

福祉・介護人材確保にかかる近年の動向と県の取組等について

2) (仮称) 介護生産性向上総合相談センターの設置について

○介護サービス事業所等における生産性の向上に資する取組に係る努力義務

改正の趣旨

- ・介護現場において、生産性向上の取組を進めるためには、一つの介護事業者のみの自助努力だけでは限界があるため、地域単位で、モデル事業所の育成や取組の伝播等を推進していく必要がある。一方、事業者より、「地域においてどのような支援メニューがあるのか分かりにくい」との声があるなど、都道府県から介護現場に対する生産性向上に係る支援の取組の広がりが限定的となっている実態がある。
- ・都道府県を中心に一層取組を推進するため、都道府県の役割を法令上明確にする改正を行うとともに、都道府県介護保険事業支援計画において、介護サービス事業所等における生産性向上に資する事業に関する事項を任意記載事項に加える改正を行う。

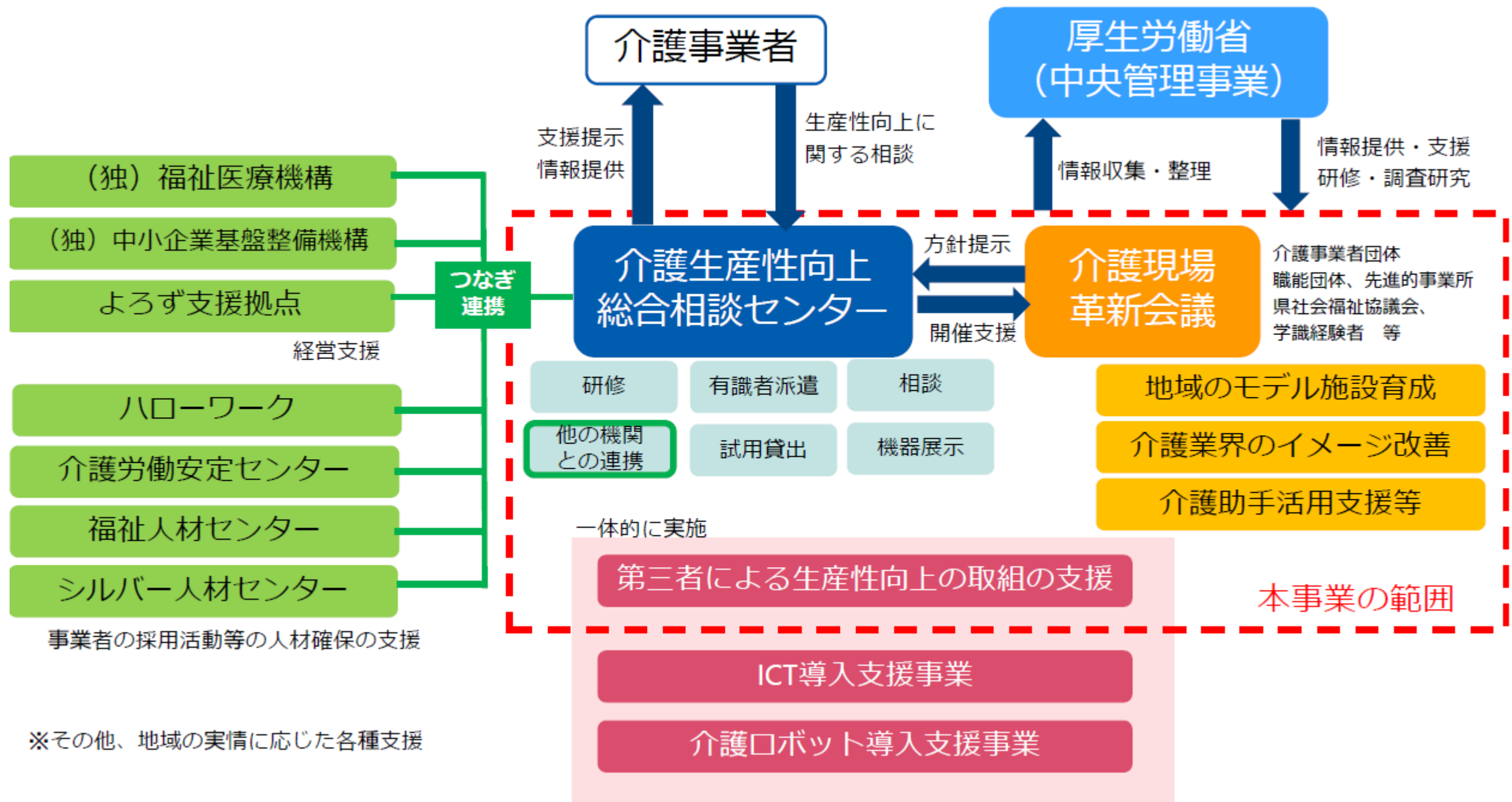
改正の概要・施行期日

- ・都道府県に対する努力義務規定の新設
都道府県に対し、介護サービスを提供する事業所又は施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努める旨の規定を新設する。
- ・都道府県介護保険事業支援計画への追加
都道府県介護保険事業支援計画の任意記載事項に、介護サービス事業所等の生産性の向上に資する事業に関する事項を追加する。
※ 市町村介護保険事業計画の任意記載事項についても、生産性の向上に資する都道府県と連携した取組に関する事項を追加する。

介護生産性向上推進総合事業（具体的なイメージ）

□介護生産性向上総合相談センター

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（ハローワーク、等）へのつなぎ連携を実施する都道府県が設置するワンストップ窓口であり、奈良県においても令和7年度中に設置に向け、取り組みを実施しているところ。



介護分野におけるKPI

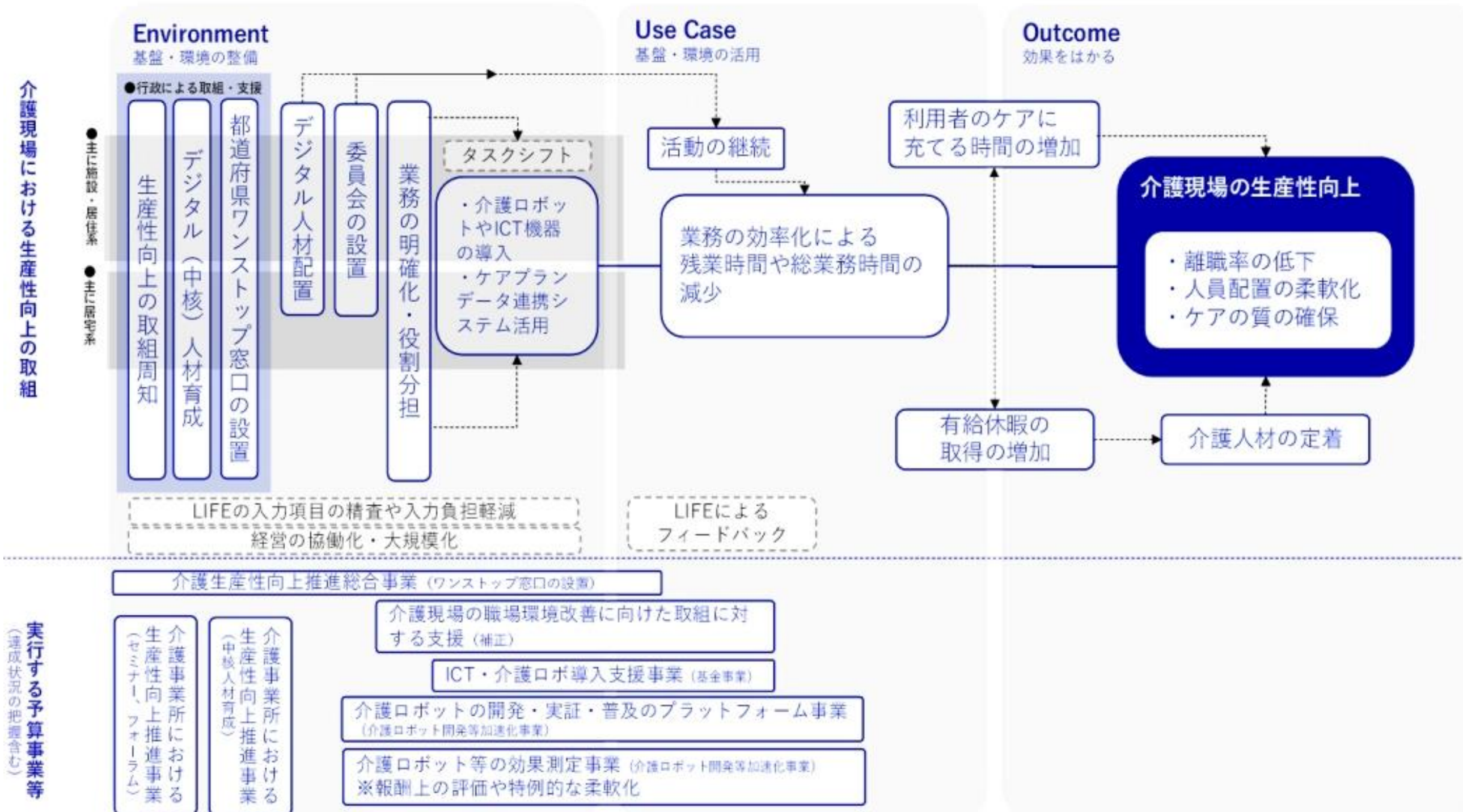
- 介護分野におけるデジタル行財政改革を推進するため、基盤・環境の整備（インプット）や基盤・環境の活用（アウトプット）の各段階で適切なKPIを設定し、効果の創出（アウトカム）を目指す。

		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、都道府県窓口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	—	(累計)デジタル(中核)人材育成プログラム受講人数(国が実施するもので、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)各都道府県における設置数	
	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)スグ・ホムサ・福祉ホムササービス3年調査開始予定、KPIは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区町村の割合
		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区町村の割合
	ICT・介護ロボット等の導入事業者割合※	29%	50%	90%	90%以上	処遇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・普及の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※					デジタルを活用した報告(年1回)を原則とし、都道府県及び厚生労働省が確認できること	
	基盤・環境の活用 Use Case	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	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	全産業平均以上	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年度実証事業並の実化率)	
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	
効果をはかる Outcome	年間の離職率の変化※						
	①全介護事業者	15.7% (R4調査)	15.3%	15.0%	全産業平均以下	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年産業計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起点とし、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(賞与込みの給与)の状況を対象年毎に確認
 注4) 本KPIは、必要に応じて随時に見直しを行うものとする

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



出典：厚生労働省 老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室