

第1回介護・福祉人材確保戦略検討分科会

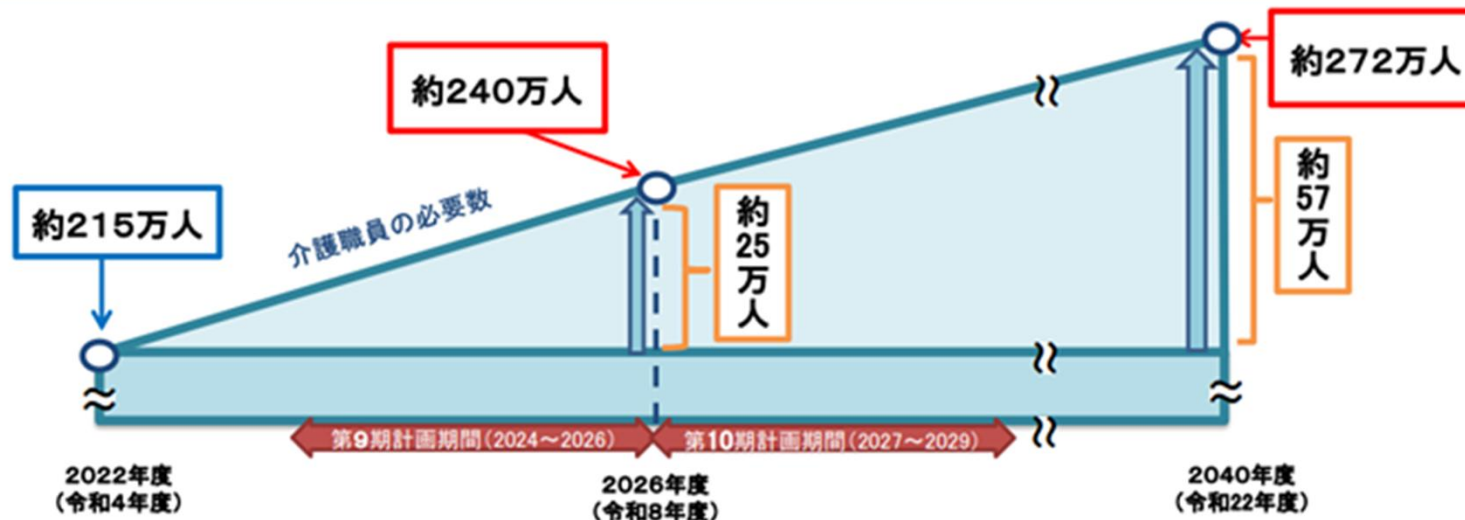
参考資料 1

令和7年7月29日
大阪府福祉人材・法人指導課



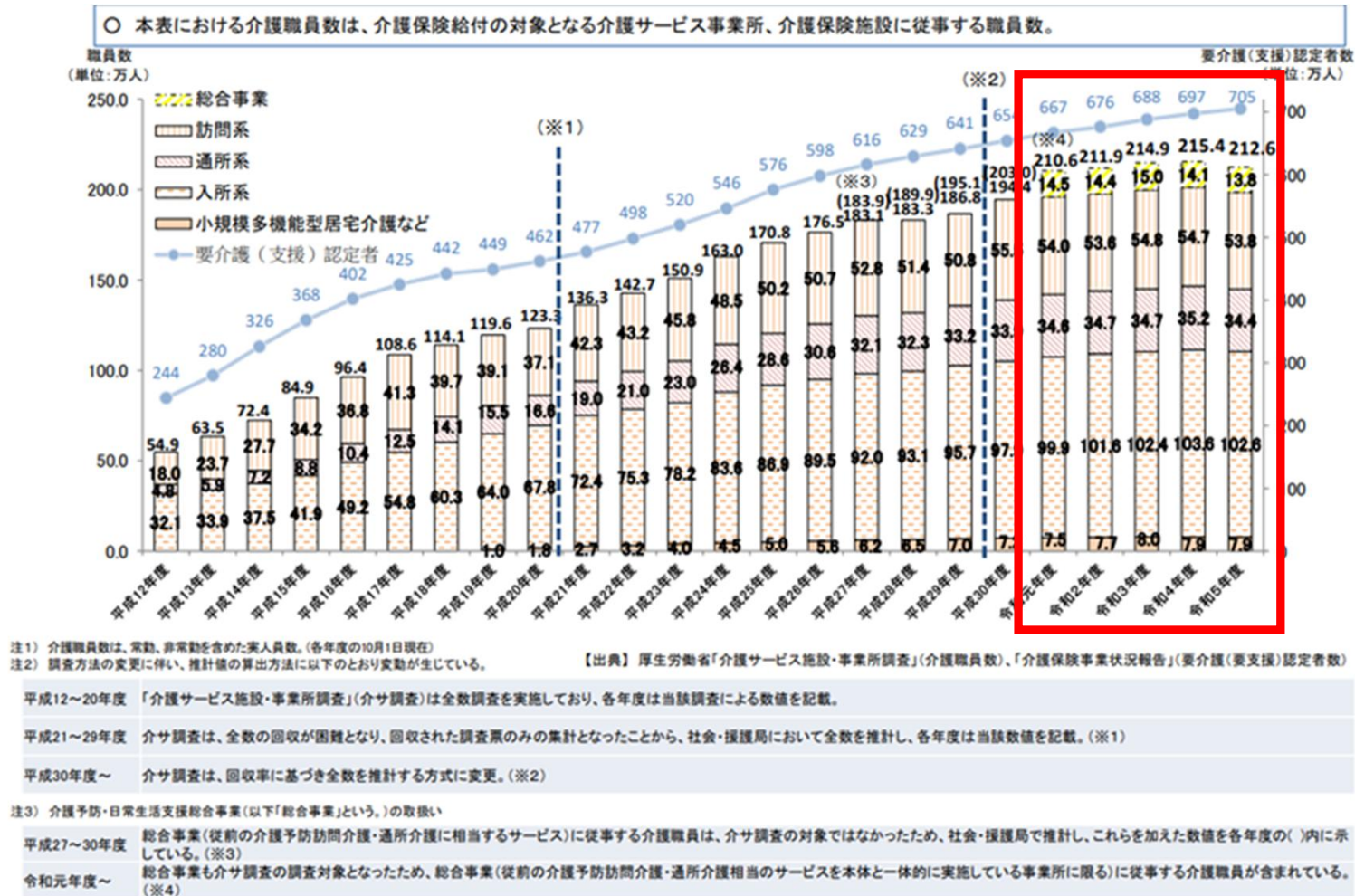
○2040（令和22）年度には、全国で約272万人の介護職員が必要と見込まれている中、令和5年度の介護職員数が、集計開始以降初めて減少に転じた

- 第9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職員の必要数を集計すると、
 - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））
 となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 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）2022年度（令和4年度）の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。
 注2）介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9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3）介護職員の必要数は、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の必要数に、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の必要数を加えたもの。

○2040（令和22）年度には、全国で約272万人の介護職員が必要と見込まれている中、令和5年度の介護職員数が、集計開始以降初めて減少に転じた



（出典）社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 第1回資料

○府域では、2030（令和12）年に40,654人の介護職員が不足すると推計されている

介護人材の需給ギャップ（実人数）

	需要推計 ①	供給推計 ②	（需給ギャップ）①-②
2026（令和8）年	215,481 人	191,186 人	24,294 人
2030（令和12）年	228,788 人	188,134 人	40,654 人

※厚生労働省「介護人材需給推計ワークシート」により算出。

※端数処理の関係上、①及び②の差と需給ギャップに差異が生じる場合あり。

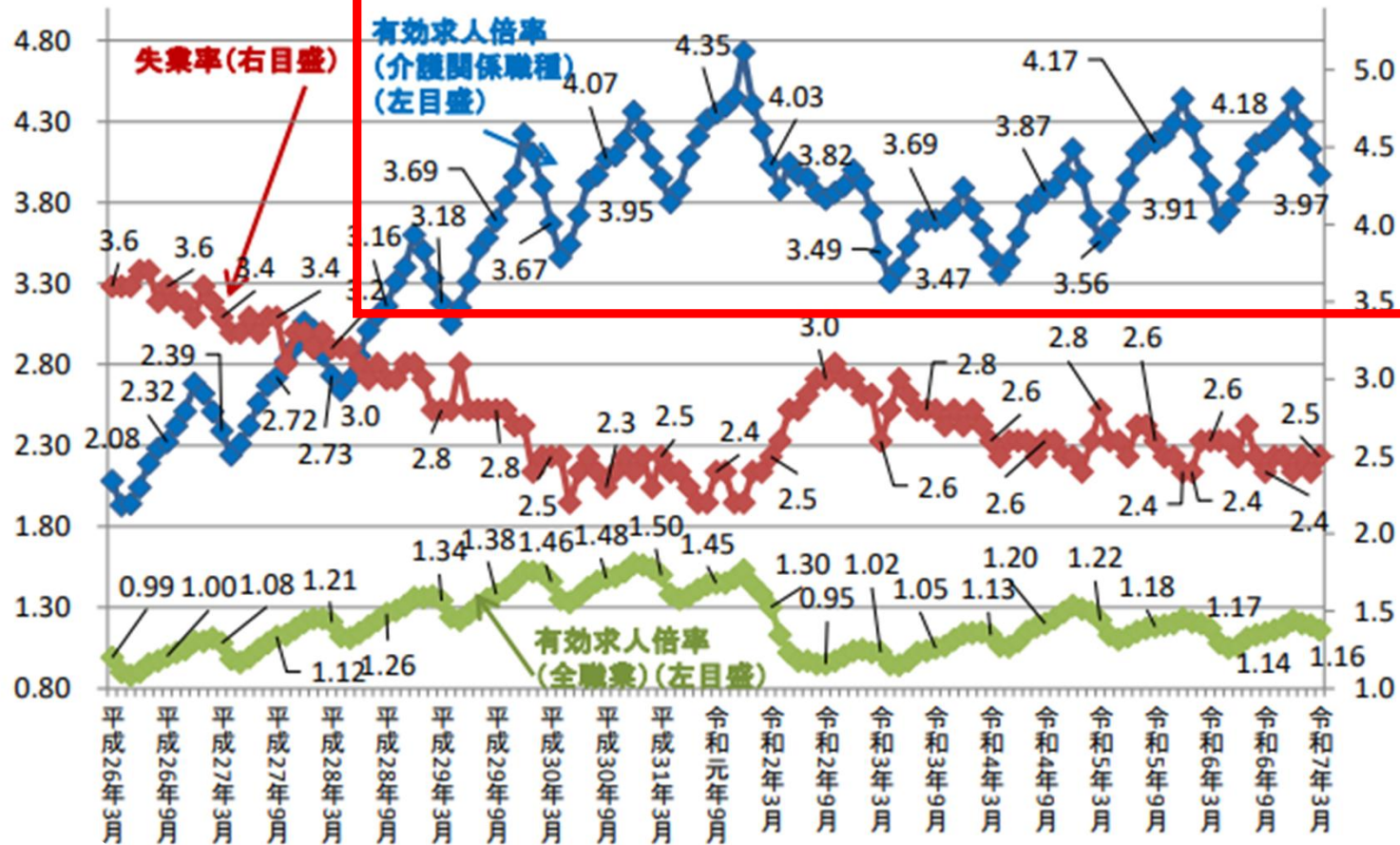
※推計時点における理論値。



出典：第9期介護人材需給推計ワークシート

（出典）大阪府高齢者計画2024

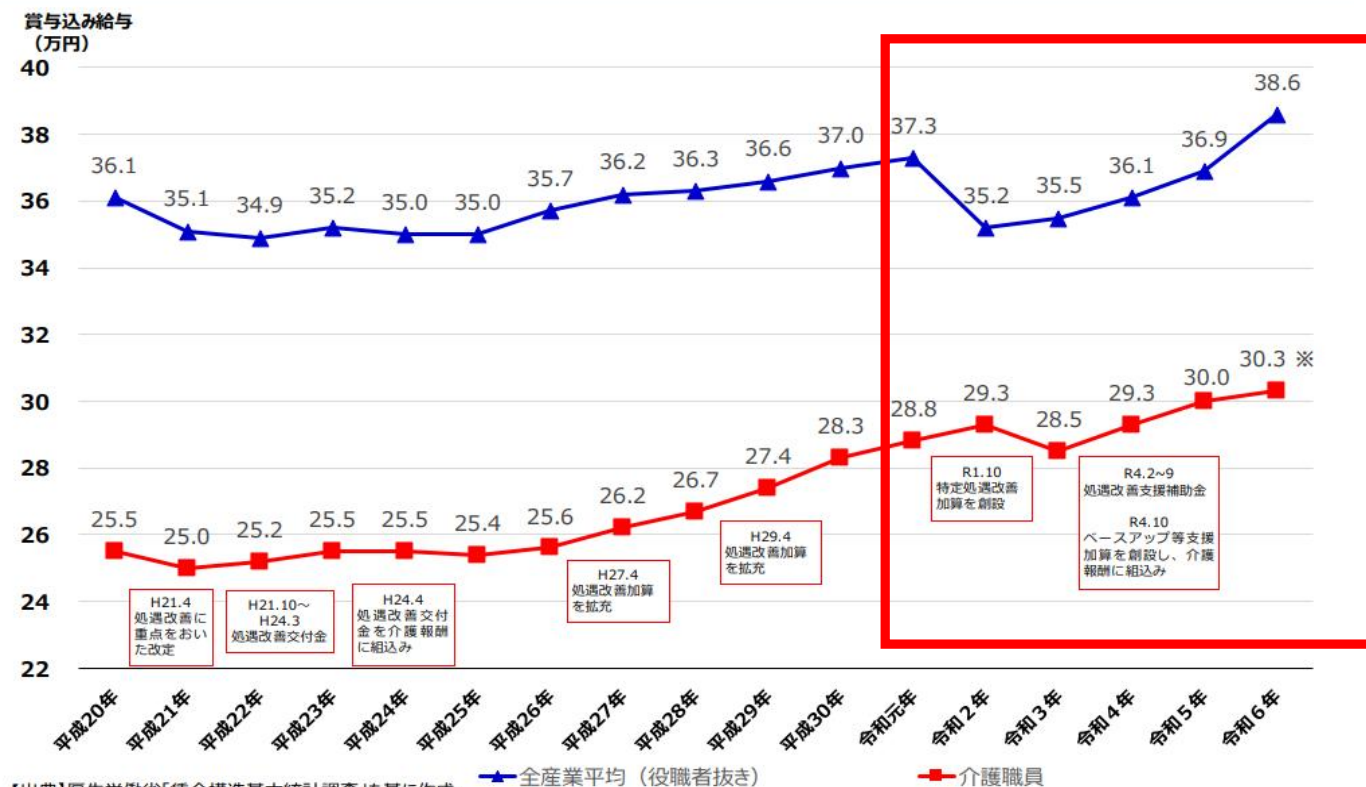
○介護関係の有効求人倍率も依然として高く、全職業より高い水準で推移



(出典) 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 第1回資料

○物価高騰等の影響により全産業の平均賃金が大きく上昇する中、介護職員の賃金は、随時の報酬改定がないこと等により微増にとどまっており、賃金の差が広がっている（訪問介護においては、令和6年度報酬改定で報酬が引き下げられた。）

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移

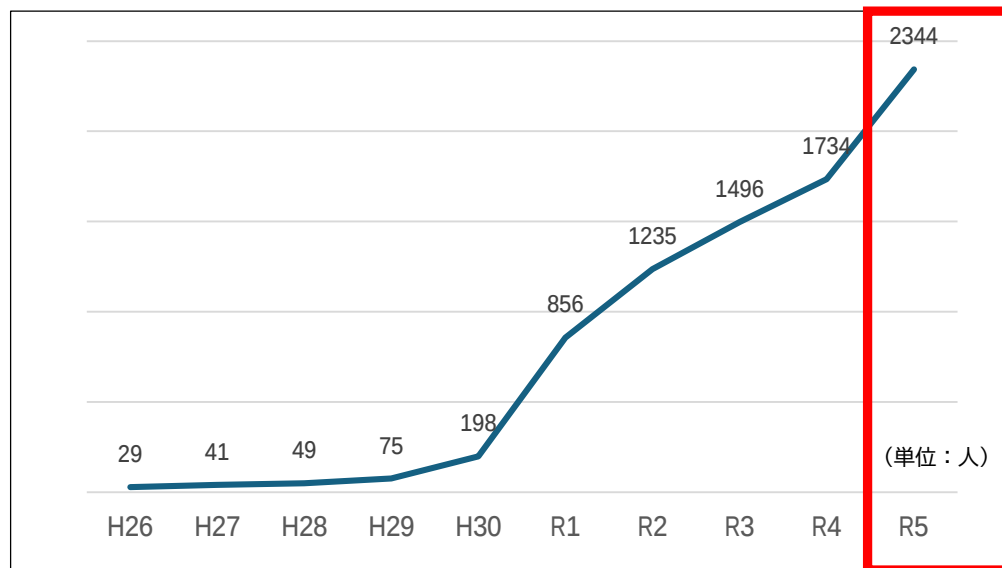


【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

※1 賞与込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の給与の1/12を加えて算出した額。
 ※2 令和6年度介護報酬改定における処遇改善加算の見直しは昨年6月施行（事業者への支払いは8月以降）

○日本での就労を希望する外国人介護人材が年々増加する一方、介護福祉士国家試験の合格率が低い

府内介護施設・事業所における外国人介護人材受入状況（各年度ごとの受け入れ人数の推移）



(出典) 在留資格ごとに異なる時点での
情報を集計し、府独自で算出したデータ

過去3年間の介護福祉士国家試験受験者数及び合格率

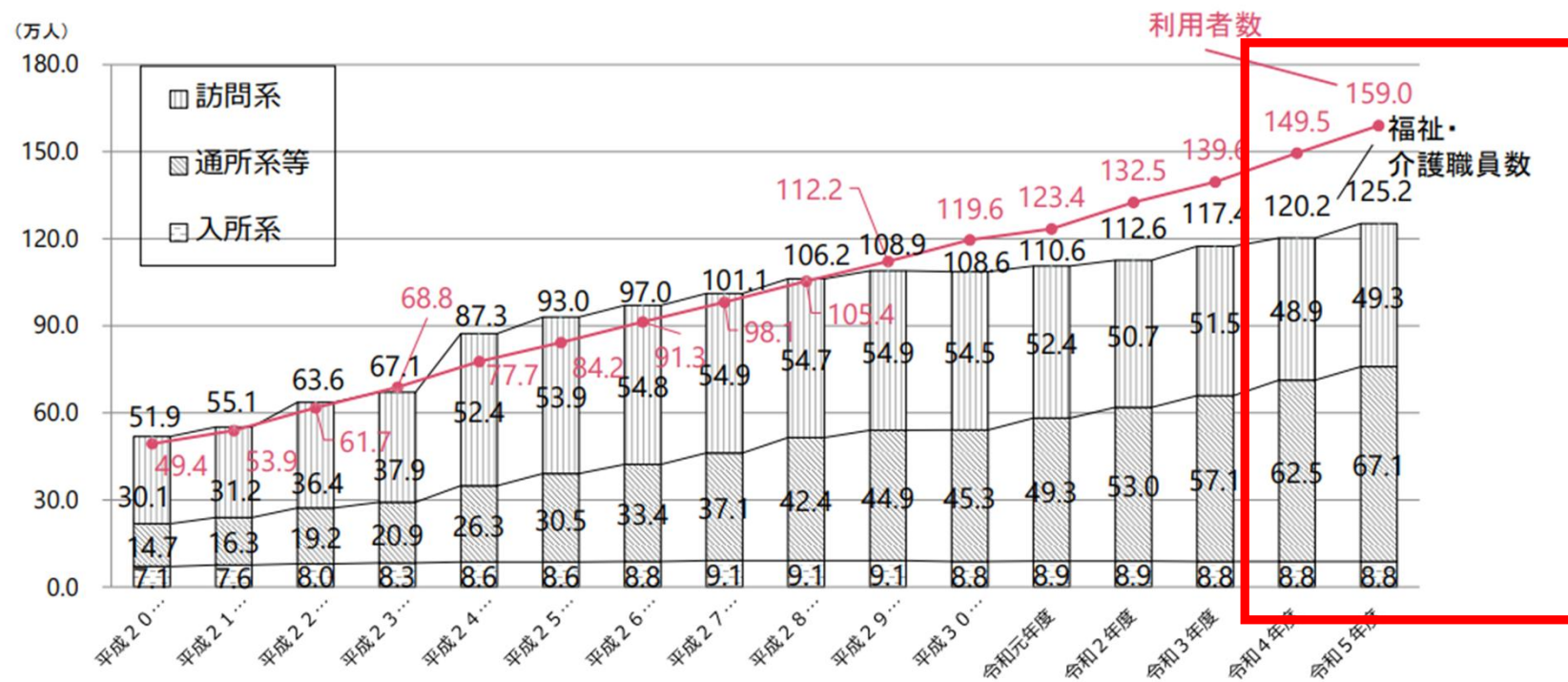
試験実施年度	全体		内、留学生		内、EPA		内、特定技能1号		内、技能実習	
	受験者数	合格率	受験者数	合格率	受験者数	合格率	受験者数	合格率	受験者数	合格率
令和4年度	79,151人	84.3%	3,076人	46.3%	754人	65.4%	—	—	—	—
令和5年度	74,595人	82.8%	2,908人	37.6%	228人	43.8%	1,950人	38.5%	596人	47.0%
令和6年度	75,387人	78.3%	3,087人	35.1%	498人	37.9%	4,932人	33.3%	155人	32.3%

(出典) 厚生労働省報道発表資料 第35～37回介護福祉士国家試験合格発表について 掲載資料より抽出作成

○障がい福祉サービス等の利用者数の増加率が、障がい福祉分野の福祉・介護職員数の増加率を上回っており、障がい福祉関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移

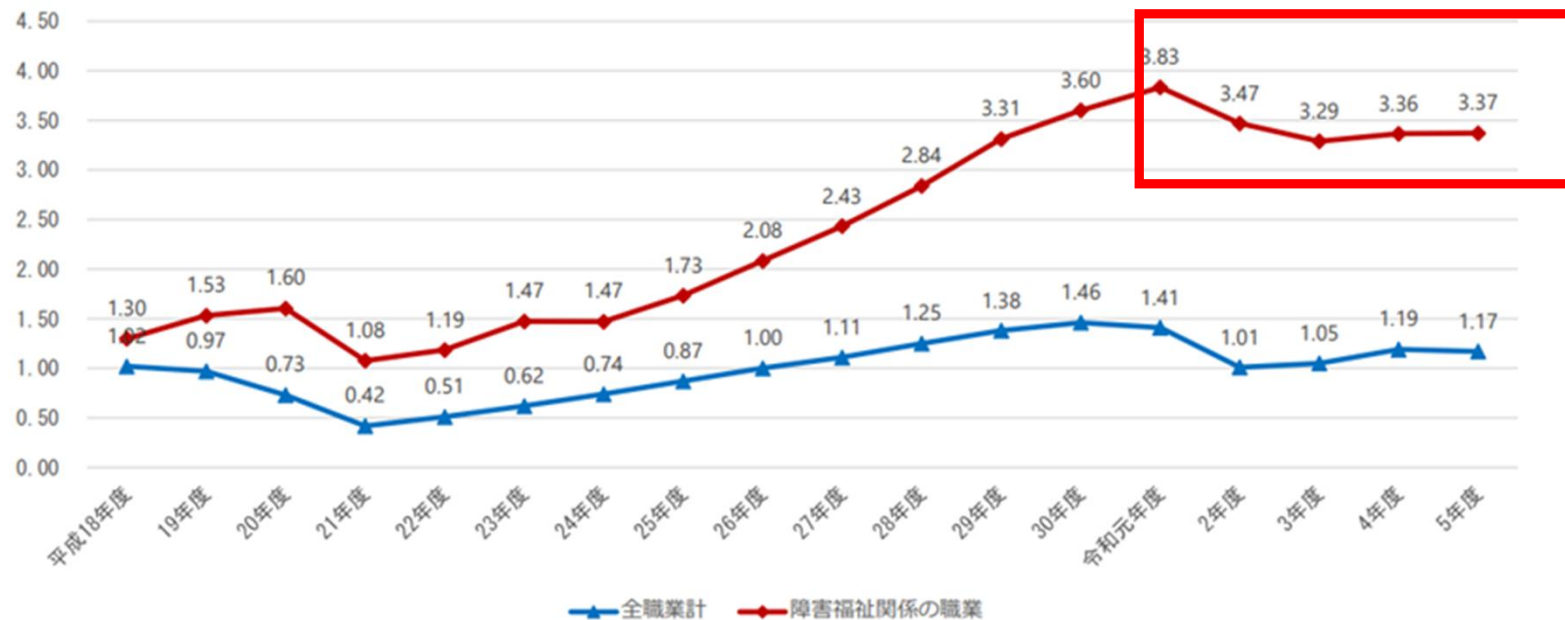
障害福祉分野の福祉・介護職員数の推移(推計値)

○ 障害福祉サービス等の利用者数は15年間で約3.2倍に増加しているのに対し、サービス量の増加に伴う障害福祉分野の福祉・介護職員数は17年間で約2.4倍となっている。



(出典) 「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第6回資料

○障がい福祉サービス等の利用者数の増加率が、障がい福祉分野の福祉・介護職員数の増加率を上回っており、障がい福祉関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移



【出典】厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」により厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

注1) 上記はパートタイムを含む常用の数値。常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

注2) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

注3) 「障害福祉関係の職業」は、平成24年度以前は「社会福祉専門の職業」の数値。平成25年度以降は、「社会福祉の専門的職業(保育士、福祉相談員等)」と「介護サービスの職業」を合計した数値。

○府域でも、障がい福祉サービス従事者数は年々増加しているものの、障がい福祉サービスの利用者数等も増加しており、人材不足が今後さらに深刻となる見込み

【表１】障がい者手帳所持者数等の将来推計（単位：人）

	身体障がい者 手帳所持者 数	療育手帳 所持者数	精神障がい者 保健福祉手 帳 所持者数	自立支援医療 (精神通院) 受給者数	合計
令和12年	364,714	114,800	150,679	238,571	868,764
令和17年	356,905	129,941	187,026	271,649	945,521
令和22年	349,418	148,436	236,842	312,357	1,047,053

【出典】第5次大阪府障がい者計画

【表２】障がい福祉サービス従事者（常勤換算）（単位：人）

	総数 (うち常勤)
令和元年度	78,696 (54,087)
令和2年度	82,617 (56,988)
令和3年度	90,726 (63,244)
令和4年度	93,836 (66,413)
令和5年度	111,167 (75,570)

注) 入所施設等サービスは含まない

【出典】厚生労働省「社会福祉施設等調査」データ

【表３】障がい福祉サービス利用者数（単位：人）

	障 害 が い 者 サービス(※1)	障 害 が い 児 サービス(※2)	合計
令和元年度	121,087	34,088	155,175
令和2年度	126,439	36,583	163,022
令和3年度	135,293	42,001	177,294
令和4年度	145,321	51,016	196,337
令和5年度	158,264	54,359	212,623

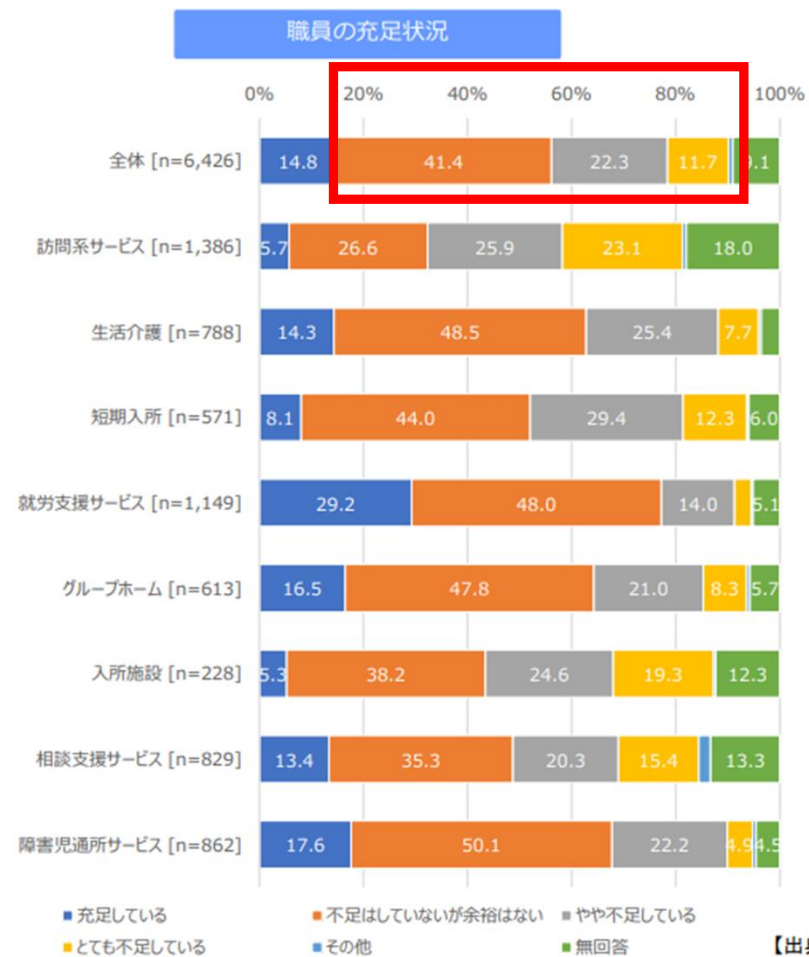
(※1) 介護給付費、訓練等給付費、サービス利用計画の合計

(※2) 介護給付費、訓練等給付費、障がい児給付費の合計

【出典】国保連データ

○約８割の障がい福祉サービス等で、職員が不足している又は余裕がないと回答

障害福祉サービス等における人材確保の状況

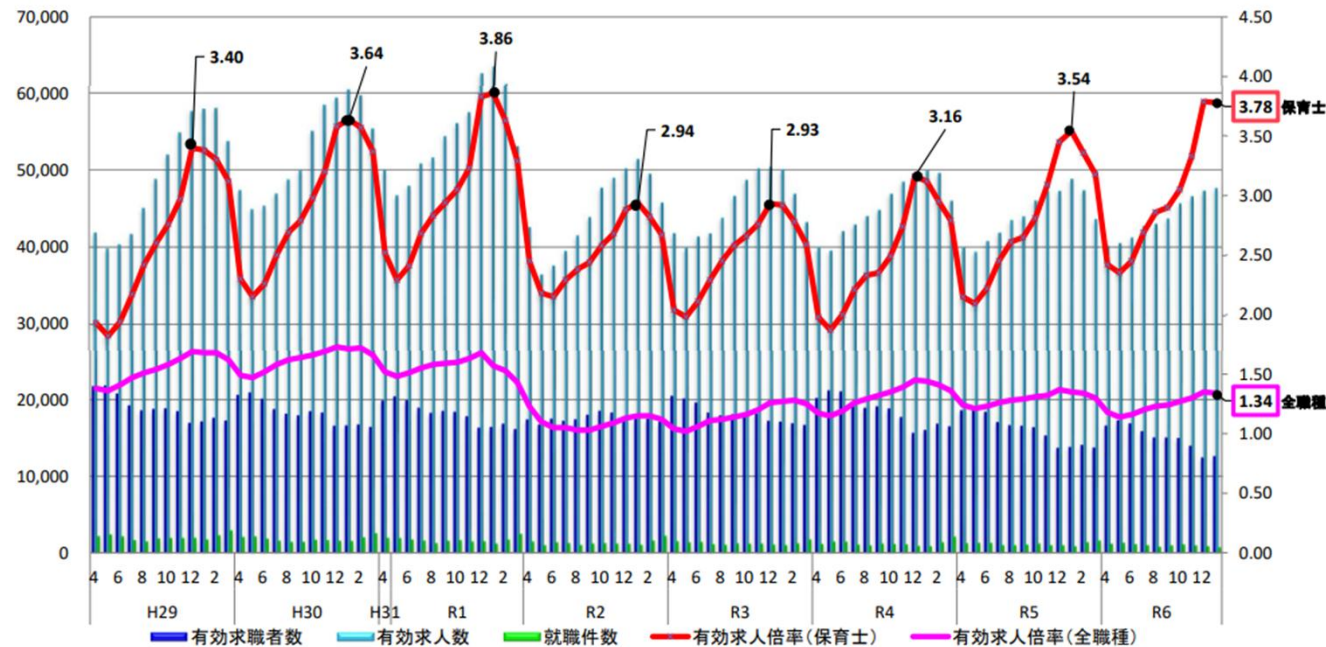


【出典】令和6年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査

○保育士の有効求人倍率が全職種より高い水準で推移している中、配置基準の改善や「こども誰でも通園制度」の制度化に伴い、今後も保育士の確保が必要

保育士の有効求人倍率の推移（全国）

○ 直近の令和7年1月の保育士の有効求人倍率は3.78倍（対前年同月比で0.24ポイント上昇）となっており、全職種平均の1.34倍（対前年同月比で0.01ポイント下落）と比べると、依然高い水準で推移している。

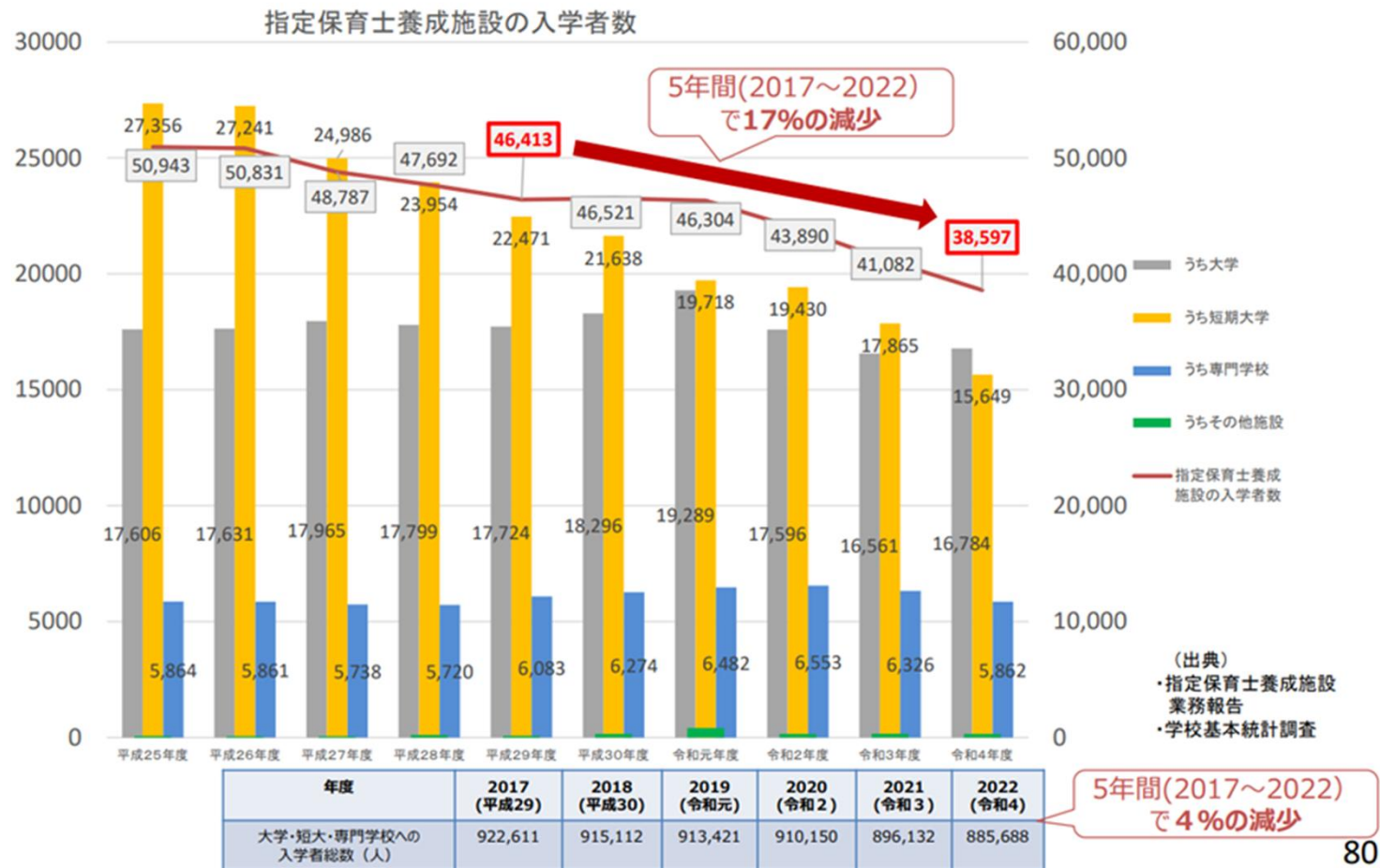


（出典）一般職業紹介状況（職業安定業務統計）（厚生労働省）

※保育士の有効求人倍率について、各年度の最も高い月の数値を記載している。
※全職種の有効求人倍率は、実数である。

（出典）「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第6回資料

○保育士養成校の入学者数は、大学・短大・専門学校の入学者の減少傾向を上回るペースで減少



(出典)「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 第6回資料

○府域では、令和7年度に最大約3,700人の保育士・保育教諭が不足する見込み

ア) 供給面（大阪府における現状の職員数からみて将来的に従事しているであろう従事者数）

（単位：人）

	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
保育教諭・保育士	38,886	40,007	41,128	42,250	43,371
幼稚園教諭	5,613	5,565	5,518	5,471	5,425

イ) 供給から需要（実態に応じた数※）を差し引いた数

（単位：人）

	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度
保育教諭・保育士	-3,651	-2,909	-2,279	-1,333	-469
幼稚園教諭	196	551	838	1,127	1,336

※保育教諭・保育士については配置基準数×1.90倍（大阪府調査に基づく）

幼稚園教諭については利用児童数×0.091倍（大阪府の利用児童と従事者の実数に基づく）

出典）大阪府子ども計画

○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を柱とし、総合的な介護人材確保対策に取り組んでいる

①介護職員の 処遇改善	○ 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。 ○ 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。 ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。 ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。
②多様な人材の 確保・育成	○ 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、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、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援 ○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進 ○ 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 ○ 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
③離職防止 定着促進 生産性向上	○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進 ○ 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進(介護報酬上の評価の新設等) ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置 ○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進 ○ オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施
④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 ○ 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施
⑤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) ○ 介護福祉士国家試験に向けた学習支援(多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催) ○ 海外12カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施 ○ 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR ○ 働きやすい職場環境の構築支援(国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等)

○障がい福祉分野における人材の確保に向けて、障がい福祉サービス報酬において、処遇改善のための措置を講ずるとともに、生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等を支援することとされている

【○障害福祉分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等の支援】

施策名：障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策（障害福祉人材確保・職場環境改善等事業）

令和6年度補正予算
・障害福祉全体（障害児（こども家庭庁分）含む） 343億円
・障害者のみ（厚労省分） 258億円

① 施策の目的

- 障害福祉人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 賃上げとともに、障害福祉現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

・福祉・介護職員等処遇改善加算（※1）を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。

※1 福祉・介護職員等処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施。

・障害福祉サービス事業所において、その福祉・介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方策にも関与できる形とする等のための基盤構築を図る。このため、補助は、当該職場環境改善等の経費（※2）に充てるほか、福祉・介護職員等（※3）の件数に充てることを可能とする。

※2 間接業務に従事する者等を募集するための経費や、職場環境改善等（例えば、処遇改善加算の職場環境要件の更なる実施）のための様々な取組を実施するための研修等の経費 など

※3 当該事業所における福祉・介護職員以外の職員を含む

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

■支給対象

(1) 福祉・介護職員等処遇改善加算の取得事業所

(2) 以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所

<取組>

福祉・介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う



※ 国保連システムを改修し、都道府県は、国保連から提供された各事業所の交付額一覧に基づき交付決定を実施。国保連システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務費等を確保

⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

障害福祉現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、障害福祉職員の確保・定着や障害福祉サービスの質の向上につなげる。

○保育人材の確保に向け、都道府県に保育士・保育所支援センターの設置義務付け、地域限定保育士試験について、全国の都道府県が実施可能となる（現在は国家戦略特区制度による試験のため、大阪府、神奈川県、沖縄県のみ）等の総合的な対策が進められている

保育人材の確保に向けた総合的な対策

◆ 処遇改善のほか、新規の資格取得、就業継続、離職者の再就職の支援、さらには保育の現場・職業の魅力発信に総合的に取り組む。

新規資格取得支援

- **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）
 - ・養成施設に通う学生を対象に、学費5万円（月額）や就職準備金20万円（最終回に限る）などを貸付し、卒業後、5年間の実務従事により返還を免除。
 - ・養成施設に通う、学費の貸付を受けていない学生を対象に、「就職準備金」のみの貸付けを行うことを可能とする。【R6補正予算～】
- **保育士の資格等取得を支援**
 - ・保育所等で働きながら養成校卒業による資格等取得を目指す方への授業料、保育士試験の合格による資格取得を目指す方への教材費等の支援
- **保育士試験の年2回実施**（27年度：4府県で実施 → 29年度：全ての都道府県で実施）
- **保育士養成施設の就職促進の取組への支援**
 - ・就職促進、キャリア教育等支援等の、指定保育士養成施設が組織的に実施する取組に要した費用の一部を支援する。【R7予算案～】

就業継続支援

- **保育所等におけるICT化の推進**
 - ・①保育に関する計画・記録、②保護者との連絡、③子どもの登降園管理等の業務、④キャッシュレス決済機能のうち必要なシステムの導入費用や、翻訳機等の導入を支援
 - ・自治体において、自治体・ICT関連事業者・保育事業者などで構成される協議会を設置し、システムの導入にかかる費用の補助以外の取組を行っている場合に補助率を嵩上げ【令和5年度補正予算～】
- **保育補助者の雇い上げの促進**（保育士の業務を補助する方の資金の補助）
 - ・現在、保育士として就業していない保育士資格を有する者（潜在保育士）が、段階的に保育士として職場復帰できる足掛かりとなるよう、1年を限度に、保育補助者として従事することを可能とする。【R6予算～】
- **保育体制強化事業の促進**（清掃等の業務を行う方の資金の補助）
 - ・保育に係る周辺業務を行う者（保育支援者）の配置に加え、登園時の繁忙な時間帯やプール活動時など一部の時間帯にスポット的に支援者を配置する場合も補助【R5予算～】
 - ・園外活動時の見守り等を行う保育支援者を配置する場合の補助対象に小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業等を追加【R5予算～】
- **保育士宿舍借り上げ支援**（補助額：一人当たりの月額を市区町村単位で設定（月額7.5万円を上限※）、支給期間：採用から5年以内※）
 - ※令和7年度から対象となる者について適用。前年度に引き続いて当年度も事業の対象となる場合は前年度の補助基準額及び年数を適用。
- **保育士の働き方改革や保育の質の確保・向上のための巡回支援**
 - ・保育士のスキルアップや保育の質の確保・充実を図り働きがい高められるよう、「保育士支援アドバイザー」による巡回支援を実施。
 - ・保育所等における勤務環境の改善や保育の質の向上などの助言又は指導を行う「保育事業者支援コンサルタント」による巡回支援を実施。
 - ・保育士確保や定着、労働条件等の改善に関して、保育士の相談窓口を設置。
 - ・保育事業者への保育所等における保護者等の対外的な対応を援助する者による巡回についても支援の対象【R7予算案～】
 - ・都道府県域で実施する巡回支援について補助基準額の拡充【保育士への巡回支援についてはR6予算～、保育事業者への巡回支援についてはR7予算案～拡充】

離職者の再就職支援

- **保育士・保育所支援センターの機能強化**（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）
 - ・保育士再就職支援コーディネーター等によるマッチングやマッチングシステムの導入、保育士キャリアアドバイザーによる保育所等への見学同行等の伴走支援、潜在保育士への職場復帰のための研修の実施などに要する費用を支援。
- **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（40万円）、2年間勤務した場合、返還を免除）

保育の現場・職業の魅力発信

- **保育の現場・職業の魅力発信**
 - ・自治体が行う情報発信サイトの開設など、様々な対象者に対する魅力発信への支援
 - ・こども家庭庁では、保育に関する魅力発信プラットフォームを更新し、保育士の取組事例集等の掲載、SNS等の広報媒体を活用した保育の魅力発信を行う。また、保育の魅力情報発信等の取組について意見交換と情報共有を行い、関係者間の連携・強化を図る。（R6.3～）



魅力発信プラットフォーム
「ハローミライの保育士」
トップページ
（こども家庭庁HP内に開設）

○介護ロボットやICT等のテクノロジーを導入・活用することで、介護サービスの質の向上、
職員の負担軽減、高齢者等の自立支援による生活の質の維持・向上が図られる

介護分野におけるテクノロジーの活用例

スマートフォンを活用した
記録・入力の省力化



インカムを活用した
コミュニケーションの効率化



移乗支援機器を活用した
従事者の負担軽減



センサーを活用した見守り
による省力化・ケアの質向上



センサーを活用した排泄予測
による省力化・ケアの質向上



情報の収集・蓄積・活用の
円滑化によるケアの質向上



【介護における介護テクノロジーの導入、協働化等の支援】

介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策(介護テクノロジー導入・協働化等支援事業)

令和6年度補正予算 200億円

○ 施策の目的

・介護サービス需要の増加への対応や介護人材の確保が喫緊の課題となっており、サービス提供の存続にも関わる重要な問題である。特に小規模法人を中心に、従来の方法や単独では必要な人材確保が難しい法人も多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちである。
・また、デジタル行財政改革会議において、デジタル(中核)人材育成数や、ICT・介護ロボットの導入事業者割合、ケアプランデータ連携システム普及の割合等のKPIを設定しており、都道府県におけるワンストップ窓口と連携しつつ、介護現場の生産性向上に向けてテクノロジー導入等の支援を行う必要がある。
・こうした状況を踏まえ、介護現場の生産性向上の取組や、経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善に取り組む介護サービス事業者に対する支援を行う。

○ 施策の概要

・生産性向上の取組を通じた職場環境改善について、ICT機器本体やソフト等の導入や更新時の補助に加え、それに伴う業務改善支援や地域全体で取り組む機器導入等に対する補助を行う。また、小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う経営や職場環境の改善の取組に対して補助を行う。

○ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1) 生産性向上の取組を通じた職場環境改善

① 生産性向上に資する介護ロボット・ICTの導入や更新

・事業所の業務効率化に向けた課題解決を図るための業務改善支援及びこれと一体的に行う介護ロボット・ICTの導入や更新に対する支援

② 地域全体で生産性向上の取組を普及・推進する事業の実施

・地域の複数事業所における機器の導入に向けた研修や、地域のモデル施設の育成など、都道府県等が主導して面で生産性向上の取組を推進
・都道府県等が主導して、ケアマネ事業所と居宅サービス事業所の間でのケアプランデータ連携システム等の活用を地域で促進し、データ連携によるメリットや好事例を収集

(2) 小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善

・人材募集や一括採用、合同研修等の実施、事務処理部門の集約、協働化・大規模化にあわせて行う老朽設備の更新・整備のための支援 等

【事業スキーム】



【実施主体】

都道府県 (都道府県から市町村への補助も可)

【負担割合】

(1)①、(2)・・・国・都道府県3/4、事業者1/4

(※時によっては国・都道府県1/2、事業者1/2)

(1)②・・・国・都道府県 10/10

(1)①及び(2)を実施する場合・・・

国・都道府県4/5、事業者1/5

※国と都道府県の負担割合は以下のとおり

(1)①、(2)・・・国4/5、都道府県1/5

(1)②・・・国9/10、都道府県1/10

○成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

・生産性向上の取組や経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善を推進することにより、介護人材の確保や介護サービスの質の向上に繋がっていく。

(出典) いずれも、社会保障審議会介護保険部会 第120回資料(資料3)

○利用者に直接触れる移動・排泄・食事等の介助や清拭などの専門性の高い直接的な介護業務と、清掃・洗濯、配膳、必要品の買出しなどのそれ以外の間接的な業務等に仕分けを行い、介護職員が直接的な介護業務を行い、介護助手が間接業務を行うことで、適切な役割分担の下でケアの質の向上が図られる

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。

P32



(出典) 生産性向上に資するガイドライン

介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について

現状・課題④

(介護現場のタスクシェア・タスクシフティング)

○「生産性向上に資するガイドライン」において、業務改善に向けた取組の一つとして、「業務の明確化と役割分担」を掲げているところであり、例えば、施設における介護職員が行っている業務を、利用者に直接触れる移動・排泄・食事等の介助や清拭などの専門性の高い直接的な介護業務と、清掃・洗濯、配膳、必要品の買出しなどのそれ以外の間接的な業務等に仕分けを行った上で、介護職員は、その専門性を十分に発揮できるよう、直接的な介護業務により注力していただくとともに、間接的な業務については、いわゆる介護助手に実施していただくことなどにより、適切な役割分担の下でのケアの質の向上を図っていくことが考えられる。

○ このように、業務の明確化と役割分担を図り、介護現場の生産性向上につなげるため、いわゆる介護助手等の確保・活用について、しっかりと取り組んでいく必要がある。

○「介護老人保健施設等における業務改善に関する調査研究事業」(令和2年度老人保健健康増進等事業)において、介護老人保健施設における介護助手(※)の取組状況等について調査を行い、以下のよう実態が明らかになっている。

(※) 本調査における介護助手：施設と直接の雇用関係にあり、介護職員との役割分担により利用者の身体に接することのない周辺業務のみを担っている者で年齢が60歳以上のもの

・調査に回答のあった施設(1,261施設)のうち介護助手を雇用しているのは全体の54.5%

・介護助手が担当している業務で多いのは、「居室や施設の清掃、備品の準備・片付け・補充作業等」(75.4%)、「ベッドメイキング」(56.3%)、「洗濯・洗濯物の回収・配布」(52.4%)等。

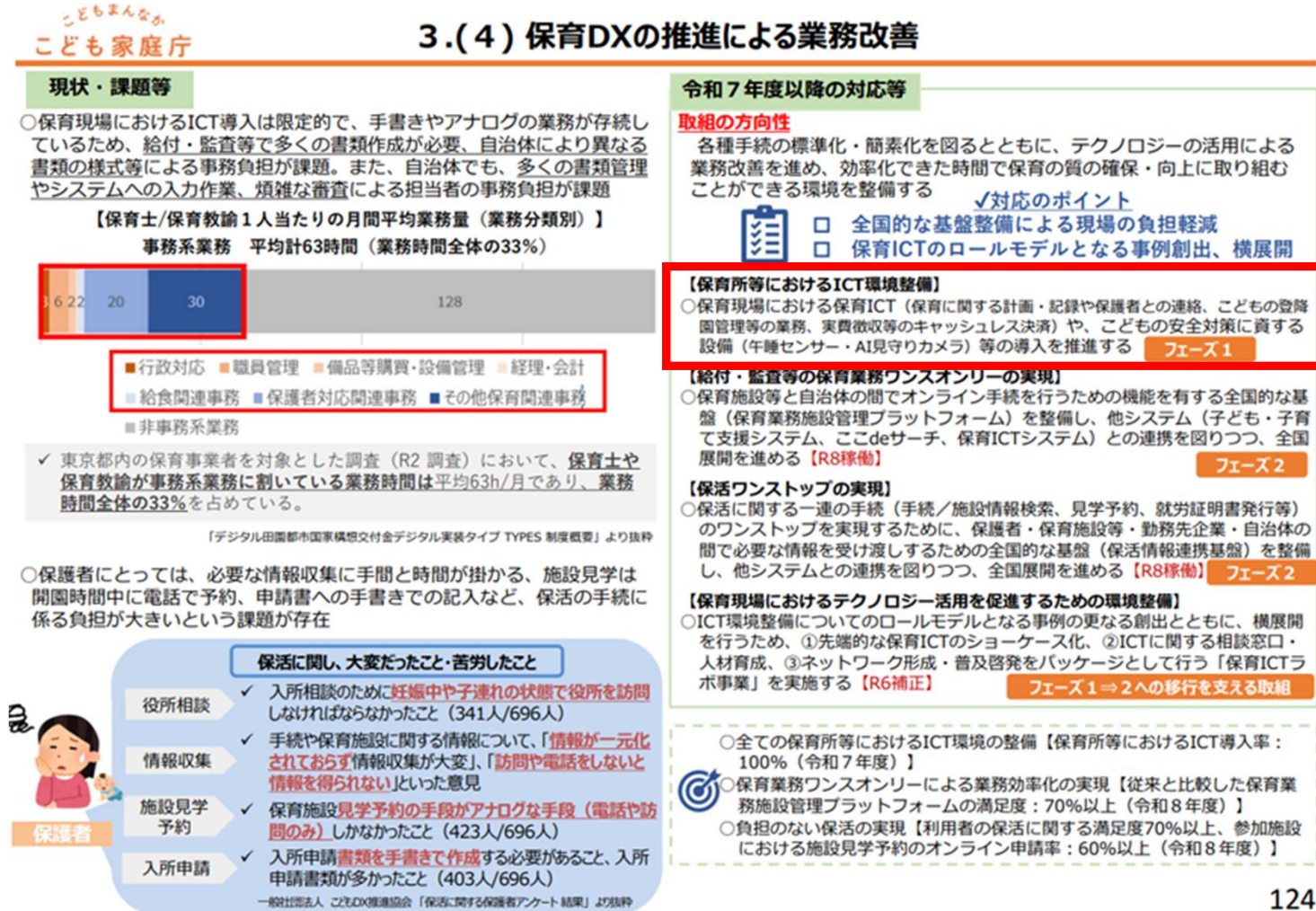
・介護助手を雇用する70%以上の施設が(介護職の)「業務負担感」「業務量」が減少していると思うと回答し、半数近くの施設が「介護の専門性を生かした業務への集中」が高まっていると思うと回答している。

(出典) 社会保障審議会介護保険部会 第99回資料(資料3)

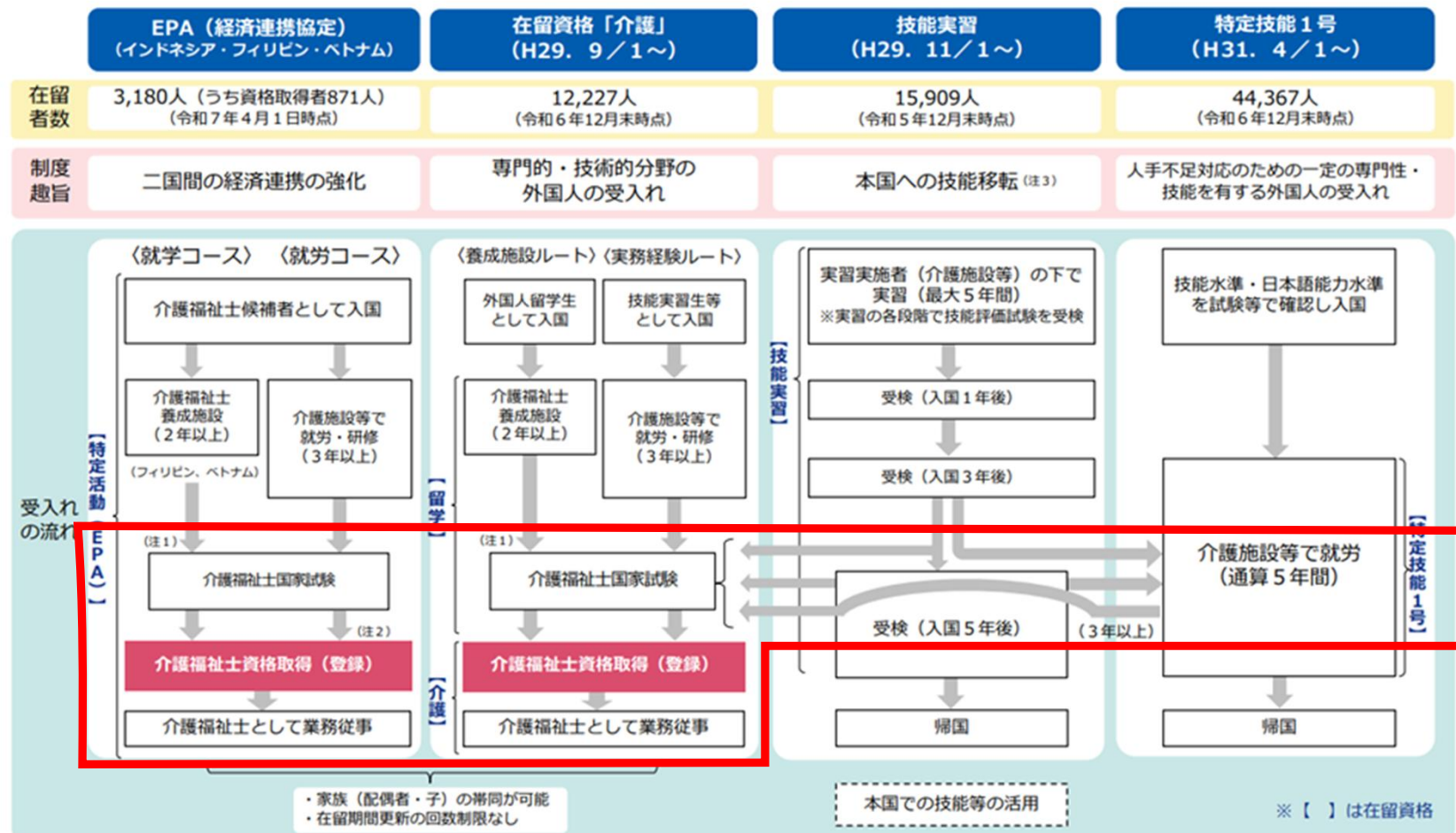
○障がい福祉現場においても、直接処遇業務の効率化・質の向上、間接業務の負担軽減をめざし、生産性向上が進められている

障害福祉現場の生産性向上		第1回省力化投資促進プラン策定のための 関係省庁連絡会議（令和7年1月17日） （一部改変）
直接処遇業務の効率化・質の向上	間接業務の負担軽減	
介護ロボットやICTテクノロジーの活用、小規模事業所の協働化等により、人材確保が難しい中でも、直接処遇業務の効率化や質の向上を図ることが必要。 <具体的な取組> ○ 見守り支援機器の活用促進 (令和6年度障害福祉サービス等報酬改定) ・見守り支援機器を導入したうえで入所者の支援を行っている障害者支援施設について、夜勤職員配置体制加算の要件を緩和。 ○ 障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援事業 (令和6年度補正予算) ・職員の業務負担軽減や職場環境の改善に取り組む障害福祉事業者が介護ロボット・ICTを複数組み合わせ導入する際の経費等を補助。 ○ 障害福祉人材確保・職場環境改善等事業 (令和6年度補正予算) ・福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、<u>障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。</u> ○ 障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業 (令和6年度補正予算) ・障害福祉分野の小規模事業所の人材の確保・経営の安定化、さらには地域の活性化に向け、障害福祉サービス間の協働だけでなく、<u>同じ福祉分野である介護分野等との協働化（共生型）の取組や、さらには民間の他産業と協働化の取組について、モデル事業を実施。</u>	指定申請等の各種手続きや業務負担の軽減により、障害福祉現場における書類作成等の間接業務を減らし、利用者の支援に注力できる環境づくりが必要。 <具体的な取組> ○ 標準様式等の使用の基本原則化 ・規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）に基づき、指定申請関連文書、報酬請求関連文書の標準様式及び標準添付書類（以下「標準様式等」）を作成・周知済み。 ・令和6年度に、標準様式等の使用を基本原則化するための関係府省令等の改正を実施。<u>令和8年4月施行（標準様式等の使用が可能な自治体には施行を待たずできる限り早期の活用を促進）</u> ○ 事業者・自治体間の障害福祉関係手続に関するシステムの共通化 ・デジタル行財政改革会議の下で、電子的に申請・届出を可能とするためのシステムの整備について、障害福祉サービス等の事業所台帳管理システムや、業務管理体制データ管理システムも含め、事業者・自治体間の障害福祉関係手続に関するシステムの共通化に向けて、令和9年度中を目途に実現する方向で検討し、システム共通化の方法や今後のスケジュールを記した推進方針案を令和6年度に策定。 ○ テレワークの活用 (令和6年度障害福祉サービス等報酬改定) ・<u>管理者の管理業務について、管理上支障が生じない範囲内においてテレワークにより業務を行うことが可能であること、また、管理者以外の職種に係る業務について、直接処遇業務を除き、利用者の処遇に支障が生じない範囲内において、テレワークにより業務を行うことが可能であることを示すとともに、テレワークに係る業務類型ごとの留意事項を示した。</u>	43

○保育現場においては、保育所等におけるICT環境整備など、保育DXの推進による業務改善が進められている



○外国人介護人材が長期に渡り介護職員として日本で働くためには、介護福祉士の国家資格を取得し、在留資格「介護」に切り替える必要がある



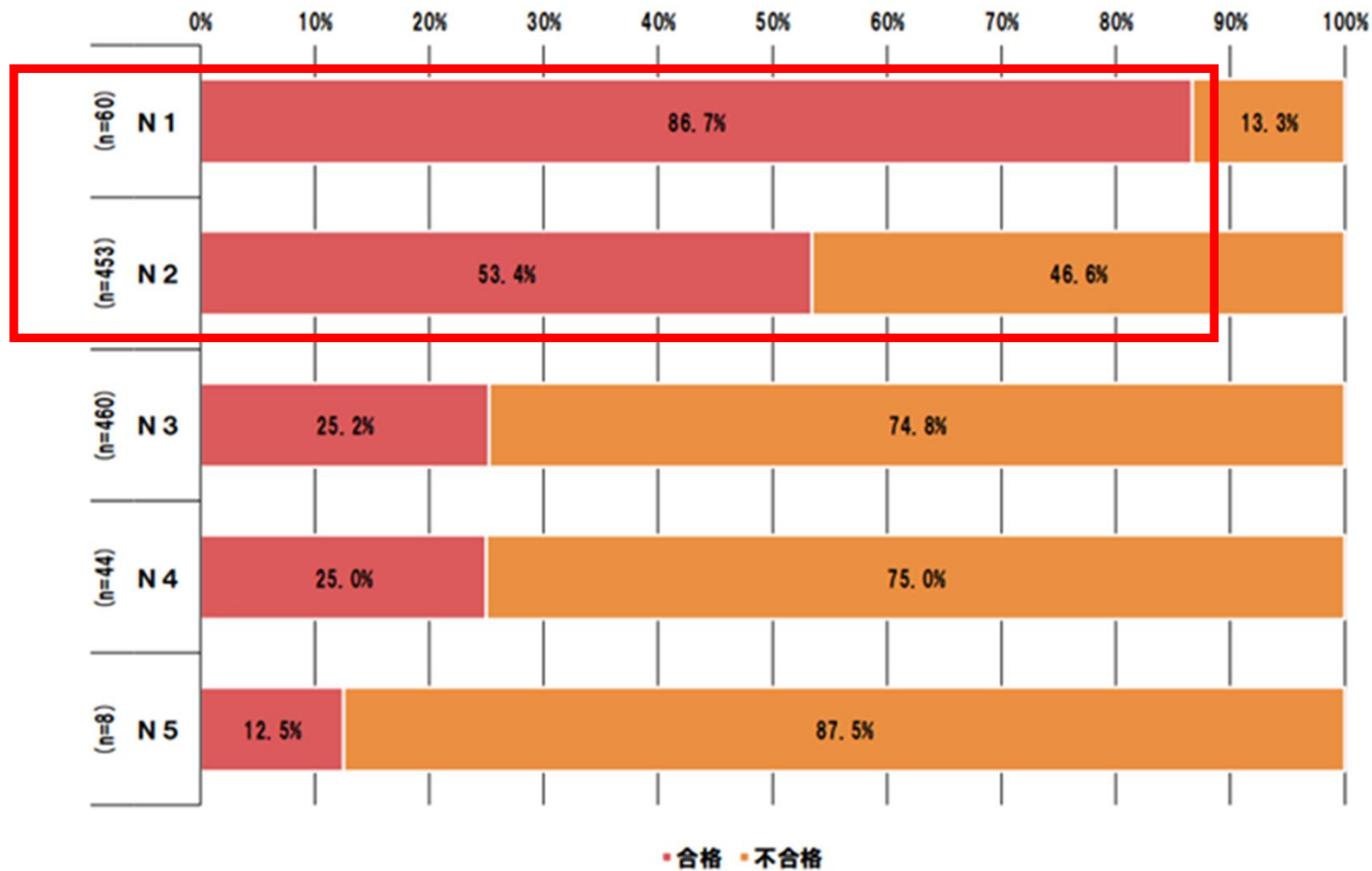
(注1) 平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2) 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。

(注3) 技能実習制度については、育成就労制度に見直す法案が令和6年6月14日に成立し、原則3年以内の施行となっている。

○日本語能力のレベルが高い者は介護福祉士国家試験の合格率高く、日本語能力試験N2で53.4%、N1では86.7%が合格している

日本語能力試験のレベル別国家試験（筆記試験）の合否



(出典) 令和6年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の支援強化に関する調査研究事業」