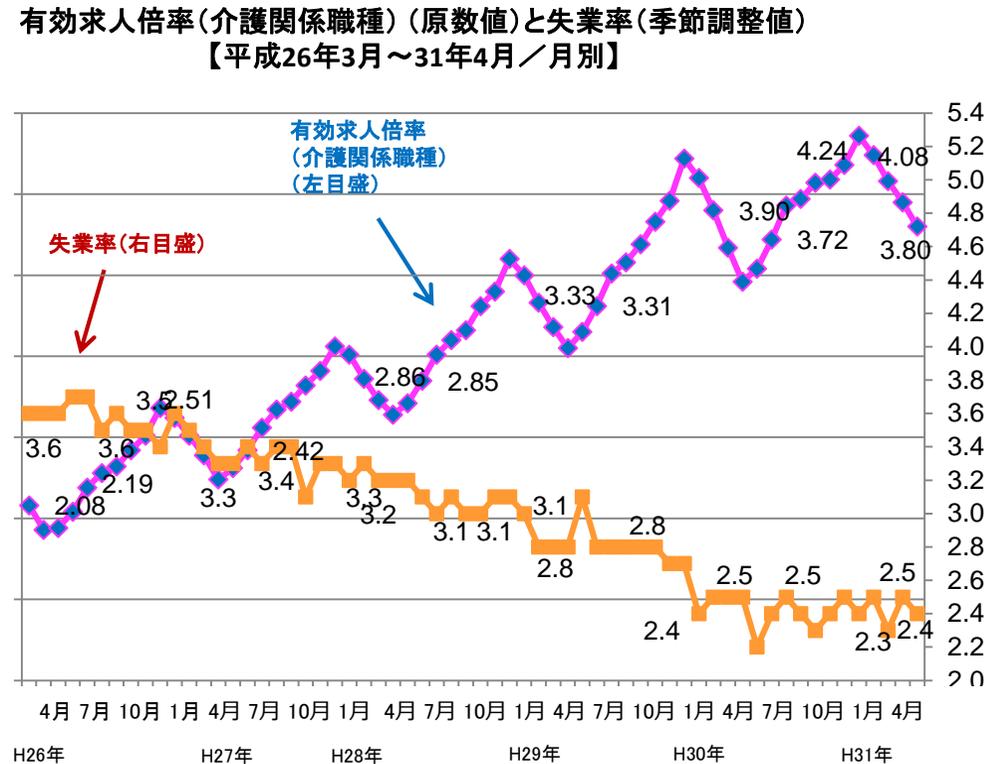
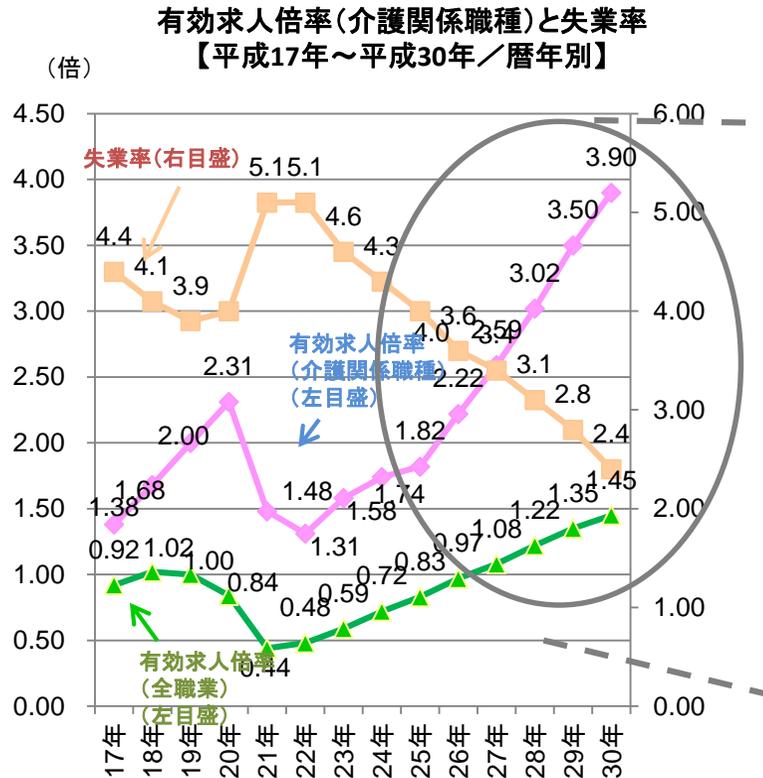


介護人材の需給ギャップ問題にどう取り組むか

厚生労働省政策統括官(総合政策担当)
伊原 和人

介護関係職種の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）

○ 介護関係の職種の有効求人倍率は、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。



(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。

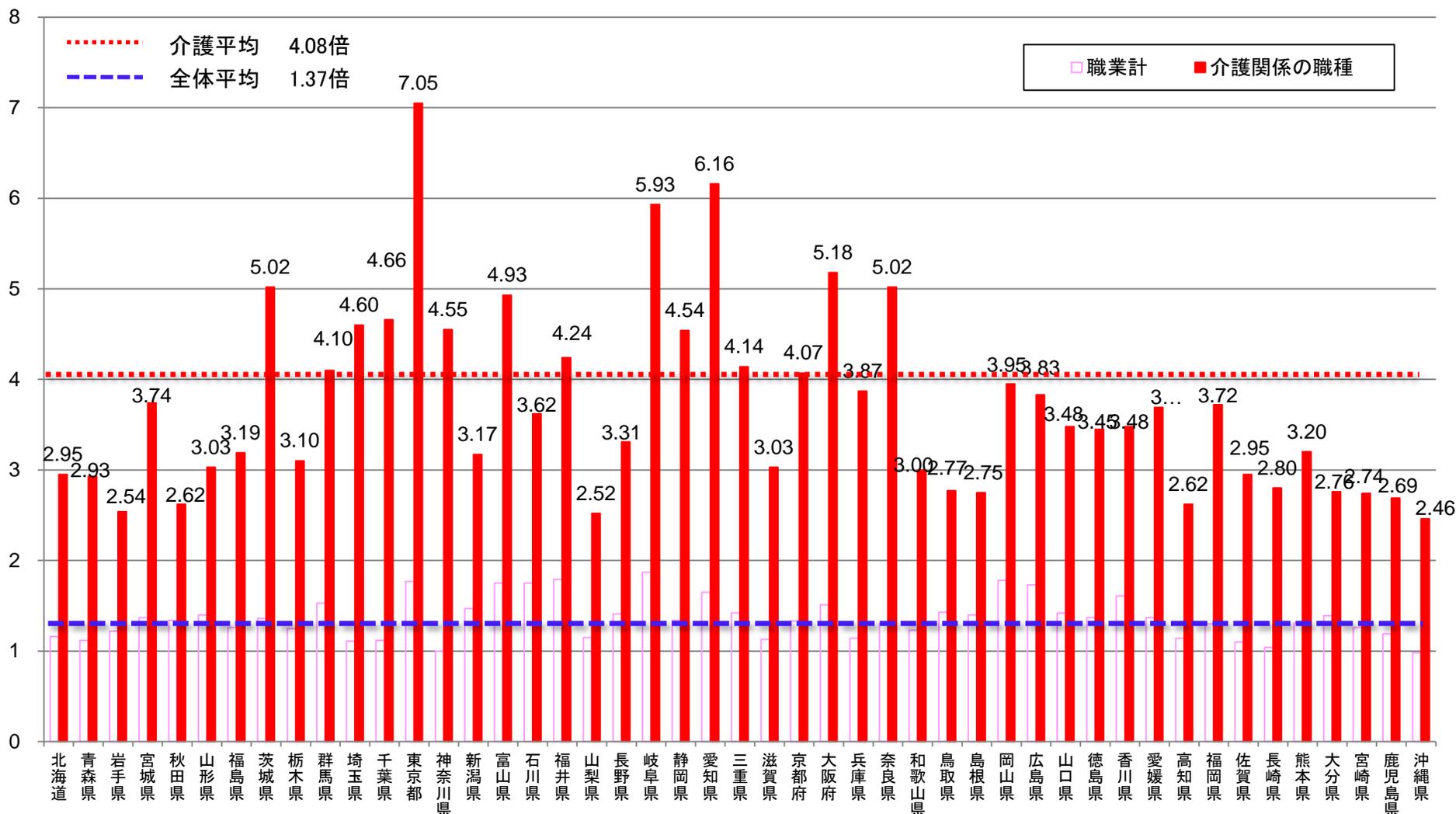
【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※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。

都道府県別有効求人倍率(令和元年6月)と地域別の高齢化の状況

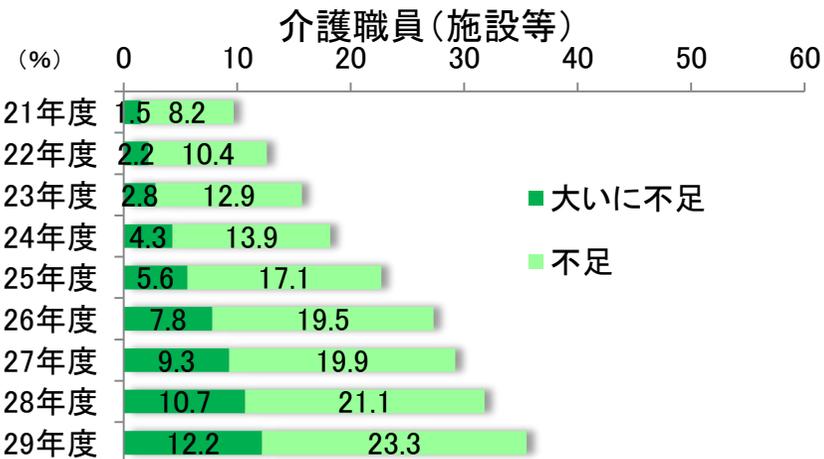
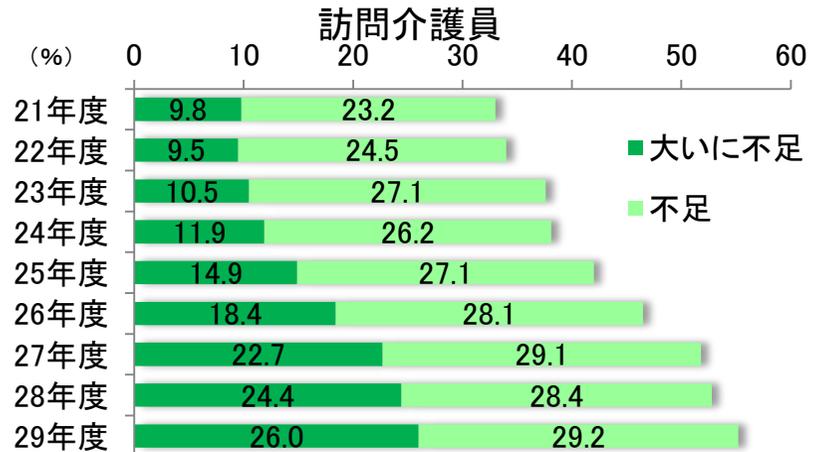
○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



(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。

介護サービス事業所における介護職員の充足状況

○ 介護サービス事業所における人手不足感は強くなってきており、訪問介護で顕著。また、採用が困難であることを人手不足感の理由に挙げる割合が高い。

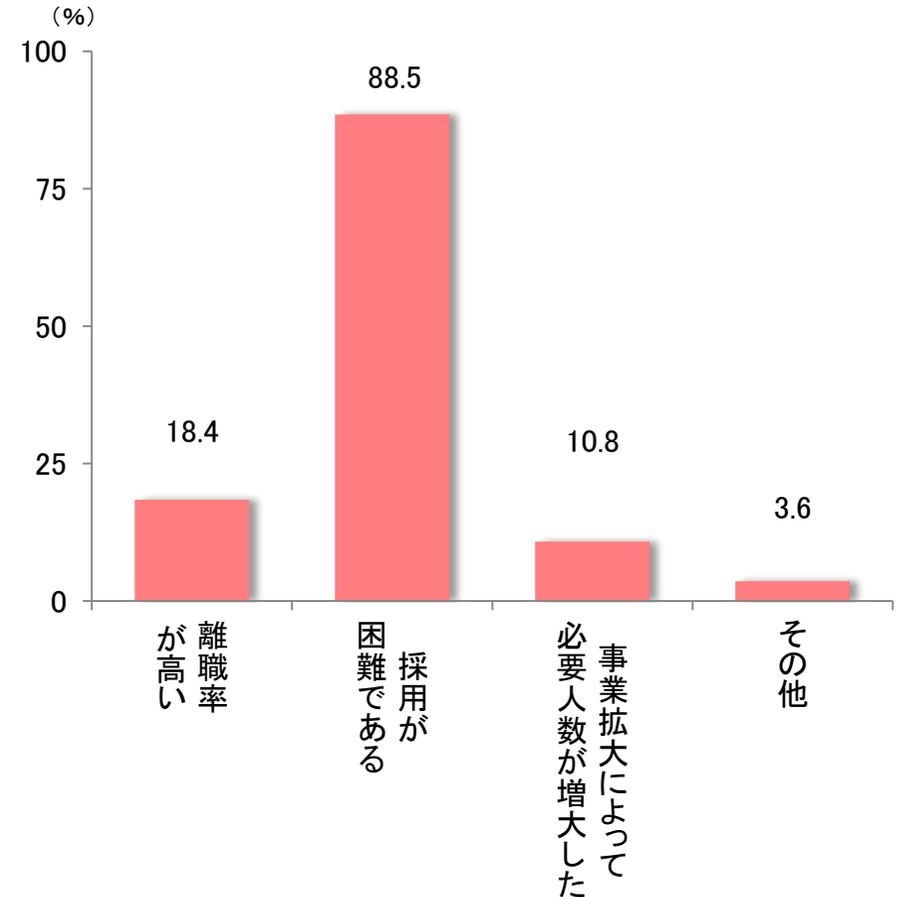


注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。

訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成21～29年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

不足している理由(複数回答)

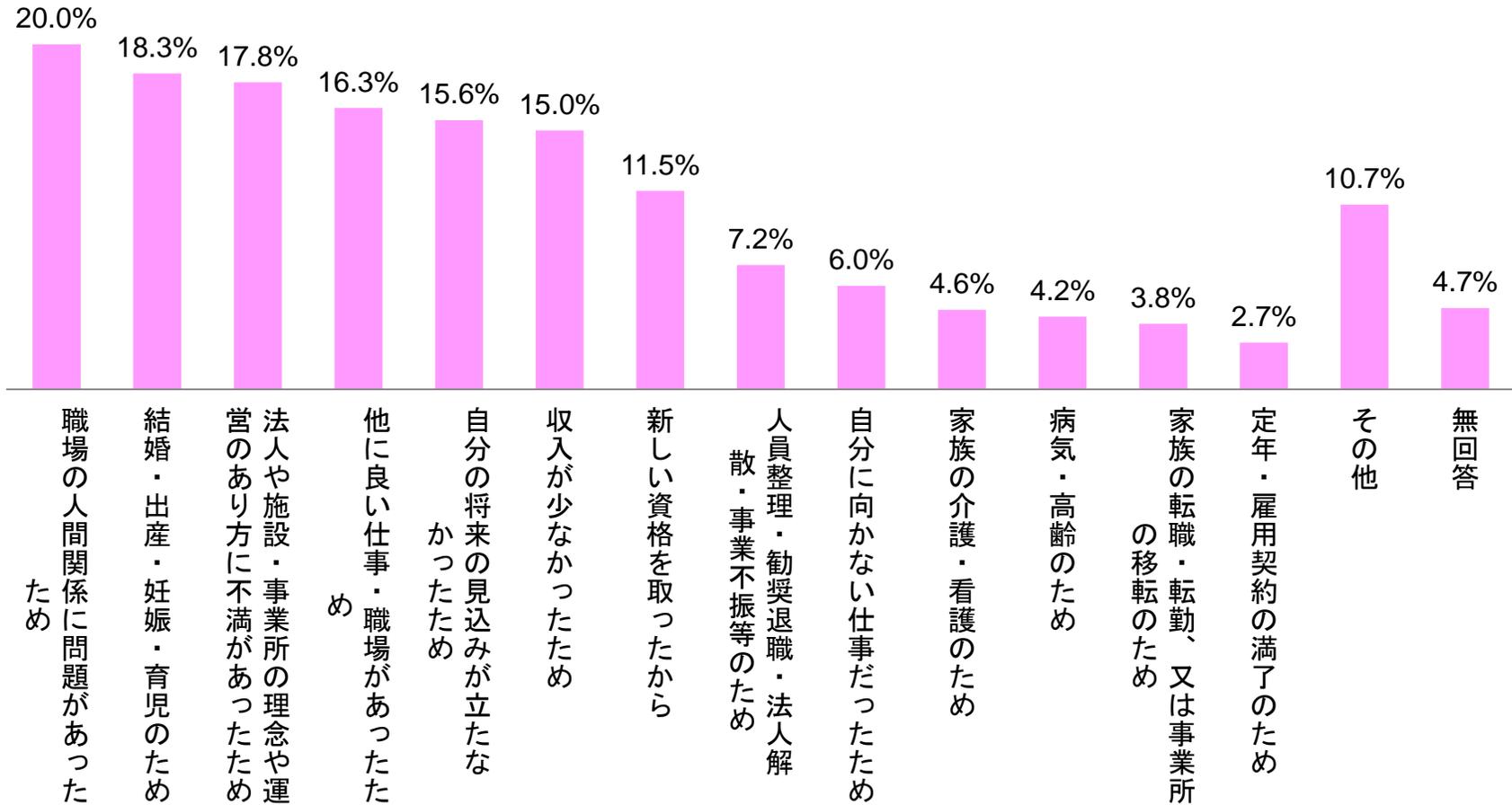


注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体で見た場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。

【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」に対する不満とともに、
 - ・ 「収入が少なかったため」という理由も挙げられている。

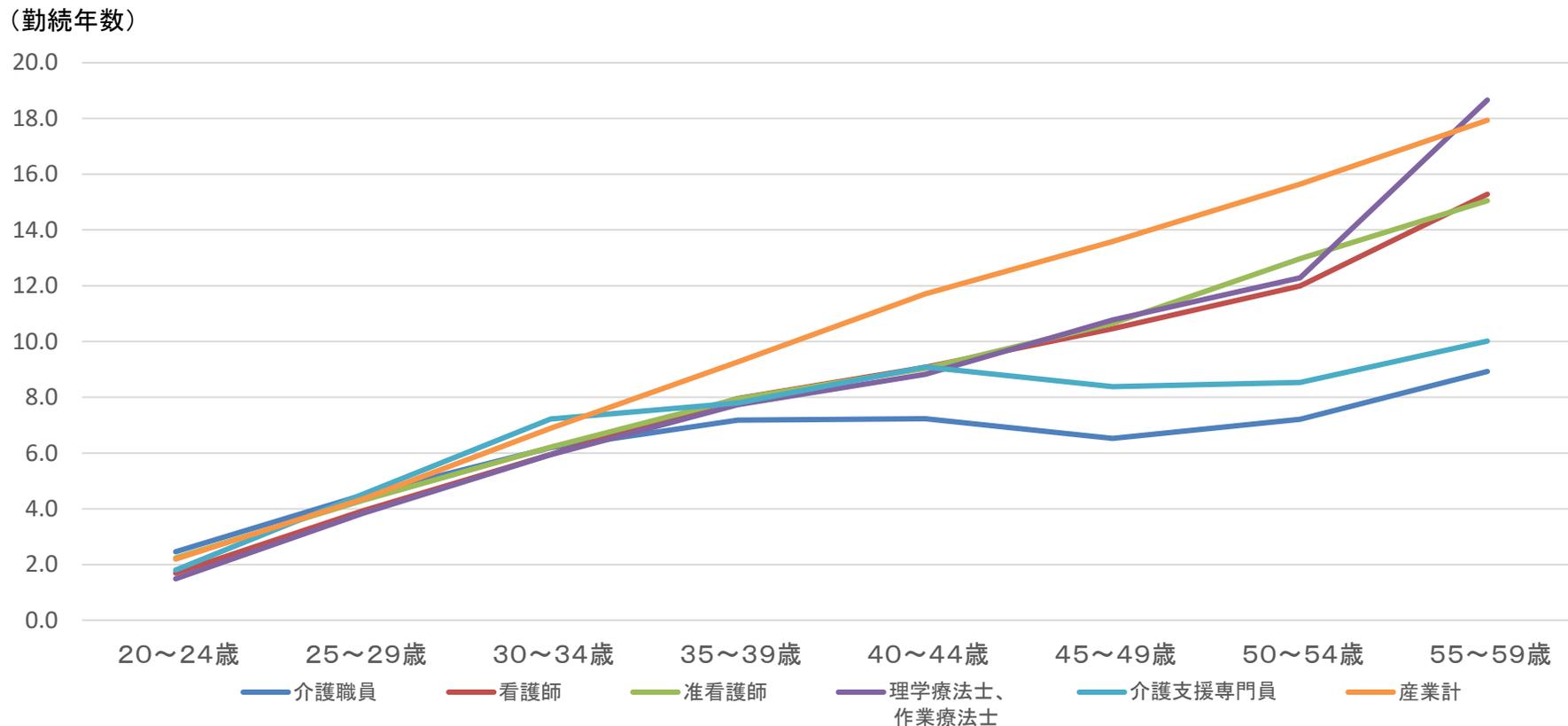


※前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。

【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。

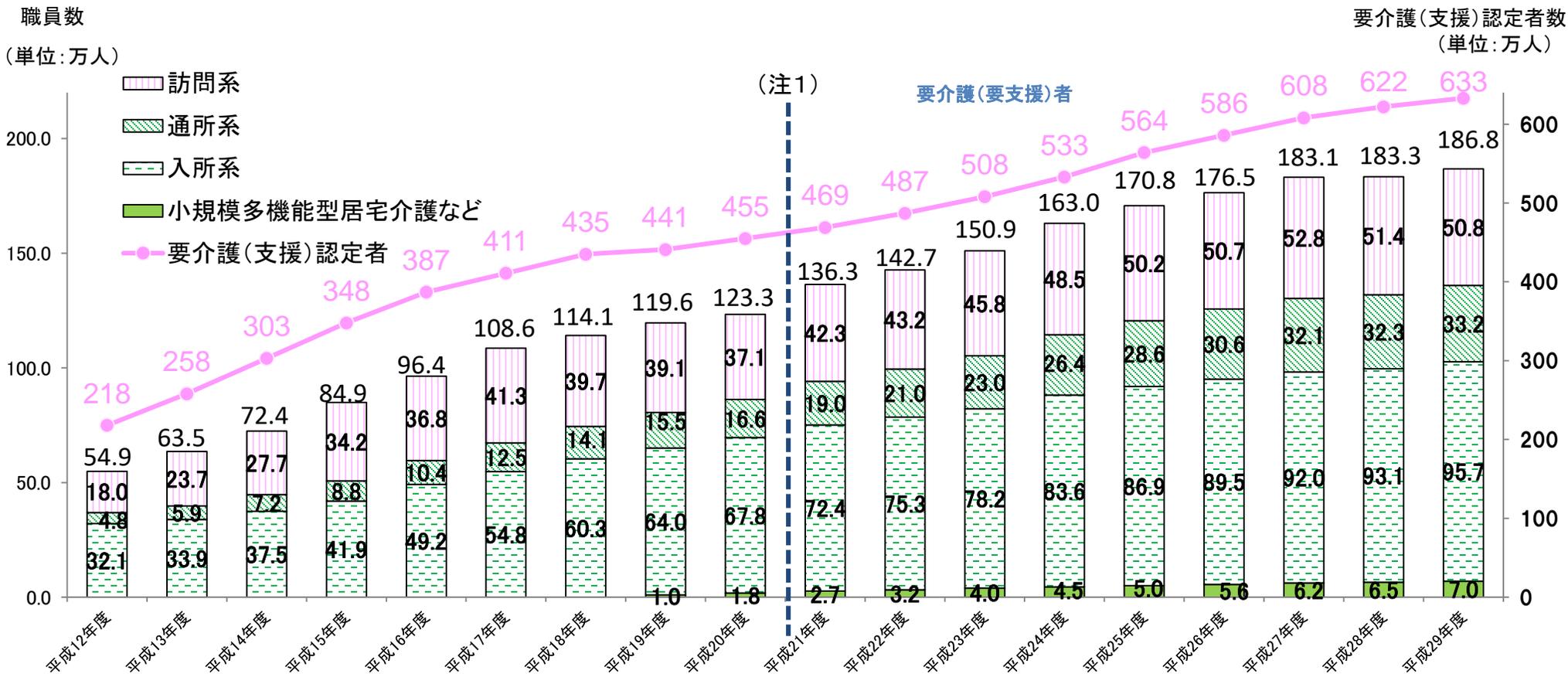
短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

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。

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介護職員数。



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)

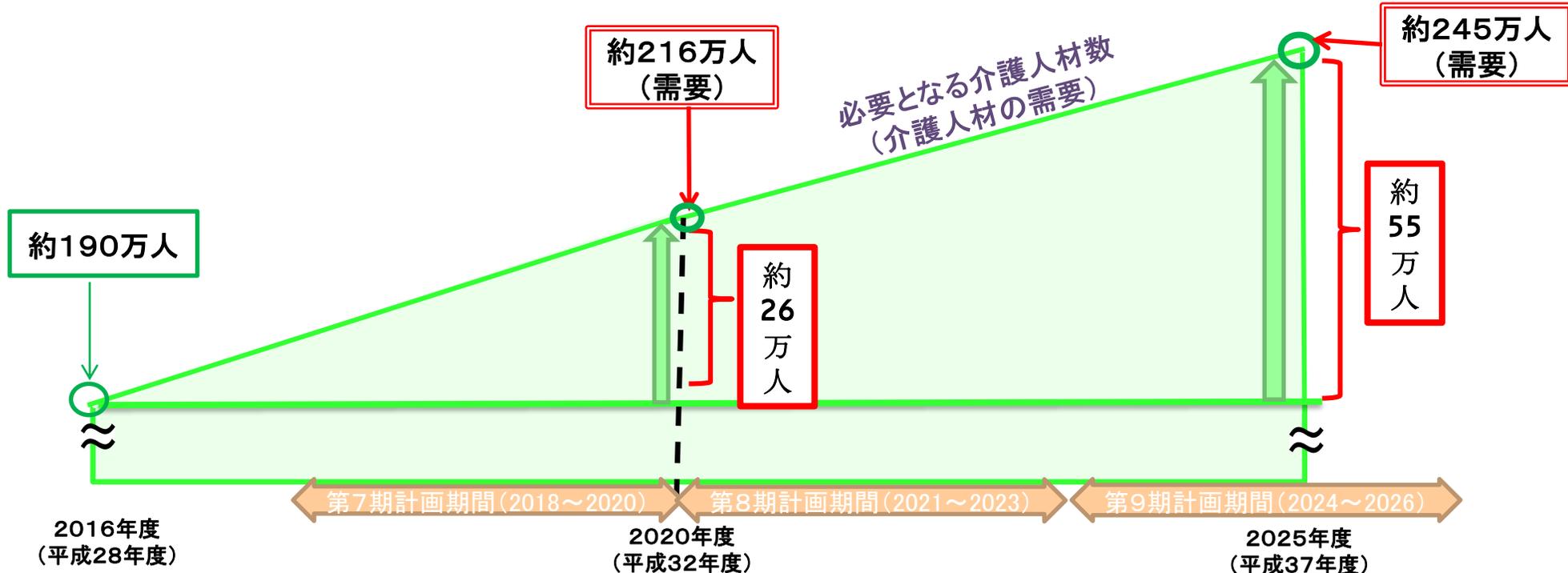
注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

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。

【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)

第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について

- 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。



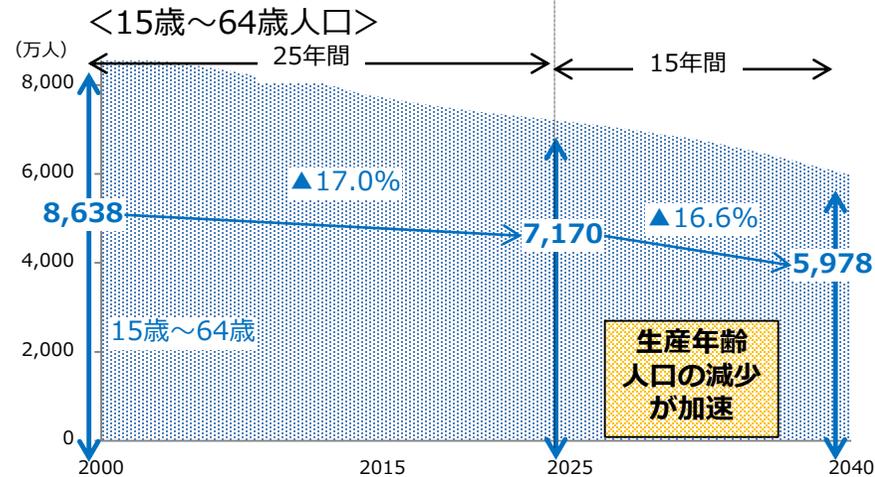
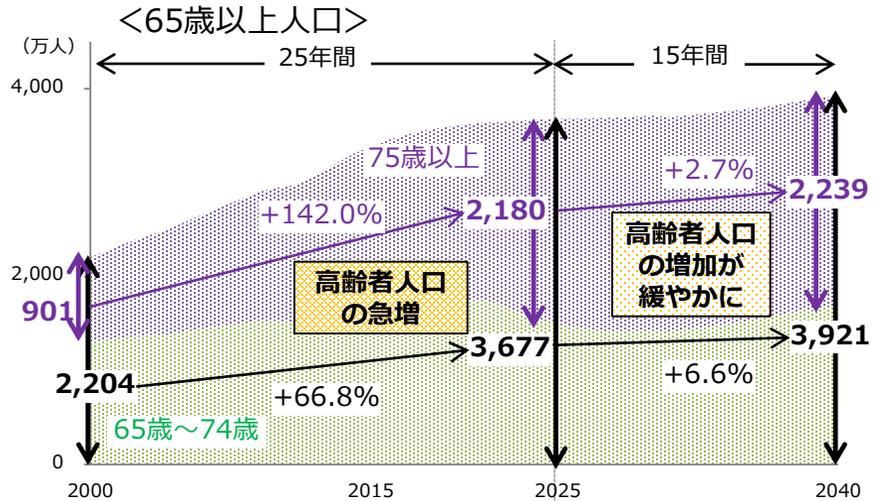
注1) 需要見込み (約216万人・245万人) については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量 (総合事業を含む) 等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

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。

2040年頃を展望した社会保障改革の新たな局面と課題

人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。

《2040年までの人口構造の変化》

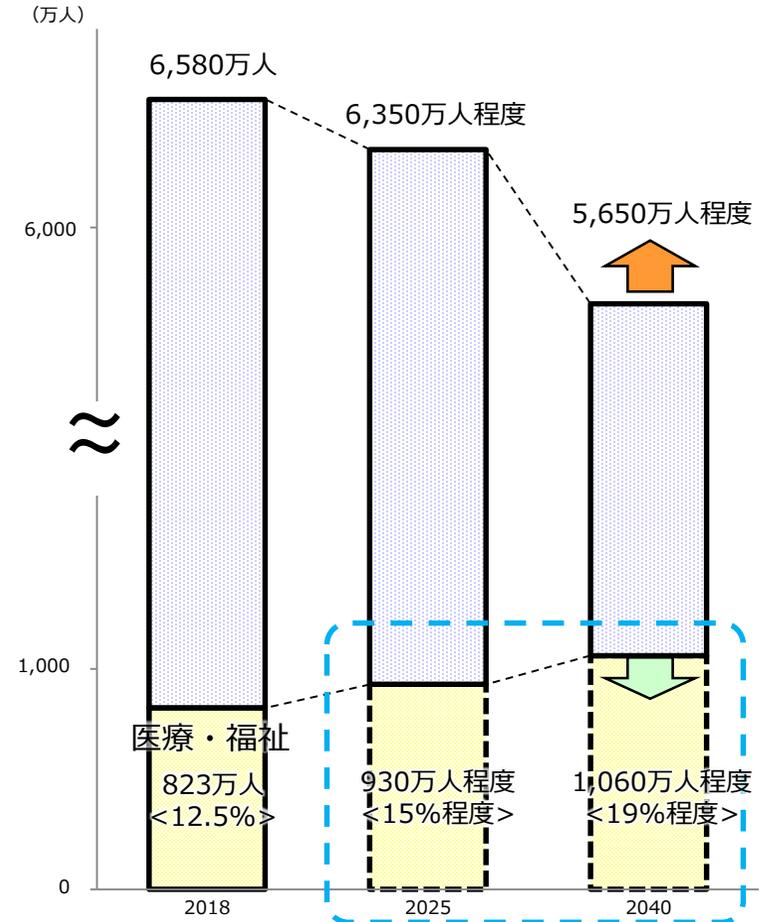


団塊の世代が
全て65歳以上に

団塊の世代が
全て75歳以上に

団塊ジュニアが
全て65歳以上に

《就業者数の推移》



2040年における医療・介護の患者数・利用者数・就業者数の見通し (計画ベースの場合)

			2018年度	2025年度	2040年度
患者数・利用者数 (万人)	医療	入院	132	132	140
		外来	783	794	753
	介護	施設	104	121	162
		居住系	46	57	76
		在宅	353	427	509
就業者数 (万人)	医療福祉分野における就業者数		823 [12.5%]	931 [14.7%]	1,065 [18.8%]
	医療		309	322	328
	介護		334 (200)	406 (245)	505 (305)

※ 患者数はある日に医療機関に入院中又は外来受診した患者数。利用者数は、ある月における介護サービスの利用者数であり、総合事業等における利用者数を含まない。

※ 就業者数欄の「医療福祉分野における就業者数」は、医療・介護分、その他の福祉分野の就業者数等を合わせた推計値。医療分、介護分ともに、直接に医療に従事する者や介護に従事する者以外に、間接業務に従事する者も含めた数値である。[]内は、就業者数全体に対する割合。()内は、介護職員の数。なお、介護職員数は、総合事業(従前相当及び基準緩和型)における就業者数を含む。

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）

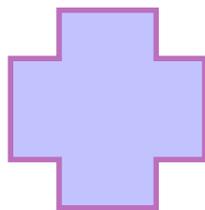
介護人材の需給ギャップ問題への対応

「現役世代の急減」という人口構造の大きな変化に対処するためには、「介護人材の確保対策」の枠を超えて、総合的に取組むことが不可欠

介護人材の確保対策

- ① 処遇改善
- ② 人材確保・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 外国人材の受入れ環境整備

現役世代の急減



異なる地域事情

総合的な取組みへと展開

- 介護予防等により、介護サービス需要を減らす
- より少ない人手でも回っていく介護現場を実現
 - ・ テクノロジーの徹底活用
 - ・ 組織マネジメント改革
 - ・ 経営の大規模化・協働化等
- 地域共生の取組みにより、生活支援が循環していく地域づくり

- 2040年を展望すると、高齢者の人口の伸びは落ち着き、現役世代（担い手）が急減する。
→「総就業者数の増加」とともに、「より少ない人手でも回る医療・福祉の現場を実現」することが必要。
- 今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、以下の取組を進める。
①多様な就労・社会参加の環境整備、②健康寿命の延伸、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上
④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保
- また、社会保障の枠内で考えるだけでなく、農業、金融、住宅、健康な食事、創薬にもウイングを拡げ、関連する政策領域との連携の中で新たな展開を図っていく。

2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指す。

《現役世代の人口の急減という新たな局面に対応した政策課題》

多様な就労・社会参加

- 【雇用・年金制度改革等】
- 70歳までの就業機会の確保
 - 就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援
(厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン)
 - 中途採用の拡大、副業・兼業の促進
 - 地域共生・地域の支え合い
 - 人生100年時代に向けた年金制度改革

健康寿命の延伸

- 【健康寿命延伸プラン】
- ⇒2040年までに、健康寿命を男女ともに3年以上延伸し、**75歳以上**に
- ①健康無関心層へのアプローチの強化、
②地域・保険者間の格差の解消により、以下の3分野を中心に、取組を推進
・次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等
・疾病予防・重症化予防
・介護予防・フレイル対策、認知症予防

医療・福祉サービス改革

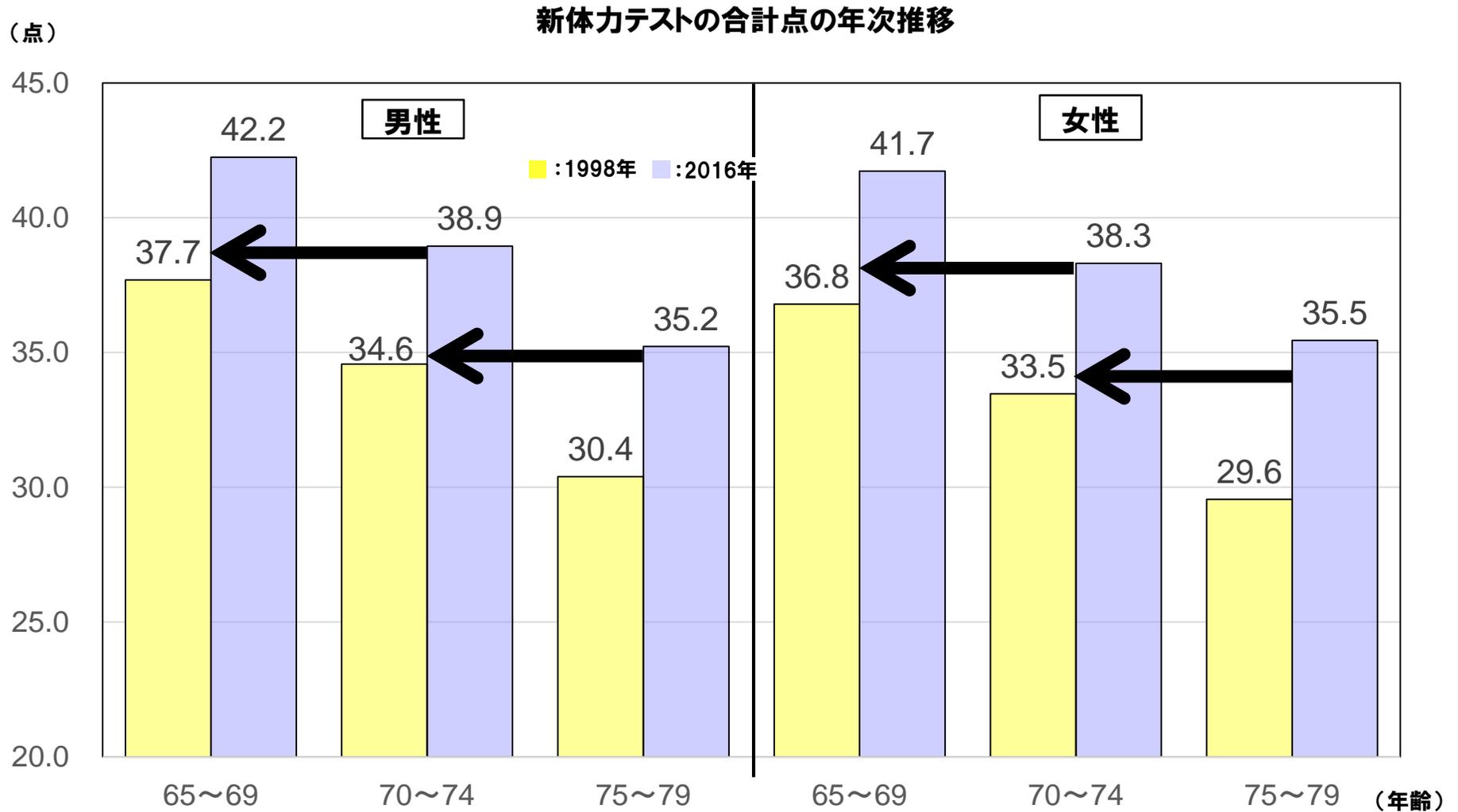
- 【医療・福祉サービス改革プラン】
- ⇒2040年時点で、単位時間当たりのサービス提供を**5%（医師は7%）以上改善**
- 以下の4つのアプローチにより、取組を推進
・ロボット・AI・ICT等の実用化推進、データヘルス改革
・タスクシフティングを担う人材の育成、シニア人材の活用推進
・組織マネジメント改革
・経営の大規模化・協働化

《引き続き取り組む政策課題》

給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保

高齢者の身体面の変化

○ 1998年から2016年までの18年間で、高齢者の体力は5歳超若返っている。

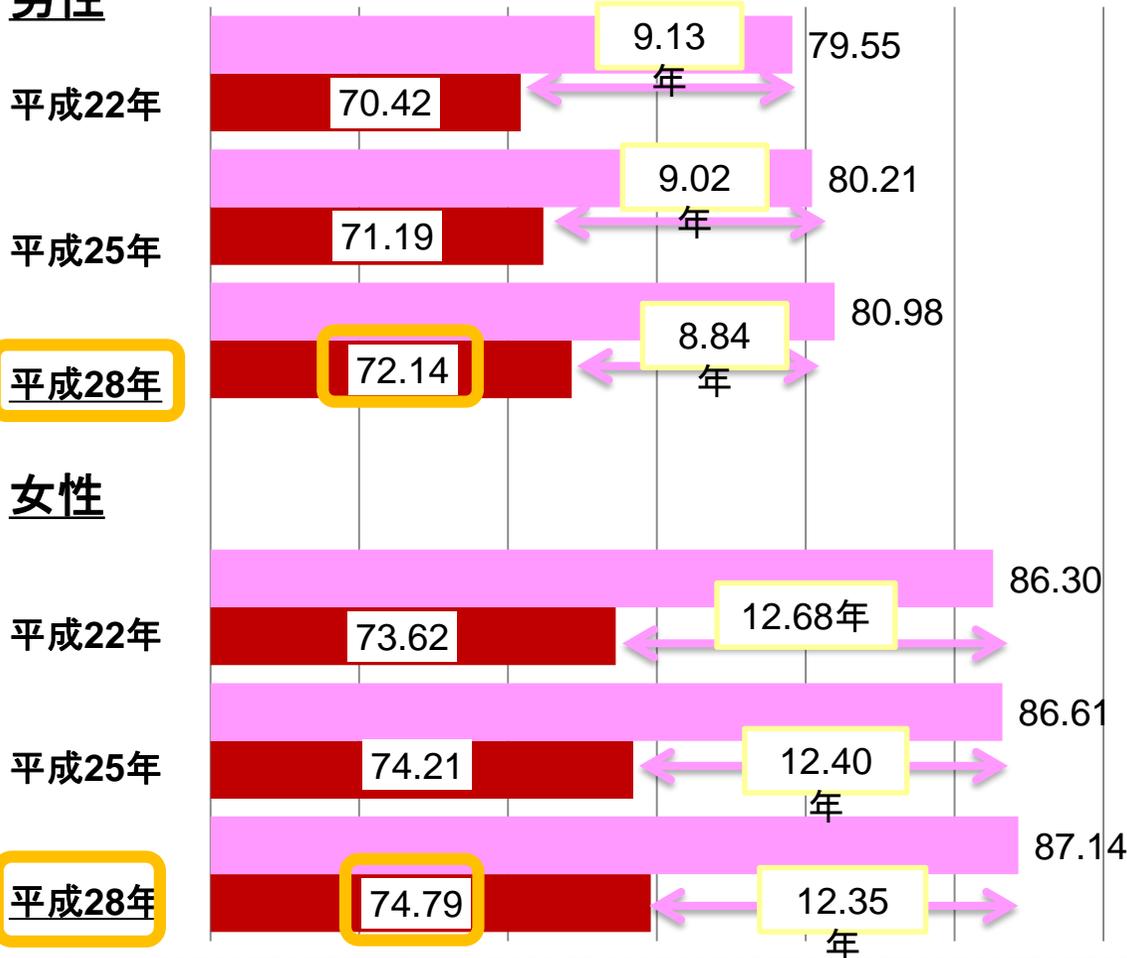


出典:「平成28年度体力・運動能力調査」(文部科学省)

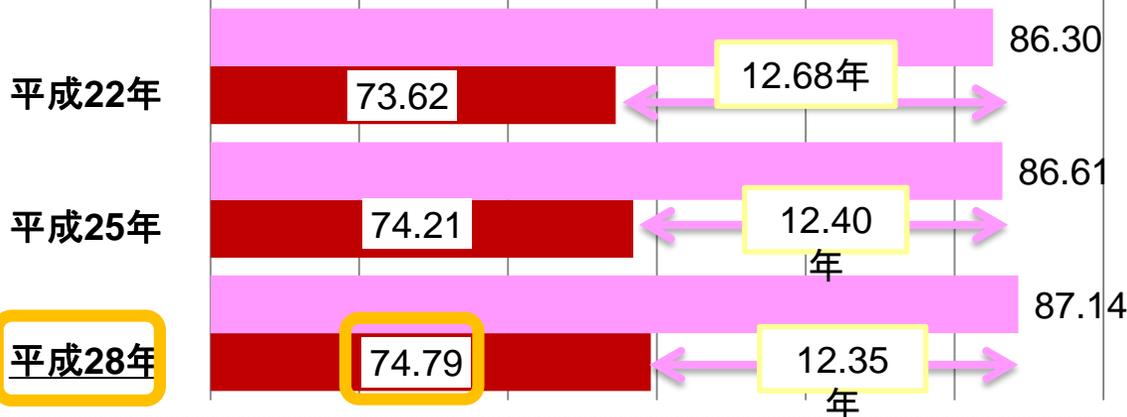
健康寿命と平均寿命の推移

- 健康寿命は、平成22年と比べて、6年間で、男性は1.72歳、女性は1.17歳伸び、平均寿命との差が男性で0.29歳、女性で0.33歳縮まった。
- 都道府県間の格差についても縮小している。

男性

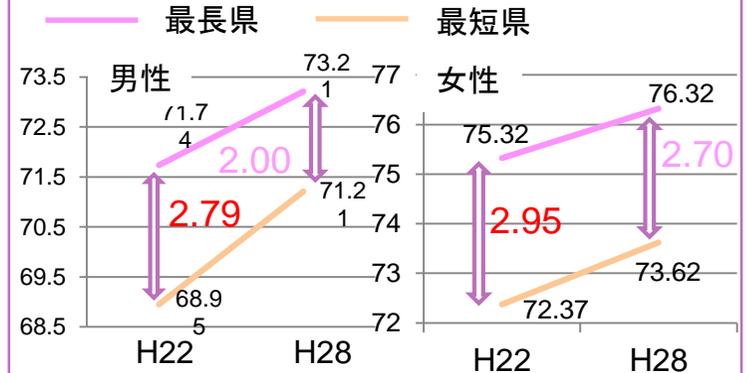


女性



都道府県格差※の縮小

※日常生活に制限のない期間の平均の都道府県格差



健康寿命は全体として延伸しており、格差も縮小している。

【資料】

- 平均寿命：厚生労働省「平成22年完全生命表」「平成25年簡易生命表」「平成28年簡易生命表」
- 健康寿命：厚生労働省「平成22年/平成25年/平成28年簡易生命表」厚生労働省「平成22年/平成25年/平成28年人口動態統計」厚生労働省「平成22年/平成25年/平成28年国民生活基礎調査」総務省「平成22年/平成25年/平成28年推計人口」より算出

※ 厚生労働科学研究費補助金：健康寿命及び地域格差の要因分析と健康増進対策の効果検証に関する研究(研究代表者 辻一郎)において算出。

※ 平成28年(2016)調査では熊本県は震災の影響で調査なし。

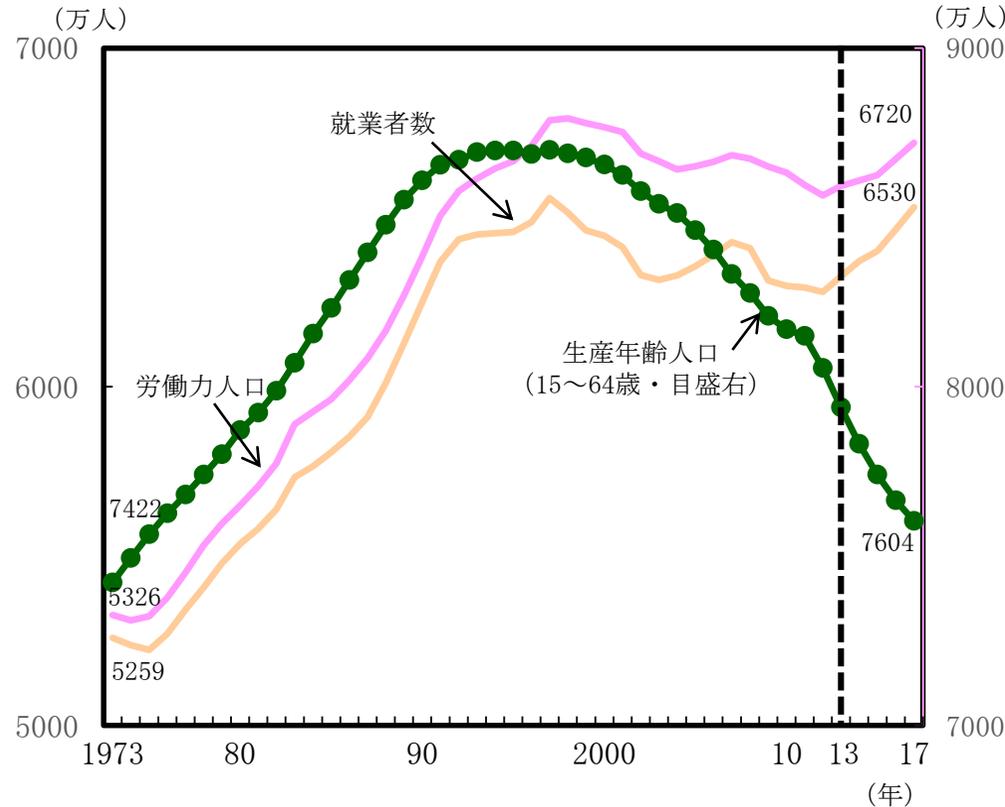
※ 健康寿命を用いたその他の主な政府指標

- ・健康日本21(第二次)の目標：平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加(平成34年度)
- ・日本再興戦略及び健康・医療戦略の目標：「2020年までに国民の健康寿命を1歳以上延伸」
- ・一億総活躍プランの指標：「平均寿命を上回る健康寿命の延伸加速を実現し、2025年までに健康寿命を2歳以上延伸」

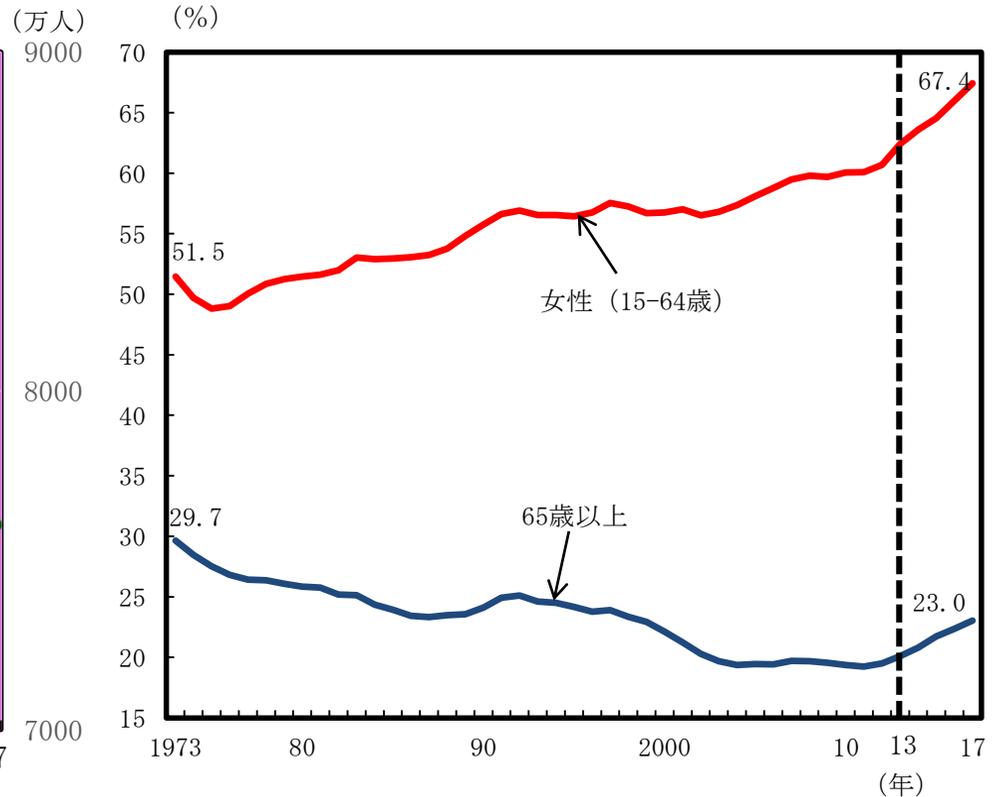
労働力人口・就業者数の推移

- 2013年以降、生産年齢人口が減少する一方で、就業者数が増加。
- その要因は、①景気の回復による労働需要の増加に加え、②各種施策の推進により、女性及び高齢者の就業が促進されたこと。

生産年齢人口・労働力人口・就業者数の推移



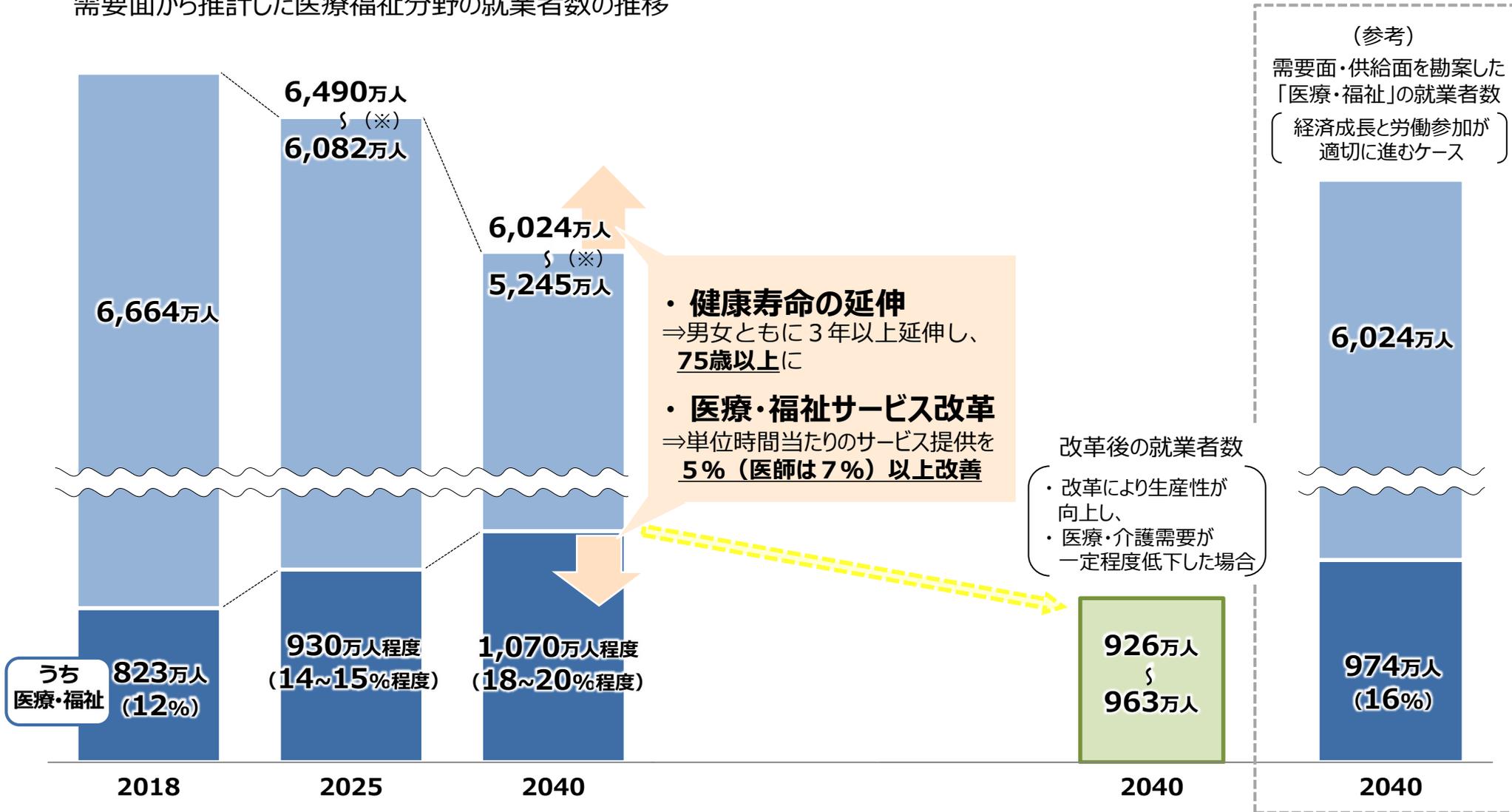
就業率の推移



(備考) 総務省「労働力調査」により作成。

新たな労働力の需給推計等を踏まえたマンパワーのシミュレーション（平成30年5月21日）の改定

需要面から推計した医療福祉分野の就業者数の推移



※：総就業者数は雇用政策研究会資料（平成31年1月15日）。総就業者数のうち、下の数値は経済成長と労働参加が進まないケース、上の数値は進むケースを記載。

健康寿命の更なる延伸（健康寿命延伸プラン）

● 今夏に向けて、「健康寿命延伸プラン」を策定。

→2040年までに健康寿命を男女ともに3年以上延伸し（2016年比）、**75歳以上**とすることを旨とする。
 2040年の具体的な目標（男性：75.14年以上 女性：77.79年以上）

①健康無関心層も含めた予防・健康づくりの推進、②地域・保険者間の格差の解消に向け、「自然に健康になれる環境づくり」や「行動変容を促す仕掛け」など「新たな手法」も活用し、以下3分野を中心に取組を推進。

①健康無関心層も含めた予防・健康づくりの推進

②地域・保険者間の格差の解消

自然に健康になれる環境づくり

健康な食事や運動
ができる環境

居場所づくりや社会参加

行動変容を促す仕掛け

行動経済学の活用

インセンティブ

I 次世代を含めたすべての人の 健やかな生活習慣形成等

（施策例）

- ◆ 栄養サミット2020（各国首脳級）を契機とした官民の様々な主体と連携した食環境づくり

先進的な取組例

Smart Meal
スマートミール

スマートミール認証制度

大手コンビニなど、2万弱の店舗が認証。（日本栄養改善学会など）



あだちベジタバライフ
飲食店での野菜メニュー
の提供（足立区）



II 疾病予防・重症化予防

（施策例）

- ◆ 保険者インセンティブの強化（配点基準のメリハリ強化、成果指標の導入・拡大の検討）
- ◆ 特定健診とがん検診の同時実施や効果的な受診勧奨などナッジの活用例の横展開

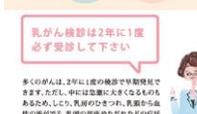
ターゲット別に異なるメッセージ例

近年、日本人女性の11人に1人が乳がんにかかると言われています。乳がんは女性が一生のうち1割かかりやすいがんです。

乳がんは早期発見で95%以上が治癒します。正しい知識を持って、専門の先生と一緒に定期的に

がんが怖くて検診が不安な層へのメッセージ

がんに関心ない層への100%メッセージ

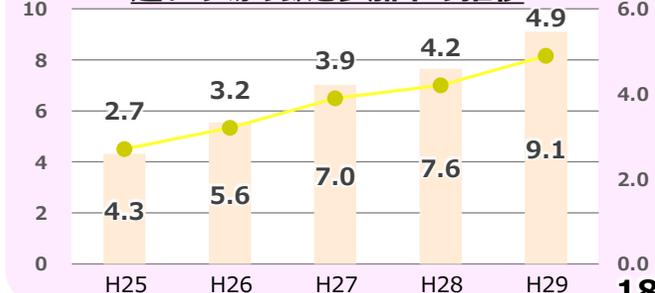


III 介護予防・フレイル対策、 認知症予防

（施策例）

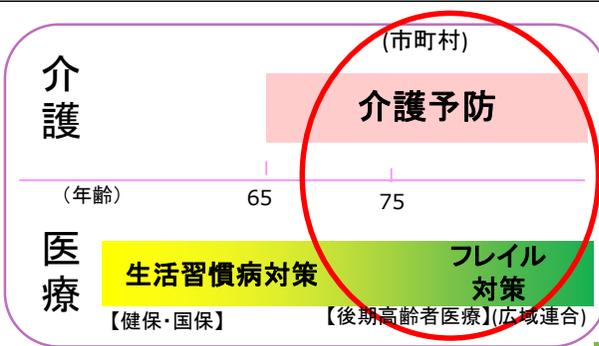
- ◆ 「通いの場」等の更なる拡充に向け、保険者へのインセンティブ措置の強化
- ◆ 介護報酬上のインセンティブ措置の強化
- ◆ 「共生」・「予防」を柱とした認知症施策の推進

（万箇所） 通いの場の数と参加率の推移 参加率(%)

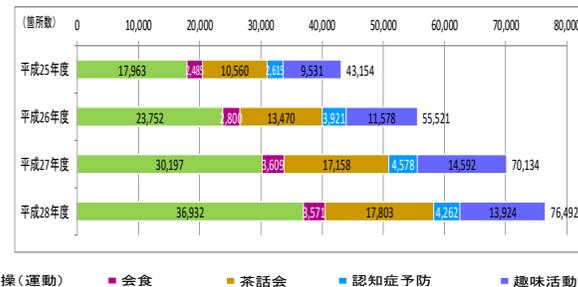


医療保険・介護保険における予防・健康づくりの一体的実施

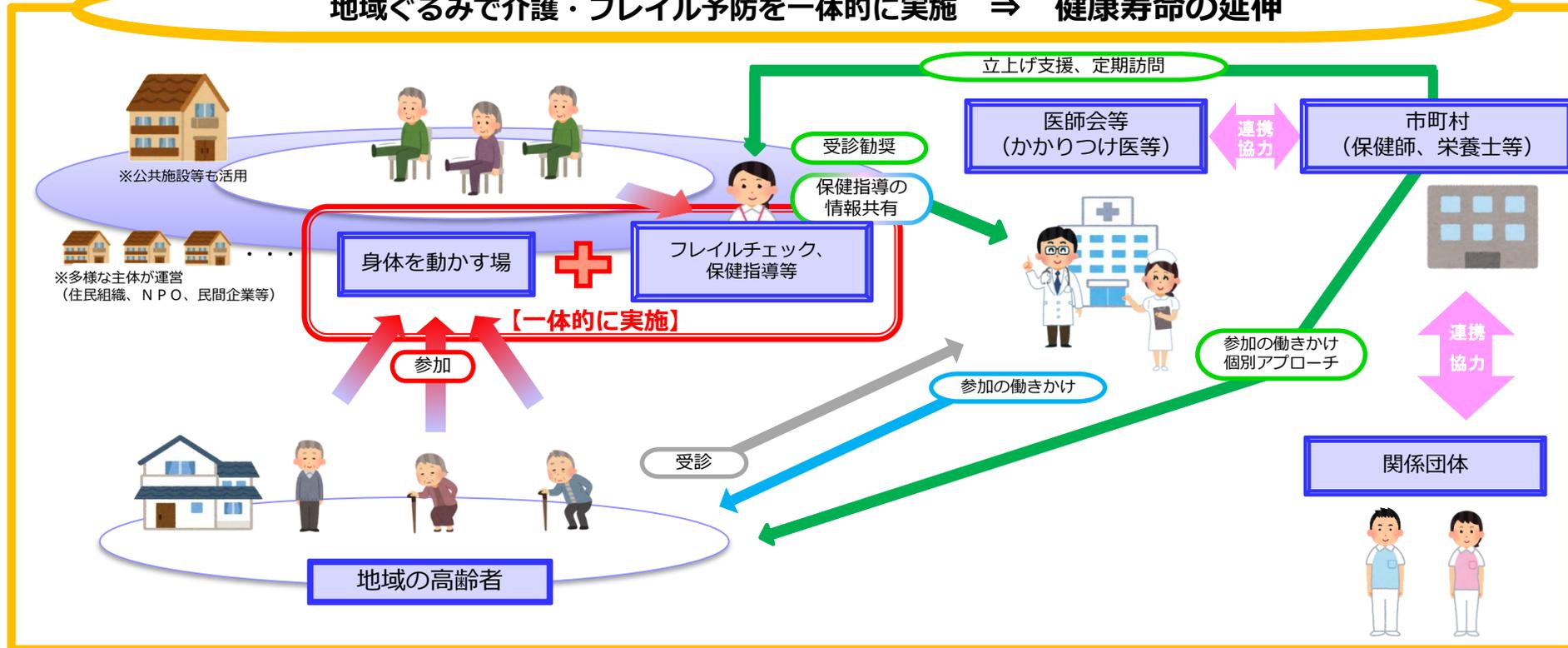
- 高齢者の身体を動かす場（通いの場）を中心とした介護予防（フレイル対策（運動、口腔、栄養等）を含む）と生活習慣病等の疾病予防・重症化予防の一体的実施。
- 通いの場の拡大、高齢者に対して生きがい・役割を付与するための運営支援、かかりつけの医療機関等との連携。



※身体を動かす場等の箇所数



地域ぐるみで介護・フレイル予防を一体的に実施 ⇒ 健康寿命の延伸



労働力制約が強まる中での医療・福祉サービスの確保（医療・福祉サービス改革プラン）

● 今夏に向けて、「医療・福祉サービス改革プラン」を策定。

→2040年時点において、医療・福祉分野の単位時間当たりのサービス提供(※)について**5%（医師については7%）以上の改善**を目指す

● 以下4つの改革を通じて、医療・福祉サービス改革による生産性の向上を図る。

※（各分野の）利用者数÷従事者の総労働時間で算出される指標。（テクノロジーの活用や業務の適切な分担により、医療・福祉の現場全体で必要なサービスがより効率的に提供されると改善。）

I

ロボット・AI・ICT等、
データヘルス改革

II

タスクシフティング、
シニア人材の活用推進

III

組織マネジメント改革

IV

経営の大規模化・
協働化

Iの例

人と先端技術が共生し、一人ひとりの生き方を共に支える次世代ケアの実現
(未来イノベーションWG：経済産業省と連携)

2040年の理想的な姿

人と技術が共生し、
その人なりの価値を届けることができる

誰もが幸せの実現に向けて、
自分に合った生き方を選択できる

誰もがどんな状態であっても、
「これでいい」と自然に思える

3つのアプローチ

医療・介護インフラのスマート化
(担い手不足の解消)

個人の主体化を支える
(心身機能の維持・拡張等)

共に支える新たな関係の形成
(テクノロジーによるインクルージョン)



《例》OriHime-D オリイ研究所
外出困難な人のテレワークを可能に

3つのアプローチを支える基盤

- 官（政府部門）のインテリジェンス機能強化
- 有望な技術領域の特定、官のリソースの重点配分（ムーンショット型研究開発等）
- 先端技術の社会実装の加速誘導策

⋮

日本は、海外から多くの投資・人が
集まるイノベーションハブに

(今後の施策例) ▶「**未来社会を見据えた研究開発**」
▶「**地域を定めた実証実験**」

I～IIIの
例

介護現場の革新

- 本年5月以降、以下の取組を行うパイロット事業を実施し、効果検証後、全国に普及。

①業務フローの分析・仕分け、②元気高齢者の活躍、③ロボット・センサー・ICTの活用、④介護業界のイメージ改善と人材確保・定着促進

①業務仕分け

ベッドメイキング、食事の配膳、
ケア記録の入力等

入所者のケア

間接業務

介護専門職が
担うべき業務に重点化

②元気高齢者



・就労
・有償ボランティア

地域に新
たな活躍の
場の創出

③ロボット・センサー・ICT



夜勤業務・記録入力
の効率化等

質の
向上

業界
イメージ
刷新

医療・福祉サービス改革プランの概要

I

ロボット・AI・ICT等の実用化推進、 データヘルス改革

- ◆ 2040年に向けたロボット・AI等の研究開発、実用化
(未来イノベーションWGの提言を踏まえ、経済産業省、文部科学省等と連携し推進)
- ◆ データヘルス改革
(2020年度までの事業の着実な実施と改革の更なる推進)
- ◆ 介護分野で①業務仕分け、②元気高齢者の活躍、③ロボット・センサー・ICTの活用、④介護業界のイメージ改善を行うパイロット事業を実施
(2020年度から全国に普及・展開)
- ◆ オンラインでの服薬指導を含めた医療の充実
(本通常国会に薬機法改正法案を提出、指針の定期的な見直し) 等

II

タスクシフティング、シニア人材の活用推進

- ◆ チーム医療を促進するための人材育成
(2023年度までに外科等の領域で活躍する特定行為研修を修了した看護師を1万人育成 等)
- ◆ 介護助手等としてシニア層を活かす方策
(2021年度までに入門的研修を通じて介護施設等とマッチングした者の数を2018年度から15%増加)

等

III

組織マネジメント改革

- ◆ 意識改革、業務効率化等による医療機関における労働時間短縮・福祉分野の生産性向上ガイドラインの作成・普及・改善
(優良事例の全国展開)
- ◆ 現場の効率化に向けた工夫を促す報酬制度への見直し
(実績評価の拡充など)
(次期報酬改定に向けて検討)
- ◆ 文書量削減に向けた取組
(2020年代初頭までに介護の文書量半減)
報酬改定対応コストの削減
(次期報酬改定に向けて検討)

等

IV

経営の大規模化・協働化

- ◆ 医療法人・社会福祉法人それぞれの合併等の好事例の普及
(今年度に好事例の収集・分析、2020年度に全国に展開)
- ◆ 医療法人の経営統合等に向けたインセンティブの付与
(今年度に優遇融資制度を創設、2020年度から実施)
- ◆ 社会福祉法人の事業の協働化等の促進方策等の検討
(今年度に検討会を実施し、検討結果をとりまとめ)

等

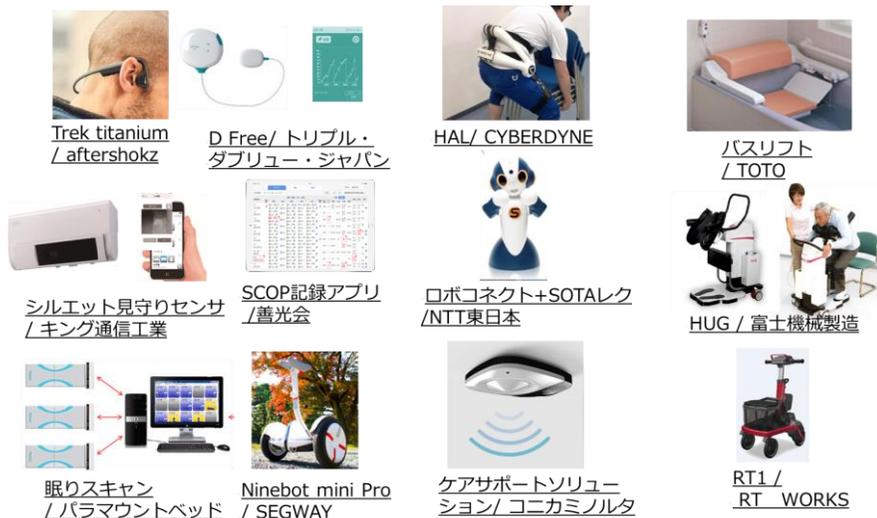
先端技術の活用による、介護サービスの効率化の事例

- 社会福祉法人善光会（東京都大田区）では、特別養護老人ホーム・通所介護施設などの複合施設において、見守りセンサーや電子記録アプリを活用し、介護の質を確保しつつ、オペレーションの効率化を実現。

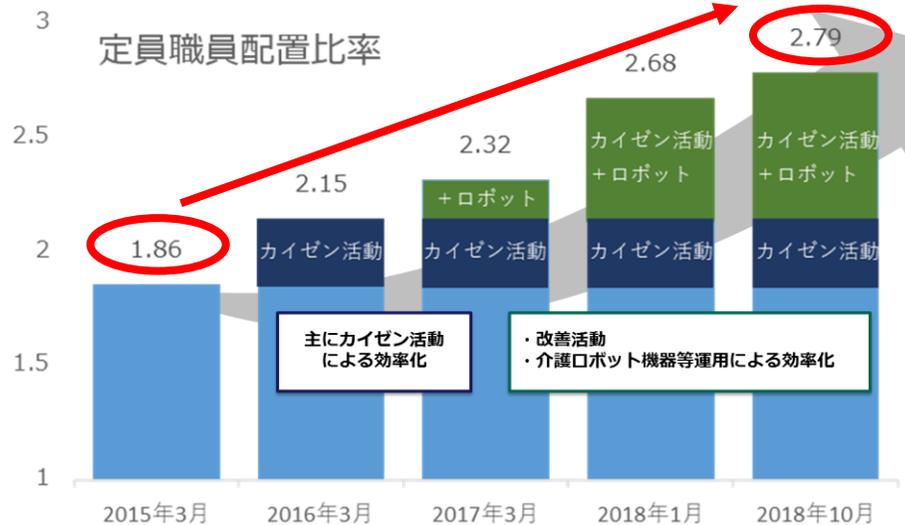
※結果的に、特別養護老人ホームフロース東糀谷では職員平均年収が約480万円となり、東京都の特養職員平均年収（約420万円）を上回る。

善光会の取組

- 見守りセンサーや電子記録アプリなど、先端技術を積極的に活用。



人員配置比率の向上



（注）特別養護老人ホームフロース東糀谷の実績値

※一般的な特養の利用者と職員の比率は、2:1程度。

介護現場革新会議

「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、全国数カ所所でパイロット事業を実施。

※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」				

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

【平成29年度実績】

・ 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

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】

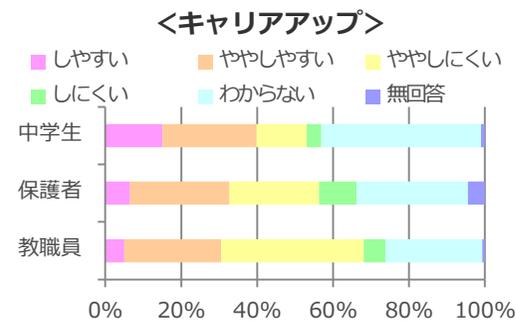
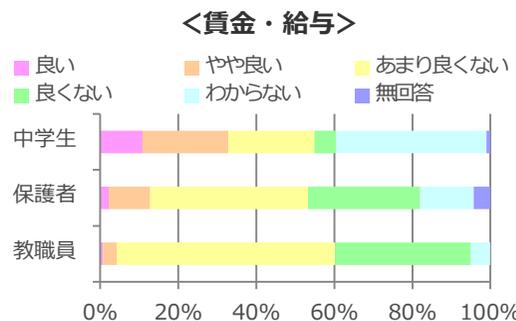
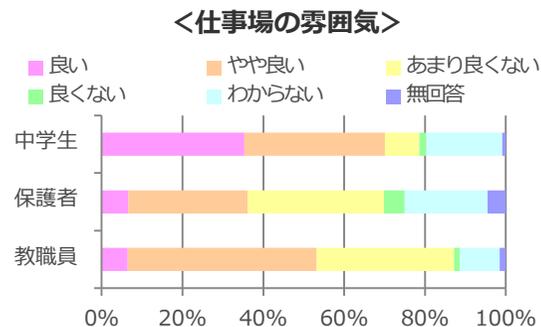


介護助手の効果的な導入法を検討し、その成果を施設に周知

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

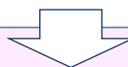
- ◆ 介護現場の魅力ある取組や生き活きと働く職員の姿等を収録したプロモーションビデオを作成
- ◆ 介護福祉士を目指してもらえるよう、近年の処遇改善や学費支援の状況をPRするリーフレットを作成
- ◆ 介護福祉士の若手有志が職員の活力や熱意を直接伝える取組を実施
- ◆ これらを学校訪問やイベント等の際に活用・実施し、学生、保護者、教職員に魅力を発信

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**

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



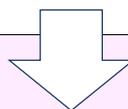
2 eラーニングを用いた介護の知識・技能・日本語等の習得支援

- ◆ 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

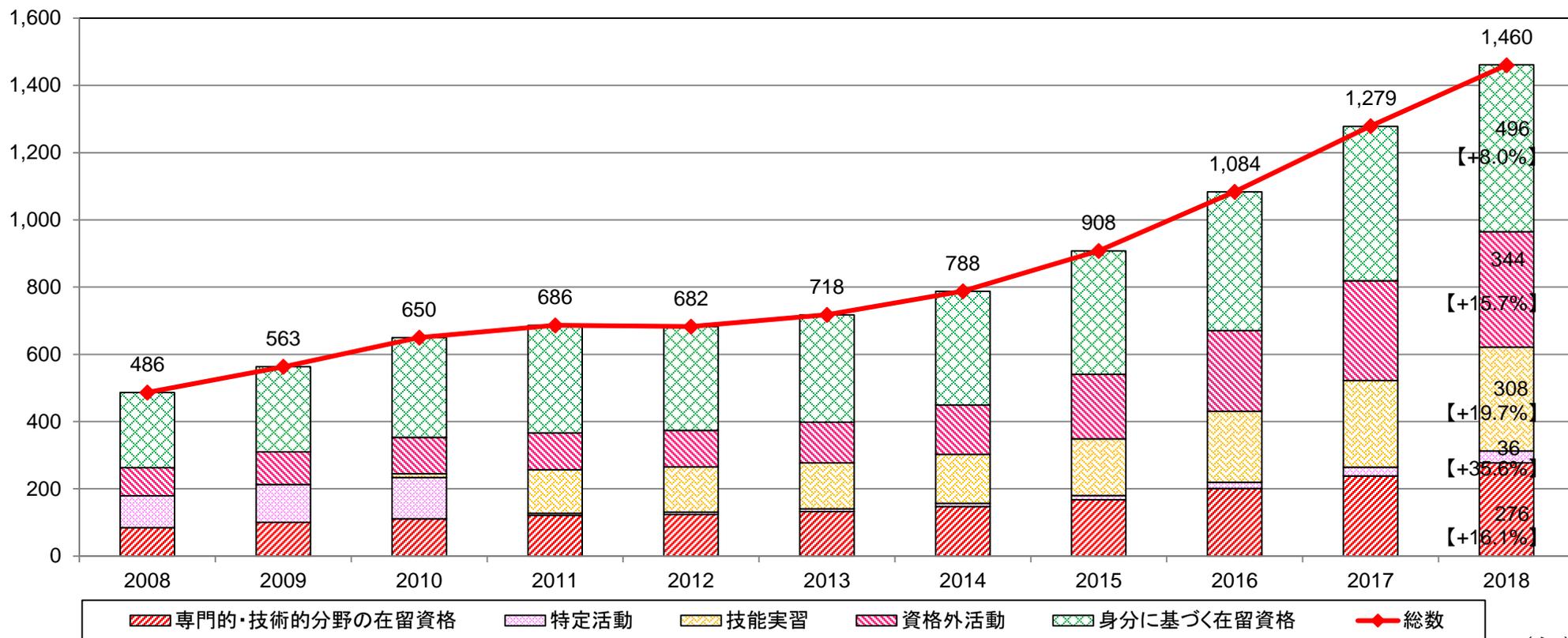


- ◆ **外国人との正確なコミュニケーション**
- ◆ **介護記録作成の手間を削減**

外国人材の活用

在留資格別にみた外国人労働者の推移

(単位：千人)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

注1：【 】は、前年同期比を示している。

注2：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師等が該当する。

注3：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注4：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。

注5：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則、週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

中小企業等の人手不足の深刻化を踏まえ、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とする新たな在留資格を創設。

(年)

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

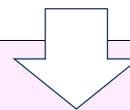
- ◆ 介護記録・見守りセンサー等におけるプラットフォームを活用
- ◆ センサー情報や介護記録を自動集約
- ◆ 集約したデータの分析等により入居者のQOL向上を図る

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）

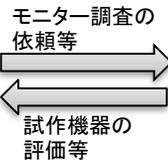


◆ **入居者のQOL向上** ◆ **介護職員の負担軽減** ◆ **効率的な勤務シフトの検討**

介護ロボットの開発支援について

民間企業・研究機関等 <経済産業省中心>

○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**



介護現場 <厚生労働省中心>

○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)

開発重点分野

○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）
○平成29年10月に重点分野を改訂し、赤字箇所を追加

移乗支援

○装着



・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

○非装着



・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

○屋外



・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

○屋内



・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

○装着



・高齢者等の外出をサポートし、転倒予防や歩行等を補助するロボット技術を用いた**装着型の移動支援機器**

排泄支援

○排泄物処理



・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

○トイレ誘導



・ロボット技術を用いて**排泄を予測し、的確なタイミングでトイレへ誘導する機器**

○動作支援



・ロボット技術を用いて**トイレ内での下衣の着脱等の排泄の一連の動作を支援する機器**

見守り・コミュニケーション

○施設



・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

○在宅



・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

○生活支援



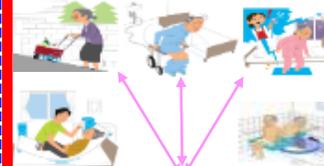
・高齢者等との**コミュニケーション**にロボット技術を用いた生活支援機器

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

介護業務支援



・ロボット技術を用いて、**見守り、移動支援、排泄支援をはじめとする介護業務に伴う情報を収集・蓄積し、それを基に、高齢者等の必要な支援に活用することを可能とする機器**

※ 日常生活支援における移乗支援、移動支援、排泄支援、見守り・コミュニケーション、入浴支援、介護業務支援で利用する介護ロボットについては、地域医療介護総合確保基金による導入支援を実施。（1機器につき補助額30万円。ただし、60万円未満のものは価格に2分の1を乗じて得た額が上限。）

地域医療介護総合確保基金を活用した介護ロボットの導入支援

- 介護ロボットの普及に向けては、**各都道府県に設置される地域医療介護総合確保基金を活用し、介護施設等に対する介護ロボットの導入支援を実施**
- 平成30年度からは、**1機器あたりの補助上限額を10万円から30万円に増額**（補助率 1 / 2）

対象となる介護ロボット

- 移乗支援、移動支援、排泄支援、見守り、入浴支援などで利用する介護ロボットが対象

【介護ロボットの例】

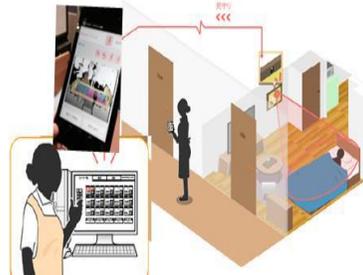
- 装着型パワーアシスト
(移乗支援)



- 歩行アシストカート
(移動支援)



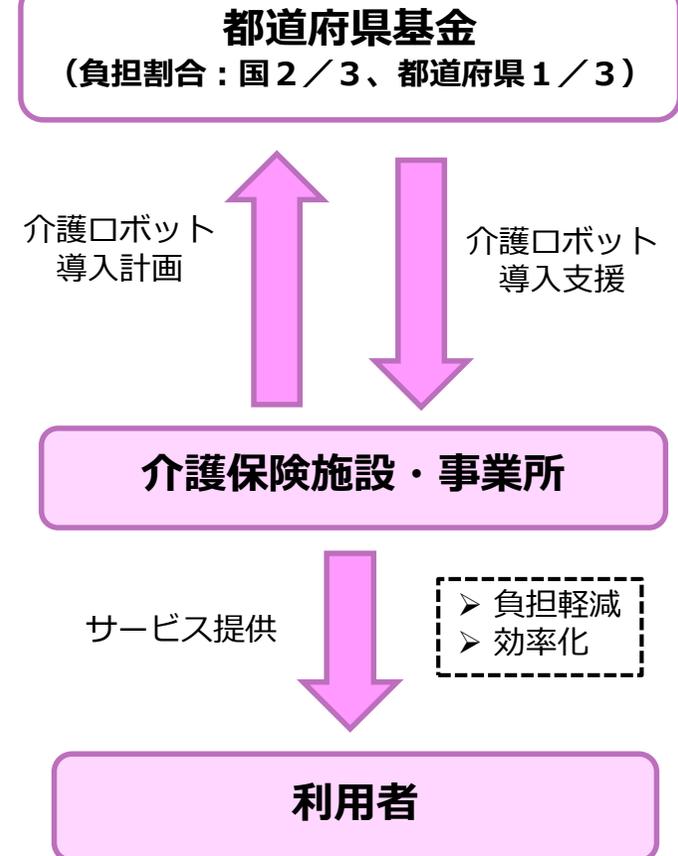
- 見守りセンサー
(見守り)



実績（参考）

- 実施都道府県数：36都道府県（平成30年度）
 - 都道府県が認めた介護施設等の導入計画件数
 - ・平成27年度：58件
 - ・平成28年度：364件
 - ・平成29年度：505件
 - ・平成30年度：1,037件
- ※ 1施設で複数の導入計画を作成することがあり得る
- (注) 平成30年度の数値は平成31年1月時点の暫定値

事業の流れ



文書量半減の取組

～2017年度【実施済】

2018年度

2019年度

2020年代初頭

1. 指定申請関連文書

- 国が求める帳票の削減項目の検討
- ・削減可能項目の洗い出し（昨秋）
- ・自治体へのアンケート（12月～1月）

- 省令改正（6月29日公布、10月施行）**
- 様式例の変更・周知（9月）
- H30老健事業による更なる効率化検討

2. 報酬請求関連文書

- H30老健事業により以下実施中
- ・自治体・事業者へのアンケート・ヒアリングをふまえた**削除文書や項目の洗い出し**
- ・**削減影響検証及び削減に向けた提言**

- 省令改正
- 通知発出等（5～6月）

3. 指導監査関連文書

- H29老健事業により以下実施済み
- ・自治体が実地指導にて求める文書の実態把握
- ・文書量削減の方向性の提言

- H30老健事業により以下実施中
- ・自治体へのヒアリングをふまえた**項目の標準化、様式整備**
- ・モニタリング調査の実施

- 通知発出等（5～6月）

必要に応じ更なる見直し

「行政が求める帳票等の文書量の半減」を実現

事業所が独自に作成する文書

- 事業所における実態把握等
- ・訪問、通所介護事業所、ケアマネ事業所等における文書の種類、負担感等を調査
- ・訪問、通所事業所を対象に、ICT導入前後の書類作成時間等の効果を検証

- 生産性向上ガイドラインの作成・普及
- ・介護事業所における業務改善に向けた取組み（作成文書の見直し、ICT化等）を支援するため、生産性向上ガイドラインを作成し、横展開を図る。

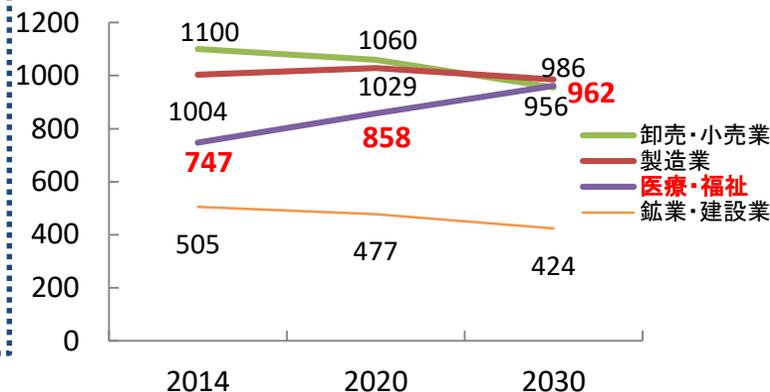
- ガイドラインの横展開

医療・福祉人材の最大活用のための養成課程の見直し

【現状・課題】

- 医療福祉の就業者数は、2030年に卸・小売業を抜き製造業に比肩。
- 専門資格を持ちながら専門分野で就業していない潜在有資格者は、例えば、看護師・准看護師で約3割、介護福祉士で4割強、保育士で6割強と多数。
- 生産年齢人口が減少する中、今後の医療・福祉のニーズの増大に対応するためには、**潜在有資格者の掘り起こしとともに、多様なキャリアパス構築等を通じた人材の有効活用の視点が必要不可欠**。なお、これは、生産年齢人口が減少する中、他の高付加価値産業での人材確保にも資する。

(万人) 医療・福祉分野の就業者数の推計



具体的な取組

【対応の方向性】

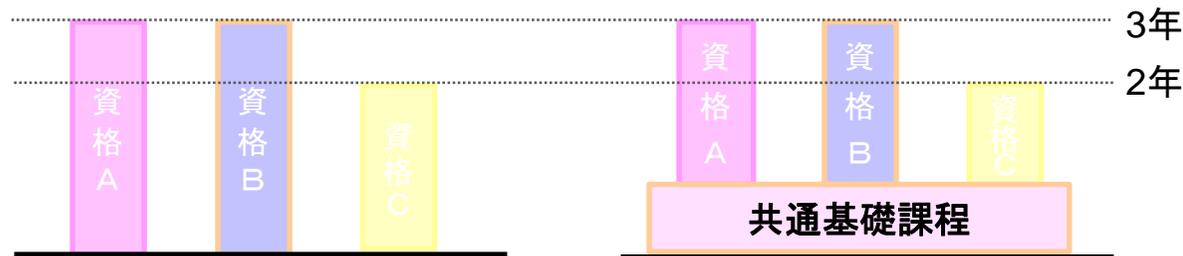
- **複数の医療・福祉資格を取りやすくし、医療・福祉人材のキャリア・パスを複線化。**

- 医療・福祉の**複数資格に共通の基礎課程を創設し、資格ごとの専門課程との2階建ての養成課程へ再編**することを検討。
- **資格所持による履修期間の短縮、単位認定の拡大**を検討。

【共通基礎課程のイメージ】(※具体的な制度設計は今後検討)

現在: 資格Aの有資格者が資格Cをとる場合、原則、**新たに養成課程全体(2年間)**を修了する必要。

将来像: 共通基礎課程を修了した資格Aの有資格者が資格Cをとる場合、**短い履修期間で資格取得**。



(参考) 医療・福祉関係資格の例

【医療】

看護師
准看護師
理学療法士
作業療法士
視能訓練士
言語聴覚士
診療放射線技師
臨床検査技師

【福祉】

社会福祉士
介護福祉士
精神保健福祉士
保育士

地域共生社会とは

◆制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、**住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会**

支え・支えられる関係の循環 ～誰もが役割と生きがいを持つ社会の醸成～



- ◇居場所づくり
- ◇社会とのつながり
- ◇多様性を尊重し包摂する地域文化

- ◇生きがいづくり
- ◇安心感ある暮らし
- ◇健康づくり、介護予防
- ◇ワークライフバランス

すべての人の生活の基盤としての地域

地域における人と資源の循環 ～地域社会の持続的発展の実現～

- ◇社会経済の担い手輩出
- ◇地域資源の有効活用、雇用創出等による経済価値の創出

- ◇就労や社会参加の場や機会の提供
- ◇多様な主体による、暮らしへの支援への参画

すべての社会・経済活動の基盤としての地域



農林



環境



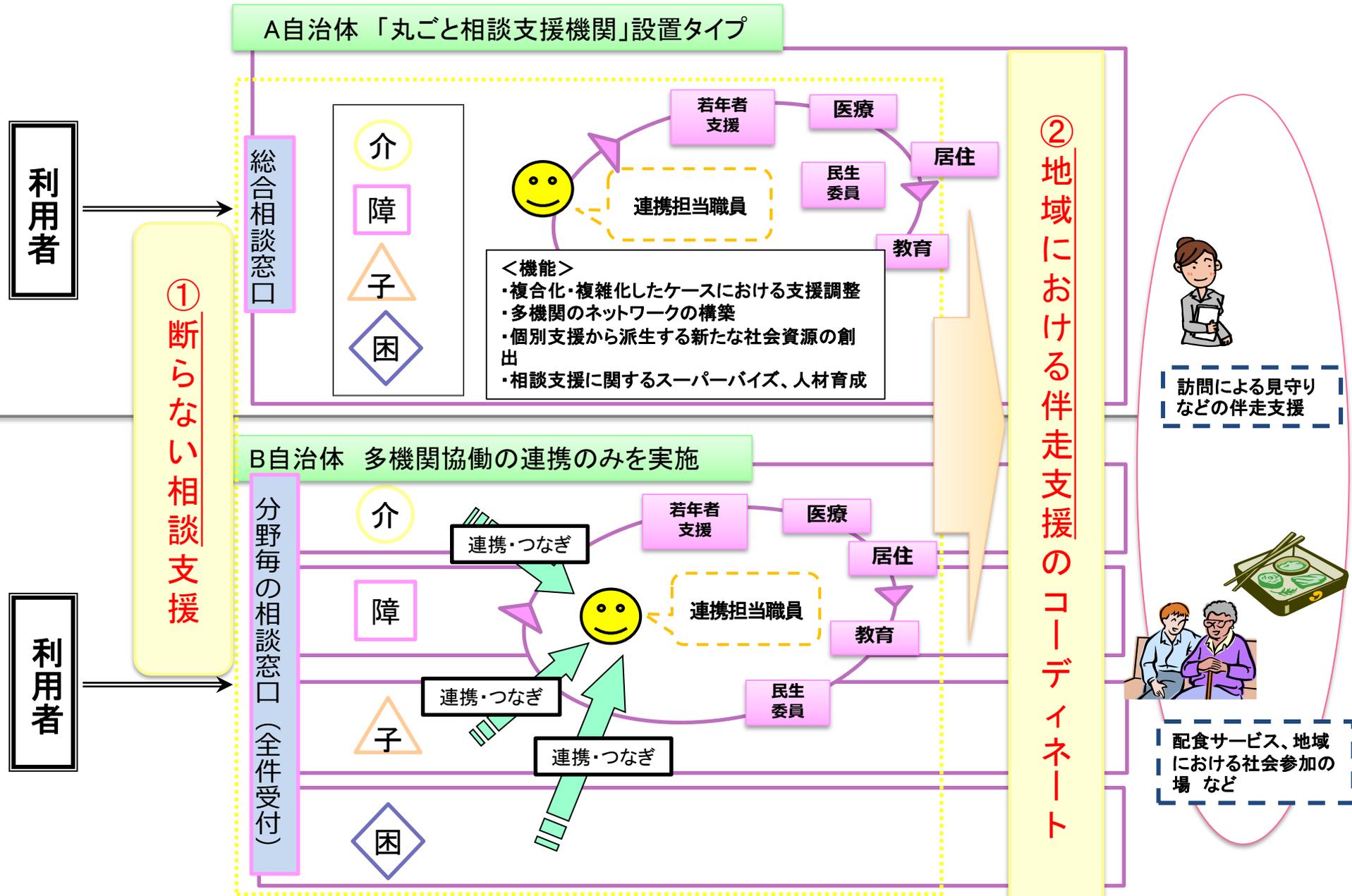
産業



交通



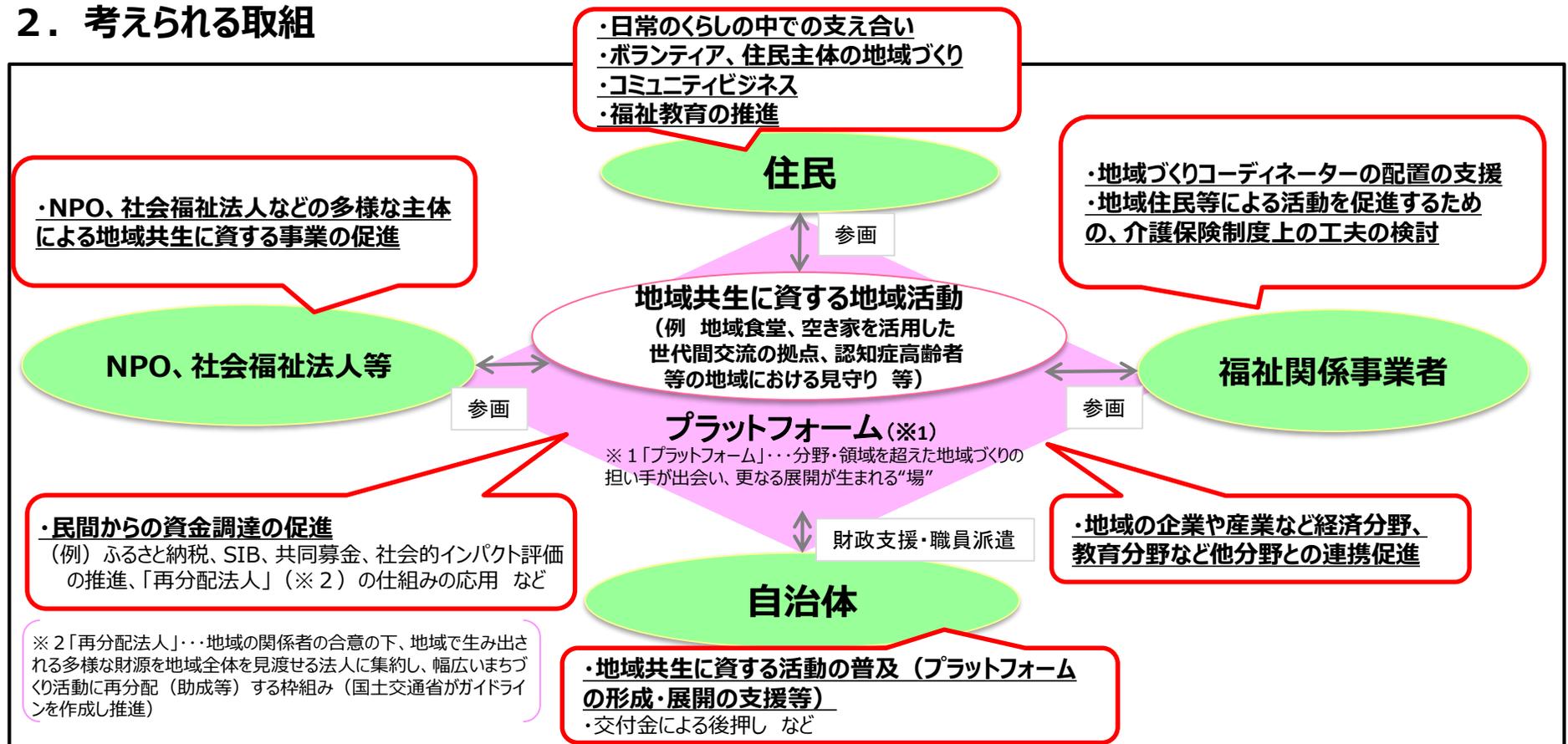
新たな事業の支援フロー(イメージ)



1. 概要

- 地域における重層的なセーフティネットを確保していく観点から、住民をはじめ多様な主体の参画による地域共生に資する地域活動を普及・促進。
- 地域共生に資する地域活動の多様性を踏まえ、住民などの自主性や創意工夫が最大限活かされるよう、画一的な基準は設けず、各主体に対し積極的な活動への参画を促す方策など環境整備を推進。

2. 考えられる取組



地方創生施策、住宅セーフティネット制度との更なる連携や農福連携の一層の推進など他省庁との連携施策についても検討・調整