

「令和6年度 介護老人保健施設経営セミナー」

開催方法：動画配信

「老健における経営戦略について」 ～稼働率向上に必要な人材対策～

立命館大学大学院経営管理研究科（MBA）非常勤講師（介護経営）
公益社団法人全国老人保健施設協会理事（人材対策委員会委員長）
公益社団法人大阪介護老人保健施設協会理事（人材対策部会長）
医療法人敬英会 理事長

光山 誠

アジェンダ

- ▶ 自己紹介
- ▶ 厳しさを増す老健経営
- ▶ 老健の現状、介護人材不足の現状
- ▶ 人材対策（処遇改善、多様性、生産性向上）
- ▶ 生産性向上
- ▶ 多様性（外国人、パート合格、育成就労）
- ▶ 人材対策の具体的な取組
- ▶ 心理的安全性
- ▶ まとめ
- ▶ 高稼働の向こうに見えるもの！

プロフィール 光山誠

【経歴】

医療法人敬英会理事長/社会福祉法人敬英福社会理事長

(公社) 全国老人保健施設協会理事 (人材対策委員会委員長)

(公社) 大阪介護老人保健施設協会理事 (人材対策部会長)

(公社) 日本認知症グループホーム協会 (経営委員会人材対策WG委員長)

(一社) 和歌山県老人保健施設協会監事

立命館大学大学院経営管理研究科 (MBA) 非常勤講師 (介護経営)

大阪商工会議所アドバイザー

他

令和6年度 全老健委嘱外部委員一

4

覧

* 赤字が外国人材関連、黄字が生産性向上関連

- ➡ 厚生労働省「第7回 外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」参考人
- ➡ 厚生労働省委託事業「介護の日本語学習支援等事業検討委員会」委員
- ➡ 厚生労働省委託事業「介護デジタル中核人材養成に向けた調査研究事業」委員
- ➡ 厚生労働省委託事業「介護現場の生産性向上に関する普及加速化事業」委員
- ➡ 厚生労働省委託事業「介護テクノロジーの普及広報に係る映像制作事業」委員
- ➡ 厚生労働省老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れ・定着にむけた効果的なICT機器等のツールの利用に関する調査研究事業」委員
- ➡ 厚生労働省 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」委員
- ➡ AMED・経産省医福室「ロボット介護機器の社会実装に向けたエビデンス基盤構築のための調査事業」委員
- ➡ 文部科学省委託事業「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業」委員
- ➡ 公益社団法人日本介護福祉士会「介護福祉士の在り方検討会」委員

大阪府

医療法人敬英会 社会福祉法人敬英福社会 分布マップ



有料老人ホーム
幸楽の里服部緑地
大阪府豊中市

老人保健施設さくらがわ
大阪市浪速区

特別養護老人ホーム
幸楽の里ねや川
大阪府寝屋川市

大阪湾

老人保健施設つるまち
大阪市大正区



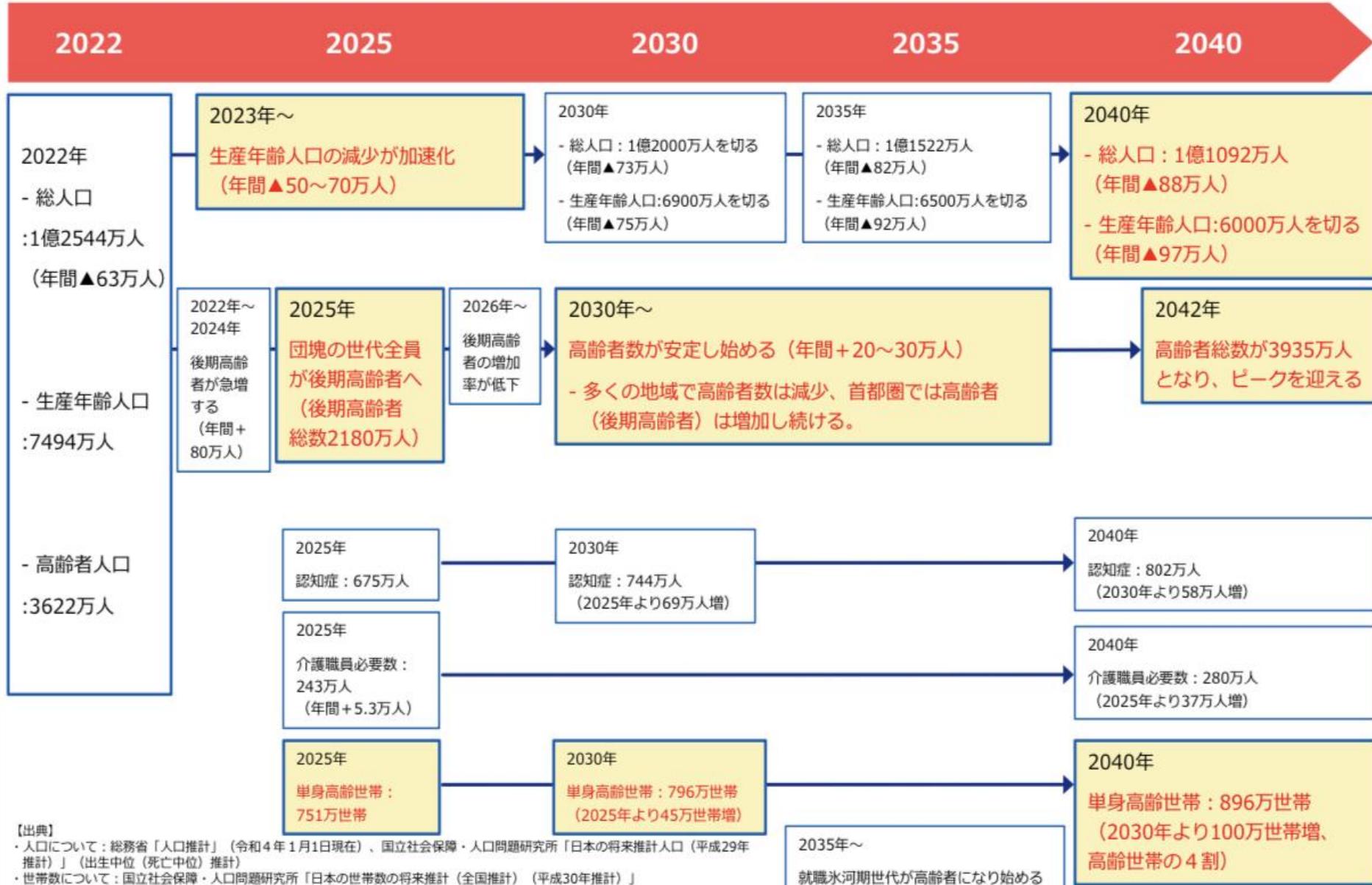
老人保健施設グリーンガーデン橋本
グループホーム幸楽の里
ケアハウス幸楽の里アネックス
和歌山県橋本市

和歌山県

厳しさを増す老健施設経営（2023年度）

- ▶ 老健稼働率90.4%（22年度は87.7%）赤字施設30.8%（22年度は41.6%）
- ▶ 2023（R5）年度で初めて前年より介護職員が約2.9万人減少した。

(参考) 2040年までの人口等に関する短期・中期・長期の見通し



【出典】
 ・人口について: 総務省「人口推計」(令和4年1月1日現在)、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)」(出生中位(死亡中位)推計)
 ・世帯数について: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(平成30年推計)」
 ・認知症について: 厚生労働科学研究費補助金厚生労働科学特別研究事業「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」(研究代表者: 二宮利治(平成27年3月))。各年齢の認知症有病率が一定の場合の将来推計。
 ・介護職員数の必要数について: 市町村により第8期介護保険事業計画に位置づ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。

令和6年12月19日
 独立行政法人福祉医療機構
 経営サポートセンター長 川森 大輔
 経営サポートセンター コンサルティンググループ
 グループリーダー 菅野 雅之
 担当 平井 (電話) 03-3438-0236
 (FAX) 03-3438-0371

2023年度(令和5年度)決算 介護老人保健施設の経営分析参考指標の概要について

独立行政法人福祉医療機構では、福祉医療貸付事業の債権管理の一環として、毎年度、融資先からご提出いただく財務諸表等を基に、社会福祉法人や医療法人、福祉・医療施設等の経営状況について経営分析参考指標として集計・分析しています。

このたびは、2023年度(令和5年度)決算に基づく介護老人保健施設の経営分析参考指標の概要について、公表いたします。

〈経営分析参考指標〉 <https://www.wam.go.jp/hp/keiei-index/>

1. 調査の概要

■調査時点	毎年1回(決算データ)	
■集計施設	介護老人保健施設 : 1,508 施設	
	基本型 : 368 施設	加算型 : 443 施設
	在宅強化型 : 176 施設	超強化型 : 471 施設
	その他型 : 31 施設	療養型 : 19 施設
	※併設通所リハビリテーション及び短期入所療養介護を含む分析	
■調査目的	機構融資先の債権管理の一環	

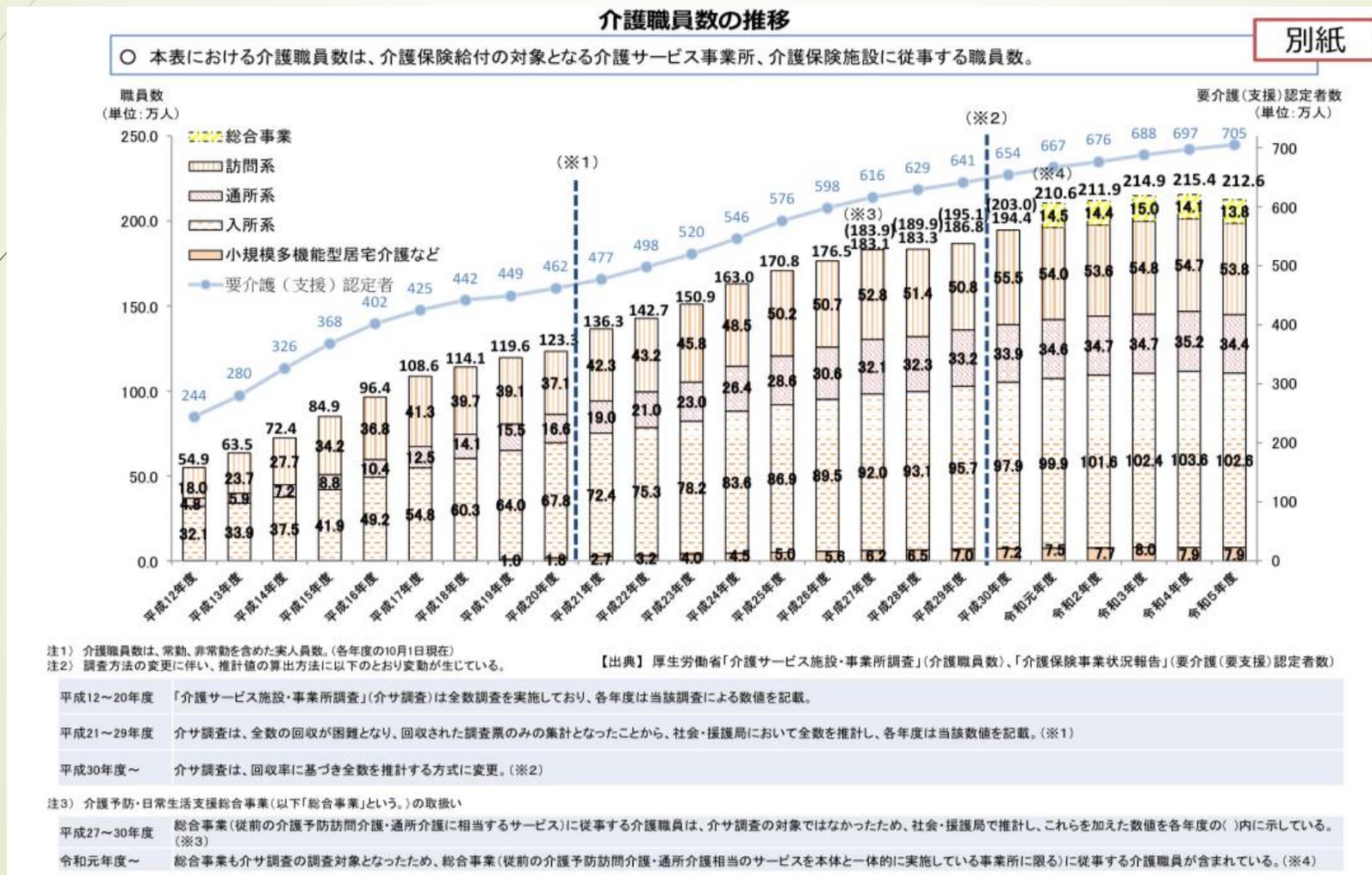
※経営分析参考指標(2023年度決算分)(有料)の頒布については、現在予約申込受付中です。

2. 2023年度決算の概要

- 老健全体の事業収益対事業利益率は2.5%(前年度比1.7ポイント上昇)であった。施設類型別で見ると、基本型3.1%、加算型1.7%、在宅強化型2.1%、超強化型2.7%、その他型△1.2%、療養型12.3%で、その他型以外の施設類型で上昇した。
- 老健全体の入所利用率は90.4%(前年度比2.7ポイント上昇)で、全ての施設類型で上昇した。
- 老健全体の人件費率は61.6%(前年度比0.8ポイント低下)で、全ての施設類型で低下した。
- 老健全体の経費率は20.7%(前年度比0.8ポイント低下)で、その他型以外の施設類型で低下した。
- 老健全体の赤字施設(経常利益が0未満)の割合は、30.8%(前年度比10.8ポイント低下)で、全ての施設類型で低下した。

介護人材不足の現状

2023（R5）年度で初めて前年より介護職員が約2.9万人減少した。関連して介護事業所の倒産も増大している。



令和6（2024）年は過去最大の労働人口

10



注) 2011年については、データが一部欠落していることから除外して作成

老健経営とは？

- ▶ 人材を確保・育成・定着させる？
- ▶ 稼働を維持・向上・安定させる？
- ▶ 類型を上げ・維持する？
- ▶ 経費管理をする？
- ▶ 設備の管理・更新をする？
- ▶ ヒト・モノ・カネ（有形）
- ▶ 時間、情報・知的財産（無形）
- ▶

(モノ) 建物、設備、機器等

- 自分の親を入所させることを考えると・・・
- 設備投資は負債ではなく資産である！
- 介護テクノロジー導入は生産性向上のためには不可欠！
- 設備投資をすると稼働が上がる！
- そのためにはカネが必要！

(ヒト) 人材

- ▶ 政策（処遇改善、生産性向上、多様性）
- ▶ 質（資格）と量（安定）の両立
- ▶ 外国人とデジタルテクノロジーの活用
- ▶ 週休3日との選択制へ

公益社団法人
全国老人保健施設協会
管理運営委員会作成
(令和3年度改定版)

介護老人保健施設
**新在宅支援推進
マニュアル**

《令和3年度介護報酬改定対応版》

第2版

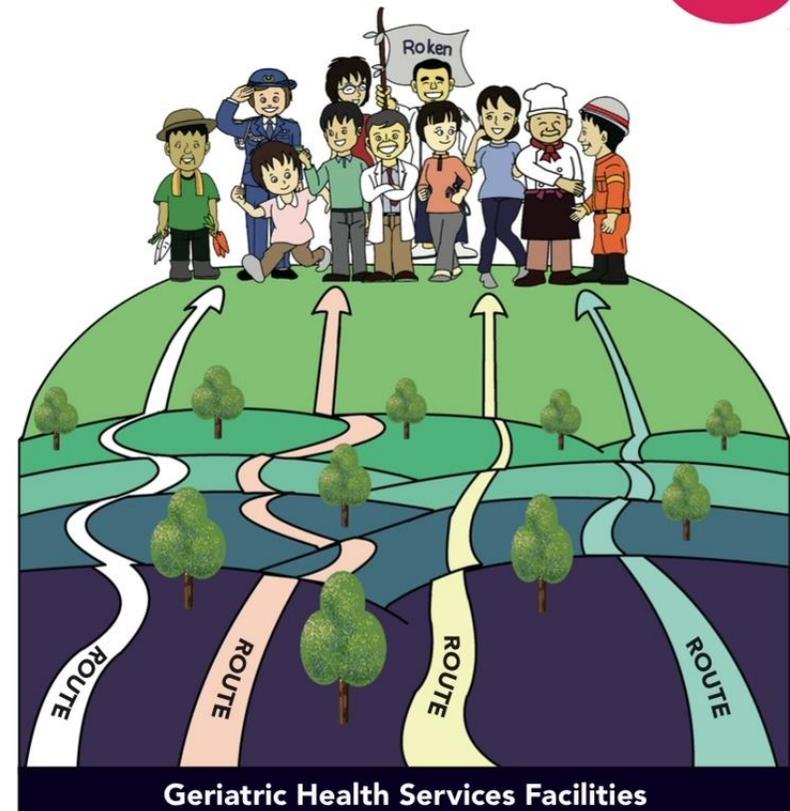
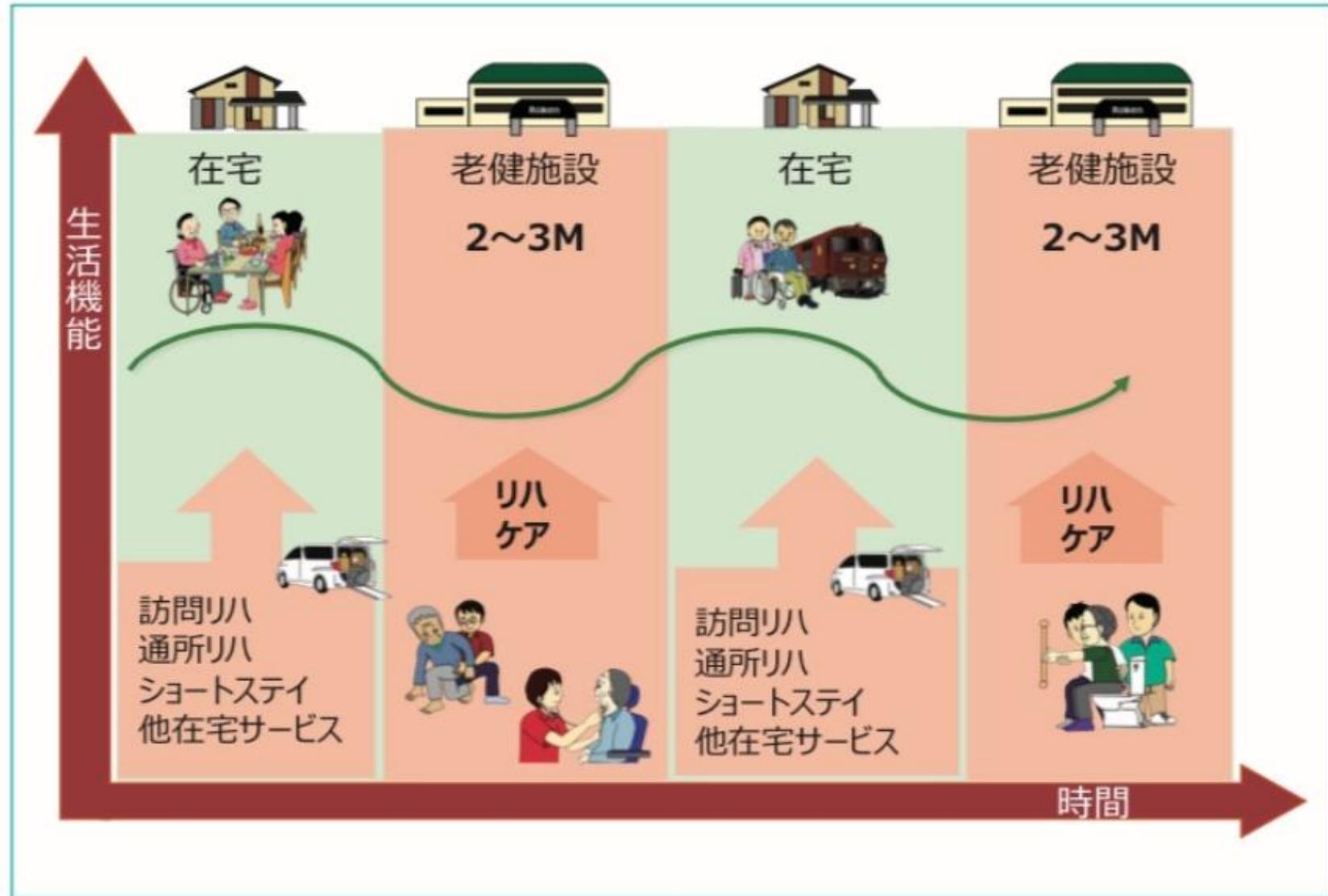


図1 各施設に合ったルートを選択して頂上を目指す

15



図3 リピート利用による在宅生活の継続

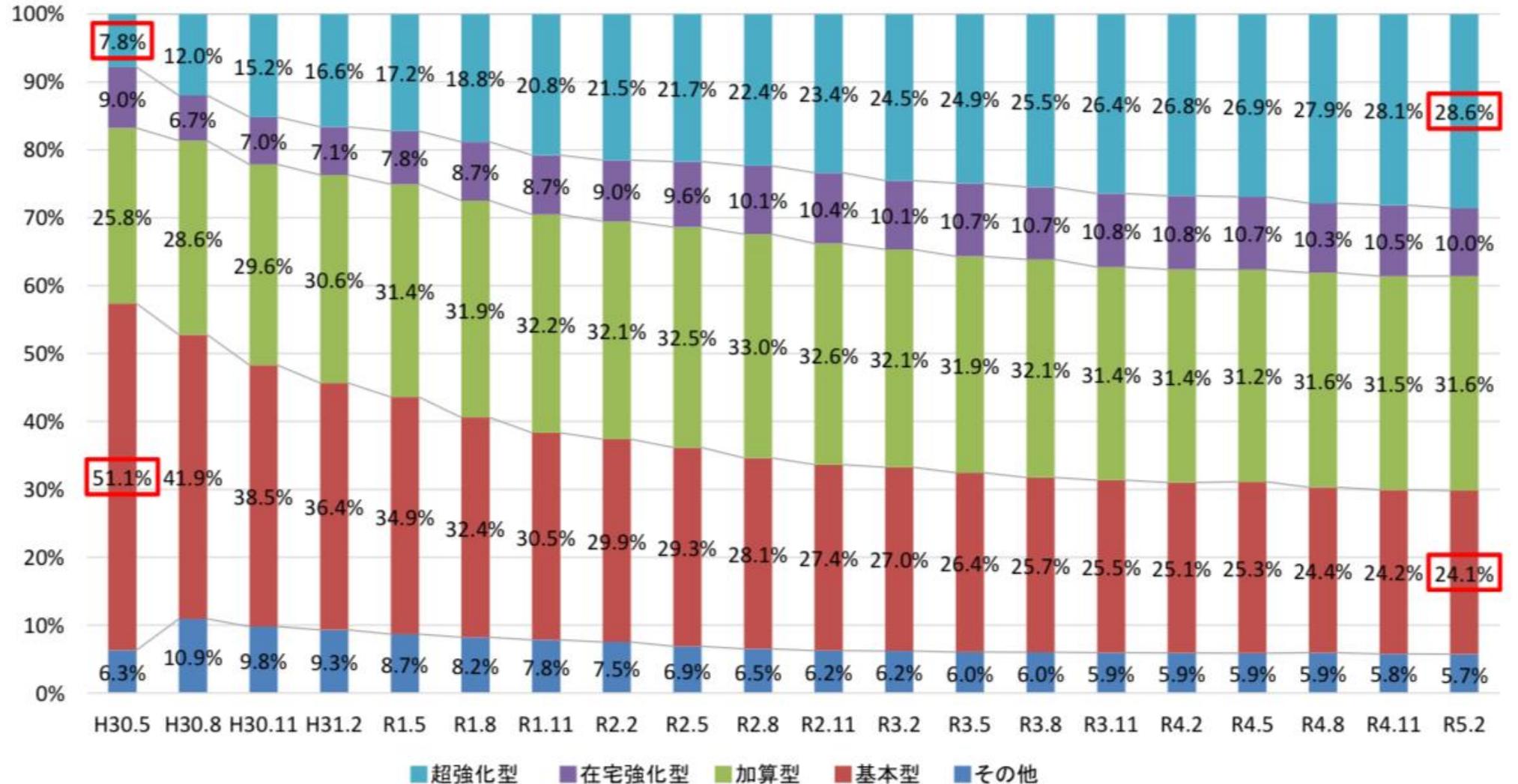


介護老人保健施設の基本サービス費類型の推移

17

- 超強化型について、平成30年5月時点の7.8%から令和5年2月時点で28.6%に増加した。
- 基本型について、平成30年5月時点の51.1%から令和5年2月時点で24.1%に減少した。

介護老人保健施設の施設類型の推移



(注)介護保険総合データベースを元に老健局老人保健課において集計

介護老人保健施設における在宅復帰・在宅療養支援機能の促進

告示改正

- 在宅復帰・在宅療養支援等評価指標及び要件について、介護老人保健施設の在宅復帰・在宅療養支援機能を更に推進する観点から、指標の取得状況等も踏まえ、以下の見直しを行う。その際、6月の経過措置期間を設けることとする。
 - ア 入所前後訪問指導割合に係る指標について、それぞれの区分の基準を引き上げる。
 - イ 退所前後訪問指導割合に係る指標について、それぞれの区分の基準を引き上げる。
 - ウ 支援相談員の配置割合に係る指標について、支援相談員として社会福祉士を配置していることを評価する。
- また、基本報酬について、在宅復帰・在宅療養支援機能に係る指標の見直しを踏まえ、施設類型ごとに適切な水準に見直しを行うこととする。

介護老人保健施設

※下線部が見直し箇所

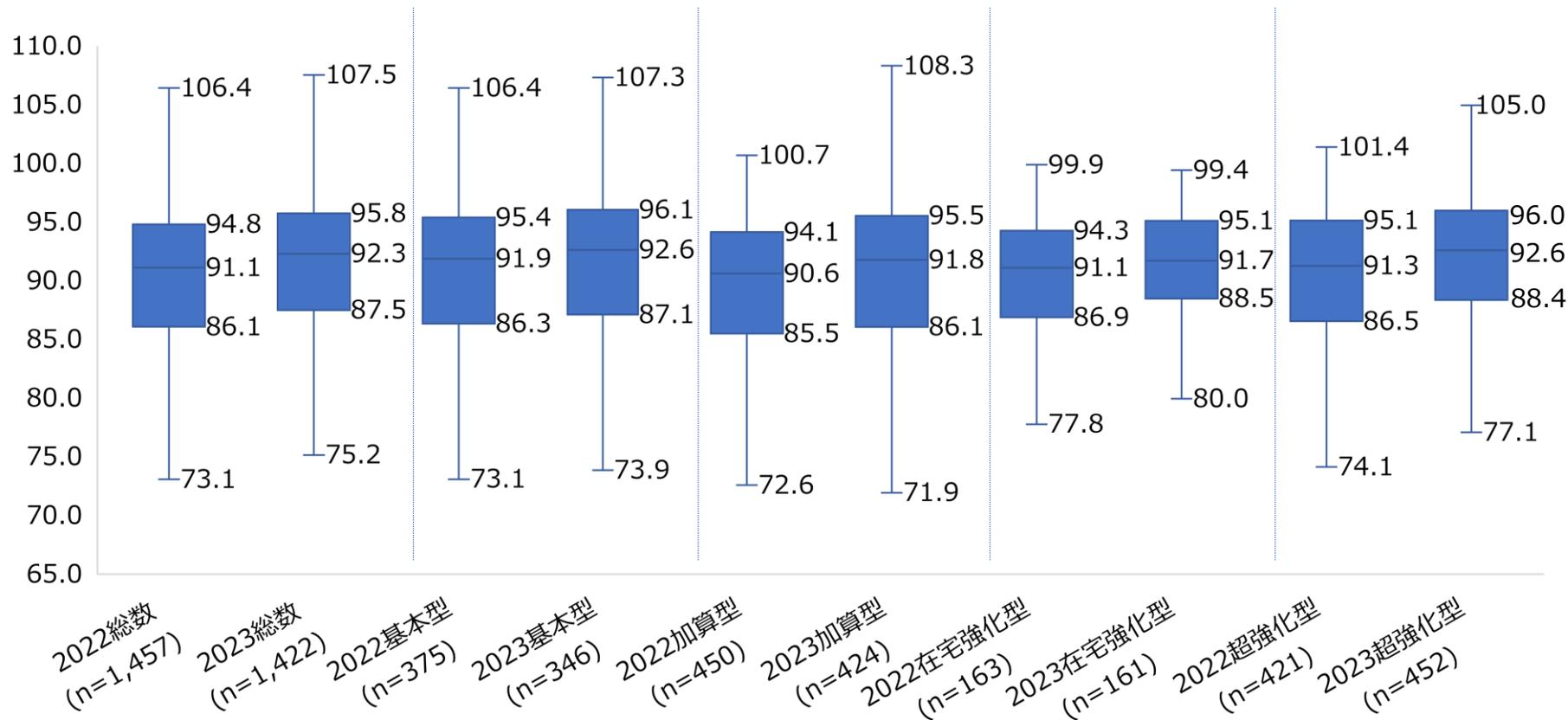
在宅復帰・在宅療養支援等指標：下記評価項目（①～⑩）について、項目に応じた値を足し合わせた値（最高値：90）

①在宅復帰率	50%超 20	30%超 10	30%以下 0
②ベッド回転率	10%以上 20	5%以上 10	5%未満 0
③入所前後訪問指導割合	30%以上 10 <u>⇒35%以上 10</u>	10%以上 5 <u>⇒15%以上 5</u>	10%未満 0 <u>⇒15%未満 0</u>
④退所前後訪問指導割合	30%以上 10 <u>⇒35%以上 10</u>	10%以上 5 <u>⇒15%以上 5</u>	10%未満 0 <u>⇒15%未満 0</u>
⑤居宅サービスの実施数	3サービス 5	2サービス（訪問リハビリテーションを含む） 3	2サービス 1 0、1サービス 0
⑥リハ専門職の配置割合	5以上（PT, OT, STいずれも配置） 5	5以上 3	3以上 2 3未満 0
⑦支援相談員の配置割合	3以上 5 <u>⇒3以上（社会福祉士の配置あり） 5</u>	（設定なし） <u>⇒3以上（社会福祉士の配置なし） 3</u>	2以上 3 <u>⇒2以上 1</u> 2未満 0
⑧要介護4又は5の割合	50%以上 5	35%以上 3	35%未満 0
⑨喀痰吸引の実施割合	10%以上 5	5%以上 3	5%未満 0
⑩経管栄養の実施割合	10%以上 5	5%以上 3	5%未満 0

施設類型別 入所利用率の分布

- ▶ 在宅強化型と超強化型は最小値が高く、バラツキが小さい傾向がみられる
- ▶ 2023年度は2022年度と比べ、すべての施設類型において中央値が上昇している

(入所利用率：%)



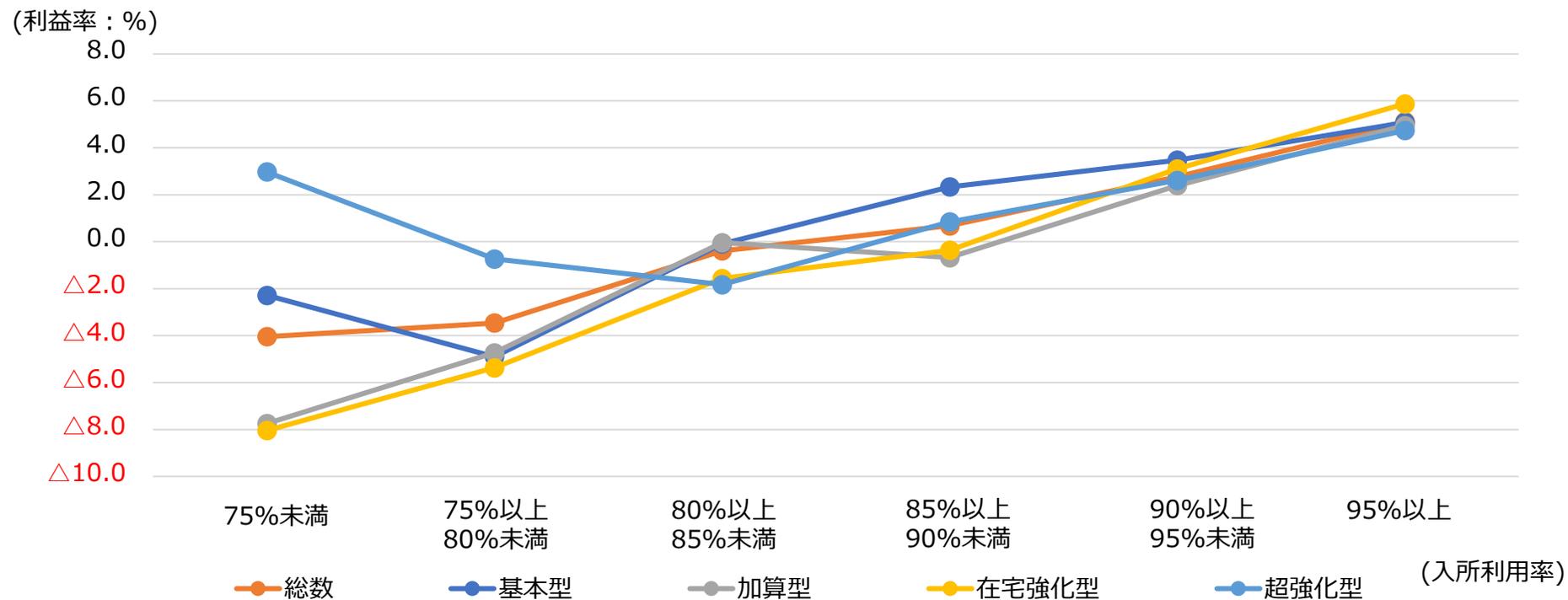
注1) サンプルは機構の貸付先のみです。

注2) その他型と療養型については、サンプル数が少なく個別性が極めて高い内容になる恐れがあるため、施設類型別の図を割愛しています。

注3) 箱ひげ図の数値は、各施設類型の入所利用率についてデータの分布を表したものです。グラフ上部から最大値、第3四分位（75%に位置する値）、中央値（50%に位置する値）、第1四分位（25%に位置する値）、最小値を示しています。なお、全体の傾向から大きく離れた数値に関しては外れ値とみなし、除外しています。

施設類型別 入所利用率区分ごとの利益率の推移

- ▶ 入所利用率が高いほど利益率も高い傾向がみられる
- ▶ すべての施設類型において、入所利用率95%以上の区分の利益率が高くなる



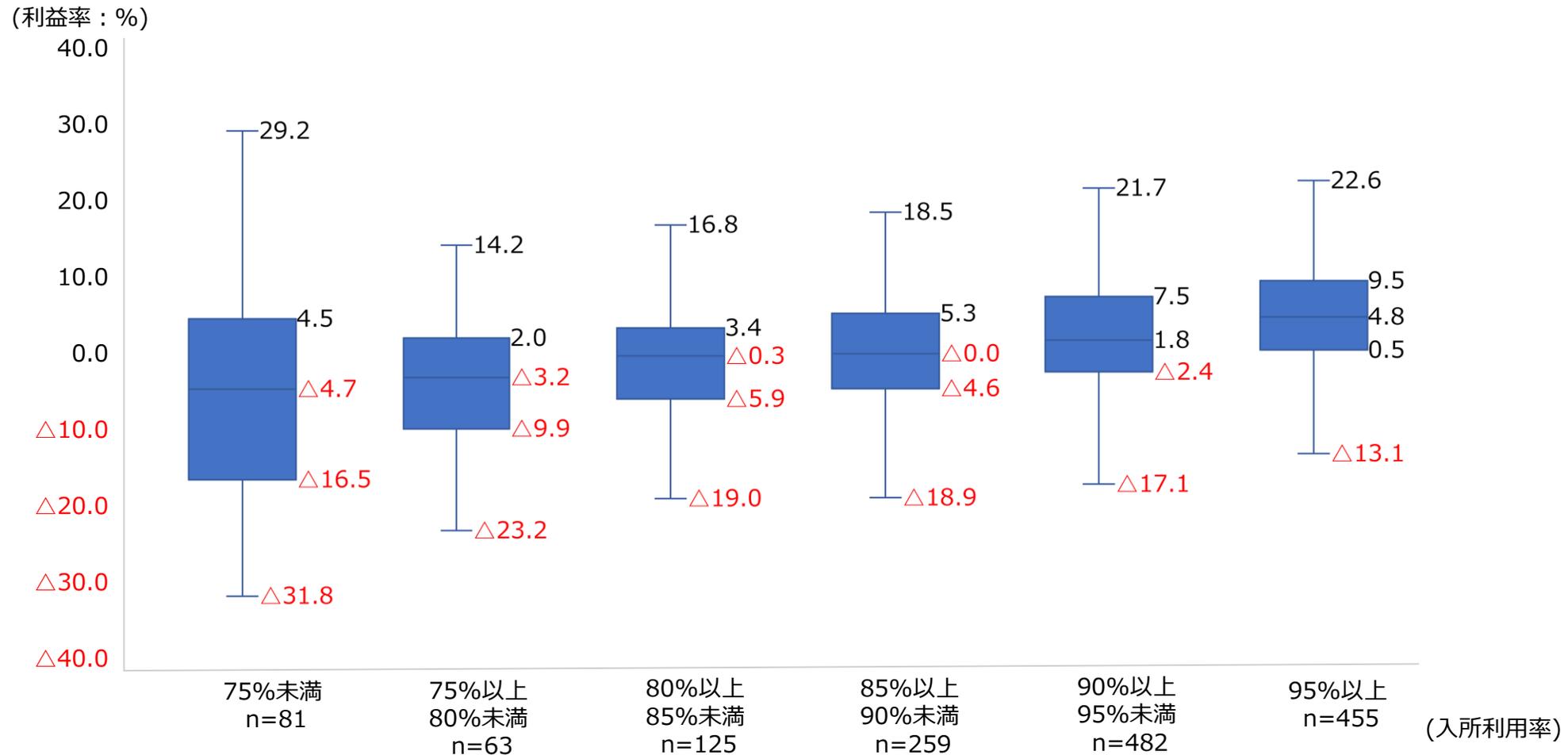
	総数		基本型		加算型		在宅強化型		超強化型	
	施設数	利益率	施設数	利益率	施設数	利益率	施設数	利益率	施設数	利益率
75%未満	81	△ 4.0	27	△ 2.3	28	△ 7.7	8	△ 8.0	14	3.0
75%以上80%未満	63	△ 3.5	16	△ 4.9	20	△ 4.7	7	△ 5.4	17	△ 0.7
80%以上85%未満	131	△ 0.4	28	△ 0.1	52	△ 0.0	9	△ 1.6	37	△ 1.8
85%以上90%未満	271	0.7	65	2.3	71	△ 0.7	41	△ 0.4	81	0.8
90%以上95%未満	497	2.8	109	3.5	150	2.4	66	3.1	159	2.6
95%以上	465	5.1	123	5.1	122	4.9	45	5.9	163	4.7
計	1,508	0.7	368	3.6	443	△ 5.9	176	△ 6.4	471	8.6

注1) サンプルは機構の貸付先のみであり、利益率には併設の短期入所、通所リハビリテーションを含みます。

注2) 利益率は「事業利益÷事業収益」で算出しています。

入所利用率区分別 利益率の分布

- ▶ 分布でも、入所利用率が高くなるほど、利益率が上昇する傾向がみられる
- ▶ 入所利用率が高い区分になるほど、最小値および最大値も上昇している



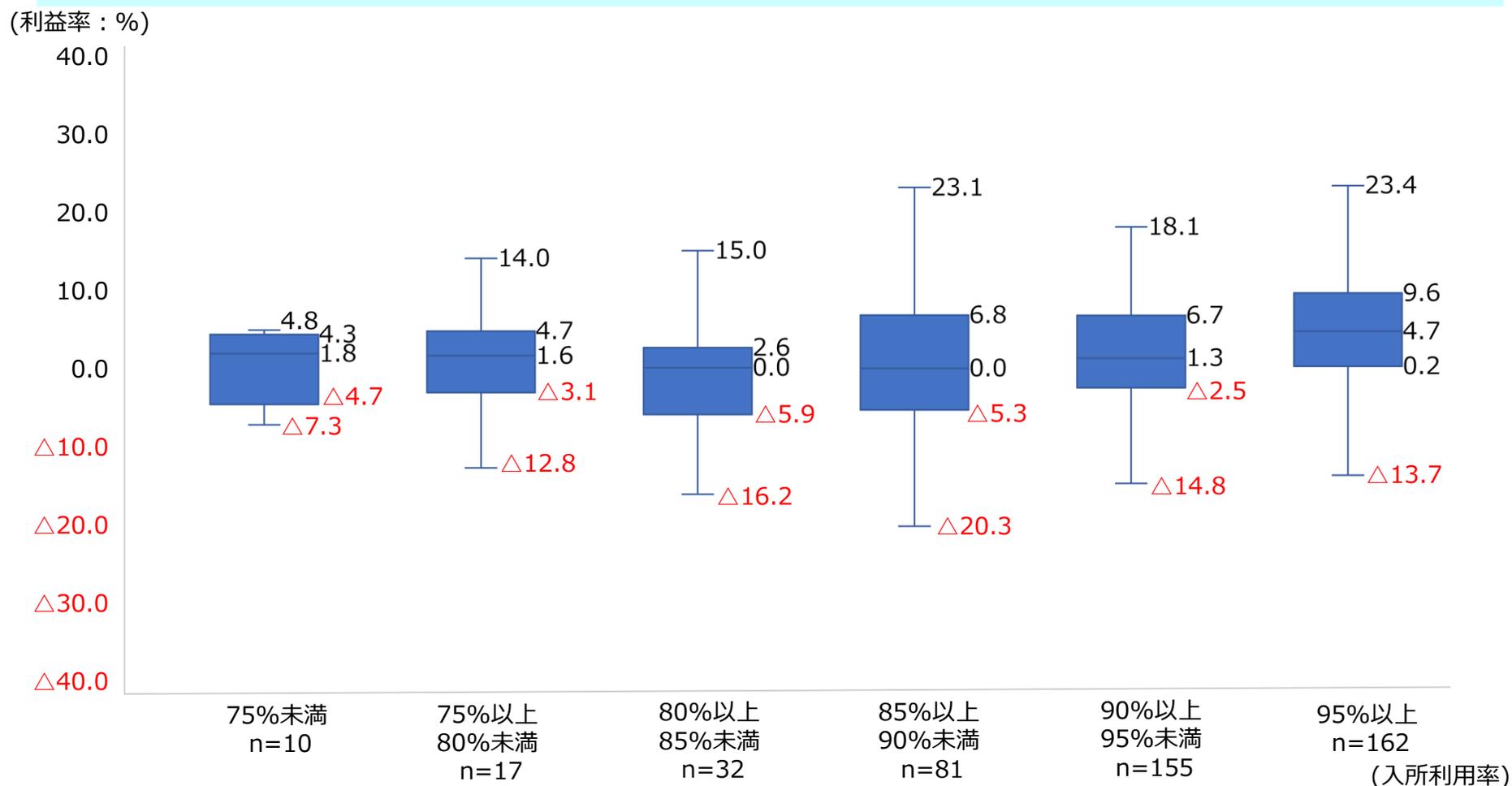
注1) サンプルは機構の貸付先のみであり、利益率には併設の短期入所、通所リハビリテーションを含みます。

注2) 箱ひげ図の数値は、各施設類型の入所利用率についてデータの分布を表したものです。グラフ上部から最大値、第3四分位 (75%に位置する値)、中央値 (50%に位置する値)、第1四分位 (25%に位置する値)、最小値を示しています。なお、全体の傾向から大きく離れた数値に関しては外れ値とみなし、除外しています。

(出所：福祉医療機構)

(参考) 入所利用率区分別 利益率の分布 ～超強化型～

- ▶ 入所利用率85%未満の区分はサンプル数が少ない点に留意が必要だが、超強化型においても入所利用率が高くなるほど利益率が上昇する傾向がみられる

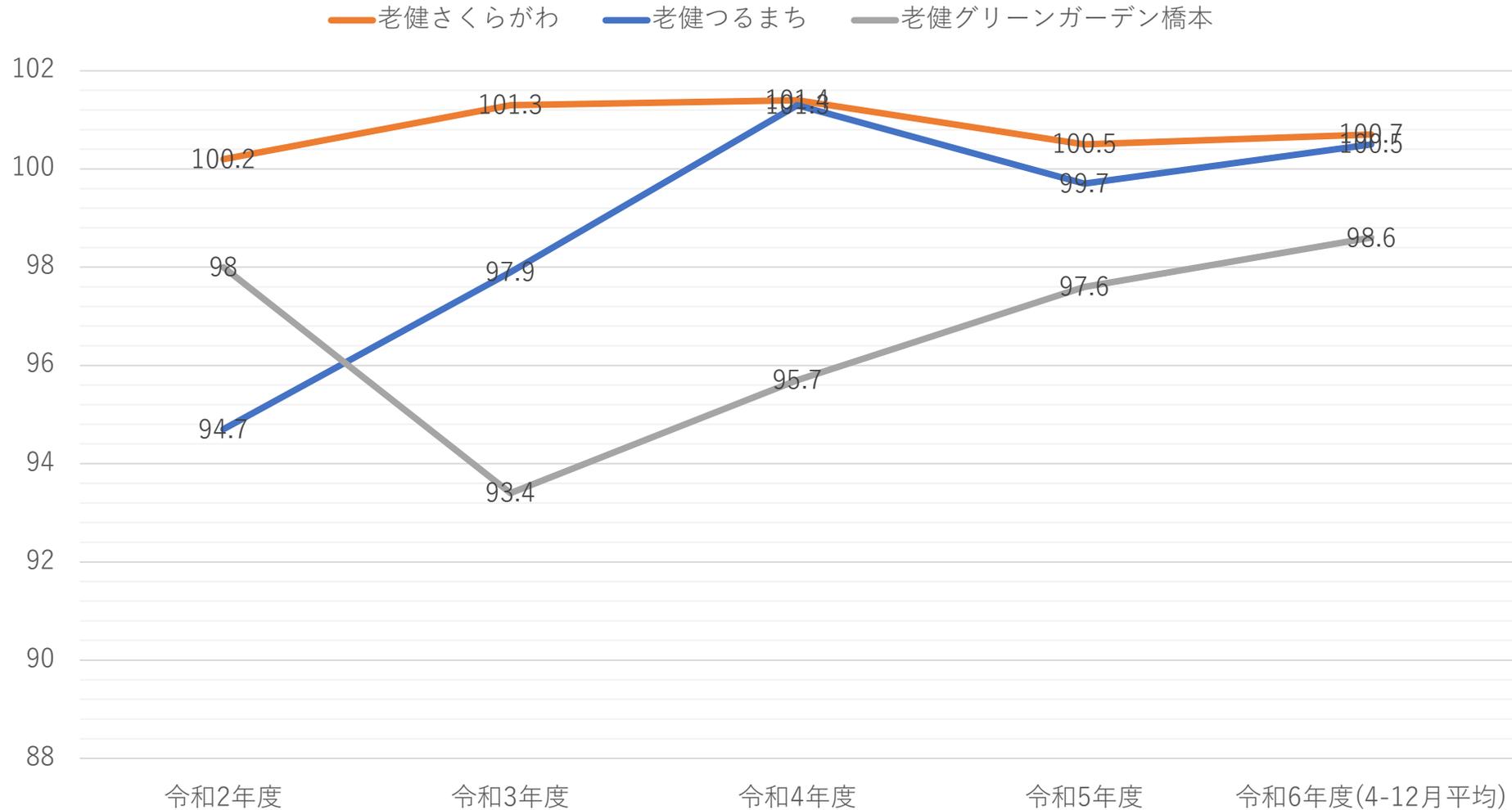


注1) サンプルは機構の貸付先のみであり、利益率には併設の短期入所、通所リハビリテーションを含みます。

注2) 箱ひげ図の数値は、各施設類型の入所利用率についてデータの分布を表したものです。グラフ上部から最大値、第3四分位 (75%に位置する値)、中央値 (50%に位置する値)、第1四分位 (25%に位置する値)、最小値を示しています。なお、全体の傾向から大きく離れた数値に関しては外れ値とみなし、除外しています。

敬英会老健3施設（さくらがわ、つるまち、グリーンガーデン橋本） 4年9ヶ月間（令和2年4月～6年12月）稼働率比較表

老健3施設稼働率推移



人材不足とは？

(著者作成)

実務的

- 制度
- 能力
- 質
- 動線
- 等

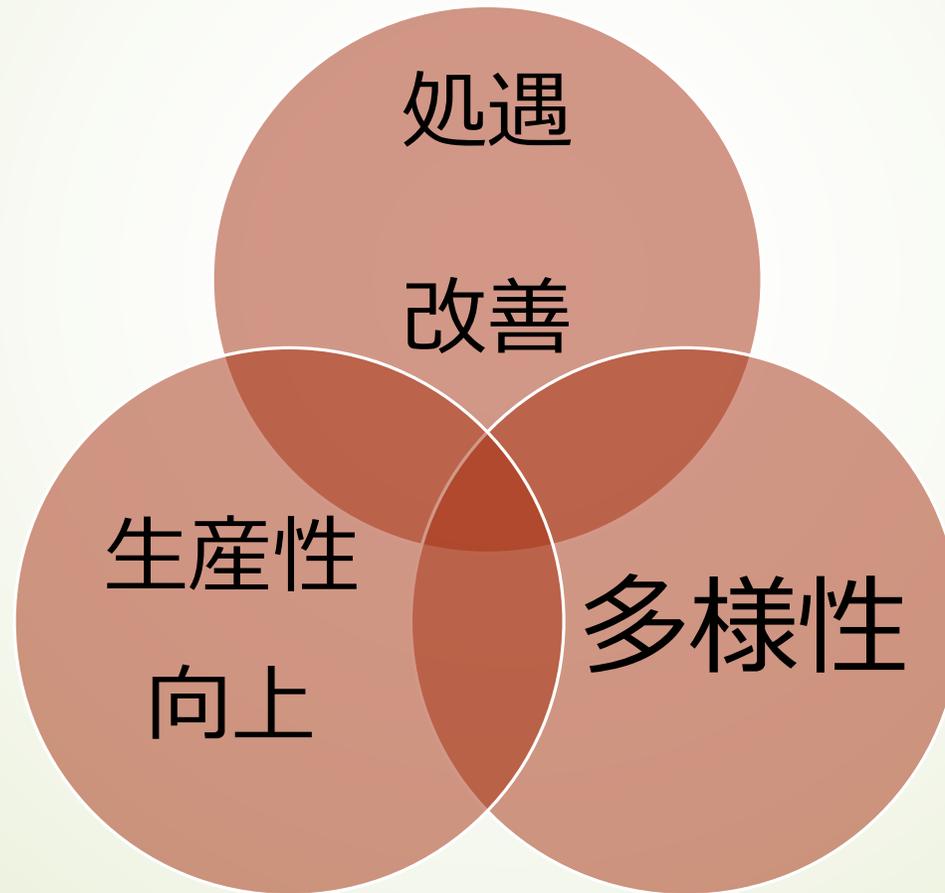
心理的

- 過去との比較
- 習慣
- 社会情勢
- 等

基準的（法的）

- 介護保険法
- 労働基準法
- 働き方改革
- 等

人材不足に対しての政策



- 人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「自立支援・重度化防止に向けた対応」「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」「制度の安定性・持続可能性の確保」を基本的な視点として、介護報酬改定を実施。

1. 地域包括ケアシステムの深化・推進

- 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズが高い中重度の高齢者を含め、質の高いケアマネジメントや必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組を推進

・ 医療と介護の連携の推進

- 在宅における医療ニーズへの対応強化
- 高齢者施設等における医療ニーズへの対応強化
- 在宅における医療・介護の連携強化
- 高齢者施設等と医療機関の連携強化

・ 質の高い公正中立なケアマネジメント

・ 地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組

・ 看取りへの対応強化

・ 感染症や災害への対応力向上

・ 高齢者虐待防止の推進

・ 認知症の対応力向上

・ 福祉用具貸与・特定福祉用具販売の見直し

2. 自立支援・重度化防止に向けた対応

- 高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用等を推進

・ リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の一体的取組等

・ 自立支援・重度化防止に係る取組の推進

・ LIFEを活用した質の高い介護

3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

- 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進

・ 介護職員の処遇改善

・ 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり

・ 効率的なサービス提供の推進

4. 制度の安定性・持続可能性の確保

- 介護保険制度の安定性・持続可能性を高め、全ての世代にとって安心できる制度を構築

・ 評価の適正化・重点化

・ 報酬の整理・簡素化

5. その他

・ 「書面掲示」規制の見直し

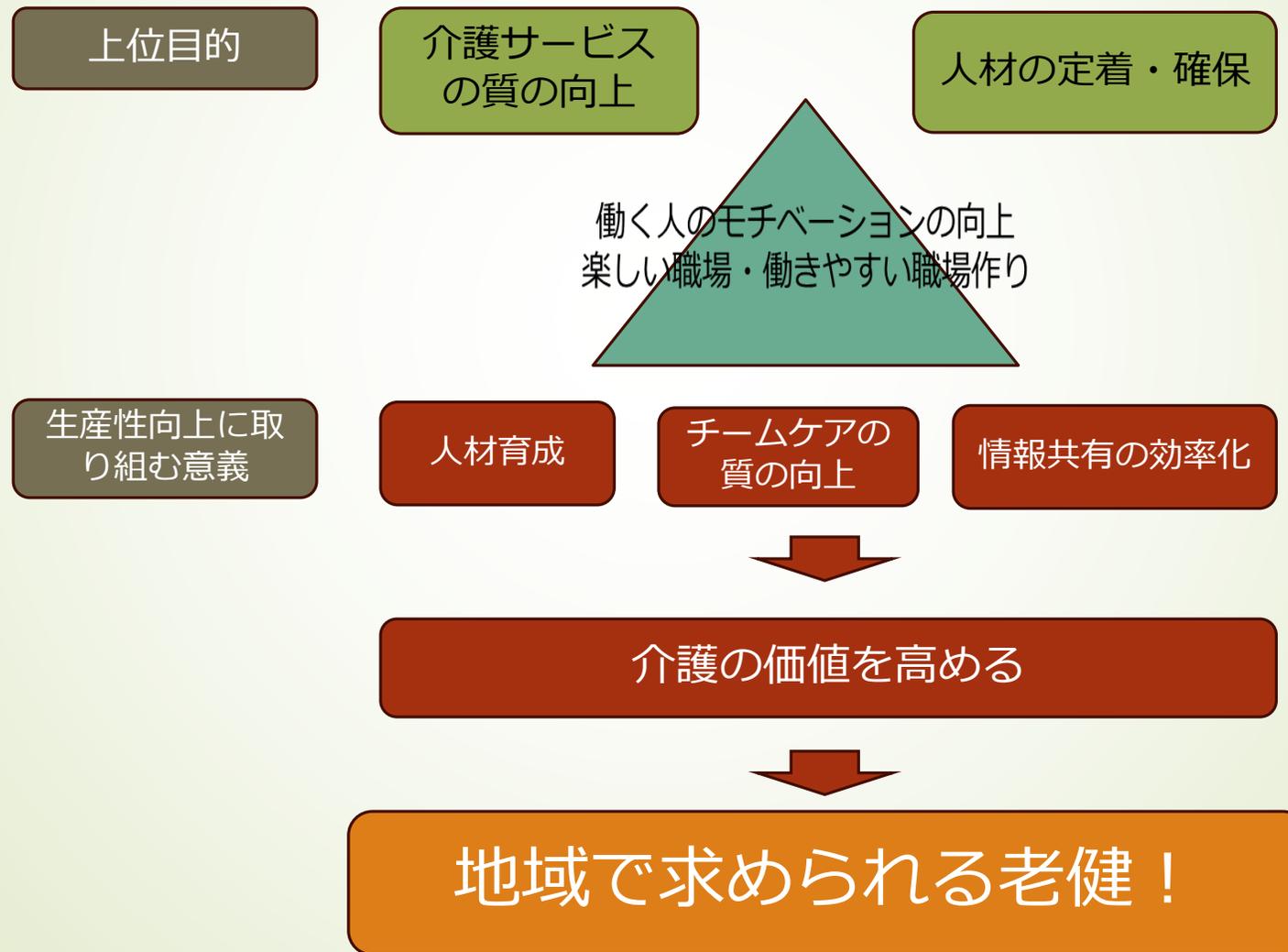
・ 基準費用額（居住費）の見直し

・ 地域区分

・ 通所系サービスにおける送迎に係る取扱いの明確化

介護サービスにおける生産性向上

厚生労働省「介護サービスの生産性向上ガイドライン」より抜粋



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



⑥ OJT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



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5年申込人数

参加者 合計	介護 事業者	その他
87	78	9

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5年申込人数

参加者 合計	介護 事業者	その他
2,556	2,370	186

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5年参加状況

参加者	事例 発表数	出展 企業数
3,027	12	14

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（3時間）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
(ロボット・ICT等)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年は1,500人の養成を計画（令和5年試行は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ど理解できた
- ・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年度作成予定）

- ・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・テクノロジー基本研修（モデル研修）の概要

研修の目的

- ・ 介護現場における生産性向上の方策のひとつとして、テクノロジーを効果的に活用し、より質の高いケアを実践できる介護職員を育成する。
- ・ 利用者の自立支援につながる個別性の高いケアを実現するために、介護現場や組織全体がチームとなって業務改善に取り組むためのリーダーシップと、介護ロボットやICTを最大限に活用することができるアセスメント力をはじめとする、科学的介護の実践力の涵養をめざす。

研修の対象

- ・ 介護現場での実務経験が3年以上あり、かつ、次の①②いずれかに該当する方を対象とする。
 - ① 介護福祉士資格取得後、2年以上の実務経験がある方
 - ② 自職場で、業務改善や介護ロボット・ICT導入について担当している方（取り組みたいと考えている方）

受講にかかる費用

- ・ 無料



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）

【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。

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

※安全対策の具体的な要件

- 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的人员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。

生産性向上推進体制加算（Ⅰ）及び（Ⅱ）の概要（仕組みのイメージ）

生産性向上推進体制加算（Ⅰ）100単位/月

生産性向上推進体制加算（Ⅱ）10単位/月

↓ 算定開始前

↓ 算定開始前

【安全対策等の検討】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（設置義務）
⇒ 加算を取得する場合は経過措置期間であっても設置が必要。
また、3月に1回以上開催し、上記取組の状況を確認

基準省令
（3年の経過措置）

テクノロジー導入
（①見守り機器、②インカム等、③介護記録ソフト等の**全て**）

テクノロジー導入
（①見守り機器、②インカム等、③介護記録ソフト等のうち**1つ以上**）

職員間の適切な役割分担

業務改善の取組による成果の確認
ア 利用者のQOL等の変化（WHO-5等）
イ 総業務時間、超過勤務時間の変化
ウ 年次有給休暇の取得状況の変化

↓ 算定開始後

業務改善の取組による成果の確認
テクノロジー導入後、生産性向上の取組を三月以上継続し
た上で、当該介護機器の導入前後の状況と比較

※加算Ⅱから加算Ⅰへの移行のほか、
加算Ⅱを取得せず、最初から加算Ⅰの取得も可能

↓ 算定開始後

【実施状況の確認及び必要な見直しの検討】委員会の開催（1回/3月）

業務改善の取組の実績を厚労省に報告（1回/年）

ア 利用者のQOL等の変化（WHO-5等）
イ 総業務時間、超過勤務時間の変化
ウ 年次有給休暇の取得状況の変化
エ 心理的負担等の変化（SRS-18等）
オ 機器の導入による業務時間（直接介護、間接業務、休憩等）の
変化（タイムスタディ調査）

業務改善の取組の実績を厚労省に報告（1回/年）

ア 利用者のQOL等の変化（WHO-5等）
イ 総業務時間、超過勤務時間の変化
ウ 年次有給休暇の取得状況の変化



移送支援 (装着)
介助者のパワーアシストを行う装着型の機器

排泄支援 (排泄物処理)
排泄物の処理にロボット技術を用いた設置位置の調整可能なトイレ

排泄支援
普及率 0.5%

排泄支援 (排泄予測・検知)
排泄を予測又は検知し、排泄タイミングの把握やトイレへの誘導を支援する機器

介護業務支援
介護業務に伴う情報を収集・蓄積し、それに基づき、高齢者等への介護サービス提供に関わる業務に活用することを可能とする機器・システム

介護業務支援
普及率 10.2%

移送支援 (非装着)
介助者による移送動作のアシストを行う非装着型の機器

移送支援
普及率 9.7%

排泄支援 (動作支援)
ロボット技術を用いてトイレ内での下衣の着脱等の排泄の一連の動作を支援する機器

見守り (施設)
介護施設において使用する、各種センサー等や外部通信機能を備えた機器システム、プラットフォーム

機能訓練支援
介護職等が行う身体機能や生活機能の訓練における各業務(アセスメント・計画作成・訓練実施)を支援する機器・システム

移動支援 (屋外)
高齢者等の外出をサポートし、荷物等を安全に運搬できるロボット技術を用いた歩行支援機器

移動支援 (装着)
高齢者等の外出等をサポートし、転倒予防や歩行等を補助するロボット技術を用いた装着型の移動支援機器

移動支援
普及率 1.2%

見守り (在宅)
在宅において使用する、各種センサー等や外部通信機能を備えた機器システム、プラットフォーム

食事・栄養管理支援
高齢者等の食事・栄養管理に関する周辺業務を支援する機器・システム

移動支援 (屋内)
高齢者等の屋内移動や立ち座りをサポートし、特にトイレへの往復やトイレ内での姿勢保持を支援するロボット技術を用いた歩行支援機器

入浴支援
入浴におけるケアや動作を支援する機器

入浴支援
普及率 11.2%

コミュニケーション
高齢者等のコミュニケーションを支援する機器

見守り・コミュニケーション
普及率 30.0%

認知症生活支援・認知症ケア支援
認知機能が低下した高齢者等の自立した日常生活または個別ケアを支援する機器・システム

※赤破線で囲っている、排泄支援(排泄予測・検知)、見守り(施設)、見守り(在宅)、コミュニケーション、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・認知症ケア支援の項目においては他の機器・システムとの連携を定義文において明記

※項目別の普及率は、『令和3年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査結果』を引用

※緑枠線の、新たに追加される機能訓練支援、食事・栄養管理支援・認知症生活支援・認知症ケア支援の3項目に関しては、上記調査を実施していないため、普及率は未記載

① 施策の目的

- 〇 介護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。
- 〇 賃上げとともに、介護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。これらは働きやすさの改善のための事業者における基盤整備とともに、具体的なテクノロジーの導入・投資への支援、経営等の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善が必要。
- 〇 また、訪問介護については、小規模な事業者が多く、中山間や離島などの事業所も含め、人材不足が顕著で経営資源にも制約があるため、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業所規模を踏まえた経営支援、福祉施策と労働施策の連携体制強化やホームヘルパーの魅力発信を通じた人材確保の促進が必要。

② 対策の柱との関係

	I	II	III
〇			

③ 施策の概要

介護人材確保・職場環境改善等事業
806億円

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、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対する支援
※人件費に充てることが可能
※処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施

介護テクノロジー導入・協働化等支援事業
200億円

生産性向上・職場環境改善等に係る具体的なテクノロジーの導入・投資への支援、経営等の協働化・大規模化への支援

訪問介護の提供体制確保支援
97.8億円

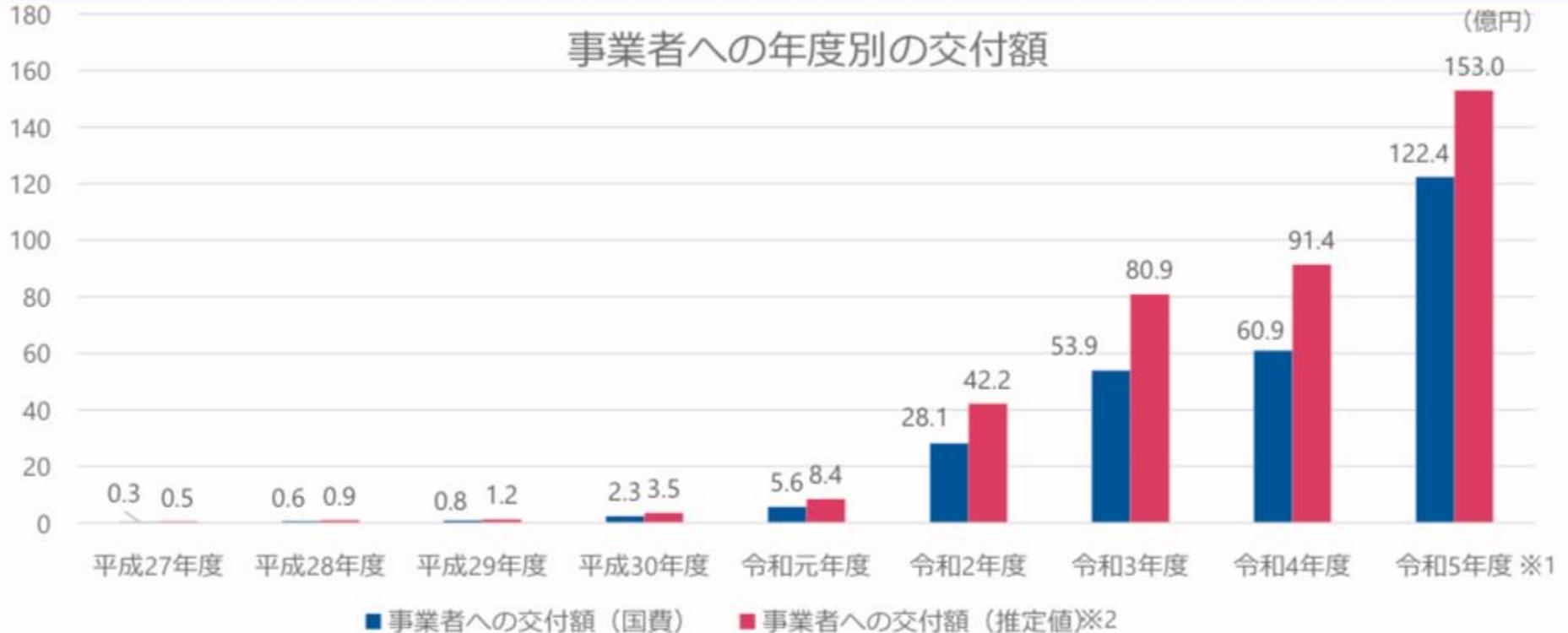
ホームヘルパーの同行支援など、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業規模を踏まえた経営支援、福祉施策と労働施策の連携体制強化やホームヘルパーの魅力発信を通じた人材確保促進

④ 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)

介護現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、介護職員の確保・定着や介護サービスの質の向上につなげる。

(参考) 介護ロボット導入支援事業及びICT導入支援事業の実績について

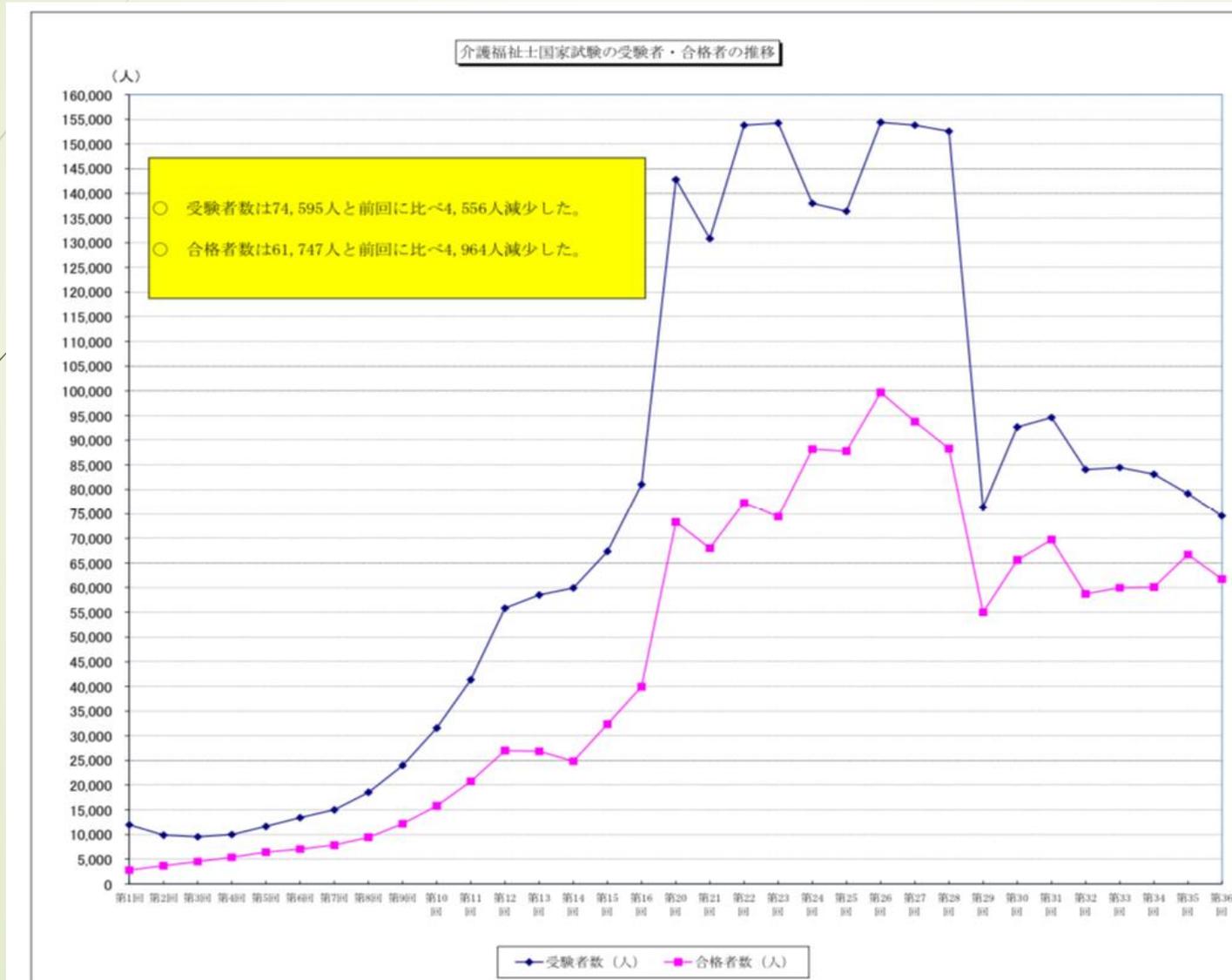
- 地域医療介護総合確保基金を活用した「介護ロボット導入支援事業」は平成27年度、「ICT導入支援事業」は令和元年度より実施（以下、2事業を合わせて基金事業）。介護ロボット及びICTの一層の普及を図る観点から導入補助額の引上げ等、累次の拡充を行っている。
- また、令和5年度は、令和5年度補正予算を活用した「介護サービス事業者の生産性向上や協働化を通じた職場環境改善事業」（以下、補正予算事業）を実施。



※1令和5年度は、43都道府県において基金事業から補正予算事業へ組み替えを実施したため、補正予算事業の交付額を掲載。なお、組み替えを実施していない4県の事業者への交付額（国費）は8.6億円、事業者への交付額（推定値）は12.9億円である。なお、負担割合について、基金事業は国2/3・都道府県1/3、補正予算事業は国4/5・都道府県1/5等と違いがあることに留意。

※2 都道府県によって補助割合が異なるため、推定値であることに留意。

介護福祉士国家試験の受験者・合格者の推移



介護福祉士国家試験パート合格

- ▶ 受験者数、合格者数減少が背景
- ▶ 実務ルートでの受験をしやすくすることが目的
- ▶ 国家資格としての知識・技能の質の低下がないことが前提
- ▶ 特定技能介護については5年間の在留期間内での合格ができない場合の期間の延長に関しては検討
- ▶ 受験費用は現状維持
- ▶ 開始時期は令和8年1月の第38回国家試験

分割パターンの考え方

- ・パートの分割にあたっては、学習内容の重なりを考慮して、科目群を同一パートとしている。
- ・受験者の利便性・運営面での負担を考慮し、3分割が適当。

(別紙1)

現行

	領域	試験科目	出題数	
午前の試験	人間と社会	人間の尊厳と自立	2	
		人間関係とコミュニケーション	4	
		社会の理解	12	
	こころとからだのしくみ	こころとからだのしくみ	12	
		発達と老化の理解	8	
		認知症の理解	10	
		障害の理解	10	
		医療的ケア	5	
	午後の試験	介護	介護の基本	10
			コミュニケーション技術	6
生活支援技術			26	
介護過程			8	
		総合問題	12	

3分割

	試験科目	領域	出題数
A	人間の尊厳と自立	人	2
	介護の基本	介	10
	社会の理解	人	12
	人間関係とコミュニケーション	人	4
	コミュニケーション技術	介	6
	生活支援技術	介	26
	小計		60
B	こころとからだのしくみ	こ	12
	発達と老化の理解	こ	8
	認知症の理解	こ	10
	障害の理解	こ	10
	医療的ケア		5
小計		45	
C	介護過程	介	8
	総合問題		12
小計		20	
合計		125	

(参考：11科目群)

- [1] 人間の尊厳と自立、介護の基本 [2] 人間関係とコミュニケーション、コミュニケーション技術
 [3] 社会の理解 [4] 生活支援技術 [5] 介護過程 [6] こころとからだのしくみ
 [7] 発達と老化の理解 [8] 認知症の理解 [9] 障害の理解
 [10] 医療的ケア [11] 総合問題

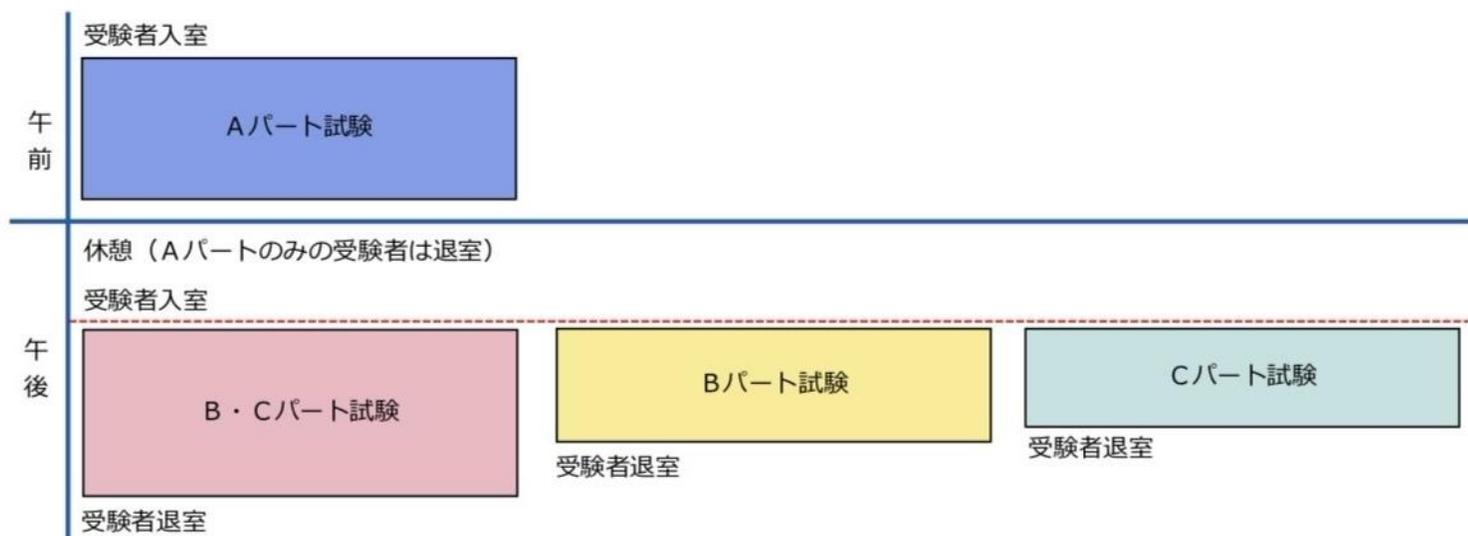
※領域については下記のように記載している。

人：人間と社会 こ：こころとからだのしくみ 介：介護

試験当日の運営方法

- ✓ これまで、午前・午後に分けていた方法により単純に3分割して試験を実施する場合、試験前の説明時間の増加やパート別受験のための試験室の移動時間が生じるなど、試験実施に係る所要時間が増加（試験開始時刻を早め、かつ終了時刻を遅くする必要）する。
- ✓ 受験者にとって不利益にも繋がることから、試験の運営方法を以下のとおりとし、可能な限り受験者の負担増を回避。
 - ・ 午前中にAパート試験、午後にB・Cパート試験、Bパート試験、Cパート試験（同一時刻開始）を実施（会場ごとに受験者の状況に応じて設定）。
 - ・ B・Cパート試験は連続して試験を行い、Bパートのみ、Cパートのみの受験対象者は、試験時間終了後、速やかに試験会場から退出。

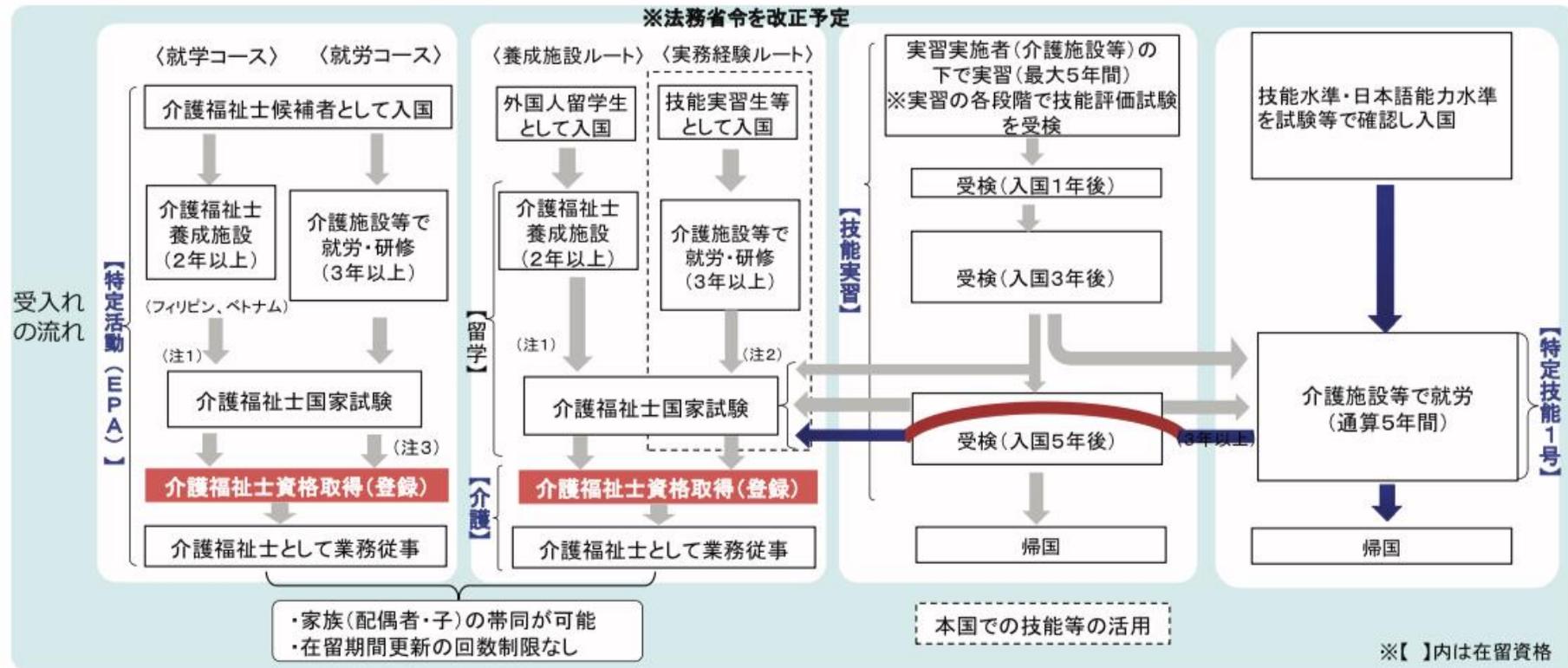
【試験実施のイメージ】



- 【効果】
- ・ 現行の試験実施に係る所要時間とほぼ同等（全科目を受験する場合）。
 - ・ 一部パートのみを受験する場合、拘束時間が最小限となり受験者の負担を軽減。
 - ・ パートを分割するほど運営コストが高むため、午後の各試験を同一時刻に開始することで、会場借料、人件費等のコスト増を抑制。

外国人介護人材受入れの仕組み

	EPA (経済連携協定) (インドネシア・フィリピン ・ベトナム)	在留資格「介護」 (H29. 9 / 1 ~)	技能実習 (H29. 11 / 1 ~)	特定技能1号 (H31. 4 / 1 ~)
制度趣旨	二国間の経済連携の強化	専門的・技術的分野の 外国人の受入れ	本国への技能移転	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ



(注1) 平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、平成33年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2) 「新しい経済対策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)において、「介護分野における技能実習や留学中の資格外活動による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格を認めること」とされており、現在、法務省において法務省令の改正に向けて準備中。

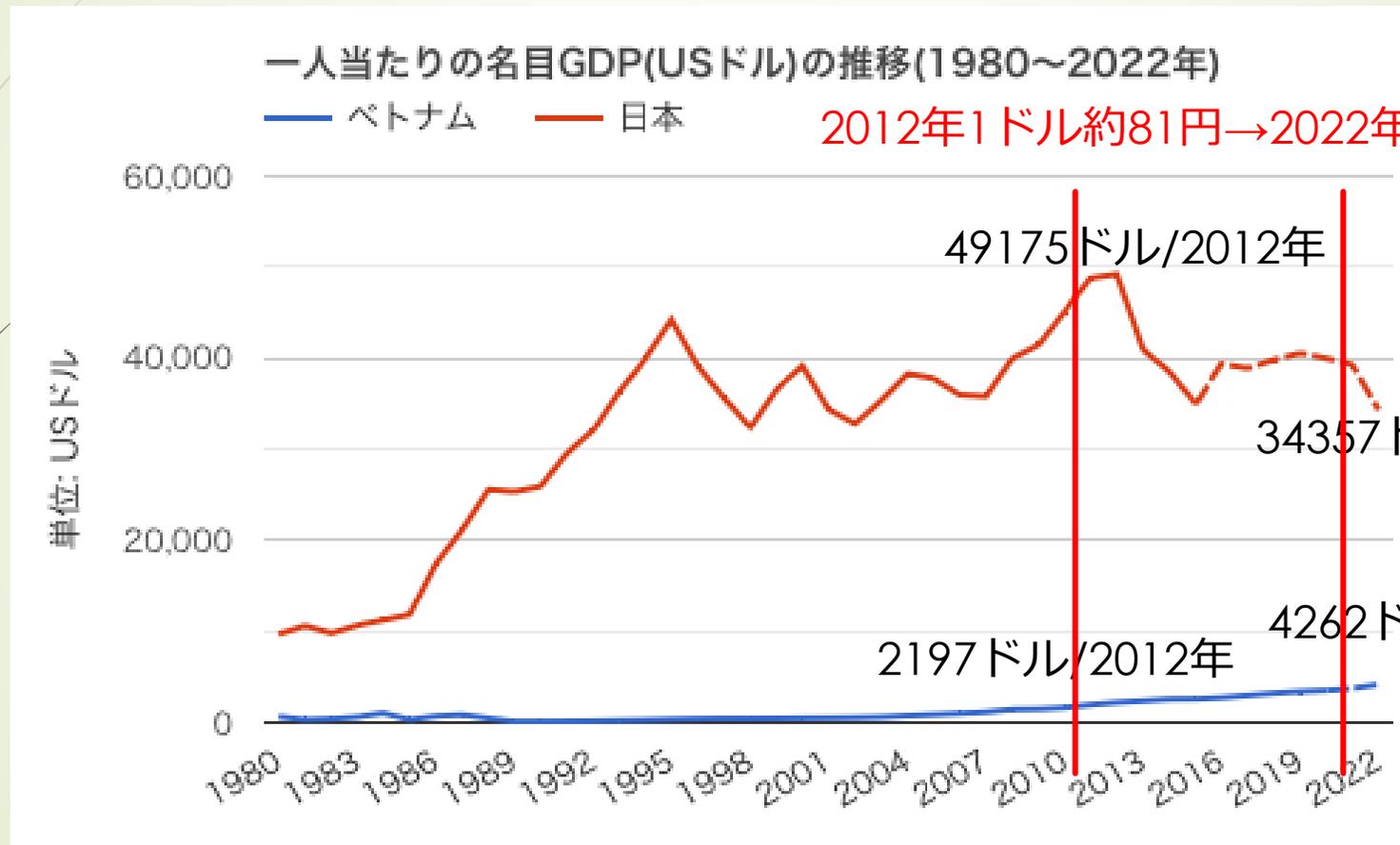
(注3) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

介護分野の外国人在留者数

在留資格	在留者数
E P A介護福祉士・候補者	在留者数：3,186人（うち資格取得者587人） ※2024年3月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格「介護」	在留者数：9,328人 ※2023年12月末時点（入管庁）
技能実習	在留者数：14,751人 ※2023年6月末時点（入管庁）
特定技能	在留者数：28,400人 ※2023年12月末時点（速報値）（入管庁）

(介護分野における特定技能協議会運営委員会
令和5年度第1回(令和6年3月27日)資料より抜粋)

お金だけでは無理！（ベトナムのケース）



2012年1ドル約81円→2022年1ドル約132円

現在約157円
(2025年1月現在)

参考

Special 特集 Feature

外国人介護人材確保の 方向性と可能性 育成就労制度創設へ

国内の人材不足が喫緊の課題となっている。途上国への技能移転を目的として設立された技能実習制度を廃止し、外国人材の育成就労制度創設に向けた改正法が、可決・成立した。育成就労制度では、人材確保がその目的として明記されている。人材不足を外国人の労働力で補う流れは介護も含めて不可避である。外国人介護人材確保の現状や今後の方向性と可能性について、厚生労働省の担当者と全老健の平川博之副会長に話をうかがった。

人手不足、国際競争を背景に 育成就労制度を創設 介護現場も待遇向上、 労働環境の整備を

吉田昌司さん

厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長

児玉祐基さん

同省 人材開発統括官付 海外人材育成担当参事官室 海外人材育成対策専門官



- ➡ 技能実習制度は、法改正により育成就労制度へと今後変わっていく（2024年6月の公布日から3年以内に施行）。
- ➡ 2024年8月26日には「厚生労働省国際保健ビジョン」も公表、国際的な人材獲得競争が激しさを増していると言われている。
- ➡ 育成就労制度は原則として3年間でケアの技術等を学び、特定技能へとキャリアアップしていく仕組みである。老健施設は、外国人の方に介護福祉士の資格を取得していただくことをみすえて、支援・環境整備を進めてほしい。

2024年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設されます（育成就労制度は2024年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行されます）。

<p>育成就労制度の目的</p>	<p>「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること。 （※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの</p>
<p>基本方針・分野別運用方針</p>	<p>育成就労制度の基本方針及び育成就労産業分野ごとの分野別運用方針を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。 分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき分野ごとの受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。</p>
<p>育成就労計画の認定制度</p>	<p>育成就労外国人ごとに作成する「育成就労計画」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間〔3年以内〕、育成就労の目標〔業務、技能、日本語能力等〕、内容等が記載され、外国人育成就労機構による認定を受ける）。</p>
<p>監理支援機関の許可制度</p>	<p>（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う監理支援機関を許可制とする（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない）。</p>
<p>適正な送出しや受入環境整備の取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や送出国に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。 ・育成就労外国人の本人意向による転籍を一定要件の下で認めることなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。 ・地域協議会を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

インタビュー

独自の受け入れガイドラインづくりを計画 サービスの質の向上に向けて 新たな取り組みも

平川博之
全老健 副会長
全老健人材対策委員会 担当副会長



12 ■ 老健 2024.12

- ▶ 全老健として独自の外国人介護人材を受け入れるためのガイドラインづくりを計画している。
- ▶ 日本の基準の介護ブランド「JAPAN KAIGO」、「介護を学ぶのなら日本」と言われるように総合的に経験し学べるのは老健施設の魅力である。
- ▶ 外国人介護人材を受け入れて、研修・育成を行う場として老健施設はうってつけである。
- ▶ 在宅介護も施設介護も経験できるし、多職種とともに看護・医療やリハビリなどを学べるのも老健施設の魅力である。

外国人介護福祉士の養成校ルートと実務ルート

▶ 養成校ルート

日本語学校（1～2年間）→養成校（2年間）→就職

経過措置終了後（R7年度入学以降）は国家試験合格必須のためパート合格を活用可

修学資金貸付金返済猶予期間は原則5年 * 過疎地3年

▶ 実務ルート

技能実習（育成就労）（3年間）→特定技能（5年間）

3年間経過後に実務者研修受講後、国家試験を目指す（パート合格は活用可）

人材対策の取組事例

- ▶ 外国人介護福祉士の確保・育成・定着
- ▶ ①日本語をまなぼう（介護福祉士会）
- ▶ ②トレーラーハウス
- ▶ ③キャリア支援（認知症カフェ）
- ▶ ④スポットワーク（カイトク、カイトクシフト）
- ▶ ⑤施設と家族との連絡アプリ（NDソフトウェア、繋がる家族）
- ▶ 外国人を採用することによる経営的な有利点

外国人を採用することによる経営的な有利点

- ▶ 離職率低下（グリーンガーデン橋本、R5年16.0%→R6年6.9%）
- ▶ 平均年齢低下、維持
（グリーンガーデン橋本→全体43.2歳・日本人47.7歳・外国人26.3歳）
- ▶ 採用コストの低減（派遣や有料職業紹介に比べて）
- ▶ 外国人介護福祉士増加による売上向上（サービス提供加算Ⅰ）、質の向上
- ▶ 長期滞在、定住化、永住化（不法滞在はダメ）

- 厚生労働大臣表彰に居宅サービス部門、施設サービス部門を創設
- 1事業所について3つの取組をアピール出来る。
- 業務時間、業務量、業務にかける人数、職員の心理的負担感、職員の身体的負担感等の指標を用いて取組の前後比較を行い、**取組の効果を定量的に示す**こととしている。
- 実効性については、1ヶ月あたりの総業務時間、1人あたりの月あたり平均残業時間、1人あたりの平均年次有給休暇取得日数、離職率、職員の心理的負担軽減（SRS-18）、ワークエンゲージメント尺度等の指標を用いて前後比較を行い、**全体の実効性を定量的に示す**こととしている。

介護老人保健施設さくらがわ

厚生労働大臣表彰 優良賞

基本情報

- けいえいかい
- ◆ 医療法人 敬英会
 - ◆ 介護老人保健施設
 - ◆ 大阪府大阪市浪速区
 - ◆ 利用者数: 100名 従業員数: 124名

※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

外国人人材の採用を先進的に取り組むとともに、そのノウハウを広く横展開しており、他の先導的役割を担っている。

取組概要

- 平成21年より先駆的に外国人人材の採用に取り組み、これまでの採用者は300名を超えるなど、国内でも有数の実績を有するとともに、日本語の習得状況、介護のスキルなど、個々の状況に応じたOJTを実施するといった、多様な介護人材の確保・育成に取り組んでいる。
- 関係団体と連携の上、外国人人材の介護福祉士の資格取得・就労を目的としたプログラムを策定し、他の施設においても活用できるよう普及させるなど、外国人人材の介護福祉士の養成に大きく貢献している。

当施設の外国人人材の育成に係る取組事例

グエン ティ ハウさん (ハウさん)



出身: ベトナム
日本語能力: N2
家族: 一人暮らし
居住地: 大阪府



暮らしている頃は、ちよとに静かですが、職場からも近くて便利なお店が入っています。



来日前

京都府立大学の先生が日本で働いていることがあり、話を聞いて、来日前は無難に決まっていた。

2016年7月 来日
日本語学校 入学

「大阪介護留学支援プログラム」で来日し、日本語学校に通いました。敬英会に就職する予定で来日したため、京都山崎の敬英会の施設でアルバイトをしました。



「留学」

2017年4月
介護専門学校（養成施設）入学

専門学校では、先生も優しく、日本人の友人もできた。日本人の友人とは、一緒に勉強したの、授業以外でも遊んだ。

【進んできた施設・事業以外からの支援は?】

- ・ 大阪府の留学支援制度
- ・ 大阪介護留学支援プログラム

【在留資格「介護」を目標とする人に出会ったこと】

- ・ 介護の仕事は、大変な仕事ばかりの仕事ではありません。勉強ができる環境です。

【あなにとって介護福祉士とは?】

介護の仕事で大切なことは、介護の知識をしっかりと身につけて、心を込めて介護をすることだと思います。介護福祉士を取った後は、もっと自信をもって仕事ができるようになります。責任も大きくなるので、もっとちゃんと仕事をしたいというプレッシャーもあありますが、給料が上がるなどの待遇もよくなるので、仕事やる気も大きくなります。



在留資格「介護」

現在

将来

2019年4月

介護老人保健施設さくらがわ 入職

最初は日本語が通じなくて困ることがありましたが、何でも教えてもらえるので頑張っていることばかりです。就職してから今まで就業委員会に入っています。

介護の仕事は自分に合っていると感じており、他の仕事をしたこと思ったことはありません。介護福祉士国家試験と日本語能力試験N1の合格を目指しています。ケアマネジャーの資格も取得したいと思っています。結婚を期に帰国するかもしれません。日本に帰国して何らかの形で介護の仕事を探してみたいと思っています。

【帰国で留学支援をしています!】

介護専門学校の時にアルバイトをしていた京都山崎の敬英会の施設で利用者から京都山崎を教わったのをきっかけに、施設は京都山崎を使っています。



帰国にはベトナム語に興味を持って学び始めた日本人の同僚がいるのでベトナム語を勉強しています。ベトナム語がきっかけで帰国会でアルバイトを始めた人を見て、業務の交流が広がるのと思っています。

2023年8月24日厚生労働大臣優良表彰

53



敬英会グループ 外国人職員総数

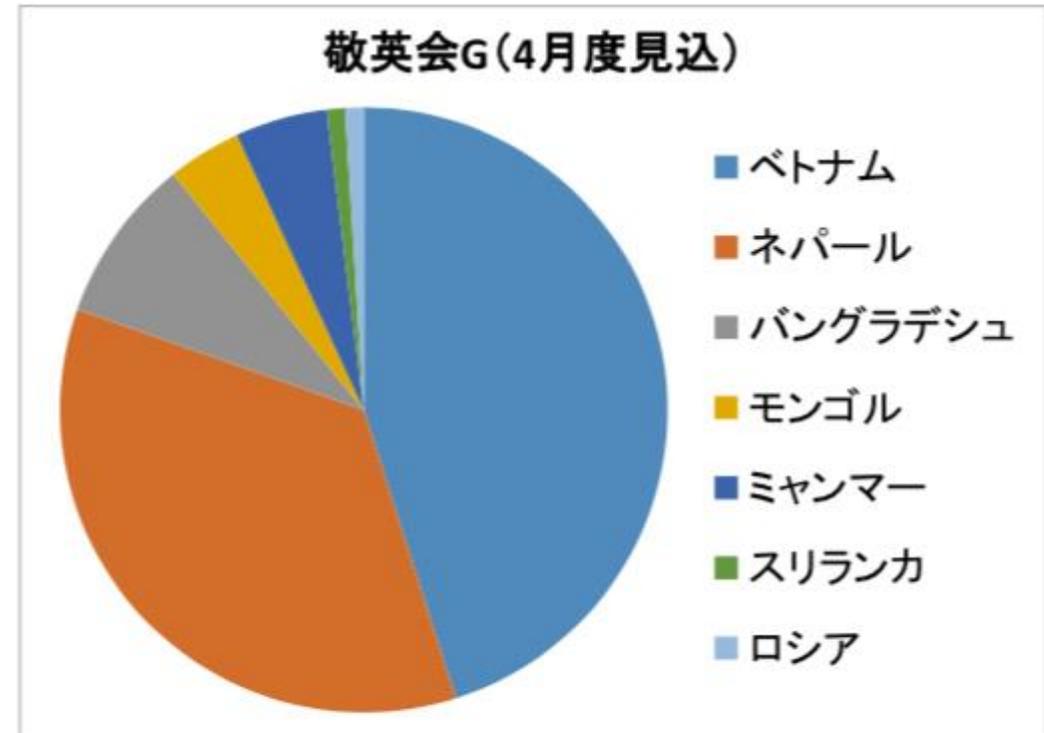
	合計	和歌山県	大阪府			
		橋本市	大阪市		豊中市	寝屋川市
			浪速区桜川	大正区鶴町		
介護福祉士	47	19	8	9	4	7
養成校2年生	10	7	1	2	0	0
養成校1年生	21	12	3	0	1	5
日本語学校(2年目)	5	0	0	2	3	0
日本語学校(1年目)	1	1	0	0	0	0
家族滞在	5	4	0	1	0	0
合計	89	43	12	14	8	12
<新規加入(見込)>	13	11	0	2	0	0
総計	102	54	12	16	8	12

※身分や地位に応じた在留資格(永住者・日本人の配偶者や子)は含まず
 ※卒業後、就職予定がない学生(アルバイト)は含まず

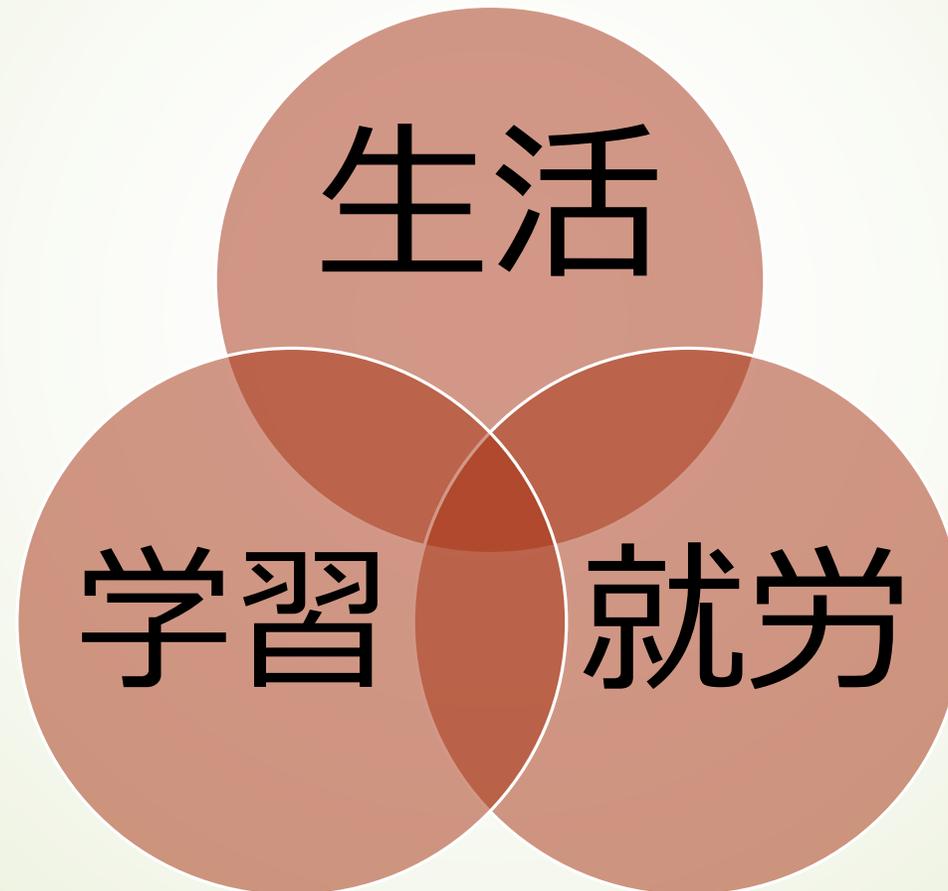
<4月生入学後(見込)>

2025年度生

	敬英会G(4月度見込)	
	人数	率
ベトナム	46	45.1%
ネパール	36	35.3%
バングラデシュ	9	8.8%
モンゴル	4	3.9%
ミャンマー	5	4.9%
スリランカ	1	1.0%
ロシア	1	1.0%
合計	102	100.0%



外国人介護人材の受け入れのポイント



取組事例①

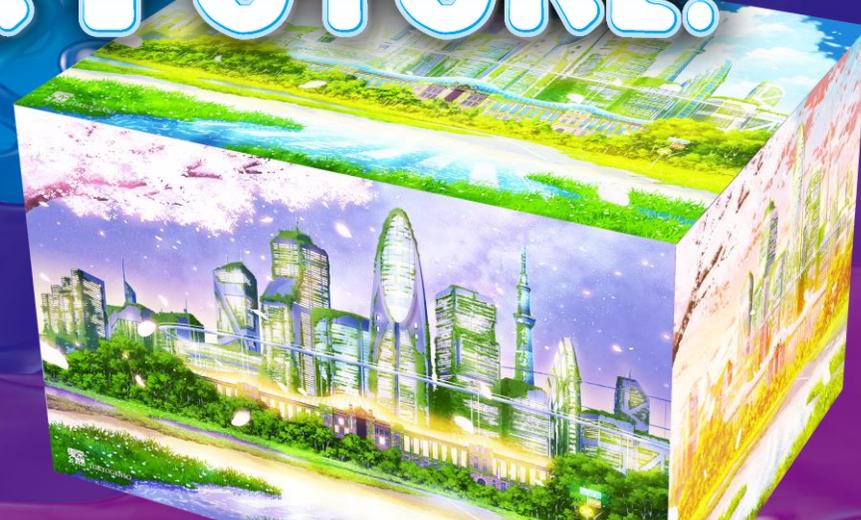
- ▶ コミュニケーション支援の事例
- ▶ 「にほんごをまなぼう」
- ▶ 公益社団法人日本介護福祉士会資料から抜粋



日本の介護を学び、現場で働く外国人、
そして日本の介護を伝える人のためのWebサイト

にほんごを  なぼう

SUPPORT YOUR LOCAL,
FOR OUR FUTURE.



国際介護人材支援Webサイト「にほんごをまなぼう」

1. コンセプト

2. 5+1の特徴

日本の介護を学び、現場で働く外国人、
そして日本の介護を伝える人のためのWebサイト

にほんごをまなぼう



Included Contents

- 日本語学習～目指せ！日本語試験合格～
ドリル・小テスト・模擬テスト
学習状況確認／学習目標管理
季節の花育成トライアル
- 日本の介護学習～マルチデバイス・多言語対応～
【介護の日本語】Webコンテンツ
【介護の特定技能評価試験学習テキスト】
【外国人のための介護福祉専門用語集】
【外国人のための介護福祉士国家試験一問一答】 他
- 日本の介護伝達～手引き・ガイドライン～
- 介護福祉専門用語翻訳機能～発音・多言語対応～
- SNS 情報発信～ユーザー交流の場～
YouTube Facebook

「にほんごをまなぼう」は、
日本の介護を学び、現場で働く外国人、そして日本の介護を伝える人のための総合プラットフォームとして、日本語能力の向上、介護現場で必要とされるスキルの習得をしっかりとサポートしていきます。日本語学習において高い学習効果を発揮するためには、何よりも学習者自らが自律的に学習に取り組むことが不可欠です。その環境を提供するのが「にほんごをまなぼう」です。介護現場に必要な日本語能力や基礎的な介護技能を身につけることを目的としています。また、介護福祉士国家試験、特定技能評価試験等の試験対策やユーザー同士のコミュニケーション(つながり)の場を提供します。

< 5 + 1 っの特徴 >

無料	試験合格	自律学習	インセンティブ	日本の介護	+	コミュニティ
						
日本語学習、日本の介護に関心のある方であれば誰でも無料で利用が可能	日本語能力試験、特定技能評価試験等の突破を目指した学習を支援	自らが学習状況を管理できる自律学習支援システムを採用	継続的な学びの中にも楽しみを届ける機能を付加	日本の介護現場で必要とされる介護技能コンテンツを搭載		SNSによる情報発信、ユーザー相互の交流、情報共有の場を提供

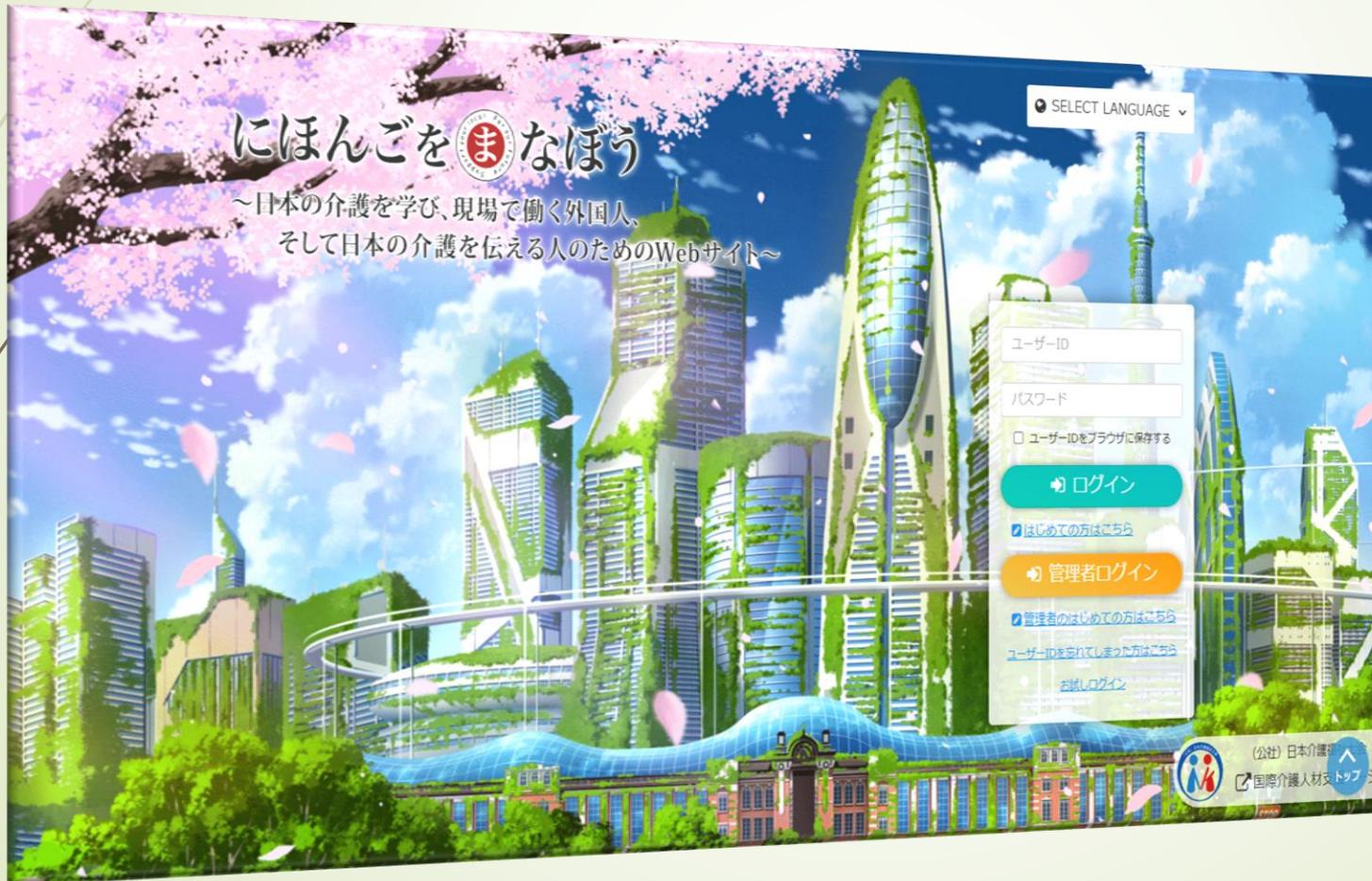
SHOT!!   URL: <https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/> 

CLICK!! 

公益社団法人 日本介護福祉士会
厚生労働省 介護の日本語学習支援等事業

国際介護人材支援Webサイト「にほんごをまなぼう」

<https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/>



取組事例②

- ▶ 生活支援の事例
- ▶ トレーラーハウスを活用した職員寮
- ▶ (株) パークホームズ資料から抜粋

トレーラーハウス解説資料



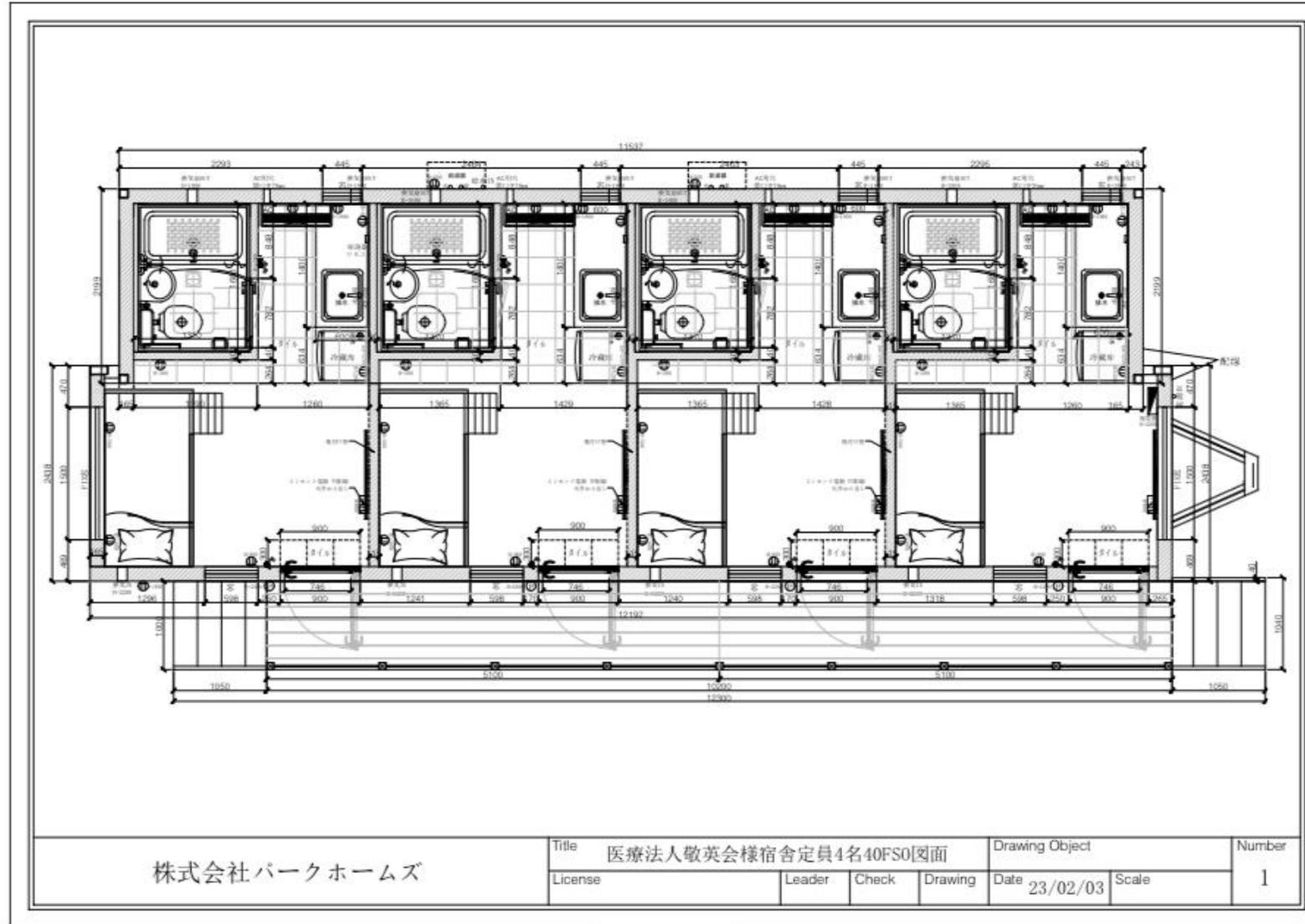
PARKHOMES

トレーラーハウスのメリット

- ▶ 動産（車両）としての取り扱いであるので、建築確認申請が不要、不動産取得税、固定資産税も不要である。
 - ▶ 道交法上、建基法上は車両扱いであるが、一般道路は許可なく走れないので車検取得は不要である。
 - ▶ 減価償却4年定率法（初年度50% + α ）、中古の場合は1年で償却ができる可能性がある。
 - ▶ 建基法から除外されるので、通常は一般建築ができない土地に設置が可能である。
 - ▶ 不用になれば移動、売却ができる。
 - ▶ 発注後2～3か月で納品、内装・設備工事等が1～2週間、その後即利用が可能である。
- * 上記は使用方法によっては行政協議が必要の場合があるので注意してください。

日本初 医療法人敬英会様宿舎定員4名モデル





PARKHOMES

トレーラーハウス4台目搬入 (2025年1月10日)



取組事例③

外国人介護職員が主体となって運営している認知症カフェで地域との交流をすることにより、経験をつんで**キャリアアップ**につなげる！



ワールドカップ

(外国人と集う認知症カフェ)

はじめます！

外国人と交流しよう

外国人と郷土料理作りを楽しもう！



今回は **ベトナム春巻き** を皆で作ります！

認知症カフェって？

認知症について気軽に話すことのできる集まりです。

専門職のカフェスタッフに相談もできます。

症状のあるご本人だけでなく、ご家族や地域の方も気軽に足を運んでください。



日時 **令和6年9月26日(木)**
13:00～15:00

場所 **柿の木坂942-139(元パーシモン)**

参加費 **ひとり200円** 持ち物 **不要**

参加申し込み ☎ **0736-37-4165**

主催



医療法人敬英会 介護老人保健施設
グリーンガーデン橋本

取組事例④

- カイテク

業界最大規模の介護職・看護職の有資格者向けワークシェアサービス

- カイテクシフト

介護施設及び医療機関向け無料シフト管理サービス

大阪府様との連携協定（2024年10月）

- 大阪府内における介護人材の育成・確保および潜在介護福祉士の復職支援に取り組むことを目的に連携協定を締結

大阪府様との連携協定 締結式



大阪府様 Webサイト

A screenshot of the Osaka Prefecture website. The page title is 'カイトク株式会社との介護人材の育成・確保等に向けた連携に関する協定書を締結します' (We have concluded an agreement regarding cooperation for the cultivation and securing of nursing personnel with KaiTech Co., Ltd.). The page includes a news table with the following content:

報道提供日時	2024年10月16日 14時 00分
内容	<p>大阪府では、資格を有しながら福祉・介護分野に就業していない介護福祉士など、多様な人材の参入促進による介護人材の確保の取組みを推進しています。このたび、カイトク株式会社と事業連携協定を締結し、共に連携しながら、取組みを強化していくこととしましたのでお知らせします。</p> <p>【主な連携事項】 大阪府が実施する介護人材の育成や確保、特に潜在介護福祉士にかかる事業の広報・周知 介護人材の育成・促進の取組みに関すること ほか</p> <p>【協定締結日（予定）】 令和6年10月30日（水曜日） なお、本協定を広く周知するため、以下のとおり締結式を実施しますので併せてお知らせします。</p> <p>【締結式について】</p> <ul style="list-style-type: none">■日時：令和6年10月30日（水曜日）14時00分～14時30分■場所：大阪府庁本館 第3委員会室■内容：<ul style="list-style-type: none">・出席者の紹介・協定趣旨の説明・大阪府福祉部長 吉田 真治 挨拶

カイテクとは

- 業界最大規模の介護職・看護職の有資格者向けワークシェアサービス
- ワークシェア = 潜在介護福祉士・看護師の埋蔵時間を掘り起こし事業所とマッチング(助け合い)

カイテクとは

- サービス開始5年、介護・看護のワークシェアサービスとして業界最大級の規模へ



特徴

有資格者
限定

- 介護福祉士・看護師をはじめとした有資格者の即戦力人材のみが登録

引き抜き
無料

- 長期雇用を希望するワーカー様を引き抜いた場合も当社への費用は発生なし

業界No.1

- 求人掲載数、有資格者の利用率ともに業界No.1(※24年9・10月外部調査)

大阪登録
事業所数

- 全体：882件
- 老健：57件

アプリ掲載
求人数₁
No.1

有資格者
利用率₂
No.1

カイトクシフトとは

- 介護施設及び医療機関向けシフト管理サービス。
- 煩雑なシフト作成・配布・人員調整業務のDX化を実現し、大幅な生産性UPに寄与。

基本料金
無料

導入効果：介護付き有料老人ホーム

- ✓ シフト作成**期間**が**11**日間→**5**日間に削減
 - アプリで回収した希望休は自動転記
 - シフト配布はシステムからワンクリックで配布
- ✓ シフト作成**時間**が**26**時間→**10**時間に削減 ※
 - 不足する勤務タイプを瞬時に確認
 - 職員の希望休やコメントを確認しながら調整
- ✓ **スポットワーク調整**時間が**100**分→**1**分間に削減 ※
 - 事業所の人員過不足状況が一覧で把握
 - シフト作成画面上から求人出稿
- ✓ **行政**への提出書類もカンタン作成
 - シフト表を作るだけで、運営指導の際に必要な勤務形態一覧表用のデータを自動生成

※新規オプションは将来的に有料になる可能性があります



▼ お申し込み方法 ▼
フォームよりお申し込みください

※シフト作成担当者4名分の合算値

メリット⑤：コスト優位性と採用リスクの低さ

必要な時に、必要な分だけ、早く、良い介護・看護人材を呼べる
勤務後に相性を確認した後の引き抜き = 長期雇用も無料（0円）

	カイトク	派遣	紹介	常勤
費用 (介護)	1,560円～ 1,950円/時 採用0円	2,000～ 2,500円/時	採用60～100万円	常勤換算 30～35万円/月 (社保含む)
費用 (看護)	2,210円～ 2,730円/時 採用0円	2,800～ 3,500円/時	採用80～160万円	常勤換算 40～50万円/月 (社保含む)
期間	1日 (お試し採用可&余剰なし)	最低2～3ヶ月更新	無期/有期雇用	無期/有期雇用
決定 速度	最短1日 (応募率70～100%)	数週間～1ヶ月以上	1ヶ月～数ヶ月以上	1ヶ月～数ヶ月以上

※費用は地域によって適正時給が異なるため、募集時に専任担当にご相談下さい

取組事例⑤

- ▶ つながる家族
- ▶ NDソフトウェア株式会社
- ▶ 施設と家族との連絡アプリ



ほのぼのNEXT® ほのぼのmore® 対応

家族と福祉のつながる安心



つながる家族



＼利用者・ご家族様のスマートフォンアプリへ配信／

利用料
請求書

利用料
領収書

お知らせ

代理受領
通知書

※ほのぼのmoreのみ



こんなことに困っていませんか？

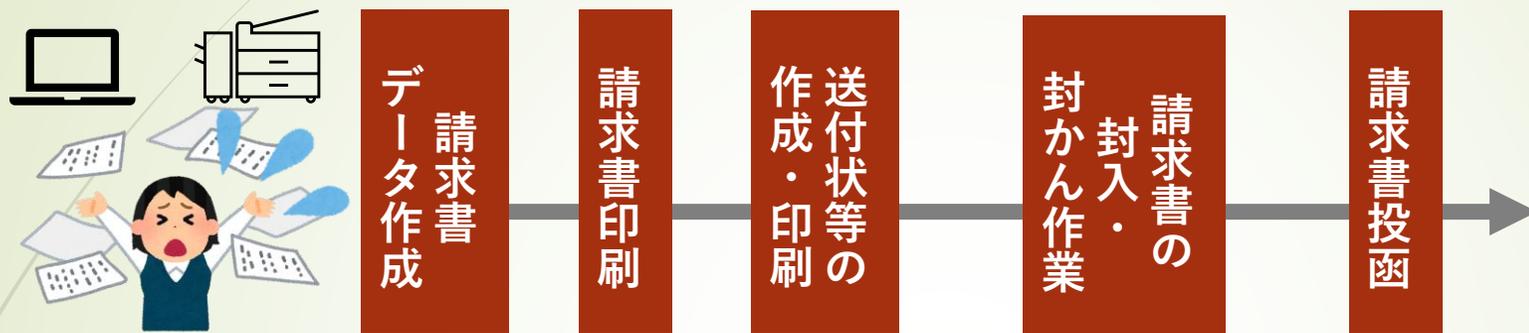
- ✓ 毎月請求書や領収書の発送**作業に時間がかかる** . . .
- ✓ 送った請求書や領収書の封入が**間違っていないか不安** . . .
毎回ダブルチェックは時間がかかる
- ✓ 請求書や領収書を失くしたご家族から**再発行の依頼**が入ることがあるけど、出し直し自体なくせないかな . . .
- ✓ 毎月の請求書類以外にも会報やお知らせを送るのに結構な**経費**がかかっている . . .
- ✓ 請求書届いているはずなんだけど、ちゃんと**見てくれているかな** . . .



つながる家族が**解決**します！



・今までの作業の場合



・つながる家族の場合



ほのぼのNEXT、ほのぼのmoreの請求書データをそのまま配信するため、誤送信のリスクがなく、作業時間やコストを大幅に削減できます！



2事業所分の利用料請求書を200通発行する場合 ※自社調べ

🕒 作業内容

請求書を印刷して郵送 

1日目	計算・集計・完成・印刷
2日目	封入・発送

誤送信のリスクと精神的な負担

つながる家族

1日目	計算・集計・完成・配信
2日目	なし

画面操作で完結！

🕒 作業時間

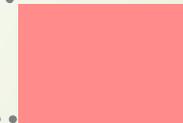
2日間で16時間



請求書を印刷して郵送



1日間で2時間



 つながる家族



2事業所分の利用料請求書を200通発行する場合 ※自社調べ

コスト内訳

請求書を印刷して郵送

インク代(0.6円)	120円
用紙代(0.7円)	140円
切手代(84円)	16,800円
人件費(16時間)	22,400円
合計	39,460円

値上げ
予定

つながる家族

人件費(2時間)	2,800円
アプリ利用料	6,000円
合計	8,800円

※操作説明、インストール等除く。

コスト比較

合計:39,460円



請求書を 印刷して郵送

合計:8,800円



つながる家族



2024年秋には切手代が110円へ値上げが予定されています。
大幅な時間短縮と更なるコストの削減が期待できます！

介護現場に求められる心理的安全性とは？

- ➡ 「みんなが気兼ねなく意見が述べることができ、自分らしくいられる文化」
* 出所「恐れのない組織」エイミー・C・エドモンソン
- ➡ 多職種が**役割・役職**に応じて公平に扱われる
- ➡ 異なる世代・性別・国籍など**多様性が尊重**される
- ➡ ハラスメントがなく風通しの良い**ホワイ**なイメージ
- ➡ ライフステージに合った**WLB**

⇒ **「フィアレスな組織」**

感謝のクオカード

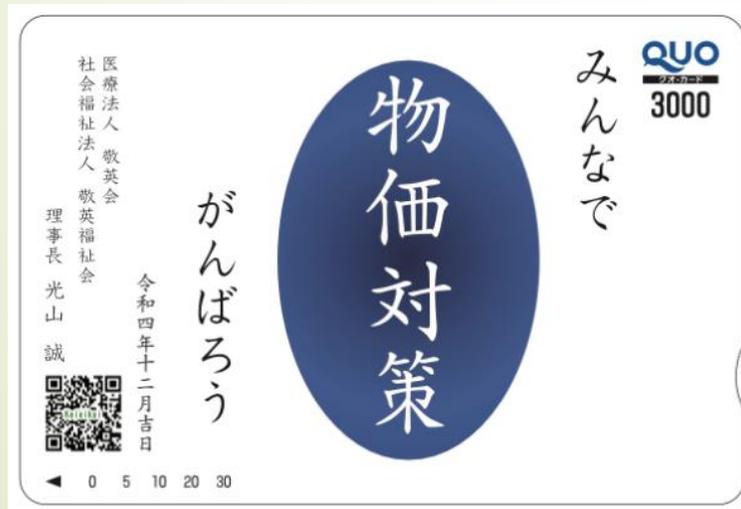
81



2020年度



2021年度

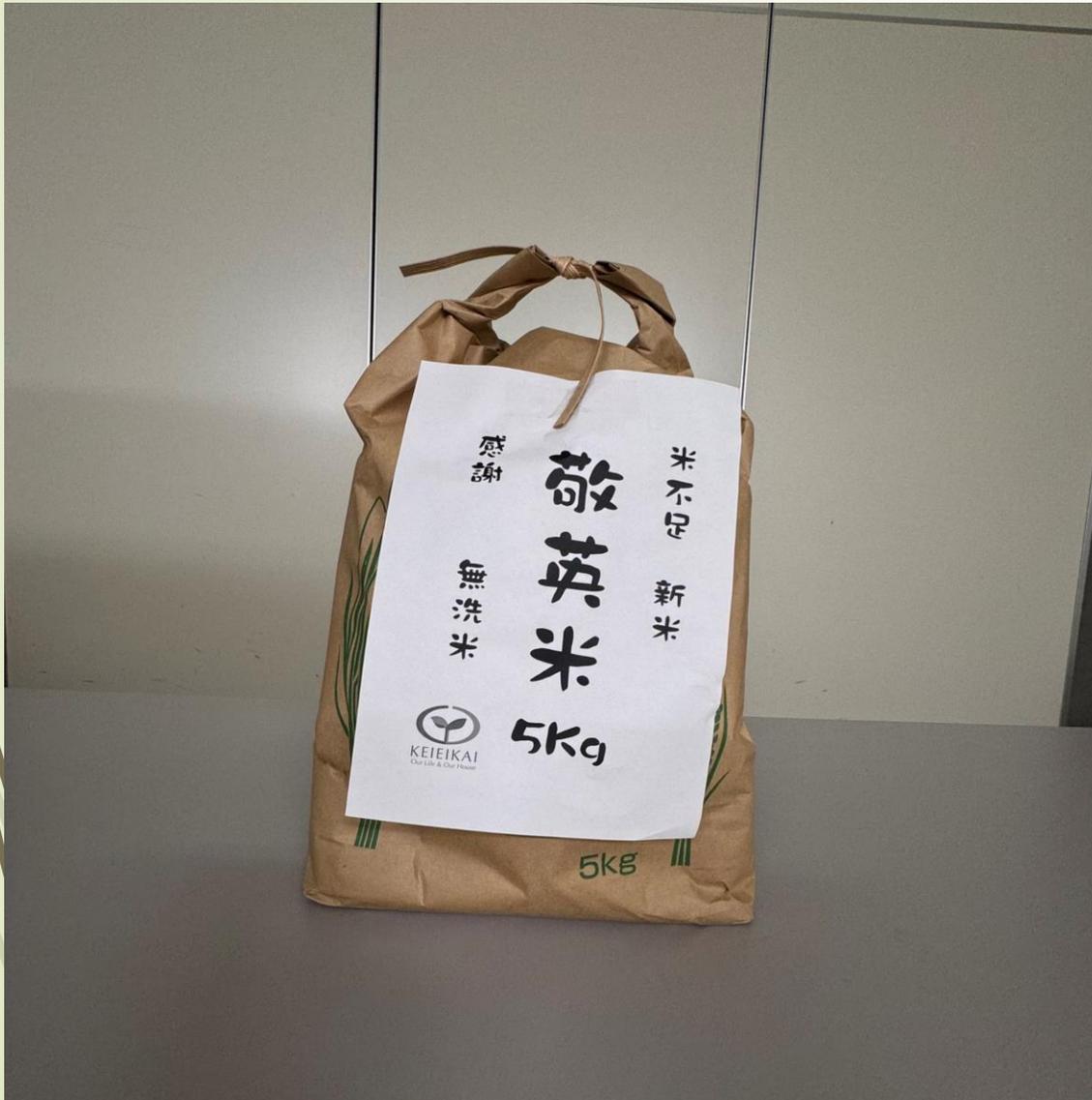


2022年度



2023年度

今年（令和6年度）はコメ不足!



まとめ①

- ▶ 制度の変化にしっかりと対応！
- ▶ 良い人材は国籍を問わず長く働いてもらう仕組みを構築！
- ▶ 都市部はもとより地方への対策を強化！
- ▶ 1つの手段では難しくなっている！
- ▶ 地域の特性に応じた複合的な手段を講じて乗り切らなければもはや生き残れない！

まとめ②

- ▶ 生産性向上はデジタルとアナログの**共存**！
- ▶ スモールサクセスの繰り返し！**トライ&エラー**！
- ▶ **ライバル**は隣の施設、事業所だけではない！
- ▶ お客様は神様ではない！スマイルゼロ円は無い！
- ▶ カスハラは絶対許さない！

カスハラは絶対許さない！

大阪府

よりよい介護・看護サービスの提供のために

施設・在宅ケアにおける カスタマーハラスメントの 防止について



一部の利用者やご家族等による介護職員・看護師等への身体的暴力や精神的暴力、セクシャルハラスメントが少なからず発生しています。

このような行為を防止することは、介護職員・看護師等が安心して働くことができる環境をつくるだけでなく、利用者の皆さまに、よりよいサービスを継続して利用していただけることにもつながります。

ご理解とご協力をお願いします。

STOP!カスタマーハラスメント! 介護・看護サービスの利用者やそのご家族の皆さまへのお願い

次のような行為は、介護職員・看護師等の心身に影響を及ぼすばかりでなく、離職につながることもあり、利用者ご自身のサービスの提供にも支障をきたすことになりかねません。

状況によっては、介護・看護サービスの提供が終了となる場合があります。
介護職員・看護師等が安心して働くことができる環境づくりに、ご理解とご協力をお願いします。



©2014 大阪府もずやん

分類	例
身体的暴力 	つねる、たたく、蹴る、ものを投げつける、つばを吐く、手を払いのける
精神的暴力 	大声を出す、怒鳴る、威圧的な態度で文句を言う、特定の職員にいやがらせをする、無視する、「この程度でできて当然」と理不尽なサービスを要求する
セクシャルハラスメント 	ヌード写真を見せる、卑猥な言動を繰り返す、下半身を丸出しにする、抱きしめる、必要もなく体をさわる
その他 	特定の職員につきまとう、長時間の電話、利用者や家族が事業所等に対して理不尽な苦情を申し立てる

以下の言動は、「カスタマーハラスメント」ではなく別の問題として対応が必要です。

- 認知症等の病気または障害の症状として現れた言動（BPSD※等）は、医療的なケアが必要です。
- ※BPSDとは、認知症の行動症状（暴力、暴言、徘徊、拒絶、不潔行為等）・心理状況（抑うつ、不安、幻覚、妄想、睡眠障害等）のこと
- ※認知症等の病気または障害の症状として現れた言動や行動（BPSD等）については、より良いケアにつながるよう、介護サービス事業所や介護施設ケアマネジャー、主治医等医療機関と相談して対応していきます。
- 利用料金の滞納は、債務不履行の問題となります。

参照：「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」令和3年度厚生労働省補助事業

○発行 大阪府 福祉部 高齢介護室 介護事業者課
健康医療部 保健医療室 保健医療企画課

○監修（50音順）
大阪府医師会 大阪介護支援専門員協会 大阪介護福祉士会 大阪介護老人保健施設協会 大阪府看護協会
大阪府社会福祉協議会 大阪弁護士会 大阪府訪問看護ステーション協会

高稼働の向こうに見えるもの！（カネ）

- ▶ 利用者のため！
- ▶ 地域のため！
- ▶ 法人・事業所のため！
- ▶ 何よりも自分、そして自分の家族のために！

ご清聴ありがとうございました！

➡ 参考資料

厚生労働省

福祉医療機構（WAM）

大阪府

公益社団法人全国老人保健施設協会（全老健）