における生産性向上の取組に関する研修・相談等

厚生労働省主催の「介護現場の生産性向上ビギナーセミナー」等、オンライン・オンデマンド配信で行われている研修の受講でも可能。 [https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei\\_seminar2023.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei_seminar2023.html)

【補助上限額】 ※1事業所あたり	都道府県が本事業と併せて3を実施	48万円
	都道府県が本事業のみを実施	45万円

##### 【補助要件】

- 業務改善計画の作成・報告
- 業務改善に係る効果の報告 (補助を受けた翌年度から3年間) 等

(1)(2)導入機器・ソフト・Wifi環境等への支援

ただ、導入するだけでは活用できないが多数あるため

(3)② 生産性向上の研修・相談【活用時の心得やノウハウを伝える】

さらに、心得やノウハウを知るだけでは実践できないことも分かってきたため

(3)① 第三者による業務改善支援

【実際の導入時に伴走支援の専門家が伴走して利活用、新たな価値づくりまでサポートを行う】

※ 都道府県が事業化することで活用可能 (地域によってはご利用いただけないところもあるかもしれません)

**No Role  
No Life**