

# 介護人材の確保・介護現場の革新 (参考資料)

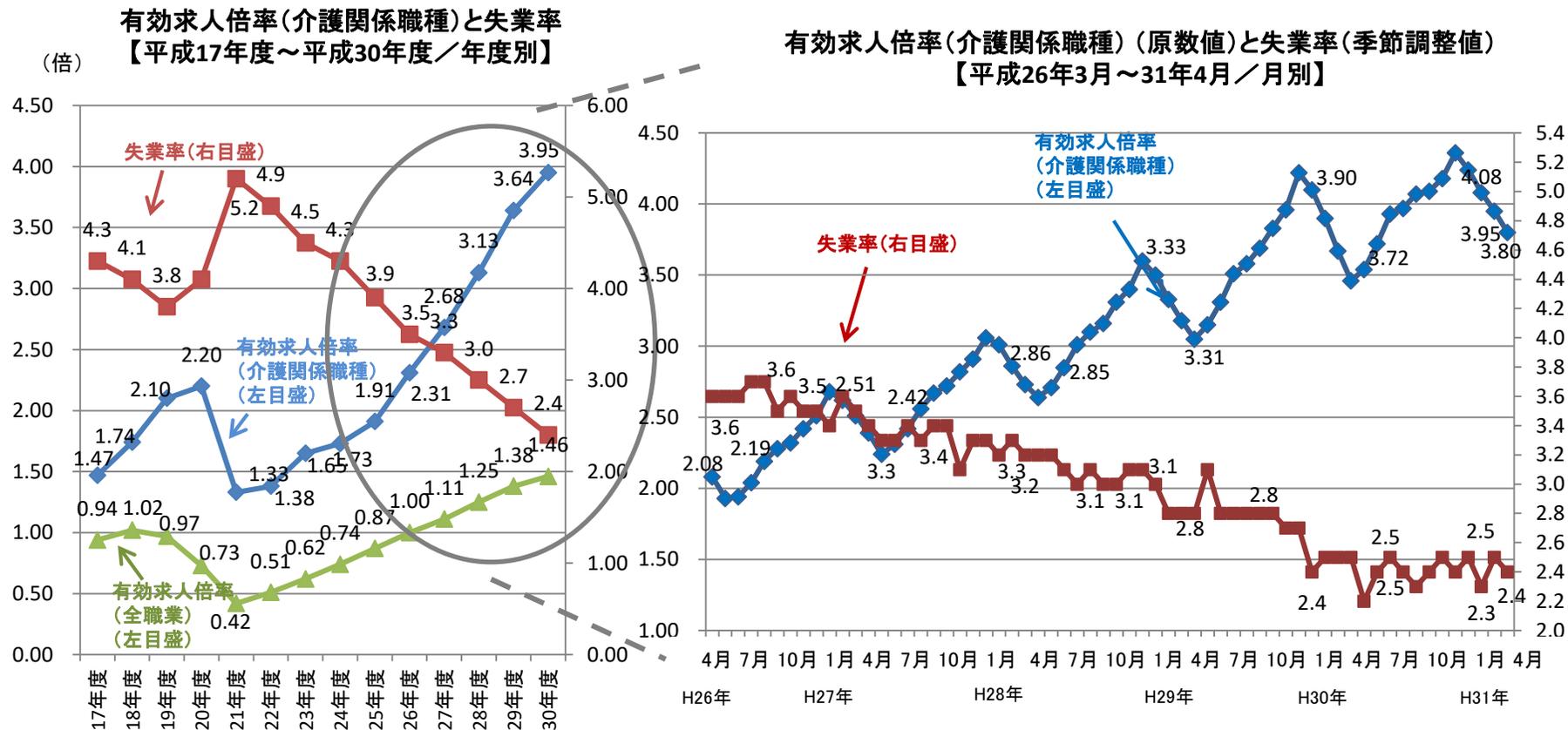
令和元年7月26日  
厚生労働省老健局

# 介護人材の不足

# 人手不足の現状（介護分野の有効求人倍率等）

## 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～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。



注) 平成23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」

(※1) 全職業及び介護関係職種の有効求人倍率は、パートタイムを含む常用の原数値。

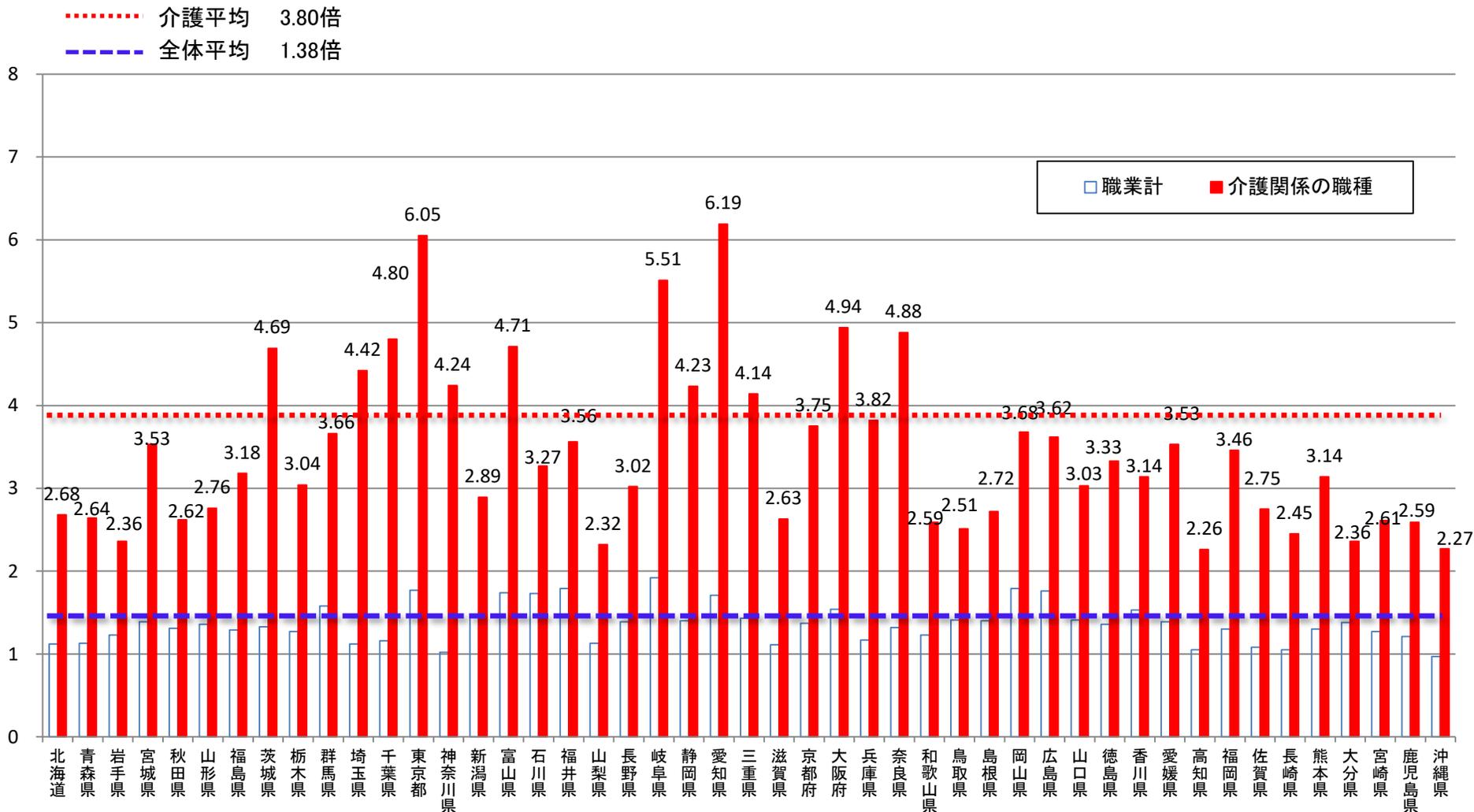
月別の失業率は季節調整値。

(※2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

# 人手不足の現状（介護分野の有効求人倍率・都道府県別）

## 都道府県別有効求人倍率（平成31年4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。

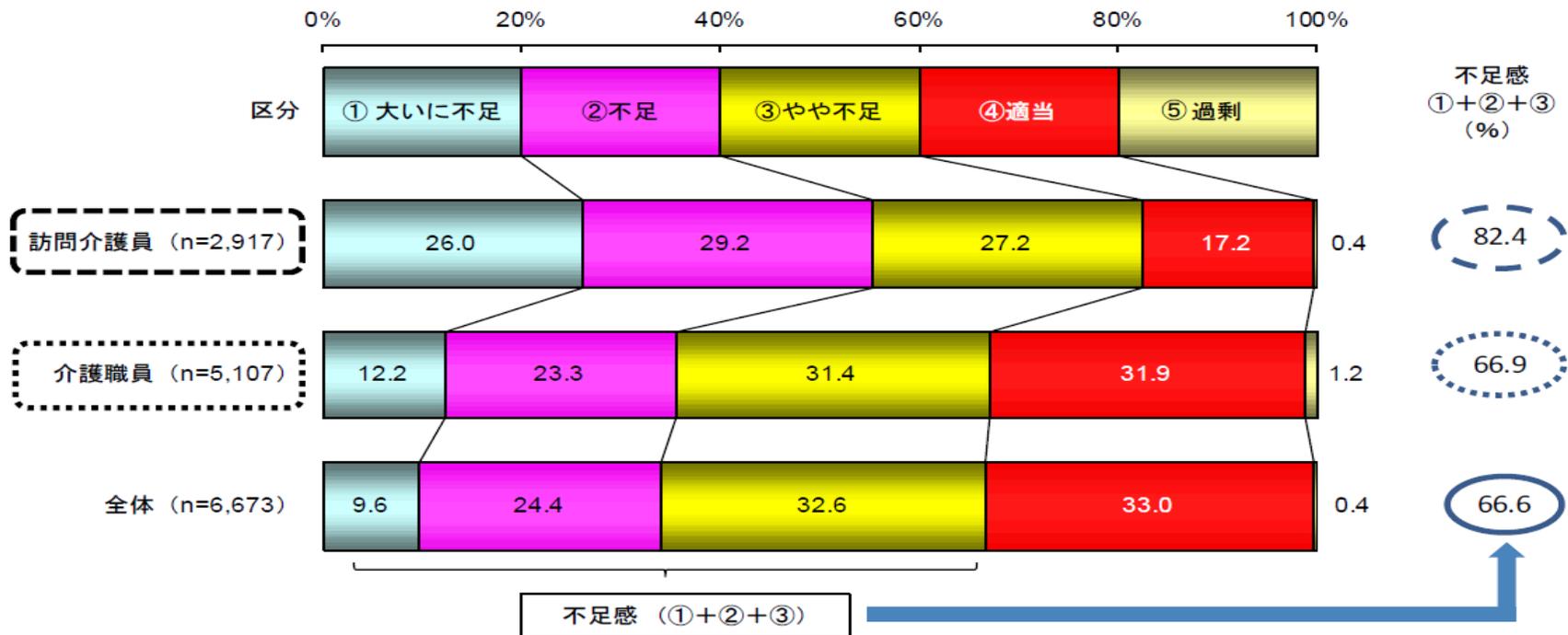
# 人手不足の現状（従業員の過不足の状況①）

## ■事業所における介護労働実態調査■

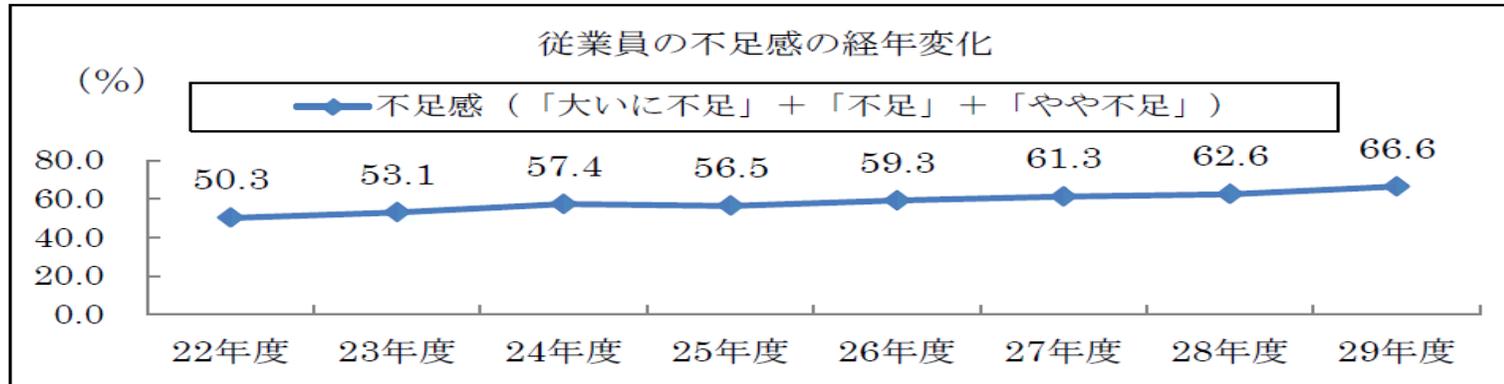
### 1 介護サービスに従事する従業員の過不足状況

#### （1）従業員の過不足状況

全体での不足感（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」）は66.6％（62.6％）であった。また「適当」は33.0％（37.0％）であった。

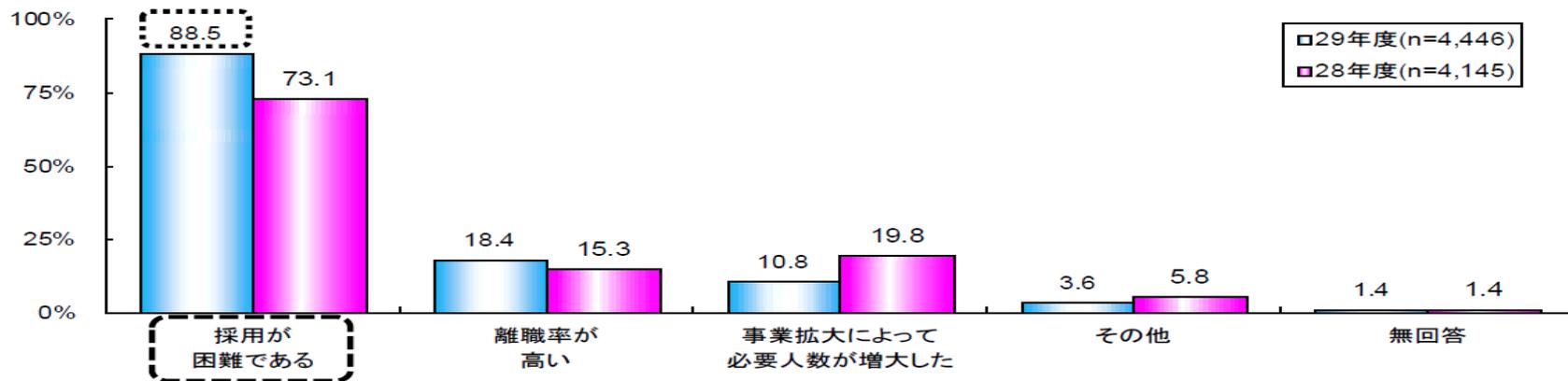


## 人手不足の現状（従業員の過不足の状況②）



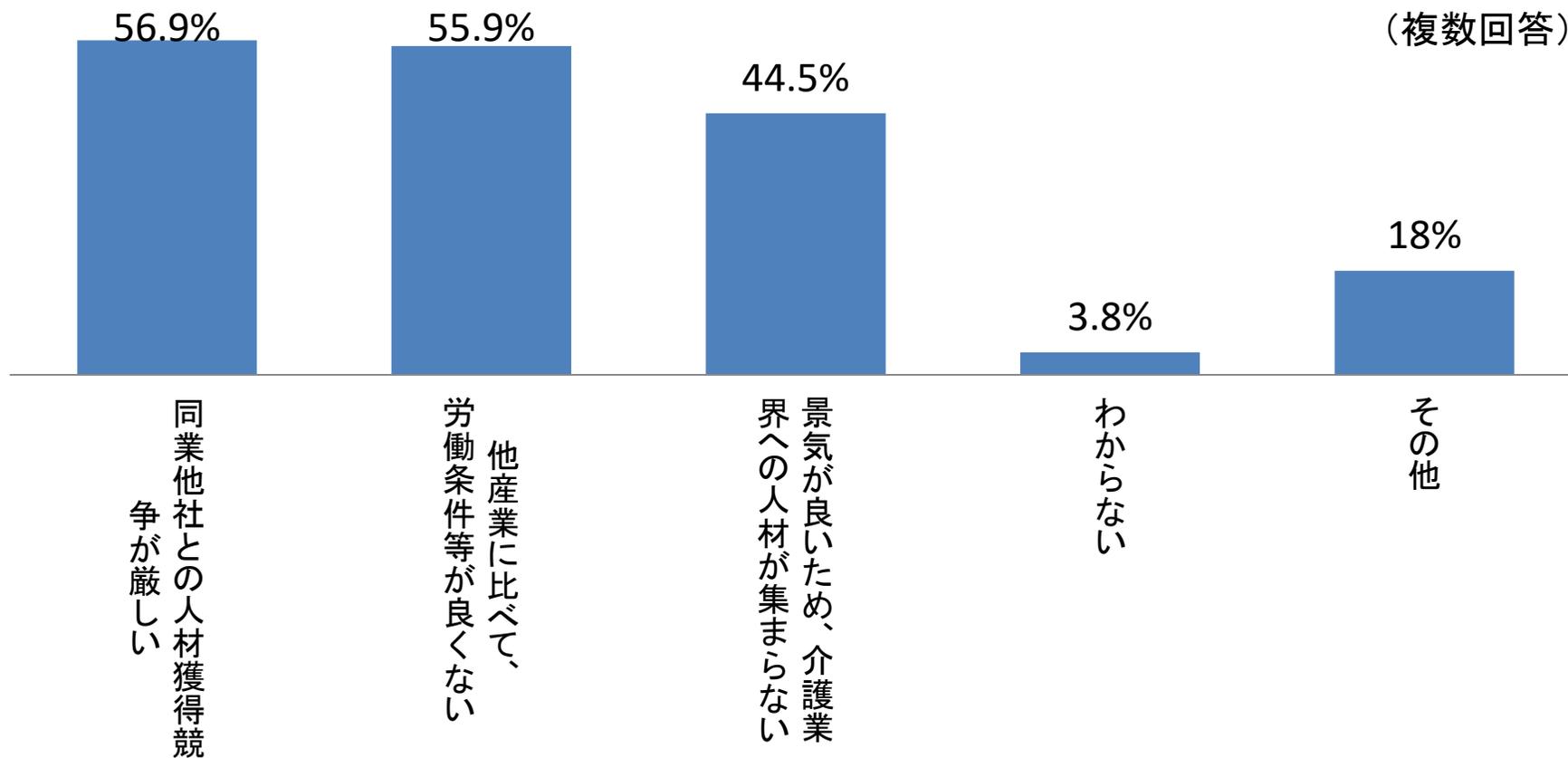
### （2）不足している理由

不足している理由については「採用が困難である」が88.5%（73.1%）である一方、「離職率が高い」は18.4%（15.3%）と低かった。



## 人手不足の現状（採用が困難である原因）

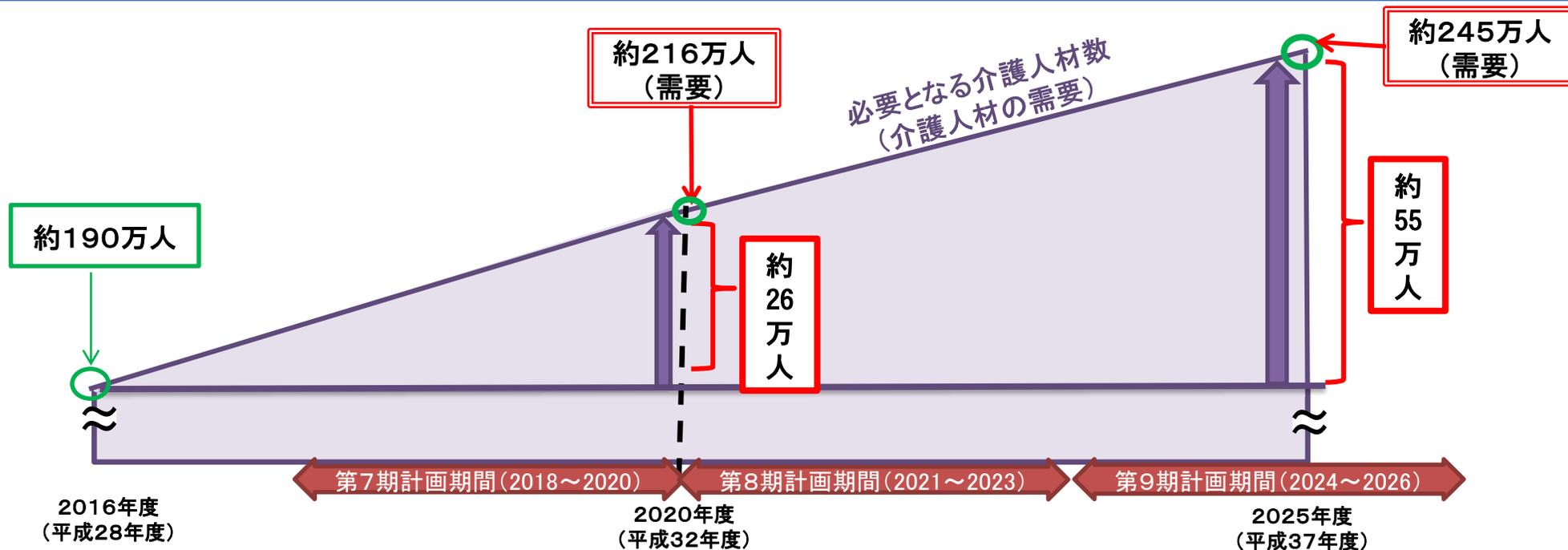
○ 従業員が不足している理由について「採用が困難である」と回答した介護事業所の半数以上が、他産業と比較した労働条件や同業他社との人材獲得競争が介護職員の採用困難の背景にあるとみている。



注)従業員が不足している理由について、「採用が困難である」と回答した事業所を対象に調査。  
【出典】平成29年度介護労働実態調査（(公財)介護労働安定センター）

# 2025年に向けた介護人材ニーズ（第7期計画に基づく介護人材の必要数）

- 第7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人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
- 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
- ※ 介護人材数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。
- 国においては、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む。

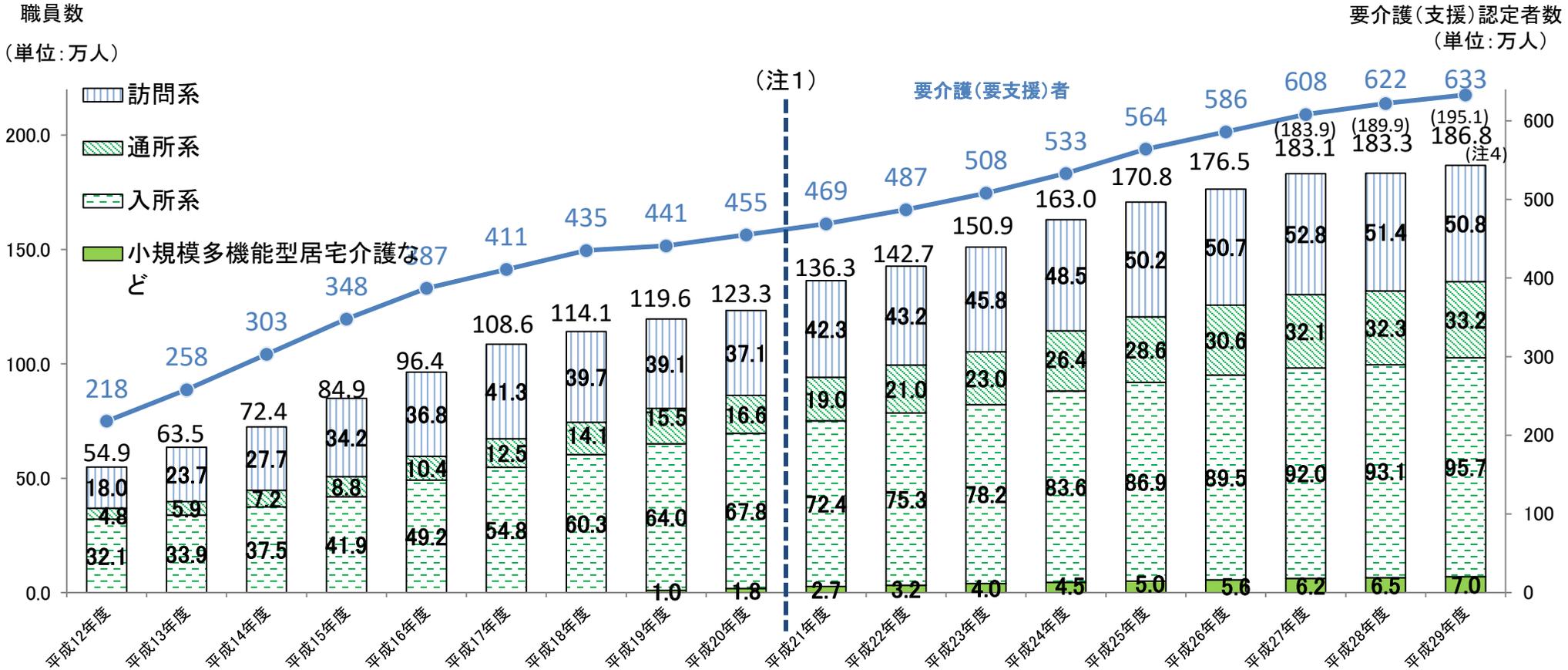


注1) 需要見込み (約216万人・245万人) については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量 (総合事業を含む) 等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数 (回収率等による補正後) に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数 (推計値: 約6.6万人) を加えたもの。

# 介護職員数の推移

○ 本表における介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数。



注1) 平成21年度以降は、調査方法の変更による回収率変動等の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したものの。

(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成29年の回収率: 訪問介護91.7%、通所介護86.6%、介護老人福祉施設92.5%)

・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。

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。

(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全ての年に含めていない)

注3) 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)

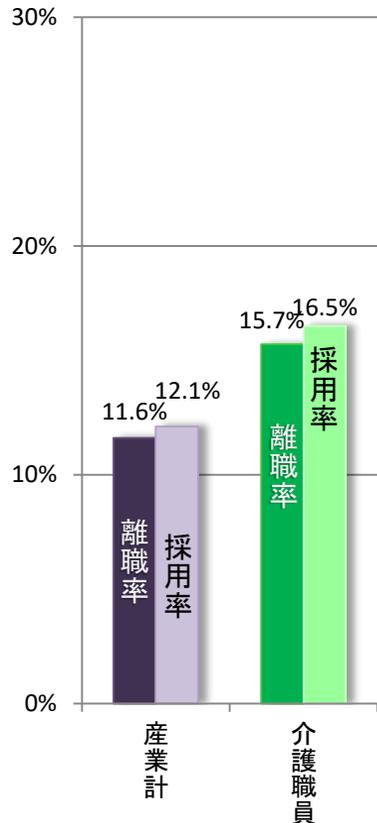
注4) 平成27年度以降の介護職員数には、介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)に従事する介護職員数は含まれていない。【参考・推計値】平成27年度: 0.8万人、平成28年度: 6.6万人、平成29年度: 8.3万人 ※総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数の推計。グラフの各年度の( )内の数字は、これらを加えた介護職員数を示す。

【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)

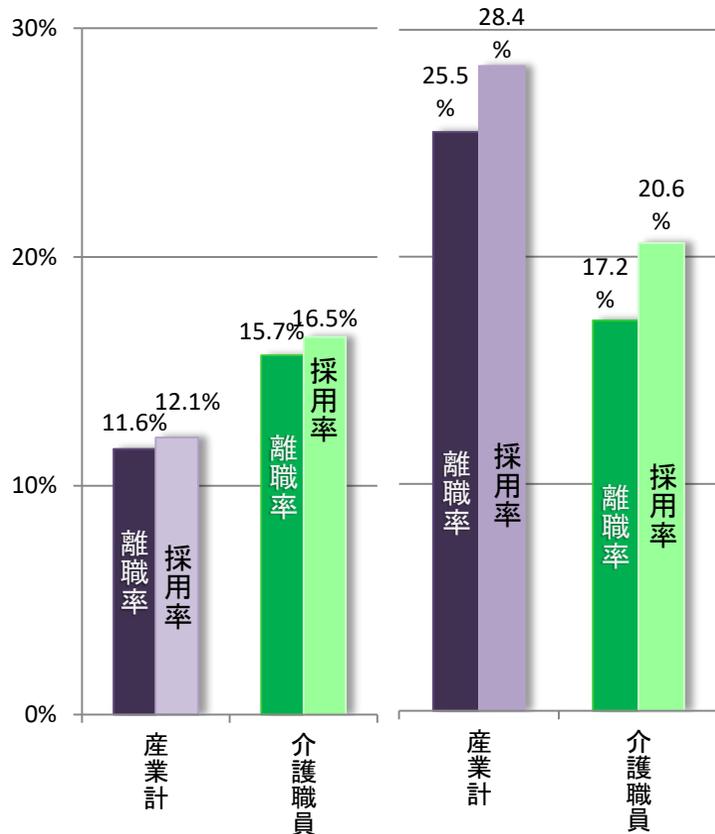
# 介護職員の離職率等（離職率・採用率の状況）

○ 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。

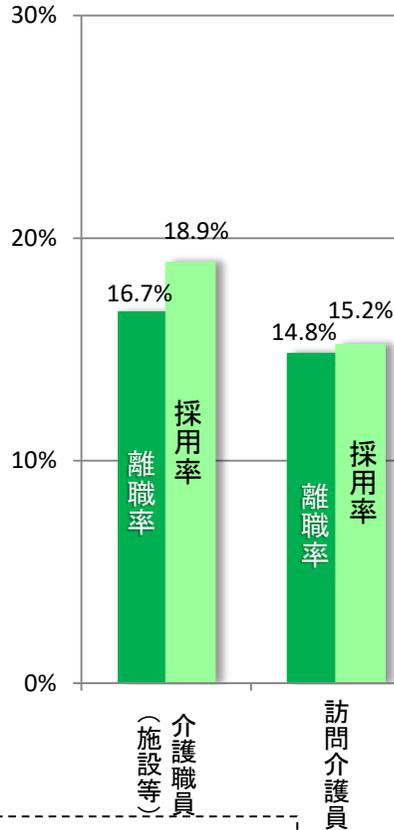
### 常勤労働者の 離職率・採用率



### 短時間労働者の 離職率・採用率

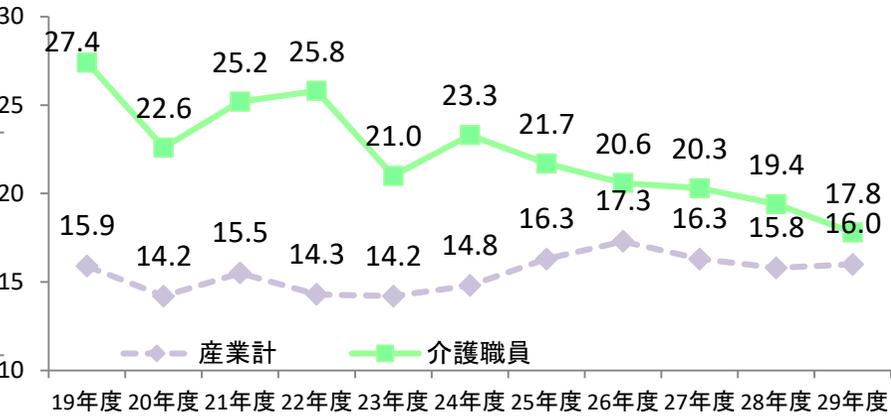


### 介護職員(施設等)・ 訪問介護員別 離職率・採用率の状況

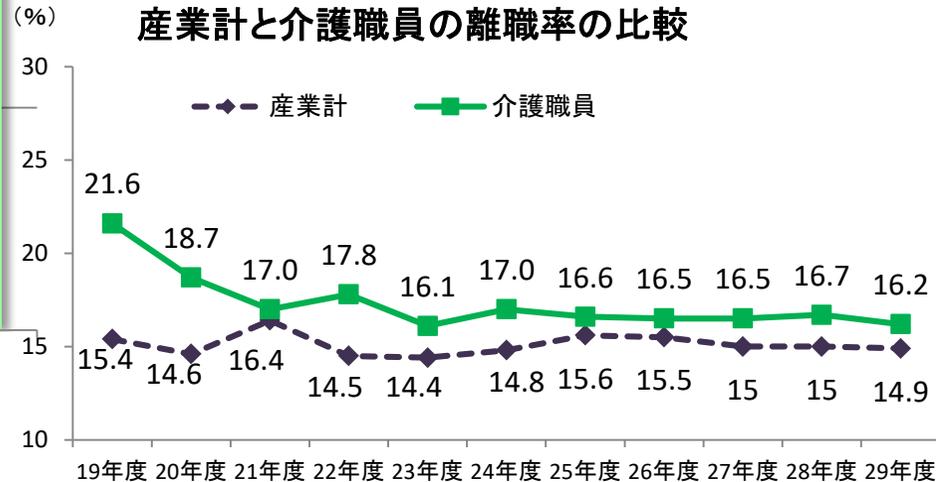


左側(濃い色): 離職率 右側(薄い色): 採用率

### 産業計と介護職員の採用率の比較



### 産業計と介護職員の離職率の比較



注1) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

注2) 産業計の常勤労働者: 雇用動向調査における一般労働者(「常用労働者(期間を定めず雇われている者等)」のうち、「パートタイム労働者」以外の労働者)。

注3) 産業計の短時間労働者: 雇用動向調査におけるパートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者等)。

注4) 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。

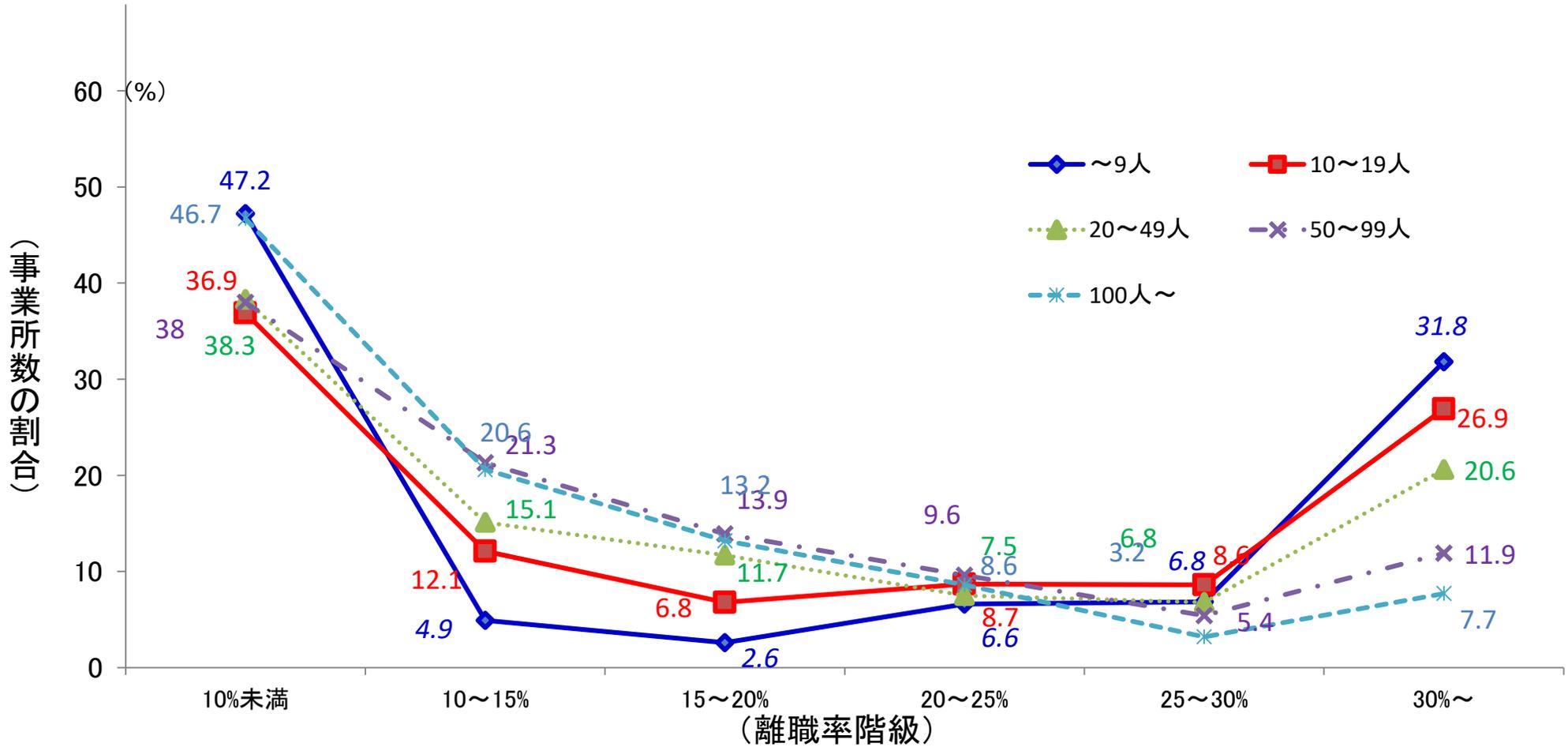
介護職員とは「介護職員(施設等)」及び「訪問介護員」の2職種全体をいう。

注5) 介護職員・介護職員(施設等)・訪問介護員の常勤労働者・短時間労働者は、介護労働実態調査における常勤労働者・短時間労働者をいう。

【出典】産業計の離職(採用)率: 厚生労働省「平成29年度雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率: (公財)介護労働安定センター「平成29年度介護労働実態調査」

# 離職率階級別にみた事業所規模別の状況

○ 介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約4割である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約2割存在する。

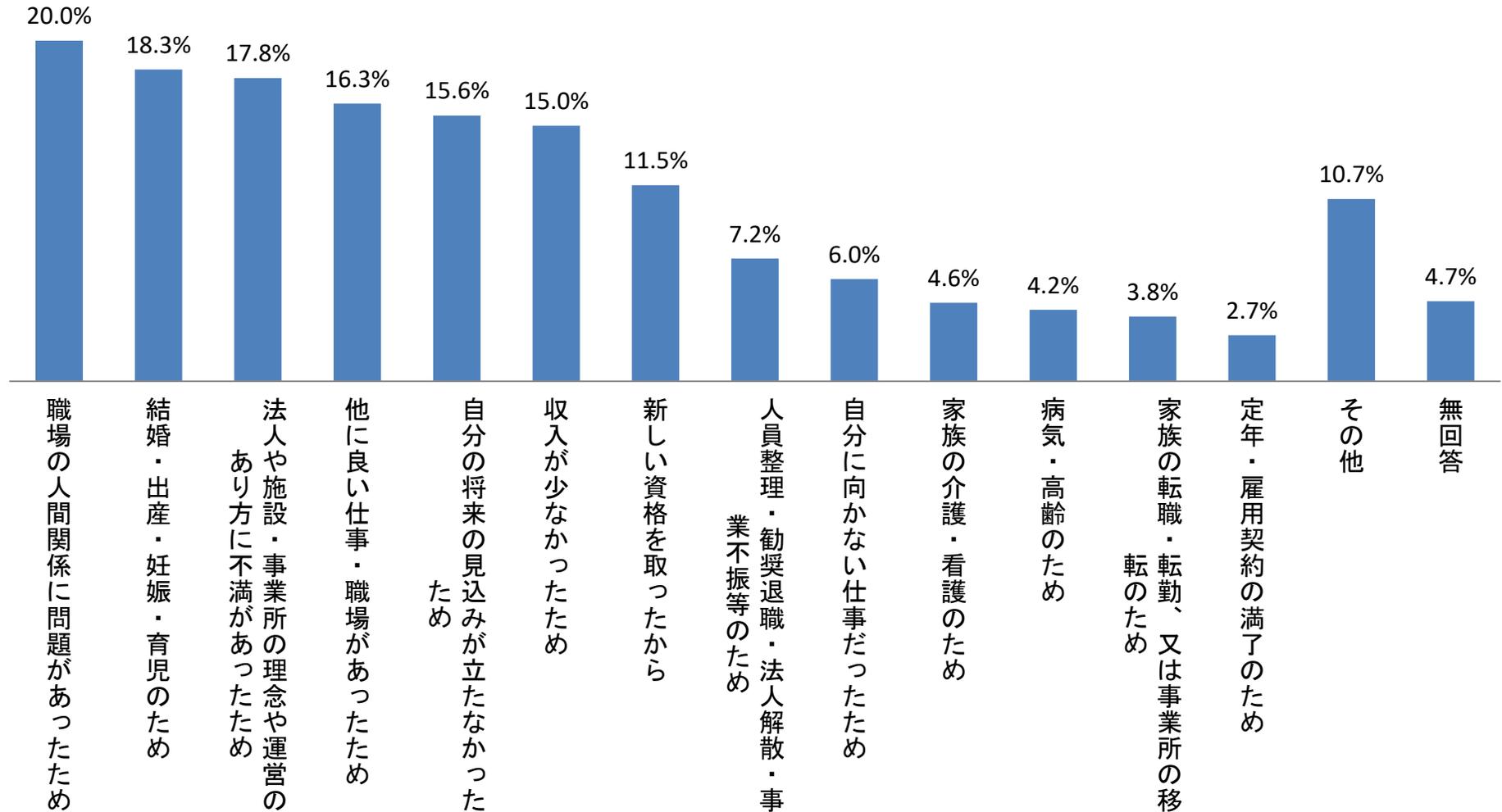


全事業所の割合	39.9%	13.6%	9.0%	8.1%	6.9%	22.5%
---------	-------	-------	------	------	------	-------

注1) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数  
 注2) 離職率の全産業平均14.9% (厚生労働省「平成29年雇用動向調査」より)  
 【出典】平成29年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

## 前職の仕事をやめた理由（介護関係職種：複数回答）

- 介護関係職種が退職を検討するきっかけとして、
- ・ 上位に、「職場の人間関係」や「法人・事業所の理念や運営のあり方」に対する不満が挙げられるとともに、
  - ・ 「将来の見込みが立たない」、「収入が少なかったため」といった理由も挙げられている。



注)前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。

【出典】平成29年度介護労働実態調査（(公財)介護労働安定センター）

# 介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	41.8	10.7	36.6
職種別	医師	42.1	5.3	102.7
	看護師	39.3	7.9	39.9
	准看護師	49.0	11.6	33.8
	理学療法士、作業療法士	32.7	5.7	33.7
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	48.0	8.7	31.5
	<b>介護職員 【(C)と(D)の加重平均】</b>	<b>41.3</b>	<b>6.4</b>	<b>27.4</b>
	ホームヘルパー（C）	46.9	6.6	26.1
福祉施設介護員（D）	40.8	6.4	27.5	

【出典】厚生労働省「平成29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

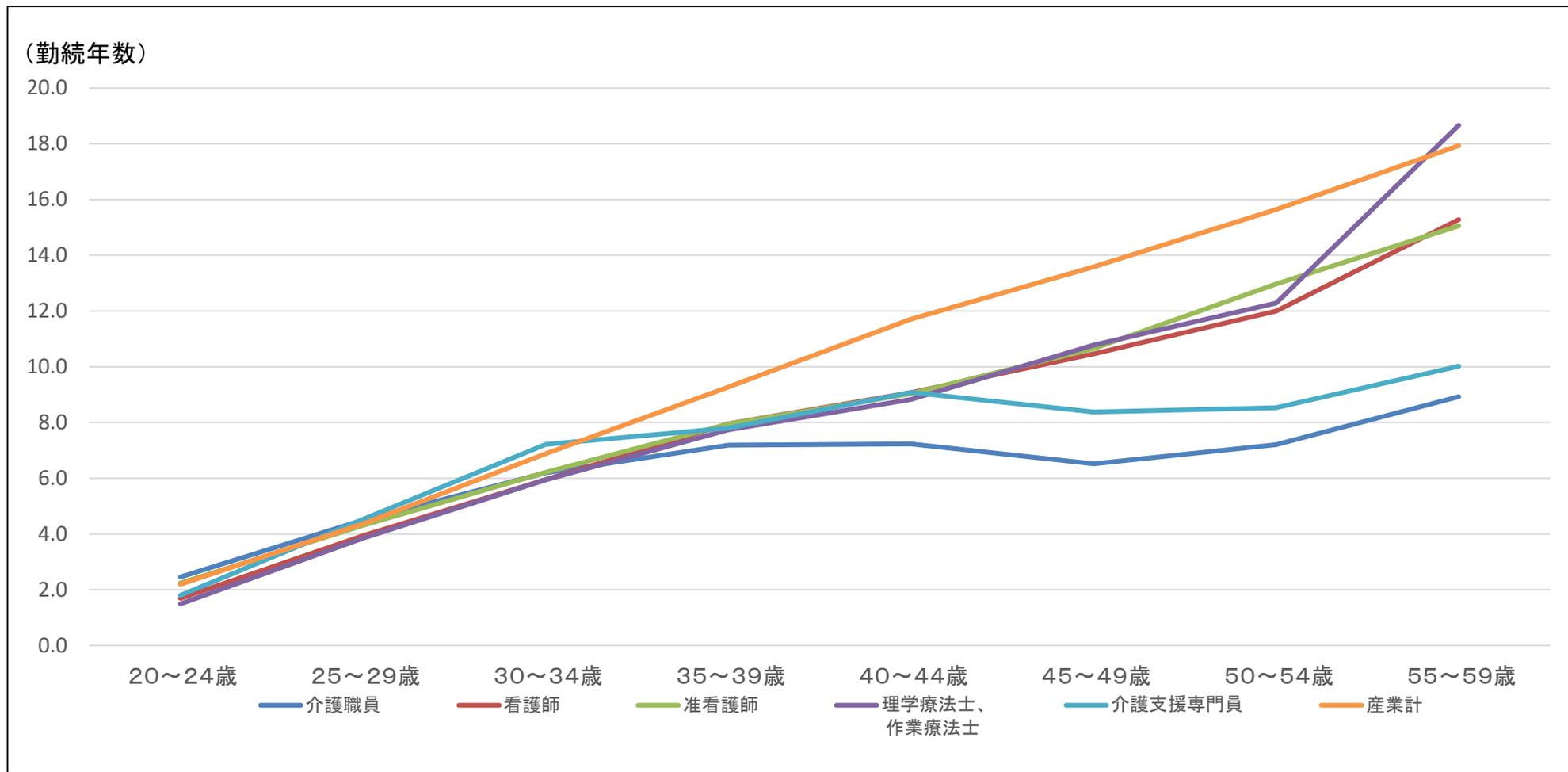
注3) 看護職について、介護施設等(特養、老健、訪看)に勤務する非管理職の正規職員の平均賃金は、賞与抜き給与で31万円程度(介護施設等における看護職員に求められる役割とその体制のあり方に関する調査研究事業報告書。平成29年3月公益法人日本看護協会)

注4) 「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。なお、処遇改善加算の(I)～(Ⅲ)を取得している事業所の勤続10年以上介護福祉士の賞与込み給与は、33.4万円(平成29年度介護従事者処遇状況等調査)

注5) 産業別賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢42.5歳、勤続年数12.1年、賞与込み給与40.9万円

# 介護職員の平均勤続年数（職種別，年齢別）

○ 介護職員の平均勤続年数について職種間及び産業計と比較すると、30～34歳までは概ね変わらないが、35歳以上は下回っている。



【出典】厚生労働省「平成29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) 介護職員は「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」の加重平均。

注3) 産業計は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別には役職者は含まれていない。

## 離職者の勤続年数（介護関係職種、事業所規模別）

○ 介護関係職種の離職の状況として、勤続3年未満での離職が6割を超えており、小規模の事業所ほど離職者の勤続年数が短い傾向にある。

事業所規模	1年未満	1年以上3年未満	3年以上
全体	38.8%	26.4%	34.9%
10人未満	44.3%	28.0%	27.7%
10人以上20人未満	41.5%	27.4%	31.0%
20人以上50人未満	41.3%	27.1%	31.5%
50人以上100人未満	37.0%	24.8%	38.2%
100人以上	30.9%	25.5%	43.6%

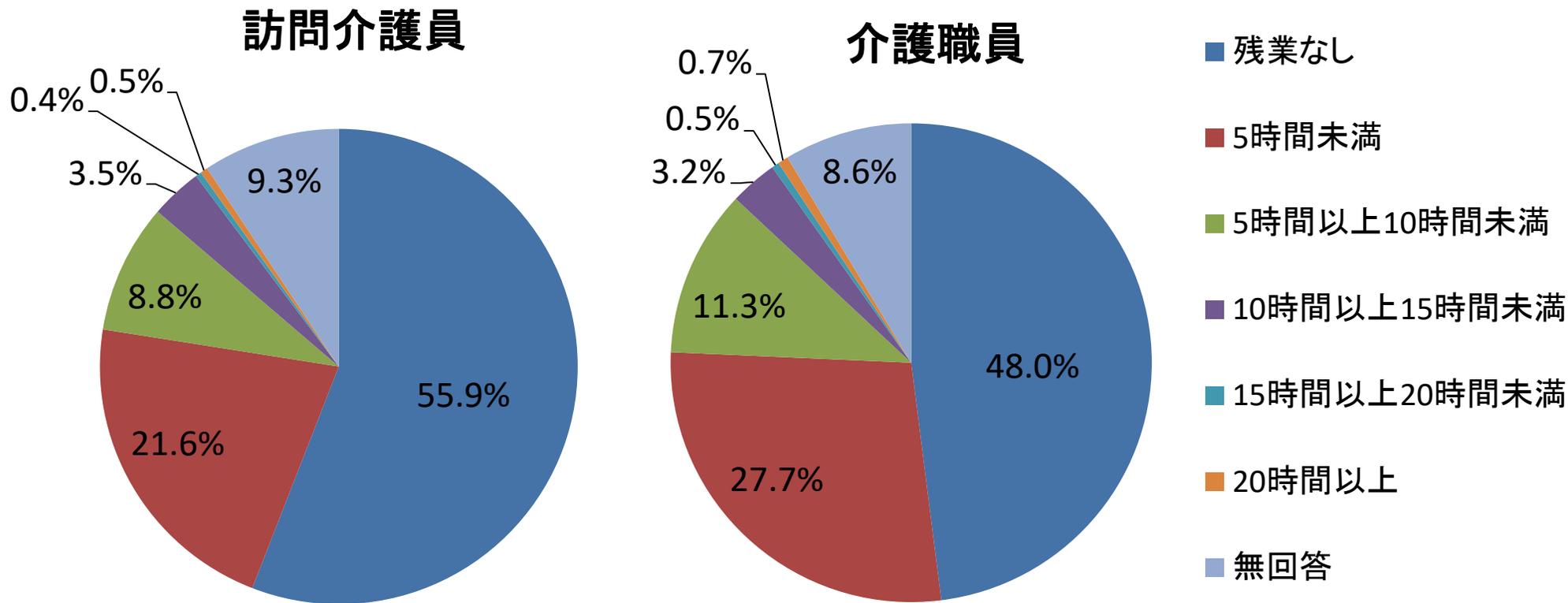
注) 平成28年10月1日～平成29年9月30日までの離職者について、当該事業所での勤続年数を調査。

注) 「介護関係職種」…訪問介護員と介護職員の合計

【出典】平成29年度介護労働実態調査（(公財)介護労働安定センター）

# 介護職員の処遇（1週間の残業時間数・職種別、正規職員）

○ 介護関係職種(正規職員)の約半数は残業のない職場に勤務している。



訪問介護員

介護職員

1週間の平均残業時間

1.7時間

1.9時間

## 介護職員の処遇（深夜勤務）

- 施設系(入所)・居住系の職員の6、7割は深夜勤務がありと回答、月平均回数は5回程度となっている。
- 介護職員(通所系も含む)の約半数は深夜勤務がありと回答、月平均回数は5回となっている。

		深夜勤務								
		ある (%)	回数(1か月あたり)(%)						平均回数 (回)	ない (%)
			1回以上 3回未満	3回以上 5回未満	5回以上 7回未満	7回以上 9回未満	9回以上 11回未満	11回以上		
全体		24.2	10.0	29.6	42.2	10.1	2.1	1.1	4.9	73.9
サービス系 型別	訪問系	11.5	16.8	27.9	29.2	9.4	3.1	2.9	4.9	86.1
	施設系(入所・通所)	28.5	10.0	32.9	42.7	8.5	1.5	0.5	4.7	69.8
	入所型	63.4	5.3	33.6	48.8	7.5	1.6	0.3	4.9	35.4
	通所型	13.5	19.5	31.4	30.5	10.3	1.5	0.9	4.4	84.6
	居住	70.3	6.4	24.7	49.2	13.5	2.1	0.8	5.2	28.3
	居宅介護支援	2.0	14.3	21.4	33.3	11.9	2.4	2.4	4.9	96.7
主な職 種別	訪問介護員	11.8	11.4	30.6	35.3	8.2	3.8	2.5	5.1	85.8
	サービス提供責任者	9.6	26.0	30.9	20.6	8.3	1.0	2.5	4.3	88.4
	看護職員	18.6	14.7	27.1	34.1	10.2	2.2	2.0	4.8	79.0
	介護職員	46.2	6.8	29.2	47.5	10.8	2.0	0.6	5.0	52.4
	生活相談員	9.7	29.5	35.8	13.6	6.3	1.7	2.3	4.0	87.8
	介護支援専門員	5.4	18.7	38.0	27.3	4.7	0.7	0.7	4.1	92.9

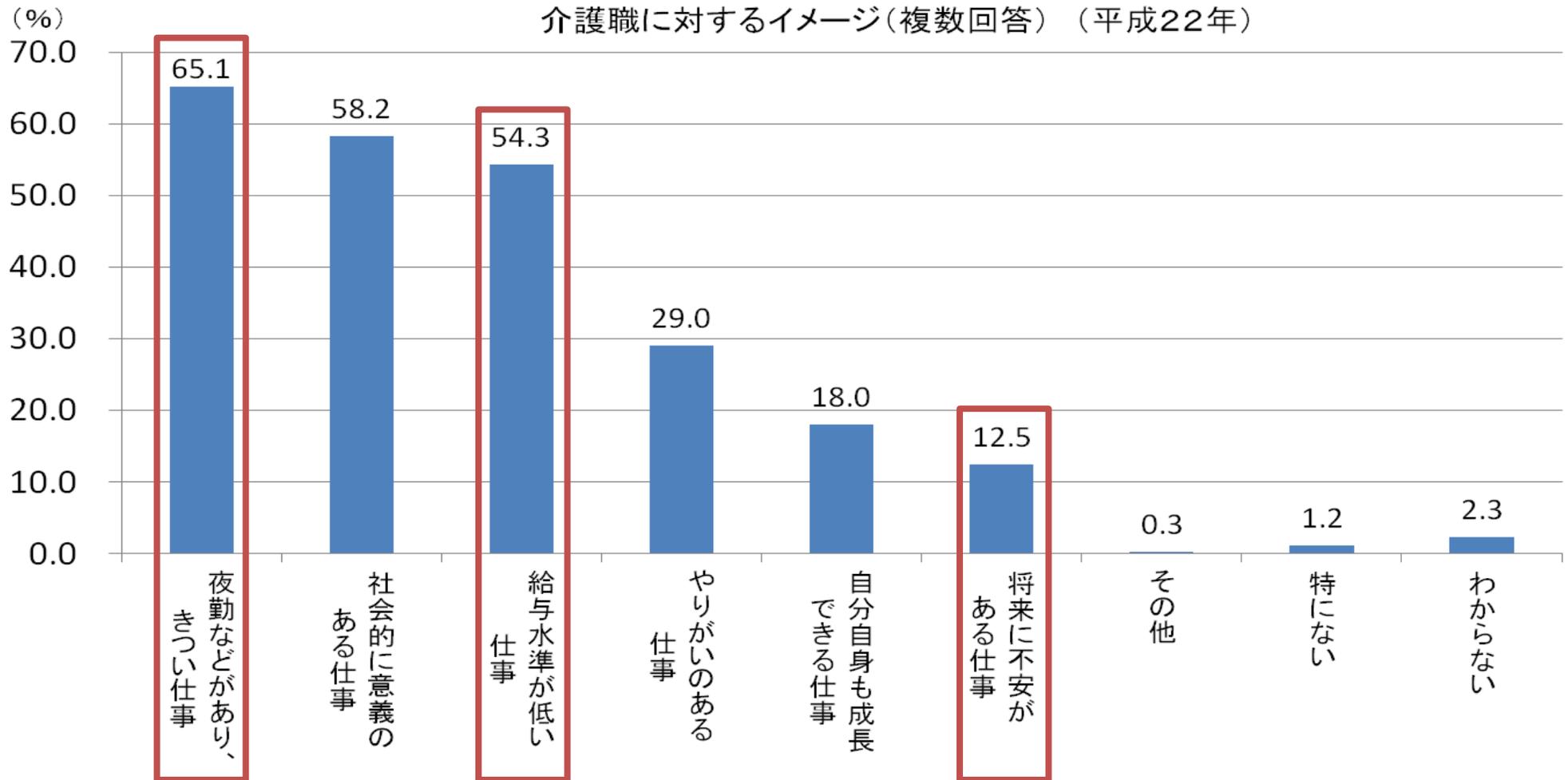
注)「回数(1か月あたり)」は深夜勤務が「ある」を100とした数値。

注)深夜勤務の有無、回数の割合の合計は無回答もあるため100%とならない。

【出典】平成29年度介護労働実態調査((公益財)介護労働安定センター)

# 介護職員の処遇（介護に対するイメージ）

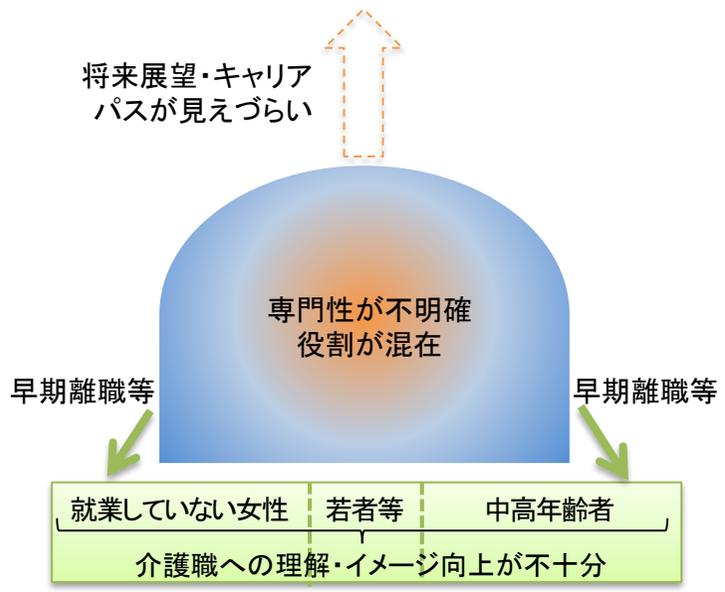
○ 介護職については肯定的なイメージもある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じており、人材の参入の阻害要因となっているとの指摘がある。



# 介護人材の確保

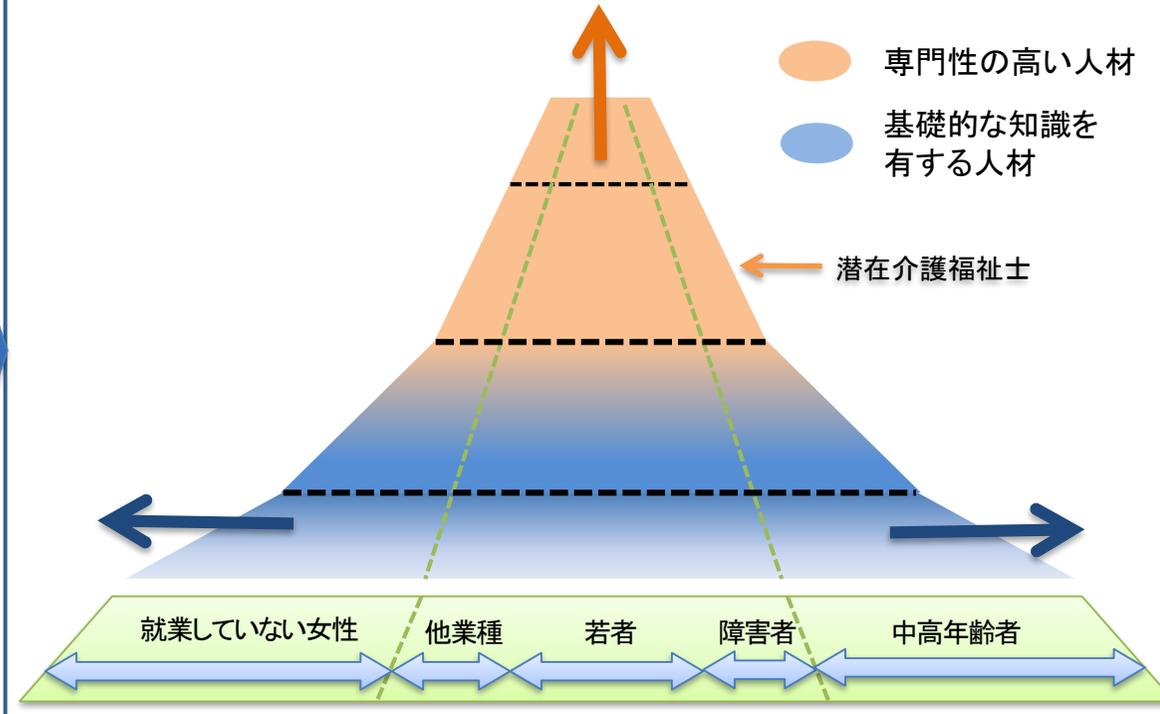
# 介護人材確保の目指す姿 ~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~

## 現状



転換

## 目指すべき姿



### 参入促進

1. すそ野を拡げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

### 労働環境・処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

### 資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

# 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

## これまでの主な対策

## 今後、さらに講じる主な対策

### 介護職員の 処遇改善

（実績）月額平均5.7万円の改善

- 月額平均1.4万円の改善(29年度～)
- 月額平均1.3万円の改善(27年度～)
- 月額平均0.6万円の改善(24年度～)
- 月額平均2.4万円の改善(21年度～)

- ◎ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を2019年10月より実施予定

### 多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、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、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援

- ◎ 入門的研修受講者等への更なるステップアップ支援(介護の周辺業務等の体験支援)

### 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
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- 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

- ◎ 介護職機能分化・多職種チームケア等の推進
- ◎ 介護ロボット・ICT活用推進の加速化
- ◎ 生産性向上ガイドラインの策定・普及
- ◎ 認証評価制度ガイドラインの策定・普及

### 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
- 介護を知るための体験型イベントの開催

- ◎ 若者、子育て層、アクティブシニア層に対する介護職の魅力などの発信

### 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)

- ◎ 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)

# 介護人材の確保（介護職員の処遇改善）

## 介護報酬改定の改定率について

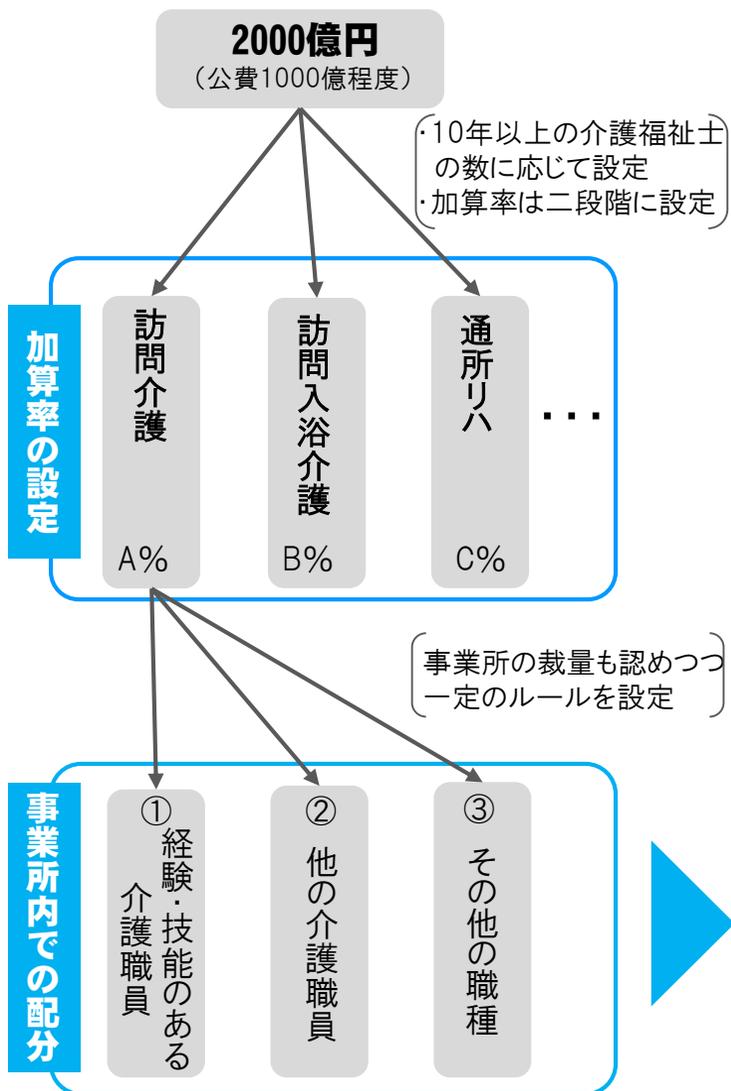
改定時期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成15年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 自立支援の観点に立った居宅介護支援(ケアマネジメント)の確立</li> <li>○ 自立支援を指向する在宅サービスの評価</li> <li>○ 施設サービスの質の向上と適正化</li> </ul>	▲2.3%
平成17年10月改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 居住費(滞在費)に関連する介護報酬の見直し</li> <li>○ 食費に関連する介護報酬の見直し</li> <li>○ 居住費(滞在費)及び食費に関連する運営基準等の見直し</li> </ul>	
平成18年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中重度者への支援強化</li> <li>○ 介護予防、リハビリテーションの推進</li> <li>○ 地域包括ケア、認知症ケアの確立</li> <li>○ サービスの質の向上</li> <li>○ 医療と介護の機能分担・連携の明確化</li> </ul>	▲0.5%[▲2.4%] ※[ ]は平成17年10月改定分を含む。
平成21年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>介護従事者の人材確保・処遇改善</b></li> <li>○ 医療との連携や認知症ケアの充実</li> <li>○ 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証</li> </ul>	3.0%
平成24年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 在宅サービスの充実と施設の重点化</li> <li>○ 自立支援型サービスの強化と重点化</li> <li>○ 医療と介護の連携・機能分担</li> <li>○ <b>介護人材の確保とサービスの質の評価(交付金を報酬に組み込む)</b></li> </ul>	1.2%
平成26年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 消費税の引き上げ(8%)への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本単位数等の引き上げ</li> <li>・ 区分支給限度基準額の引き上げ</li> </ul> </li> </ul>	0.63%
平成27年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化</li> <li>○ <b>介護人材確保対策の推進(1.2万円相当)</b></li> <li>○ サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築</li> </ul>	▲2.27%
平成29年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>介護人材の処遇改善(1万円相当)</b></li> </ul>	1.14%
平成30年度改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地域包括ケアシステムの推進</li> <li>○ 自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現</li> <li>○ 多様な人材の確保と生産性の向上</li> <li>○ 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保</li> </ul>	0.54%
2019年度改定(10月～)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>介護人材の処遇改善</b></li> <li>○ 消費税の引上げ(10%)への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本単位数等の引き上げ</li> <li>・ 区分支給限度基準額の引上げ</li> <li>・ 補足給付に係る基準費用額の引上げ</li> </ul> </li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">                 2.13%  <b>処遇改善 1.67%</b>                  消費税対応 0.39%                  補足給付 0.06%             </div> ※四捨五入の関係で、合計しても2.13%とはならない。

# 新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善

国費210億円程度  
※ 改定率換算+1.67%

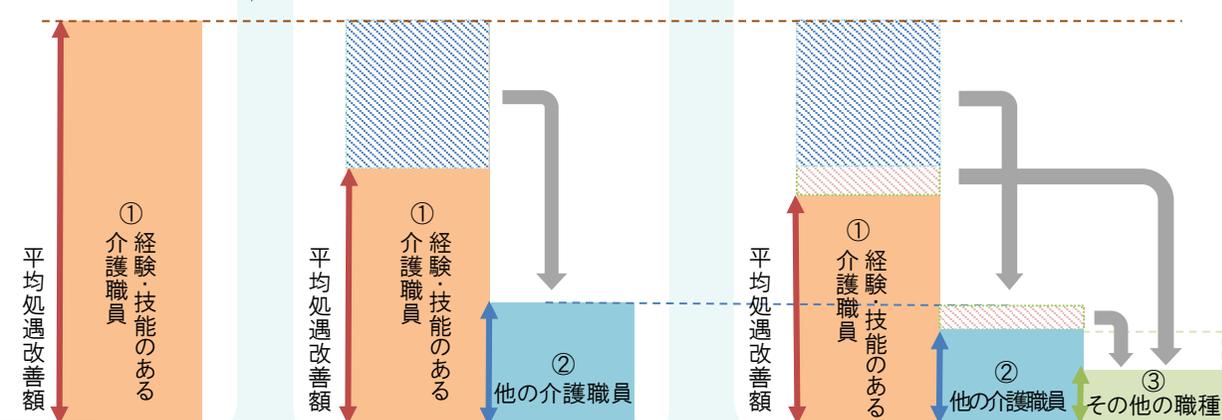
## ○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**介護職員の更なる処遇改善**を進める。  
具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう**柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について**月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠**に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。



- ▶ ①経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)」を設定・確保  
→ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現  
※小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める。
  - ▶ 平均の処遇改善額が、
    - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員の2倍以上とすること
    - ・ ③その他の職種(役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)以上の者は対象外)は、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
- ※ ①は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方は、事業所の裁量で設定  
※ ①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能  
※ 平均賃金額について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能

全て選択可能



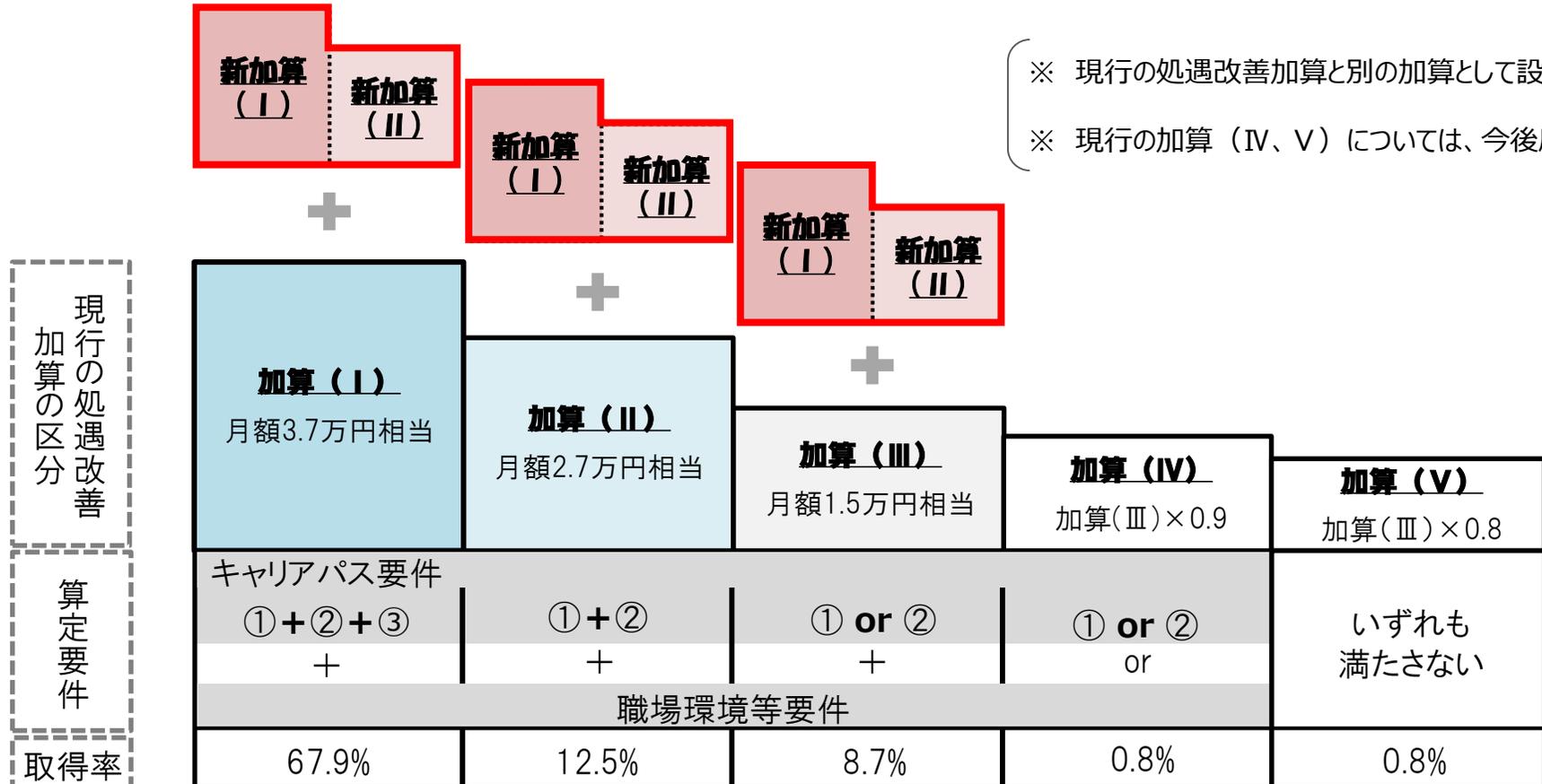
# 処遇改善加算全体のイメージ

## <新加算（特定処遇改善加算）の取得要件>

- ・ 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること
- ・ 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

## <新加算（Ⅰ）の取得要件>

- ・ サービス提供体制強化加算（最も高い区分）、特定事業所加算（従事者要件のある区分）、日常生活継続支援加算、入居継続支援加算を取得していること



※ 現行の処遇改善加算と別の加算として設定  
 ※ 現行の加算（Ⅳ、Ⅴ）については、今後廃止予定

# 介護職員等の処遇改善加算に係る加算率について

\* 1段階×0.95としたサービス区分

## 1. 加算算定対象サービス

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	新加算Ⅰ	新加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・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	6.3%	4.2%	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 *	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%		
・通所介護 ・地域密着型通所介護 *	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	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 *	1.8%	1.2%	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	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 *	1.5%	1.2%	10.2%	7.4%	4.1%		
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護 *	3.1%	2.3%	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	2.7%	2.3%	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)	2.1%	1.7%	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)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		
・介護医療院 ・(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1.5%	1.1%	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%

# 介護人材の確保（多様な人材の確保・育成）

## 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。

### 事業実施イメージ

#### 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)

※【新規メニュー】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

##### 【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)

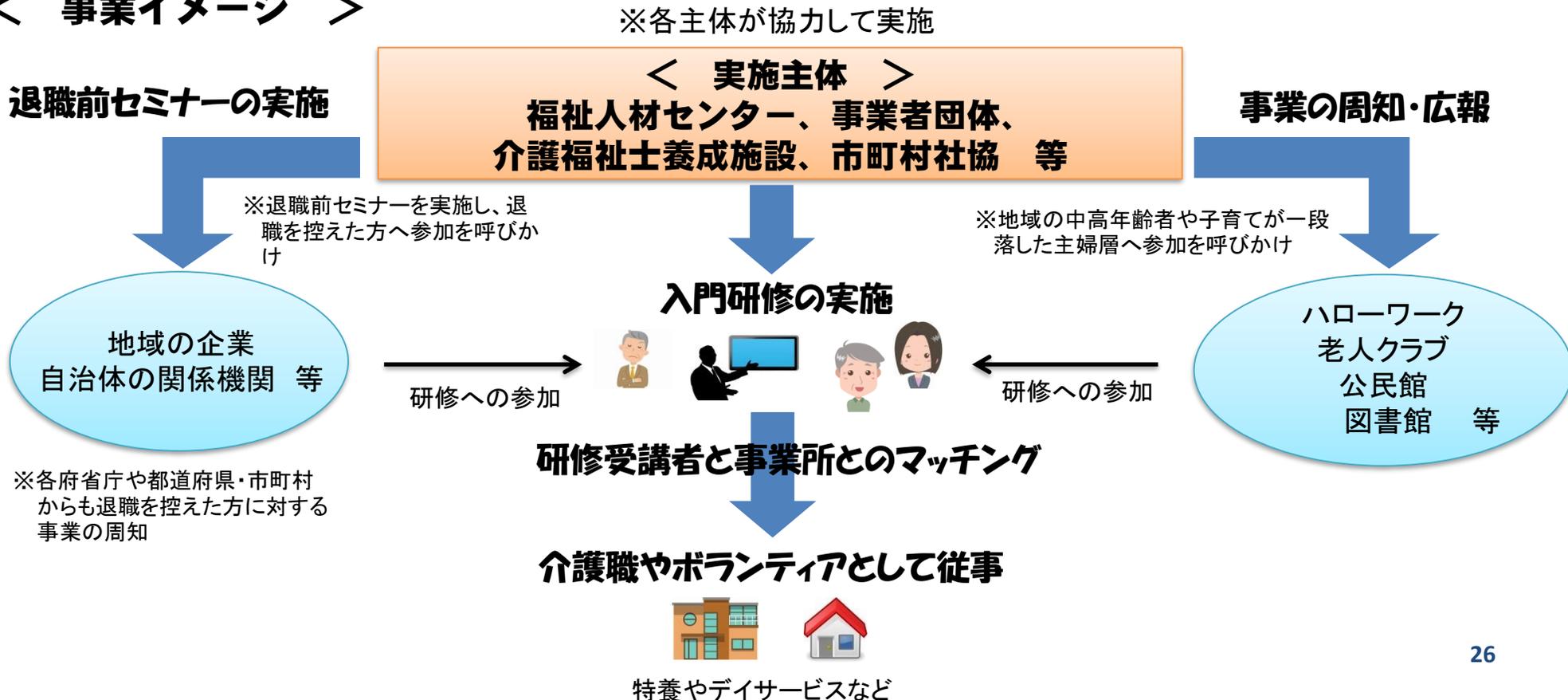
借り受けた修学資金を実施主体に返済。

# 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事業の創設

## 【地域医療介護総合確保基金のメニュー】

- 介護未経験者の介護分野への参入のきっかけを作るとともに、参入障壁となっている介護に関する様々な不安を払拭するため、介護業務の入門的な知識・技術の修得のための研修を導入し、介護人材のすそ野を拡げ、中高年齢者など多様な人材の参入を促進する。
- 具体的には、事業実施団体において、求職者や退職を控えた方などへの研修の参加を呼びかけるとともに、入門的研修の実施から研修受講後の介護施設・事業所とのマッチングを行い、介護分野での雇用につなげていく。

### < 事業イメージ >



## 目的



- 地域の元気な高齢者を「**介護助手**」として育成し、介護職場への就職を支援



- 介護人材の「**すそ野の拡大**」「**人手不足の解消**」「**介護職の“専門職化”**」

## 成果・実績 (平成29年度)

- 実施施設数 10施設
- 説明会参加者数 240名
- 採用者数 (3か月のパート雇用) 48名
- 事業終了後の継続雇用者数 47名

### ～現場の声～

(ベッドメイキング、食事の配膳 など)



#### (介護職員・施設)

- ・これまで以上に業務に集中出来る。
- ・時間的余裕ができる。
- ・利用者の満足度が上がった。



#### (介護助手)

- ・70歳と言えど、まだまだやれる自信がついた。
- ・人生に張り合いが出来た。
- ・役に立っているなと感じられ、やりがいを持てた。
- ・働きに来ることで元気をもらった。

## 波及効果

- **他種施設への広がり**

H29年度からは  
特別養護老人ホームでも事業展開

- **全国的な広がり**

**25都道府県で実施**

(\* H30.4月現在 (公) 全国老人保健施設協会調査)

# 人手不足問題への主な対応（令和元年度予算）

雇用管理改善 (魅力ある職場づくり)	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進（令和元年度予算額 88（27）億円） 人材不足を解消するため、人材不足に課題を抱える事業主の取組に対する相談等の支援を行う。	建設事業主に対する助成金※（令和元年度予算額 59（53）億円（一部再掲注））  雇用管理改善や人材育成に取り組む中小建設事業主等に対する助成。助成目的別に人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金及びトライアル雇用助成金がある。  注：令和元年度予算額のうち約57億円は、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金の内数		
	人材確保等支援助成金※（令和元年度予算額 121（176）億円） 雇用管理改善等に取り組んだ事業主への助成。			
	<table border="1"> <tr> <td>○雇用管理制度助成コース 雇用管理制度の導入等を行い目標達成した場合に対する助成。</td> <td>○介護・保育労働者雇用管理制度助成コース 介護・保育事業主が賃金制度を整備した場合に助成。</td> </tr> <tr> <td>○働き方改革支援コース【新規】 働き方改革のために人材を確保することが必要な中小企業事業主が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成。</td> <td>○介護福祉機器助成コース 身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入に対する助成。</td> </tr> </table>		○雇用管理制度助成コース 雇用管理制度の導入等を行い目標達成した場合に対する助成。	○介護・保育労働者雇用管理制度助成コース 介護・保育事業主が賃金制度を整備した場合に助成。
○雇用管理制度助成コース 雇用管理制度の導入等を行い目標達成した場合に対する助成。	○介護・保育労働者雇用管理制度助成コース 介護・保育事業主が賃金制度を整備した場合に助成。			
○働き方改革支援コース【新規】 働き方改革のために人材を確保することが必要な中小企業事業主が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成。	○介護福祉機器助成コース 身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入に対する助成。			
マッチング支援	ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援（令和元年度予算額 38（29）億円） 福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を拡充し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。また、求職者の掘り起こしを展開し、需給調整機能の強化を図る。			
人材開発	人材開発支援助成金※（令和元年度予算額 571（431）億円） 職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。	建設労働者緊急育成支援事業（令和元年度予算額 9.4（9.2）億円）  建設人材不足へ対応するため、国と建設業界が連携した訓練の実施により建設分野の事業主等による訓練を促進。		
	認定職業訓練制度（令和元年度予算額 10（13）億円） 建設、介護等の人材不足分野における中小企業事業主等が実施する認定職業訓練の経費の一部について補助を実施。			
	ハロートレーニング（公的職業訓練）（令和元年度予算額 81（73）億円） 建設、保育、介護等の人手不足分野における再就職を支援するため、各分野のハロートレーニングを実施。			
生産性向上	中小企業・小規模事業者の生産性向上の取組に関する支援※（令和元年度予算額 107（20）億円（一部再掲注）） 専門家による業務改善方法の提案や、収益力向上に関するセミナーへの専門家派遣などを実施。 <small>注：令和元年度予算額のうち76億円は、雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進の内数</small>			
	人材確保等支援助成金※（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース）（令和元年度予算額 65（76）億円（再掲注）） ・人事評価制度や賃金制度の整備・実施を通じて賃金アップ等を実現した企業に対する助成。 ・生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る企業に対する助成。 <small>注：人材確保等支援助成金の内数</small>			
	業務改善助成金※（令和元年度予算額 6.9（8.6）億円） 事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業事業主が、生産性向上に資する設備投資などを行った場合、設備投資などに要した費用の一部を助成。			
	介護等の分野における生産性向上の推進（令和元年度予算額 10（9）億円 平成30年度補正予算額 9億円） ・モデル事業所において具体的な取組を展開し、その成果や手法を生産性向上ガイドラインに反映すること等を通じて、全国での実践につなげる。 ・保育所等におけるICT化の推進、医療従事者の勤務環境の改善。			
外国人材の受入れ	新たな在留資格により受け入れる外国人材に対する雇用管理体制の整備【新規】（令和元年度予算額 8.1億円） 新たな在留資格により外国人材を受け入れるにあたり、適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問により雇用管理状況の確認、改善のための助言・指導等を行うとともに、外国人雇用状況届出の適正な履行を確保するための体制を整備。			
	外国人就労・定着支援研修事業【一部新規】（令和元年度予算額 7.8（5.5）億円） 身分に基づく在留資格の外国人や外国人留学生等を対象として、職場で必要な日本語コミュニケーション能力の向上等を目的とする研修を実施。			

※の助成金には、事業所の「生産性」が伸びている場合に、助成の割増を行う「生産性要件」が付されている。

# 人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

## 概要

介護事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境の改善や離職率の低下が図られた場合に助成する。

### (1) 機器導入助成

介護福祉機器を導入した場合、導入費用の25%（上限150万円）を助成。

### (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%）（上限150万円）を助成。

## 助成金の対象となる介護福祉機器

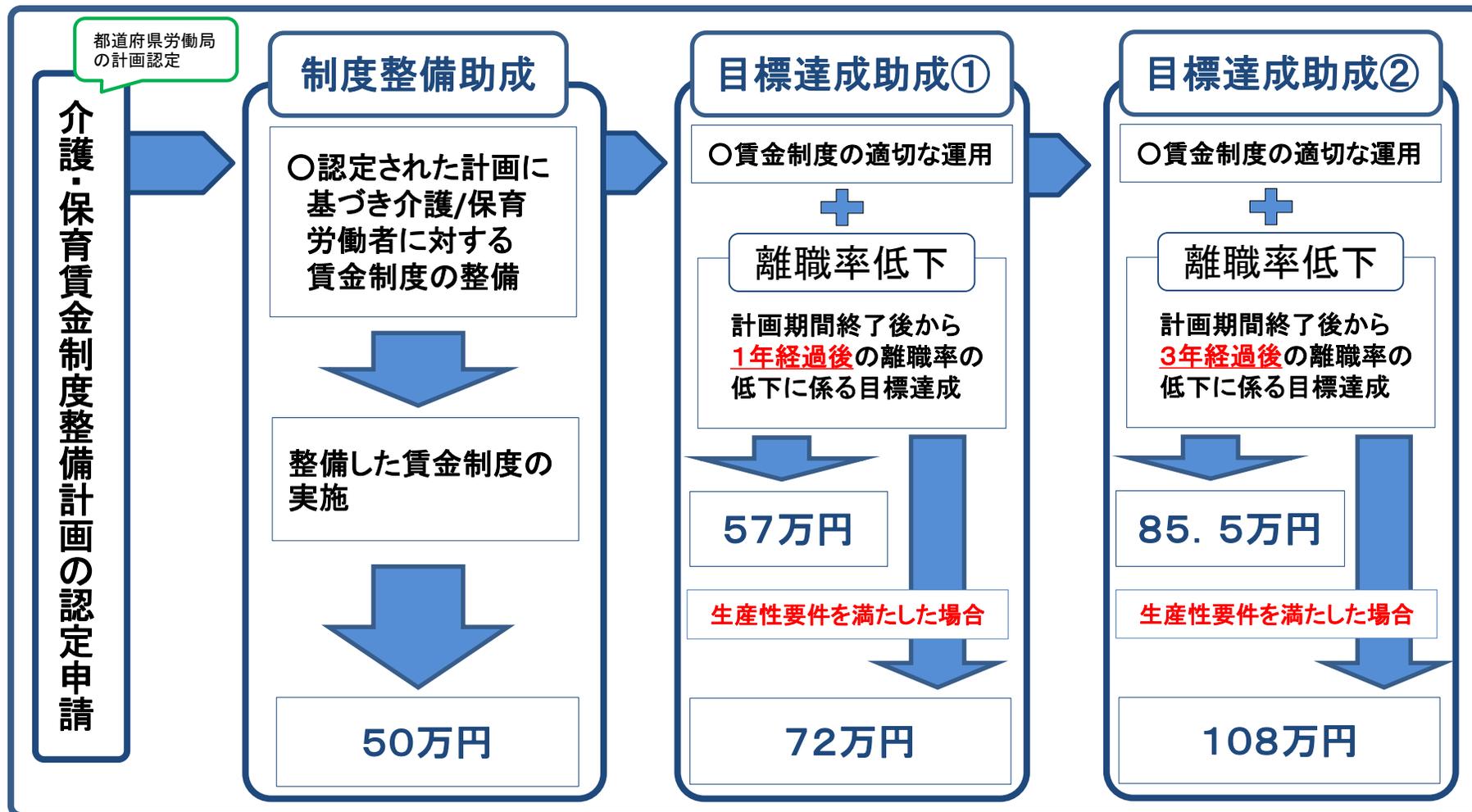
介護労働者が使用することにより、直接的に身体的負担の軽減を図ることができ、労働環境の改善が見込まれるなど、所定の要件を満たすもので1品10万円以上であることが必要。

1. 移動・昇降用リフト（立位補助機、非装着型移乗介助機器を含む。）
2. 装着型移乗介助機器（介護スーツ）
3. 自動車用車いすリフト
4. エアマット
5. 特殊浴槽
6. ストレッチャー

# 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）

## 概要

介護/保育事業主が、労働協約または就業規則を変更することにより、介護/保育労働者の職場への定着の促進に資する賃金制度の整備（職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるものの整備）などを通じて、労働者の離職率の低下に取り組んだ場合に助成する。



# (公財)介護労働安定センターによる雇用安定事業

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律により厚生労働大臣が指定する法人である介護労働安定センターに交付金を交付することにより、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。

## (1) 相談援助事業

主に小規模事業所や開業間もない介護事業所に対して、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。

職員の相談援助訪問の重点化：

- ・全相談訪問件数のうち20人以下の小規模または開設3年未満の事業所への訪問割合目標50%以上
- ・介護職員処遇改善加算の届出をしていない事業所

## (2) 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。

## (3) 介護雇用管理改善の好事例の情報提供(雇用管理サポートシステム)

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。

# 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業

【地域医療介護総合確保基金のメニュー】

- 介護人材確保においては、参入促進を図り求職者に選ばれる業界へ転換を図るのみならず、介護職員が安心して働き続けられる環境整備が重要であるが、介護職員の離職の契機は法人のマネジメントに起因するものが多い。
- このため、以下のような、具体的な雇用管理改善の取組みを実施するための経費に対し、助成を実施。
  - ・ 介護事業者の各種制度（労働法規（賃金、労働時間、安全衛生、育児・介護休業制度等）の理解促進
  - ・ 女性が働き続けることのできる職場づくりの推進
  - ・ ICT活用による介護従事者の負担軽減や、迅速な利用者情報の共有化による事務作業省力化等のベストプラクティスの普及など

## <事業例>

- 管理者・介護職員に対する労働関係法規、休暇・休職制度や各種助成制度の理解による雇用管理改善の取組み促進のための合同説明会の実施（各種制度の理解・活用による環境改善）。
- 女性が働きやすい職場づくりのための相談やコンサルティング経費の支援（育児休業制度・短時間勤務制度の構築、復職時研修の実施等）。
- 利用者情報のケアの内容や申し送り事項を随時システム登録し訪問介護員間で共有する（定期巡回サービスや複合型サービスにおいても、訪問先でタブレット端末によりリアルタイムの情報共有が可能）ことによる事務負担軽減事例や、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報を管理し、シフト管理を行う訪問介護員の事務負担軽減や利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービスを提供している事例等、ICTを活用したベストプラクティス普及のための合同説明会の実施。
- キャリア支援専門員が介護事業所へ個別訪問し、管理者に対する労働関係法令の理解促進や人事マネジメントの構築のための相談・指導を実施。

# 人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

(平成31年4月1日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

## 概要

- 「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度。（※介護事業者による参加表明、宣言による仕組みを導入する例もある。）
- 本制度は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけられており、認証評価制度の運営に要する経費を支援。

## 期待される効果

- 介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図ることにより、
  - ① 働きやすい環境の整備を進め、業界全体のレベルアップとボトムアップを推進
  - ② 介護職を志す方の参入や、介護職員の離職防止、定着を促進
- これにより、介護業界のイメージアップに繋がることを期待。

## 評価項目、認証基準の例

	評価項目例（一部抜粋）	認証基準例（一部抜粋）
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"><li>・明確な給与体系の導入</li><li>・休暇取得、育児介護との両立支援</li><li>・業務省力化への取組</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・給与支給基準、昇級基準等の策定、周知</li><li>・有給計画的付与、産休育休中の代替職員確保、ハラスメント対策</li><li>・ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策</li></ul>
新規採用者の育成体制	<ul style="list-style-type: none"><li>・新規採用者育成計画の策定、研修の実施</li><li>・OJT指導者、エルダー等へ研修実施</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定</li><li>・OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施</li></ul>
キャリアパスと人材育成	<ul style="list-style-type: none"><li>・キャリアパス制度の導入</li><li>・資格取得に対する支援</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・キャリアパスの策定、非正規から正規職員への登用ルール</li><li>・職員の能力評価、小規模事業者の共同採用・共同研修の実施</li><li>・介護福祉士等資格取得のため、シフト調整、休暇付与、費用援助</li></ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・事業所の運営方針の公表、周知</li><li>・多様な人材の職場環境の構築</li><li>・サービスの質の向上に向けた取組</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・事業所の理念や基本方針などサービス提供への考え方の公表</li><li>・障害を有する者や、外国人材等の働きやすい職場環境構築</li><li>・事故・トラブル対応のマニュアル化、第三者評価の受審</li></ul>

# 認証・評価制度について(京都府の取組例)

- ①ホップ 人材育成に取り組むことを意思表示→「宣言」
- ②ステップ 認証基準を満たす→「認証」
- ③ジャンプ 更なる取組→「上位認証」

## ▼認証マーク



## ■独自の基準(4分野17項目)を設定

評価項目の4分野	認証基準
1. 新規採用者が安心できる育成体制	新規採用者育成計画の公表、研修の実施 等
2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成	キャリアパスの公表、人材育成計画の策定、実施 等
3. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり	休暇取得・労働時間縮減のための取組 等
4. 社会貢献とコンプライアンス	第三者評価の受診、関係法令の遵守 等

## 【背景】

### ○ハラスメント対策の必要性

- ・ハラスメントが原因で離職を考える職員
- ・事業者の職員に対する安全配慮義務

### ○対策が進んでいない現状

- ・不十分な事業所における実態把握、未然防止策
- ・発生しても相談しづらい職場内の雰囲気



## 【介護現場におけるハラスメント対策マニュアルの使い方】



介護事業者が、介護現場におけるハラスメントの実態を把握するとともに、各事業所において対策を講じるための基礎的な資料



介護事業者が、職員に対し、介護現場におけるハラスメントの未然防止や発生時の対策についての研修等を行うための基礎的な資料



介護サービス、疾病・障害、法律等に関連する行政や関係機関その他の関係者が、介護現場におけるハラスメントの実態を把握し、その対策や介護事業者との連携の必要性を理解するための基礎的な資料

# 介護現場におけるハラスメント対策マニュアル②

○ 「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」において事業者が具体的に取り組むべきことを整理。

## (1) 事業者自身として取り組むべきこと

- ◆ 基本的な取り組み・環境整備とPDCAサイクルの考え方の応用
- ◆ 利用者・家族等に対する周知      ◆ 相談しやすい職場づくり
- ◆ 利用者等に関する情報の収集とそれを踏まえた担当職員の配置・申送り
- ◆ 発生した場合の初期対応      ◆ 発生後の対応      ◆ 再発を防止するための対策
- ◆ 管理者等への過度な負担の回避(組織としての対応)
- ◆ 利用者や家族等からの苦情に対する適切な対応との連携
- ◆ サービス種別や介護現場の状況を踏まえた対策の実施

## (2) 職員に対して取り組むべきこと

- ◆ 必要な情報の周知徹底      ◆ 介護保険サービスの業務範囲の適切な理解の促進
- ◆ 職員への研修の実施、充実      ◆ 職場でのハラスメントに関する話し合いの場の設置、定期的な開催
- ◆ 職員のハラスメントの状況把握のための取り組み
- ◆ 職員自らによるハラスメントの未然防止への点検等の機会の提供
- ◆ 管理者等向け研修の実施、充実

## (3) 関係者との連携に向けて取り組むべきこと

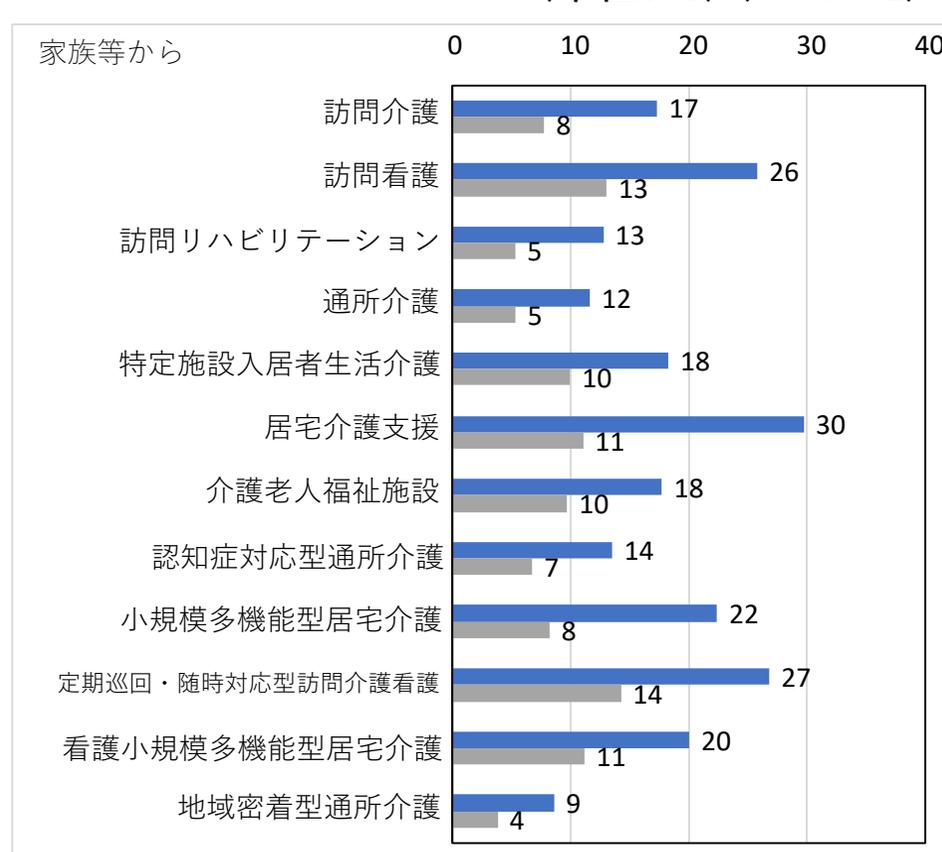
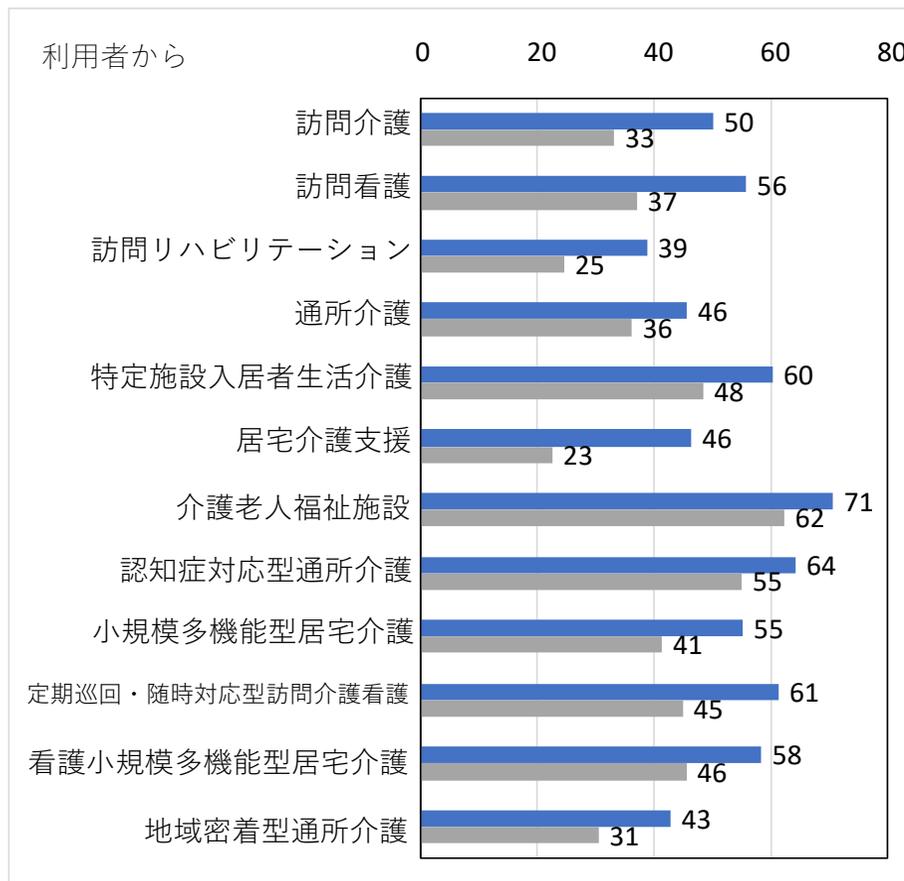
- ◆ 行政や他職種・関係機関との連携(情報共有や対策の検討機会の確保)

# 介護現場におけるハラスメント対策マニュアル③

## 【ハラスメントを受けたことのある職員の割合】

○ 施設・事業所に勤務する職員のうち、ハラスメントを受けた経験のある職員は、利用者からでは4～7割程度、家族等からでは1～3割程度となっている。

(単位:%) (n=10112)



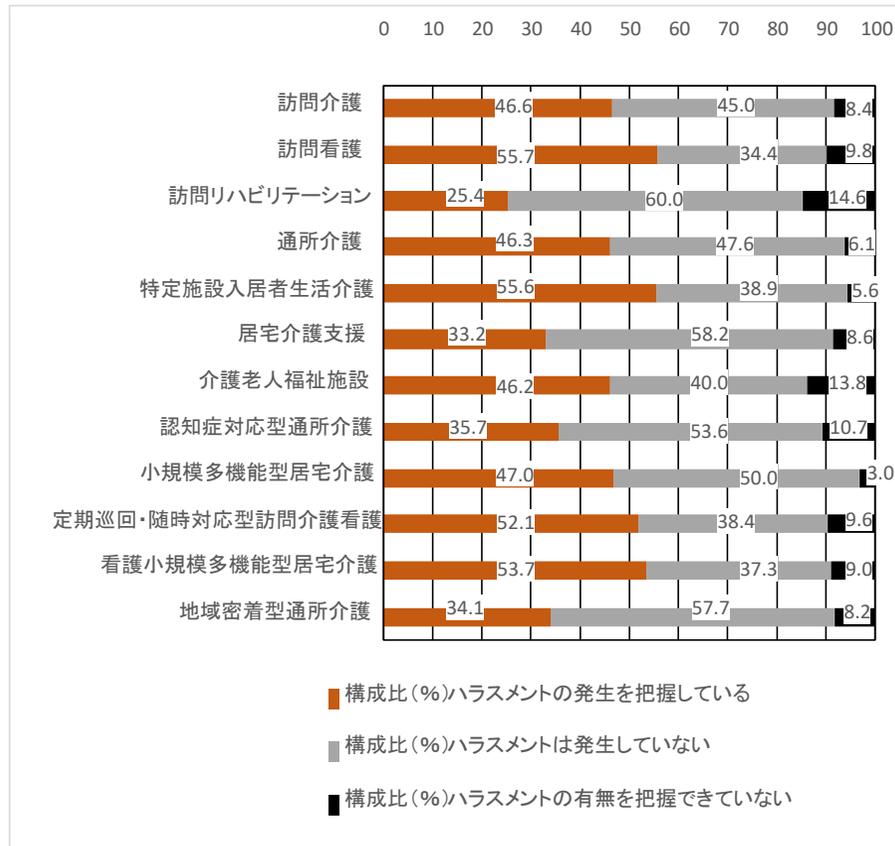
注: 上がこれまで、下が平成30年中

# 介護現場におけるハラスメント対策マニュアル④

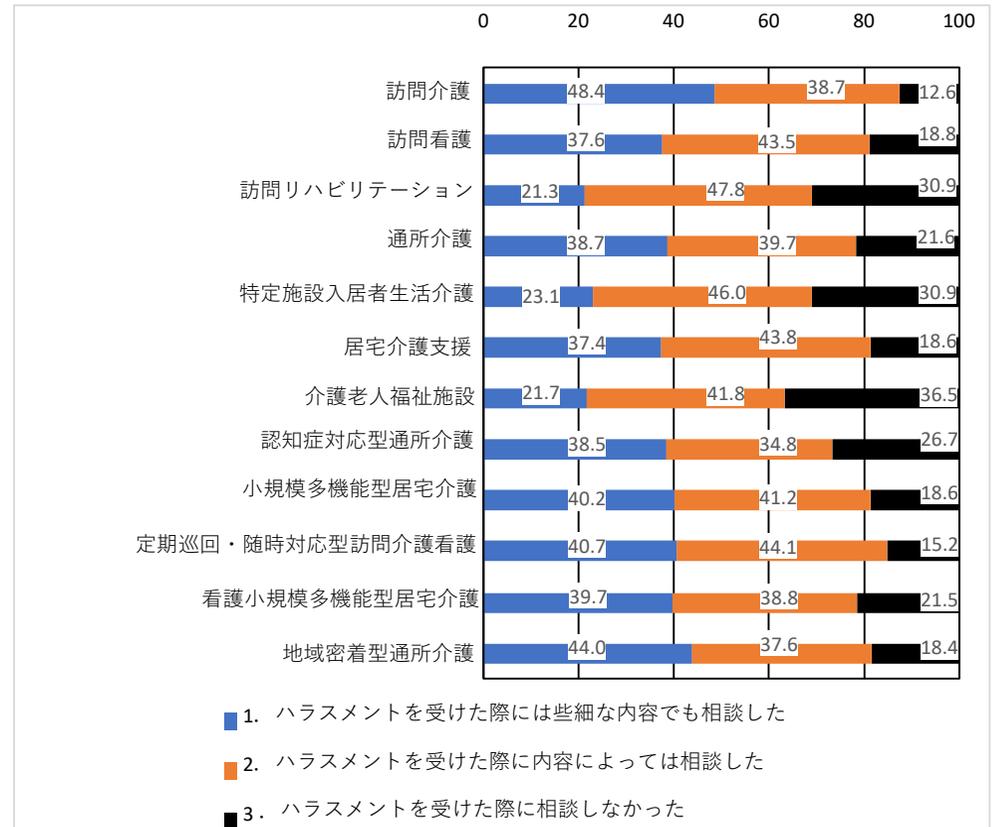
## 介護事業者の課題

- 介護事業者の3～5割程度が「発生を把握している」、3～6割程度が「発生していない」と回答している一方、「有無を把握できていない」事業者が1割程度となっている。
- 職員がハラスメントを受けた場合の相談状況を見ると、「些細な内容でも相談した」が2～5割程度、「相談しなかった」が2～4割程度となっている。

### ○発生を把握している事業者は3～5割



### ○ハラスメントを受けた際に相談しなかった職員が2～4割



# 介護現場におけるハラスメント対策マニュアル⑤

○ 発生時の対応方法としては、「施設・事業所として把握した際、ハラスメントの事実確認を行う」、「職員に今後の対応について明確に示す」、「職員と具体的な対応について話し合う場を設定する」が多い。

(単位：％)(n=2155)

	施設・事業所として把握した際、ハラスメントの事実確認を行う	職員に今後の対応について明確に示す	職員と具体的な対応について話し合う場を設定する	ハラスメントの情報を他の施設・事業所と共有し、連携して対応を行う	ハラスメントの情報を保険者と共有し、連携して対応を行う	再発防止策を実施できるまでは、加算の対象となる複数人で対応する体制をとる	再発防止策を実施できるまでは、ケアを行う担当者以外の職員(ケアに携わらない職員)も同行又は同席する	被害を受けた職員は関わらないよう調整する	利用者・家族等と速やかに話し合いを行い、再発防止策を検討する	別の施設・事業所を紹介するとともに利用者の合意のもと契約を解除する
訪問介護	84.5	79.0	81.9	47.5	24.7	10.4	24.3	57.2	62.0	14.6
訪問看護	81.1	80.3	85.2	50.8	17.2	28.7	28.7	59.8	53.3	19.7
訪問リハビリテーション	85.0	77.7	78.1	51.9	20.4	15.0	20.0	51.9	58.5	19.2
通所介護	78.9	72.1	77.6	43.5	19.7	6.1	20.4	38.1	52.4	6.1
特定施設入居者生活介護	90.3	72.2	75.0	36.1	16.7	2.8	25.0	45.8	79.2	11.1
居宅介護支援	80.6	63.7	76.5	42.7	33.0	7.9	22.6	30.0	55.5	16.7
介護老人福祉施設	86.2	72.3	86.2	36.9	21.5	13.8	26.2	47.7	69.2	6.2
認知症対応型通所介護	82.1	71.4	80.4	46.4	17.9	10.7	14.3	26.8	57.1	
小規模多機能型居宅介護	86.4	77.3	84.8	34.8	33.3	13.6	34.8	47.0	59.1	6.1
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	89.0	78.1	75.3	52.1	24.7	13.7	21.9	50.7	63.0	20.5
看護小規模多機能型居宅介護	86.6	80.6	80.6	28.4	23.9	11.9	25.4	49.3	73.1	20.9
地域密着型通所介護	81.9	75.2	78.2	34.7	21.1	4.5	18.7	34.4	58.3	10.0

注：色のある項目は、サービス種別で上位3項目。選択項目のうち「特になし」「その他」を除いて表示。

# 令和元年度に実施するハラスメント対策

介護人材の確保・定着を図るため、介護現場におけるハラスメントについて、介護事業者が行うハラスメント対応に関する研修・相談支援について調査研究を行い、介護事業者が活用できる研修の手引きや、相談支援の手引きを作成する。

## 【手引きの作成】

介護現場のハラスメントに関する研修・相談支援の実態を調査(ヒアリング)



研修の手引き(案)  
相談支援手引き(案)  
の作成



手引き(案)を用いて試行



手引き(案)に反映し、完成

## 【手引きの活用】

各事業所が職員向けに実施する研修や、相談支援の際に手引きを活用



人材確保・定着

# 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」との理由が上位となっており、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 整備に要する経費</li> </ul> <p>配分基礎単価 11,700(11,900)千円／施設</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 開設に要する経費</li> </ul> <p>※ 遊具、寝具等の初度経費</p> <p>配分基礎単価 4,120(4,200)千円／施設</p>
	人材確保分	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 運営に要する経費</li> </ul> <p>(都道府県が必要と認める額)</p>

## 基金を活用した事業の考え方

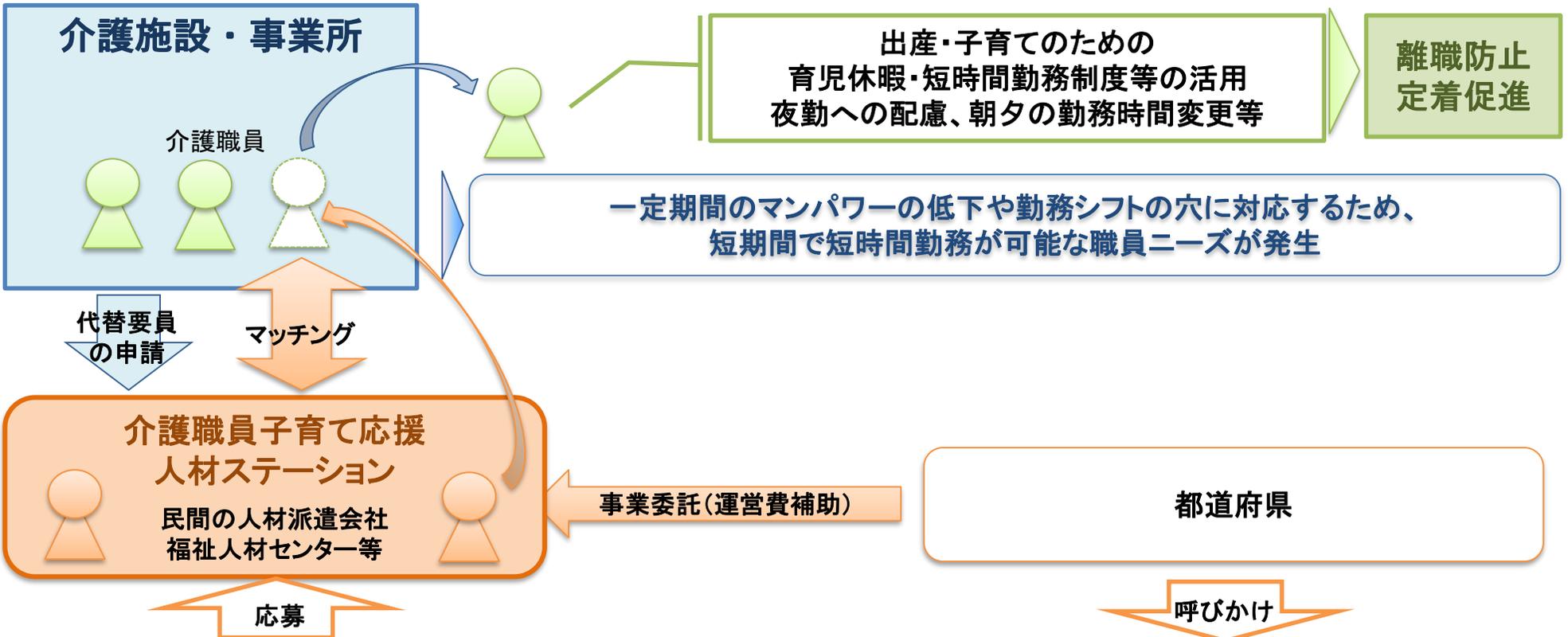
- 介護事業所内保育所の支援については本日現在、主として次の4つの手法があり、本事業は④に該当
  - ① 子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業(市町村認可事業)に対する給付
  - ② 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金(雇用保険を財源)による都道府県労働局による助成
  - ③ 企業主導型保育事業に対する助成金
  - ④ 地域医療介護総合確保基金を活用した都道府県による補助
- 基金を活用した事業のメリット等については、
  - ①とは異なり、市町村の認可や地域枠の定員設定が必要なく、
  - ②、③とは異なり、職員の配置や設備の基準等の細かい要件がなく、都道府県の判断で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。

(注) 配分基礎単価の( )内は、2019年10月～の消費税率の引上げを前提とした+2%の増額

# 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)

- 介護人材の離職事由の最上位である「結婚、出産・育児」(31.7%)のための対策について、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に加え、本事業を創設。
- 子育てをしながら働き続けるためには育児休業、育児のための短時間勤務制度等を活用する必要があるが、その際、当該職員のマンパワーの低下をカバーする、あるいは、夜勤をしない、朝夕の送り迎えのためのフレックスタイム等の活用に伴うシフトの穴埋め要員の確保が必要。
- このため、地域に介護分野で短期間・短時間で勤務することが可能な人材のステーションをつくり、子育てをしながら働き続けようとする介護職員の代替要員を介護施設・事業所等のニーズに応じてマッチングを行う。



短期間かつ働きやすい時間帯を選びながら簡単な介護業務に従事したいと希望する地域住民 (通常の労働市場でのマッチングが難しい潜在的な介護人材(学生、主婦層))

## 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

普及の促進【拡充】  
※介護ロボットの体験展示、試用貸出、研修会の開催等

平成27年度補正予算（予算額：600万円）【平成27年度実施済み】

⇒ 訪問介護及び通所介護の業務におけるICT導入の効果を調査。

- ・ 「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ICT機器の導入による効果が大きい業務であった。

平成28年度当初予算（予算額：1.3億円）【平成28年度実施済み】

⇒ 訪問介護・通所介護事業所に新規にICTを導入することによる効果（業務に要する時間の変化）を検証。

- ・ 記録作成・情報共有業務について、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】

⇒ 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）に向けた課題を整理するとともに、居宅介護支援事業所及び居宅サービス事業所等に対して現状のICT機器の導入状況等のアンケート調査を行った。

平成29年度当初予算（予算額：2.3億円）【平成29年度実施】

⇒ 規模の小さい居宅サービス事業所を含めた市町村単位での連携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した。

平成30年度当初予算（予算額：1.5億円）【平成30年度実施】

⇒ 居宅介護支援事業所と訪問介護事業所等のサービス提供事業所との間でケアプランのデータ連携を行うために必要なデータのフォーマットの統一等について、実証研究を実施し、標準仕様を作成した。

【平成31年度予算額：ICT導入助成：地域医療介護総合確保基金（介護分）82億円の内数、調査研究：65百万円】

- 地域医療介護総合確保基金を活用したICTの導入助成を開始した。また、情報連携を行うに際して介護事業所に求められるセキュリティ基準を検討するとともに、入退院時における情報連携のための標準仕様を検討する。

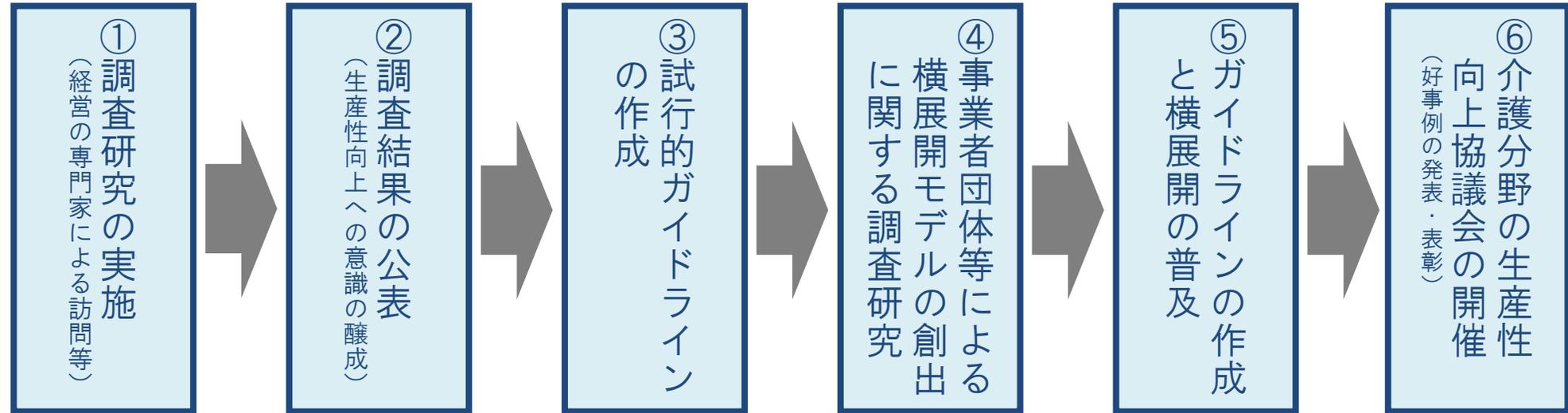
# 介護事業所における生産性向上推進事業

## 1 目的

- 介護事業所における生産性向上については、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（平成29年6月9日閣議決定）において「実際に生産性向上に取り組む地域の中小企業、サービス業に対する支援を図る」こととされていることから、介護サービスにおける生産性向上のガイドラインの作成等を行い、事業者団体等の横展開を支援する。

## 2 事業内容

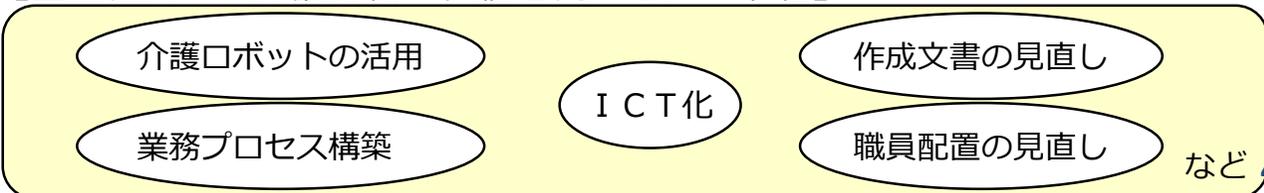
- 介護保険サービスの生産性を向上させるため、以下の取組により、介護分野における生産性向上の取組を醸成するとともに、事業者団体等の横展開を推進する。



## 3 実施主体

- 国（民間団体等への委託を想定）

### 【生産性向上（介護労働の価値を高める）の取組】



# 介護事業所における生産性向上推進事業

令和元年度予算 4.4億円【推進枠】（3.2億円）

※平成30年度補正予算（案） 4.6億円

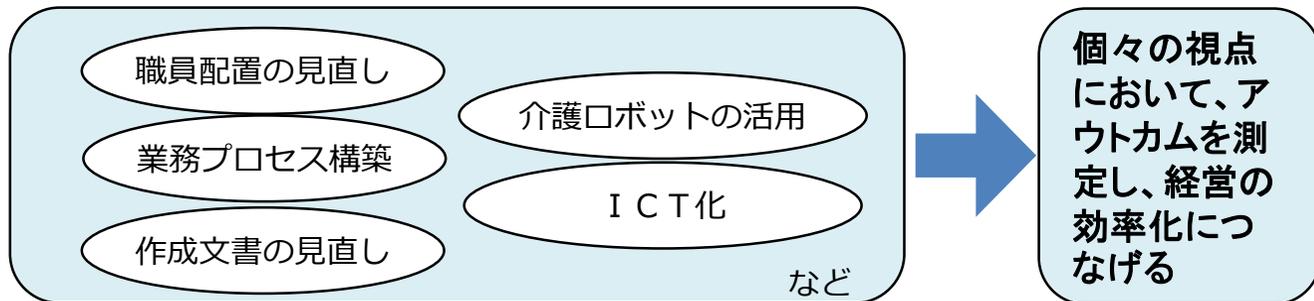
## 1 目的

- 「新しい経済政策パッケージ」では、「2020年までの3年間を生産性革命・集中投資期間とし、あらゆる施策を総動員すること」とされている。また、「骨太の方針2018」では「人手不足の中でのサービス確保に向けた医療・介護等の分野における生産性向上を図るための取組を進める」とされており、上記目標達成に向け、本事業により介護分野における生産性向上を推進する。

## 2 事業内容

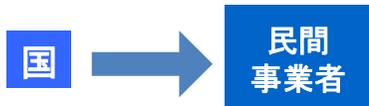
- (1) 生産性向上に向けた介護事業所の取組を促進
  - ・WEBを活用した自己点検を通じて、生産性向上ガイドライン（平成30年度作成）を参考に業務プロセス等の改善に向けた介護事業所の取組を促進
- (2) モデルとなる事業所において経営効率化等に向けた具体的取組を展開し、アウトカムを測定
- (3) 上記(2)のアウトカムを踏まえ、生産性向上ガイドラインに反映
- (4) 上記(2)の効果的な取組・手法を事業者団体等を通じて全国で普及し現場での実践につなげる

【介護事業所における業務改善等の視点】



## 3 実施主体

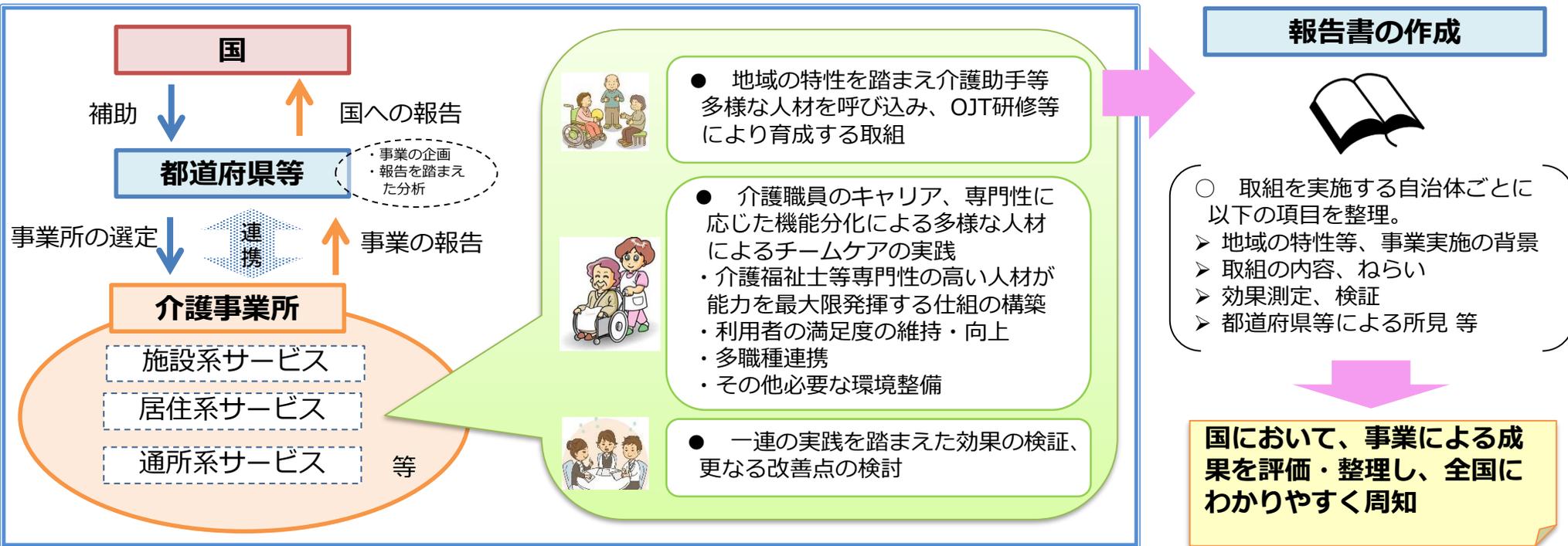
- 国（民間団体等への委託を想定）



# 新 介護職機能分化等推進事業

- 生産年齢人口の減少が本格化していく中、限られた人材で、多様化、複雑化する介護ニーズに対応するためには、介護職員のキャリア・専門性に応じた機能分化や多様な人材によるチームケアの実践等が必要。
- 介護人材の参入環境の整備、定着促進等を図るため、介護助手等多様な人材の参入を促し、機能分化による介護の提供体制や、地域の事業者間・多職種連携による介護業務効率化等について、先駆的に実施される取組を支援し、その成果の全国展開を図る。

## 【事業イメージ】



【実施主体】 都道府県、指定都市、中核市、都道府県等が認めた団体

【補助率】 定額補助

【令和元年度予算額】 目) 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 **591,420千円**

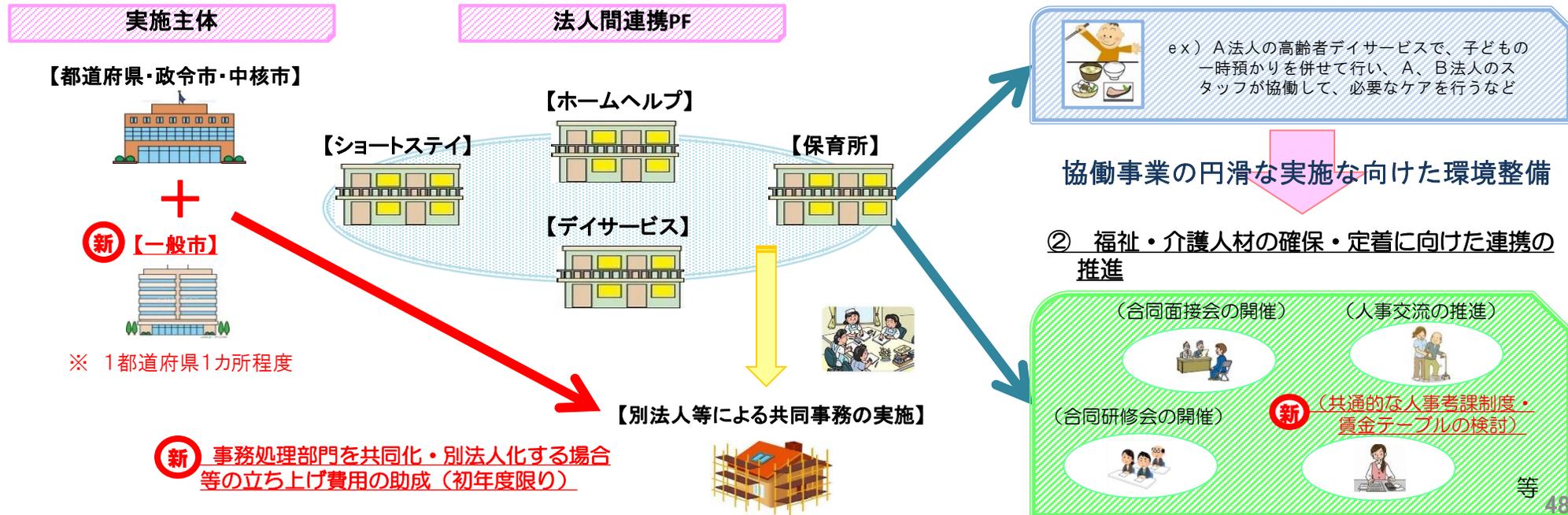
# 「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」の拡充

## 【要旨】

〔 令和元年度予算額：1,228,180千円（627,900千円）（（目）生活困窮者就労準備支援事業費等補助金） 〕

- 小規模法人においては、地域貢献のための取組を実施する意欲があっても、職員体制の脆弱性などから、単独でこうした取組を実施することが困難な状況がある。
- 特に社会福祉法人においては、法人の規模にかかわらず、「地域における公益的な取組」の実施が責務化されている。
- このため、こうした課題に対応し、小規模法人であっても地域貢献のための取組を円滑に推進できるような環境整備を図る観点から、複数の小規模法人等が参画するネットワークを構築し、ネットワーク参画法人のそれぞれの強みを活かした地域貢献のための協働事業を試行する。
- また、協働事業の円滑な実施に向け、ネットワーク参画法人の職員に過度な負担が生じることのないよう、合同面接会や合同研修、人事交流の実施など、福祉・介護人材の確保・定着に向けた取組も併せて推進する。
- なお、令和元年度予算においては、本事業の一層の推進を図りつつ、小規模法人等における経営効率化、人材の確保・定着を促進する観点から、実施主体の拡大や取組内容の充実等事業内容の拡充を図る。

## 【事業内容】

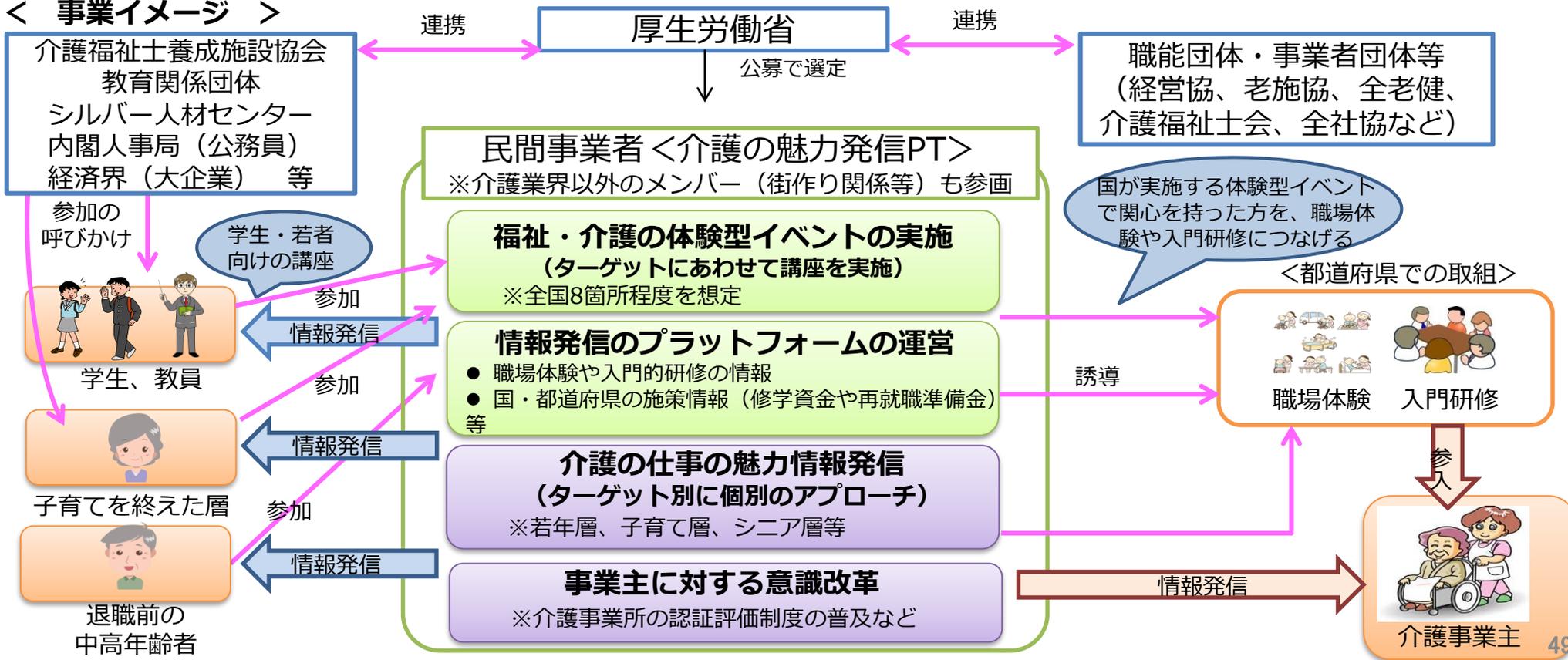


# 「介護のしごとと魅力発信等事業」の推進

【令和元年度予算額】684,274千円

- 平成30年度に実施した介護の仕事の魅力発信のための福祉・介護の体験型イベントの実施に加えて、①若年層、②子育てを終えた層、③アクティブシニア層に対して、それぞれ個別のアプローチにより、介護のイメージ転換を図る。  
(ターゲット別アプローチの例)
  - ・若年層：新卒者向け就職フェアなどで、介護の専門性や魅力、働き方の多様性「残業が少ない」等
  - ・子育てを終えた層：介護の専門性や魅力、働き方の柔軟性「親の介護に役立つ」等
  - ・アクティブシニア層：経済界等と連携し、退職前の中高年に対して、介護の専門性や魅力、社会的重要性「介護される側からする側へ」等
- 併せて、事業主に対しても、例えばワークライフバランスの重要性をはじめ、介護事業所の認証評価制度の普及など、介護業界内の意識改革を図る。

## < 事業イメージ >



# 外国人介護人材受入れの仕組み

EPA（経済連携協定）  
（インドネシア・フィリピン  
・ベトナム）

在留資格「介護」  
（H29. 9 / 1～）

技能実習  
（H29. 11 / 1～）

特定技能1号  
（H31. 4 / 1～）

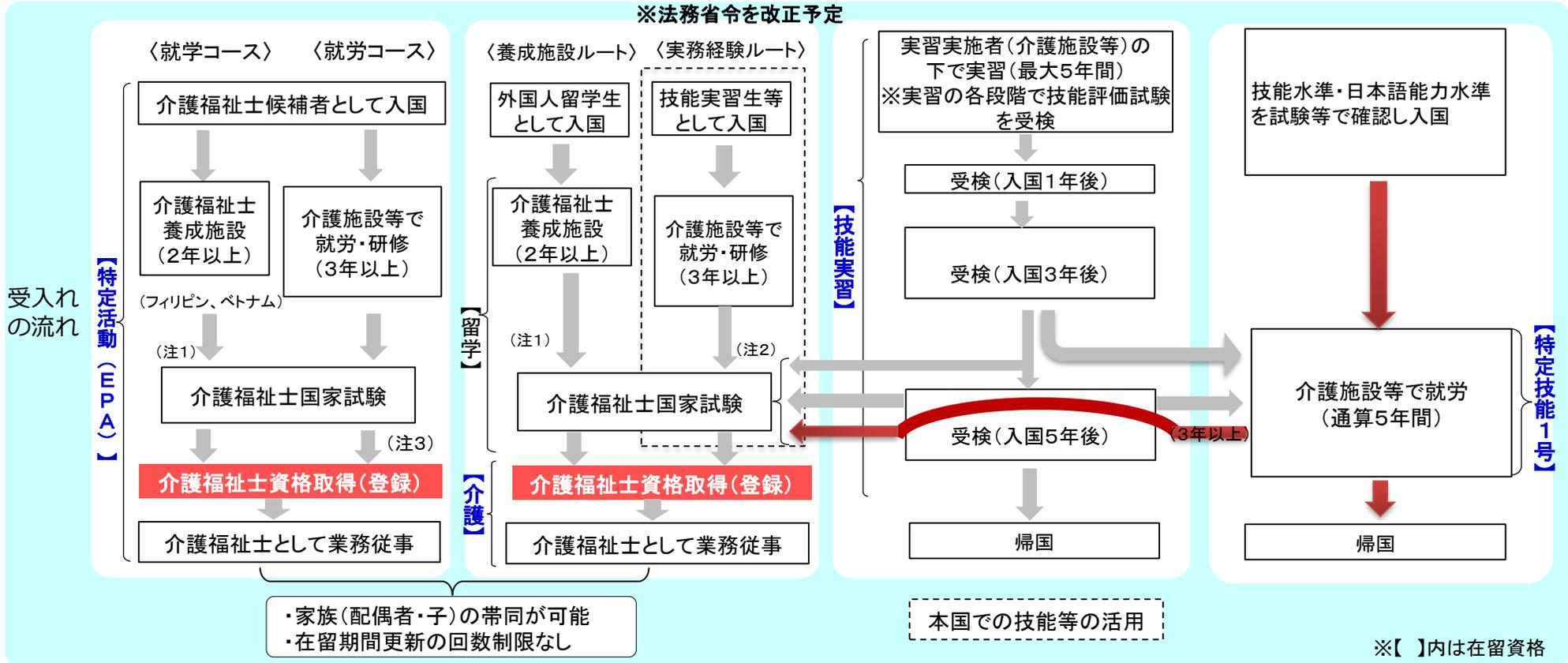
制度趣旨

二国間の経済連携の強化

専門的・技術的分野の  
外国人の受入れ

本国への技能移転

人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ



(注1) 平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、平成33年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2) 「新しい経済対策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)において、「介護分野における技能実習や留学中の資格外活動による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格を認めること」とされており、現在、法務省において法務省令の改正に向けて準備中。

(注3) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

# 分野別運用方針の概要（介護分野抜粋）

分野		介護
1 人手不足状況	受入れ見込数 (5年間の最大値)	60,000人
2 人材基準	技能試験	介護技能評価試験 【新設】等
	日本語試験	国際交流基金日本語基礎テスト 又は 日本語能力試験（N4以上）  (上記に加えて) 介護日本語評価試験【新設】等
3 その他重要事項	従事する業務	・身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実施、機能訓練の補助等） (注) 訪問系サービスは対象外  〔1 試験区分〕
	雇用形態	直接
	受入れ機関に対して特に課す条件	・厚労省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・事業所単位での受入れ人数枠の設定

## 技能試験

### 「介護技能評価試験」

- 試験言語: 現地語
- 実施主体: プロメトリック株式会社
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト (CBT) 方式
- 実施回数: 国外: 年おおむね6回程度 国内: 本年秋季以降
- 開始時期: 平成31年4月

## 日本語試験

### 「国際交流基金日本語基礎テスト」(※)

- 実施主体: 独立行政法人国際交流基金
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト (CBT) 方式
- 実施回数: 年おおむね6回程度、国外実施を予定
- 開始時期: 平成31年4月

### 「介護日本語評価試験」

- 実施主体: プロメトリック株式会社
- 実施方法: コンピューター・ベースド・テスト (CBT) 方式
- 実施回数: 国外: 年おおむね6回程度 国内: 本年秋季以降
- 開始時期: 平成31年4月

(※) 又は「日本語能力試験(N4以上)」

## 試験の実施状況

### 《フィリピン》

- 4月から毎月マニラで実施。これまで介護技能評価試験に計234名、介護日本語評価試験に計218名が合格(4月・5月試験の実績)。
- 今後は以下の日程で実施予定。  
マニラ: 8/6~8, 17~19, 9/9~12, 10/29~11/1 セブ: 10/26・27, 11/5~7 ダバオ: 11/12~15

### 《フィリピン以外の国》

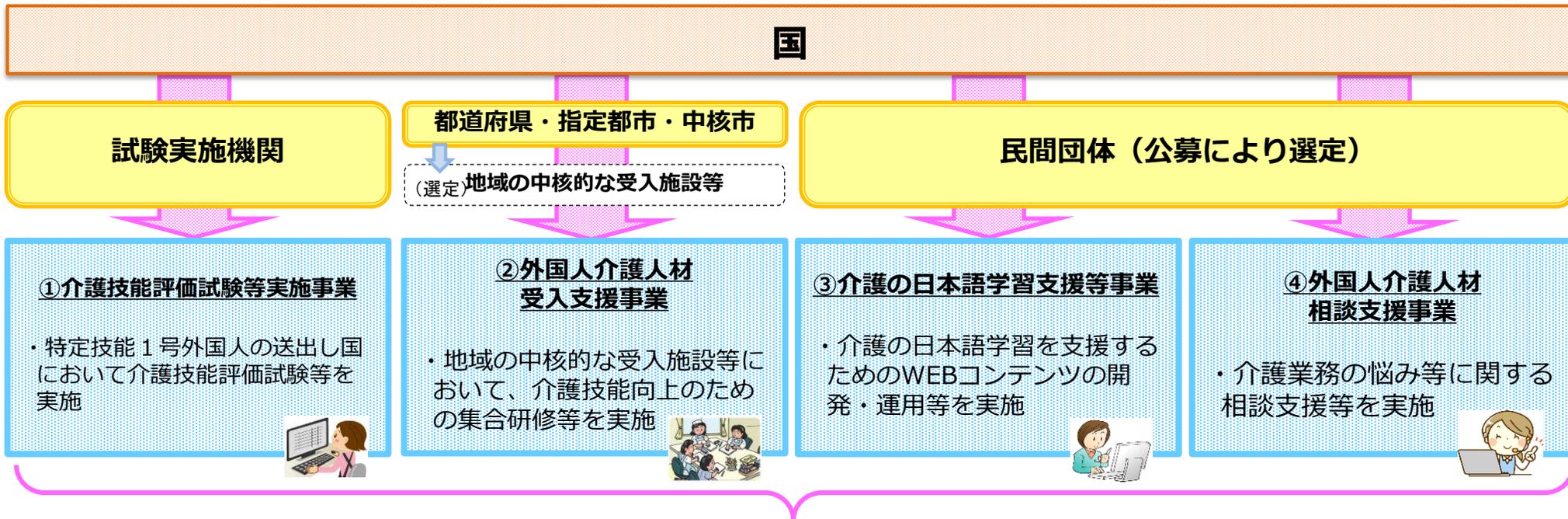
- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(平成30年12月25日「外国人の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」決定)の中で、国際交流基金日本語基礎テストを実施することとされた9か国(ベトナム、フィリピン、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴル)のうち、国際交流基金日本語基礎テストの実施環境等が整った国から順次、試験の実施を検討。現時点では以下の日程で実施予定。
- カンボジア(プノンペン): 10/27~30、ネパール(カトマンズ): 10/27・28, 11/5・6、ミャンマー(ヤンゴン): 10/30~11/1, 11/4~7、  
モンゴル(ウランバートル): 11/14~17

# 新「外国人介護人材受入環境整備事業」の創設

○ 新たな在留資格「特定技能」の創設等により、今後増加が見込まれる外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるよう、以下のような取組を通じて、その受入環境の整備を推進する。

- ① 介護分野における特定技能1号外国人の送出しを行う外国において、介護の技能水準を評価するための試験等を実施
- ② 介護技能の向上のための研修等の実施に対する支援
- ③ 介護の日本語学習を自立的に行うための環境整備の推進に対する支援
- ④ 介護業務の悩み等に関する相談支援等を実施

## 【事業内容】



**外国人介護人材が安心して日本の介護現場で就労・定着できる環境を整備**

【補助率】 定額補助

【実施主体】 試験実施機関、都道府県(間接補助先: 集合研修実施施設等) 等

【令和元年度予算額】 (目)生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 909,968千円

# 介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生の受入環境整備事業の創設 【地域医療介護総合確保基金の新規メニュー】

## 1. 介護施設等による外国人留学生への奨学金等の支給に係る支援事業

### 【目的】

介護福祉士の資格取得を目指す外国人が、直接又は日本語学校を経由して介護福祉士養成施設に留学するケースが増加することが見込まれることから、当該留学生に対して、留学生の就労予定先の介護施設等が支援する奨学金に係る費用の一部を助成する。

### 【事業内容】

留学生に対して奨学金等の支援を行う介護施設等に対して、当該支援に係る経費を助成。

留学生（日本語学校・養成施設）

奨学金の  
貸与・給付

### 受入介護施設等

#### <留学生の支援例>

- 1年目：日本語学校  
学費：月5万円  
居住費：月3万円
- 2年目・3年目：介護福祉士養成施設  
学費：月5万円  
入学準備金：20万円（初回に限る）  
就職準備金：20万円（最終回に限る）  
国家試験受験対策費用：4万円（年額）  
居住費：月3万円

経費助成

補助率：1/3※  
※受入介護施設等が留学生に給付する奨学金等の総額の1/3を補助

都道府県（委託可）

## 2. 介護福祉士資格の取得を目指す留学生と受入介護施設等とのマッチング支援事業

### 【目的】

意欲ある留学生と介護福祉士養成施設や介護施設等とのマッチングを適切に行い、円滑な受入支援体制の構築を図るため、地域の実情に応じたきめ細かいマッチングを行うことが可能な団体に対して、情報収集や情報提供などに必要な経費を助成する。

### 【事業内容】

- ① 外国人留学生の発掘や、留学生に対する養成施設や介護施設等に関する情報提供
- ② 現地での合同説明会の開催等のマッチング支援 等

事業イメージ

【送り出し国】

留学生  
※ベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、ネパール、ミャンマー、モンゴルetc.

協議会の設置など、関係団体等と連携しながらマッチングを実施

都道府県

委託

マッチング支援  
団体

- ・留学生の受入れの意向の有無
- ・受入実績
- ・求める人材の確認
- ・特色あるカリキュラムや行事等の紹介
- ・施設のアピールポイント等の紹介
- ・ビデオレターの作成 等

【日本】

介護福祉士  
養成施設

介護施設等

①養成施設、介護施設等からの情報の提供

②現地教育機関等からの情報収集

①養成施設、介護施設等からの情報収集

②現地教育機関等からの情報の提供

- ・現地教育機関訪問
- ・候補者リストの作成
- ・候補者との面談
- ・ビデオレターの作成 等

③現地合同説明会等のコーディネート

### ③現地合同説明会等開催事業

留学生候補者と、留学生受入れを希望する日本の介護福祉士養成施設、介護施設等間でマッチングを行うため、現地にて合同説明会等を開催する。

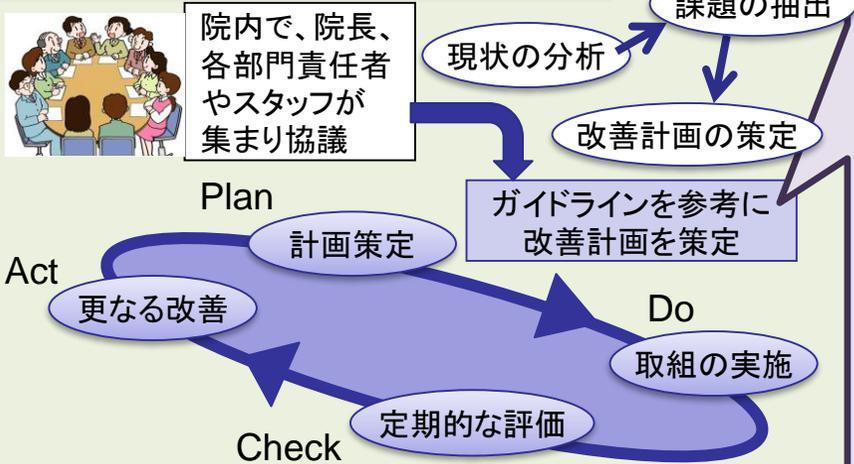
# 医療分野における取組 (医療従事者の勤務環境改善の促進)

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

- 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
  - 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。
- ➡ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

## 勤務環境改善に取り組む医療機関

### 勤務環境改善マネジメントシステム



- 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）
- 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）

#### 「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例

- ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
- ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
- ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など

#### 「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例

- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
- ✓ 短時間正職員制度の導入
- ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
- ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
- ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等



## 都道府県 医療勤務環境改善支援センター

（平成29年3月現在 全都道府県においてセンター設置済み）

- 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）と 医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- センターの運営協議会等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

# (参考) 医療分野における取組 (ナースセンターによる看護職員の復職支援)

都道府県ナースセンターによる看護職員の復職支援を強化するため、看護師等人材確保促進法を改正 (平成27年10月1日施行)

- **看護師等免許保持者による届出制度の創設** - 看護職員が病院等を離職した際などに、連絡先等を都道府県ナースセンターへ届け出る (努力義務)
- **ナースセンターの機能強化** - 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんや復職研修の一体的実施などニーズに合ったきめ細やかな対応
  - 事業運営について地域の医療関係団体が協議、ハローワーク等と密接な連携、支所等の整備による復職支援体制の強化

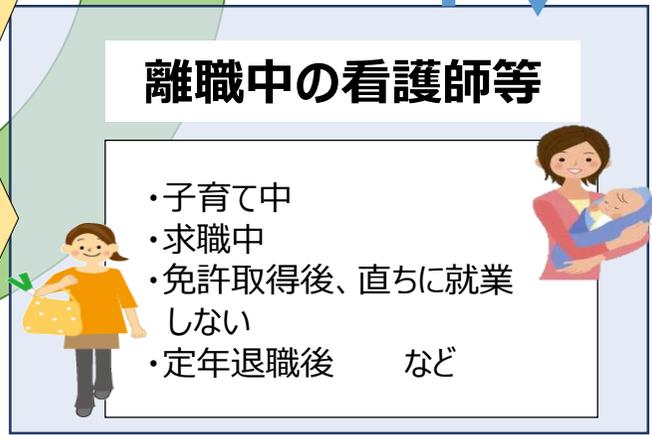
## 都道府県ナースセンター

※看護師等人材確保促進法に基づき、看護師等への無料の職業紹介等を実施する、都道府県知事が指定する法人

届出情報に基づき、離職後も一定のつながりを確保し、本人の意向やライフサイクル等を踏まえて、積極的にアプローチして支援

### 【支援の例】

- ・復職意向の定期的な確認
- ・医療機関の求人情報の提供
- ・復職体験談等のメールマガジン
- ・復職研修の開催案内
- ・「看護の日」等のイベント情報
- ・その他復職に向けての情報提供



離職時の届出

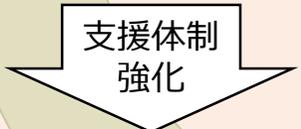
※代行届出も可

届出

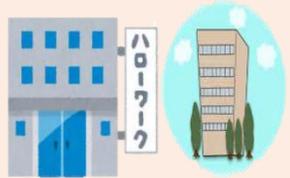
ニーズに応じた復職支援

復職

離職



都道府県看護協会が医師会、病院団体等とナースセンターの事業運営について協議



- ◆ 「子育て安心プラン」に基づく約32万人分の保育の受け皿整備に伴い、保育の担い手となる保育人材（新たに約7.7万人）を確保するため、処遇改善のほか、新規の資格取得、就業継続、離職者の再就職といった支援に総合的に取り組む。

## 新規資格取得支援

### 【養成校ルート】

- 保育士修学資金貸付の実施（養成校に通う学生に対し、修学資金の一部を貸付け）【27補正～：30二次補正で貸付原資等の積み増し】
  - ・卒業後、5年間の実務従事により返還を免除
  - ・学費 5万円（月額）など
- 保育士資格取得支援事業の拡充（保育所等で働きながら養成校の卒業による資格の取得を目指す方への授業料の補助）
  - ・補助対象者を常勤職員から非常勤職員を含む全職員に拡大 【30予算～】

### 【保育士試験ルート】 ※年2回の試験を実施（27年度：4府県で実施 → 29年度：全ての都道府県で実施）

- 保育士試験による資格取得支援事業の拡充（保育士試験の合格による資格の取得を目指す方への教材費等の補助）
  - ・支給対象期間を拡大（試験の1年前までに要した費用→試験の2年前までに要した費用） 【30予算～】

## 就業継続支援

- 保育所等におけるICT化の推進
  - ・保育士の業務負担を軽減するため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務をICT化するためのシステムの導入費用を支援する。 【30二次補正】
- 保育補助者の雇い上げ支援の拡充（保育士の業務を補助する方の賃金の補助）
  - ・研修受講要件を緩和し、保育人材の裾野を拡大（子育て支援員研修の受講→保育所等での実習） 【30予算～】
  - ・補助基準額の引き上げ（1施設1名分（221.5万円）→定員121人以上の施設：2名分（443万円）） 【30予算～】
- 保育体制強化事業の拡充（清掃等の業務を行う方の賃金の補助）
  - ・実施主体の拡大（待機児童解消加速化プラン参加市区町村→全ての市区町村）等 【30予算～】
- 保育士宿舍借り上げ支援（補助額：1人当たり月額8.2万円（上限））
  - ・対象者の拡大（採用から5年以内の者→採用から10年以内の者） 【29予算～】

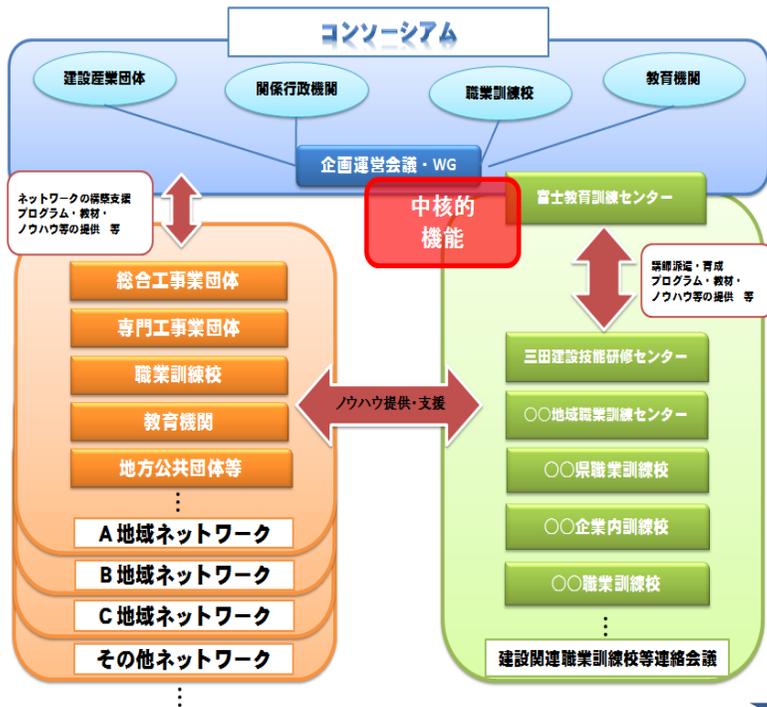
## 離職者の再就職支援

- 保育士・保育所支援センターの拡充（潜在保育士の掘り起こしを行い、保育事業者とのマッチング支援（職業紹介）を実施）
  - ・保育士・保育所支援センターにマッチングシステムを導入する費用を支援し、業務の効率化を図るとともに、潜在保育士等保育人材のニーズに合わせた、よりきめ細かなマッチングを実施。（補助額700万円） 【令和元年度予算】
- 潜在保育士再就職支援事業（新規）
  - ・長いブランクによる潜在保育士の職場復帰への不安を軽減するため、保育所等が潜在保育士を非常勤として試行的に雇用する際に行う研修等に要する費用を補助（補助額10万円） 【令和元年度予算】
- 就職準備金貸付事業（再就職する際等に必要となる費用を貸し付け、2年間勤務した場合、返還を免除）
  - ・貸付額の上限を引き上げ（20万円→40万円） 【28補正～：30二次補正で貸付原資等の積み増し】

# 建設産業担い手確保・育成コンソーシアムについて

- 建設産業における担い手確保・育成に取り組んでいく体制を構築し、若年者の入職促進、育成のための事業を推進していくため、平成26年10月、建設産業団体、関係行政機関、職業訓練校等の関係機関が一体となってコンソーシアムを立ち上げ。事務局は、建設業振興基金。
- 事業推進に当たっては「アクションプログラム」を策定し、建設業振興基金に設置された「担い手育成基盤整備基金（ソフト事業分）」を活用し、地域連携ネットワークの構築に要する経費など平成26年度から5ヶ年を目途に支援。

## 建設産業担い手確保・育成コンソーシアム



## アクション・プログラムの主な内容(平成30年度)

### ○地域連携ネットワークの構築支援

総合工事業団体、専門工事業団体、職業訓練校、教育機関、地方公共団体等による担い手確保・育成のためのネットワーク構築に要する経費を支援する(上限は年間200万円、最長2年間)。

(過去の取り組み事例)

- ・高校生等を対象に専門工事業の魅力伝える出前講座の開催
- ・建設系大学生向け現場見学会や建設技能者の新人研修の実施

### ○教育訓練等基盤の充実・強化

建設産業の担い手確保・育成に取り組む関係団体・機関が、効果的な教育訓練を行うためのプログラム・教材や広報等の教育訓練基盤の充実・強化を図る。

(過去の取り組み事例)

- ・職種ごとに求められる職業能力を可視化・体系化した職業能力基準(共通編)を整備
- ・職種別(とび・鉄筋・型枠・左官・内装仕上・機械土工・電気・管・コンクリート圧送・ダクト・塗装・トンネル(山岳))の職業能力基準を作成
- ・建物が完成するまでの流れ、工具の使い方等をまとめた教材「建設現場で働くための基礎知識」を作成し、教育機関等に展開

### ○職業訓練校等ネットワークの拡充

富士教育訓練センターを中核とした訓練校相互の組織的人的ネットワークの構築

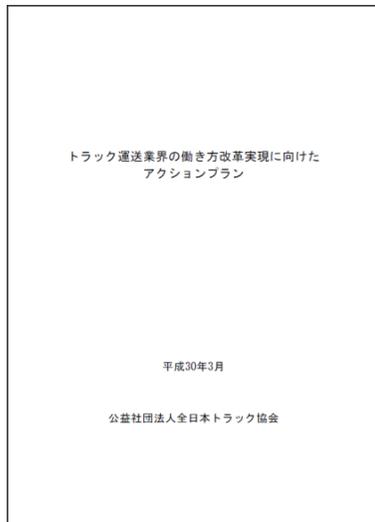
○職業訓練の認定(都道府県知事)を受ける等、各地域において持続可能な取り組みが始まりつつある状況。

○引き続き、地域連携ネットワークの取り組みを支援し、全国的な教育訓練体系の構築を目指す。

# (参考) トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプランについて

○トラック運送業界として主体的に働き方改革を推進するため、全日本トラック協会では平成30年3月、トラックドライバーの長時間労働抑制と職業としての魅力向上、人手不足対策のための「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン」を策定した。

○アクションプランの中でも、特にトラック運送事業者が早急に取り組むべき事項を具体的に解説した「解説書」を作成し、都道府県トラック協会と共催で、周知セミナーを開催している。



- I. アクションプラン策定の背景と目的
- II. 基本方針
  - 1. 長時間労働の是正
  - 2. 雇用促進につながる処遇の実現
  - 3. 荷主との協力・連携の必要性 等
- III. アクションプラン
  - III-1. 達成目標
  - III-2. 取り組み内容
    - 1. 労働生産性の向上
    - 2. 運送事業者の経営改善
    - 3. 適正取引の推進
    - 4. 多様な人材の確保・育成
- IV. フォローアップ
- V. 着実に実行し、より大きな効果を上げるために

## 【取組内容】

### 1. 労働生産性の向上

- ・荷待ち時間、荷役時間の削減
- ・高速道路の有効活用
- ・市街地での納品業務の時間短縮
- ・中継輸送の拡大

### 2. 運送事業者の経営改善

- ・ドライバーの処遇改善
- ・経営基盤の強化

### 3. 適正取引の推進

- ・書面化、記録化の推進
- ・適正運賃・料金の収受
- ・多層化の改善
- ・コンプライアンス経営の強化

### 4. 多様な人材の確保・育成

- ・女性・高齢者も働きやすい職場・会社づくり
- ・働き甲斐のある職場・会社づくり
- ・若年労働力確保に向けた取り組みの強化

## 【達成目標】

＜時間外労働年960時間超のトラック運転者が発生する事業者の割合＞

2021年度(施行後3年目)	25%
2022年度(施行後4年目)	20%
2023年度(施行後5年目)	10%
2024年度(適用開始年度)	0%

## 目的

宿泊施設の業務効率化や付加価値向上の取組を支援し、**宿泊業の生産性向上**を図る

## 概要

各宿泊施設の生産性向上のため、コンサルによる経営診断やワークショップを開催するとともに、宿泊施設等の連携による共同購買や泊食分離等を取組を推進する

### 各宿泊施設の生産性向上

#### ①経営診断の実施

全国4か所の旅館ホテルで経営診断を実施。  
⇒モデル事例を創出

#### ②ワークショップの開催

全国の旅館ホテルの幹部層を対象に、以下3コースのワークショップを開催

- ベーシックコース【全国6か所/各3回】
  - ・ICT化やマルチタスク化等による業務効率化
- アドバンスコース【全国6か所/各3回】
  - ・付加価値向上も含めた総合的な生産性向上
- マーケティングコース【全国3か所/各3回】
  - ・付加価値向上による経営力強化

➡ 事例集を作成し、ノウハウを横展開。  
生産性向上の取組を全国津々浦々へ

### 宿泊施設等の連携による生産性向上

#### モデル事業実施

宿泊施設等が連携し、地域全体の生産性を向上させるためのモデル事業を全国複数地域で実施

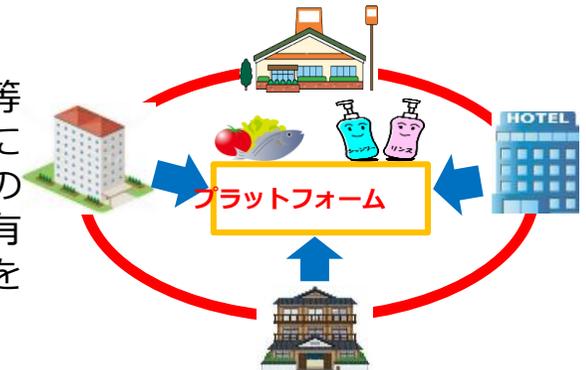
(取組例)

#### ➤共同購買の実施

地域で消耗品や食材等を共同購買することにより、仕入れコストのカットやリソースの有効活用、業務効率化を実現

#### ➤泊食分離の実施

「1泊2食」を前提とせず、地域内で宿泊と食事を自由に組み合わせられる泊食分離を促進することにより、多様な顧客ニーズに対応し、付加価値の向上を実現



# 介護現場の革新

# 介護現場革新会議 基本方針【概要】

## 「介護現場革新会議」委員

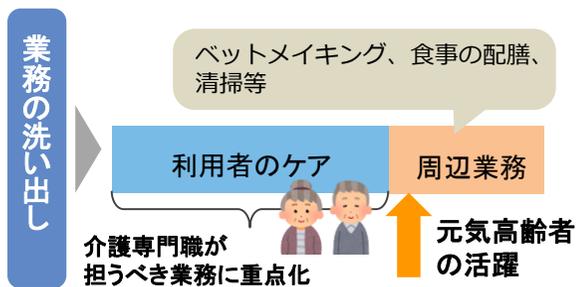
公益社団法人全国老人福祉施設協議会 会長	石川 憲	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長	木村 哲之
公益社団法人全国老人保健施設協会 会長	東 憲太郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長	本間 達也
公益社団法人日本医師会 会長	横倉 義武	公益社団法人日本医師会 常任理事	江澤 和彦
公益社団法人日本認知症グループホーム協会 会長	河崎 茂子	公益社団法人日本認知症グループホーム協会 副会長	佐々木 薫
一般社団法人日本慢性期医療協会 会長	武久 洋三	一般社団法人日本慢性期医療協会 副会長	池端 幸彦

## 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、全国数カ所を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。

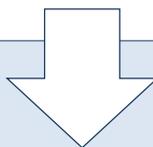
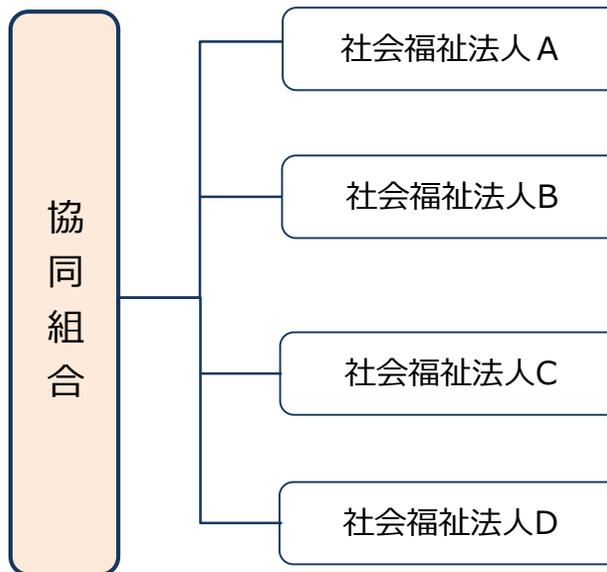
# 介護現場革新会議「パイロット事業」各自治体の取組

		宮城県	福島県	神奈川県	三重県	熊本県	横浜市	北九州市
		協同組合の活用	介護オープンラボ	AIの活用	介護助手の活用	介護の魅力発信	外国人人材への支援	ロボット・ICTの活用
業務改善	業務仕分け	◇課題の検証 特養1	◇若手経営者による業務仕分け 特養10	◇業務の洗い出しと切り分け	◇タイムスタディ 特養1、老健2	◇業務分析 ◇業務や課題の見える化 特養1、老健1	◇業務の標準化・平準化・簡素化 特養1	◇業務整理 特養1
	介護助手	◇介護助手導入 老健7	◇高齢者による介護補助・見守り		◇介護助手の効果的な導入方法の検討	◇介護助手の活用 特養1、老健1		◇高齢者・有償ボランティア等の活用 特養1
	ロボットICT	◇協同組合によるICT等の活用 特養1	◇業務仕分け結果を踏まえた効率化 特養3 ◇ロボット・ICT・モバイル端末等の活用	◇ロボット・ICTの活用 特養3、老健1、グループホーム1、特定1、訪問介護1 ◇介護現場の実態に合わせた介護記録ソフトの共同開発 特養2、老健2	◇インカムの活用 特養1、老健2	◇ロボット・ICTの活用 特養1、老健1	◇ICTの活用 特養1 ◇音声入力による介護記録の作成支援	◇ロボット・ICTの活用 ◇介護記録・見守りセンサー等におけるプラットフォームの活用 特養1 ◇ロボット等を活用した働き方等の好事例を作成 特養4
	その他			◇取組成果の横展開を目的としたセミナー		◇好事例横展開		◇効率的な勤務シフトの検討 特養1
魅力発信		◇介護の魅力・イメージアップ	◇介護オープンラボ(産学官連携)	◇かながわ感動大賞	◇プロモーションビデオ等による介護現場の魅力発信 ◇教職員のイメージ改善	◇介護職の言葉・写真による魅力発信 ◇福祉系高校と連携した学校現場への働きかけ	◇外国語版「介護の仕事PRビデオ」作成	◇先進的介護ワークショップ
人材確保・育成		◇協同組合による介護職のキャリアパスの構築		◇AIを活用したケアプラン点検 ◇アプリを活用した研修の効率化		◇退職自衛官に対する福祉分野への再就職働きかけ	◇e-ラーニングによる介護の知識・技能・日本語等習得支援	◇介護ロボットマスター育成講習
その他		◇協同組合による物品調達の合理化		◇大学と連携「音楽活動のマニュアル化」				

## 宮城県 <協同組合を活用したマネジメントモデルの構築>

### 協同組合のスケールメリットを活かした取組

- ◆ 物品調達合理化
- ◆ ICT等の活用
- ◆ 介護職のキャリアパスの構築



**業務の効率化・労働生産性の向上**

## 福島県 <介護オープンラボ（産学官連携）>

### 取組内容

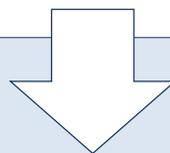
- ◆ 介護とは異なる分野のIT系の学生や企業などが集う場を創造
- ◆ 介護現場の将来像を課題解決型で議論
- ◆ 参加者の意識変化を調査
- ◆ 洗い出した成果を基に具現可能な取組を検討



介護とは全く関係のない参加者からの考えを融合  
（斬新なソリューションを期待）

### 参加者

介護施設・事業所、企業、大学、専門学校、行政等



◆ 介護職のやりがい発信 ◆ 新たな魅力の創造

## 神奈川県 < A I を活用したケアプラン点検 >

### ケアプランにおける課題

- ◆ ケアプランは、ケアマネジャーの経験の蓄積によるところが大きく、ケアマネジャーによって技術に差がある
- ◆ 市町村はケアプランの体系的な蓄積ができていない
- ◆ 自立支援・重度化防止の観点が不足

### 取組内容

- ◆ 市町村のケアプラン点検において、A I が自立支援の観点から提示するケアプランと、ケアマネジャーのケアプランの将来予測を比較・検討



- ◆ AIにより経験を補完
- ◆ ケアマネジャーのレベルアップ
- ◆ 利用者にとってより良いケアプランの提供

## 三重県① <介護助手の効果的な導入方法の検討>

### これまでの経緯

- ◆ 三重県老人保健施設協会が平成27年度から介護助手を他県に先駆けて導入
- ◆ 業務の切り出し等のポイントを記載したマニュアルを作成・公表

### 効果的な導入に向けて

三重県老人保健施設協会の調査によれば、介護助手を導入した25の老健施設全体で、離職率の低下が見られる。



- ◆ 各実施機関の専門的知見を活用
- ◆ マニュアルを用いた介護助手の導入・定着
- ◆ 介護助手をどの程度配置すれば、どのような改善（アウトカム）が期待できるかなどを把握

【各実施機関】

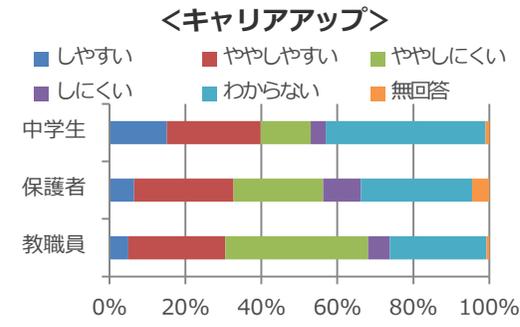
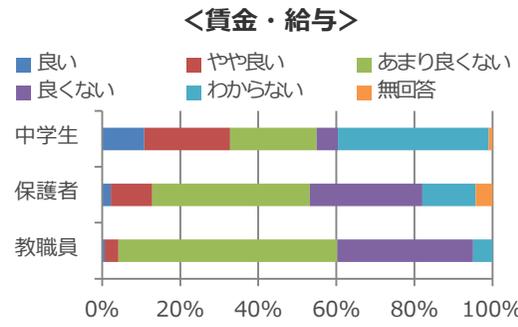
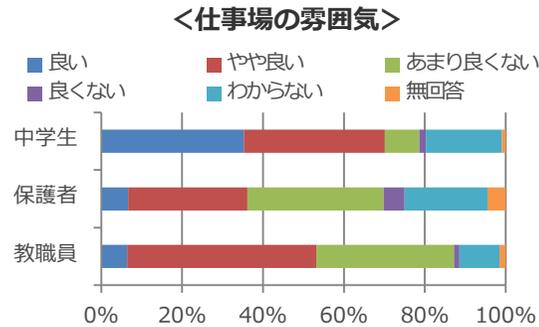


介護助手の効果的な導入法を検討し、その成果を施設に周知

三重県② <介護現場の魅力発信の強化>

福祉の仕事のイメージ

◆ 福祉の仕事のイメージは、中学生よりも**保護者・教職員の方が低い傾向**



※平成30年度 福祉の仕事に関する意識調査 中学生分より抜粋 (三重県福祉人材センター)

魅力発信の強化に向けて

1 学校訪問の等の強化

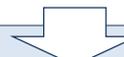
- ◆ 介護現場の魅力ある取組や生き活きと働く職員の姿等を収録したプロモーションビデオを作成
- ◆ 介護福祉士を目指してもらえるよう、近年の処遇改善や学費支援の状況をPRするリーフレットを作成
- ◆ 介護福祉士の若手有志が職員の活力や熱意を直接伝える取組を実施
- ◆ これらを学校訪問やイベント等の際に活用・実施し、学生、保護者、教職員に魅力を発信

2 教員のイメージ改善

- ◆ 教員が抱く介護の仕事に対するイメージが、学生に伝播することが想定される
- ◆ 教員免許を取得する過程で、介護等の仕事を体験する機会があり、その際に介護等の仕事に対するイメージが形成される可能性がある
- ◆ 体験受入施設の職員、教育委員会、学校関係者等からなるワーキンググループを立ち上げ、受入施設向けのプログラム例を作成

3 介護技術コンテストの拡充

- ◆ 介護技術コンテストについて、従来の一般公募に加え、関係団体からの推薦者を加えるとともに、拡大した予選会を経て決勝戦を行うなど、コンテスト自体を拡充
- ◆ コンテスト優勝者には1年間、「みえ介護魅力発信者」として、県内各地のイベントに出向いて介護の仕事の魅力を発信
- ◆ 決勝戦の様態等を収めた動画・冊子を作成し、県内各地のイベントで配布



◆ 正しい情報の発信 ◆ 保護者・教員の理解促進 ◆ 従事者からの働きかけ強化

## 熊本県 <介護の魅力発信>

### <介護職が語る言葉からの介護の魅力発信>

#### 背景・課題

- ◆ これまで介護のイメージを変えることは難しかった
- ◆ 昨年度開催した「介護の日」イベントにおいて、クリエイティブデザイナーであるマンジョット・ベディ氏が、日本の介護の素晴らしさを語り、若者を含めた多くの参加者が共感した



※ マンジョット・ベディ氏は、日本の介護の素晴らしさに気づき、その価値を発信していきたいとの強い思いを持ち、熊本県内の常設型認知症カフェのプロデュースも手掛けた人物

#### 取組内容

- ◆ マンジョット・ベディ氏と連携した「介護のブランディング」
- ◆ クリエイティブの力で、介護職の人たちから介護の魅力を引き出す
- ◆ 介護職員の姿・言葉を描くことでKAIGOの価値・魅力を発信



### <福祉系高校と連携した学校現場への働きかけ>

#### 背景・課題

- ◆ 県内では、特に地方部で介護人材不足が深刻
- ◆ 介護現場に人材を輩出してきた福祉系高校の定員充足率が低迷
- ◆ 小学生や中学生に向け、介護の大切さを伝える働きかけに、地域ぐるみでチャレンジ

#### 取組内容

- ◆ 福祉系高校の先生、福祉団体(事業所等)及び中学校の先生などが連携し、中学生が「介護」や「高齢者との関わり方」などに関心が持てるような取組を、地域ぐるみで実施
- ◆ 例えば、生徒が思い出に残るような介護の体験・調査学習などを実施



日本の介護(KAIGO)が、国内はもとより、世界をリードする高い価値あるサービスとして評価されることを目指す

地域の役に立つ喜びや優しさを育み、介護職への関心や地元での就労意欲を高めることを目指す

## 横浜市 <外国人介護人材への支援>

### 取組内容

#### 1 音声入力による介護記録の作成支援

- ◆ ポータブル翻訳機で音声入力し、内容をテキスト変換
- ◆ 音声入力の内容を介護記録に反映



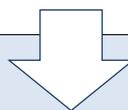
#### 2 eラーニングを用いた介護の知識・技能・日本語等の習得支援

- ◆ ベトナム語版へ翻訳したeラーニングシステムやコンテンツの活用
- ◆ 日本の介護現場で働くため上で必要となる基本的な介護の知識・技能・日本語等の習得支援



#### 3 外国語版「介護の仕事PRビデオ」の作成

- ◆ 介護の仕事の魅力を海外にPRすることを目的に、外国人介護職員向けのプロモーションビデオを作成



- ◆ **外国人との正確なコミュニケーション**
- ◆ **介護記録作成の手間を削減**

# 北九州市 <介護ロボット等を活用した介護イノベーション>

## 取組内容

### 1 先進的介護の具体化

- ◆ 過去の実証で確認できた介護ロボット・ICTの可能性を効果的に活用
- ◆ 日中及び夜間介護を改革する仮説を基に実証・分析
- ◆ 理想的な介護現場（人員配置・業務シフト）を具体化し、先進的介護の目標像を構築



70代の女性介護職員による移乗支援機器の操作  
(平成29年度実証)

### 2 介護施設が行う働き方等の好事例作成

- ◆ 過去の介護ロボット・ICTの導入実証を通じて実施してきた働き方改革を業務上の課題の発見から導入機器の決定、その効果等をまとめた好事例を作成



### 3 介護記録・見守りセンサー等におけるプラットフォームの活用

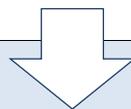
- ◆ 介護記録・見守りセンサー等におけるプラットフォームを活用
- ◆ センサー情報や介護記録を自動集約
- ◆ 集約したデータの分析等により入居者のQOL向上を図る

### 4 介護ロボットマスター育成講習

- ◆ 介護ロボット・ICTを効果的に活用できる介護の専門人材を育成



介護ロボットマスター育成講習（平成29年度）



- ◆ **入居者のQOL向上** ◆ **介護職員の負担軽減** ◆ **効率的な勤務シフトの検討**

# 生産性向上に資するガイドライン(業務改善の手引き)

(介護サービス事業(施設サービス分)関係)

介護サービス事業(施設サービス分)における  
生産性向上に資するガイドライン

より良い職場・サービスのために  
今日からできること  
(業務改善の手引き)

厚生労働省老健局

## 7つの視点から分類した業務改善の取組

▶介護サービス施設における業務改善の意義は人材育成とチームケアの質の向上、そして情報共有の効率化です。介護サービスにおける業務改善を進める方法として、本手引きでは、7つの視点から取りまとめています。具体的には、日常業務の中からムリ・ムダ・ムラを見つけ解消していく一連の取組です。

### 取り組む意義

人材育成

チームケアの  
質の向上

情報共有の  
効率化

### 業務の改善活動

#### 業務改善の取組

- 1 職場環境の整備
- 2 業務の明確化と役割分担
- 3 手順書の作成
- 4 記録・報告様式の工夫
- 5 情報共有の工夫
- 6 OJTの仕組みづくり
- 7 理念・行動指針の徹底

# 1. 職場環境の整備

- ① 現状 整理・整頓ができていないため、資料を探すにも時間がかかる。
- ② 取組 5S活動(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)を行う。
- ③ 成果 何がどこにあるか、すぐに把握できるようになる。

P28

取組前



取組後



## 2. 業務の明確化と役割分担：(1) 業務全体の流れの再構築

- ① 現状 役割分担やシフトが適切に設定されていないため、職員の負担増やケアの質の低下を招いている。
- ② 取組 作業分析を行い、役割分担の見直しやシフトの組み換えを行う。
- ③ 成果 職員それぞれが従事する業務に向き合うことができる。

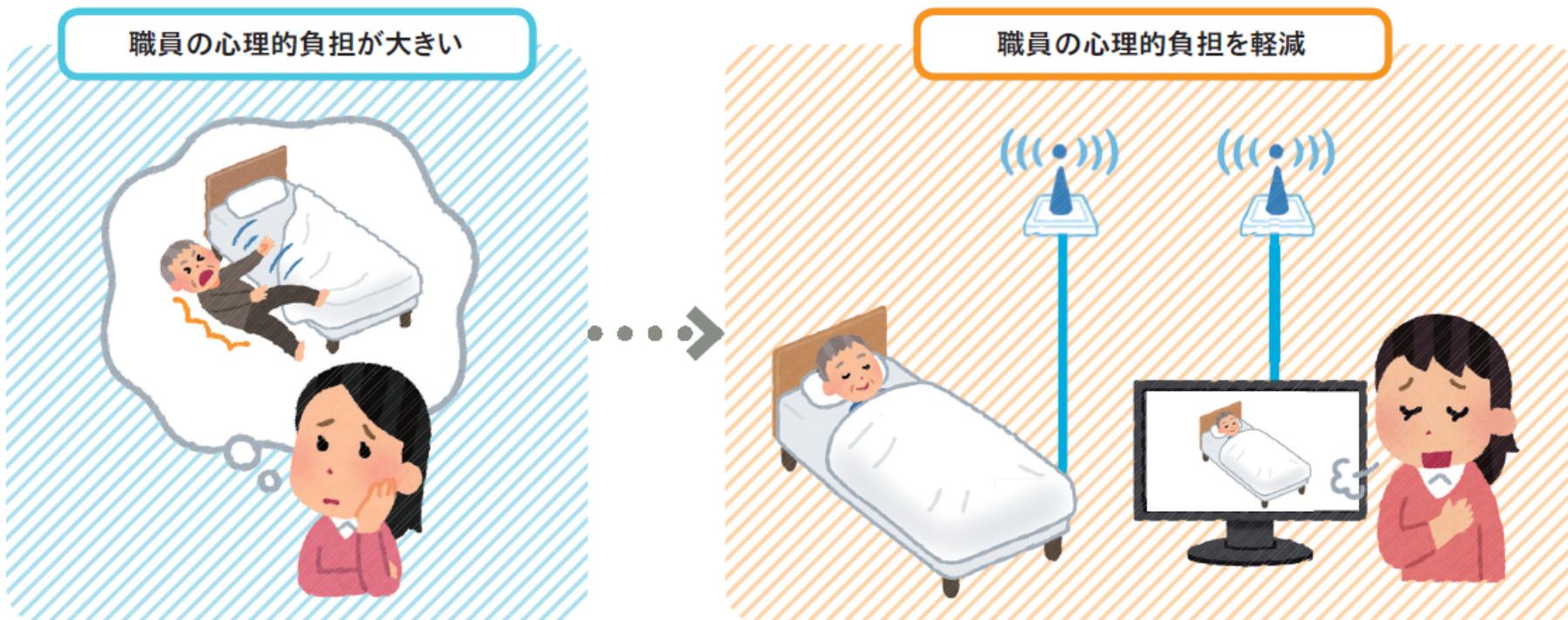
P34



## 2. 業務の明確化と役割分担：(2) テクノロジーの活用

- ① 現状 職員の身体的負担や心理的負担が大きい。
- ② 取組 課題にあった介護ロボット・センサー等の導入を行う。
- ③ 成果 職員の身体的負担と心理的負担が軽減。

P38



### 3.手順書の作成

- ① 現状 申し送り事項が決められておらず、人によって異なる引継ぎを行っているために時間がかかっている。
- ② 取組 適切な申し送り事項を検討の上、標準化する。
- ③ 成果 申し送り等の時間が短縮。

P42

職員によって異なる申し送り



申し送りを標準化



## 4. 記録・報告様式の工夫

- ① 現状 記録作成時に、何度も転記する必要がある。
- ② 取組 介護記録の電子化を行い、情報の一元管理を行う。
- ③ 成果 記録作成の負担が軽減。また、写真や動画を活用した利用者情報の共有が可能。

P44

帳票に何度も転記



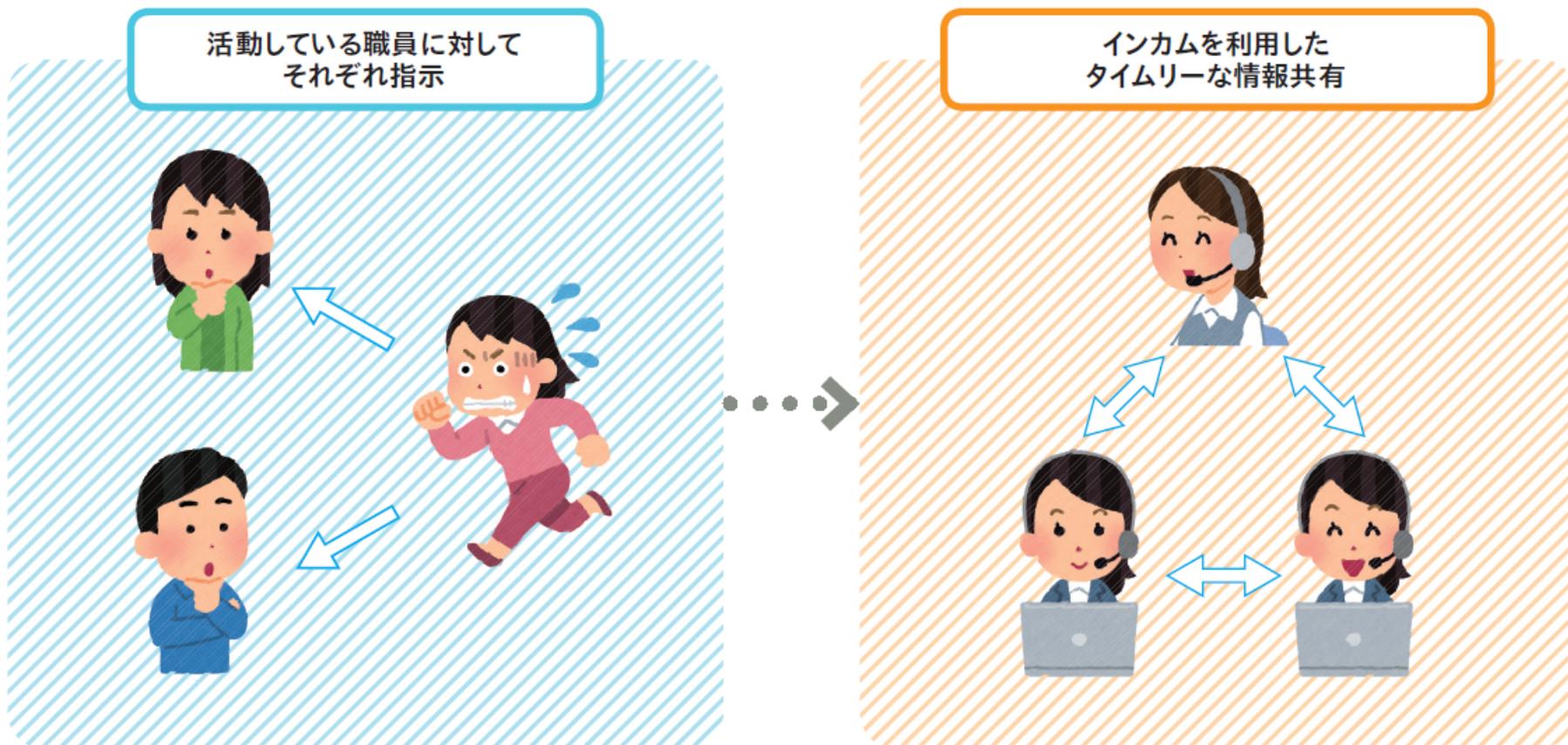
タブレット端末やスマートフォンによる  
データ入力(音声入力含む)とデータ共有



## 5. 情報共有の工夫

- ① 現状 管理者から現場職員に対してそれぞれ指示しており、タイムリーな指示ができていない。
- ② 取組 インカムを職員に配布して、業務に当たる。
- ③ 成果 タイムリーな情報共有ができ、対応が迅速化。

P48



## 6.OJTの仕組みづくり

- ① 現状 教育担当の職員の教え方にブレが生じ、施設全体で業務の手順やケアの質が一定に保てない。
- ② 取組 「他職員に対して教える」ことを教育する。
- ③ 成果 標準的な手順に則って指導できるリーダーが育成できる。

P52

職員の教え方にブレがある



教育内容と指導方法を統一



## 7. 理念・行動指針の徹底

- ① 現状 手順書にないイレギュラーな事態への対応や優先順位が分からない。
- ② 取組 理念・行動指針を全職員に伝え、徹底する。
- ③ 成果 イレギュラーな事態に対しても、理念や行動指針に即した判断や行動ができる。

P54

イレギュラーな事態が起こると  
職員が自身で判断できない



組織の理念や行動指針に基づいた  
自律的な行動





## 2. 業務の明確化と役割分担

(1) 業務全体の流れを再構築

### 事例 07

業務時間調査により現状の業務を見える化し、  
ムリ・ムラ・ムダ (3M) を削減した。

社会福祉法人青森社会福祉振興団 金谷みちのく荘

介護老人福祉施設

文章量削減

ICT

カイゼン

人材育成

介護ロボット

### 成果

質の向上

- 職員の業務時間に対する意識が高まった。

### 課題

記録業務など、実際は実施しているが、業務表（業務マニュアル）に載っていないなど、実際の業務と業務表に乖離があった。また、業務表に載っていない業務は実施のタイミングや要する時間が職員により異なっていた。

### 解決のステップ

- 1 業務時間調査を異なる2日間（入浴のある日と無い日）実施。まずは現状の全ての職員の業務を10分単位で見える化した。
- 2 業務時間調査結果と現場の「気づきシート」から、実際の業務と業務表との乖離を把握した。また、業務表に載っていないが、実際には実施している業務を発見し、その業務の必要性や効率性についてムリ・ムダ・ムラ (3M) の視点から検討した。
- 3 非効率な業務を解消すると同時に、業務全体の流れを再構築した。
- 4 また、職員の役割分担や業務の実施のタイミングをより明確にすることで、より効率的で実態に即した業務表を作成した。

〔役割分担や業務の実施タイミングを明確化した業務表〕

	12:00	13:00	14:00	15:00
北町早 番 A 2 介護職 員	休憩	離床直し、口腔ケア 1F 排泄 食器洗い テーブル ・床拭き、換気	離床 2F 水 桶、片付け 北町ゴミ集 め、加湿器給 水	2F 排 泄 北町排 便確認 記録入 力
	インカムD 担当			
南町日 勤 B 2 介護職 員	北町昼食	休憩	入浴介助(月木) 週間業務(火水金土日)	
	ネオスクエア			
2F 選 番 D 2 介護職 員	北町昼食 食器片付け	離床直し、口腔ケア 2F 排泄 食器洗い テーブル ・床拭き、換気	離床 2F 水 桶、片付け 南町ゴミ集 め、加湿器給 水	2F 排泄 南町排 便確認 記録入 力
	ネオスクエア・インカムC 担当			
2F 日 勤 H 番 介護職 員	南町食事介助	休憩	離床 2F 水桶 水桶片付け	2F 排泄 見守り

医療法人 生愛会グループでの退職自衛官・警察官の採用事例

● 退職自衛官、警察官の採用事例

現役時代	現在の職種	主な業務内容
自衛官	介護職	介護業務全般 (身体介護・生活援助等)
	看護職	看護業務全般 (バイタル測定・投薬・処置等)
	通所送迎等 介護周辺業務	通所・ショートステイ・入所・他科受診・ 病院搬送等の送迎や施設管理業務 (施設内の設備保守・敷地内の除草や除雪・ 法人車両の洗車やタイヤ交換等)
警察官	地域包括支援 センター所長	地域の町内会やサロン等の活動把握・参加 地域住民と協働して住民による地域作りを サポート

成果

① 介護現場の間接業務支援

退職自衛官がデイサービスの送迎や施設管理などの業務についての現場では、間接業務を分担することで、介護職員が専門業務にあたる時間が増加した。さらに、退職前に介護職の資格を取った自衛官の採用にもつながった。

② 地域包括ケアを担う強力な人材として、地域と介護施設・現場職員との橋渡し

現役警察官時代の経験を最大限に活用して、地域の実情に即した対応、他機関とのスムーズな連携が可能になった。

③ 職員の安全管理体制の整備や防犯意識等の向上

利用者との交流を図りながら、送迎時や夜勤等の事故対応などで、現場職員をサポートできるようになり、職員が安心感を持って業務にあたることができるようになった。また、職員に対する危機管理研修などにより、職員の防犯意識が向上した。

## 地域医療介護総合確保基金（介護分）を活用した 介護事業所に対する業務改善支援事業（平成31年度新規）

### 介護事業所に対する業務改善支援事業

#### 【内容】

生産性向上ガイドラインに基づき業務改善に取り組む介護事業所に対して、第三者がその取組を支援するための費用の一部を助成

#### 【対象事業所】

生産性向上ガイドライン（平成30年度作成）に基づき、事業所自らの業務改善に向けた取組を、本事業により後押しすることで、地域全体における取組の拡大にも資すると都道府県又は市町村が認める介護事業所

※例えば、人材不足に関連した課題を解決することが急務である事業所、団体を通じた取組の横展開が期待できる事業所など

#### 【手続き等】

介護事業所は業務改善計画や市町村の意見書（市町村指定の場合）を添付の上申請する。事業実施後、都道府県へ改善成果の報告を行う等

※都道府県は各種研修会や事業者団体等を通じて集約した改善成果（業務改善モデル）を横展開

【補助額】（1事業所あたり）対象経費の1／2以内（上限30万円）

#### 事業スキーム

①課題解決が急務な事業所



②業務改善支援（事前評価（課題抽出）、改善支援、事後評価）の実施



③改善成果報告・公表等



④改善モデルを蓄積して近隣事業所に横展開



⑤地域における生産性向上の取組が面的に拡大