

## テクノロジー等を活用した介護現場における 生産性向上の重要性とその施策について

令和 8 年 1 月 30 日

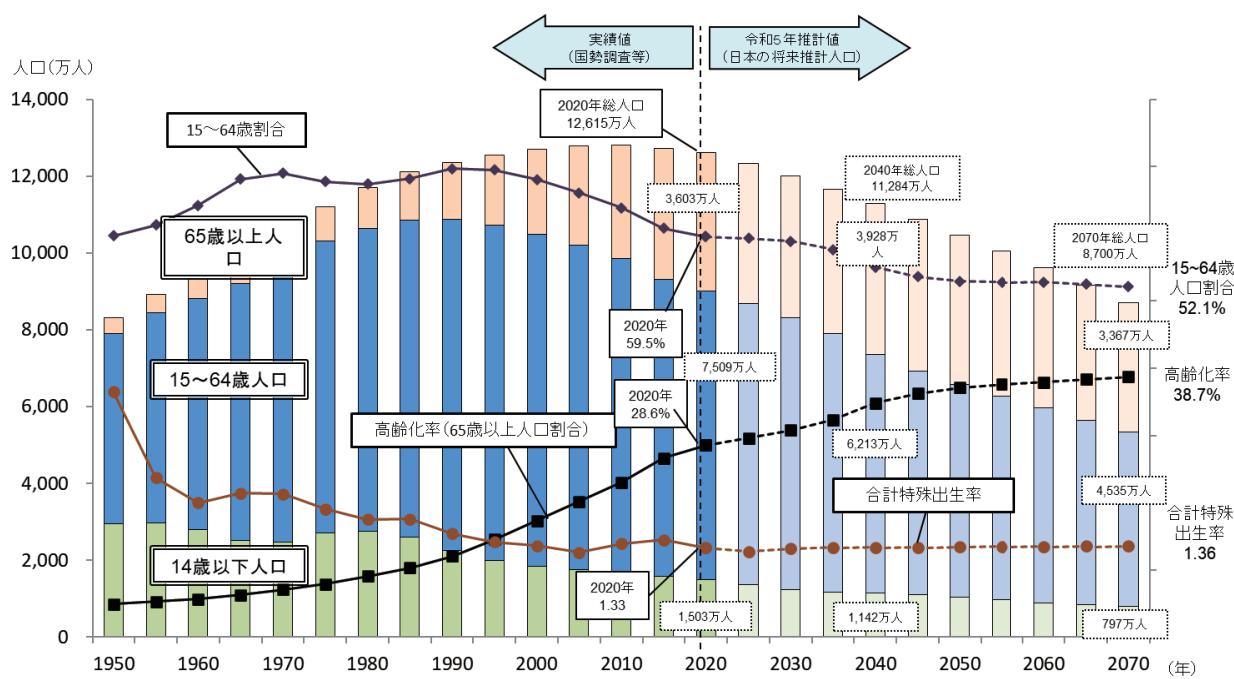
厚生労働省老健局高齢者支援課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

### 介護現場における生産性向上の取組の背景

## 日本の人口の推移

○日本の人口は近年減少局面を迎えており、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



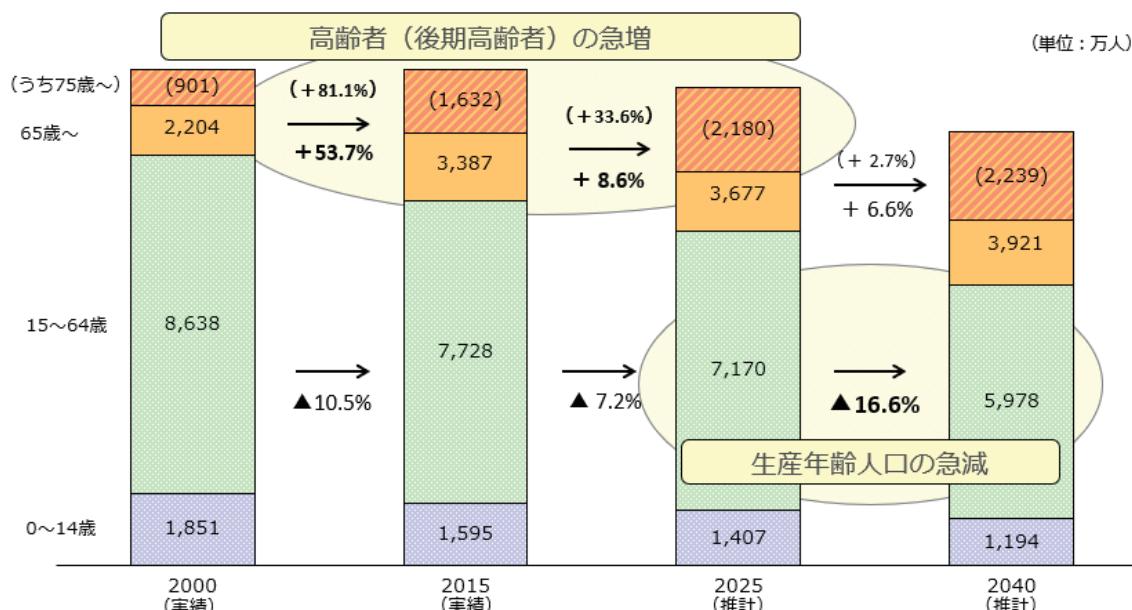
(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

3

## 2025年までの社会の変化と2025年以降の社会の変化

○我が国の人団塊の世代が全員75歳以上となる2025年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、高齢者人口の増加は緩やかになる。一方で、既に減少に転じている生産年齢人口は、2025年以降さらに減少が加速。

### 【人口構造の変化】

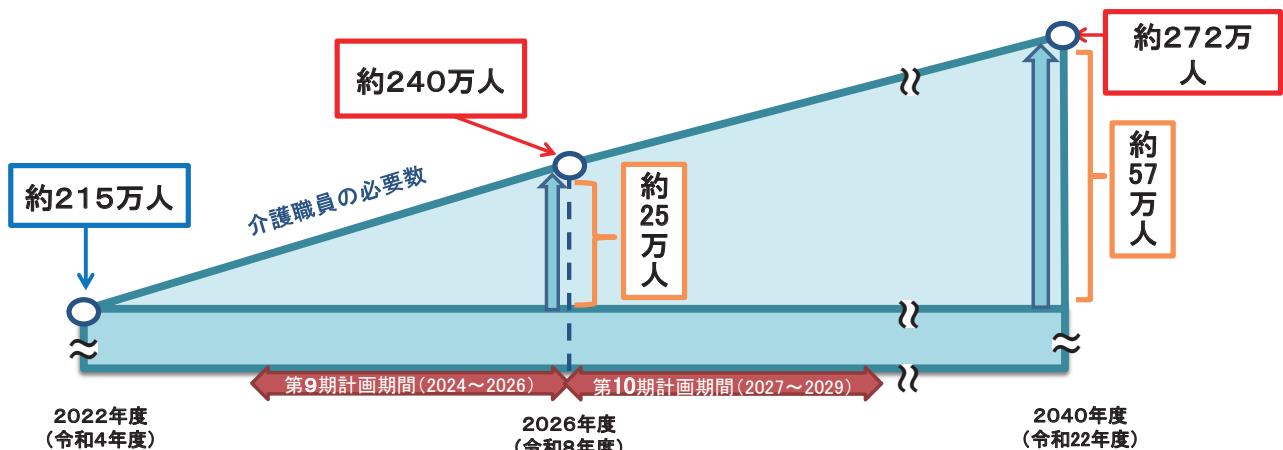


(出典)総務省「国勢調査」人口推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」

4

## 第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 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介護職員の待遇改善、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。

5

### 総合的な介護人材確保対策(主な取組)

介護職員の待遇改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護人材の確保のため、これまでに累次の待遇改善を実施。介護職員待遇改善加算、介護職員等特定待遇改善加算、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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護職員の待遇改善のための措置が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。</li> <li>・ 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。</li> </ul> </li> </ul>
多様な人材の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援</li> <li>○ 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</li> <li>○ ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進</li> <li>○ 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付を実施</li> <li>○ 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</li> <li>○ 介護施設等における防災リーダーの養成</li> </ul>
離職防止定着促進 生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進</li> <li>○ 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)</li> <li>○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援</li> <li>○ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進</li> <li>○ ウィズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、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</li> </ul>
介護職の魅力向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> </ul>
外国人材の受入れ環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、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)</li> <li>○ 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充</li> </ul>

6

地域における「連携」を通じたサービス提供体制の確保と地域共生社会

- 2040年に向けて、高齢化・人口減少のスピードが異なる中、地域の実情を踏まえつつ、事業者など関係者の分野を超えた連携を図り、サービス需要に応じた介護、障害福祉、こどもの福祉分野のサービス提供体制の構築が必要。
- 地域住民を包括的に支えるための包括的支援体制の整備も併せて推進することで、地域共生社会を実現。

2040年に向けた課題

- 人口減少、85歳以上の医療・介護ニーズを抱える者や認知症高齢者、独居高齢者等の増加
- サービス需要の地域差。自立支援のもと、地域の実情に応じた効果的・効率的なサービス提供
- 介護人材はじめ福祉人材が安心して働き続け、利用者等とともに地域で活躍できる地域共生社会を構築

方向性

(1) サービス需要の変化に応じた提供体制の構築 等

【中山間・人口減少地域】サービス維持・確保のための柔軟な対応

- ・地域のニーズに応じた柔軟な対応の検討
  - 配置基準等の弾力化、包括的な評価の仕組み、
  - 訪問・通所などサービス間の連携・柔軟化、
  - 市町村事業によるサービス提供 等
- ・地域の介護等を支える法人への支援

基本的な考え方

- ① 「地域包括ケアシステム」を2040年に向け深化
- ② 地域軸・時間軸を踏まえたサービス提供体制確保
- ③ 人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援
- ④ 地域の共通課題と地方創生（※）

※介護は、特に地方において地域の雇用や所得を支える重要なインフラ。人手不足、移動、生産性向上など他分野との共通課題の解決に向け、関係者が連携して地域共生社会を構築し、地方創生を実現

※サービス需要変化の地域差に応じて3分類

【大都市部】需要急増を踏まえたサービス基盤整備

- ・重度の要介護者や独居高齢者等に、ICT技術等を用いた24時間対応
- ・包括的の在宅サービスの検討

【一般市等】サービスを過不足なく提供

- ・既存の介護資源等を有効活用し、サービスを過不足なく確保
- 将来の需要減少に備えた準備と対応

(2) 人材確保・生産性向上・経営支援 等

- ・テクノロジー導入・タスクシフト/シェアによる生産性向上
  - ※ 2040年に先駆けた対応。事業者への伴走支援や在宅技術開発
- ・都道府県単位で、雇用管理・生産性向上など経営支援の体制の構築
- ・大規模化によるメリットを示しつつ、介護事業者の協働化・連携（間接業務効率化）の推進

(3) 地域包括ケアシステム、医療介護連携 等

- ・地域の医療・介護状況の見える化・状況分析と2040年に向けた介護・医療連携の議論（地域医療構想との接続）
- ・介護予防支援拠点の整備と地域保健活動の組み合わせ
  - ※ 地理的・介護予防、一体的の実施、「通いの場」、サービス・活動C等の組み合わせ
- ・認知症高齢者等に対する、医療・介護等に加え、地域におけるインフォーマルな支援の推進

(4) 福祉サービス共通課題への対応  
(分野を超えた連携促進)

- ・社会福祉連携推進法人の活用を促進するための要件緩和
- ・地域の中核的なサービス主体が間接業務をまとめてことへの支援

- ・地域の実情に応じた既存施設の有効活用等（財産処分等に係る緩和）
- ・人材確保等に係るプラットフォーム機能の充実
- ・福祉医療機構による法人の経営支援、分析スコアカードの活用による経営課題の早期発見

## 介護現場における生産性向上とは

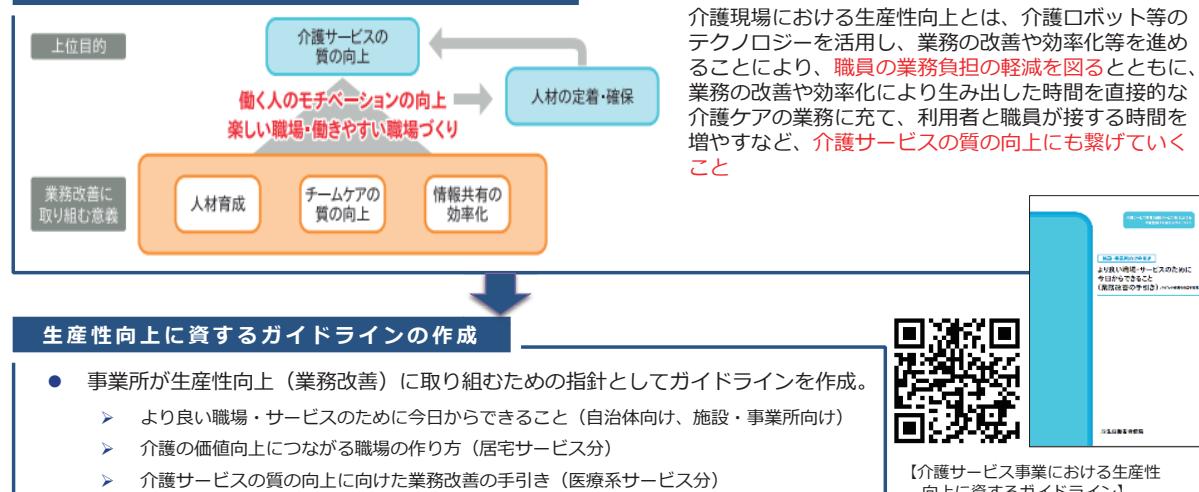
# 介護現場における生産性向上（業務改善）の捉え方と生産性向上ガイドライン

## 一般的な生産性向上の捉え方

- 業務のやり方を工夫することで、現在の業務から「ムリ」「ムダ」「ムラ」をなくし、業務をより安全に、正確に、効率的に行い、負担を軽くすることを目的として取り組む活動のこと。
- 生産性 (Output (成果) /Input (単位投入量) ) を向上させるには、その間にあるProcess (過程) に着目することが重要



## 介護サービスにおける生産性向上の捉え方



9

## より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き） (介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン)

### ①職場環境の整備



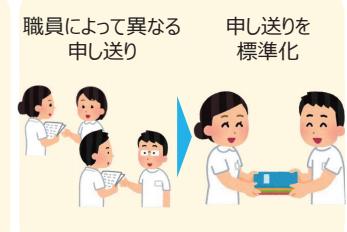
### ②業務の明確化と役割分担 (1)業務全体の流れを再構築



### ②業務の明確化と役割分担 (2)テクノロジーの活用



### ③手順書の作成



### ④記録・報告様式の工夫



### ⑤情報共有の工夫



### ⑥OJTの仕組みづくり



### ⑦理念・行動指針の徹底



10

## 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



⇒「記録・文書作成・連絡調整」業務が、約6分減少(職員1名・1勤務当たり)

### 情報の収集・蓄積・活用の円滑化によるケアの質向上



### 移乗支援機器を活用した従事者の負担軽減



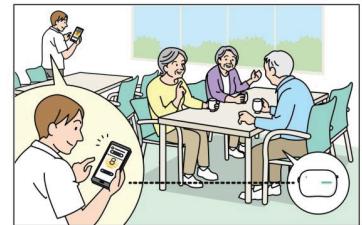
⇒職員2名による介助から1名による介助になることで、排泄支援1回当たりの「移動・移乗」業務が9分減少

### センサーを活用した見守りによる省力化・ケアの質向上



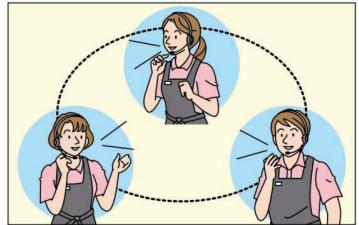
⇒「直接介護」及び「巡回・移動」時間の合計が、夜勤職員一人あたり減17分減少

### 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



⇒トイレ誘導時、排泄が無かった回数が減少し、「排泄支援」の時間が約3分減少した(職員1名・1勤務当たり)

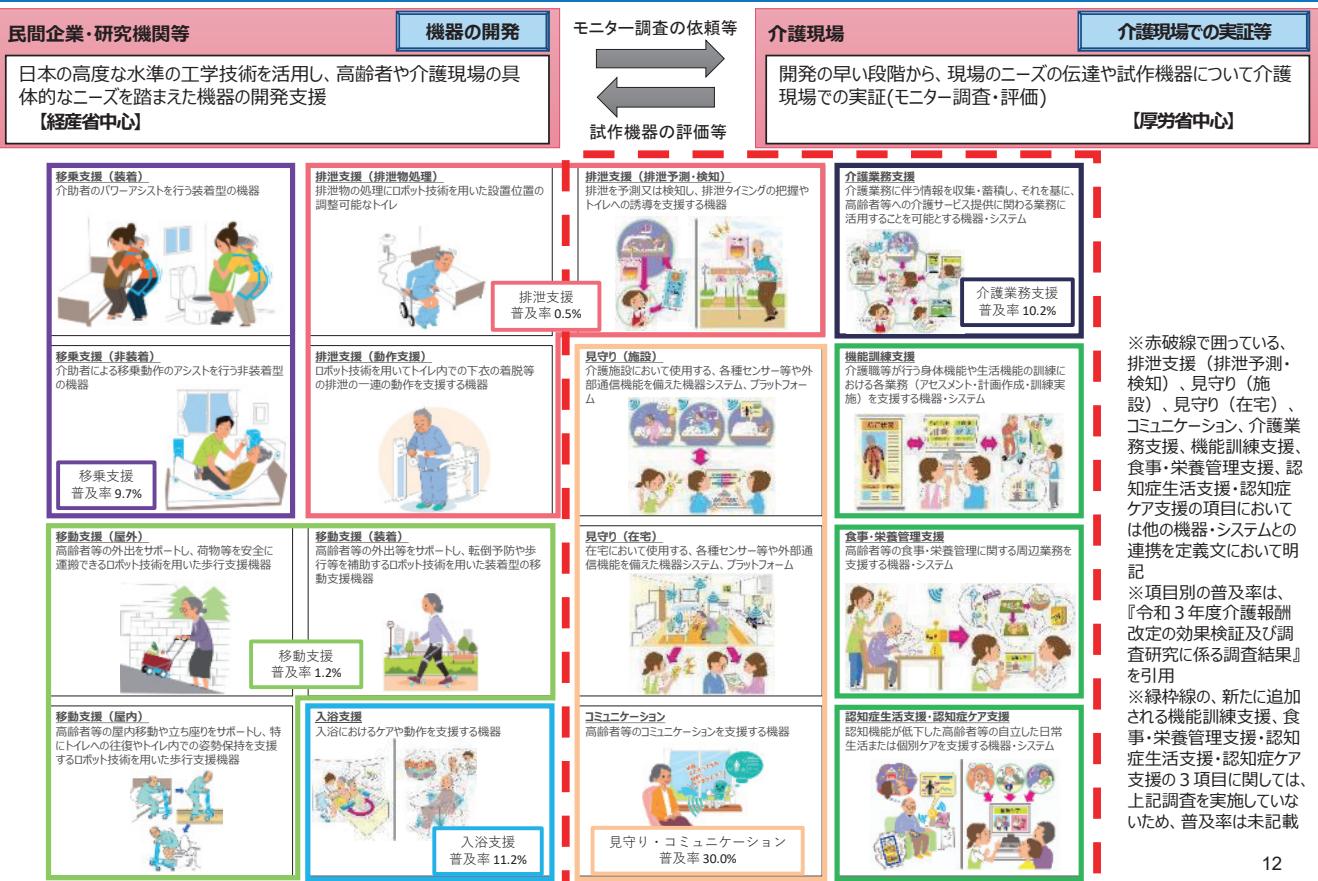
### インカムを活用したコミュニケーションの効率化



⇒活動している職員に対してそれぞれ指示していたものから、全職員にタイムリーかつ双方向の情報共有が可能となり業務効率化に繋がる。

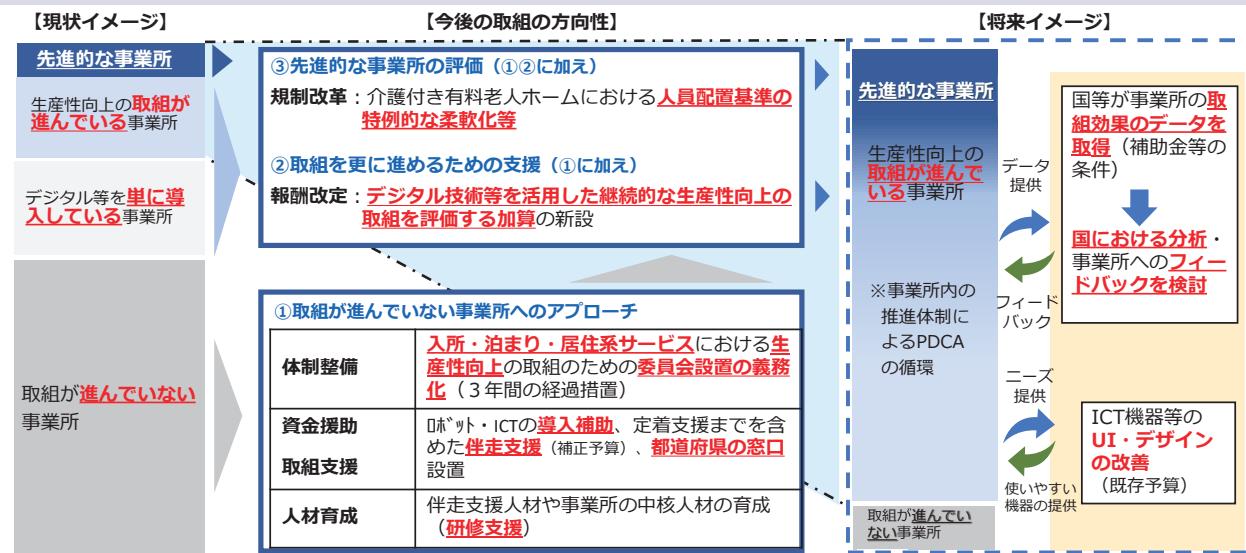
11

## (令和7年度より運用開始) 介護テクノロジー利用の重点分野の全体図と普及率



## 介護分野におけるデジタル行政財政改革の方向性

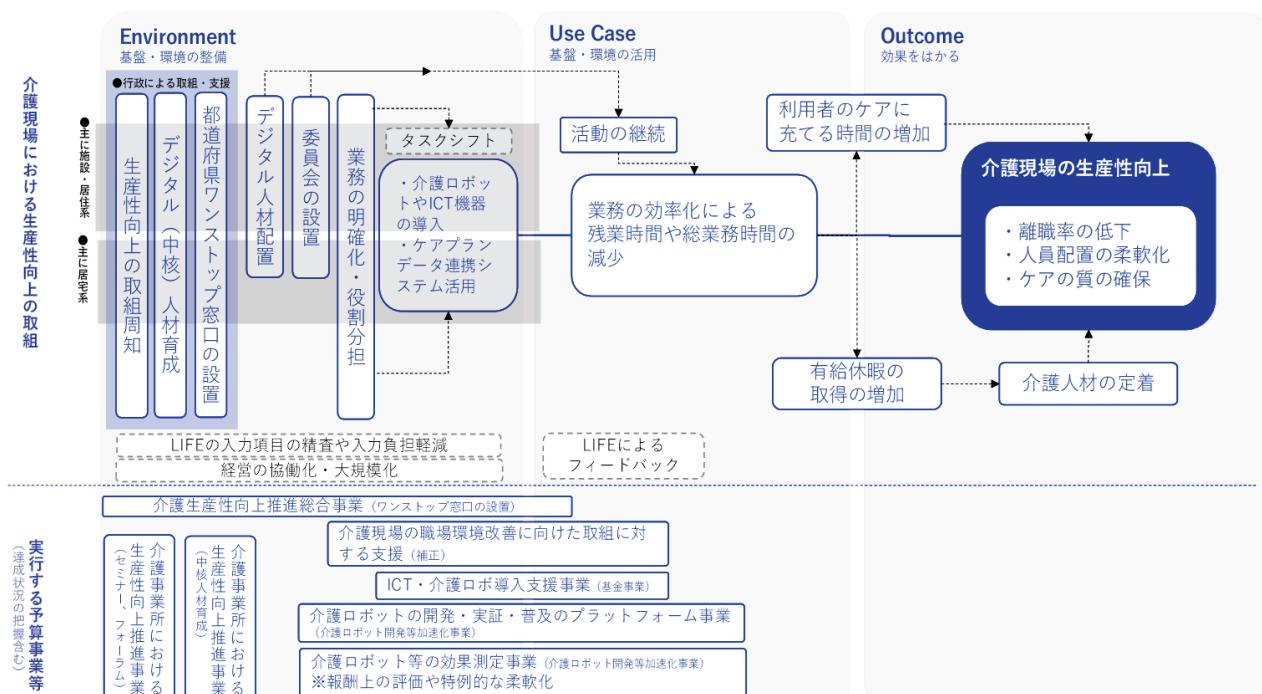
- デジタル技術の導入支援や相談窓口の設置など様々な支援を行っており、生産性向上が進む事業所がある一方で、取組が幅広く普及しているとは言えない状況である。
- このため、①補正予算を含む財政支援、②介護報酬改定において生産性向上の取組を促進、③人員配置基準の柔軟化等で先進的な取組を支援、④明確なKPIでPDCAサイクルを回すことなどに取り組む。



13

## 介護分野におけるロジックモデル

-----・本モデルの対象範囲ではないが、関連する事項



14

## 介護分野におけるKPI

- 介護分野におけるデジタル行政改革を推進するため、基盤・環境の整備（インプット）や基盤・環境の活用（アウトプット）の各段階で適切なKPIを設定し、効果の創出（アウトカム）を目指す。

	2023年	2026年	2029年	2040年	定義等
基盤・環境の整備 Environment					
生産性向上方策等周知件数	2,570件 (R5暫定値)	増加	増加	—	(単年度) セミナー、フォーラム、都道府県巡回セミナーへの参加件数、動画再生回数の増加
デジタル（中核）人材育成数（2023年度より実施）	500名	5,000名	10,000名	—	(中核) 人材育成プログラム実施人件数（講師が実施するもの、自治体や民間が実施する研修等の数は含んでいない）
都道府県ワンストップ窓口の設置数（2023年度より実施）	5	47	47	47	(累計) 各道府県ににおける設置数
委員会設置事業者割合※（2024年度より実施）	—	【2024年夏までに調査を実施し、目標を設定】			(累計) 入所・泊まり・居住等サービスは3年後義務化予定、KPIは全サービスを対象とする（一部サービスを除く）
ケアプランデータ連携システム普及自治体の割合（2023年度より実施）					
事業者が活用している自治体の割合	40%	80%	100%	100%	(累計) 管内事業者が利用している市町村の割合
複数の事業者が活用している自治体の割合	—	50%	90%	100%	(累計) 管内事業者が3割以上利用している市町村の割合
ICT・介護ロボット等の導入事業者割合※	29%	50%	90%	90%以上	始動改善加算の職場環境要件の算定状況を集計
介護現場のニーズを反映したICT・介護ロボット等の開発支援件数	52件 (R5暫定値)	60件以上	60件以上	—	(単年度) 介護ロボットの開発・実証・普及及びプラットフォーム事業における開発企業とニーズのマッチング支援件数を集計
生産性向上の成果（対象：加算取得事業者及び補助対象事業者）※					デジタルを活用した報告（年1回）を原典とし、都道府県及び厚生労働省が確認できること
①全介護事業者					
1ヶ月の平均残業時間の減少	6.4h	減少又は維持	減少又は維持	3年間の平均値が前回数値より減少又は維持（令和4年全産業平均13.8h）	
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）	7.4日	8.4日	10.9日	—	3年間の平均値が目標値又は前回の数値より増加又は維持（令和4年（又は令和3年）会計年度）平均取得日数10.9日）
②加算取得事業者及び補助金を利用して機器を導入した事業者（2024年度より実施）					
1ヶ月平均残業時間が①の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）が①の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
③上位加算取得事業者及び特例的な柔軟化を実施する事業者（2024年度より実施）					
総業務時間の減少割合	—	25%	25%	25%	タイムスタディの実施（令和4年理事者登録並の変化率）
1ヶ月平均残業時間が②の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）が②の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
年間の離職率の変化※					
①全介護事業者	15.7% (R4実績)	15.3%	15.0%	—	3年間の平均値が目標値又は前回の数値より減少又は維持（令和4年産業平均15.0%）
②加算取得事業者及び補助金を利用して機器を導入した事業者（①の群より減少した事業所の割合）	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
③上位加算取得事業者及び特例的な柔軟化を実施する事業者（②の群より減少した事業所の割合）	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
人員配置の柔軟化（老健、特養、特定（注2））※	—	1.3%	8.1%	33.2%	令和5年度の介護事業経営実態調査を原典とし、人員配置の変化率を確認

注1) ※をつけたものはサービス類型毎にデータを集計・分析し公表する予定としており、サービスが限定されていないものは原則全サービスとする  
注2) 職員一人あたりに対する利用者の人数は、老人保健施設で2.2対1、介護老人福祉施設で2.0対1、特定施設入居者生活介護指定施設（介護付きホーム）で2.6対1となっている（令和5年度介護事業経営実態調査結果より算出）

注3) 参考指標として介護職員全体の給与（賞与含みの給与）の状況を対象年毎に確認

注4) 本KPIは、必要に応じて隨時に見直しを行うものとする

15

## （参考）介護現場の生産性向上のための取組状況

### 介護現場の生産性向上 | 主要指標の一覧

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



ケアプランデータ連携システムの「普及自治体割合」は1事業者以上が利用している市町村の割合、「複数事業者活用自治体割合」は3割以上の事業者が利用している市町村の割合

2025年9月末時点の数値

介護現場の生産性向上に関するダッシュボード <https://www.digital.go.jp/resources/govdashboard/nursing-care-productivity>

16

# 介護テクノロジー導入等に対する支援



省力化投資促進プラン  
(介護分野)

## 省力化投資促進プラン（介護分野）概要

### 1 実態把握の深堀

- 今後、介護サービス需要が更に高まる一方、生産年齢人口が急速に減速していくことが見込まれる中、介護人材の確保が喫緊の課題であり、2040年には約57万人の介護職員が新たに必要と推計
- 介護テクノロジー等を活用し、介護職員の業務負担の軽減及び介護サービスの質の向上に資する生産性向上の取組を一層推進することが重要
- 国の実証事業等から、介護記録ソフトやケアプランデータ連携システムを活用した情報の収集・蓄積・活用による情報の転記や実績の入力などの事務作業を効率化する取組や、見守り支援機器を活用した夜間の訪室タイミングを最適化する取組等が効果的と分析
- 都道府県における支援体制や予算確保の状況にはばつきがあることから、取組の進展状況にも差がある。

### 2 多面的な促進策

- ケアプランデータ連携システム利用を含む介護テクノロジーの導入費用に対する補助（令和6年度補正予算、7年度当初予算）の利用促進・各都道府県の予算確保状況の見える化の検討
- 主に介護職員以外の職員の業務負担軽減に資する汎用機器について、中小企業庁の省力化投資補助金の補助対象に追加
- 介護テクノロジーを活用した継続的な業務改善の取組を評価する加算の取得促進
- 協働化・大規模化ガイドラインの作成・普及（7年度）、生産性向上ガイドラインの見直し（7年度）
- 働きやすい職場環境づくりの総理大臣・厚生労働大臣表彰の実施（5年度～）、事例の横展開
- 電子申請による事業者の負担軽減（8年度から全自治体で電子申請・届出システムの利用開始）
- 介護現場におけるAI技術の活用促進に向けて、AIを活用した介護記録ソフトの実証を行う等の取組を進める。急速に進歩するAI技術の成果を介護分野に取り込むため、先駆的な実践を進める現場と連携して取り組んでいく。

### 3 サポート体制の整備・周知広報

- 介護テクノロジーの導入・導入後の継続的な取組を支援する観点から、国や自治体が講じる様々な支援メニューを事業者に紹介・提供し、必要に応じ適切な支援機関につなぐ、ワンストップ型の相談窓口を全都道府県に設置促進  
※令和8年度末までに全都道府県への設置予定。令和6年度末時点で31都道府県に設置済み。令和7年度に14府県に設置予定。
- ワンストップ型の相談窓口の機能強化を検討  
※相談窓口の機能強化は、R8年度からモデル事業を実施し、10年度から全国展開することも検討  
【ワンストップ窓口の機能強化の方策案】  
相談窓口において、生産性向上ガイドライン等も活用し、介護テクノロジー導入の伴走支援を実施するとともに、国のセミナーで養成したデジタル中核人材をアドバイザーとして介護現場に派遣・活用することも検討  
・ 協働化・大規模化ガイドラインも活用し、小規模事業者の協働化等のマッチングやバックオフィス事務（請求・書類作成）など間接業務を効率化するための支援を実施
- スタートアップ支援の窓口（CARISO）を早期に立ち上げ、開発事業者に対し研究開発から上市までを総合的に支援  
※CARe Innovation Support Officeの略。国の委託事業としてオンラインサービスにより支援を実施。

### 4・5 目標、KPI、スケジュール

- デジタル行政財政改革会議の議論を踏まえて策定した「介護現場のKPI」（令和5年12月）及び経済財政諮問会議において決定した「EBPMアクションプラン2024」（6年12月）において設定したKPI（※）の達成に向け取り組む  
(※)介護テクノロジー導入率、平均残業時間、有給休暇の取得率、離職率、人員配置の柔軟化等をKPIとして設定。例えば、生産性向上の効果として、全介護事業者の1か月の平均残業時間は、2022年度で6.4時間であるところ、2026、2029、2040年においてそれぞれ直近の3年間の平均値が前回数値より減少または維持されていることをKPIとして設定。

## 【〇介護テクノロジー導入・協働化・経営改善等に対する支援】

### 施策名: 介護テクノロジー導入・協働化・経営改善等支援事業

令和7年度補正予算額 220億円

※医療・介護等支援パッケージ

老健局高齢者支援課(内線3997)  
社会・援護局福祉基盤課(内線2866)

#### ① 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、「省力化投資促進プラン」(令和7年6月13日)において、2040年に▲20%以上の業務効率化を図る必要があるとされており、生産年齢人口が減少していく中、計画的かつ継続的に職場環境改善・生産性向上のための介護テクノロジー等の導入を図っていく必要がある。
- ・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とともに、これらの支援を行う都道府県相談窓口等の機能強化を図り、伴走支援を充実させる。

#### ② 施策の概要

- ・生産性向上の取組を通じた職場環境改善を推進するため、介護事業所において介護テクノロジー等を導入する費用及び地域全体で導入する費用の補助を行う。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職場環境改善等の取組など協働化等の支援を行うとともに、経営改善の支援に係るモデル的な事業を実施する。あわせてこれらに要する都道府県等の伴走支援の強化等を実施する。

#### ③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)

##### (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テクノロジー等の導入

- ・見守り機器・介護記録ソフト・インカムについては、業務時間削減効果が確認されているため集中的に支援。特に、小規模事業者も含めこれらのテクノロジーがより広く事業者へ普及するよう支援。そのため、介護テクノロジー等の導入にかかる費用を補助するとともに、導入等と一緒に実施する業務改善にかかる費用(※)を補助
- (※) 介護記録ソフトの導入前後の定着を促進する費用やWi-Fi環境整備費用も含む。

###### 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的に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

###### ③ 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など協働化等の支援、経営改善支援モデル事業の実施

- ①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に加え、福祉医療機構(WAM)による経営分析などを行うための費用を補助することにより、経営改善支援モデル事業を実施
- ②福祉医療機構における介護施設等の経営サポート事業の体制強化を実施(事業スキーム：国→WAM(実施主体)、運営費交付金の交付)

###### ④ 都道府県等による伴走支援等の実施

- ・小規模事業者等に対するICT導入や協働化等の伴走支援等が着実に実施されるよう、必要な都道府県等の体制を整備

#### 【事業スキーム】



#### ⑤ 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げていく。

#### 【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)①…国・都道府県4/5、事業者1/5

(1)②、(3)…国・都道府県 10/10

※国と都道府県の負担割合は以下の通り

(1)①、(2)①…国4/5、都道府県1/5

(1)②…国9/10、都道府県1/10、(3)…国 10/10

19

## II 地域包括ケアシステムの深化

### 1. 地域包括ケアシステムの深化に向けて

- ・2040年に向けて、可能な限り住み慣れた地域で自立して日常生活を営むことができるよう、都道府県・市町村及び関係者が地域の状況に合わせて地域包括ケアシステムを深化させることが必要である

### 2. 医療・介護連携の推進

#### ○ 医療と介護の協議の場等

- ・総合確保方針に基づく協議の場を再編成するとともに、2040年に向けて介護の提供体制等について本格的に議論する体制を構築する

### 3. 有料老人ホームの事業運営の透明性確保、高齢者への住まい支援

#### ○ 有料老人ホームにおける安全性及び質の確保

- ・中重度の要介護者等を入居対象とする有料老人ホームについて登録制といった事前規制を導入する
- ・あわせて、更新制や一定の場合に更新を拒否する仕組みを導入する
- ・事業廃止や停止等の場合の関係者との連絡調整を義務付ける

#### ○ 入居者による有料老人ホームやサービスの適切な選択

- ・契約書や重要事項説明書の契約前の書面説明・交付を義務付ける

#### ○ 入居者紹介事業の透明性や質の確保

- ・公益社団法人等が優良事業者を認定する仕組みを創設する

#### ○ いわゆる「団い込み」対策の在り方等

- ・介護事業所と提携する有料老人ホームにおいて、ケアマネ事業所やケアマネジャーの独立性を担保する体制を確保する
- ・住まい事業と介護サービス等事業の会計を分離独立させる

#### ○ 住まいと生活の一体的支援

- ・改正セーフティネット法も踏まえ、居住施策との連携を促進する

## 社会保障審議会介護保険部会(第133回)

令和7年12月25日

資料2(一部加工)

### 4. 介護予防の推進、総合事業の在り方

#### ○ 介護予防・日常生活支援総合事業

- ・都道府県の伴走支援や多様な主体とのつながりづくり等の更なる支援を推進するとともに、総合事業の実施状況等を把握する仕組みを構築する

#### ○ 介護予防を主軸とした多機能の支援拠点

- ・高齢者の介護予防を主軸とし、障害、子育て、生活困窮等の地域の抱える課題の支援を一体化して実施する多機能の拠点を整備する

### 5. 相談支援等の在り方

#### ○ 頼れる身寄りがいない高齢者等への支援

- ・ケアマネジャーの法定外業務(いわゆるシャドウワーク)として実施せざるを得ないケースも多い、頼れる身寄りがいない高齢者等の抱える生活課題について、地域課題として議論できるよう地域ケア会議の活用を推進する
- ・包括的支援事業(総合相談支援事業等)において頼れる身寄りがいない高齢者等への相談対応等を行うことを明確化する

#### ○ 介護予防支援・介護予防ケアマネジメントの在り方

- ・介護予防ケアマネジメントについて居宅介護支援事業所の直接実施を可能とする

#### ○ ケアマネジャーの資格取得要件、更新制・法定研修の見直し等

- ・介護支援専門員実務研修受講試験の受験要件である国家資格を追加するとともに、実務経験年数を5年から3年に見直す
- ・介護支援専門員証の有効期間の更新の仕組みを廃止し、引き続き定期的な研修の受講を行なうことを求め、事業者への必要な配慮を求める

#### ○ 有料老人ホームに係る相談支援

- ・登録制といった事前規制の対象となる有料老人ホームの入居者に係るケアプラン作成と生活相談のニーズに対応する新たな相談支援の類型を創設する★

### 6. 認知症施策の推進等

- ・自治体の認知症施策推進計画の策定を通じて共生社会の実現を推進する

## III 介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援

### 1. 総合的な介護人材確保対策

#### ○ 人材確保のためのプラットフォーム

- ・都道府県単位で人材確保のためのプラットフォームを構築する

### 2. 介護現場の職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援、協働化等の推進

#### ○ 生産性向上等による職場環境改善、経営改善支援等

- ・国及び都道府県の責務として位置付ける
- ・人材確保のためのプラットフォームの中で、生産性向上による職場環境改善、経営改善支援等に向けた関係者との連携の枠組みを構築する

- ・人材確保や生産性向上による職場環境改善、経営改善支援等について、都道府県計画における位置付けを明確化する
- ・国・都道府県においてテクノロジーの更なる活用を支援する

#### ○ 事業者間の連携、協働化等

- ・バックオフィス業務等の間接業務の効率化等を進める

#### ○ 科学的介護の推進

- ・国に科学的介護を推進していく役割があることを明確化する

20

# 介護テクノロジー導入・協働化等支援事業 テクノエイド協会による介護テクノロジーのカタログ化

## 【課題・背景】

- (事業所) どのようなテクノロジーを導入したらよいかわからない  
(都道府県) 補助金の対象であるかどうかすぐに判断できない

- 「介護テクノロジー利用の重点分野」(2024年6月改訂)の決定を契機に、テクノエイド協会が、福祉用具情報システム(TAIS)を活用し、実用化されている介護テクノロジーを利用した製品情報を収集し、厚生労働省が行う導入支援の対象となりうる製品情報を提供する事業を開始(2025年1月～)。
- TAISコードの登録を行った製品の製造・輸入事業者から申請を受け、協会が設置する外部有識者からなる「厚生労働省が行う導入支援の対象となりうる製品の検討委員会」の審査を経て、該当製品の選定を行い、協会のホームページ上に介護テクノロジーのどのカテゴリーに該当するかがわかるよう情報を掲載。
- こうした情報を、国が制度を創設し、都道府県が実施している介護テクノロジーの導入支援(補助)事業の対象製品の「カタログ」として活用。
- 補助金申請事業者の製品選定の補助や申請書類の簡素化及び都道府県の審査事務負担の軽減を期待。

<b>1 申請受付</b>	<p>年間を通じて、受付しております。 毎月5日までに受理した情報について、翌月の1日に情報提供いたします。(※1)</p> <p>※1 ただし、記載内容の不備や確認作業に時間を要する場合等は、この限りではありません。</p>	<p>提出書類等一覧 ※登録を希望の方は、以下の書類等を必ず提出してください。</p> <p>①登録申込書 : 登録の申込書にあたります。 ②「企業情報」登録用紙 : 初回登録時のみ、ご提出いただく書類です。 ③「福祉用具情報」登録用紙 : 1製品につき1枚、ご提出いただけます。 ④登録する用具の画像データ及び②③のExcelデータ : USB、CD等にデータを入れて提出してください。 ⑤製品カタログ : 当該製品(登録しようとしている用具)が掲載されたカタログを必ず提出してください。 ⑥企業情報 : ¥11,000/年(更新¥5,500) ⑦用具情報 : ¥6,600/年(更新¥3,300)</p> <p>● 年度単位(4月～翌年3月) 更新制 ● 選定後、安全性や有効性に懸念が生じた場合、状況に応じて再審査を行う。</p>
<b>2 検討委員会</b>	<p>介護保険給付対象福祉用具情報検討委員会は、毎月、25日前後に開催いたします。 厚生労働省が行う導入支援の対象となりうる製品の検討委員会は、年4回程度を予定しております。</p>	
<b>3 情報提供</b>	<p>毎月1日、協会のホームページを更新いたします。情報提供を開始します。(※2)</p> <p>※2 年末年始や祝祭日等については、多少前後します。</p>	
<b>4 ご請求</b>	<p>登録が完了し、情報提供を開始した後、ご請求させていただきます。 ただし、更新料については、毎年4月中旬頃、ご請求させていただきます。(※3)</p> <p>※3 登録料は年度単位となります。基本、毎年自動更新となりますので、翌年度へ更新を希望しない場合、毎年3月5日までに協会あて必ずお申し出ください。</p>	

21

## 介護テクノロジー導入・協働化等支援事業 カタログ化の考え方

### 補助金の対象となる機器

福祉用具情報システム(TAIS) テクノエイド協会

QRコード

介護テクノロジーのカテゴリから探す NEW!

移乗支援(装着)	移乗支援(非装着)	移動支援(屋外)	移動支援(屋内)	移動支援(装着)	排泄支援(排泄物処理)	排泄支援(排泄予測・検知)	排泄支援(動作支援)
見守り・コミュニケーション(施設)	見守り・コミュニケーション(在宅)	見守り・コミュニケーション(ロミユニケーション)	入浴支援	介護業務支援	機能訓練支援	食事・栄養管理支援	認知症生活支援・認知症ケア支援
介護記録ソフト							

●ケアプランデータ連携標準仕様ベンダー試験結果  
●厚生労働省 介護ソフト機能調査結果※

TAISに未掲載の介護テクノロジー  
※都道府県が判断

介護記録ソフトについては、カタログやこれら情報を参考に、実際の業務改善計画書に即して、必要性を判断する

※介護記録ソフトには、①1つのソフトで多くの機能を網羅しているもの ②特定の機能に特化したもの があり、主な要件である「一気通貫」を実現するのに複数のソフトを組み合わせる場合もある。

※これまでには、各都道府県が介護ソフトベンダーから必要な資料を個別に入手していたところを、厚生労働省が一元的にベンダーから情報収集して定期的に都道府県に情報提供することとしている。

22

## 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり

### 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置の義務付け

省令改正

- 介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図る観点から、現場における課題を抽出及び分析した上で、事業所の状況に応じて、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置を義務付ける。<経過措置3年間>

短期入所系サービス★、居住系サービス★、多機能系サービス★、施設系サービス

### 介護ロボットやICT等のテクノロジーの活用促進

告示改正

- 介護ロボットやICT等の導入後の継続的なテクノロジー活用を支援するため、見守り機器等のテクノロジーを導入し、生産性向上ガイドラインに基づいた業務改善を継続的に行うとともに、効果に関するデータ提出を行うことを評価する新たな加算を設ける。

短期入所系サービス★、居住系サービス★、多機能系サービス★、施設系サービス

#### 【単位数】

- 生産性向上推進体制加算（Ⅰ） 100単位/月（新設）  
生産性向上推進体制加算（Ⅱ） 10単位/月（新設）

令和7年5月審査分の算定状況  
全サービス：加算Ⅰ 2.48%、加算Ⅱ 21.81%

#### 【算定要件】

##### <生産性向上推進体制加算（Ⅰ）>

- （Ⅱ）の要件を満たし、（Ⅱ）のデータにより業務改善の取組による成果が確認されたこと。
- 見守り機器等のテクノロジーを複数導入していること。
- 職員間の適切な役割分担（いわゆる介護助手の活用等）の取組等を行っていること。
- 1年以内ごとに1回、業務改善の取組による効果を示すデータの提供を行うこと。

##### <生産性向上推進体制加算（Ⅱ）>

- 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の開催や必要な安全対策を講じた上で、生産性向上ガイドラインに基づいた改善活動を継続的に行っていること。
- 見守り機器等のテクノロジーを1つ以上導入していること。
- 1年以内ごとに1回、業務改善の取組による効果を示すデータの提供を行うこと。

23

## 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり

### 生産性向上に先進的に取り組む特定施設における人員配置基準の特例的な柔軟化

省令改正

- 見守り機器等のテクノロジーの複数活用及び職員間の適切な役割分担の取組等により、生産性向上に先進的に取り組む特定施設について、介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減が行われていることを確認した上で、人員配置基準を特例的に柔軟化する。

特定施設入居者生活介護★、地域密着型特定施設入居者生活介護

- 特定施設ごとに置くべき看護職員及び介護職員の合計数について、要件を満たす場合は、「常勤換算方法で、要介護者である利用者の数が3（要支援者の場合は10）又はその端数を増すごとに0.9以上であること」とする。

<現行>

利用者	介護職員（+看護職員）
3 (要支援の場合は10)	1

<改定後（特例的な基準の新設）>

利用者	介護職員（+看護職員）
3 (要支援の場合は10)	0.9

#### （要件）

- ・利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会において必要な安全対策について検討等していること
- ・見守り機器等のテクノロジーを複数活用していること
- ・職員間の適切な役割分担の取組等をしていること
- ・上記取組により介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減が行われていることがデータにより確認されること

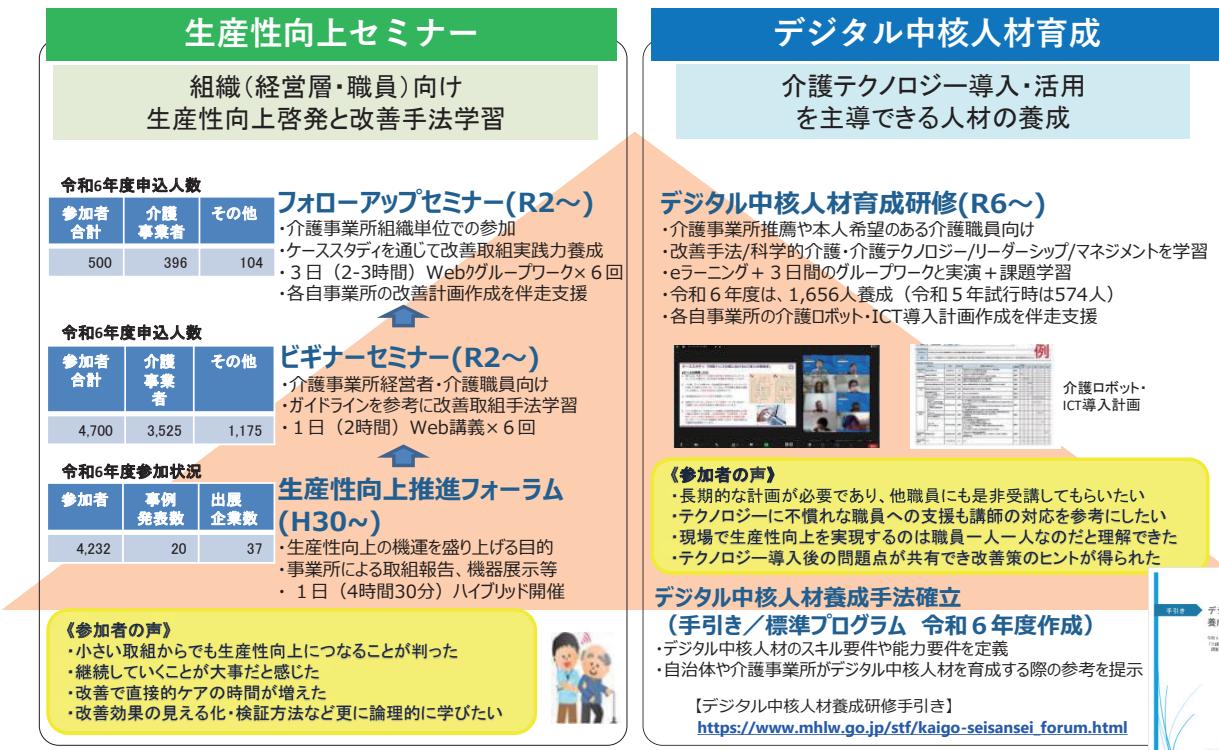
#### ※安全対策の具体的要件

- ①職員に対する十分な休憩時間の確保等の勤務・雇用条件への配慮
- ②緊急時の体制整備（近隣在住職員を中心とした緊急参集要員の確保等）
- ③機器の不具合の定期チェックの実施（メーカーとの連携を含む）
- ④職員に対する必要な教育の実施
- ⑤訪室が必要な利用者に対する訪室の個別実施

（※）人員配置基準の特例的な柔軟化の申請に当たっては、テクノロジーの活用や職員間の適切な役割分担の取組等の開始後、これらを少なくとも3か月以上試行し（試行期間中においては通常の人員配置基準を遵守すること）、現場職員の意見が適切に反映できるよう、実際にケア等を行う多職種の職員が参画する委員会において安全対策や介護サービスの質の確保、職員の負担軽減が行われていることをデータ等で確認するとともに、当該データを指定権者に提出することとする。

24

## 介護現場の生産性向上を支える組織づくりとデジタル人材の育成支援



25

## 協働化・大規模化等による介護経営の改善に関する政策パッケージ

令和6年6月18日 第7回デジタル  
行財政改革会議  
厚生労働大臣提出資料より抜粋

- 介護サービス市場において人材確保が困難となる中、介護施設・事業所が安定的に必要な事業を継続し、地域におけるサービスを確保し、複雑化したニーズに対応するためには、1法人1拠点といった小規模経営について、協働化・大規模化等による経営改善の取組が必要。
- こうした経営改善の取組を推進するため、経営課題への気づき、協働化・大規模化等に向けた検討、協働化・大規模化等の実施の各段階に即した対策を講じる。
- すべての介護関係者に協働化・大規模化等の必要性とその方策を認識してもらえるよう、厚生労働省としてあらゆる機会を捉えて、積極的に発信する。  
(厚生労働省HP上に特設ページを開設、関係団体への説明・周知依頼、関係団体機関誌等への寄稿、その他各種説明会の実施等)

### ①「経営課題への気づき」の段階における支援（選択肢の提示）

- 経営課題や施設・事業所の属性別の協働化・大規模化に係る取組例の作成・周知
- 社会福祉連携推進法人の先行事例集の作成・周知
- 都道府県別の社会福祉法人の経営状況の分析・公表・周知
- 各都道府県に順次（R5~）設置されるワンストップ窓口における相談対応（生産性向上の観点から経営改善に向けた取組を支援）
- よろず支援拠点（中小企業・小規模事業者のための経営相談所）や（独）福祉医療機構の経営支援の周知徹底

### ②「協働化・大規模化等に向けた検討」段階における支援（手続き・留意点の明確化）

- 第三者からの支援・仲介に必要な経費を支出できることの明確化（※1）（合併手続きガイドライン等の改定・周知）
  - 社会福祉法人の合併手続きの明確化（合併手続きガイドライン等の周知）
  - 社会福祉連携推進法人の申請手続きの明確化（マニュアルの作成・周知）
  - 役員の退職慰労金に関するルールの明確化（※2）（事務連絡の発出）
- ※1 社会福祉法人において合理性を判断の上支出  
※2 社会福祉法人について支給基準の客觀性をより高めるために算定過程を見直し、支給基準を変更することは可能

### ③「協働化・大規模化等の実施」段階における支援（財政支援）

- 小規模法人等のネットワーク化に向けた取組への支援
- 事業者が協働して行う職場環境改善への支援（人材募集、合同研修等の実施、事務処理部門の集約等への支援）
- 社会福祉連携推進法人の立上げに向けた取組への支援
- 社会福祉法人の合併の際に必要な経営資金の優遇融資（（独）福祉医療機構による融資）

26

【○介護情報基盤の整備や介護テクノロジー開発企業等への支援等に向けた取組の強化】

施策名:介護テクノロジー開発等加速化事業

老健局高齢者支援課  
(内線3875)

① 施策の目的

介護現場において、テクノロジーの活用等によるサービスの質の向上や職員の負担軽減といった生産性向上の推進は喫緊の課題となっており、効果的なテクノロジーの普及をより強力に進めていく。

② 対策の柱との関係

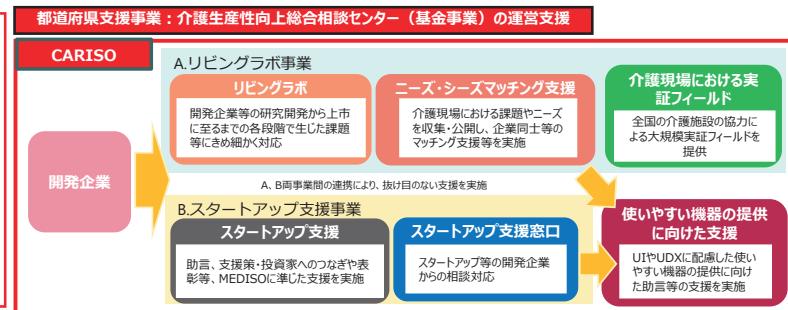
I			II			III			
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
○	○								

③ 施策の概要

地域における総合的な生産性向上の取組を推進するための支援を実施するとともに、CARISO (CARe Innovation Support Office)を運営し、研究開発から上市に至るまでの各段階で生じた課題等に対する総合的な支援を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

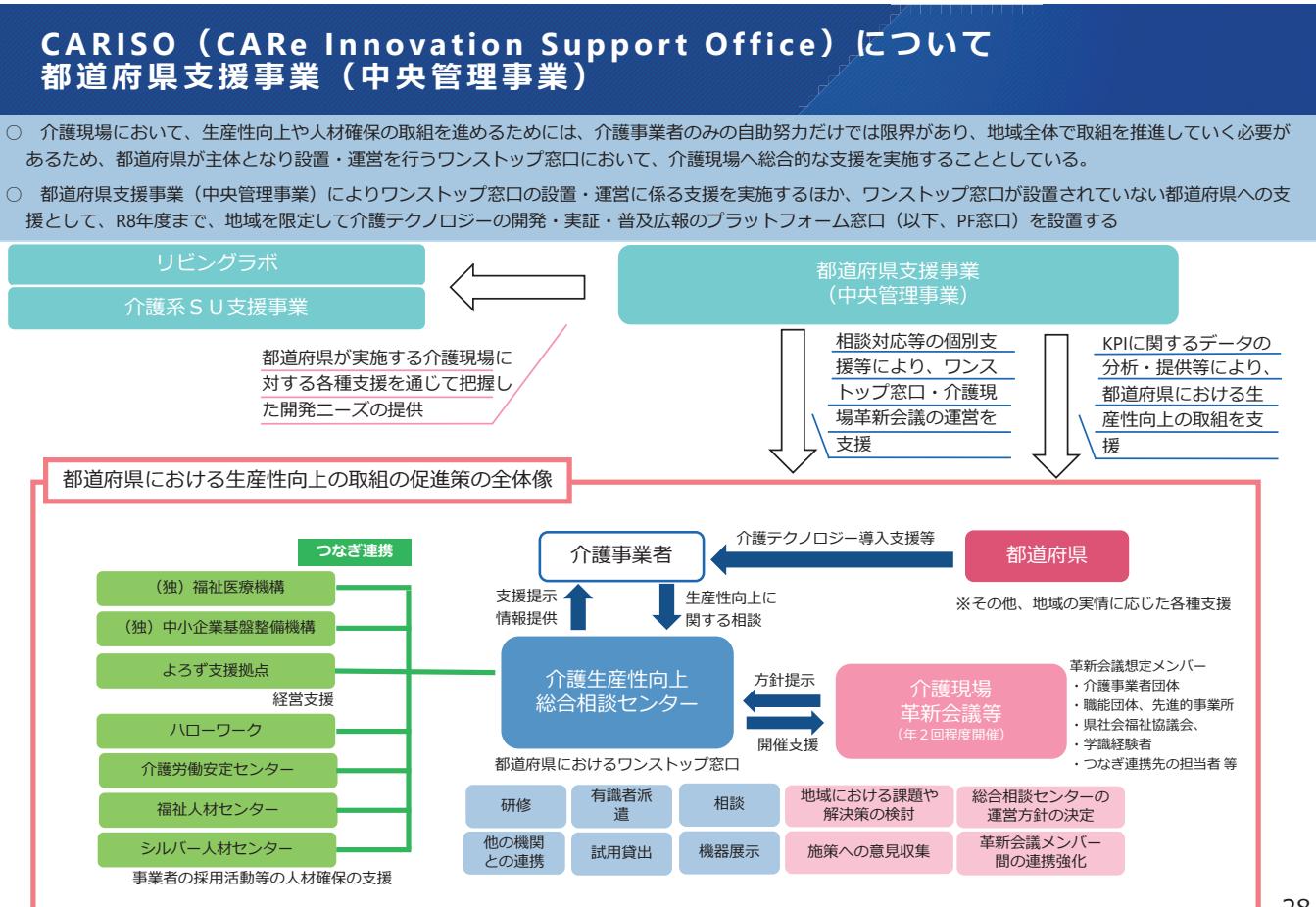
【主な実施内容】	
(1)都道府県支援事業	○ 地域における介護生産性向上総合相談センター(基金事業)の支援事業(都道府県支援事業) ※窓口の増加により支援件数が増加することへの対応や、窓口の伴走支援機能の強化のため、支援規模拡充
(2)CARISOの運営	○ スタートアップ支援窓口の運営・各種調査・イベント開催等 ○ リビングラボの設置・運営



⑤ 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)

介護現場におけるテクノロジーへの理解を促進し、開発企業が介護テクノロジー市場に参入しやすい環境を整備し、介護現場の生産性向上を加速化させつつ、更なるテクノロジーの活用推進についてのエビデンスの充実を図る。

27



28

## 介護生産性向上総合相談センター設置状況（令和7年12月31日時点）

### ■介護生産性向上総合相談センター

都道府県が設置するワンストップ型の窓口。地域の実情に応じた相談対応や研修会、介護現場への有識者の派遣、介護ロボット等の機器展示や試用貸出対応を実施。また、経営支援や人材確保支援に対応するため、関係機関（よろず支援拠点・ハローワーク・介護労働安定センター等）へのつなぎ連携も実施している。令和8年度までに全都道府県に設置予定。

### ■介護生産性向上総合相談センター（設置済）

① 北海道介護相談センター	② あおもり介護生産性向上総合相談センター	③ いわて介護相談サポートセンター	④ 青森県介護事業所支援相談センター
北海道札幌市中央区北2条西7丁目 1番地の6で627	青森県青森市中央3丁目20-30 県民相談フロア	岩手県盛岡市水道通8-19-1 岩手県介護総合相談センター3階	青森県青森市本町3-9-1 青森県介護総合相談センター人材確保推進室
⑤ あおもり介護相談カインズサポートセンター	⑥ 山形県介護生産性向上相談センター	⑦ ふくしま介護生産性向上相談センター	⑧ 介護のまち相談センターともぎ
秋田県秋田市下通8-1-1 秋田県中央地図シルバーエリア	山形県天童市一丁目4丁目2-6	福島県いわき市田代字奥水田27-8 ふくしま介護総合相談センター	福島県宇都宮市東2-10-8 ふくしま介護総合相談センターF
⑨ 小糸理研サポートセンターぐるま	⑩ 介護のまらいサポート	⑪ 千葉県介護相談協助センター	⑫ 介護相談サポートセンターTO KYO
群馬県前橋市大手町1-14-1 群馬県広瀬川ビル2F	埼玉県さいたま市浦和区西ヶ原4-2-65 浦和駅前ビル4階	千葉県千葉市中央区中央3-3-1 ブリッジ第一生命ビル2階	東京都墨田区東向島2-7-1 東京都墨田区東向島2-7-1 東京都墨田区東向島2-7-1
⑬ かみかわ介護スマート相談室	⑭ 新潟県介護総合DX・業務改善サポートセンター	⑮ とくしま介護アプローチ・相談・派遣センター	⑯ いしかわ介護総合相談センター
神奈川県横浜市中区下町町13番地 日土地山下町ビル2階	新潟県佐渡市中央区米山2-4-1 基山新館ビル4階	富士市(駅)市安政町21号 富士市介護相談センター(イマツカフタ)	石川県金沢市中央1-13-1 石川県リビテーションセンター内
⑰ ふくい介護テクノロジー・泉郡歌美支店センター	⑯ 山形県介護総合支援センター	⑯ 長野県介護・障がい・福祉 生産性向上相談センター	⑯ 長野県介護生産性向上総合 相談センター
福井県福井市中央1-3-1 加賀ビル2階	長野県長野市南町1082 ND南町ビル6階	滋賀県草津市並山7-8-138 滋賀県介護相談センター	滋賀県長浜市金剛町1-3-3 クリスカルビル2階
㉑ あいの介護生産性向上総合相談センター	㉒ みえ介護生産性向上支援センター	㉓ 茨城県介護相談革新サポート デスク	㉔ 京都府京都市伏見区 伏見セントラルビル2階
岐阜県各務原市中村町名南町 2-14-1 住友生地名古屋ビル14階	三重県津市名町所街513 サンリックス館	㉕ 佐賀県介護生産性向上総合 相談センター	㉕ 京都府京都市伏見区 伏見75号館企画会議室5F
㉕ 大阪府介護生産性向上支援センター	㉖ ひよし介護テクノロジー・泉 生産性向上相談センター	㉗ 奈良県介護生産性向上総合 相談センター	㉗ 和歌山県介護生産性向上総 合相談センター
大阪府大阪市住之江区南港北2-1-10 ATCアーツ11階	長崎県佐世保市佐世保町1070 長崎県介護総合まなづり研究所内	㉘ 京都府京都市大宮町4-266-1 三鷹大宮ビル2階	㉘ 和歌山県和歌山市平井2丁目1-2 県立文教大和歌山ビッグ表記用
㉙ 佐賀県介護生産性向上総合 相談センター	㉚ 介護相談革新サポートセンター まなづ	㉙ 佐賀県川内市川内町1-1-1 佐賀セントラルビル2階	㉙ 佐賀県川内市川内町1-1-1 佐賀セントラルビル2階
島根県出雲市鷲町116 田中ビル2号館2階	島根県出雲市鷲町408 松江セントラルビル9階	㉚ 佐賀県介護生産性向上総合 相談センター	㉚ 佐賀県川内市川内町1-1-1 佐賀セントラルビル2階
㉓ 三重県介護相談センター	㉔ 佐賀県介護総合DX相談センター	㉛ 佐賀県長崎市元船町9-18 長崎山PORT2階	㉛ 佐賀県佐賀市中央区佐賀城町1-1 大和生命ビル2階
㉔ 大分県介護DXサポートセンター	㉕ みやざき介護生産性向上 総合相談センター	㉜ 鹿児島県鹿児島市中央1丁目14番1 0番 井手ビル4階	㉜ こうち介護生産性向上総合 相談センター
大分県大分市中央東2丁目4番1号	宮崎県宮崎市千種町2-1-2 瑞慶祥ビル4階	㉝ 佐賀県佐賀市中央2-26 高畠中央ビジネススクエア7階	㉝ 佐賀県佐賀市中央2-26 高畠中央ビジネススクエア7階

### ■（令和7年度中に開設予定：1カ所）

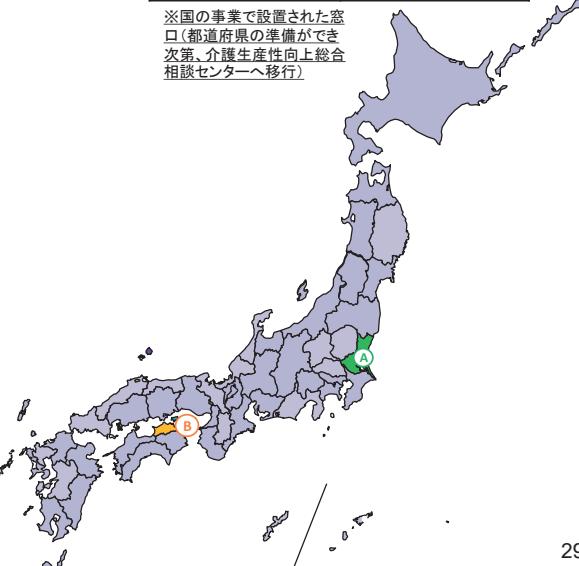
番号	都道府県名	開設予定
1	静岡県	冬頃

※介護生産性向上総合相談センターに  
関し、令和7年度中に開設予定がない  
都道府県についても、令和8年度に設  
置予定

### ■介護ロボット・ICT相談窓口（2カ所）

<b>A</b>	公益財団法人介護労働安定センター 東京支部 介護テクノロジー相談窓口	<b>B</b>	公益財団法人介護労働安定センター 静岡支部 介護テクノロジー相談窓口
茨城県水戸市南町3丁目4番10号 水戸FFセンター		香川県高松市寿町1丁目3番2号 日進高松ビル2階	

※国の事業で設置された窓口（都道府県の準備ができ  
次第、介護生産性向上総合  
相談センターへ移行）



29

## CARISO (CARe Innovation Support Office) について リビングラボ

- リビングラボにおいては、介護テクノロジーの製品化にあたっての評価・効果検証を実施するリビングラボのネットワークを形成するとともに、開発企業のシーズ、介護現場のニーズをマッチングするニーズシースマッチング支援を実施するほか、マッチングサポーターによる支援や実証フィールドの提供を行う。

### 【リビングラボによる支援内容】 製品の開発フェーズ・ステップ

企画	業界研究	①介護保険制度について理解する ②介護サービスの種類を理解する ①課題を発掘し分析する ②課題の普遍性を確かめる	③介護現場について理解する ④既存の製品・サービスについて理解する ③介護業界と他業界の違いを意識する ④コンセプトについて介護現場からフィードバックを得る
	ニーズ調査	③介護保険制度について理解する ④既存の製品・サービスについて理解する ③介護業界と他業界の違いを意識する ④コンセプトについて介護現場からフィードバックを得る	①製品・サービスのねらいを明確化する ②介護の全体の流れを俯瞰的に意識する ④コンセプトについて介護現場からフィードバックを得る
	コンセプト企画	①製品・サービスのねらいを明確化する ②介護の全体の流れを俯瞰的に意識する ④コンセプトについて介護現場からフィードバックを得る	①ターゲットを設定する ③(在宅向け) (在宅向け) 在宅の場合の購入原資を理解する ②(事業所向け) 事業所の収益構造を理解する ④上市後を見据えた体制を構築する
	ビジネスプラン検討	①生産企業との関係性を構築する ②隣接領域の開発企業との関係性を構築する	①現場での実証が可能な水準まで機能性を上げる ③機能を限定して検証する
	マッチング・ネットワーキング	①生産企業との関係性を構築する ②隣接領域の開発企業との関係性を構築する	②実際の利用者以外を対象として検証する
開発	研究室レベルでの実証	①数事業所を対象にしてユースケースを検証する ②十以上の事業所を対象にして有効性を検証する	③機能を限定して検証する ⑤検証環境を整備する
	実運用環境での実証	①数事業所を対象にしてユースケースを検証する ②十以上の事業所を対象にして有効性を検証する	④検証目的・内容を明確にする
	上市準備	①コスト設計を検討する ②上市後の回収を想定して仕様を確定させる	①コスティック設計を検討する ②上市後の回収を想定して仕様を確定させる
	販売	①代理店販売・共同判断を活用する ②効率的なチャネルで情報を提供する	③購入単位や契約方法にこだわる
	導入支援	①期待値を正しく設定する ②伝える相手に応じてメッセージを工夫する	③事業所の補助金獲得をサポートする
継続的改良	①導入計画立案から伴走する ②導入に向けた環境を整える ③使用者状況をモニタリングする	④デモや初期設定をサポートする ④利用者向けの同意取得をサポートする ⑤顧客の声を取り入れて活かす	

※令和5年度老人保健健康増進等事業「介護現場のニーズをふまえたテクノロジー開発支援に関する調査研究事業」（社会福祉法人善光会）を参考に厚生労働省作成

### 【マッチングサポーター】

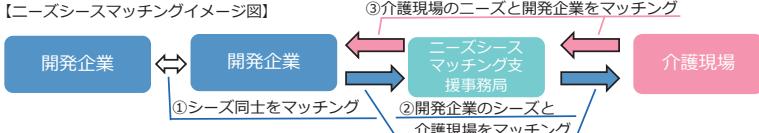
○福祉・工学の学術関係者等を中心に40名程度が開発企業をサポート（昨年秋にUI/UXに精通したサポーターを追加）

### 【実証フィールドの提供】

○開発フェーズ・ステップによっては、全国の介護事業所の協力による大規模実証フィールド（2025年5月時点で約1,200）を提供

○福祉用具の新規提案の実証への協力を実施

### 【ニーズシースマッチングイメージ図】



## リビングラボ一覧

### リビングラボネットワーク - 開発実証のアドバイザリーボード兼先行実証フィールドの役割 -



### ■リビングラボ一覧 ■ (8カ所)

国立大学法人東北大大学 青葉山リビングラボ
宮城県仙台市青葉区荒巻字青葉6-6 アドレス: living-lab@sr.d.mech.tohoku.ac.jp
国立研究開発法人産業技術総合研究所 柏リビングラボ
千葉県柏市柏の葉6-3 東京大学柏IIキャンパス内 社会イベーション棟 TEL: 029-861-3427 アドレス: M-living-lab-mi@aiist.go.jp
株式会社善光総合研究所 Care Tech Lab 東京都大田区東糀谷六丁目4番17号 TEL: 03-5735-8080 アドレス: sfr@zenkoukai.jp
SOMPOケア株式会社 Future Care Lab In Japan 東京都品川区東糀谷六丁目4番17号 TEL: 03-5781-5430 問い合わせ先: <a href="https://futurecarelab.com/">https://futurecarelab.com/</a>
学校法人藤田学園 藤田医科大学 ロボティクスマートホーム
愛知県豊明市沓掛町田楽ヶ窪1番地98 藤田医科大学病院 TEL: 0562-93-9720 アドレス: cent-rsh@fujita-hu.ac.jp

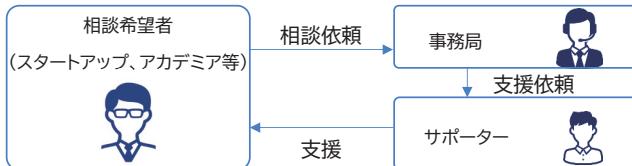
31

## CARISO (CARe Innovation Support Office) について 介護系スタートアップ支援事業について

### 介護系スタートアップ支援事業とは

実用化に向けて課題を抱えた介護系スタートアップ企業、アカデミア等と、その解決のためのアドバイスを行う専門家(センター※)をマッチングし、業界動向や事業計画、販売計画や海外展開検討までを総合的・俯瞰的に見据えたうえで、各段階に応じたきめ細かな相談・支援を実施。

※センターとは、法規制対応、マーケティング、事業計画、資金調達、経営戦略、知財戦略、海外展開等の各分野の専門家

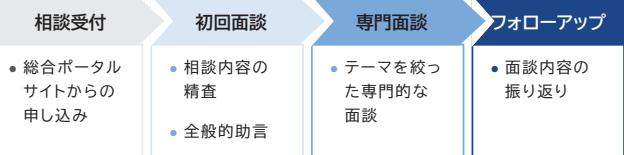


### 相談・支援の流れ

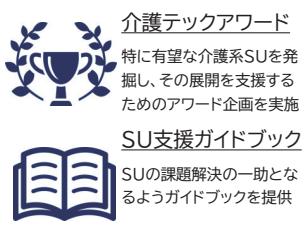
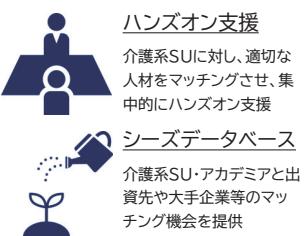
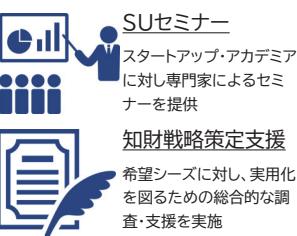
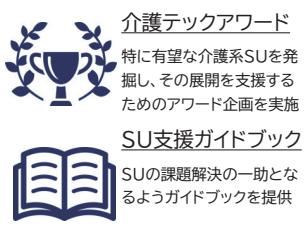
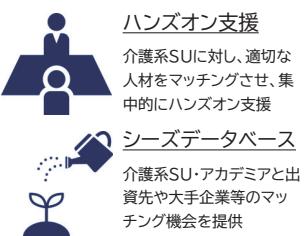
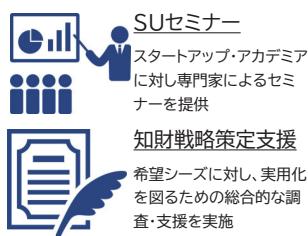
介護系スタートアップ支援事業の総合ポータルサイト(準備中)の申し込みフォームにて申し込みを実施。

初回面談では相談内容の精査や全般的な助言を実施。

相談内容に応じて、面談を複数回に分け、相談内容に合わせたセンターによる追加の面談を実施。



介護系スタートアップ支援事業では、相談以外にも様々な支援メニューを展開(予定)



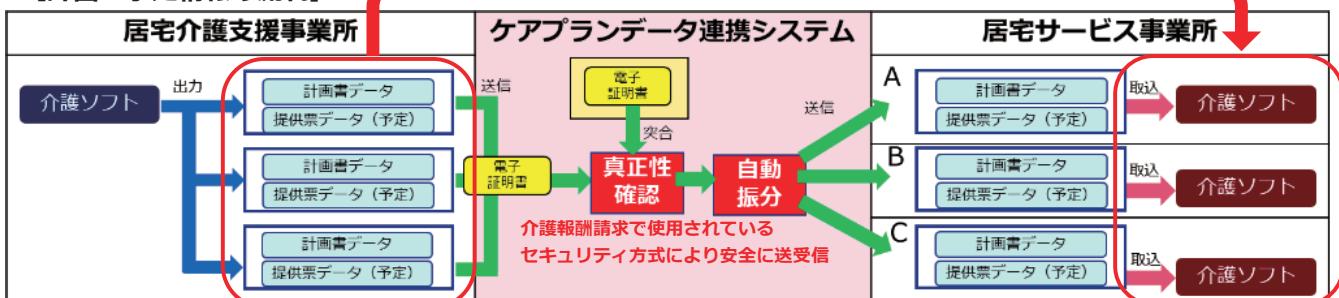
32

# ケアプランデータ連携システムについて

(令和5年度より国民健康保険中央会にて本格稼働)

これまで毎月紙でやり取りされ、介護事業所の負担が大きかったケアプラン（計画・予定・実績の情報）をオンラインで完結するシステムを提供。「データ連携標準仕様」に対応した介護ソフトとの連携により、ケアマネ・サービス事業所共に転記不要による事務負担の軽減を実現。

## 【計画・予定情報の流れ】



※実績情報は逆の流れ（住宅介護支援事業所←住宅サービス事業所）となり、予定情報と同様、真正性確認の上、振分けられる。

ケアプランデータ連携システムで期待される効果

- 手間・時間の削減による事務費等の削減
- データ自動反映による従業者の「手間」の削減・効率化
- 作業にかける「時間」の削減
- 従業者の「心理的負担軽減」の実現
- 従業者の「ライフワークバランス」の改善
- 事業所の「ガバナンス」、「マネジメント」の向上



イメージキャラクター  
ケアラー

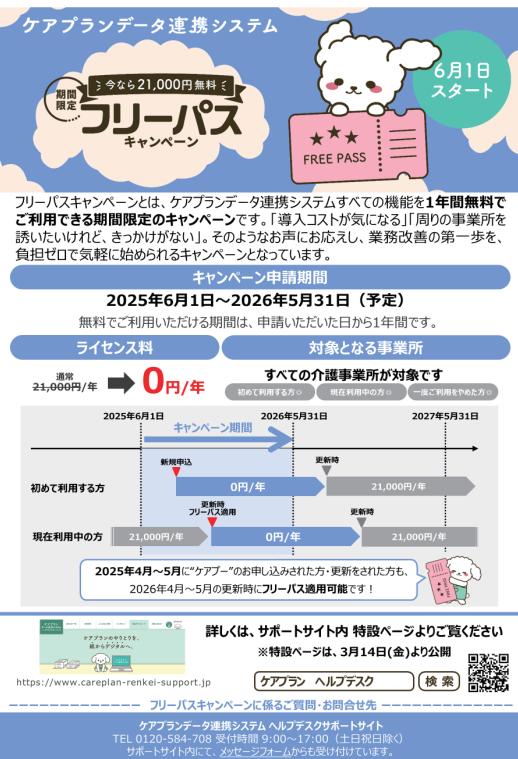


ヘルプデスクサポートサイト



33

## ケアプランデータ連携システム フリーパスキャンペーン



● 1年間フリーパスの配布期間  
2025年6月1日～2026年5月31日

● 対象となる事業所  
全ての介護事業所（初めて、利用中、再利用）

● 利用可能な機能  
全ての機能



フリーパスキャンペーン特設サイト

<https://www.careplan-renkei-support.jp/freepass/index.html>

34

【○介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善に対する支援】

施策名:ア 介護分野における物価上昇・賃上げ等に対する支援  
(介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業)

老健局老人保健課  
(内線3942)

令和7年度補正予算額 1,920億円

※医療・介護等支援パッケージ

① 施策の目的

○介護分野の職員の待遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差がある状況。  
○介護分野の人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない待遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行うこととし、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げ・職場環境改善の支援を行う。支援については、持続的な賃上げを実現する観点を踏まえて実施する。

② 対策の柱との関係

I			II			III			
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
○	○								

③ 施策の概要

- ①介護従事者に対して幅広く賃上げ支援(※1)を実施。  
②生産性向上や協働化に取り組む事業者(※2)の介護職員に対して賃上げ支援を上乗せ。  
③併せて、介護職員について、職場環境改善に取り組む事業者(※3)を支援(介護職員等の人件費に充てることも可能)。  
(※1)待遇改善加算の対象サービスについては加算取得事業者、対象外サービス(訪問看護、訪問リハ、ケアマネ等)については待遇改善加算に準ずる要件を満たす(又は見込み)事業者が対象。  
(※2)待遇改善加算の取得に加え、以下の要件を満たす事業者。  
ア)訪問、通所サービス等  
→ ケアプランデータ連携システムに加入(又は見込み)等。  
イ)施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等  
→ 生産性向上加算Ⅰ又はⅡを取得(又は見込み)等。  
(※3)待遇改善加算を取得の上、職場環境等要件の更なる充足等に向けて、職場環境改善を計画し実施する事業者(要件は、令和6年度補正予算の「介護人材確保・職場環境改善等事業」と同様)。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1) 支給要件・金額

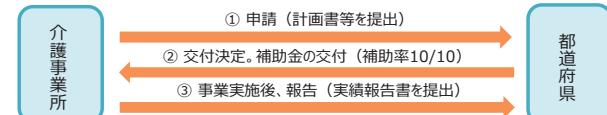
- ①介護従事者に対する幅広い賃上げ支援 1,0万円  
②協働化等に取り組む事業者の介護職員に対する上乗せ 0.5万円

③介護職員の職場環境改善の支援

※人件費に充てた場合、介護職員に対する0.4万円の賃上げに相当

(2) 対象期間:令和7年12月～令和8年5月の賃上げ相当額を支給

【執行のイメージ】



(注)サービスごとに交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給(国10/10で都道府県に支給)併せて交付額算出のための国保連システム改修費用及び国・都道府県の必要な事務費等も確保)

⑤ 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)

- 介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援を実施することで、介護サービス提供に必要な人材確保につながる。

35

## 令和7年度介護職員の働きやすい職場環境づくり 内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰

### 1. 表彰の目的

介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰は、職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上への取組が特に優れた介護事業者を表彰し、その功績をたたえ、広く紹介することを通じ、もって、介護職員の働く環境改善を推進することを目的とする。  
※併せて、厚生労働大臣表彰も実施

**表彰実績** OR5年度：推薦件数 60件 (31都県から) ▶ 選考結果：内閣総理大臣表彰 2件、厚生労働大臣表彰 4件、奨励賞 54件  
OR6年度：推薦件数 71件 (42都府県から) ▶ 選考結果：内閣総理大臣表彰 1件、厚生労働大臣表彰 5件、奨励賞 63件

### 2. 選考基準 ※事業者の取組内容等について以下の観点から審査

① 働きやすい職場環境づくりに資する取組であること
(1) 職員の待遇改善に係る取組がなされているか。特に入職率の増加や離職率の減少に資する取組として優れている取組を評価する。
(2) 人材育成に係る取組がなされているか。特に効果的な人材育成に資する取組として優れている取組を評価する。
(3) 介護現場の生産性向上に係る取組がなされているか。特に業務の役割分担、業務負担の軽減及びサービスの質の向上が図られている取組を評価する。
(4) 上記(1)～(3)の各取組について「取組の課題」、「取組時期」、「取組のプロセス」、「要したコスト」、「特筆すべきアピールポイント」及び「今後の展望」が具体的に記載されていること。
② 複数の課題に対して優れた取組を行っているか

③ 実効性のある取組であること
・①(1)～(3)の各取組について、その効果が取組前と取組後を比較し具体的に示されているか。
・①(1)～(3)の取組を複数行っている場合等、事業所において、その効果が取組前と取組後を比較し具体的に示されているか。
④ 持続性のある取組であること
・取組が一過性のものでなく、継続的に取り組む体制や仕組みが整備・検討されているか。
⑤ 他の事業所での導入が期待される取組であること
・多くの事業所への横展開が期待できる取組であるか。
・取組を行おうとする他の事業所に対し、取組の経験のある職員の派遣、取組に係る視察の受け入れを行うなど、取組の横展開に協力的であるか。

### 3. 令和7年度表彰に向けた流れ・スケジュール

令和6年12月5日 : (厚生労働省⇒各都道府県) 表彰候補者の推薦依頼 (原則として公募の実施を依頼)

: (厚生労働省) 全国を対象とした自薦による公募受付開始

令和7年2月14日 : (厚生労働省⇒各都道府県) 厚労省事務局での公募受付〆切。受け付けた推薦調書は各都道府県へ順次送付

3月31日 : (各都道府県⇒厚生労働省) 都道府県からの推薦〆切。都道府県は審査基準を踏まえ表彰候補者を推薦

4～6月 : (厚生労働省) 選考委員会による選定

8月27日 : 表彰式 (※令和6年度は9月3日に都内にて開催)

36

## 令和7年度介護職員の働きやすい職場環境づくり 内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰 受賞事業所一覧

### ○ 内閣総理大臣表彰（施設・居住サービス1、居宅サービス1）

特別養護老人ホームもくせい (茨城県 水戸市)	介護老人 福祉施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>過去に導入した見守り機器の再活用に取組み、夜間宿直の廃止など負担を軽減</li> <li>男性職員の子育て支援や外国籍の職員の帰省を支援</li> <li>地元企業とコラボイベントに取り組み、地域住民との信頼感を醸成</li> </ul> <p>&lt;指標&gt;離職率 :4.9%(R5)→0%(R6) 夜勤の巡回時間:53分→26分、排泄介助時間 180分→90分</p>
トライドケアマネジメント (神奈川県 横浜市)	居宅介護 支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアプランデータ連携システムの導入と業務分担を見直し、紙を減らしケアマネジャー1人当たり担当件数と職員の平均年収が増</li> <li>ケアプランデータ連携システムの運用方法に関する事業者への周知活動や、普及推進のための広報活動・セミナー活動を実施</li> </ul> <p>&lt;指標&gt;平均年収 :427万円(R4)→491万円(R6) ケアマネジャー1人当たり担当件数 :34.5名(R4)→43.7名(R6)</p>

### ○ 厚生労働大臣表彰 優良賞（施設・居住サービス4、居宅サービス1）

特別養護老人ホームサンシティ北条 (愛媛県 松山市)	介護老人 福祉施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI排泄ケアシステムを導入し夜間の対応回数が減。ノーリフティングケアを推進し腰痛が減</li> </ul> <p>&lt;指標&gt;夜間帯1フロアあたり尿便漏れ回数 :14回/週→2回/週</p>
リハビリセンターグリーンTAOKA (徳島県 徳島市)	介護老人 保健施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>インカム、記録ソフト、見守り機器等を導入し情報共有を推進、職員の負担を軽減</li> <li>資格取得の支援、時差出勤の導入などで職員の就業継続を支援</li> </ul> <p>&lt;指標&gt;離職率 :17.4%(H30)→8.6%(R6) フロア巡回にかかる時間:30分(R2)→5分(R6)</p>
ケアハウス あおさぎ (岡山県 備前市)	特定施設入居者生活介護(軽費老人ホーム)	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国籍の職員のキャリアパス制度の構築、生活支援、ふりがな付きマニュアル作成に取組む。</li> <li>介護ソフト等のICT機器やお掃除ロボットを導入し間接業務の負担を軽減</li> </ul> <p>&lt;指標&gt;一人あたり月平均残業時間 :3.3時間(R4)→1.6時間(R6) 一人あたり有給休暇平均取得日数 :14日(R4)→16.5日(R6)</p>
奄美佳南園 (鹿児島県 奄美市)	介護老人 福祉施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人が運営する事業所を利用して障害者を雇用、介護職員と業務分担を図る。</li> <li>介護テクノロジー(リフト、ミストシャワー、見守り機器等)を導入し、職員の腰痛発生を軽減</li> </ul> <p>&lt;指標&gt;離職率:16%(R3)→8%(R6)、障害者雇用率 1%(H18)→4%(R6)</p>
福祉の里 尾張営業所 (愛知県 北名古屋市)	訪問介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場の声を受け介護記録と研修のDX化に取り組む。</li> <li>女性スタッフのキャリアアップのため、企業型保育園の設置などダイバーシティを推進</li> </ul> <p>&lt;指標&gt;1人あたり訪問件数:6.6件(H29)→7.4件(R7)、離職率:25%(H29)→0%(R6)</p>

※この他、厚生労働大臣表彰奨励賞を96事業所に授与。

37

## 特別養護老人ホーム もくせい

法人名	社会福祉法人 北養会
サービス種別	介護老人福祉施設
所在地	茨城県水戸市
利用者数	70名
従業員数	85名(常勤66名/非常勤19名)



▲見守り機器活用が業務効率向上に繋がっている  
①生産性向上の取組  
導入したテクノロジーの再活用



内閣総理大臣表彰  
▲地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作  
③人材育成に係る取組  
異業種コラボ等でやりがい創出

主な課題	シートセンサー型見守り機器を全床導入するも、活用されていなかった。	男性職員の育児休業取得、外国人職員の帰省等について職員から相談があったが、取得実績はなし。	変化が乏しい環境であるが故のモチベーションの低下や、新しいアイデアが生まれにくい職場風土といった課題意識があった。
取組開始時期	令和4年12月~	令和3年4月~	令和4年10月~
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織変革チームを組成。異動があまりなかった職場で配置転換を行い、それをきっかけとして役割分担を明確にし、機器の戦略的活用を促進</li> <li>シートセンサー型見守り機器の活用により、巡回時の訪室回数の減・夜間の定時介助(排泄介助)を廃止(合計233分→116分)</li> <li>定期的なタイムスタディ調査を実施し、夜間帯業務の効率化を推進。実績を積み重ね職員の理解を得ることで、宿直業務の廃止に成功(年200万円削減見込)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性職員の育児休業について、希望する職員の早期把握に努め、現場にも説明し理解を得て、制度活用を促した。</li> <li>子育て世代の職員が勤務するユニットに、優先的に介護助手を積極的に配置</li> <li>外国人職員の長期休暇について、現場に周知・協力要請を行い、調整</li> <li>日中のタイムスタディ調査を実施。スケジュールの見直し、フローチャートの作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部講師依頼、外部研修参加、実習生の受け入れ等を推進</li> <li>地元アパレル企業とのユニフォーム共同制作や、地元スポーツチームとのイベントを実施。これら異業種との企画・運営の場面に職員が参画。地域住民の信頼感の醸成に寄与</li> </ul>
取組前後の成果指標	<p>夜勤1人当たり巡回時間 " 排泄介助時間 53分 → 26分 180分 → 90分</p> <p>施設稼働率 (施設定員に対する利用者数) 97.8%(R5) → 99.9%(R6)</p>	<p>男性職員育児休業取得者数 0名 → 1名</p> <p>外国人職員帰国支援者数 0名 → 2名</p>	<p>外部講師による研修参加者数 22名 → 110名</p> <p>職場実習・体験受入れ実績 46名 → 134名</p>

負担軽減・満足度指標	有給休暇(年間)の平均取得日数(1人あたり)※1 離職率 ※2	10.1日(R5) → 12.5日(R6) 4.9%(R5) → 0%(R6)
------------	------------------------------------	--

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2 離職した介護職員数/当該年度に在籍していた介護職員数(非正規職員を含む) 38

# トライドケアマネジメント

内閣総理大臣表彰

法人名	株式会社トライドマネジメント
サービス種別	居宅介護支援
所在地	神奈川県横浜市
利用者数	380名
従業員数	14名(常勤11名/非常勤3名)

居宅介護支援事業所と居宅サービス事業所とのケアプランのやりとりを、オンラインで完結できる仕組みです。



ケアプランデータ連携システムの運用方法を事業者に周知

## ①生産性向上の取組

データ連携による効率化

## ②職員の待遇改善に係る取組

事務員のケアマネ業務代行と賞上げ

## ③人材育成に係る取組

貢献度を図る評価制度の構築と運用

主な課題	紙文化に起因する非効率な業務プロセスが多く、ケアマネジャーが本来の業務に集中しきれていない状況であった。		事務業務の効率化と、ケアマネジャーが本来業務に専念する環境づくりが必要であった。そのための事務員の役割拡張も求められていた。	プラン件数等、数字のみの評価では組織内での貢献が評価されず、人的成長を促す仕組みが不足していた。	
取組開始時期	令和5年4月～		令和5年4月～	令和3年11月～	
取組の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 給付管理やプラン交付業務の内容を精査</li> <li>✓ ケアプランデータ連携システムの運用方法を検討すると同時に、導入前の段階から毎週の会議でデータ連携のメリット等を職員に説明するなど、チームの意識の一体化を進めた。</li> <li>✓ データ連携システムの活用のためにルールを設け、徹底されるようサポートを行った。</li> <li>✓ その他、事業者への周知活動や、普及推進のための取材・セミナー活動を実施</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ まず、事務員の業務を精査し、事務員とケアマネジャーの業務の役割分担を段階的に進めた。</li> <li>✓ 事務員に対し、ケアマネジメントプロセスを学ぶ勉強会を実施</li> <li>✓ 報酬改定Q&amp;A等を参考に、ケアマネと事務員で定期的なミーティングを開催。役割分担について継続して検討</li> <li>✓ プラン件数増を見込み、賞金アップを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 貢献度の評価シートを新たに作成。新規の担当に対する積極性など、7つほどの項目を設け、1項目につき5段階で評価。評価段階に応じて賞与額が決定される仕組みにした。</li> <li>✓ 目標達成シートを用い、目的(将来どうしたいか)、目標(1年後にどうしたいか)、行動内容(その具体的な内容)の記載を促した。</li> <li>✓ 年2回の面談にて、振り返り、賞与額の決定、目標達成シートの確認等を実施</li> <li>✓ 外部講師による年1回のリーダー研修を開催</li> </ul>	
取組前後の成果指標	提供票(紙)の枚数 提供票のFAX時間 データ連携事業所数	2,100枚 → 1,350枚/月 4.75時間 → 2.75時間/月 0事業所 → 35事業所	有給休暇取得率 ※1  34.5名(R4) → 43.7名(R6) 427万円(R4) → 491万円(R6)	74%(R4) → 83%(R5)	夏季平均賞与  約21万円(R4) → 約32万円(R6)
負担軽減・満足度指標	ケアマネジャー1人あたり平均要介護者数 ※2 平均年収 ※3				

※1 全職員の合計有給休暇取得日数/全職員の有給休暇付与数(非正規職員を含む) ※2要介護のみ。役員や新入社員を除く  
※3 役員・新入社員除く。基本給や手当・賞与等すべての支給額を含む

39

ご清聴ありがとうございました