

老施協
VISION 2035

介護施設における 介護サービスの生産性向上について

規制改革推進会議医療・介護ワーキンググループ提出資料

令和4年2月7日



公益社団法人

全国老人福祉施設協議会

Japanese Council of Senior Citizens Welfare Service

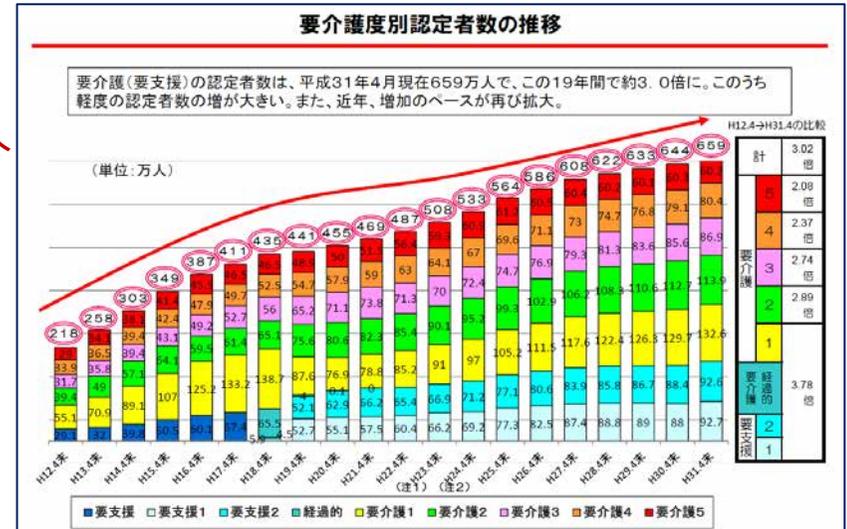
1. 介護現場の深刻な現状

(1) 高齢化が進む中、介護を必要とする人は急増

2000年度要支援・要介護の認定者数は**218万人**
2019年度には**659万人**まで増加

⇒ 認定者数は20年で**3倍以上に増加**

団塊の世代が75歳の後期高齢者になる2025年には、さらに膨れ上がる見通し



(2) 介護職員不足と人件費増加による経営の悪化

他社との競争激化、介護報酬上の制約による収益悪化、介護職員不足への対応による人件費の増加

⇒ 深刻な人手不足によりサービス提供が困難になり、経営が行き詰まる事業所が増加

介護保険制度は介護保険料と公費（税金）で運営されているため、高齢者が増え、介護サービスの需要がどれほど増えても、現状では大幅な報酬改定は望めない。
その中で健全経営を維持するには**生産性向上は不可避**。

2. 「生産性向上」に取り組む介護現場

介護現場では生産性向上に対して前向きに取り組んでいる。

① 職場マネジメントの向上（業務改善）

介護現場の業務の流れ全体を見直し、業務の合理化などの見直しを推進
コンサルティング会社の活用

② 介護職員以外の人材の活用

介護業務以外の業務を切り出して介護助手（介護職員以外の人材を活用）
アクティブシニア活用事業として地域の元気な高齢者の力を活用

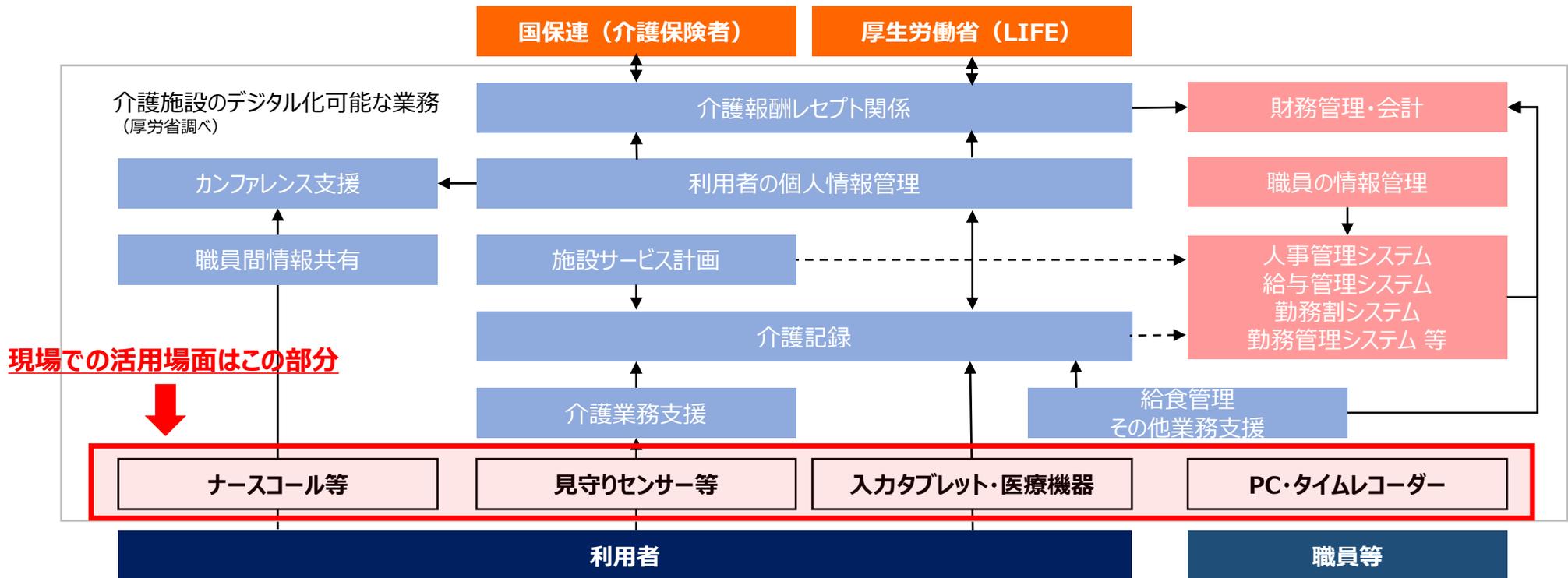
③ ロボット・ICTの活用

さまざまな取り組みや研究が進んできている

現時点ではロボットによる効率化効果は限定的で、ICT機器のうち特に見守りセンサー、
介護記録ソフトによる間接業務の削減の効果が期待できるとの評価が強い

介護現場でのロボット・ICT活用例

- ロボット・ICTの有効活用により業務の効率化が進み、職員の身体的・心理的負担が軽減するほか、スムーズな情報連携・情報共有の実現やデータ活用による介護の質の向上につながる。

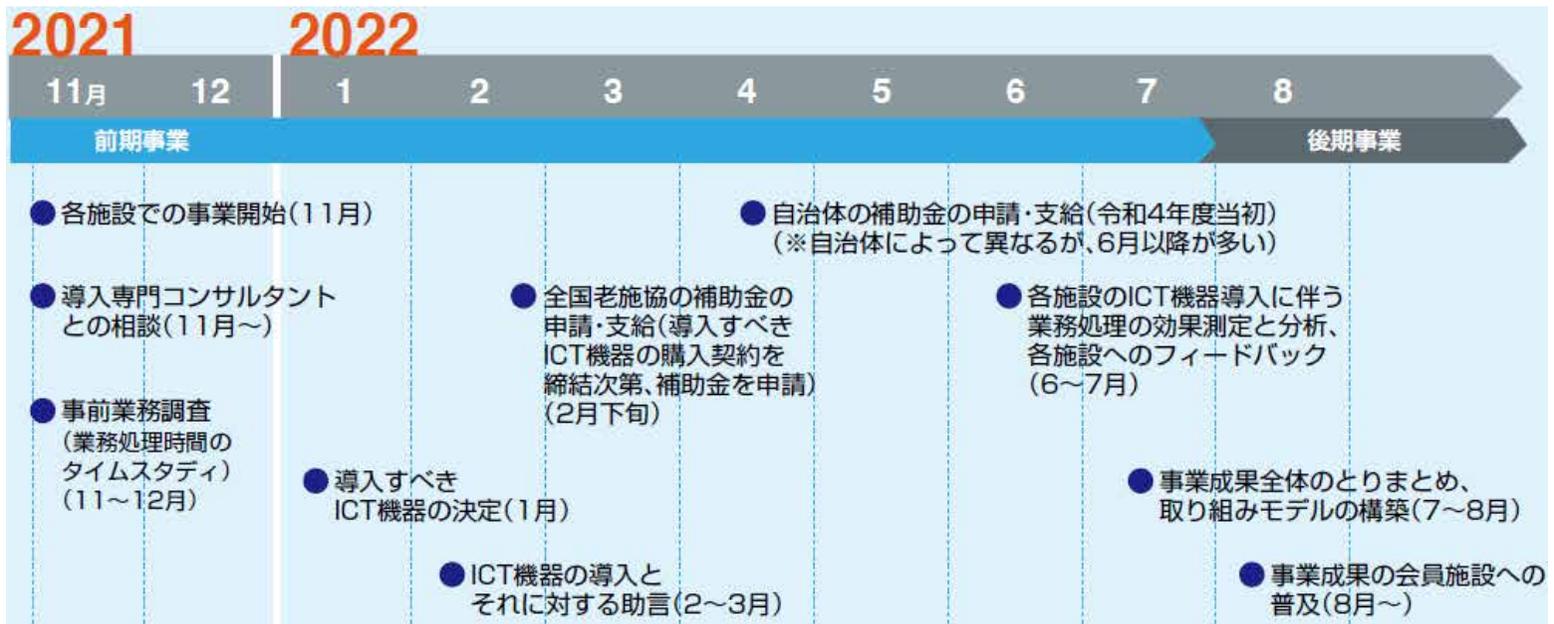




「全国老施協版 介護ICT導入モデル事業」

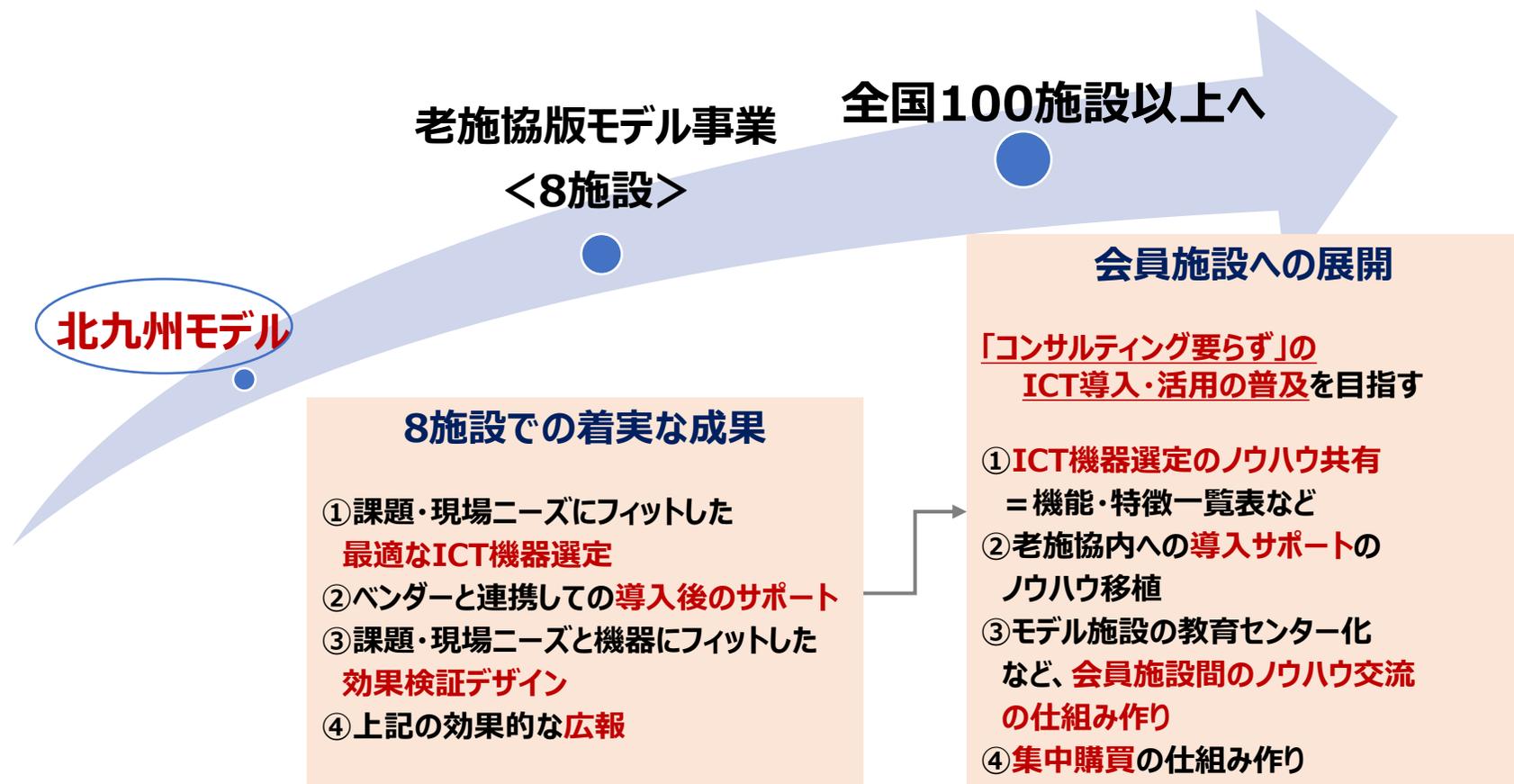
全国老人福祉施設協議会では、令和3年度から4年度にかけて、独自の「介護ICT実証モデル事業」を実施します。

- ▶ 本事業は、実証モデル施設（特別養護老人ホーム）に実際にICT機器の導入を行っていただき、導入前後の介護業務のタイムスタディを通じた効果測定を行い、介護現場にどのような形で導入すれば効率的・効果的であるかを明らかにするものです。
- ▶ それにより「全国老施協版 介護ICT導入モデル」を構築し、最終的には、そのモデルを全国の介護施設に普及させ、介護現場でのICT機器の導入による生産性向上の取り組みを日本全国に広げていくことをめざします。





「北九州モデル」から「全国老施協版モデル事業」の実施と横展開



3. 生産性向上は介護人材確保にも資する

このような状況の中で、介護現場は介護人材の確保に対して次のような3本の柱（詳細は次のページ）で強力に取り組んでいる。

特効薬があるわけではなく、あらゆる手法を組み合わせ対応しなければならない。

このうち「生産性向上」は介護人材確保にも資する。

① 採用の促進

介護職員のノウハウの提供、人材確保セミナー、介護の魅力を伝えるショートムービーの普及啓発、外国人介護人材の受け入れ促進

② 職場定着の促進

介護職員の処遇改善、職場マネジメントの向上、ロボット・ICT等の活用を通じた「労働環境・処遇改善」（働きがいと働きやすさの実現）が大きなポイントであり不可欠

③ 生産性の向上

限られた人材の中で業務を遂行するには生産性の向上が不可欠

介護人材確保の考え方

人材確保の
3つの目的

人材確保手法
の3つの類型

人材確保手法

主要な全国老施協の取り組み

採用の 促進	参入促進	効果的な採用活動	○「採用の教科書」の普及、「介護人材確保研修」 ○有料職業紹介所の料金適正化の取り組み
		介護業界のイメージ改善・魅力周知	○働く人や学生に介護職場の魅力を伝えるショートムービー
		潜在介護福祉士の復職の促進	○「潜在介護福祉士の復職プログラムの開発と提供」
		外国人人材の活用	○「外国人介護人材受け入れ制度早わかりガイド」 ○「技能実習管理団体・特定技能支援機関のサービス内容の把握と情報提供」 ○「外国語版の新型コロナ対策の動画・パンフレット」
		介護人材の育成	※（福祉系の大学・専門学校等における人材育成）
職場 定着の 促進	労働環境・ 処遇の改善 (働きがいと 働きやすさ の実現)	処遇改善（賃金改善）	○処遇改善加算関係、養護・軽費老人ホームの処遇改善の要望活動
		職場マネジメントの向上 (労働時間・休業などの雇用管理改善 ・職場定着のための新任者支援 ・人間関係管理・リーダー育成 ・理念（ケア手法）の共有化 ・業務改善（業務手順の見直し） ・キャリアパスの設定 ・ハラスメント対策 ・大規模化による研修・ジョブローテーション)	○「介護人材定着研修」（管理者向け、採用後間もない職員向け） ○職場マネージメントに関するノウハウの調査研究と提供 (研究機関の行う職場マネジメント・組織文化に関する研究調査への協力を通じて、事業者が職場の実態や職員の意識を的確に把握して職場改善につなげられるノウハウの整理を進める)
		介護職員以外の人材の活用	○「アクティブシニア活用パンフレット」
生産性 の向上	資質の向上	ロボット・ICTの活用	○全国老施協版 介護ICT導入モデル事業 ○ICT効率化と現行制度間の問題点の精査と提言 ○ICT・ロボットの導入に役立つノウハウ（製品の現状、効果、導入上の問題点）の整理と提供（導入前後に必要な業務改善や職員意識の改革などに関する支援を含む）
		資質の向上	○職員のケアの専門性を向上させるための技法の研究調査・研修 (現在、特に認知症BPSDに対してNPIの普及などを通じて取り組み)

(注) 「人材確保の3つの類型」「人材確保手法」の各項目は政府の各種審議会や介護現場革新会議などにおける検討項目に対応

4. 介護現場における「生産性向上」の留意点

介護現場において生産性向上を図るためには、介護現場の特性を十分踏まえることが必要。

① 介護は高度な対人サービスである

介護は感情があり尊厳を守るべき生身の「人間」の身のまわりの生活支援を、人間が行う高度な対人サービスである。モノづくりで培われた生産性向上ノウハウはそのままあてはまらない。介護の現場が介護工場になってはならない。

② 単純な人減らしを目的としたものであってはならない

介護は対人サービスである以上、介護職員の削減は、ケアの質の低下、職場環境の悪化につながる可能性が高い。

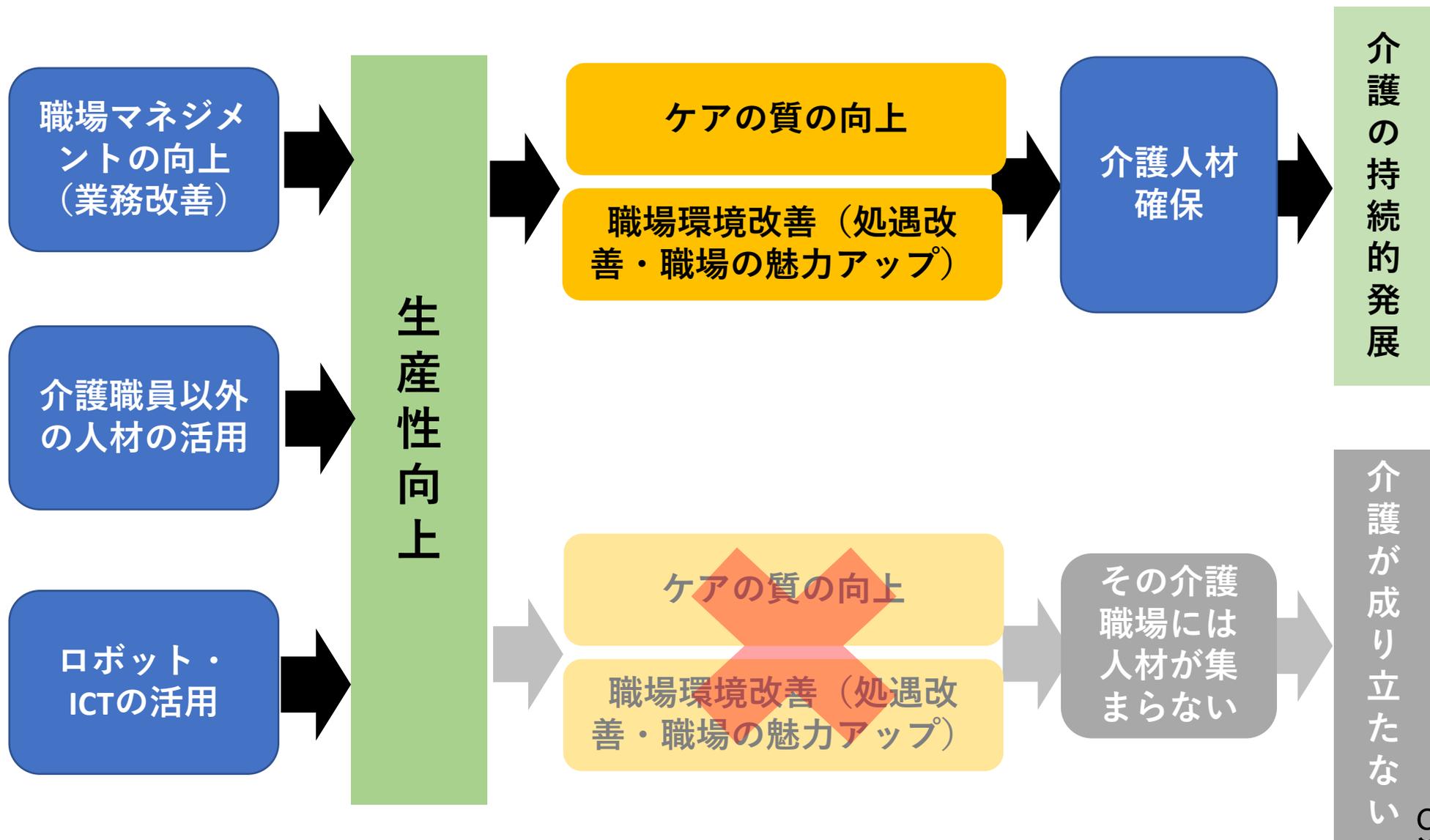
③ 生産性向上の果実は「ケアの質の向上」と「職場環境改善」で

介護業務の生産性向上は、事業者の利益ではなく、利用者が受けるケアの質が高まること、職場環境改善（職員の処遇改善、職場の魅力アップ）で実を結ばなければならない。

④ 「ケアの質の向上」と「職場環境改善」で介護人材確保も進む

「ケアの質の向上」が図られると、介護現場の専門性が高まり、介護職場の魅力が高まる。「職場環境改善（職員の処遇改善、職場の魅力アップ）」が図られると、職員の職場定着や採用が進む。これが介護人材確保につながる。

「生産性向上」における「ケアの質の向上」と「職場環境改善」の重要性



5. 介護現場におけるICT実証事業に関する留意点

介護現場においてICTの導入等により生産性がどれだけ向上させられるかという実証事業を行うことは、「ケアの質の向上」「職場環境改善（処遇改善、職場の魅力アップ）につなげることを目的とするのであれば、全国老協でも実施しているところであり、そのこと自体は必要なことである

と考える。

ただし、そのICT実証事業の成果のとりまとめと、その活用に関しては、何点か留意点がある。

① 「ケアの質の向上」と「職場環境改善」等の状況確認

介護職場における生産性向上の取り組みに当たっては、「ケアの質の向上」と「職場環境改善」の実現が前提であると考えられる。このため、ICT実証事業においては、実証対象施設において、単にどの業務に何時間費やしたかだけでなく、「ケアの質の向上」と「職場環境改善」が適切に実現できているかどうかを把握して、その取り組みを総合的に評価していただきたい。

また、配置基準を満たしたり超えようとする場合、次のような点が犠牲になる可能性があることから、これらの事項についても、確実に実施できているかどうか把握して、あわせて総合的に評価をいただきたい。

【参考：配置基準を満たしたり超えようとする際に犠牲となりうる事項】

本会において、現在、2.8 : 1 程度を実現できているとしている介護施設の実態などから確認したところでは、3 : 1 やそれ以上の人員配置であると、次の事項などが実施不可又は困難になるなどの、犠牲が発生しうることが懸念される。

これらをすべてクリアするような業務上の何らかの特殊な措置を講ずることが必要となってくる。

「運営基準で求められている週2回以上の入浴介助が実施できない」

「運営基準で求められている施設内の各種委員会や研修会を開催できない」

「新人の研修期間をとれない（入職後すぐに1人立ちが必要となる）」

「職員が有給休暇を取得できない」

「勤務シフトを長時間超過勤務で対応しないとならない」

「レクリエーション、イベント、利用者とのコミュニケーションなどができない」

また、夜勤も現在は平均月4.4回程度であるが、4:1であれば、月9回程度行う必要がでてくる（見守りセンサーの導入などで、ある程度夜勤を減らせられるが、利用者の状態急変時の介護対応のため要員の削減には一定の限界あり）

② 人員配置基準

介護施設における介護職員の人員配置基準は現在 3 : 1 と定められているが、現状では、平均 2.12 : 1（従来型特養）となっている。これは利用者から求められるケアの質を維持するために最低限対応しなければならない水準であり、3 : 1 やそれを超える水準の実現は相当困難なレベルであると認識している。

ICTの実証事業を通じて、このレベルが実現できたケースがあったとしても、それは施設規模など多くの条件が整った特殊な場合に限られ、また上記のような、介護の質を高めるための多くの事項を犠牲にして、はじめて成り立ちうると考えられる。

このため、特殊な条件のもとで成立する基準を、介護施設一般に適用することのないようお願いしたい。

③ 検討手続き

ICT実証事業の成果や、仮に何らかの人員配置基準上の極めて限定的な特例を設ける場合のその内容については、通常の介護報酬や運営基準を見直す際と同様に、介護制度の関係者を構成員とする社会保障制度審議会介護給付費分科会における、介護報酬改定全体の議論の中で検討をしていただきたい。

④ 介護報酬との関係

仮に何らかの人員配置基準上の極めて限定的な特例を設ける場合、その特例の対象となる施設もならない施設も、介護報酬上では加減のないようニュートラルにしていただきたい。

おわりに ～全国老施協が目指す未来の介護とは～



全国老施協は「LIFEの導入・定着支援」と「全国老施協版介護ICT実証モデル事業」を実施することで、すべての会員施設・事業所が「未来の介護」へと転換するようサポートしていく。