

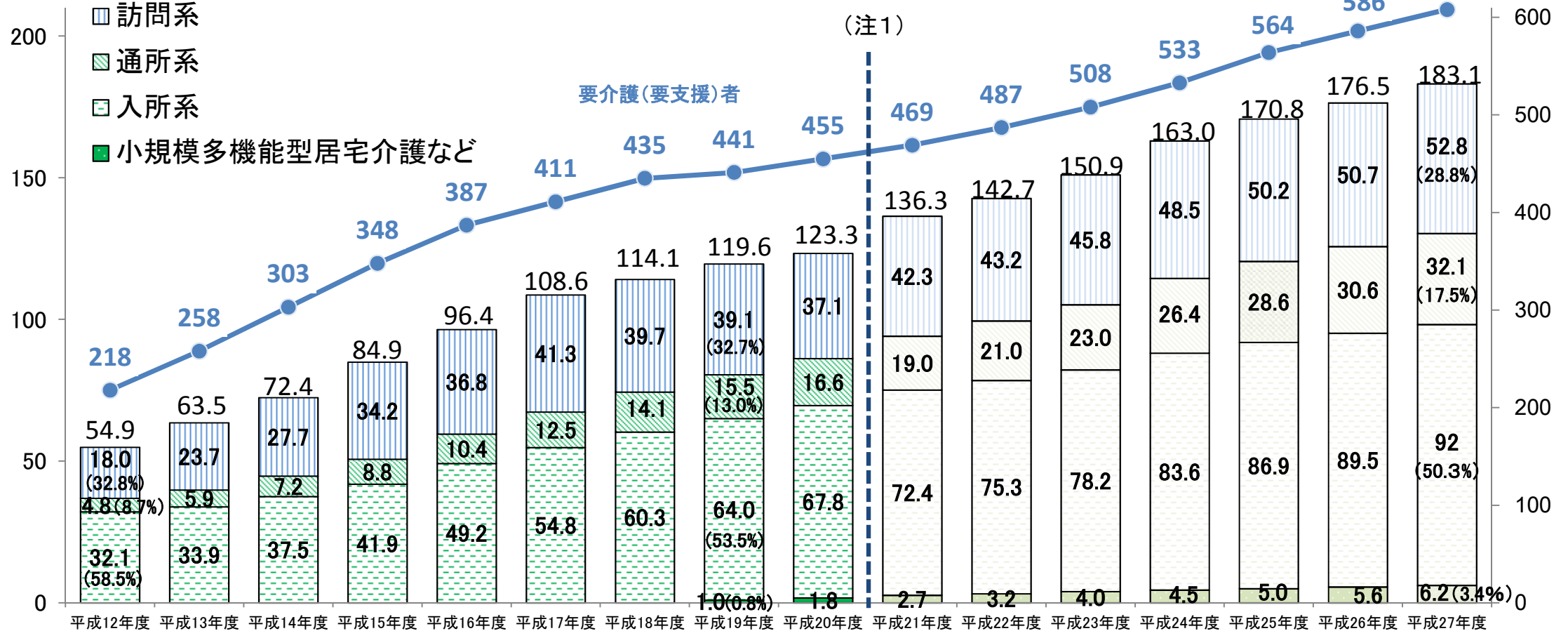
介護人材確保対策 （参考資料）

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

○ 介護保険制度の施行後、要介護（要支援）認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い介護職員数も15年間で約3.3倍に増加している。

（単位：万人）

職員数



注1) 平成21～27年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省（社会・援護局）にて推計したもの。

（平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成27年の回収率：訪問介護89.9%、通所介護84.7%、介護老人福祉施設93.6%）

・補正の考え方：入所系（短期入所生活介護を除く。）・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。

（①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正）

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。

（訪問リハビリテーション：平成12～24年、特定施設入居者生活介護：平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設：平成18年）

※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。（各年度の10月1日現在）

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（介護職員数）、「介護保険事業状況報告」（要介護（要支援）認定者数）

介護職員の現状

- 介護職員の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。
- 介護職員の年齢構成は、介護職員（施設等）については、30～49歳が主流となっているが、訪問介護員においては、60歳以上が約3割を占めている。
- 男女別に見ると、介護職員（施設等）、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については40歳未満が主流であるが、女性については40歳以上の割合がいずれの職種も過半数を占めている。

1 就業形態

	正規職員	非正規職員	うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員（施設等）	58.4%	40.4%	14.5%	25.9%
訪問介護員	20.2%	77.1%	9.0%	68.0%

注）正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

常勤労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。短時間職員：1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

注）介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。

注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成27年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

2 年齢構成（性別・職種別）

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
介護職員（施設等）	1.1%	17.2%	22.9%	23.5%	19.3%	7.6%	4.7%	1.6%
男性（23.6%）	1.4%	27.6%	33.3%	18.4%	9.2%	4.0%	3.3%	1.2%
女性（74.2%）	1.0%	14.0%	19.7%	25.1%	22.5%	8.8%	5.1%	1.7%
訪問介護員	0.2%	4.3%	11.0%	20.9%	25.2%	16.0%	13.8%	6.6%
男性（8.2%）	0.4%	15.0%	22.5%	20.1%	18.3%	9.7%	8.4%	4.1%
女性（89.6%）	0.1%	3.4%	9.8%	21.0%	25.9%	16.6%	14.3%	6.9%

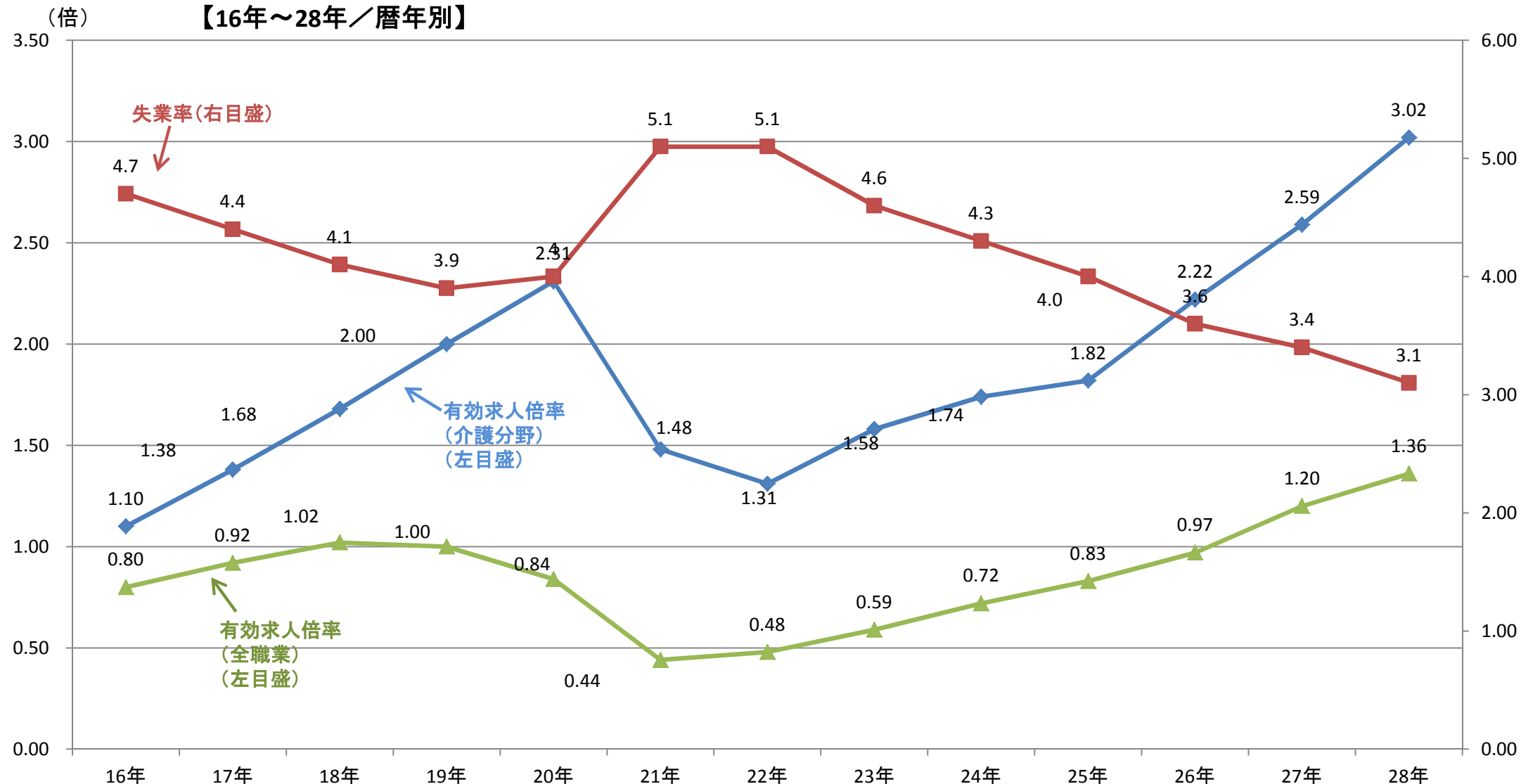
注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成27年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）を社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。

介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向（有効求人倍率と失業率の動向）

○ 介護分野の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全産業より高い水準で推移している。

有効求人倍率（介護分野）と失業率
【16年～28年／暦年別】

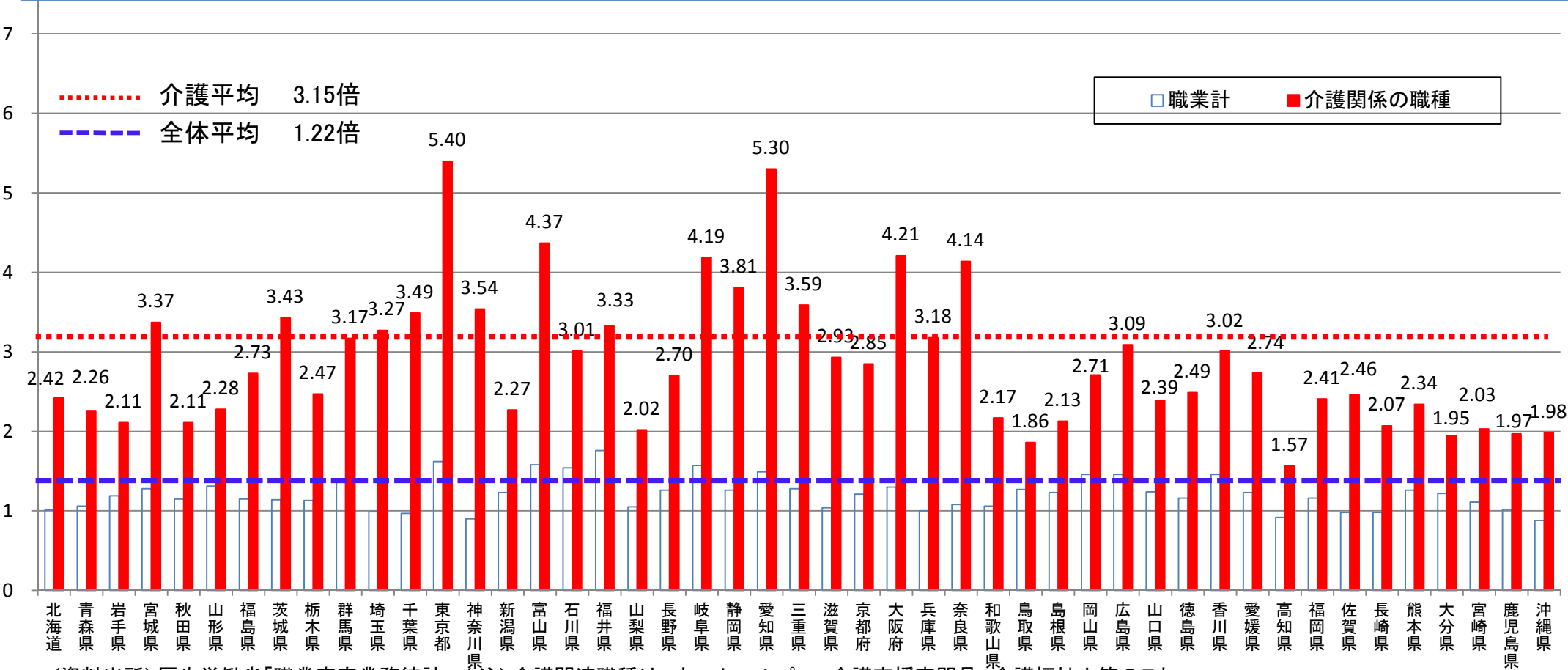


注）平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

地域ごとの状況（都道府県別有効求人倍率（平成29年5月）と地域別の高齢化の状況）

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」 (注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

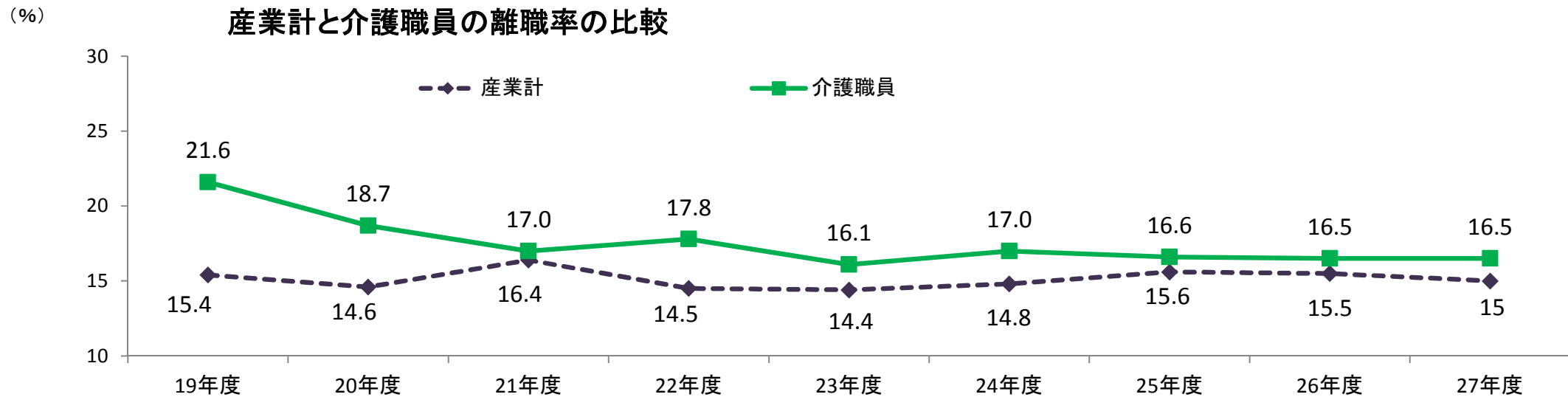
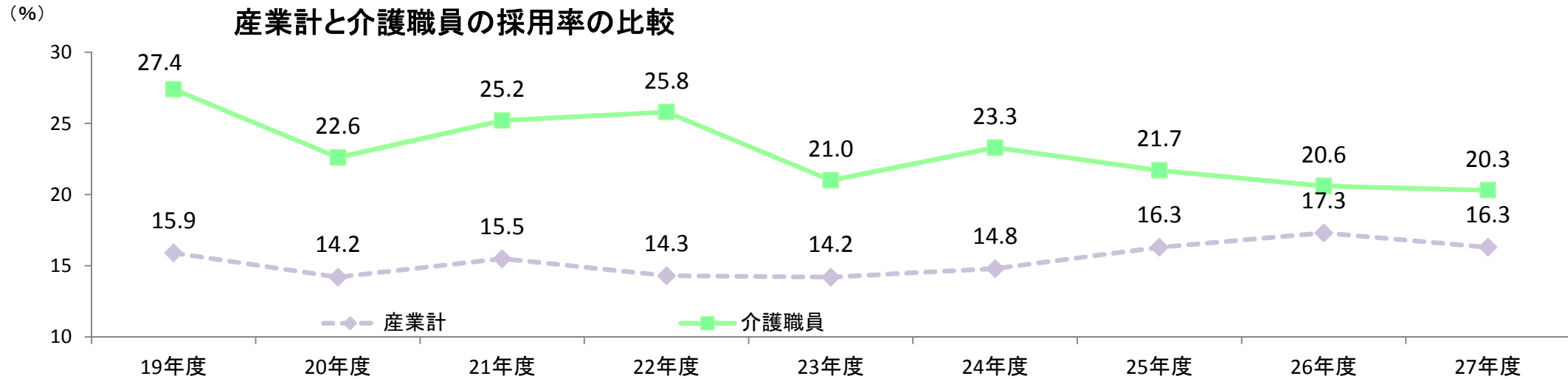
75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※ 数字は75歳以上人口。<>内は、全体の人口に占める割合。()内は、2010年との比較を倍率で示したもの。

	埼玉県	千葉県	神奈川県	大阪府	愛知県	東京都	～	鹿児島県	島根県	山形県	全国
2010年 <>は割合	58.9万人 <8.2%>	56.3万人 <9.1%>	79.4万人 <8.8%>	84.3万人 <9.5%>	66.0万人 <8.9%>	123.4万人 <9.4%>		25.4万人 <14.9%>	11.9万人 <16.6%>	18.1万人 <15.5%>	1419.4万人 <11.1%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	117.7万人 <16.8%> (2.00倍)	108.2万人 <18.1%> (1.92倍)	148.5万人 <16.5%> (1.87倍)	152.8万人 <18.2%> (1.81倍)	116.6万人 <15.9%> (1.77倍)	197.7万人 <15.0%> (1.60倍)		29.5万人 <19.4%> (1.16倍)	13.7万人 <22.1%> (1.15倍)	20.7万人 <20.6%> (1.15倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.53倍)

離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にあるが、産業計と比べて、やや高い水準となっている。



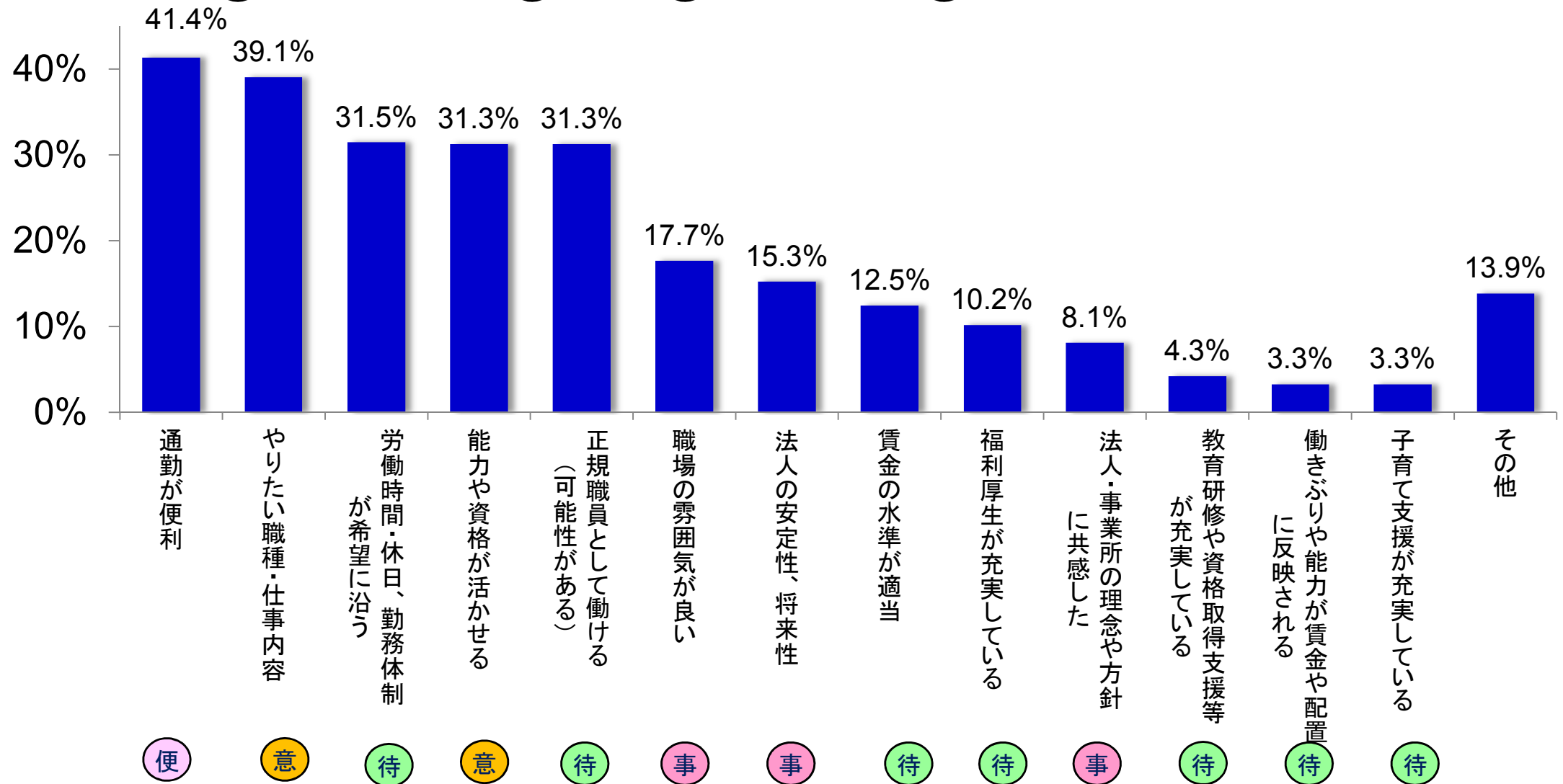
注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「平成26年度雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「平成26年度介護労働実態調査」

現在の職場を選択した理由(介護福祉士:複数回答)

○ 入職時には、介護という仕事への思いに比べると、法人・事業所の理念・方針や職場の状況、子育てなどの面への関心は相対的に低い。また、通勤や労働条件についても関心が高い。

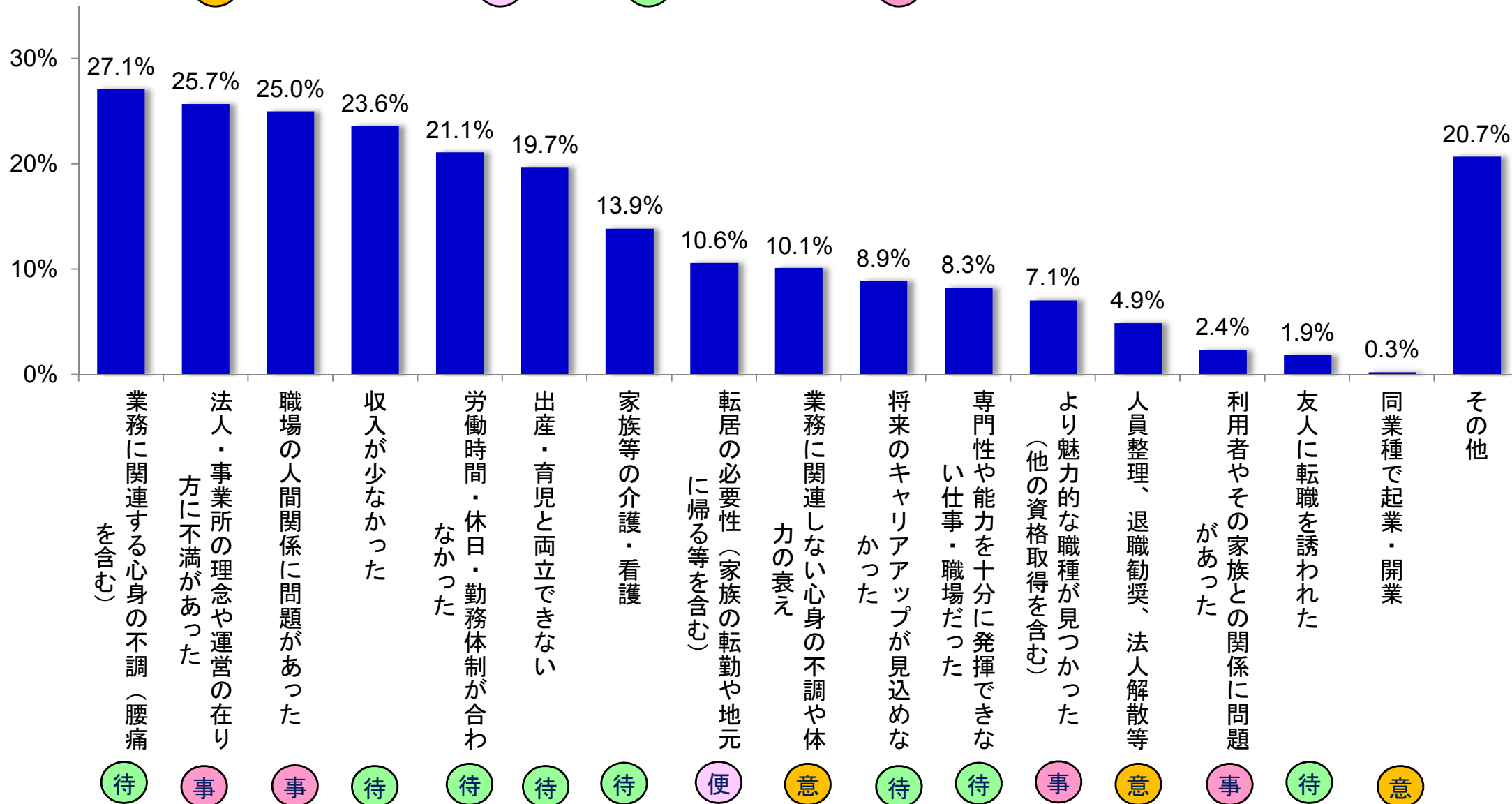
回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士:複数回答)

○ 離職時には、業務に関連する心身の不調や、職場の方針、人間関係などの雇用管理のあり方がきっかけとなっている。

回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



2020年代初頭に向けた介護人材確保について

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

※ 需要見込み：市町村による第6期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計

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

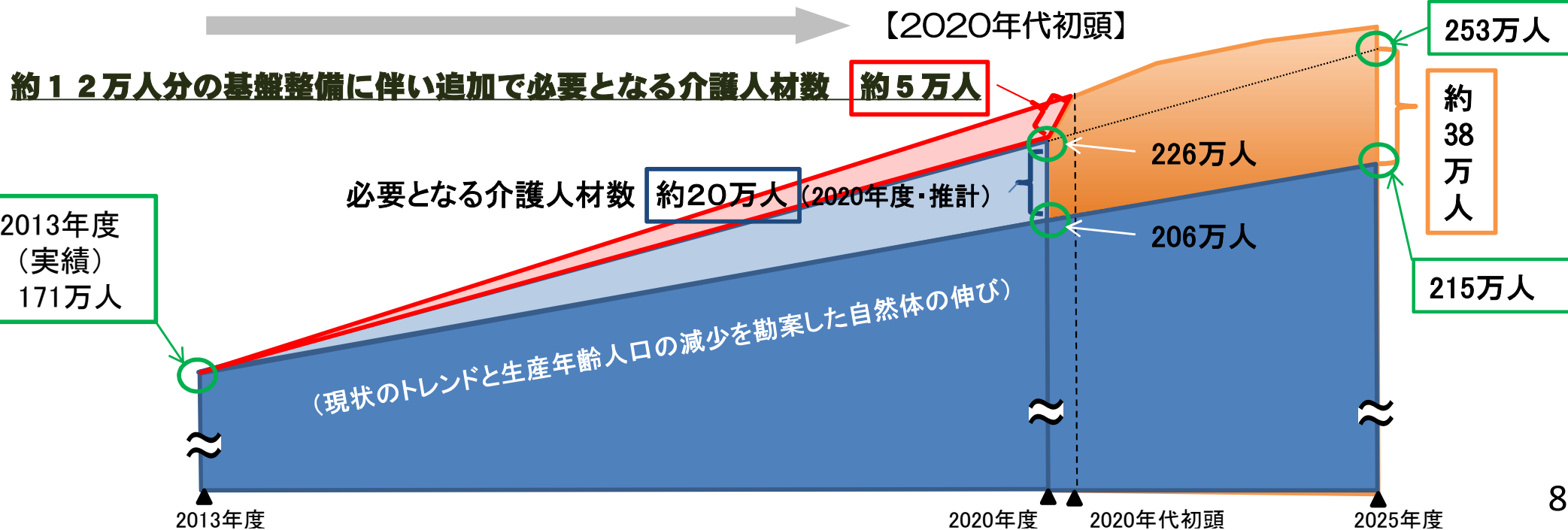
* 入職・離職等の見込みは、現状維持を前提とし、さらに生産年齢人口の減少を折り込んだ堅めの推計となっている



約12万人分の基盤整備に伴い**約5万人**の介護人材が必要

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

介護人材 **約25万人** 確保のため対策を総合的・計画的に推進



介護人材の育成・確保に関する主な取組

2020年代初頭までに約25万人増を総合的・計画的実施

介護職員の処遇改善

- **介護職員処遇改善加算の拡充【平成29年度予算：289億円】**

潜在介護人材の呼び戻し

- **いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金の貸付制度【平成27年度補正予算：261億円の内数、平成28年度第二次補正予算：10億円】**

※貸付額：20万円×1回限り（介護職として2年勤務で返済を免除）

※介護人材の確保が特に困難な地域における貸付額の倍増（20万円→40万円）等

新規参入促進

【学生】

- **介護福祉士を目指す学生への奨学金制度（学費貸付）【平成27年度補正予算：261億円の内数】**

※貸付額：80万円／年×2年（介護職として5年勤務で返済を免除）

【中高年齢者】

- **ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施【平成29年度予算：60億円（地域医療介護総合確保基金）】**

離職防止・定着促進、生産性向上

- **介護ロボット・ICTの活用推進【平成29年度予算：5.3億円】**

※現場のニーズを開発内容へ反映、介護ロボットを活用した効果的な介護方法の構築などを支援

※介護記録等のICT化を進めるための試行的事業の実施や成果の横展開

- **職場定着支援助成金【平成29年度予算：32億円】**

※事業者が賃金制度を整備（賃金テーブルの設定等）した場合に50万円を助成（1年後に離職率の目標を達成した場合に57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）を助成、3年後に離職率が上昇しなかった場合に85.5万円（生産性要件を満たした場合は108万円）を助成）

- **介護施設等における職員のための保育施設の設置・運営支援【平成29年度予算：60億円（地域医療介護総合確保基金）】**

※開設費：310万円 整備費：1,130万円 運営費：都道府県が定める額

介護福祉士修学資金等貸付制度における再就職準備金貸付事業の拡充

(平成28年度第二次補正予算において対応)

大都市、被災地等の介護人材の確保が特に困難な地域で、離職した介護職員の再就職を支援して人材確保を加速化し、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に向けた支援を行う。

【概要】

大都市、被災地等の人材確保が特に困難な地域における再就職準備金貸付制度の貸付額の上乗せや、貸付対象者の要件緩和を行う。

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体

【補助率】 定額補助(国9/10相当)



貸付

計画

離職した介護職員

(1年以上の経験を有する者)

要件緩和：県境を越えて働きに来る者も貸付対象とする

○再就職準備金(1回を限度)(貸付額(上限)20万円 **+上乗せ(20万円追加)**)

- ・ 子どもの預け先を探す際の活動費
- ・ 介護に係る軽微な情報収集や学び直し代(講習会、書籍等)
- ・ 被服費等(ヘルパーの道具を入れる鞆、靴など)
- ・ 転居を伴う場合の費用(敷金礼金、転居費など)
- ・ 通勤用の自転車・バイクの購入費など (※一部例示)

2年間、介護職員として継続して従事

人材確保の加速化

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【福祉・介護の仕事(介護職員)】

借り受けた再就職準備金の返済を全額免除。



【他産業の仕事又は未就労】

借り受けた再就職準備金を実施主体に返済。

※人材確保が特に困難な地域

- ・ 介護職種の有効求人倍率が一定以上の地域であって、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に伴い必要な人材の確保が困難な地域
- ・ 東日本大震災等の影響により、必要な人材の確保が困難となっている被災地域

介護職を目指す学生の修学・介護分野への就労支援

- 介護職を目指す学生の増加と入学後の修学を支援するとともに、卒業後の介護現場への就労・定着を促進するため、介護福祉士等修学資金貸付制度を拡充。

【概要】

養成施設入学者への修学資金貸付

○貸付額(上限)

介護福祉士又養成施設修学者

ア 学 費 5万円(月額)

イ 入学準備金 20万円(初回に限る)

ウ 就職準備金 20万円(最終回に限る)

エ 国家試験受験対策費用 4万円(年額)

※国家試験の受験見込者に限る

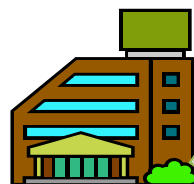
オ 生活費加算 4.2万円程度(月額)

※生活保護受給者及びこれに準ずる
経済状況の者に限る

【実施主体】

都道府県又は都道府県が適当と認める団体

【補助率】 定額補助(国9/10相当)



支援

貸付

【福祉・介護の仕事】

借り受けた修学
資金等の返済を
全額免除。



5年間、介護の仕事に継続して従事

(貸付実施後、一定期間内に
福祉・介護の仕事に就職)

(途中で他産業に転職、自己都合退職等)

【他産業の仕事又は未就労】

介護福祉士養成施設の学生

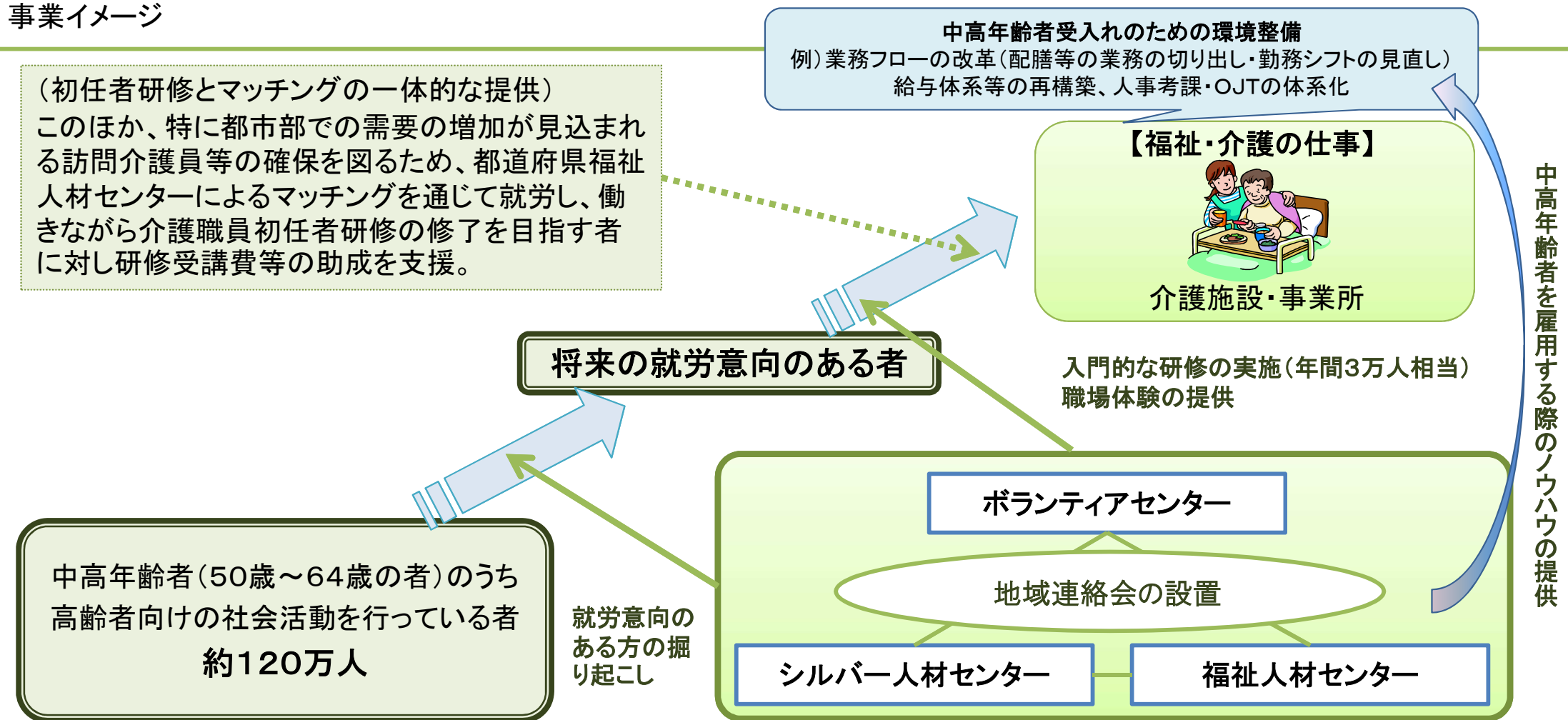
(他産業に就職又は未就労)

借り受けた修学
資金を実施主体
に返済。

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 全国で約120万人の中高年齢者(50歳～64歳の者)が、高齢者向けの社会参加活動(ボランティア)を行っており、中高年齢者層の介護分野への関心が高いことがうかがえる。
- 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携のもと、将来的に介護分野での就労を視野に入れている方々の掘り起こしを行い、以下の取り組みを通じた介護分野への新規参入促進を図る。
 - ① 介護職として従事する際に必要となる基礎的な知識・技術を学ぶための入門的な研修や職場体験の実施
 - ② 中高年齢者を労働者として受け入れる際の介護事業者に求められる環境整備(業務フローのカイゼン、人事労務管理制度の再考など)の支援

事業イメージ



職場定着支援助成金の概要（個別企業向け）

趣 旨

- 全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護等の分野で人材不足が顕著となっており、これらの分野では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えている。
- 雇用管理改善（魅力ある職場づくり）を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成を行うことにより、労働者の職場定着を促進させ、人材不足の解消、魅力的な雇用創出を図る。

事業の概要

事業主が、雇用管理改善につながる以下の事項について、就業規則・労働協約を変更することにより制度を新たに導入した場合及び、介護福祉機器の導入等を行った場合に助成金を支給する。

1 雇用管理制度助成コース

(1) 制度導入助成

導入する制度に応じて、以下の①～④の合計額を助成。また、保育関連事業主においては⑤短時間正社員制度を導入した場合に10万円を助成。

- | | |
|-------------------------|--------------|
| ①評価・処遇制度：10万円 | ②研修制度：10万円 |
| ③健康づくり制度：10万円 | ④メンター制度：10万円 |
| ⑤短時間正社員制度：10万円【保育関連事業主】 | |

(2) 目標達成助成

制度導入前に策定する雇用管理制度整備計画において、制度導入による効果として、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標の設定を義務づけ、当該目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)**を助成する。

2 介護福祉機器助成コース【対象事業主：介護事業主】

(1) 機器導入助成

介護福祉機器を導入等した場合、**導入費用の25%**を助成（**上限150万円**）。

(2) 目標達成助成

機器導入前に策定する導入・運用計画において、計画期間終了から1年経過後の離職率に係る目標の設定を義務付け、当該目標を達成できた場合に、(1)の助成に加え、**導入費用の20%(生産性要件を満たした場合は35%)**を助成（**上限150万円**）。

3 保育労働者雇用管理制度助成コース【対象事業主：保育事業主】

(1) 制度整備助成

賃金制度を整備（賃金テーブルの設定等）した場合、50万円を助成。

(2) 目標達成助成

1(2)と同様、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)**を助成。

また、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合、さらに**85.5万円(生産性要件を満たした場合は108万円)**を助成。

4 介護労働者雇用管理制度助成コース【対象事業主：介護事業主】

(1) 制度整備助成

賃金制度を整備（賃金テーブルの設定等）した場合、50万円を助成。

(2) 目標達成助成

1(2)と同様、計画期間終了から1年経過後の離職率低下に係る目標を達成できた場合、(1)の助成に加え、**57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)**を助成。

また、計画期間終了3年経過後に離職率が上昇しなかった場合、さらに**85.5万円(生産性要件を満たした場合は108万円)**を助成。

介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的な支援

- 介護人材の離職理由において、「出産・育児と両立できない」との理由が19.7%となっており、介護職員が子育てをしながら働き続けることのできる環境整備が重要。
- このため、介護施設・事業所内保育施設の設置を加速化するため整備・開設・運営の一体的支援を講じる。

地域医療介護総合確保基金の構造

(介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営の一体的支援)

地域医療介護総合確保基金

施設整備分

○ 整備に要する経費

配分基礎単価 11,300千円／施設

○ 開設に要する経費

※ 遊具、寝具等の初度経費

配分基礎単価 3,100千円／施設

人材確保分

○ 運営に要する経費

(都道府県が必要と認める額)

基金を活用した事業の考え方

- 介護事業所内保育所の支援については本日現在、主として次の4つの手法があり、本事業は④に該当
 - ① 子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業(市町村認可事業)に対する給付
 - ② 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金(雇用保険を財源)による都道府県労働局による助成
 - ③ 企業主導型保育事業に対する助成金
 - ④ 地域医療介護総合確保基金を活用した都道府県による補助
- 基金を活用した事業のメリット等については、
 - ①とは異なり、市町村の認可や地域枠の定員設定が必要なく、
 - ②、③とは異なり、職員の配置や設備の基準等の細かい要件がなく、都道府県の判断で柔軟な事業の実施が可能であるほか、
 - ・ 地域の中核となる介護施設・事業所に一定規模以上の保育施設を整備し、地域(近隣)の介護職員専用の受入れを行う事業
 - ・ 小規模な地域密着型介護サービス事業所等の1スペースを活用し、高齢者とのふれあうことのできる空間で介護職員の子どもを受け入れるなど、地域の実情に応じた柔軟な事業展開が可能となること等が挙げられる。

介護ロボット開発等加速化事業

○ 平成29年度予算
3. 0億円

概要

介護ロボット等の開発・普及について、開発企業と介護現場の協議を通じ着想段階から現場のニーズを開発内容に反映、開発中の試作機へのアドバイス、開発された機器を用いた効果的な介護技術の構築など、各段階で必要な支援を行うことにより、加速化を図る。

事業内容

○ ニーズ・シーズ連携協調のための協議会の設置

開発前の着想段階から介護ロボットの開発の方向性について開発企業と介護現場が協議し、介護現場のニーズを反映した開発の提案内容を取りまとめる協議会を設置する。

○ 福祉用具・介護ロボット実用化支援事業

介護現場のニーズに適した実用性の高い介護ロボットの開発が促進されるよう、開発中の試作機器について介護現場での実証、成果の普及啓発等を行い、介護ロボットの実用化を促す環境を整備する。

○ 介護ロボットを活用した介護技術開発支援モデル事業

介護ロボットの導入を推進するためには、使用方法の熟知や、施設全体の介護業務の中で効果的な活用方法を構築する視点が重要であり、介護ロボットを活用した介護技術の開発までを支援するモデル事業を実施する。

着想
段階

現場のニーズを踏まえた介護ロボット開発の提案を取りまとめ

※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家で構成

開発
段階

モニター調査

・専門職によるアドバイス支援
・臨床評価

※ニーズに即した製品となるよう支援

上市
段階

効果的な介護ロボットを活用した介護方法の開発

※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家により、導入から実証まで総合的に実施

実証成果等の普及啓発

※研修、普及啓発イベント等の実施

居宅サービス事業所におけるICTの導入に向けた取組状況

平成27年度補正予算(予算額:600万円)【実施済み】

目的：ICT機器を導入済と未導入の居宅サービス事業所の業務の手順、書類の作成に係る時間等の比較検証を実施し、ICT機器の導入の効果を測る。

対象：ICT機器導入済の居宅サービス事業所（訪問介護1事業所、通所介護2事業所）

ICT機器未導入の居宅サービス事業所（訪問介護2事業所、通所介護1事業所）

成果：訪問介護及び通所介護の業務の手順を明らかにして、ICT機器の導入による効果が大きい業務として、「日々のサービス内容の記録業務」、「事業所内の情報共有業務」、「介護報酬請求業務」が把握された。

平成28年度当初予算(予算額:1.3億円)【実施済み】

目的：平成27年度補正予算事業で把握された成果を踏まえて、新規にICT機器を導入することによる効果の検証を実施し、導入に向けた課題の整理と導入支援のための手引きの作成を行う。

対象：13法人39事業所（訪問介護9事業所、通所介護30事業所）

上記事業所の支援ベンダーとして、6法人が参加。

成果：記録作成・情報共有業務に要する時間について、36事業所で検証を実施した結果、23事業所（64％）で減少、13事業所（36％）で増加。

介護報酬請求業務の時間に要する時間について、15事業所で検証を実施した結果、13事業所（87％）で減少、1事業所で増加、1事業所は変化なし

平成28年度補正予算(予算額:2.6億円)【平成29年度実施】

内容：平成28年度当初予算事業で把握された課題を踏まえて、複数の居宅サービス事業所の連携（異なるベンダー間を含む）について、ICTの標準化に向けた課題把握のため、新規にICT機器を導入する場合と既に導入している場合の業務手順の比較も踏まえて検証を実施する。また、介護サービス事業所に対して現状のICT機器の導入状況等のアンケート調査を行う。

平成29年度当初予算(予算額:2.3億円)【平成29年度実施】

内容：規模の小さい介護事業者についてもICTの普及による生産性向上に向けた取組を推進することが必要であるため、規模の小さい介護事業者を含めた市町村単位でのモデル事業を実施するとともに、ICTにおける標準仕様の構築のために、各ベンダーのシステム仕様を調査する。

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

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

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

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

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

新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会 報告書

また、介護においても、今後高齢化により介護ニーズが高まる中で、一層の労働力確保、職場定着、働き方改革等が課題であることから、この医師に対する働き方実態調査と同様に、介護従事者に対する働き方実態調査を実施して、地域、年齢、職種等ごとの働き方や採用・離職の状況・理由等について把握し、あるべきビジョンの策定や具体的対策の検討に活用していくべきである。

介護職員の処遇改善についての取組

これまでの実績(月額43,000円相当)と平成29年度介護報酬改定による措置(月額10,000円相当)は、合計で月額53,000円相当となる。

平成21年4月

平成21年度介護報酬改定 +3%改定
(介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定)

月額 + 9,000円
(実績)

平成21年度補正予算

処遇改善交付金を措置(1.5万円相当)

月額 + 15,000円
(実績)

平成24年4月

平成24年度介護報酬改定
処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込む

月額 + 6,000円
(実績)

平成27年4月

平成27年度介護報酬改定
処遇改善加算の拡充(1.2万円相当)

月額 + 13,000円
(実績)

※1. 上記4つの取組等により、それぞれ実績として給与が改善されている。
※2. 上記実績はそれぞれ調査客体等が異なるが、これを合計すれば月額4.3万円相当の改善となっている。

月額 +43,000円 相当の効果



さらに、ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、平成29年度に臨時に介護報酬改定を行い、月額1万円相当の処遇改善加算の拡充を実施

今後の介護人材の処遇改善について

安倍総理発言(H28.6.1)抜粋

保育士、介護職員等の処遇改善など、一億総活躍プランに関する施策については、アベノミクスの果実の活用も含め、財源を確保して、優先して実施していく考えであります。

ニッポン一億総活躍プラン(H28.6.2閣議決定)

【国民生活における課題】

人材確保が困難な理由の一つとして、介護人材の賃金が他の対人サービス産業と比較し賃金が高いことが考えられる。また勤続年数も短くなっている。

- ・ 介護職員：賃金262.3千円（賞与込み）、勤続年数6.1年
- ・ 対人サービス産業：賃金273.6千円（賞与込み）、勤続年数7.9年

【具体的な施策】

4. (1) 介護の環境整備 (介護人材の処遇改善)

「介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、2017年度からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。」



年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
介護人材の 処遇改善		月額平均1.2万円相当の処遇改善加算の拡充を実施	競合他産業との賃金差がなくなるよう、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。				介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善			介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善			2020年代初頭までに 介護人材と競合他産業との賃金差：解消

未来への投資を実現する経済対策(H28.8.2閣議決定)

第2章 I. 一億総活躍社会の実現の加速

(1) 子育て・介護の環境整備

③介護人材の処遇改善

「介護保険制度の下で、介護人材の処遇については、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を平成29年度から実施する。このための予算措置を平成29年度当初予算に計上し、かつ、継続して実施する。」

介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

（平成28年賃金構造基本統計調査より）

※賃金額は賞与込み給与であり、（ ）内は平均年齢及び勤続年数、[]内は「平成27年度賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において算出したもの。

		男女計	うち男性	うち女性
(A)＋(B)の加重平均 (ニッポン一億総活躍プランのロードマップにおいて「介護職員」とされているもの)		26. 7万円[26. 2万円] (41.1歳、6.3年)	28. 4万円[28. 2万円] (37.9歳、6.0年)	25. 9万円[25. 3万円] (42.8歳、6.4年)
	ホームヘルパー(A)	25. 4万円[25. 4万円] (46.6歳、6.3年)	26. 4万円[26. 2万円] (40.1歳、4.6年)	25. 1万円[25. 1万円] (48.3歳、6.8年)
	福祉施設介護員(B)	26. 9万円[26. 3万円] (40.5歳、6.3年)	28. 5万円[28. 3万円] (37.8歳、6.1年)	25. 9万円[25. 3万円] (42.0歳、6.4年)
(C)＋(D)の加重平均 (ニッポン一億総活躍プランのロードマップにおいて「対人サービス産業」とされているもの)		27. 2万円[27. 4万円] (40.0歳、7.9年)	30. 6万円[30. 8万円] (41.0歳、8.4年)	23. 2万円[23. 3万円] (38.8歳、7.2年)
	宿泊業・飲食サービス業(C)	26. 6万円[26. 3万円] (40.7歳、7.5年)	29. 9万円[29. 6万円] (41.5歳、8.0年)	22. 3万円[22. 1万円] (39.7歳、6.9年)
	生活関連サービス業・娯楽業(D)	28. 0万円[28. 6万円] (39.2歳、8.2年)	31. 5万円[32. 2万円] (40.3歳、8.9年)	24. 1万円[24. 6万円] (38.0歳、7.5年)
全産業		40. 8万円[40. 8万円] (42.2歳、11.9年)	45. 8万円[45. 6万円] (43.0歳、13.3年)	31. 4万円[31. 1万円] (40.7歳、9.3年)

【出典】厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2)「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」に、「年間賞与その他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額

注3)「福祉施設介護員」は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、入所者の身近な存在として、日常生活の身の回りの世話や介助・介護の仕事に従事する者をいう。

注4)「宿泊業・飲食サービス業(C)」及び「生活関連サービス業・娯楽業(D)」は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、「ホームヘルパー(A)」及び「福祉施設介護員(B)」には役職者は含まれていない。

平成28年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 介護職員処遇改善加算（Ⅰ～Ⅳ）を取得している施設・事業所における介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額について、平成27年と平成28年を比較すると、9,530円の増となっている。
- 今回と同じく報酬改定後2年目の調査であった平成25年度の調査結果と比較すると、今回の調査結果の方がより多くの給与額の改善が図られている。

介護職員の平均給与額（月給・常勤の者）	平成28年9月	平成27年9月	差 額
介護職員処遇改善加算（Ⅰ～Ⅳ）を取得している施設・事業所	289,780円	280,250円	9,530円

※1 調査対象となった施設・事業所に平成27年と平成28年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

※2 平均給与額 = 基本給（月額）+ 手当 + 一時金（4～9月支給金額の1/6）

※3 平均給与額は10円単位を四捨五入している。

（参考）平成25年度介護従事者処遇状況等調査による平均給与額（月給・常勤の者）

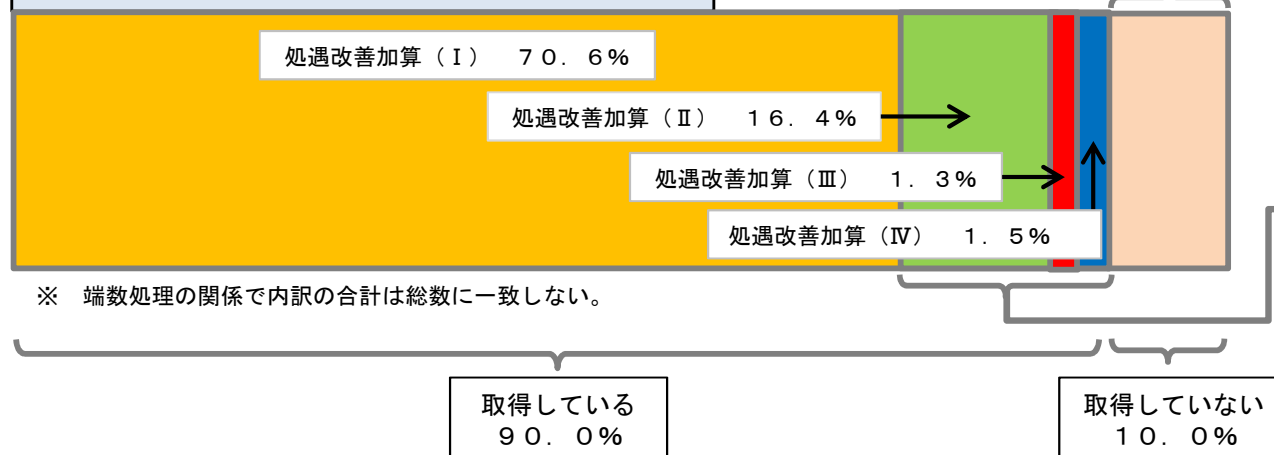
介護職員の平均給与額	平成25年9月	平成24年9月	差 額
介護職員処遇改善加算を取得している施設・事業所	276,940円	269,760円	7,180円

給与等の引き上げの実施方法（複数回答）

定期昇給を実施（予定）	手当の引き上げ・新設（予定）	賞与等の引き上げ・新設（予定）	給与表を改定して賃金水準を引き上げ（予定）
69.7%	29.9%	14.8%	16.4%

※ 給与等の引き上げの実施方法は、調査対象となった施設・事業所に在籍している介護従事者全体（介護職員に限定していない）の状況

処遇改善加算の取得状況（加算の種類別）



※ 端数処理の関係で内訳の合計は総数に一致しない。

加算の届出をしない理由（複数回答）

事務作業が煩雑	44.3%
利用者負担の発生	37.8%
対象の制約のため	30.4%

加算（Ⅰ）の届出が困難な理由（複数回答）

キャリアパス要件Ⅰ（賃金体系の整備）を満たすことが困難	69.8%
キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施）を満たすことが困難	21.3%
職場環境等要件（賃金引上げ以外の改善）を満たすことが困難	6.3%

※ 加算（Ⅱ）～（Ⅳ）を取得している事業所の状況

介護職員と他職種との賃金の比較 (平成28年度介護従事者処遇状況等調査より)

○ 介護従事者等の平均給与額の状況（月給・常勤の者、職種別）

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額

	平成28年9月	平成27年9月	差 (平成28年－平成27年)
介護職員	289,780円	280,250円	9,530円
介護福祉士	302,550円	294,550円	8,000円
実務者研修	285,310円	278,750円	6,560円
介護職員初任者研修	273,970円	264,300円	9,670円
保有資格なし	255,220円	243,890円	11,330円
看護職員	371,100円	364,870円	6,230円
生活相談員・支援相談員	315,940円	306,520円	9,420円
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	343,890円	334,940円	8,950円
介護支援専門員	342,440円	334,550円	7,890円
事務職員	307,350円	301,650円	5,700円
調理員	252,590円	249,700円	2,890円
管理栄養士・栄養士	309,120円	301,340円	7,780円

注1) 平成27年と平成28年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1/6)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

平成29年度介護報酬改定の概要

1. 改定率について

- 平成29年度介護報酬改定は、介護人材の処遇改善について、平成29年度より、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の処遇改善を実施するため、臨時に1. 14%の介護報酬改定を行うものである。

(参考)

介護報酬改定率：1. 14%

(うち、在宅分：0. 72%、施設分：0. 42%)

※内訳は、1.14%のうち、在宅分と施設分の内訳を試算したもの

2. 平成29年度介護報酬改定の基本的考え方とその対応

- 事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築について、手厚く評価を行うための区分を新設する。
- 新設する区分の具体的な内容については、現行の介護職員処遇改善加算(I)の算定に必要な要件に加えて、新たに、「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること(就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む)」とのキャリアパス要件を設け、これらを全て満たすことを要することとする。

介護職員処遇改善加算の区分

	加算(Ⅰ) (新規) (月額3万7千円相当)	加算(Ⅱ) (※旧加算(Ⅰ)) (月額2万7千円相当)	加算(Ⅲ) (※旧加算(Ⅱ)) (月額1万5千円相当)	加算(Ⅳ) (※旧加算(Ⅲ)) (加算(Ⅲ)×0.9)	加算(Ⅴ) (※旧加算(Ⅳ)) (加算(Ⅲ)×0.8)
算定要件	キャリアパス要件Ⅰ 及び キャリアパス要件Ⅱ <u>及び</u> <u>キャリアパス要件Ⅲ</u> ＋ 職場環境等要件を満たす(平成27年4月以降実施する取組)	キャリアパス要件Ⅰ 及び キャリアパス要件Ⅱ ＋ <u>職場環境等要件を満たす(平成27年4月以降実施する取組)</u>	キャリアパス要件Ⅰ 又は キャリアパス要件Ⅱ ＋ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス要件Ⅱ 職場環境等要件 <u>のいずれかを満たす</u>	キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス要件Ⅱ 職場環境等要件 <u>のいずれも満たさず</u>

(注) 「キャリアパス要件Ⅰ」…職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 「キャリアパス要件Ⅱ」…資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
「キャリアパス要件Ⅲ」…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること
 「職場環境等要件」…賃金改善以外の処遇改善を実施すること
 ※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

処遇改善加算（拡充後）におけるキャリアアップの仕組みのイメージ

旧加算

職位・職責・職務内容等に応じた賃金体系

職位	月給例
主任	36万円
班長	32万円
一般	28万円

どのような場合に昇給するのかが必ずしも明らかでない。

新加算

事業者において以下の①～③のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けることを新たに要件とする

（就業規則等の明確な根拠規定の書面での整備・全ての介護職員への周知を含む）※昇給の方式は、基本給、手当、賞与等を問わない。

(例) ①経験

職位	勤続年数	月給例
主任	6年～	36万円
班長	3～6年	32万円
一般	～3年	28万円

(例) ②資格

職位	資格	月給例
主任	事業者が指定する資格を取得	36万円
班長	介護福祉士	32万円
一般	資格なし	28万円

(例) ③評価

職位	実技試験の結果	月給例
主任	班長試験でS評価	36万円
班長	一般試験でA評価以上	32万円
一般	一般試験でB評価以下	28万円

※1 「経験」…「勤続年数」「経験年数」などを想定。

※2 「資格」…「介護福祉士」「実務者研修修了者」などを想定。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

※3 「評価」…「実技試験」「人事評価」などを想定。ただし、客観的な評価（採点）基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

介護職員処遇改善加算に係る加算率について

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	介護職員処遇改善加算の区分に応じた加算率				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・（介護予防）訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%	加算（Ⅲ）により 算出した単位 ×0.9	加算（Ⅲ）により 算出した単位 ×0.8
・（介護予防）訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%		
・（介護予防）通所介護 ・地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%		
・（介護予防）通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%		
・（介護予防）特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%		
・（介護予防）認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%		
・（介護予防）小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%		
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%		
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・（介護予防）短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（老健）	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養型医療施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（病院等）	2.6%	1.9%	1.0%		

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
（介護予防）訪問看護、（介護予防）訪問リハビリテーション、（介護予防）福祉用具貸与、特定（介護予防）福祉用具販売、（介護予防）居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

介護職員処遇改善加算の請求状況

	平成26年度	平成27年度		平成28年度			平成29年度
	平成27年 3月サービス 提供分	平成27年 4月サービス 提供分	平成27年 10月サービス 提供分	平成28年 4月サービス 提供分	平成28年 10月サービス 提供分	平成29年 3月サービス 提供分	平成29年 4月サービス 提供分
処遇改善加算(Ⅰ) (27,000円+10,000円)	—	—	—	—	—	—	64.8%
処遇改善加算(Ⅱ) (27,000円)	—	66.1%	68.8%	71.5%	73.0%	73.3%	13.8%
処遇改善加算(Ⅲ) (15,000円)	81.2%	18.6%	16.8%	14.2%	13.9%	13.7%	9.6%
処遇改善加算(Ⅳ) (Ⅲ×0.9)	1.1%	0.9%	0.9%	0.8%	0.9%	0.9%	0.8%
処遇改善加算(Ⅴ) (Ⅲ×0.8)	1.2%	1.0%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	0.8%
合計	83.5%	86.6%	87.6%	87.6%	88.7%	88.9%	89.7%

※太枠は平成29年度介護報酬改定後

※厚生労働省「介護給付費等実態調査」の平成27年4月～平成29年5月審査分(前月サービス提供分)の特別集計により算出

平成29年度介護報酬改定に関する審議報告（抜粋）

（平成28年12月19日社会保障審議会介護給付費分科会）

- また、介護職員処遇改善加算の対象職員や対象費用の範囲を拡大する場合には、加算の算定額が必ずしも全て介護人材の賃金改善に充てられないこととなる。
この点に関して、対象職員の拡大については、介護事業所で働く様々な職種の職員のチームワークの向上に資するとの意見があった一方で、介護職員のみ限定した処遇改善を実現すべきとの意見もあり介護事業所で働く様々な職種の職員のチームワークの向上に資するとの意見があった一方で、介護職員のみ限定した処遇改善を実現すべきとの意見もあり、対象費用の拡大については、介護職員の職場定着を図るため、賃金改善以外の、仕事と子育ての両立支援や教育・研修・職場環境の改善へ活用できることとすることが必要であるとの意見があった一方で、現在でも必ずしも賃金改善に直接結びついていない面があるとの指摘がある中、さらに賃金改善の効果が弱まりかねないとの意見もあったことから、慎重な対応が必要である。
- このため、平成29年度介護報酬改定においては、介護人材の確保は重要な課題であり、その処遇改善を図るために臨時に介護報酬改定を実施する趣旨に鑑み、まずは、新たに措置する月額平均1万円相当の処遇改善が、介護人材の賃金改善に確実に結びつくことが重要であるとの考えから、介護職員処遇改善加算の対象職員や対象費用の範囲については現行の取扱いを維持することが適当である。
- 対象職員や対象費用の範囲を含め、介護職員処遇改善加算の在り方については、介護人材の状況、平成29年度介護報酬改定で措置する月額平均1万円相当の処遇改善の実施状況、介護人材と他職種・他産業との賃金の比較や例外的かつ経過的な取扱いとの位置付けなどを踏まえつつ、引き続き検討していくことが適当である。なお、この点については、更なる処遇改善を引き続き検討すべきとの意見や、恒久的な在り方も視野に入れて検討すべきとの意見があった一方で、処遇改善を介護報酬により対応すべきかどうかという観点も含めて検討すべきとの意見があった。

平成29年度介護従事者処遇状況等調査の実施について

(平成29年6月7日社会保障審議会介護給付費分科会 資料4-1 抜粋)

平成29年度介護従事者処遇状況等調査の実施について(案)

平成29年度介護従事者処遇状況等調査については、以下の基本的な考え方に沿って調査を行ってはどうか。

1 調査の目的

本調査は、介護従事者の処遇の状況及び介護職員処遇改善加算の影響等の評価を行うとともに、介護報酬改定のための基礎資料を得ることを目的としている。

平成29年度については、介護人材の処遇改善を図るために、平成29年4月に臨時に介護報酬改定を行い、介護職員処遇改善加算を拡充し月額平均1万円相当の処遇改善を実施したことを踏まえ、臨時に本調査を実施し、この処遇改善の効果を把握することとする。

2 調査時期及び公表時期

(1) 調査時期

平成29年10月

(参考:平成28年度調査の調査時期は平成28年10月)

(2) 公表時期

社会保障審議会介護給付費分科会介護事業経営調査委員会における調査結果の公表時期は、平成30年3月を予定。その後、介護給付費分科会に報告。

(参考:平成28年度調査の公表時期は平成29年3月)

3 調査対象及び抽出方法・抽出率

(1) 調査対象

介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、訪問介護事業所、通所介護事業所(地域密着型通所介護事業所を含む)、認知症対応型共同生活介護事業所及び居宅介護支援事業所並びに当該施設・事業所に在籍する介護従事者等(平成28年度調査と同じ)

(2) 抽出方法:層化無作為抽出法により抽出(平成28年度調査と同じ)

(3) 抽出率:別表参照

4 調査項目

(1) 施設・事業所票

給与等の状況、介護職員処遇改善加算の届出等の状況、給与等の引き上げ以外の処遇改善状況 等

(2) 従事者票

性別、年齢、勤続年数、勤務形態、労働時間、資格の取得状況、兼務の状況、基本給の額、手当の額、一時金の額 等

5 調査項目等の変更について

平成29年度調査においては、平成29年度介護報酬改定において拡充した介護職員処遇改善加算(Ⅰ)に関して、以下の内容を把握するための調査項目を新たに追加する。

○ 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の届出状況

○ 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の届出を行っている事業所におけるキャリアパス要件(Ⅲ)を満たす根拠となる昇給の仕組み

○ 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の届出を行っている事業所における介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の今後の届出予定及び届出を行っていない理由

なお、これらの調査項目の追加に伴い、加算を取得しない理由に関する具体的な事情を把握するための調査項目等については削除する。

その他の調査項目については、調査年度の修正等、形式的な変更を除き、平成28年度調査からの変更は行わない。

～(以下、略)～

介護職員処遇改善加算の取得促進特別支援事業

平成29年度予算額：約42億円（（目）介護保険事業費補助金）

実施主体：都道府県、指定都市、その他市区町村等

補助率：10／10

事業趣旨

今般の処遇改善を臨時の介護報酬改定により実施することに鑑み、都道府県等が行う事業所への周知や、新たに拡充する加算の取得に係る助言等の取組みを支援し、各事業所における処遇改善加算の取得を促進する。

以下の事項に係る事業及びその他目的を達成するために必要な事業を行う。

※詳細は、「介護職員処遇改善加算の取得促進特別支援事業実施要綱」による。

事業内容 (例)

（１）制度の周知・広報

臨時の介護報酬改定により加算制度を創設することに鑑み、特に丁寧に周知を図るため、事業所や介護職員向けのリーフレット等の配布や連絡会議、講習会を開催する。

（２）事業所への助言・指導

コールセンターの設置や、また、専門的な相談員（社労士等）の派遣等により、加算取得に必要な賃金規程の整備の具体的手順や、規定の内容等に係る個別の助言・指導を行う。

（３）審査体制の確保

加算取得に係る審査業務の急激な増加が見込まれるため、審査業務を滞りなく実施するために、非常勤職員を雇用すること等により、必要な体制を確保する。

介護ロボットとは

1. ロボットの定義とは、

- 情報を感知(センサー系)
- 判断し(知能・制御系)
- 動作する(駆動系)

この3つの要素技術を有する、知能化した機械システム。

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

介護ロボットの例

移乗支援



装着型パワーアシスト

移動支援



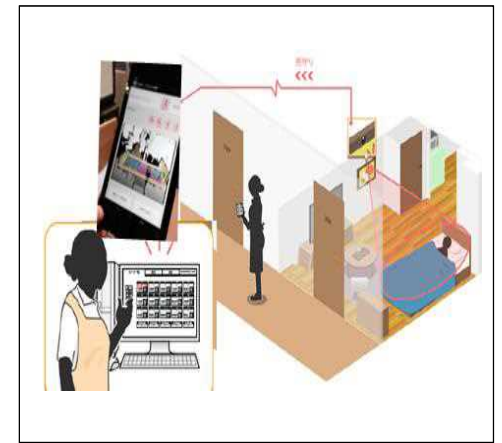
歩行アシストカート

排泄支援



自動排せつ処理装置

認知症の方の見守り



見守りセンサー

介護ロボットの開発支援について

民間企業・研究機関等

機器の開発

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

【経産省中心】

・モニター調査の依頼等

・試作機器の評価等

介護現場

介護現場での実証等

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

【厚労省中心】

開発現場と介護現場との意見交換の場の提供等(※)

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

(開発等の重点分野)

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

○移乗介助(1)

- ・ロボット技術を用いて介助者のパワーアシストを行う装着型の機器



○移乗介助(2)

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



○移動支援(1)

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



○移動支援(2)

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



○排泄支援

- ・排泄物の処理にロボット技術を用いた設置位置調節可能なトイレ



○認知症の方の見守り(1)

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



○認知症の方の見守り(2)

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



○入浴支援

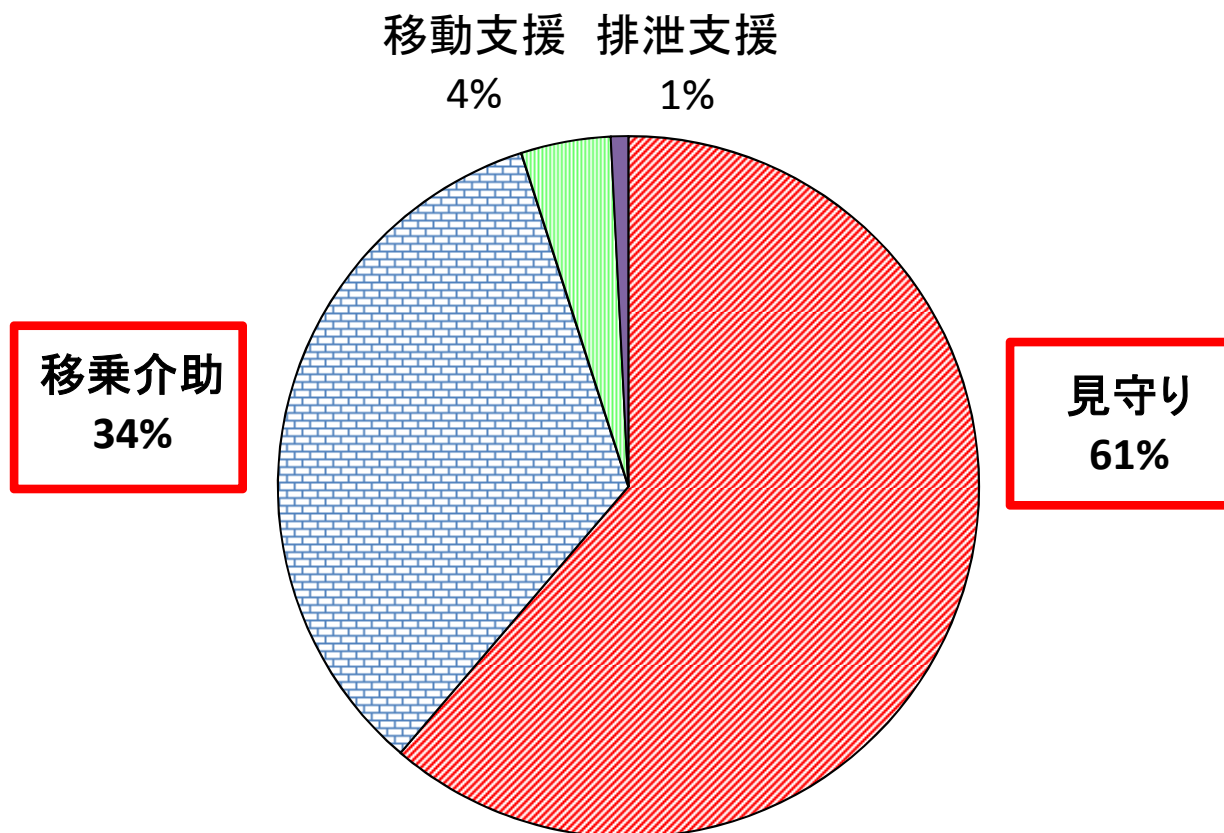
- ・ロボット技術を用いて浴槽に出入りする際の一連の動作を支援する機器



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

支援分野別の介護ロボットの導入状況 (平成27年度補正予算「介護ロボット等導入支援特別事業」)

- 平成27年度補正予算「介護ロボット等導入支援特別事業」において、約5,000の介護施設等に対して介護ロボットの導入支援を実施した。
- 支援分野別では、「見守り」が約6割と最も多く、次いで「移乗介助」が約3割となっている。



※1 本事業は、平成28年度に繰り越しの上、実施している。

※2 本内容は、平成28年度中に厚生労働省が実施した調査等に基づく暫定値であり、最終的な実績値は現在集計中である。

I 地域包括ケアシステムの深化・推進

3. 地域包括ケアシステムの深化・推進のための基盤整備等

(2) 介護人材の確保(生産性向上・業務効率化等)

○ 介護人材については、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)を踏まえ、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として、2020年代初頭までに約25万人の介護人材の確保に総合的に取り組んでいくこととされている。

○ 介護職員については近年全産業平均に比べ有効求人倍率が急速に高まっている中、介護業界の魅力を高め、今後の介護職員の安定的な確保・定着を図るため、まずは競合する他産業等との賃金差を解消するという観点を踏まえて平成29年度介護報酬改定を実施するなど、介護職員に対する更なる処遇改善に引き続き取り組む。また、修学資金貸付制度や再就職準備金貸付制度の活用などの多様な人材の確保・育成策のほか、介護現場におけるロボット技術の活用により、介護の業務負担の軽減を図る取組や、介護記録の作成・保管等のICT化を通じて事務を効率化することで、介護職員が直接処遇に係る業務に多くの時間をかけることができるようにする取組も有効であると考えられる。併せて、介護事業者の自助努力や介護福祉士とそれ以外の者との業務の役割分担の明確化の促進も有効である。なお、今後技能実習制度に介護職種が追加される場合は、日本人労働者の処遇の確保や介護サービスの質の担保のためにも、日本人と同等の処遇を確保すべきである。

○ このため、介護ロボットやICT化に関する実証事業の成果を十分に踏まえた上で、ロボット・ICT・センサーを活用している事業所に対する、介護報酬や人員・設備基準の見直し等を平成30年度介護報酬改定の際に検討することが適当である。その際、人員・設備基準の見直しは慎重を期すべきという意見や、ロボット・ICTの導入支援が必要との意見、ロボット・ICTの操作や活用、安全性に関する研修機会の確保が必要との意見にも留意する必要がある。(以下略)

○「経済財政運営と改革の基本方針2016」(抜粋) (平成28年6月2日 閣議決定)

第3章 経済・財政一体改革の推進

5. 主要分野ごとの改革の取組

(1) 社会保障

②「見える化」の更なる深化とワイズ・スペンディング

ii) 介護

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

○「ニッポン一億総活躍プラン」(抜粋) (平成28年6月2日閣議決定)

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

(前略) 介護ロボットの活用促進やICT 等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。(後略)

○「日本再興戦略2016」(抜粋) (平成28年6月2日閣議決定)

第二 具体的施策

I 新たな有望成長市場の創出、ローカル・アベノミクスの深化等

2. 世界最先端の健康立国へ

(2) 新たに講ずべき具体的施策

⑤ 保険者機能の強化等による健康経営やデータヘルス計画等の更なる取組強化

ii) ロボット・センサー等の技術を活用した介護の質・生産性の向上

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

○「未来投資戦略2017」(抜粋) (平成29年6月9日 閣議決定)

第2 具体的施策

I Society 5.0として目指すべき戦略分野

1. 健康・医療・介護

(2)新たに講ずべき具体的施策

i)技術革新を活用し、健康管理と病気・介護予防、自立支援に軸足を置いた、新しい健康・医療・介護システムの構築

⑤ロボット・センサー等の技術を活用した介護の質・生産性の向上

・介護現場でのロボット・センサー等の活用について、効果実証を着実に進め、その結果を踏まえて、利用者の生活の質の維持・向上と介護者の負担軽減に資するものについて、次期介護報酬改定の際に、介護報酬や人員・設備基準の見直し等の制度上の対応を行う。

・今後の介護ロボット等開発では、自立支援等による利用者の生活の質の維持・向上と、介護者の負担軽減の両方を実現するため、現場のニーズを真に汲み取って開発シーズとつなげられるよう、プロジェクトを牽(けん)引するプロジェクトコーディネーターを新たに育成・配置する。また、ロボット介護機器の開発重点分野について再検証を行い、本年夏までに戦略的な開発の方向性を取りまとめ、来年度以降の新たな開発支援対象に反映させる。(後略)

○「経済財政運営と改革の基本方針2017」(抜粋) (平成29年6月9日閣議決定)

第1章 現下の日本経済の課題と考え方

3. 消費の活性化

(2)新しい需要の喚起

① 健康・予防分野の需要喚起

(前略)さらに、質の高い健康・医療・介護サービスに対するニーズに応えるため、AIやゲノム情報の活用等による革新的な医薬品、治療法、診断技術や介護ロボット等の開発等を促進する。

実証事業の概要

(平成28年度補正予算「介護ロボットの導入支援及び導入効果実証研究事業」)

1 実証期間

平成29年5月～8月

〔 機器導入前調査:5月～6月、機器導入後調査1回目:6月～7月、
機器導入後調査2回目:7月、機器導入後調査3回目:7月～8月 〕

2 実証施設

40施設を公募により選定

(介護老人福祉施設(地域密着・広域)、介護老人保健施設、特定施設)

3 実証機器

【見 守 り】 7機器／30施設

【移乗介助】 5機器(装着型2、非装着型3)／10施設

4 実証内容

【見 守 り】 対象者の居室訪問記録調査、職員業務量調査(夜間)、職員血圧・心拍数調査、職員意識調査、対象者意識調査、施設聞き取り調査

【移乗介助】 対象者の介助記録調査(日中)、職員業務量調査(日中)、対象者生活時間調査、職員血圧・心拍数調査、職員意識調査、対象者意識調査、施設聞き取り調査