

## 介護情報基盤開始に向けた ケアプランデータ連携システムの利用促進

厚生労働省 老健局高齢者支援課

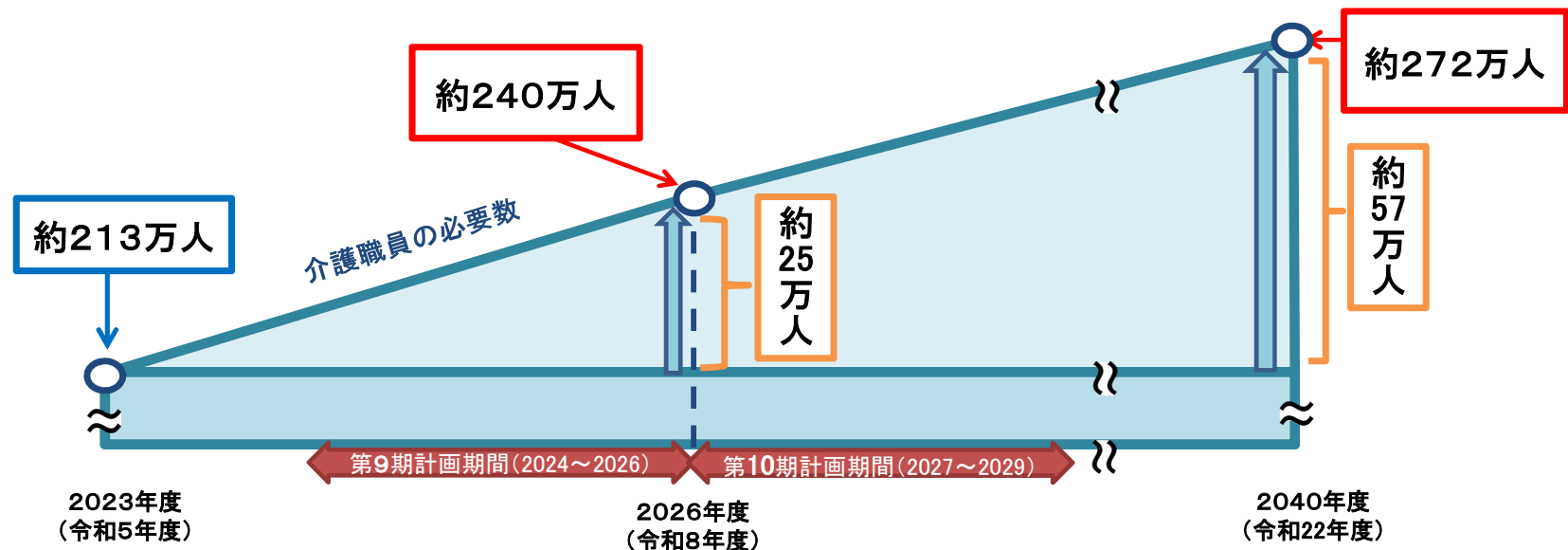
介護業務効率化・生産性向上推進室

令和7年10月

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## 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。

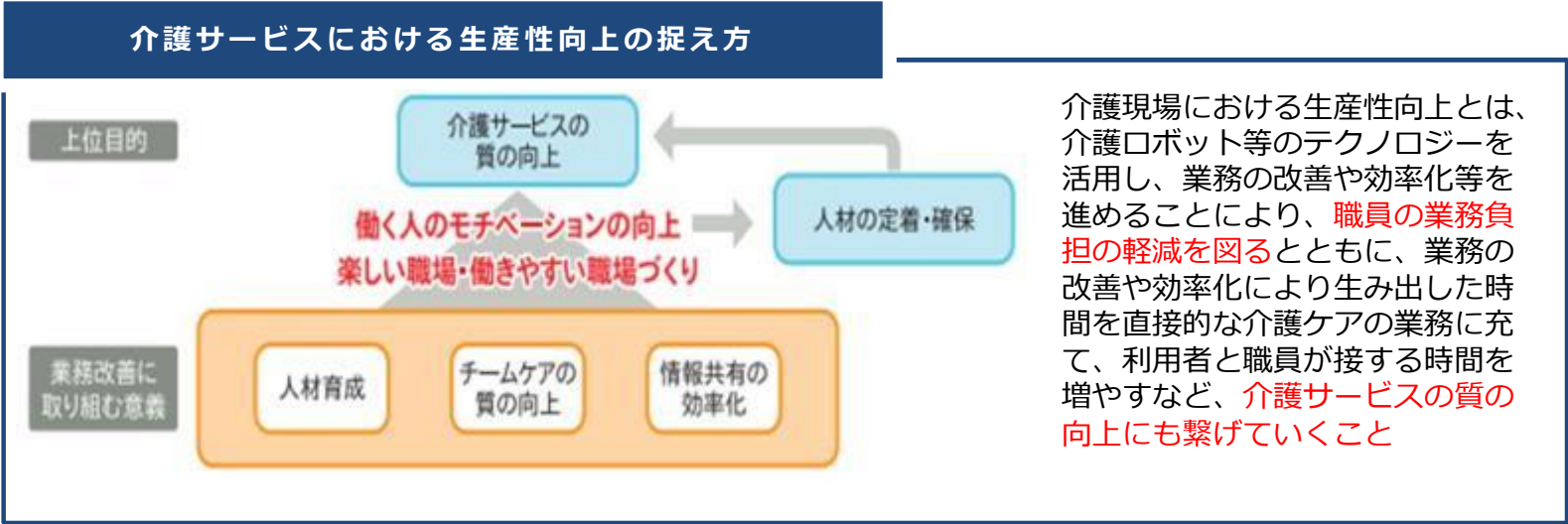
注2) 介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

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。

## 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

<b>介護職員の 処遇改善</b>	<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。</li> <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。</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>
<b>多様な人材 の確保・育成</b>	<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> <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>
<b>離職防止 定着促進 生産性向上</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進</b></li> <li>○ <b>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）</b></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> <li>○ <b>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</b></li> <li>○ 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進</li> <li>○ ウイ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>
<b>介護職 の魅力向上</b>	<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> <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>
<b>外国人材の受入 れ環境整備</b>	<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> <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>

# 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



## 生産性向上に資するガイドラインの作成

- 事業所が生産性向上（業務改善）に取り組むための指針としてガイドラインを作成。
  - より良い職場・サービスのために今日からできること（自治体向け、施設・事業所向け）
  - 介護の価値向上につながる職場の作り方（居宅サービス分）
  - 介護サービスの質の向上に向けた業務改善の手引き（医療系サービス分）



【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】  
厚生労働省ホームページ：上記QRコードよりアクセス可

# 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

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





## 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



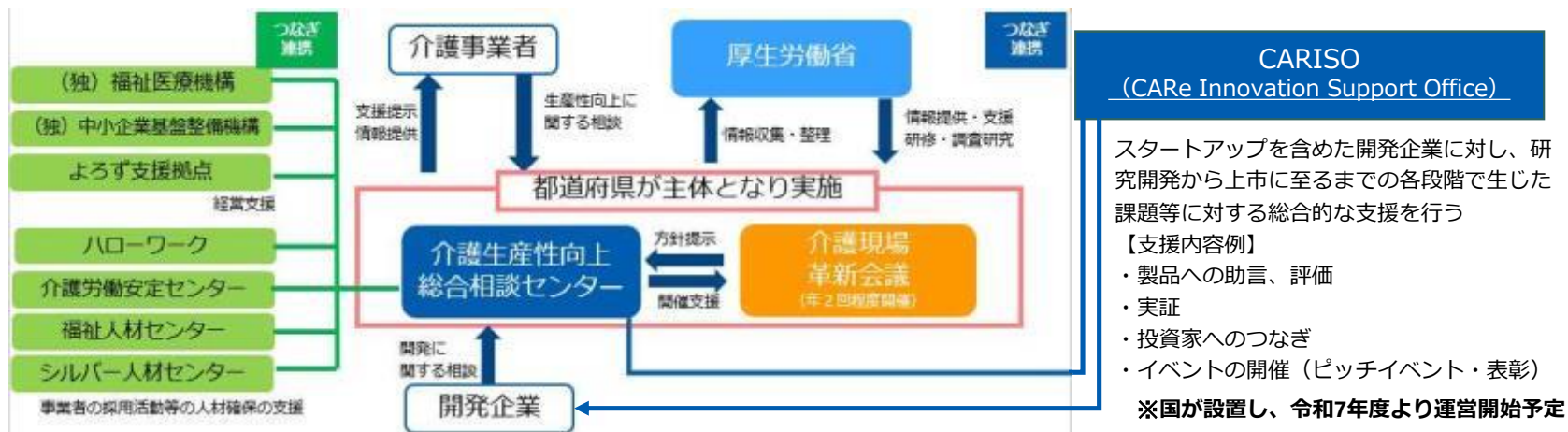
情報の収集・蓄積・活用の  
円滑化によるケアの質向上



# ワンストップ相談窓口・介護現場革新会議による生産性向上の取組推進施策の全体像

## 都道府県による生産性向上の取組推進に係る政策スキーム

- **各都道府県に設置する介護現場革新会議**において、各地域の業界団体、職能団体、福祉協議会等の参画のもと、各地域の状況・課題を踏まえた上で、関係者の社会的対話を通じてワンストップ相談窓口の運営方針の検討・策定や、各都道府県独自の生産性向上の取組推進のための実施施策（※）を検討する。  
（※）介護現場革新会議で決定した事業には基金を活用した補助を実施する（国が2／3補助）
- 介護現場革新会議において決定した対応方針（管内地域の介護現場の生産性向上や人材確保を推進する観点から、地域における介護現場の課題に即した対応方針や計画・KPIの設定等）に基づき、ワンストップ相談窓口を運営するとともに、年2回程度開催される介護現場革新会議において、**対応方針の進捗を確認するとともに、PDCAサイクルを回す。**
- 経営ノウハウの乏しい中小社会福祉法人等に対し、よろず支援拠点等へのつなぎ連携を実施し、経営力強化の支援を行うことで、人材不足が深刻化する中で介護サービスの安定提供につながっていく（**介護サービスの産業振興**）
- ワンストップ窓口は開発企業の相談対応も受け付け、CARISOへのつなぎ連携を行い、開発企業の支援を実施する。（**開発企業の産業振興**）



## 取組の先行事例

大分県において、介護現場革新会議での議論に基づき、介護施設に対して伴走事業を実施し、モデル施設を育成。webサイト『KAIGO SWITCH』（※）にて、モデル施設の取組内容を動画で紹介し、横展開を実施  
（※） [KAIGO Switch- 知ってた？ウェルビーイングな介護](#)

# 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

## 生産性向上セミナー

組織（経営層・職員）向け  
生産性向上啓発と改善手法学習

令和6年度申込人数

参加者 合計	介護 事業者	その他
500	396	104

### フォローアップセミナー(R2～)

- ・介護事業所組織単位での参加
- ・ケーススタディを通じて改善取組実践力養成
- ・3日（2-3時間）Webグループワーク×6回
- ・各自事業所の改善計画作成を伴走支援

令和6年度申込人数

参加者 合計	介護 事業者	その他
4,700	3,525	1,175

### ビギナーセミナー(R2～)

- ・介護事業所経営者・介護職員向け
- ・ガイドラインを参考に改善取組手法学習
- ・1日（2時間）Web講義×6回

令和6年度参加状況

参加者	事例 発表数	出展 企業数
4,232	20	37

### 生産性向上推進フォーラム(H30～)

- ・生産性向上の機運を盛り上げる目的
- ・事業所による取組報告、機器展示等
- ・1日（4時間30分）ハイブリッド開催

#### 《参加者の声》

- ・小さい取組からでも生産性向上につながる事が判った
- ・継続していくことが大事だと感じた
- ・改善で直接的ケアの時間が増えた
- ・改善効果の見える化・検証方法など更に論理的に学びたい



## デジタル中核人材育成

介護テクノロジー導入・活用  
を主導できる人材の養成

### デジタル中核人材育成研修(R6～)

- ・介護事業所推薦や本人希望のある介護職員向け
- ・改善手法/科学的介護・介護テクノロジー/リーダーシップ/マネジメントを学習
- ・eラーニング + 3日間のグループワークと実演 + 課題学習
- ・令和6年度は、1,656人養成（令和5年試行時は574人）
- ・各自事業所の介護ロボット・ICT導入計画作成を伴走支援



介護ロボット・  
ICT導入計画

#### 《参加者の声》

- ・長期的な計画が必要であり、他職員にも是非受講してもらいたい
- ・テクノロジーに不慣れな職員への支援も講師の対応を参考にしたい
- ・現場で生産性向上を実現するのは職員一人一人なのだと理解できた
- ・テクノロジー導入後の問題点が共有でき改善策のヒントが得られた

### デジタル中核人材養成手法確立 （手引き／標準プログラム 令和6年度作成）

- ・デジタル中核人材のスキル要件や能力要件を定義
- ・自治体や介護事業所がデジタル中核人材を育成する際の参考を提示

【デジタル中核人材養成研修手引き】厚生労働省HPに掲載中





## 厚生労働省 介護分野における生産性向上ポータルサイト（ホームページ）

介護分野における  
生産性向上ポータルサイト

介護分野における  
「生産性向上」とは？

業務の改善活動の  
支援・促し役

取組に活用可能な各種ツール

取組事例紹介

過去のイベント等

【自治体向け】取組の支援・  
普及に向けた推進について

お知らせ

<https://www.mhlw.go.jp/kaigoseisansei/index.html>



介護分野における  
「生産性向上」とは？



業務の改善活動の  
支援・促し役



取組に活用可能な各種ツール



取組事例紹介



過去のイベント等

【自治体向け】  
取組の支援・普及に  
向けた推進について



お知らせ

介護ロボットの開発・実証・普及の  
プラットフォーム

介護ロボットの開発・実証・普及の  
プラットフォームについてはこちら

MS MATCHING

ニーズ・シーズマッチング  
支援事業についてはこちら

WAM NET  
介護現場の生産性向上関連情報

WAM NETの介護現場の  
生産性向上関連情報はこちら

ケアプラン  
データ連携システム

ケアプランデータ連携システム（国保中央  
会）のヘルプデスクサポートサイトはこちら

生産性向上推進体制加算

生産性向上推進体制加算についてはこちら

介護現場において  
活用可能な補助金等

介護現場で活用可能な補助金等の情報はこ  
ちら

相談窓口の一覧

相談窓口の一覧はこちら

介護現場の  
生産性向上に関する  
ダッシュボード



QRコード

# 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

<b>① 働きやすい職場環境づくりに資する取組であること</b>  (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。	<b>③ 実効性のある取組であること</b>  ・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。
	<b>④ 持続性のある取組であること</b>  ・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。等
<b>② 複数の課題に対して優れた取組を行っているか</b>	<b>⑤ 他の事業所での導入が期待される取組であること</b>  ・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年度表彰のスケジュール

- 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
- 令和7年8月27日 : 表彰式\*首相官邸ホームページに様子が掲載されています

（参考）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

都道府県	法人	介護サービス事業所・施設等（名称）
茨城県	社会福祉法人北養会	特別養護老人ホームもくせい
神奈川県	株式会社トライドマネジメント	トライドケアマネジメント

○厚生労働大臣表彰優良賞「施設・居住サービス部門」

都道府県	法人	介護サービス事業所・施設等（名称）
岡山県	社会福祉法人敬友会	ケアハウスあおさぎ
徳島県	社会医療法人養生園	リハビリセンターグリーン TAOKA
愛媛県	社会福祉法人白寿会	特別養護老人ホームサンシティ北条
鹿児島県	社会福祉法人聖隷福祉事業団	奄美佳南園

○厚生労働大臣表彰優良賞「居宅サービス部門」

都道府県	法人	介護サービス事業所・施設等（名称）
愛知県	株式会社福祉の里	福祉の里尾張営業所



### トライドケアマネジメント

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	神奈川県横浜所
利用者数	380名
従業員数	14名(常勤11名/非常勤3名)

内閣総理大臣表彰

居宅介護支援事業所と居宅サービス事業所とのコラボレーションにより、よりよいサービス提供をめざしています。

#### ①生産性向上の取組

##### データ連携による効率化

紙文化に起因する事務作業の削減が、ケアマネジャーが本来の業務に集中している状況であった。

取組開始時期：令和5年4月～

取組の内容

- 給付管理やプラン作成業務の内容を簡素化
- ケアプランデータ連携システムの連携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、チームの意識の統一化を進めた。
- 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。
- その他、事業所への巡回支援や、相互連携のための研修・セミナー活動を実施

取組前後の成果指標

提供票(紙)の枚数	2,100枚 → 1,350枚/月
提供票のFAX時間	4.75時間 → 2.75時間/月
データ連携事項件数	0事業所 → 35事業所

#### ②職員の待遇改善に係る取組

##### 業務量のケアマネジャーと員上げ

業務量の削減化と、ケアマネジャーが多業務に専念する環境づくりが必要であった。そのため業務量の削減にも取り組んでいた。

令和5年4月～

取組の内容

- まず、事務員の業務を簡素化し、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。
- 事務員に対し、ケアマネジメントプロセスを学ぶ研修を実施
- 業務の効率化を図るため、ケアマネと事務員との役割分担について検討し、役割分担について見直しを行った。
- プラン作成数を増やし、員アップを実施

取組前後の成果指標

有給休暇取得率	※1 74%(R4) → 83%(R5)
---------	----------------------

#### ③人材育成に係る取組

##### 員数を確保する研修制度の構築と運用

プラン作成数、数値のみの評価では現場での業務の質が評価されず、人材育成が難しい状況であった。

令和5年11月～

取組の内容

- 員数の確保を目的として、研修の創出に努める。研修の創出に努める。研修の創出に努める。研修の創出に努める。
- 員数の確保を目的として、研修の創出に努める。研修の創出に努める。研修の創出に努める。研修の創出に努める。
- 員数の確保を目的として、研修の創出に努める。研修の創出に努める。研修の創出に努める。研修の創出に努める。

取組前後の成果指標

員数	約21名(R4) → 約32名(R5)
----	---------------------

※1 全職員合計有給休暇取得率(全職員の有給休暇取得率(修正係数)を算出) ※2 勤続1年以上の職員を算出 ※3 役員・専任職員を除く、基本給や手当・賞与等すべての支給額を算出

※この他、厚生労働大臣表彰奨励賞を96事業所に授与。