

「対応方針」策定に向けて

令和5年7月26日

青森県健康福祉部高齢福祉保険課

「対応方針」策定について

1 国における介護現場革新の取組

平成30年度	介護現場革新会議における基本方針のとりまとめ 生産性向上ガイドライン作成
令和元年度	自治体を単位とするパイロット事業を7自治体で実施
令和2年度	介護現場の生産性向上に関する全国セミナーの開催
令和4年度	介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ
令和6年4月	介護保険法改正 都道府県努力義務規定の新設（生産性向上の取組促進）

2 介護生産性向上推進総合事業（地域医療介護総合確保基金）

実施事項（必須）

- ・ 都道府県版「介護現場革新会議」の開催（対応方針の策定）
- ・ 介護生産性向上総合センター（仮称）の設置



「対応方針」策定について

平成30年度に厚生労働省において開催した「介護現場革新会議」の基本方針に沿って、介護サービスの質の維持・向上、介護人材の定着・確保等、地域における介護現場の課題に即した対応方針を策定する。

介護分野における生産性向上

介護現場における課題

1. 本会議開催の背景と目的

- 我が国は、かつて例のない少子高齢社会、人口減少社会のまっただ中にあり、2025年には、いわゆる「団塊の世代」の方々が75歳を迎え、75歳以上の高齢者が2,000万人を超えることとなる。
また、就業者数については、2040年には5,650万人程度と2018年度と比較して、930万人の減少が見込まれている。
- 少子高齢社会の進展に伴い、生産年齢人口が減少し、働き手の確保が一層難しくなることが予想される一方で、高齢化に伴う介護ニーズが増大することが予想されており、大きな社会構造の変革期を迎えている。
- こうした我が国の社会状況の変化を踏まえてもなお、介護施設(※)は、今後とも、地域における介護ニーズに応える基本的な基盤であり続ける必要がある。

生産性向上の目的

上位目的

介護サービスの
質の向上

人材の定着・確保

働く人のモチベーションの向上
楽しい職場・働きやすい職場作り

生産性向上に
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

取組成果のイメージ

直接的なケア

食事介助、排泄介助、衣類の着脱介助、入浴介助などの身体介護や掃除、洗濯などの生活援助といった、利用者に直接接しながらサービスを提供する業務

間接的業務

情報の記録・入力や各種会議、研修への参加など、利用者とは直接接しない形で行う業務

1 質の向上

(業務時間や内容の相対割合)

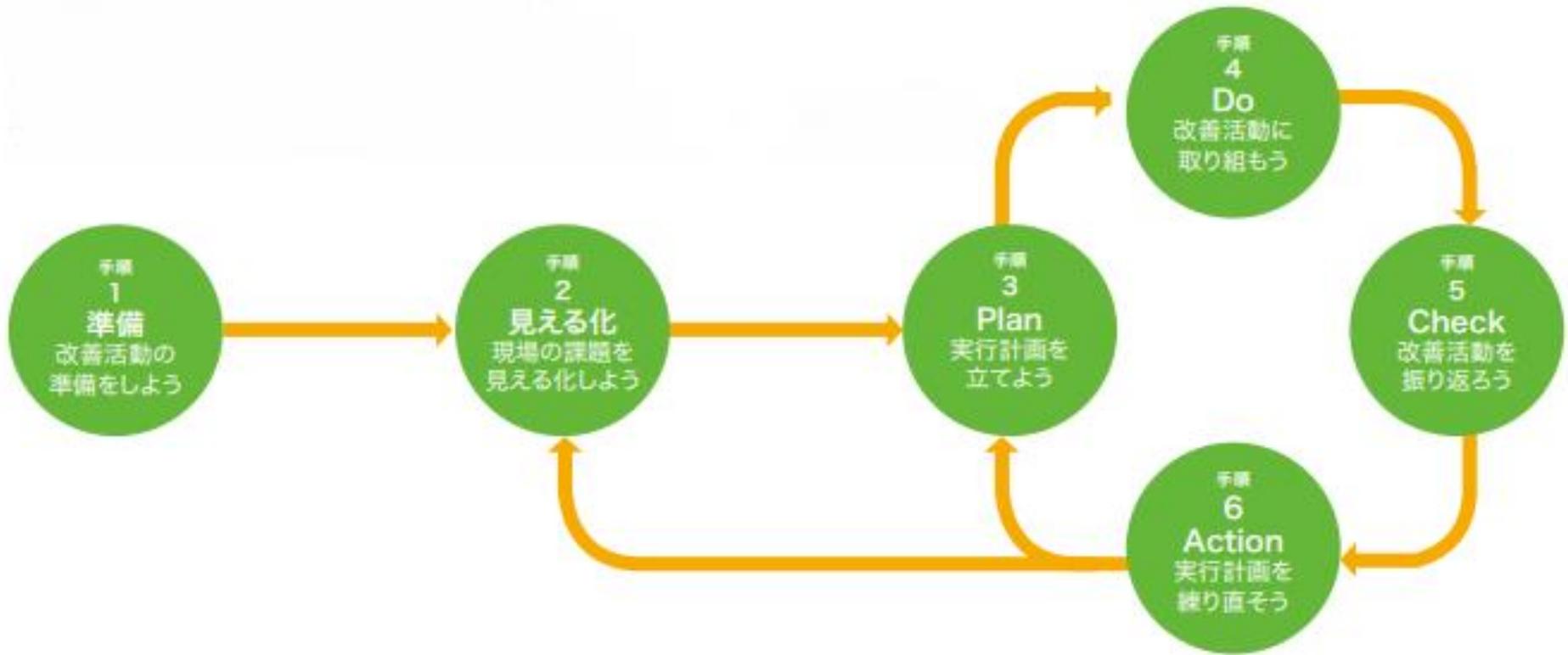


2 量的な効率化

(業務時間量)



取組の標準的なステップ



介護分野における業務改善の取組

①職場環境の整備

取組前

取組後



②業務の明確化と役割分担 (1)業務全体の流れを再構築

介護職の業務が
明確化されて
いない

業務を明確化し、
適切な役割分担を
行いケアの質を向上



②業務の明確化と役割分担 (2)テクノロジーの活用

職員の心理的
負担が大きい

職員の心理的
負担を軽減



③手順書の作成

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

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

活動している
職員に対して
それぞれ指示

インカムを利用した
タイムリーな
情報共有



⑥OJTの仕組みづくり

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

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

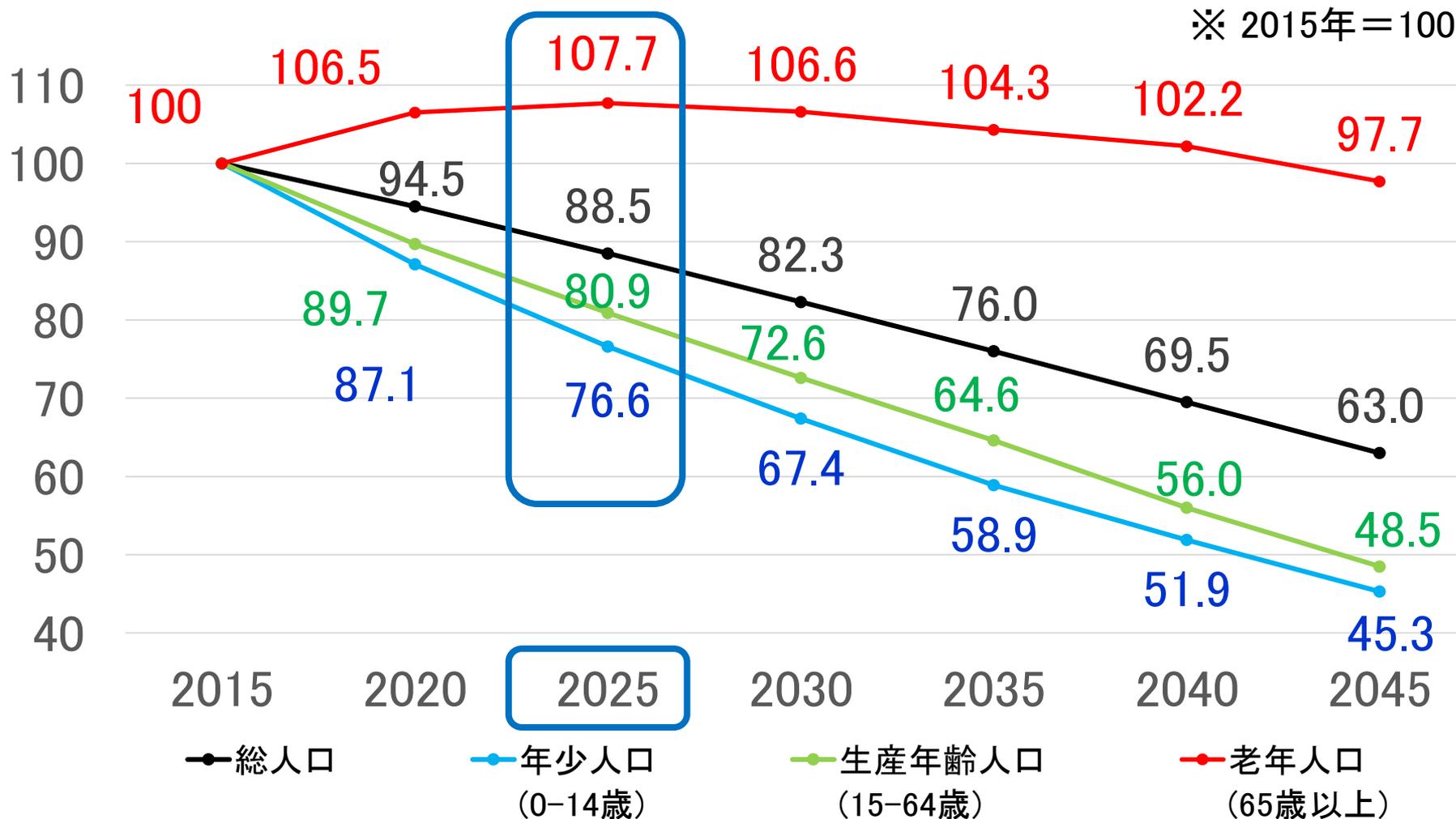
組織の理念や行動
指針に基づいた
自律的な行動



本県の現状と課題

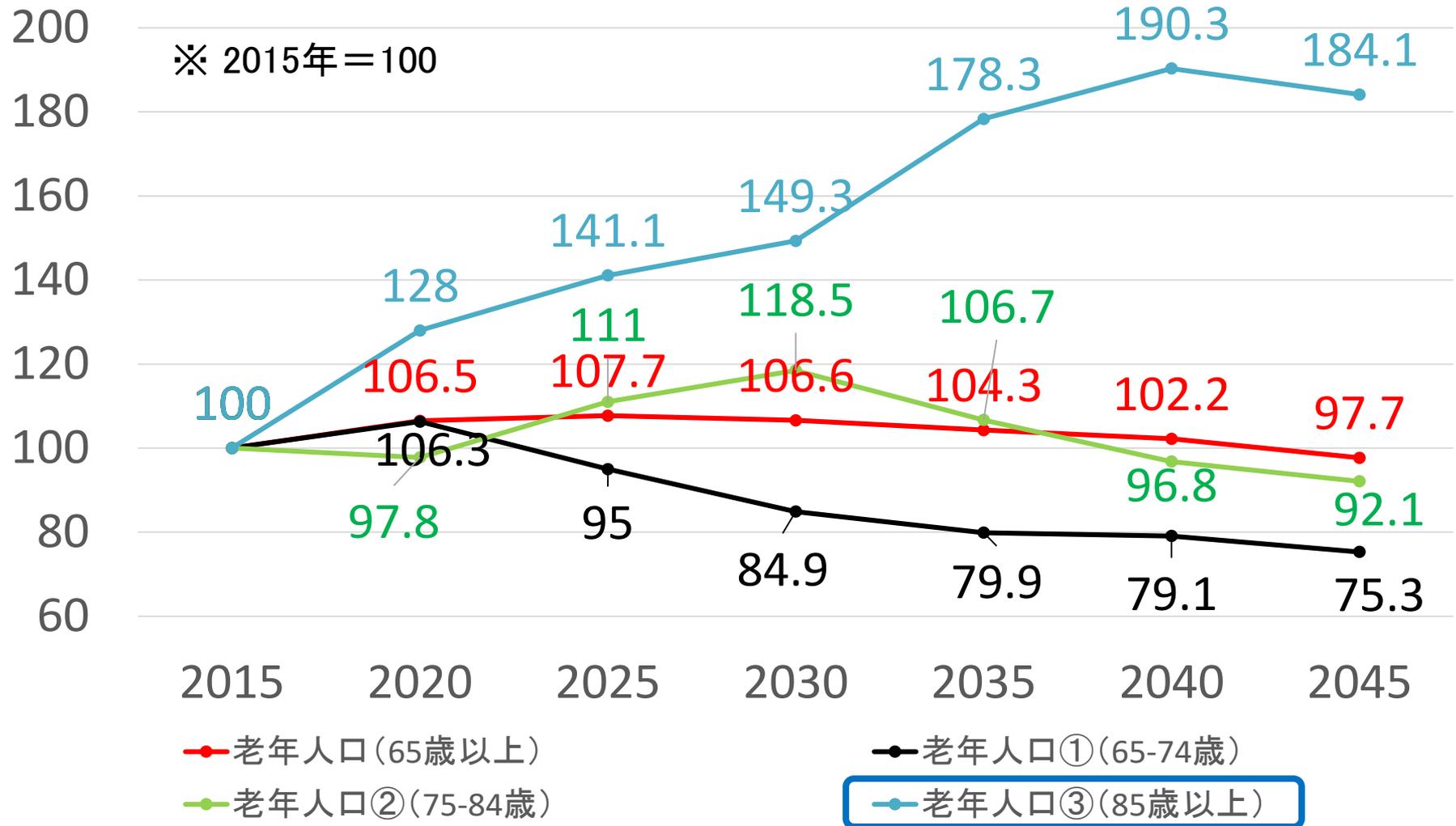
青森県の現状 人口の推移（推計）①

■ 2025年に老年人口（65歳以上）がピークを迎える予定



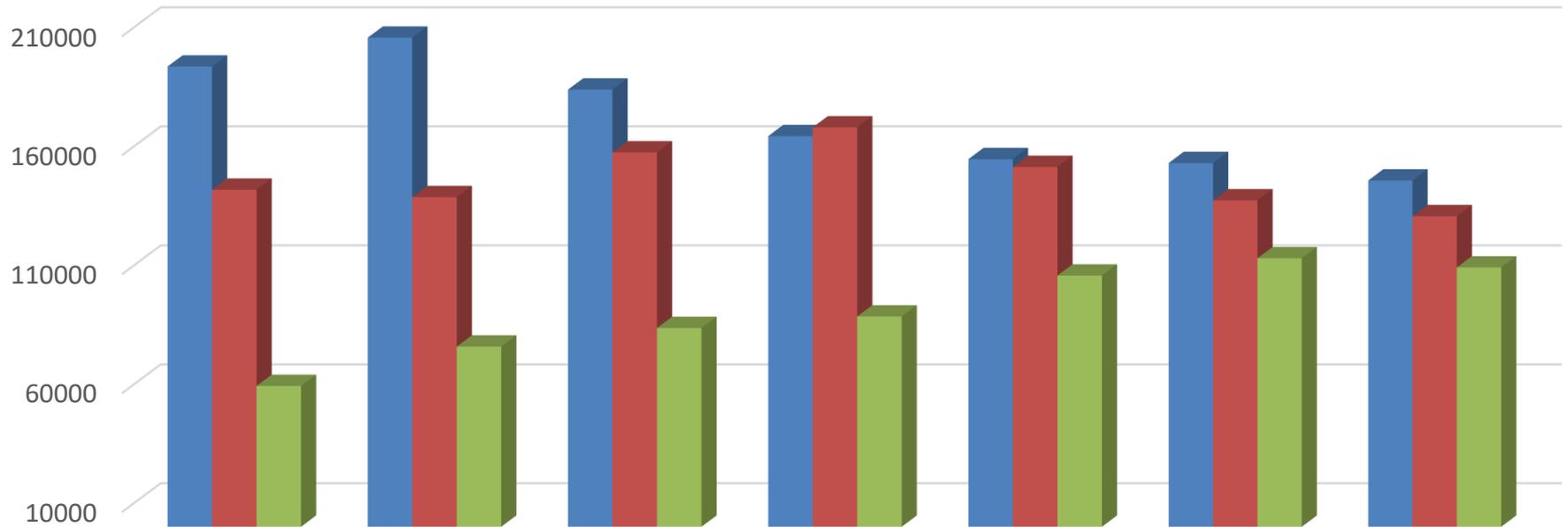
青森県の現状 人口の推移（推計）②

■ 老年人口（65歳以上）の中でも、85歳以上の伸びが大きい



青森県の現状 人口の推移（推計）③

（参考）年代別高齢者数（実数）



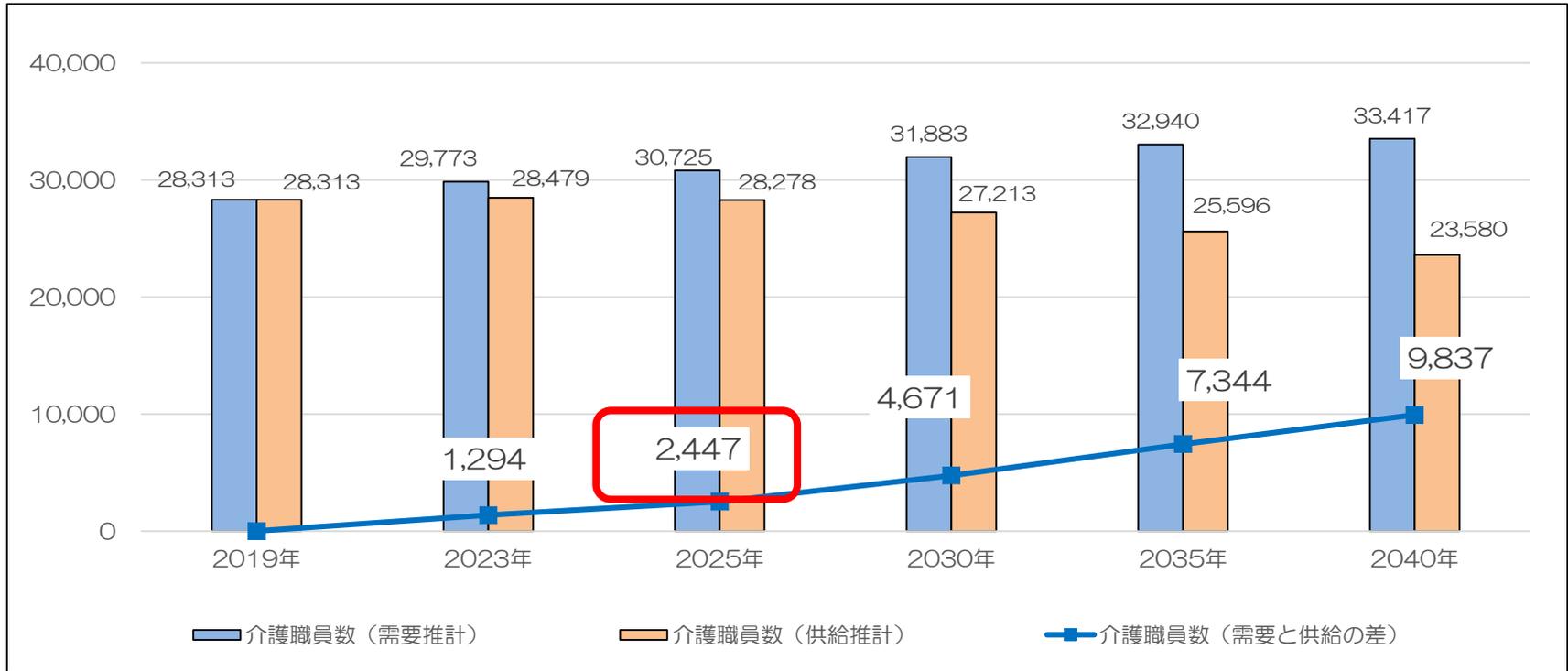
	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年
■ 65～74歳	193472	205611	183787	164252	154578	152942	145608
■ 75～84歳	141744	138610	157391	167928	151293	137276	130610
■ 85歳以上	59247	75819	83625	88481	105657	112925	109071

■ 65～74歳 ■ 75～84歳 ■ 85歳以上

青森県の現状 介護職員需給推計

■ 介護職員は2025年に約2,450人不足する見込み

介護職員数(需要推計・供給推計)



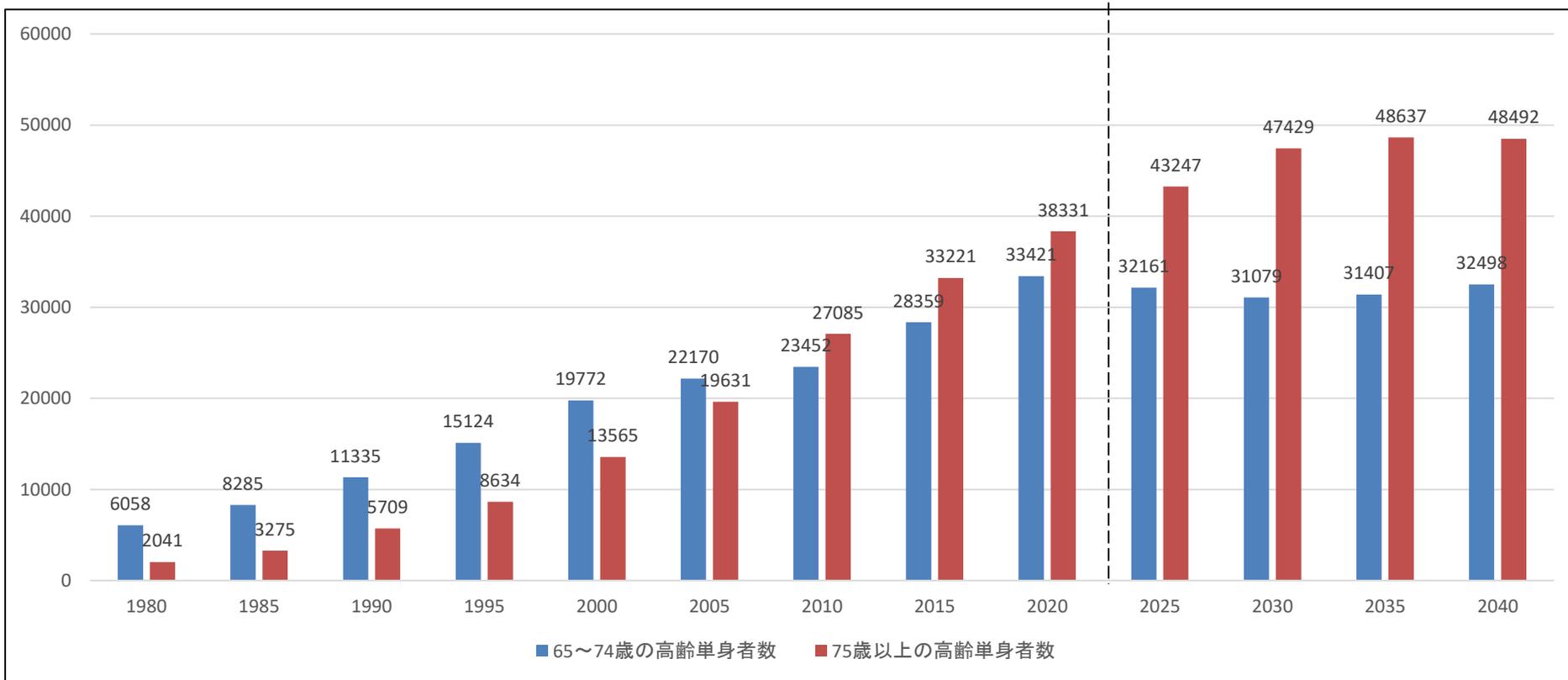
介護職員数(需要と供給の差)

資料:厚生労働省「介護人材需給推計(令和3年度公表)」

※厚生労働省が作成した「介護人材需給推計ワークシート」を用いて推計。2019年の介護職員数を基準としているため、グラフ上は2019年の需給数が均衡しているが、実際は有効求人倍率は3倍近くまで上がり、多くの事業所で人手不足と感じている状況。

青森県の現状 高齢単身者数

■ 75歳以上の高齢単身者数は増加傾向が続く見込み

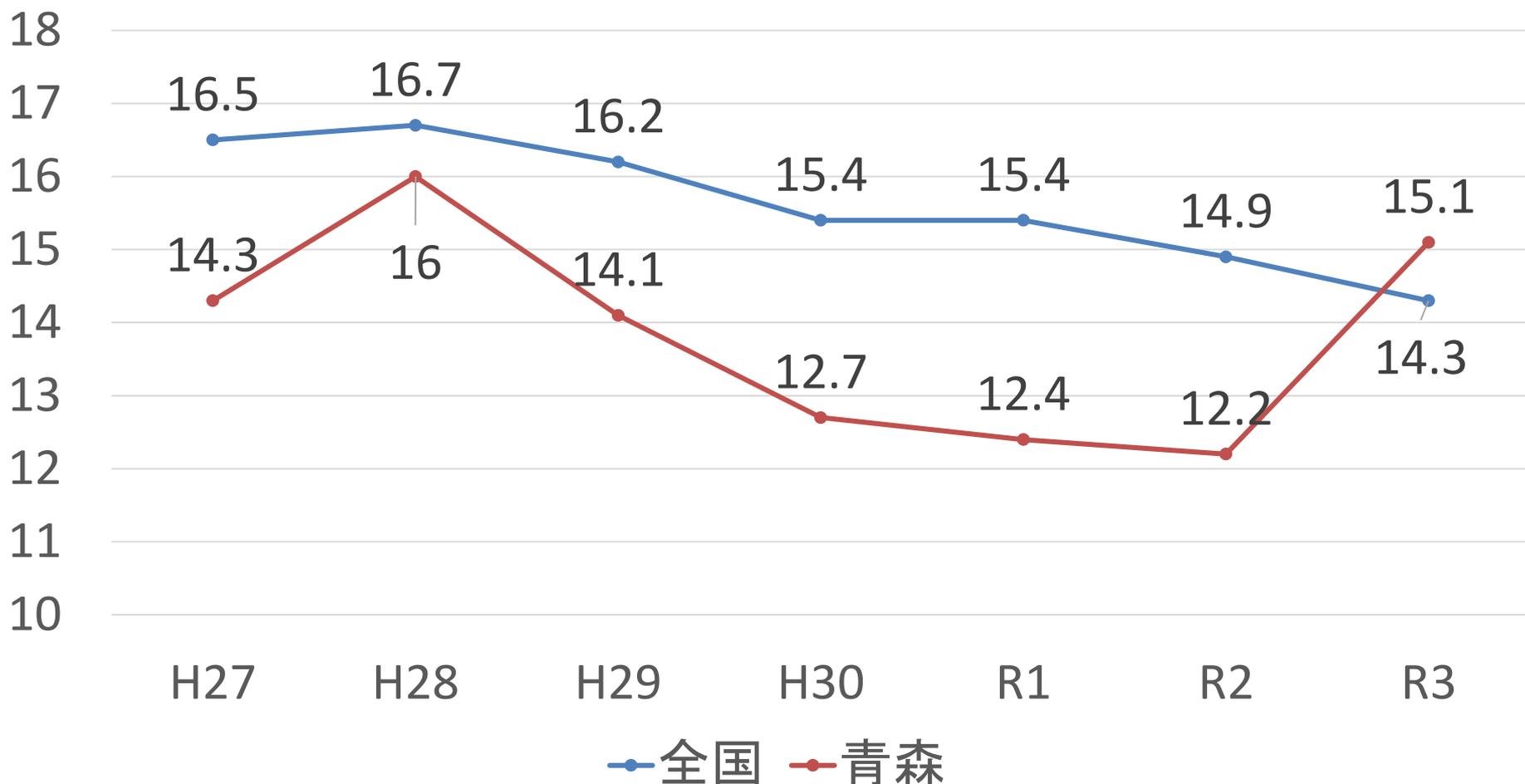


(参考) 対高齢者人口割合 (令和2年)

青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	全国
17.4%	15.4%	15.2%	15.5%	12.1%	15.2%	19.0%

訪問看護師・介護職員の離職率

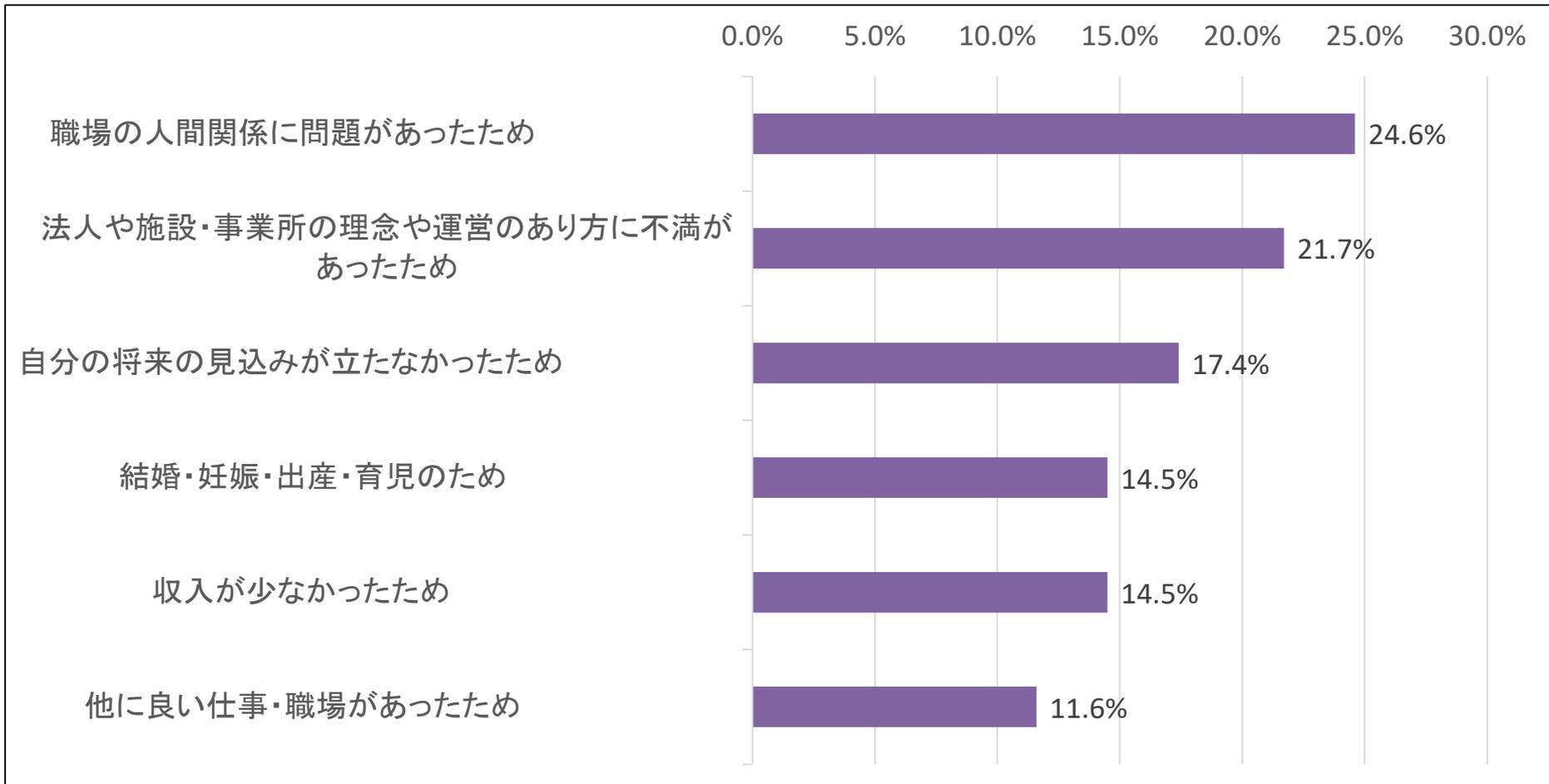
■ 離職率は全国平均より低い水準を維持してきた（※コロナ禍で逆転）



資料：(公財)介護労働安定センター「介護労働安定実態調査（青森県版）」

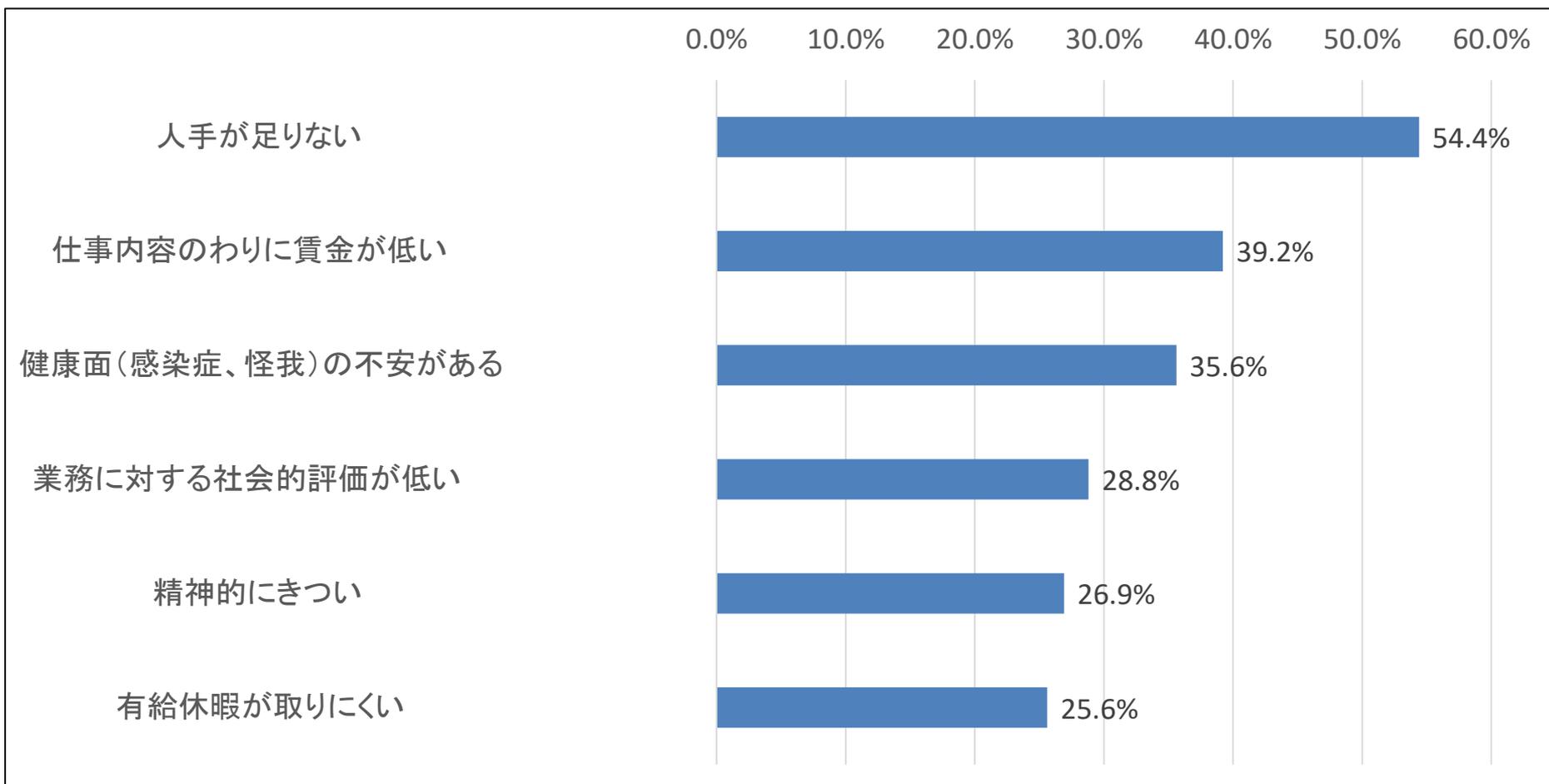
介護関係の職場をやめた理由（複数回答）

■ 離職理由として、職場の人間関係のほか、事業所への不満・将来設計・収入面などが挙げられる



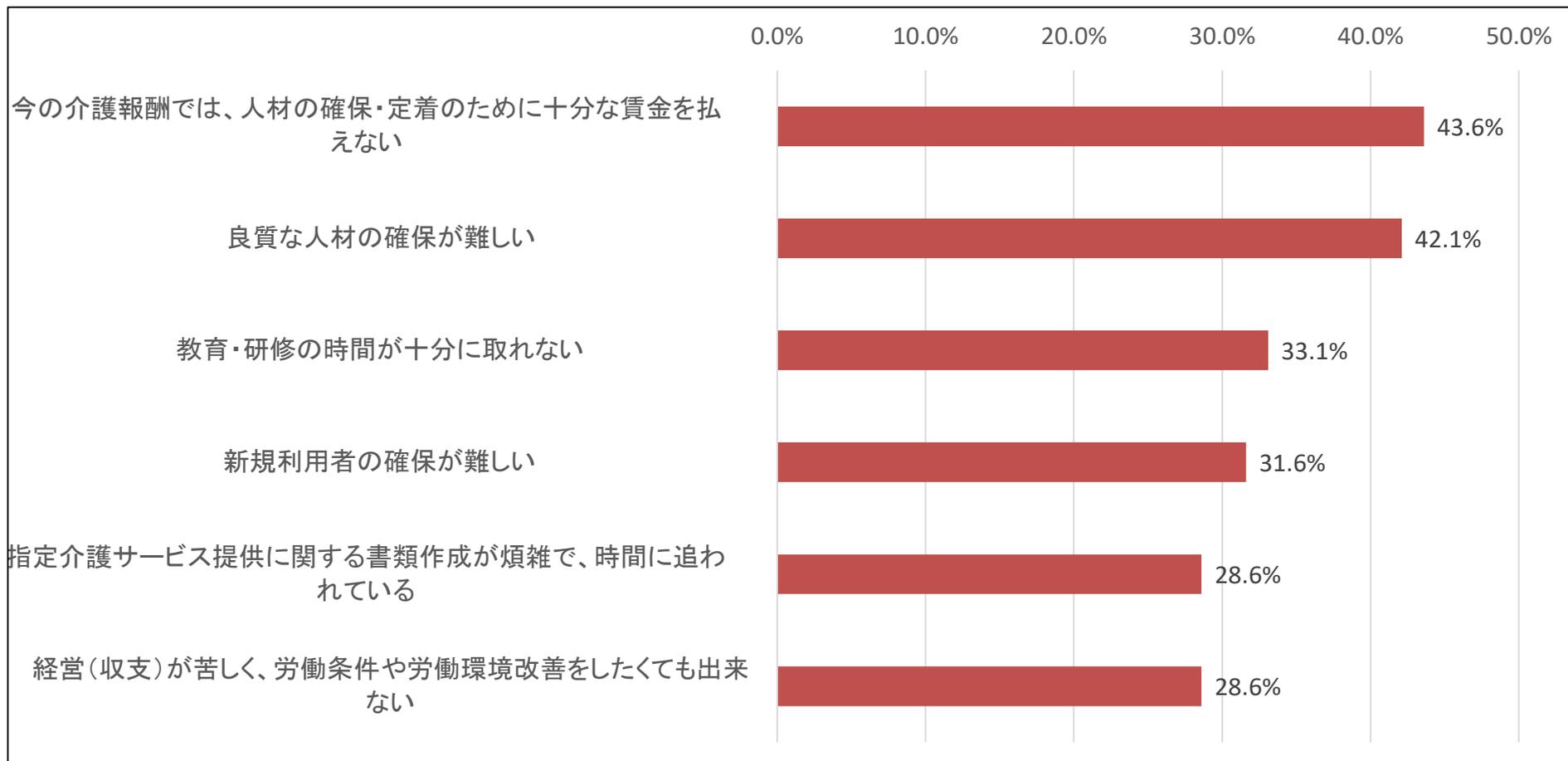
働く上での悩み、不安、不満等（複数回答）

■ 悩み等として、人手不足や待遇面、心身の負担面が挙げられる



介護サービスを運営する上での問題点（複数回答）

■ 事業者側は人材確保・人材育成に苦慮している一方、対応する時間的・費用的余裕が無い模様



早期離職防止や定着促進のための方策（複数回答）

■多くの事業所が労働条件の改善に取り組んでいるが、介護ロボ・ICT等導入に取り組む割合は高くない

子育て支援を行っている（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）	4.5	管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている	8.3	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りに入れている	10.5	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている（カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む）	14.3	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	16.5	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	16.5	職場環境を整えている（休憩室、談話室、当社時に座れる席の確保等）	19.5	能力開発を充実させている（社内研修実施、社外講習等の受講・支援等）	21.1	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	25.6	経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	31.6	キャリアに応じた給与体系を整備している	33.1	仕事内容の希望を聞いて配置している	33.1	賃金水準を向上させている	34.6	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに入れている	35.3	健康対策や健康管理に力を入れている	36.1	能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映している	36.8	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）	50.4	残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	60.2	本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	70.7	青森	
---------------------------------	-----	---	-----	----------------------------------	------	---	------	-----------------------	------	----------------------	------	----------------------------------	------	-----------------------------------	------	-------------------------------------	------	------------------------------------	------	---------------------	------	-------------------	------	--------------	------	-----------------------------	------	-------------------	------	----------------------------	------	--	------	--	------	-----------------------------------	------	----	--

青森県福祉・介護人材確保定着グランドデザイン

施策の体系

1 参入促進

(1) 理解促進とイメージアップ

○福祉・介護の魅力発信

○福祉・介護に触れる機会の提供

(2) 多様な人材の参入促進

○新卒者の参入促進

○介護福祉士等養成施設ルートでの参入促進

○既卒者（未経験者、潜在的有資格者）の参入促進

(3) 人材採用への取組

○求職者が必要とする情報の積極的な公表

○採用活動の強化

2 労働環境・処遇の改善による定着促進

(1) 事業所情報、人材確保・育成の取組の「見える化」推進

○介護サービス事業所認証評価制度の実施

○社会福祉法人調査の実施等による事業所情報の公表推進

(2) 雇用管理改善の推進

○仕事と家庭を両立しながら働き続けることのできる環境づくり

○明確な給与体系の構築、賃金水準を含めた勤務環境の整備

3 資質の向上

(1) キャリアパス整備の推進

○キャリアパス制度、キャリアパス支援の仕組みの整備と周知

(2) 職員の意欲・能力に応える育成体制の整備

○新任職員育成体制の整備

○職員の資格取得の支援、研修受講の促進

介護現場革新会議 基本方針

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、全国数カ所で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。

論点① 「対応方針」に盛り込む内容

- ・ 目的
- ・ 介護現場特有の生産性向上の課題
- ・ 本県介護事業所が抱える生産性向上の課題
- ・ 各事業所が取り組むべき課題
- ・ 今後2～3年の間に重点的に取り組む事項
- ・ 県・市町村・関係団体に期待される役割

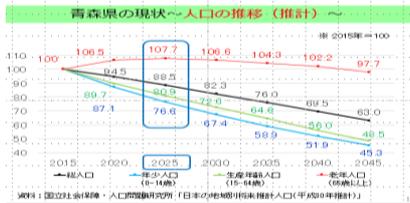
介護現場向上総合相談センター (仮称)

介護生産性向上推進総合事業

現状分析と課題

■ 現状

・2025年から2040年にかけて、85歳以上人口が急増する一方、生産年齢人口が急減し、介護人材の不足が見込まれる。



・R3介護労働実態調査

①人手が足りないと感じる介護職員は増加傾向（青森県）

H27 52.4% → R3 54.4%

②ロボット・ICT導入事業所

全国10.5% 青森県9.2%

③福祉機器やロボットの導入により

従業者の不安、不満の解消に役立つ
全国6.9% 青森県7.4%

■ 課題

・介護人材不足は介護サービスの供給を制約する要因となる。

・職員の負担を軽減し、介護職員が専門性を生かしながら働き続ける環境整備作りを進め、持続可能なサービス提供体制の確保が必要。

事業の内容

1 介護現場課題解決会議の開催

介護現場の課題解決に資する県の対応方針の策定等の提示

2 介護現場向上総合相談センター（仮称）

生産性向上に資する支援・施策を事業者への適切な支援につなぐワンストップ型の総合的支援を実施。

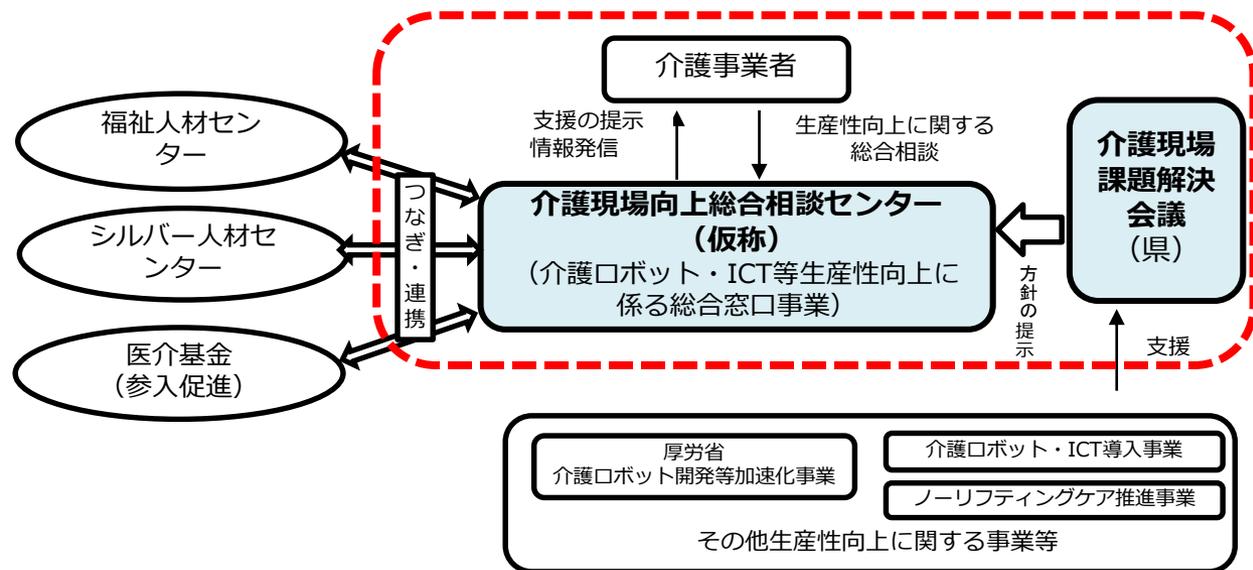
①介護生産性向上に係る総合窓口事業

- ・人材確保、生産性向上に係る各種支援事業との連携
- ・生産性向上支援（セミナー開催等による普及・啓発、介護現場課題解決会議のモデル事業への伴走支援、横展開のための企画・情報発信）

②介護ロボット・ICT導入支援事業

- ・介護ロボット・ICT導入支援の補助申請受付等事務、セミナー開催等

事業イメージ



介護現場向上総合相談センター（仮称）

生産性向上にかかる総合相談窓口を青森県社会福祉協議会内に開設予定。

所在地

青森県社会福祉協議会 福祉人材課

〒030-0822 青森市中央3丁目20-30(県民福祉プラザ2階)

支援内容

生産性向上に向けた相談支援（ロボ・ICT含む）

アドバイザーによるモデル事業所への伴走支援

普及・啓発、情報発信（セミナー開催等）

ロボット展示、補助金受付

論点② 介護現場向上総合相談 センター（仮称）

- 期待する役割
- 介護事業所への支援方法
- より効率的な支援のため、どのような機関と連携すべきか
(福祉人材センター、シルバー人材センター等)
- 名称（愛称）