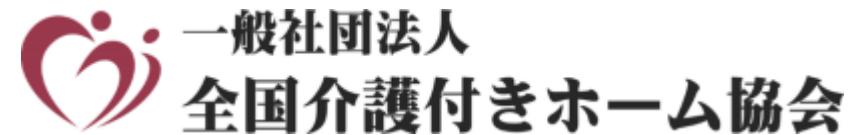


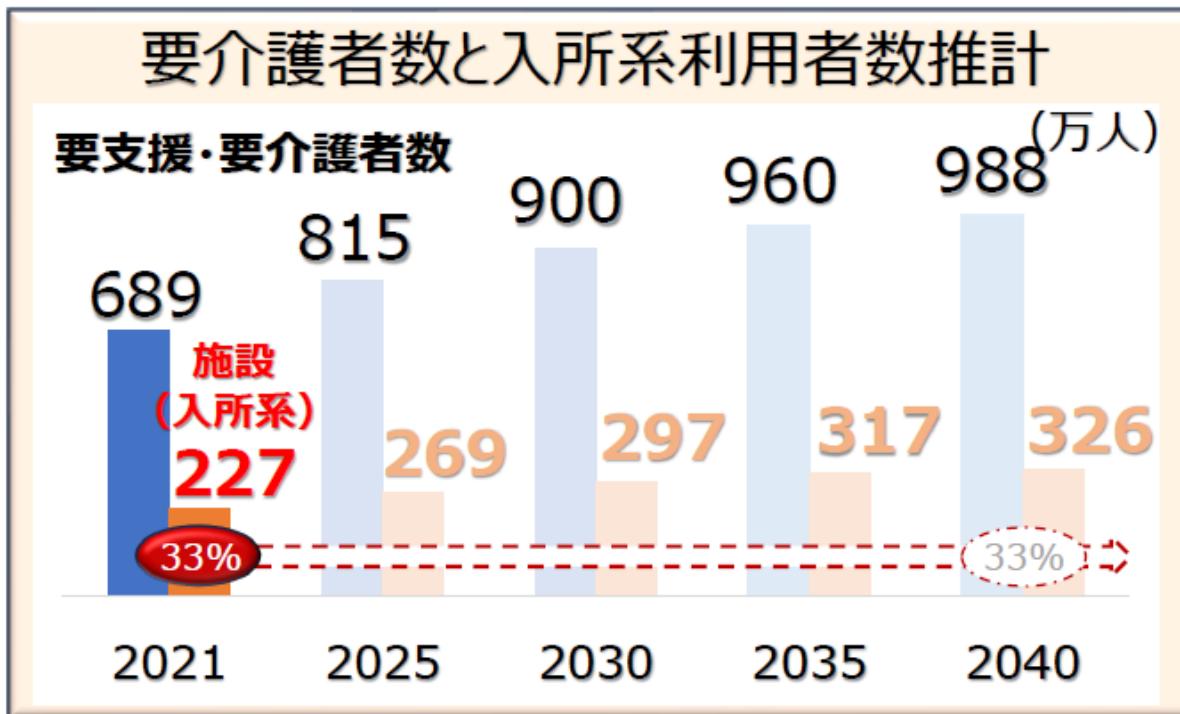
品質の伴った生産性向上に資する 規制改革のご提案

2025年12月3日

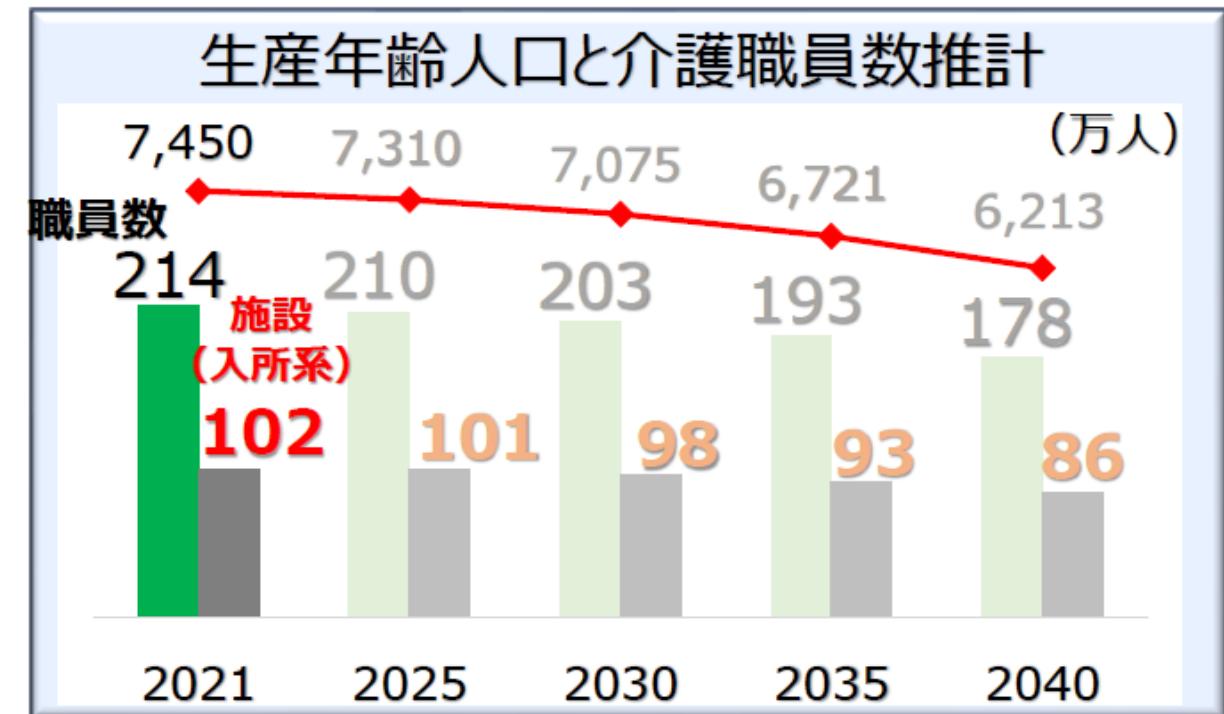


【環境認識】深刻な介護人材不足

- ・少子高齢化の進展により、介護施設では2030年に3:1⇒**2040年には3.7:1以上**の人員配置が必要になると推計される
- ・また、在宅介護では662万人の利用者を92万人の職員で支える計算となる（1人で支える高齢者は2021年度比で**74%UP**）
- ・社会環境の劇的な変化に対応し、**介護保険制度を維持できるか**については、**大きな社会課題**となる



(出典) 要介護者数:2021年度「厚労省介護保険事業状況報告」、2025年度以降:経済産業省「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」入所系:2021年度:厚労省「高齢者向け施設・住まいの利用者数」、2025年度以降:2021年度実績の入所系利用割合を適用し推計

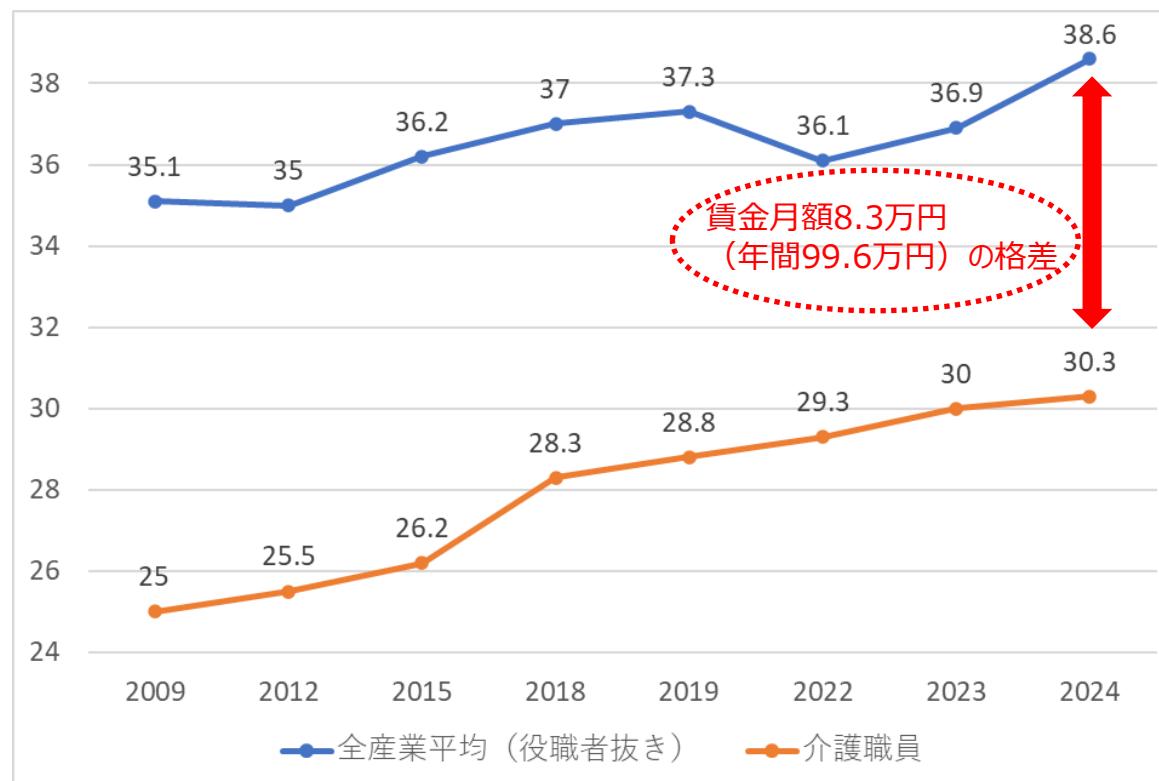


(出典) 生産年齢人口:2021年度:国勢調査、2025年度以降:社人研「日本の将来推計人口(2023年推計)」 介護職員数:2021年度厚労省介護職員数の推移、2025年度以降:介護職員数に生産年齢人口の減少割合を適用し推計

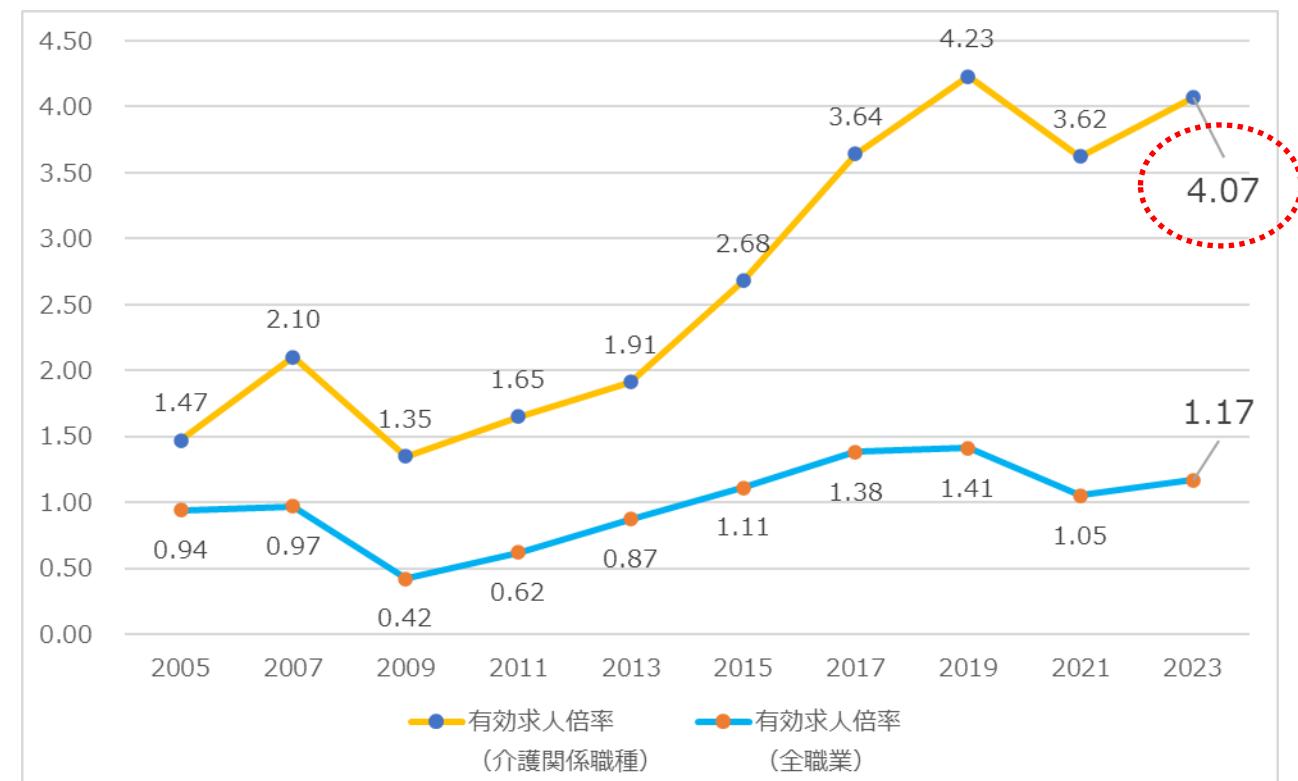
【環境認識】深刻な介護人材不足

- 最新の厚労省調査では介護職員と全産業の平均給与差額は約100万円に拡大
- 有効求人倍率は4倍を超える、全産業平均1.17倍との差が大きく、深刻な介護人材不足が進行
- 昨年の厚労省調査では、介護職員数が初めて減少（対前年▲2.9万人）に転じ、益々危機感を強めている
- 介護職員の待遇改善・社会的地位の向上は喫緊の課題

介護職員の賃金推移



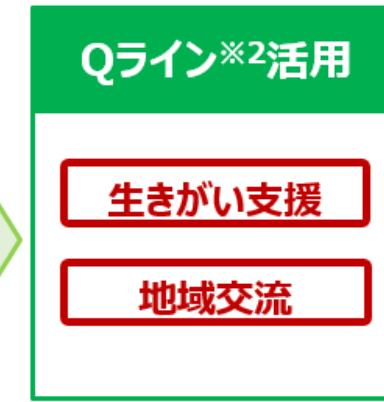
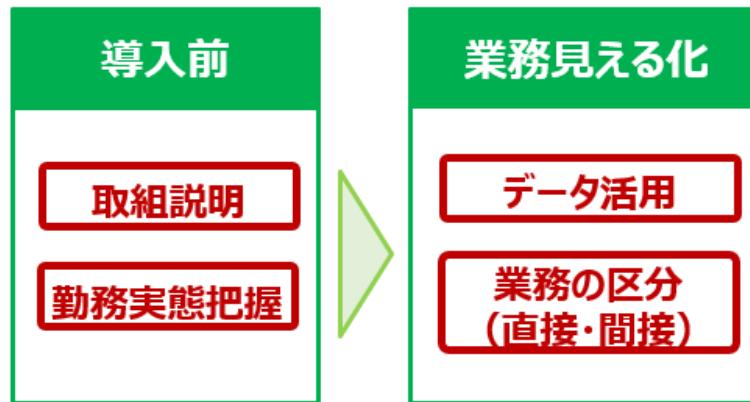
介護関連職種の有効求人倍率推移



品質の伴った生産性向上の取り組み

- ・国の財政支援が必要であるが、介護事業者の経営努力による処遇改善ファンドの創出も重要なとなる
- ・「デジタル・データ・AI」を最大限活用し、介護現場を革新。三方良しの実現を目指して、取り組みを進めている

未来の介護の徹底した取り組みにより、**品質** **働きがい** **生産性** の飛躍的向上へ



※1 DDA=デジタル・データ・AIの略語 (Digital・Data・AI)

※2 間接業務を含む品質向上を目的としたライン



職員

- ・負担軽減
- ・働きがい向上
- ・処遇改善

未来社会

- ・需給ギャップ解消
- ・作業効率化
- ・時間の創出

ご利用者さま

- ・サービス品質向上
- ・自立支援
- ・困りごと改善

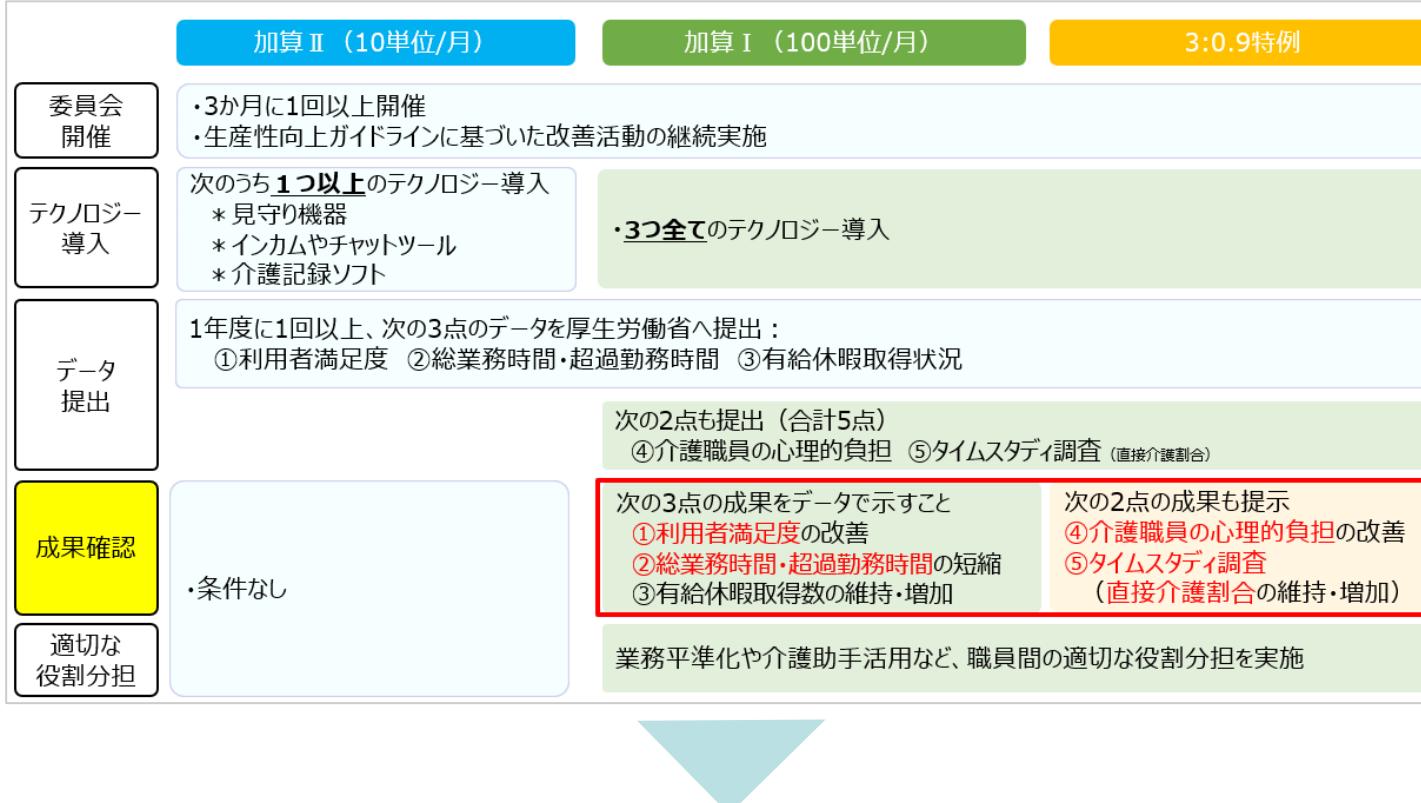
三方良し

「生産性向上推進体制加算」と「人員配置基準の特例的な柔軟化（3:0.9特例）」の推進

- 前回の報酬改定において、新たな加算・特例が新設されたことは大きな成果
- テクノロジー等の活用により、**利用者満足度の向上・職員負担の軽減に繋がっている事例が増加している**
- 一方で、現場の実態と合わない過度な規制の見直しに関する意見もあがっている



◎ 生産性向上推進体制加算と3:0.9人員配置特例の概要



介護業界の取り組みを更に推進し、介護保険制度の持続可能性を高めるため、次ページ以降、3点の規制改革を要望したい

◎ 3:0.9特例の「成果確認」要件別達成状況

項目	対象施設	改善施設	改善率
①利用者満足度	45	45	100%
④心理的負担		45	100%
⑤直接介護割合		36	80%
②業務時間		14	31%

※介木協会員事業者事例 n=45事業所（2025年11月調査）

- すべての事業所で①利用者満足度と④心理的負担は改善
- 一方で、②業務時間、⑤直接介護割合は要件設定が必ずしも現場の実態にあっておらず、特例適用とならないケースが発生

◎ 生産性向上推進体制加算の算定率

項目	事業所単位	法人単位
生産性加算Ⅱ (見守り機器)	43%	26%
生産性加算Ⅰ (見守り+記録+インカム)	23%	5%

※介木協調べ n=218法人（2025年3月調査）

【規制改革提言①】タイムスタディ調査の簡素化

・タイムスタディ調査の過度な事務負担について、調査方法の柔軟化・業務分類項目の見直しを要望いたします

現状課題

分類	NO	項目	時台	
			0-9分	10-19分
直接介護	1	移動・移乗・体位交換		
	2	排泄介助・支援		
	3	入浴・整容・更衣		
	4	利用者とのコミュニケーション		
	5	日常生活自立支援		
	6	行動上の問題への対応		
	7	食事支援		
	8	機能訓練・リハビリテーション・医療的処置		
	9	その他の直接介護		
間接業務	10	巡回・移動		
	11	記録・文書作成・連絡調整等		
	12	利用者のアセスメント・情報収集・介護計画の作成・見直し		
	13	見守り機器の使用・確認		
	14	介護ロボットICT機器の準備・調整・片付け		
	15	他の職員に対する指導・教育		
	16	食事・おやつの配膳・下膳等		
	17	入居業務の準備等		
	18	リネン交換・ベッドメイク		
	19	居室清掃・片付け		
	20	消毒などの感染症対応		
	21	その他の間接業務		
休憩	22	休憩・待機・仮眠		
その他	23	その他		
余裕時間	24	余裕時間（突発でのケア対応ができる状態）		

現場意見例

- ・調査5日分トータルのデータで業務分析は可能
- ・「7.食事」と「16.食事・おやつの配膳下膳」は一連の業務で分類していく

目指す姿・提言事項

◆対応案1

◎調査方法の柔軟化

- ・業務分析の手法（時間単位や業務分類項目など）について、事業者が導入している介護記録システムの仕様に合わせた対応を認めてはどうか



◆対応案2

◎業務分類の項目見直し

（例）

- ・以下のようなシンプルな3項目に見直してはどうか

【新項目案】

- （1）間接業務（記録・事務・連絡・巡回・掃除）
- （2）介護関連業務【（1）以外】
- （3）休憩・余裕時間・その他

※テクノロジーへの代替、介護助手へのタスクシフトすべき
「（1）間接業務時間」の変化を把握することが重要



【規制改革提言②】「総業務時間・残業時間」と「直接介護割合」の要件見直し

- 取組前後で「総業務時間・残業時間」が1分でも増加すると、加算や特例の適用とならない
- また、3:0.9人員配置特例では、タイムスタディ調査に基づく「直接介護割合」が1%でも低下すると要件に合致しない
- これらの要件を見直し、品質の伴なった生産性向上のチャレンジを後押しする規制改革を要望いたします

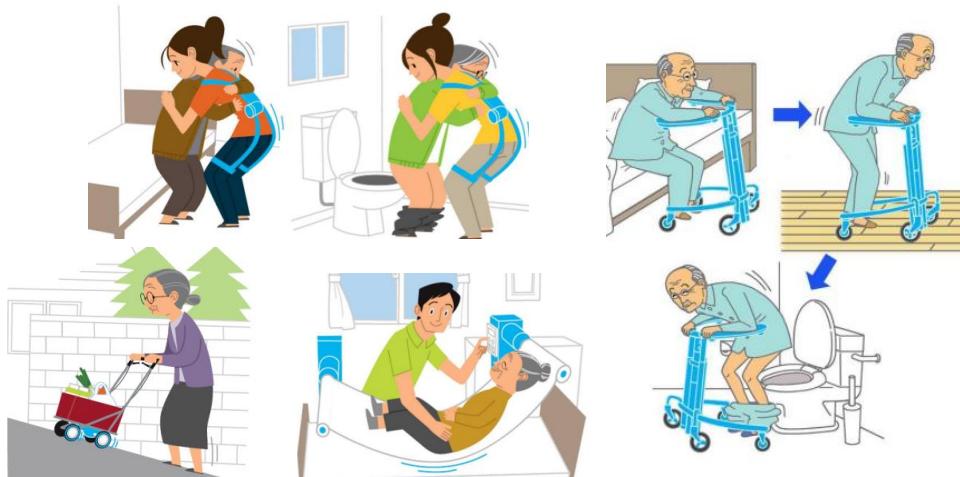
現状課題		目指す姿・提言事項							
職員1名・1か月あたりの平均残業時間（例）		◆対応案1							
取組前 10時間(600分) (1か月20日稼働として 1日あたり30分)	→	取組後 10時間20分(620分) (1か月20日稼働として 1日あたり31分)	<ul style="list-style-type: none">「総業務時間・残業時間」と「直接介護割合」の要件を除外してはどうか利用者や職員の満足度・納得感が重要であり、利用者QOLと職員ストレスのスコアのみで評価してはどうか						
×特例適用不可		◆対応案2							
調査期間の業務割合（例）		<ul style="list-style-type: none">「総業務時間・残業時間」と「直接介護割合」の要件を「著しく減少しない（10%以内）」に柔軟化してはどうか							
取組前 直接介護 割合60% 間接業務 割合40%	→	取組後 直接介護 割合59% 間接業務 割合41%	<table border="1"><thead><tr><th>要件項目</th><th>現場意見例</th></tr></thead><tbody><tr><td>総業務時間・ 残業時間</td><td><ul style="list-style-type: none">調査月により、稼働日数が異なるため単純比較ができない利用者状態は変化するため、一定範囲内の業務時間変動は問題ない相対的に残業時間が多くなければ、多少の増加は問題ない</td></tr><tr><td>直接介護 割合</td><td><ul style="list-style-type: none">介護用シャワー（職員2名→1名）など直接介護を減らせる機器も多くのある職員教育など間接業務には品質向上に大きく寄与するものが含まれる業務改善では慣習で実施していた直接介護を減らすこともあり得る（例：施設独自ルールに基づく食堂の常時職員配置による見守り）重度者が複数人退去し、軽度者が入居すると直接介護は減少する</td></tr></tbody></table>	要件項目	現場意見例	総業務時間・ 残業時間	<ul style="list-style-type: none">調査月により、稼働日数が異なるため単純比較ができない利用者状態は変化するため、一定範囲内の業務時間変動は問題ない相対的に残業時間が多くなければ、多少の増加は問題ない	直接介護 割合	<ul style="list-style-type: none">介護用シャワー（職員2名→1名）など直接介護を減らせる機器も多くのある職員教育など間接業務には品質向上に大きく寄与するものが含まれる業務改善では慣習で実施していた直接介護を減らすこともあり得る（例：施設独自ルールに基づく食堂の常時職員配置による見守り）重度者が複数人退去し、軽度者が入居すると直接介護は減少する
要件項目	現場意見例								
総業務時間・ 残業時間	<ul style="list-style-type: none">調査月により、稼働日数が異なるため単純比較ができない利用者状態は変化するため、一定範囲内の業務時間変動は問題ない相対的に残業時間が多くなければ、多少の増加は問題ない								
直接介護 割合	<ul style="list-style-type: none">介護用シャワー（職員2名→1名）など直接介護を減らせる機器も多くのある職員教育など間接業務には品質向上に大きく寄与するものが含まれる業務改善では慣習で実施していた直接介護を減らすこともあり得る（例：施設独自ルールに基づく食堂の常時職員配置による見守り）重度者が複数人退去し、軽度者が入居すると直接介護は減少する								
直接介護時間が減少する 可能性のあるテクノロジー例									

【規制改革提言③】介護テクノロジー利用の重点分野における対象拡大

・介護現場で評判のよいテクノロジーが重点分野の対象となっていないケースがあり、対象拡大を要望いたします

現状課題

現状の重点分野対象機器（例）



厚労省、経産省「介護テクノロジー利用の重点分野」より抜粋

地域医療介護総合確保基金の補助対象は
介護テクノロジー利用の重点分野が対象となっているが、
主に開発支援を目的とした選定となっているため、対象機器が限定される
(原則として、介護に特化した機器が対象)

目指す姿・提言事項

重点分野の対象を要望したい機器（例）



自動体位交換器
自動で体位を交換し
床ずれを防止



居室設置型汚物処理機
衛生的なオムツの廃棄が居室で可能に



配膳ロボット



再加熱カート

設定した時間に食事の
飲料を自動でとろみ付け
温度調整が可能に



とろみサーバー



お掃除ロボット

◆対応案

- ・有用なテクノロジーを介護現場へ幅広く普及させること
を目的に、重点分野の対象を拡大してはどうか

【参考資料】全国介護付きホーム協会の概要

- ・設立から20年以上、組織率約60%（施設定員ベース）

- ・事業者の相互連携により、介護付きホームに関し、

- サービスの質の向上、事業の適正運営に向けた調査研究・研修の実施や行政当局や関係機関との連絡調整に取り組む

組織率

■ 設立年月日 2001年6月29日

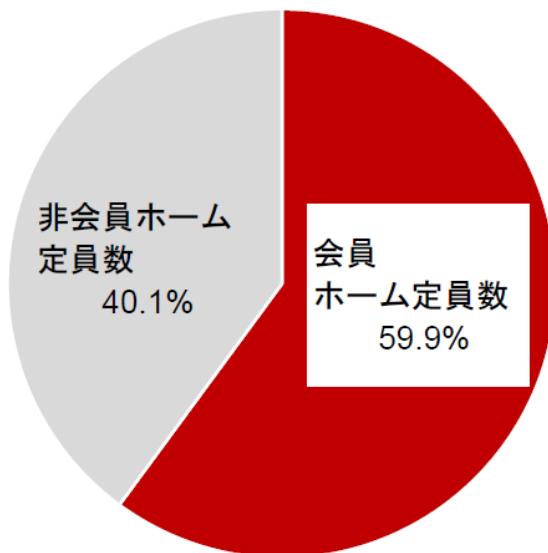
■ 全国介護付きホーム協会の加盟数

会員法人数 931

会員ホーム数 3,271 (55.3%)

会員ホーム定員数 206,378 (59.9%)

※2025年3月31日現在



役員体制

2025年11月現在

NO	役職	氏名	所属法人名	所属法人役職
1	代表理事	鷲見 隆充	SOMPOケア（株）	代表取締役社長CEO
2	副代表理事	植村 健志	（株）アズパートナーズ	代表取締役社長兼CEO
3	副代表理事	老松 孝晃	（株）ベネッセスタイルケア	取締役専務執行役員
4	常任理事	秋山 幸男	（株）ニチイケアパレス	代表取締役社長
5	常任理事	山本 武博	（株）さわやか俱乐部	代表取締役社長
6	理事	猪股 憲一	（株）ツクイ	執行役員
7	理事	大島 一郎	（株）ダブルエイチオー	取締役副社長
8	理事	葛城 武典	（株）有楽	代表取締役
9	理事	金子 洋文	（株）リビングプラットフォーム	代表取締役
10	理事	桐谷 敦	（株）サンケイビルウェルケア	代表取締役社長
11	理事	小梶 史朗	（株）チャーム・ケア・コ-ポンレーション	代表取締役社長兼COO
12	理事	佐藤 晋一	（福）三幸福祉会	副理事長
13	理事	三條 裕士	（株）延寿館	代表取締役社長
14	理事	志賀 里美	（株）福寿会	常務取締役
15	理事	炭本 健	日本ロングライフ（株）	代表取締役社長
16	理事	瀬戸 雅嗣	（福）栄和会	常務理事兼総合施設長
17	理事	辰己 良輔	スマリンケアライフ（株）	代表取締役社長
18	理事	浜崎 忍	富士メディカル（株）	刈谷市管理者・刈谷市西風新都 施設長
19	理事	廣田 文輝	あなぶきメディカルケア（株）	取締役
20	理事	安田 雄太	（株）アライブメディケア	代表取締役社長
21	監事	安藤 恵子	（株）太平洋シルバーサービス	常務取締役
22	監事	藤井 陽子	（福）豊寿会	副理事長
23	顧問	鴨下 一郎	元環境大臣 医学博士	

（敬称略 氏名カナ順）

品質向上、働きがい向上、持続可能性向上の3本柱による「未来へのチャレンジ」を掲げ、社会課題の解決に挑む

みんなが笑顔になれる
介護サービスへ

ご利用者さまの幸福を追求

- ・より高品質な介護サービスの提供
- ・生きがいの創出

もっと働きがいを感じる
介護業界へ

魅力的な職場環境の創造

- ・全産業平均給与まで待遇改善
- ・より感動できる、より価値ある仕事へ

持続可能な
介護保険制度へ

品質の伴った生産性向上

- ・ICT・データの利活用
- ・人でしかできない介護に注力

具体的な推進事項例

①介護知識・スキル向上

②多様な人財確保 (外国人・介護助手など)

③介護のしごと魅力発信 (社会啓発)

④人財の育成・定着 (職場環境整備)

⑤地域の多世代交流

⑥保険外サービス (外出支援など)

⑦DX・データ活用

⑧業務改善 (業務見える化、適切な分担)

⑨ACP (傾聴・共感など)

★目指すのは「三方良し」の介護



★介護付きホームにおける取り組み事例



⑤子ども食堂



⑦DX・データ



⑨ACP

