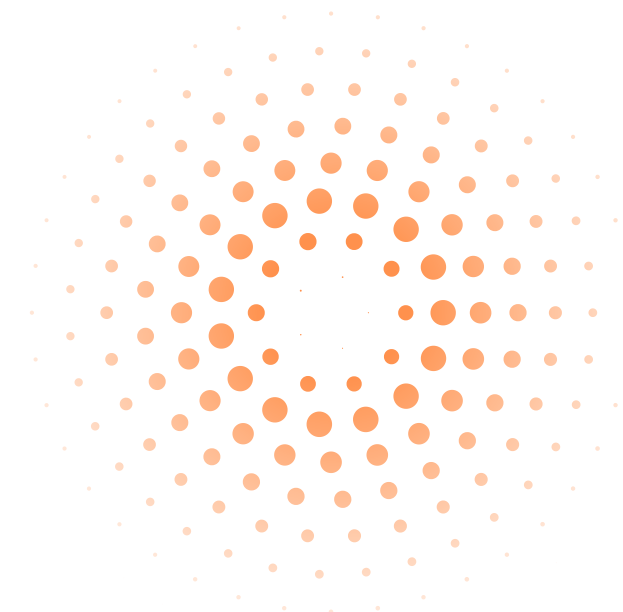




高齢者介護班

4年：奥泉 佐藤(慶) 鈴木 吉田
3年：塩見 森 山本
2年：伊藤 佐藤(陽) 志村 高原 早田

2024年12月7日

目次

- 01 はじめに
- 02 現状分析
- 03 仮説
- 04 取材報告
- 05 政策提言
- 06 まとめ

目次



01 はじめに

02 現状分析

03 仮説

04 取材報告

05 政策提言

06 まとめ

はじめに - 質問

介護業界へのイメージを 教えてください

1. 給与水準が高く、長く働ける
2. 利用者さんとの距離が近く、やりがいがある
3. 業務内容がきつく、業務に見合った給与体系がない
4. 人手が十分でなく、離職率が高い

▼ こちらのQRコードから



はじめに - 介護について

利用者の
「命」を
扱う仕事



「人の老い」
に寄り添う
仕事



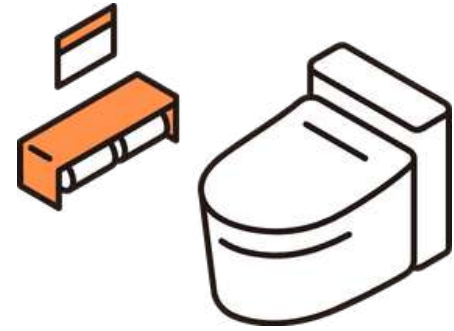
介護の仕事

直接的業務

入浴介助



排泄介助



食事介助

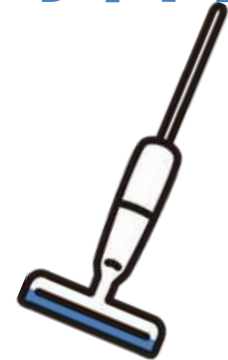


移乗介助



間接的業務

掃除



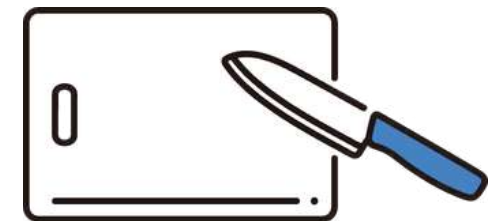
洗濯



記録



食事準備



目次

01 はじめに



02 現状分析

03 仮説

04 取材報告

05 政策提言

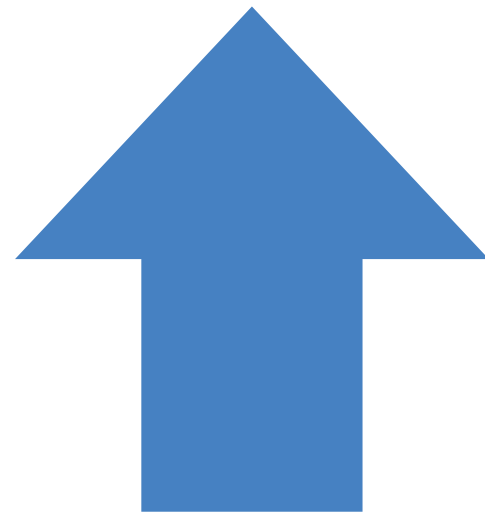
06 まとめ

一介護業界における課題一

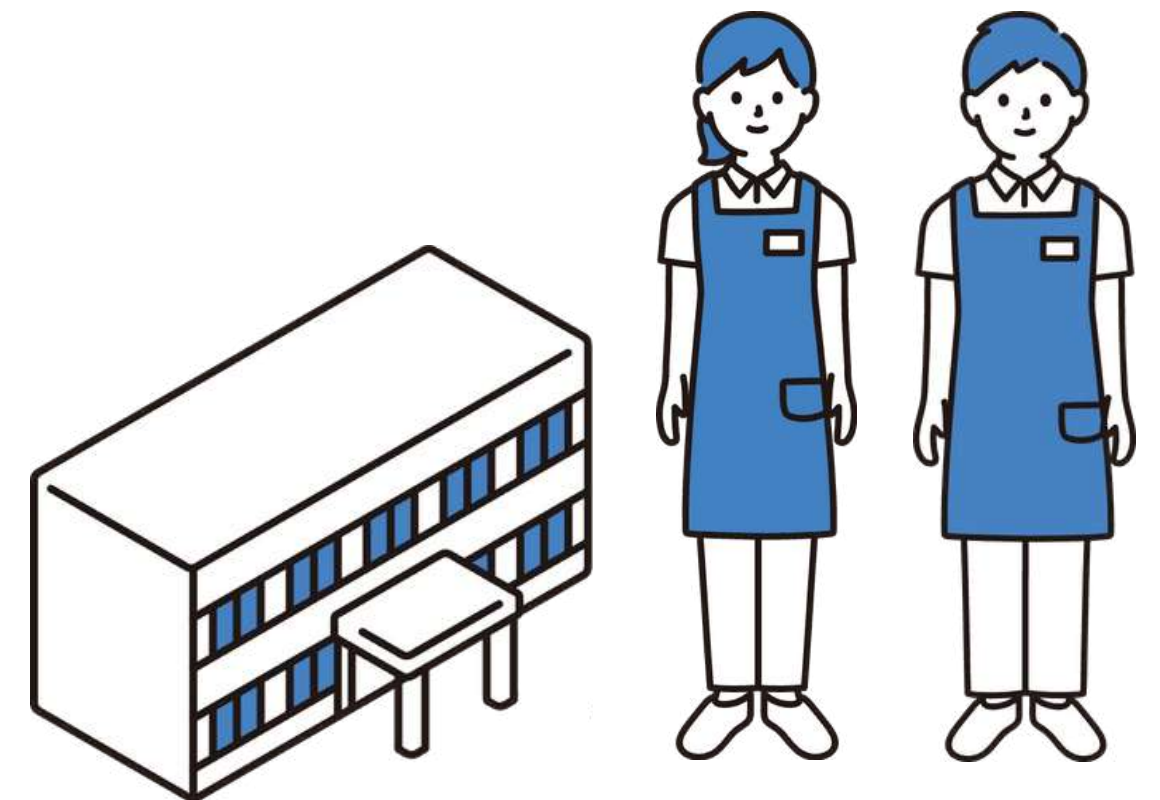
介護業界における課題

介護職員目線

利用者目線

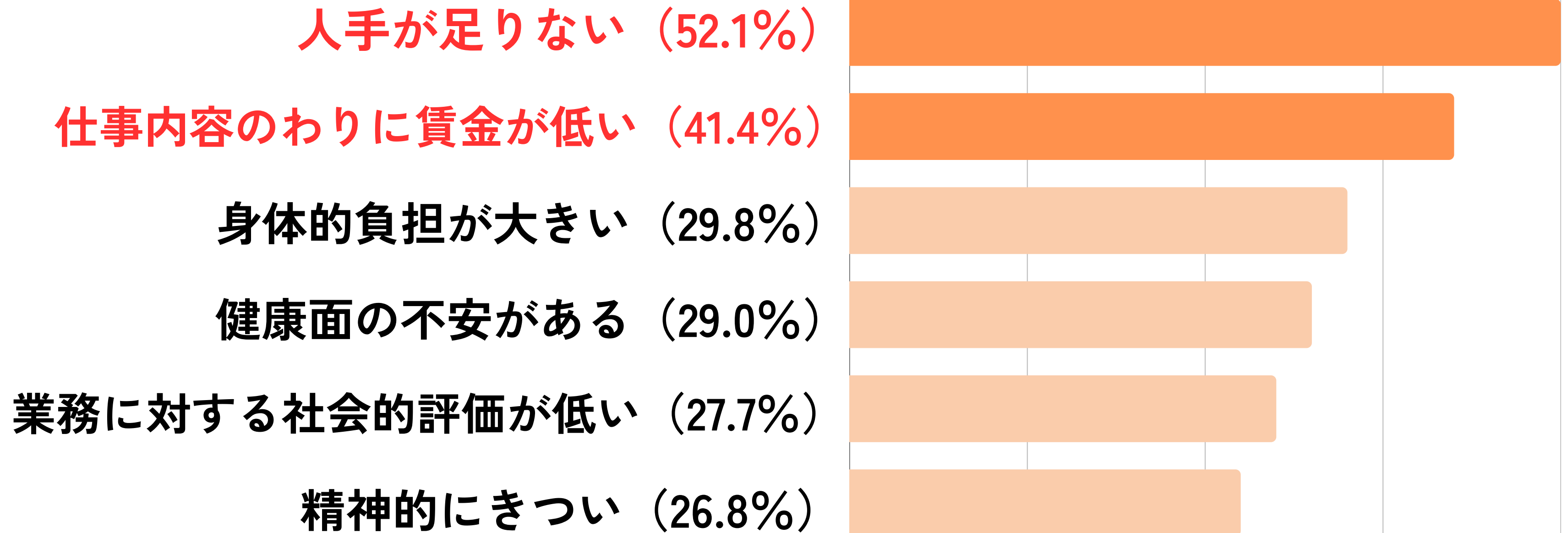


緊急性が高いと判断



現状分析

〈介護職員が持つ仕事の悩み〉



（公益財団法人 介護労働安定センター「介護労働実態調査」より作成）

現状分析

〈平均賃金比較〉

全産業

■ 男性 ■ 女性

男性

33万6700円

女性

22万5200円

介護職員

男性

21万3600円

女性

19万3700円

1か月あたりの差額

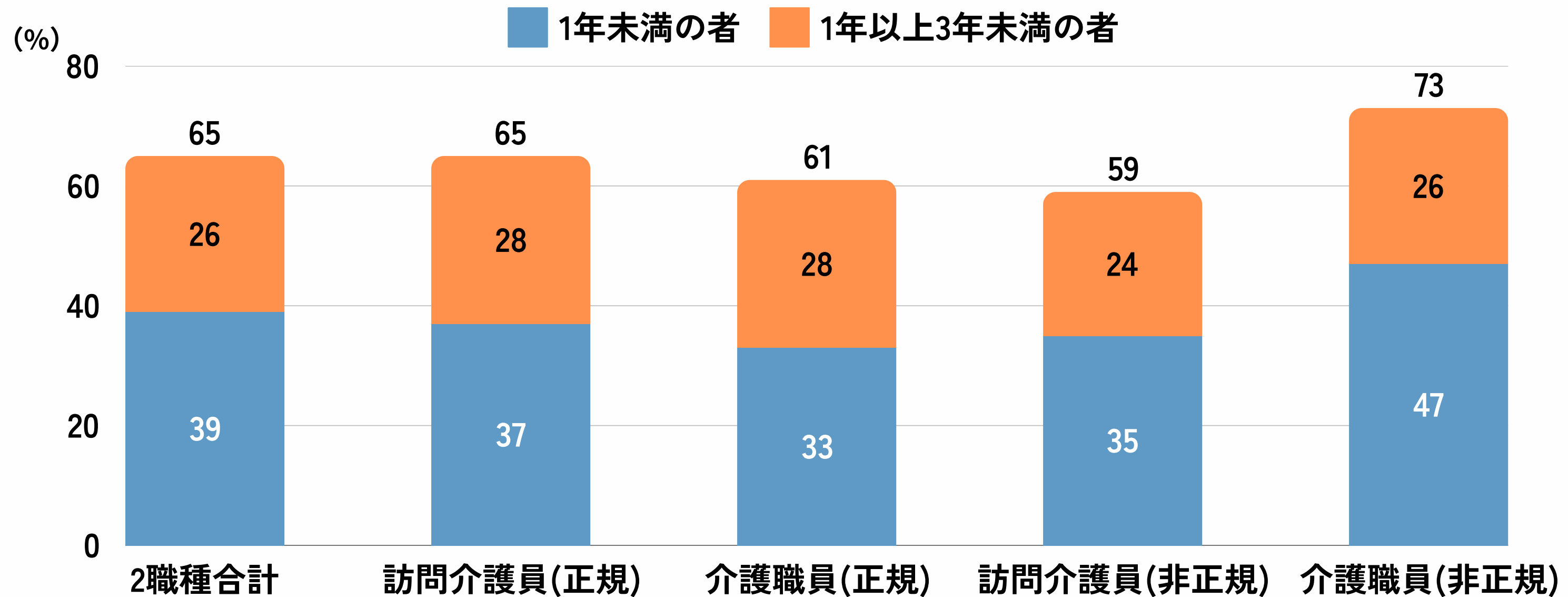
男性12万円

女性 3万円

(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成)

現状分析

早期離職：約65%もの介護職員が3年以内に離職



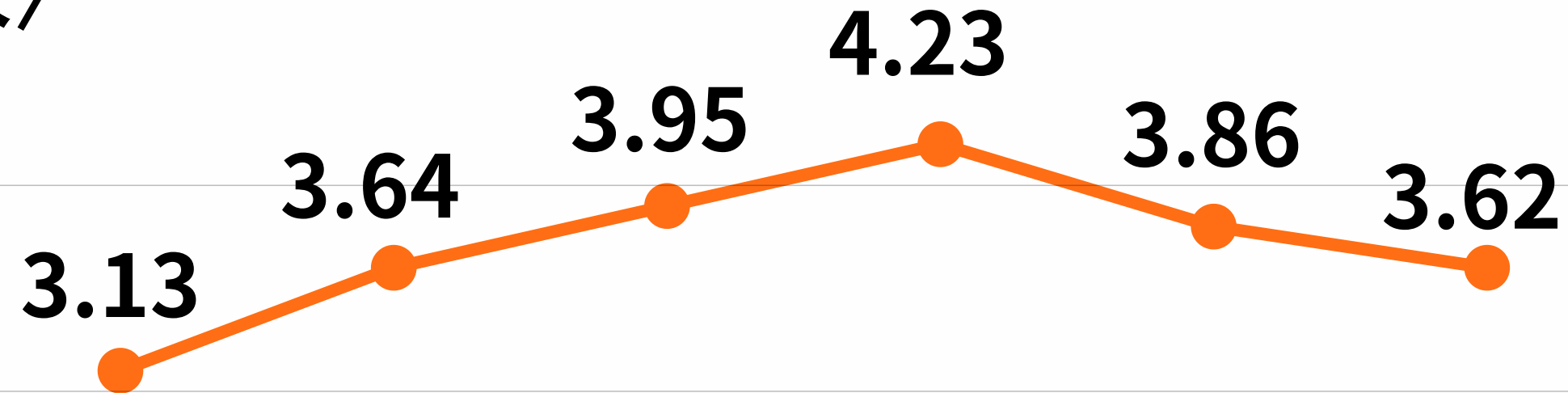
(n=19,421)

(公益財団法人 介護労働安定センター「介護労働実態調査」より作成)

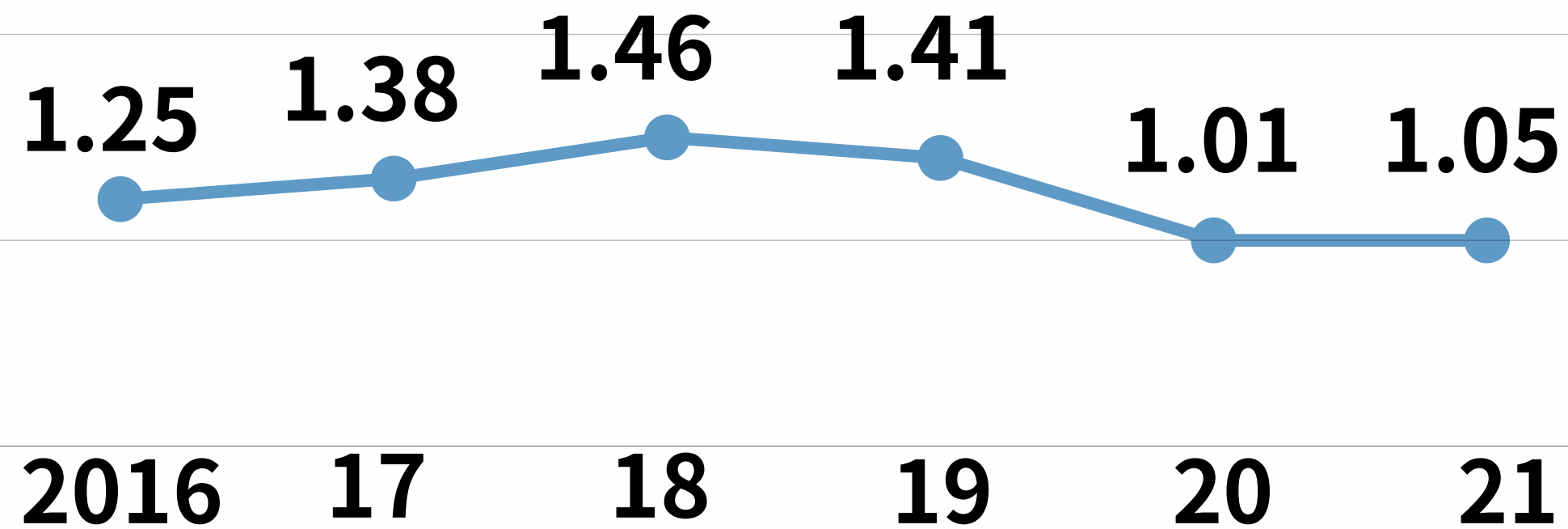
現状分析

〈有効求人倍率比較〉

介護関係職種



全職業



(厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」より作成)

現状分析

現場の悩み

人手が足りない
仕事内容の割に賃金が低い

早期離職

約65%の職員が3年以内に
離職

平均賃金

1ヶ月で男性約12万円
女性約3万円の差がある

有効求人倍率の高さ

全職種と比較すると
約4倍高い



深刻な現場の 介護職員不足

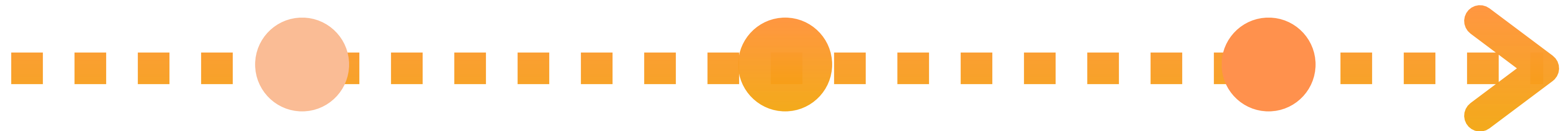


介護業界の人材不足における国の動向

2003～2010

2013～2015

2016～2025



第一段階

介護人材確保議論
導入期

第二段階

本格的な
介護人材確保策
実施開始期

第三段階

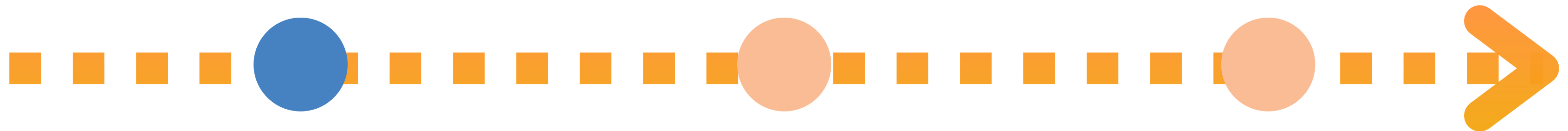
施策の見直し
さらなる具体化
移行期

介護業界の人材不足における国の動向

2003～2010

2013～2015

2016～2025



第一段階

介護人材確保議論
導入期

第二段階

本格的な
介護人材確保策
実施開始期

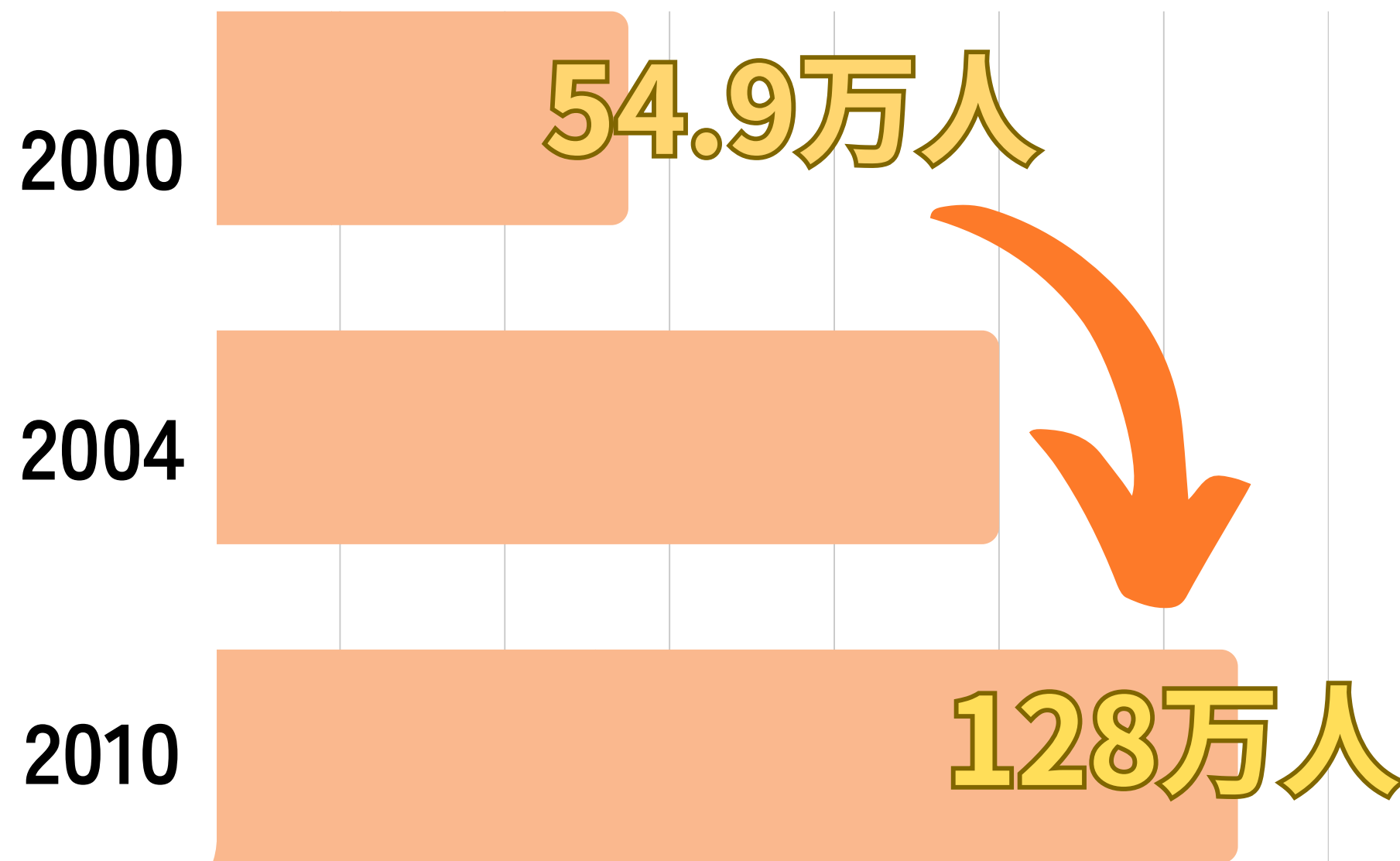
第三段階

施策の見直し
さらなる具体化
移行期

第一段階（2003～2010頃）における国の動き

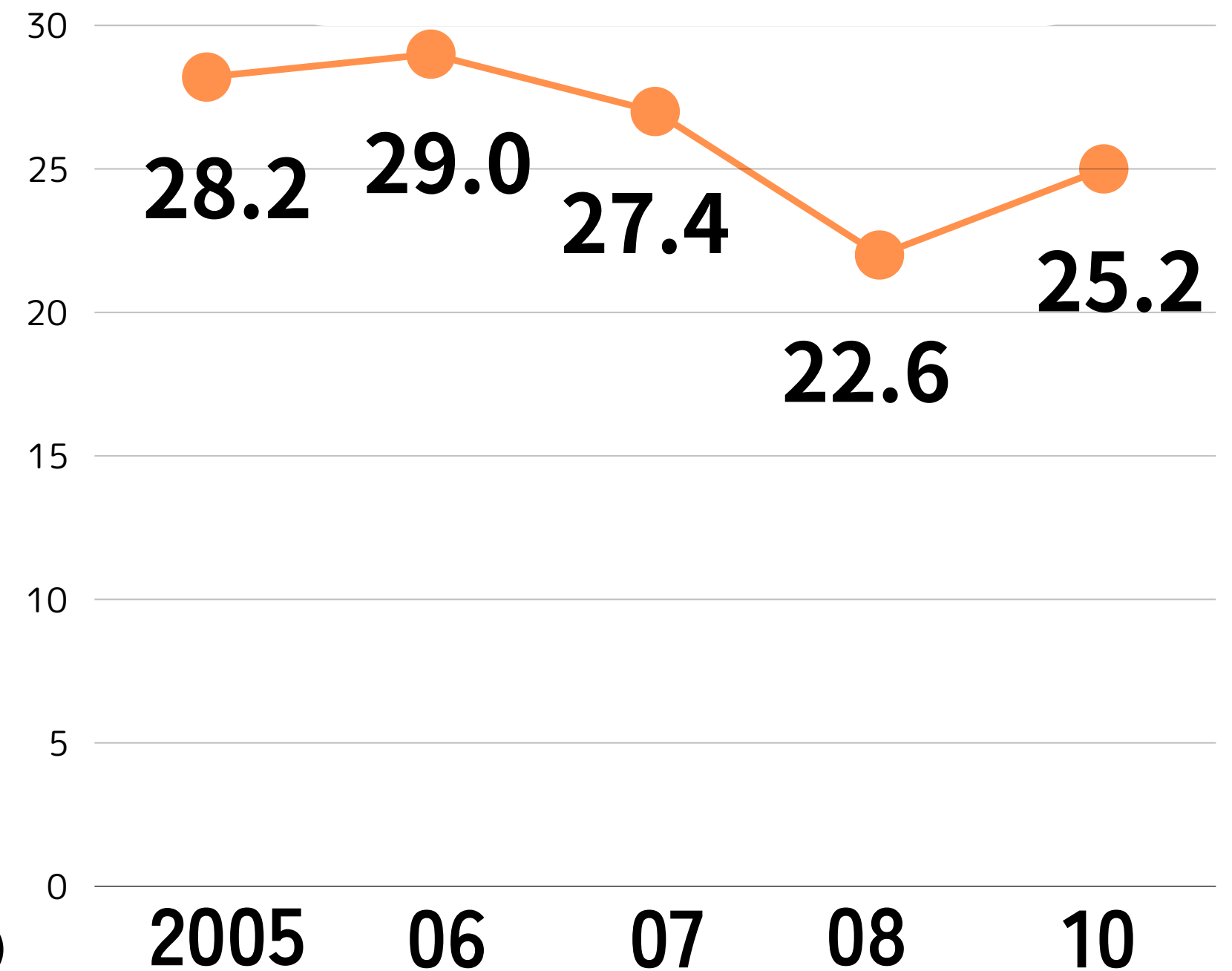
～介護人材確保議論導入期～

「介護人材数の推移」



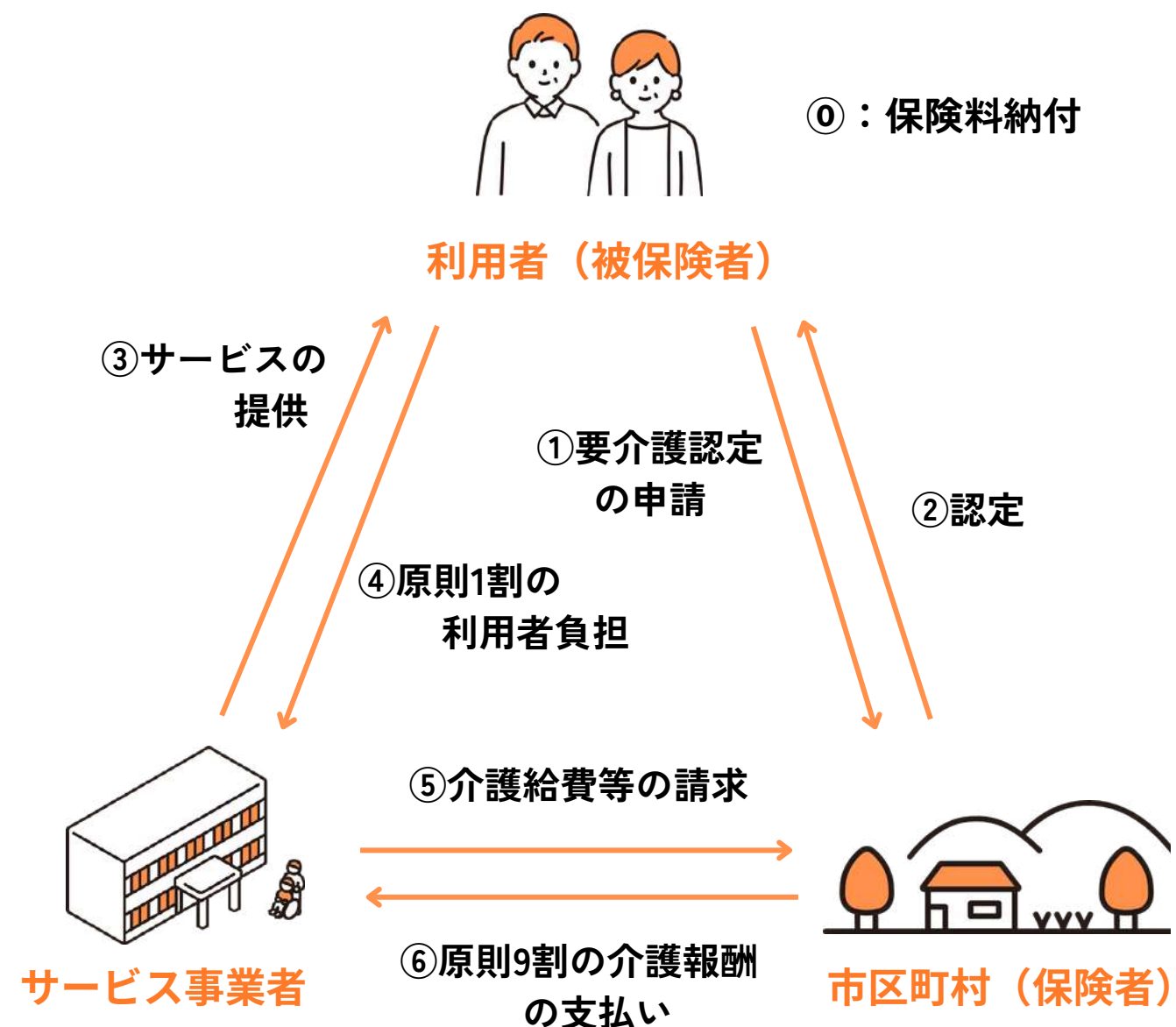
(厚生労働省「平成26年介護人材の確保について」より作成)

「離職率の推移」

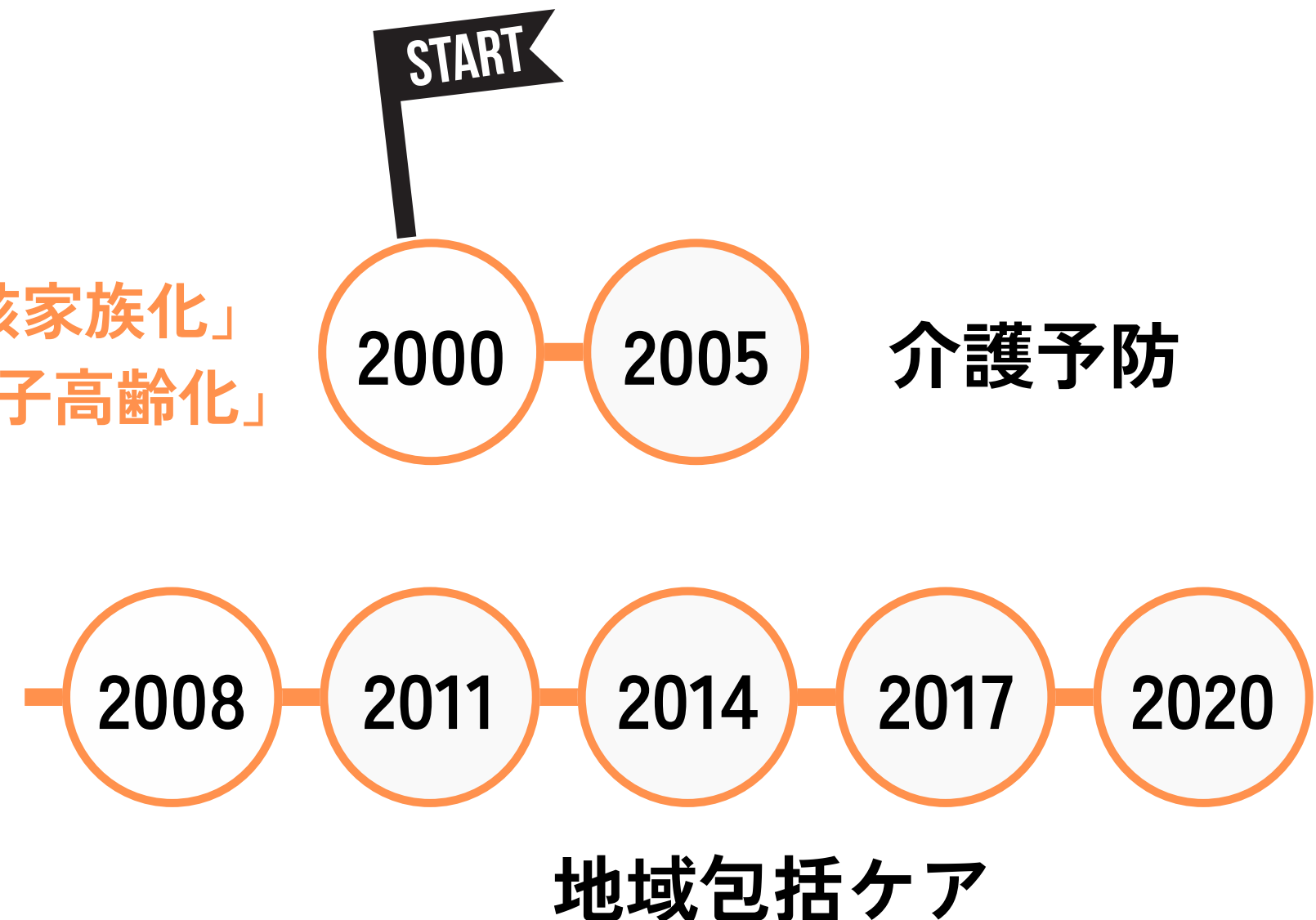


制度説明 - 介護保険制度 -

➤ 市区町村がサービス費用を7～9割を負担することで、介護サービスを受ける者（被保険者）の負担を減らす制度



「核家族化」
「少子高齢化」



第一段階（2003～2010頃）における国の動き

- 1 介護保険制度実施による介護職員数の増加
- 2 若干の離職率の低下傾向がみられていたこと

<社会保障審議会での議論>

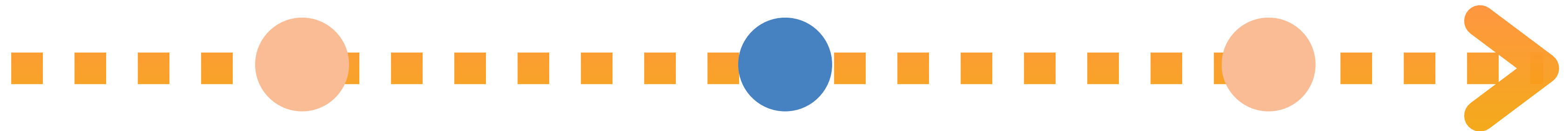
- ・介護サービスの質向上
- ・地域包括ケアシステムの構築

介護業界の人材不足における国の動向

2003～2010

2013～2015

2016～2025



第一段階

介護人材確保議論
導入期

第二段階

本格的な
介護人材確保策
実施開始期

第三段階

施策の見直し
さらなる具体化
移行期

第二段階（2013～2015頃）における国の動き

動向：「人材不足に対する直接的な施策実施」

- ① 介護職員の必要数に対する不足
- ② 将来的な必要数と実際数の差の拡大予想
- ③ 離職率が高いままであること

第二段階（2013～2015頃）における国の動き

<都道府県の動向>

- ・ 中高生の介護の理解促進に向けた情報提供や啓発
- ・ 介護職における職場環境改善
- ・ 月1回程度の人材確保についての会議

<国の動向>

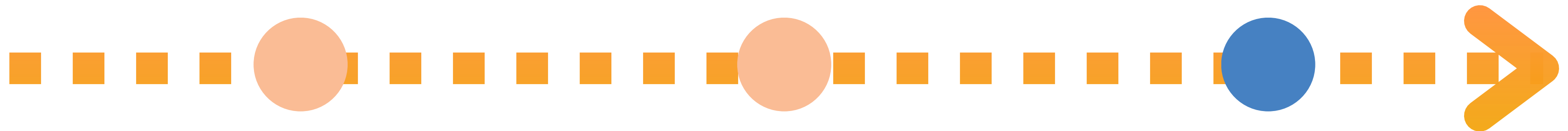
- ・ キャリアパス構築に向けた仕組みの整備
- ・ ICT導入の本格的な検討
- ・ 介護報酬改定

介護業界の人材不足における国の動向

2003～2010

2013～2015

2016～2025



第一段階

介護人材確保議論
導入期

第二段階

本格的な
介護人材確保策
実施開始期

第三段階

施策の見直し
さらなる具体化
移行期

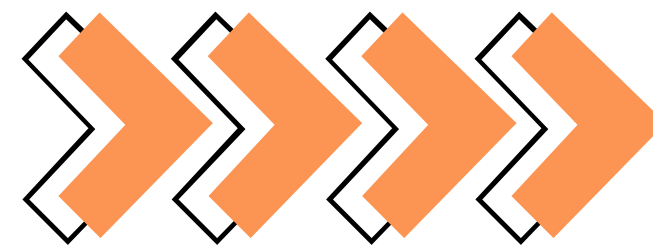
第三段階（2016～現在）における国の動き

動向：「施策のさらなる具体化」

- ① 予算2000億円の処遇改善・収入加算 ⇒ 3%程度の収入増加
・介護業界は大きな収益化が困難＝補助金が重要
- ② 人材構造を「まんじゅう型」から「富士山型」へ

専門性が不明確
役割が混在

キャリアパスが見えづらい



専門性の明確化
裾野を広げる

能力・役割に合わせキャリアパス構築

① 処遇改善加算

② 介護テクノロジー導入

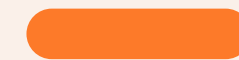
① 介護報酬の仕組み

通所介護の場合



加算

- ・ 口腔機能向上加算
- ・ 個別機能訓練加算
- ・ 介護職員等処遇改善加算 etc



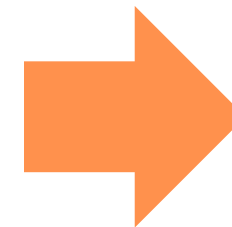
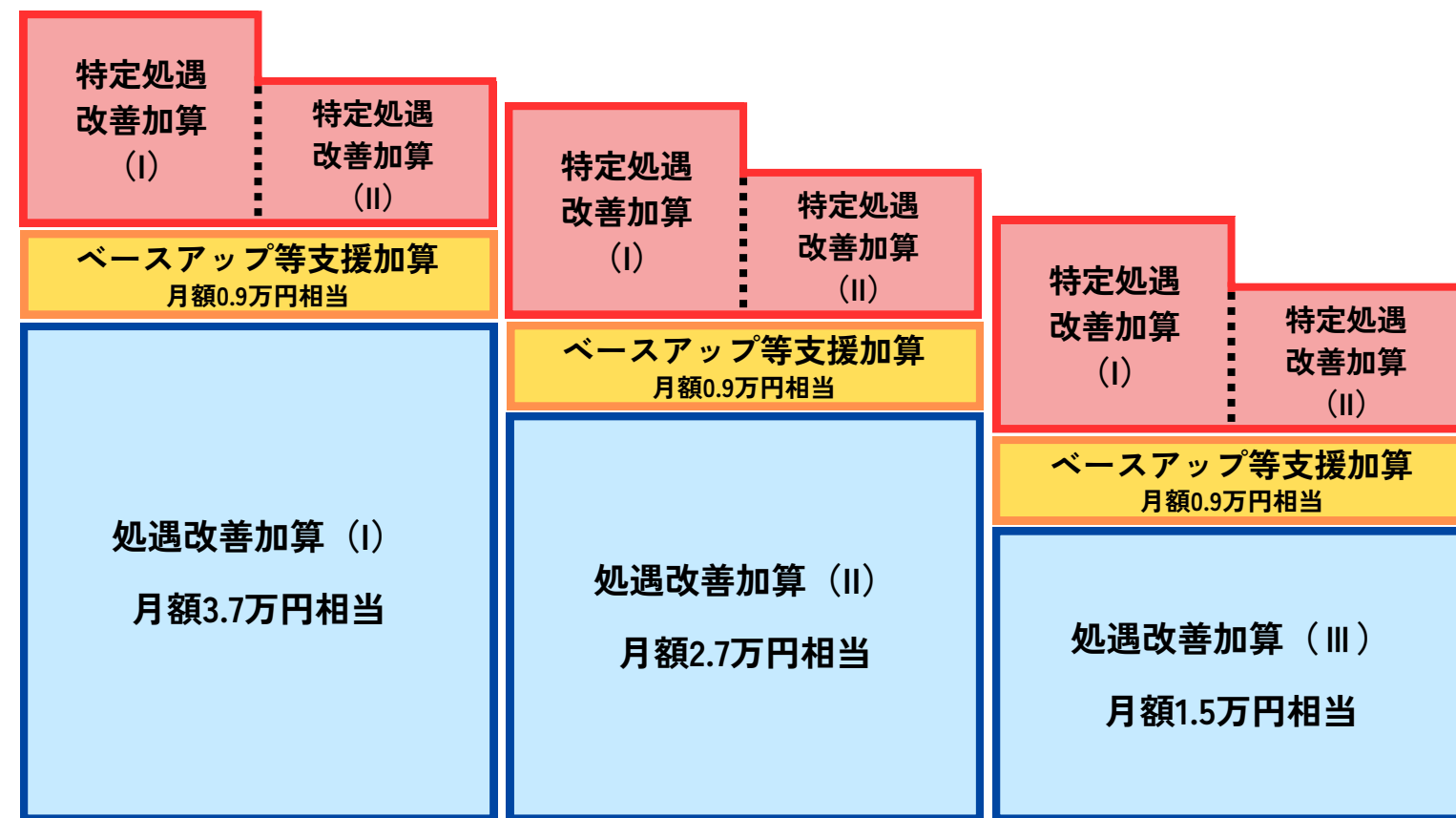
減算

- ・ 定員超過利用
- ・ 人員基準欠如
- ・ 同一建物減算
- ・ 送迎減算

基本報酬

① 処遇改善加算

- 介護職員の賃金や労働環境の改善を目的とした制度で、算定要件を満たすと介護職員の給与に上乗せされる。
- これまでは3つの加算で複雑だったが、今年から一本化された



新加算 (介護職員等処遇改善加算)	I	新加算 (II) に加え、以下の要件を満たすこと。 ・経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること (訪問介護の場合、介護福祉士30%以上)
	II	新加算 (III) に加え、以下の要件を満たすこと。 ・改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 ・職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 ・ グループごとの配分ルール【撤廃】
	III	新加算 (IV) に加え、以下の要件を満たすこと。 ・資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備
	IV	・新加算 (IV) の1/2 (7.2%) 以上を月額賃金で配分 ・職場環境の改善 (職場環境等要件)【見直し】 ・賃金体系等の整備及び研修の実施等

厚生労働省『介護職員の処遇改善：TOP・制度概要』より引用

A1_info_A.pdf

① 処遇改善加算

新加算を算定するためには・・・以下の3種類の要件を満たすことが必要です

1 キャリアパス要件

I～Ⅲは根拠規程を書面で整備の上、
全ての介護職員に周知が必要

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 新加算 I～Ⅳ
キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）

- 介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 I～Ⅳ
キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

- 介護職員の資質向上の目標や以下のいずれかに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。
 - a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価
 - b 資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 I～Ⅲ
キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

- 介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。
 - a 経験に応じて昇給する仕組み
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
 - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

R6年度中は月額8万円の改善でも可 I・Ⅱ
キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）

- 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。

小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

I
キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）

- サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

2 月額賃金改善要件

R7年度から適用 I～Ⅳ
月額賃金改善要件Ⅰ

- 新加算Ⅳ相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。

現在、加算による賃金改善の多くを一時金で行っている場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

現行ペア加算未算定の場合のみ適用 I～Ⅳ
月額賃金改善要件Ⅱ

- 前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。

新加算Ⅰ～Ⅳへの移行に伴い、現行ペア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の3分の2以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

3 職場環境等要件

R6年度中は区分ごと1以上、取組の具体的な内容の公表は不要 I・Ⅱ

- 6の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。

R6年度中は全体で1以上 Ⅲ・Ⅳ

- 6の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組む。

※ 新加算（Ⅰ～Ⅴ）では、加算による賃金改善の職種間配分ルールを統一します。介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとしますが、事業所内で柔軟な配分を認めます。

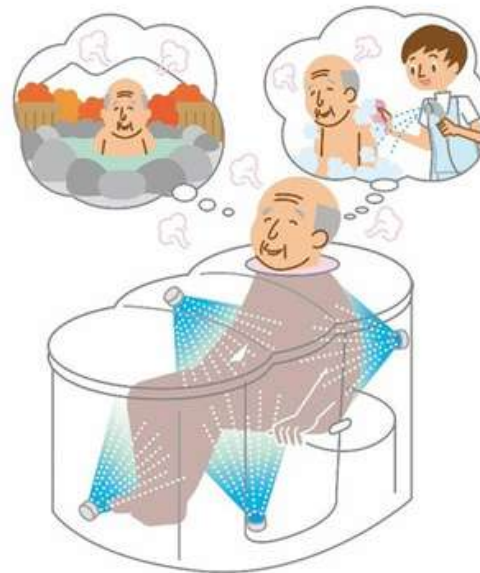
② 介護テクノロジー導入＝生産性向上



移乗支援



入浴支援



排泄支援



見守り

厚生労働省『介護テクノロジー利用の重点分野定義』より引用
<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001268136.pdf>

② 介護テクノロジー導入

地域医療介護総合確保基金 (H.26から実施)

〈業務分析・業務改善支援〉
・業務改善支援事業

〈介護の魅力支援〉
・業務改善支援事業
→都道府県等の取り組みに
要する経費の補助

〈テクノロジーの活用支援〉
・介護ロボットの導入支援事業

・ICTの導入支援事業

・施設の大規模修繕の際の導入支援

介護現場革新会議

全国7の自治体で
パイロット事業を実施

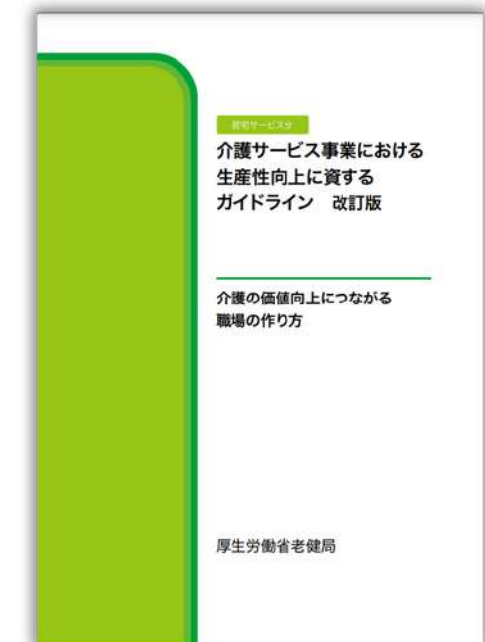
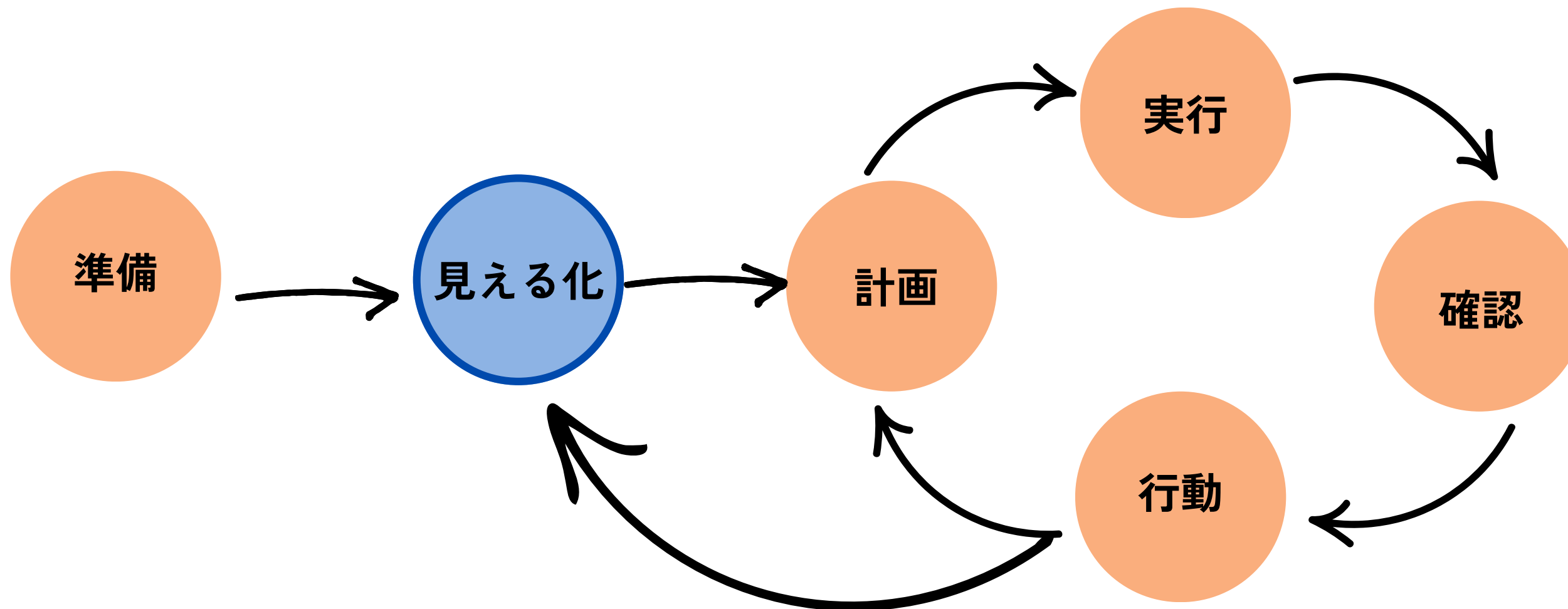
加算要件

職場環境等要件
(介護職員等処遇加算)

ICT導入→加算

② 介護テクノロジー導入

<介護テクノロジー導入の過程>



目次

01 はじめに

02 現状分析



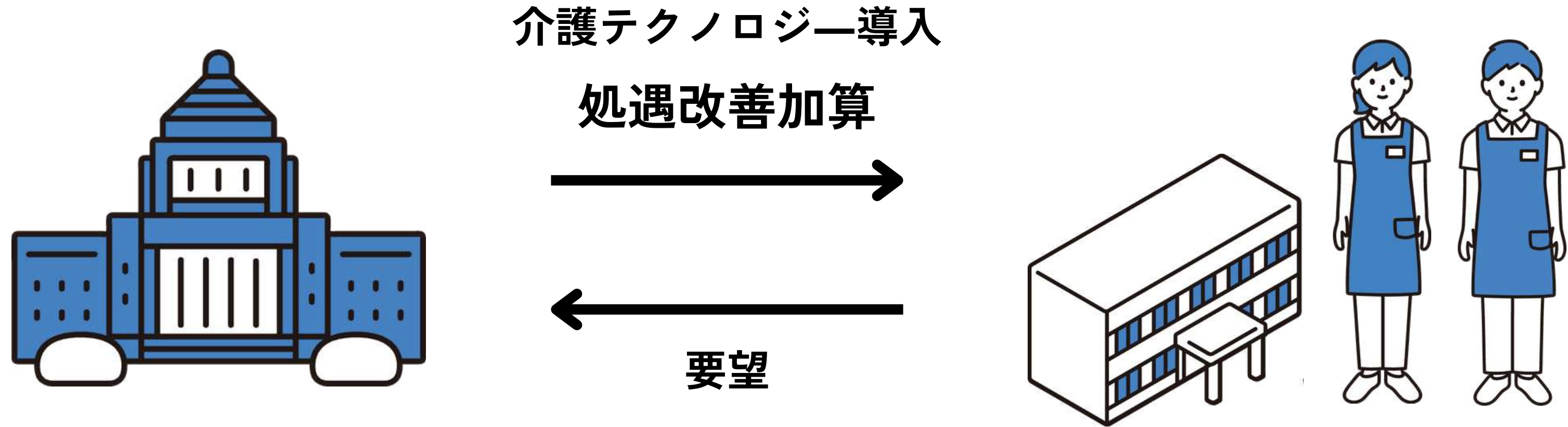
03 仮説

04 取材報告

05 政策提言

06 まとめ

仮説



国の施策はまだ現場目線で課題があるのではないか。

目次

01 はじめに

02 現状分析

03 仮説



04 取材報告

05 政策提言

06 まとめ

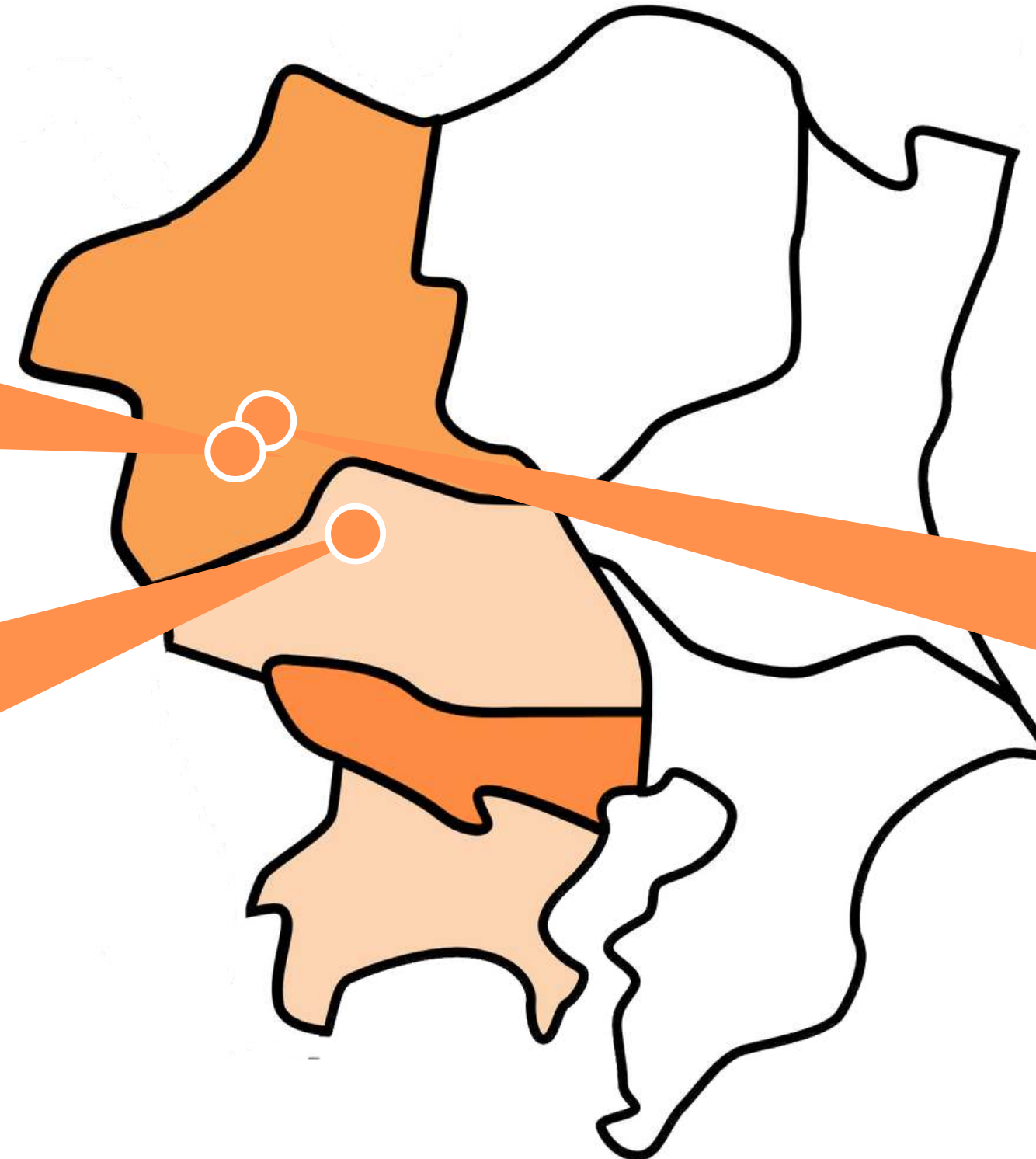
取材①

A企業

民間の
住宅型有料老人ホーム
M様

B施設

公的な
介護老人福祉施設
廣瀬様



パナケア真中株式会社

民間の通所介護
(デイサービス)
金井様
高橋様

A企業 様



M様

- 民間の住宅型有料老人ホーム
- 群馬県に複数の施設を展開

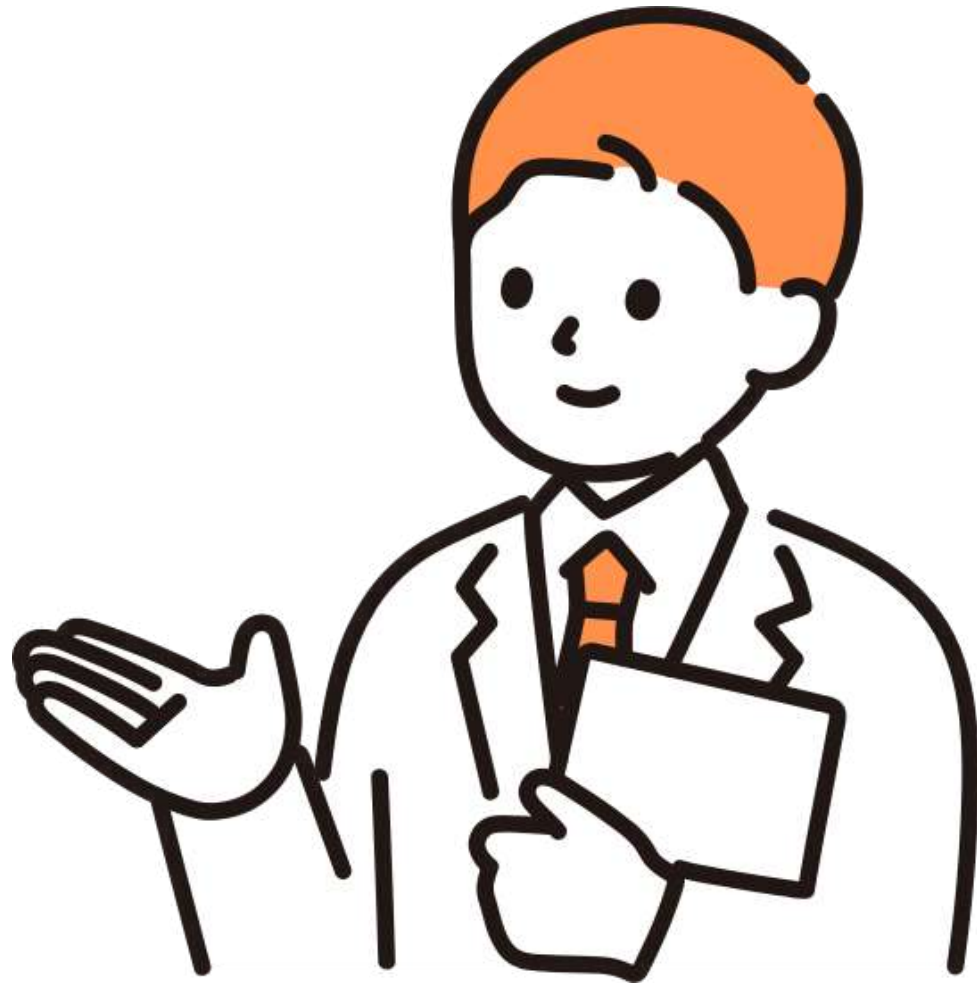


残業代が正しく支払われない



人手不足により業務量負担が大きい

B施設 様



廣瀬様

- 埼玉県の介護老人福祉施設
- 外国人労働者の受け入れも行なっている

B 施設

- コミュニケーション不足によって
業務負担が大きくなっている
- 教育制度が整備されていない
- 人手不足によって入所拒否件数が多い

パナケア真中株式会社 様



高橋様

金井様

- 群馬県に拠点を構える
- デイサービスや訪問介護などに加え、福祉用具のレンタル・販売も手がける

パナケア真中株式会社

「変化」に
抵抗する介護業界

勤続年数＝評価指標



命を扱い、人間関係を重視する介護職だからこそその課題



深刻な人手不足 → 1人あたりの仕事量が多い
＋低賃金



ロボットにはできないこともある（食事介助など）

～制度面～

- スキルアップを図るために
職員の評価基準を設けるべき
- 業務の遂行方法が統一されておらず、
人によって教育が異なる

～技術面～



技術の導入に対して他人感がある



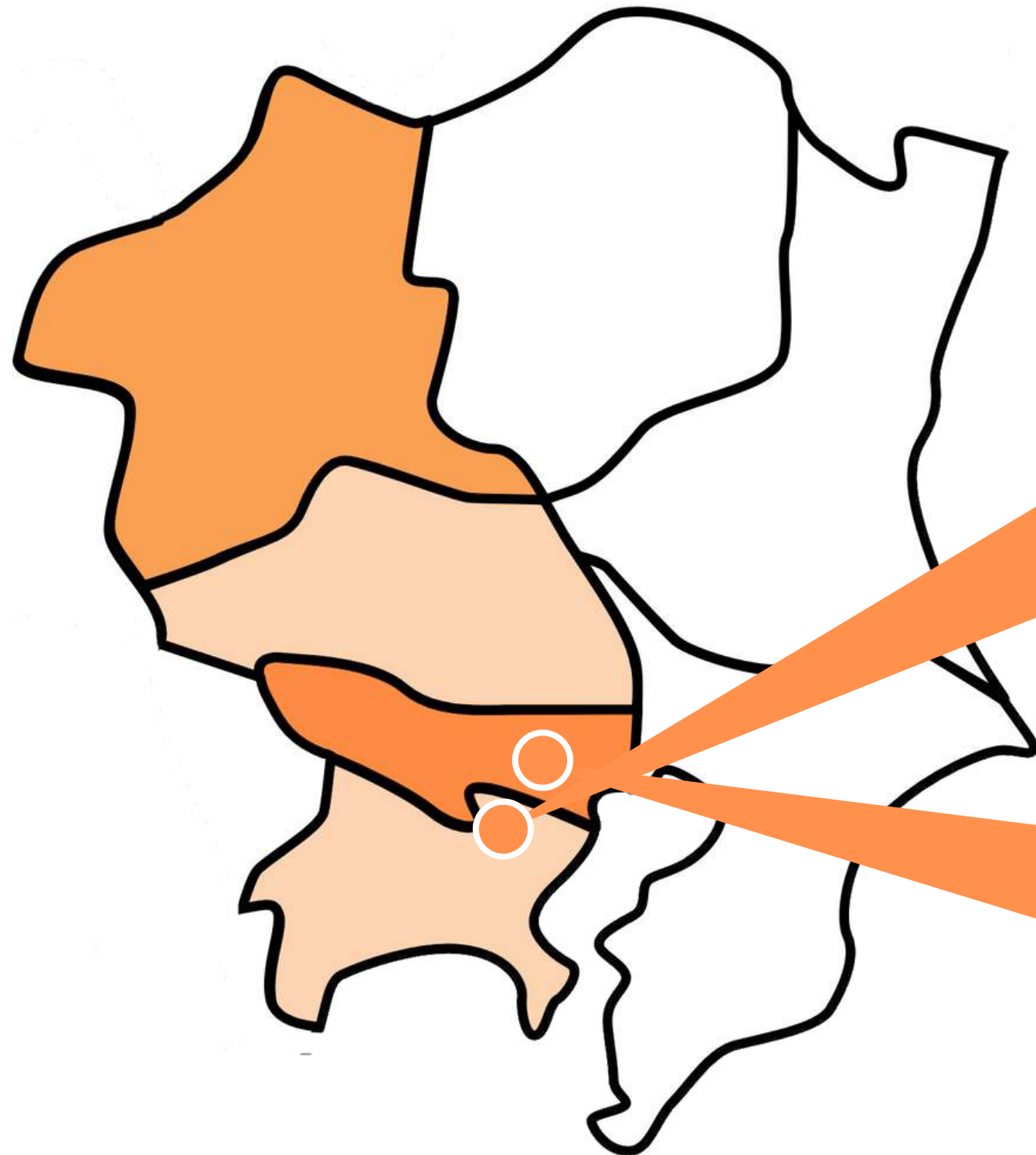
報連相が上手くできないこと

によって業務負担増加

～人手不足～

- 人件費が不足しているために
職員1人当たりの業務量がかなり多い
- 深刻な人手不足によって意思疎通が
困難な方も採用する必要がある
- 新たな利用者の受け入れができない

取材②



東京海上日動ベターライフサービス株式会社

民間の総合事業介護会社
(在宅介護、老人ホームなど幅広く展開)

職員：増子様

人事：佐藤様

施設長：岩佐様

株式会社ケアリッツ・アンド・パートナーズ

民間の訪問介護会社

取締役：太原様

東京海上日動 ベターライフサービス 株式会社 様



職員 増子様
人事 佐藤様
施設長 岩佐様

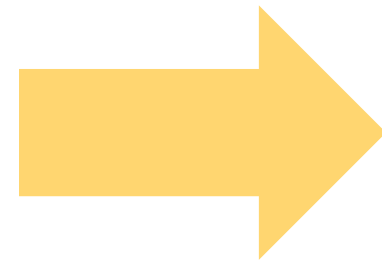


東京海上日動ベターライフサービス株式会社



評価体系

- ① 目標達成度 ➡ 基本給の決定
- ② 能力発揮度 ➡ 賞与の決定

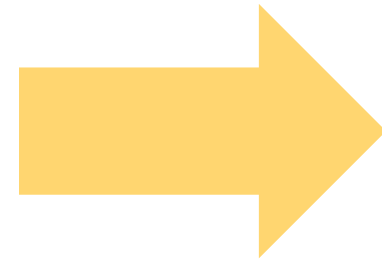


自己評価と上司評価の両面を採用
その他の関係者を交えた調整面談を実施

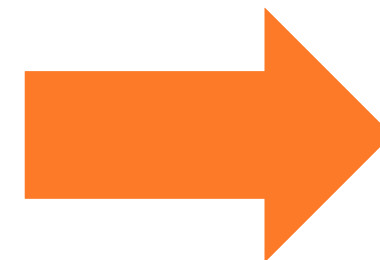


研修制度

先輩社員による数か月間の1対1フォロー



モチベーション管理



低い離職率の実現

株式会社 ケアリッツ・アンド・パートナーズ 様



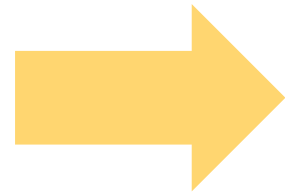
取締役 太原様



株式会社ケアリッツ・アンド・パートナーズ



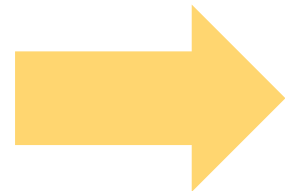
介護業界では珍しい実力主義を採用



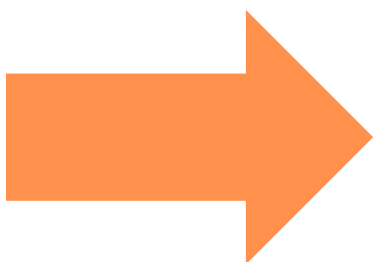
モチベーションのある者が十分に発揮できる環境の整備



業界の特性に合わせた評価軸も取り入れる



年功序列の要素も取り入れている



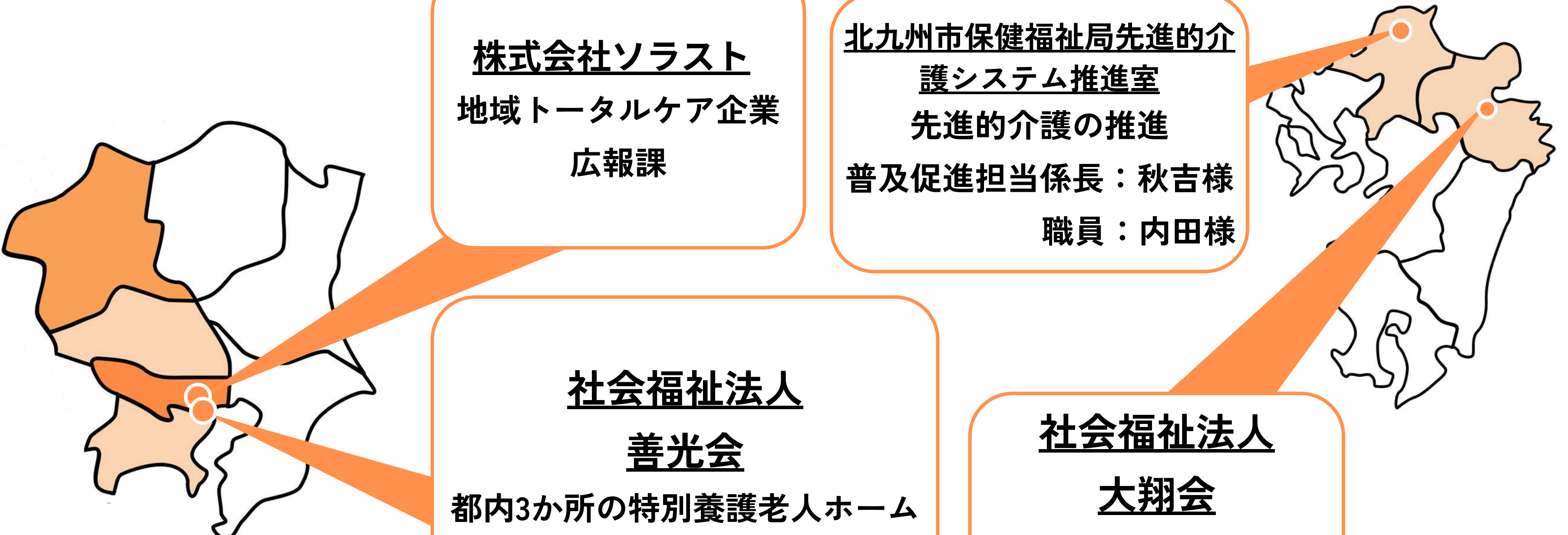
高い給与水準と評価の高い労働環境の実現

重視したい点



職員の労働能力や貢献力を適切に評価し
給与に反映させる制度設計の重要性

取材③



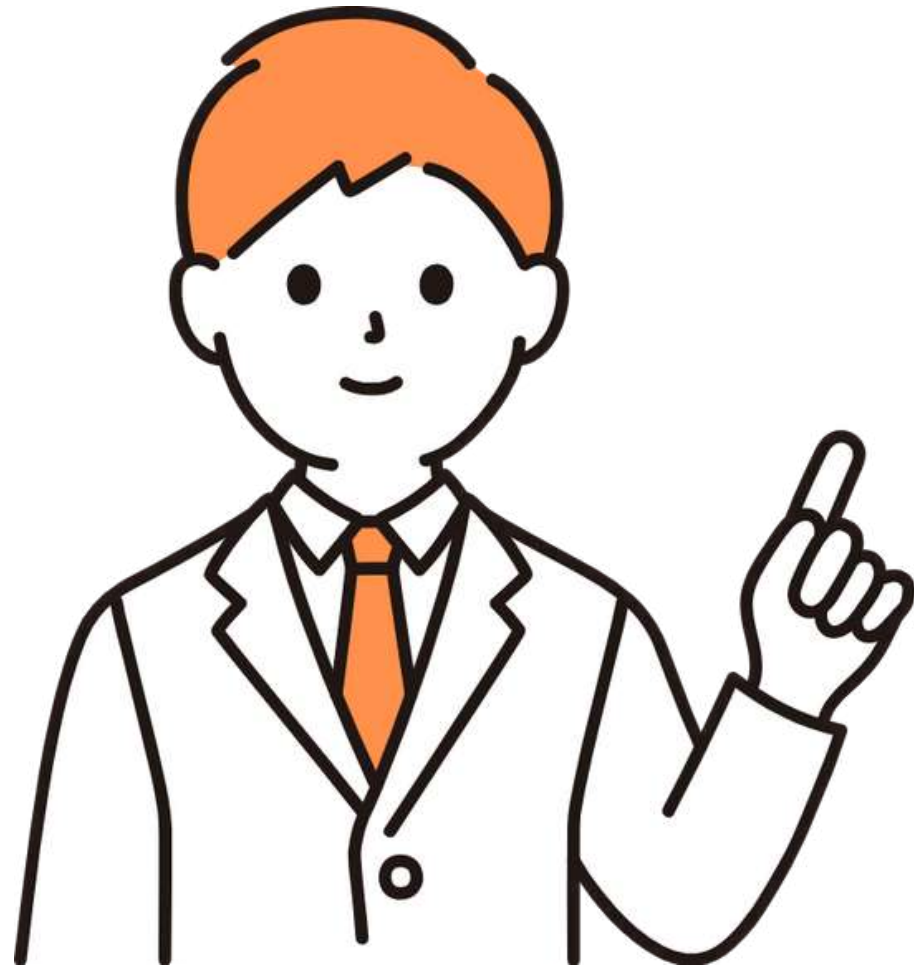
株式会社ソラスト
地域トータルケア企業
広報課

北九州市保健福祉局先進的介護システム推進室
先進的介護の推進
普及促進担当係長：秋吉様
職員：内田様

社会福祉法人
善光会
都内3か所の特別養護老人ホーム
施設長：吉村様
サンタフェ総合研究室：田部井様

社会福祉法人
大翔会
大分中心に
特別養護老人ホーム事業
理事長：渡邊様

社会福祉法人 大翔会 様



ノーリフティングケアと介護DXで
介護現場の生産性向上と働き方改革を実現！

理事長 渡邊 利章様



- ・ノーリフティングケアや介護DXを手段として複合的に捉え、夜間巡視0、日常的残業0を実現
- ・技術開発企業と生成AIを活用した介護システムを開発中！

必要

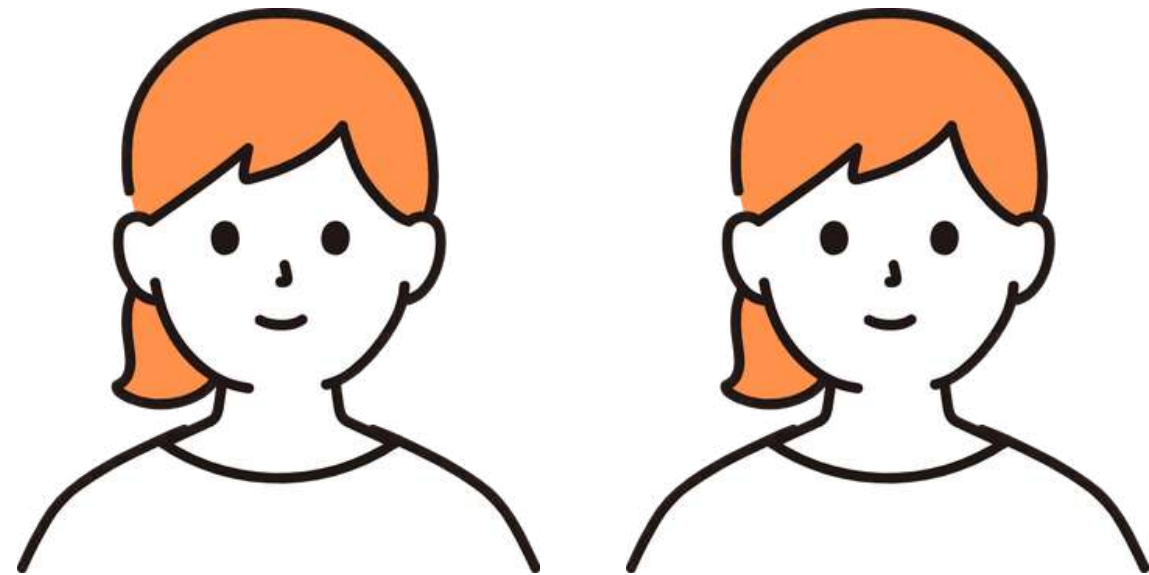
介護DXは目的ではなく手段
メリットの把握を前提

課題

補助金の対象が的を得ていない
制度が適切に活用できていない

北九州市 保健福祉局

先進的介護システム推進室 様



普及促進担当係長 秋吉様
職員 内田様

北九州モデル

- 業務の見える化・業務仕分け
- ICT・介護ロボット等選定
- 業務オペレーション整理

北九州市 保健福祉局 先進的介護システム推進室



過去の慣習が続く施設の存在

⇒DX・ICT化推進のために施設の意識改革が重要



施設主体での取り組み + 地方自治体と連携

株式会社ソラスト 様



広報課

- 医療、介護、保育の事業を展開する企業
- テクノロジーの先進的な活用により、地域に密着したサービスを実現している
- 地域トータルケアの実現を目的に介護事業所のM&Aを積極的に行う

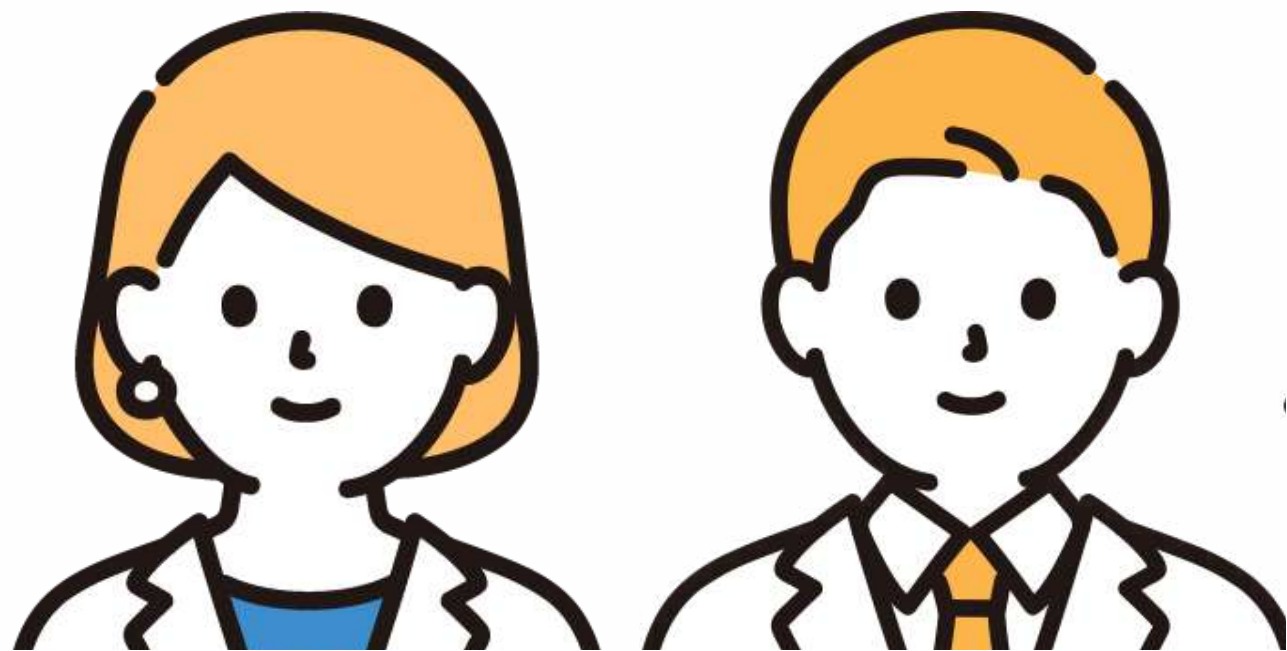


タブレット端末を利用した訪問介護支援システム
⇒介護記録システムを通所介護全事業所に導入



データ化によるサービスの質向上
⇔システム導入に抵抗感を示す人が多い

社会福祉法人 善光会 様



フローズ東糀谷施設長
サンタフェ総合研究室

吉村亜矢子様
田部井達也様



社会福祉法人 善光会

介護テクノロジーに関する主な取り組み

●ICT活用のパッケージモデルの運用・検証

神奈川県藤沢市での**先進的介護伴走支援事業**に参画

●施設で導入しているもの

- ・ **眠りSCAN**（体動を検出し健康状態などを判定するセンサー）
- ・ **タブレットソフト「SCOP」**（記号での入力・選択式であるなど外国人を含む職員にとって使いやすい）

必要

- ・ 委員会を作り目的を明確化
- ・ 導入後の技術活用方法・業務改善効果の確認

課題

- ・ **補助金の申請回数と申請期間が短い**
- ・ **補助対象が不明確**

重視したい点



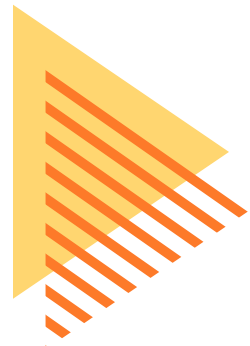
補助金の申請可能回数が少ない・申請期間が短い



国が目指している「生産性向上の実現」
から遠回りしてしまっている

(このままではテクノロジー導入できる事業所・
できない事業所間での差が徐々に広がっていく)

取材まとめ



職員の労働能力や貢献力を適切に評価し
給与に反映させる制度設計の重要性



補助金の申請可能回数が少ない・申請期間が短い

目次

01 はじめに

02 現状分析

03 仮説

04 取材報告



05 政策提言

06 まとめ

1

介護職員等処遇改善加算に5段目を設ける



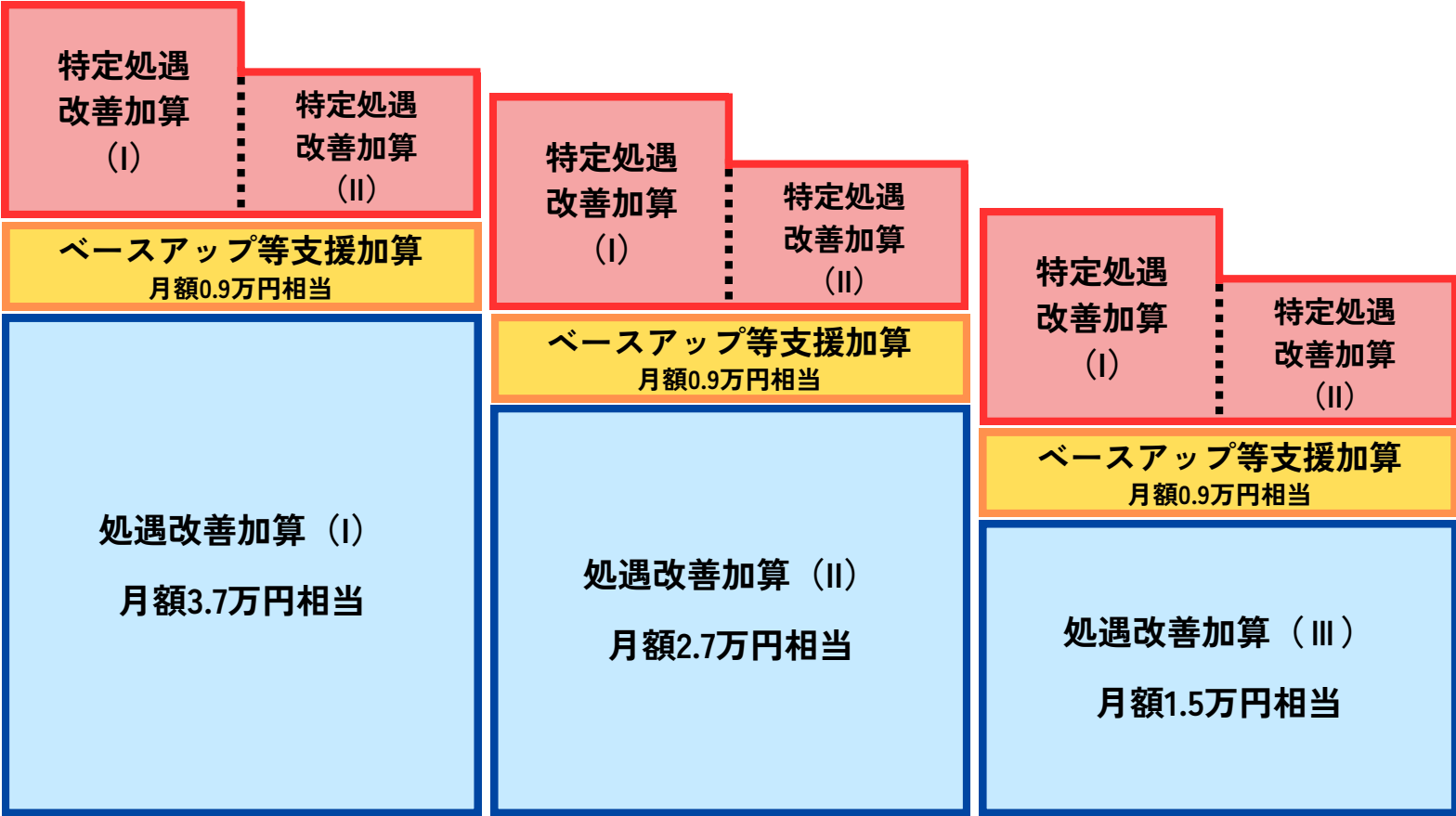
2

介護ロボット導入支援事業費補助金の
支給回数増加

介護職員等処遇改善加算とは

～令和6年度

令和6年度～



新加算（介護職員等処遇改善加算）	I	新加算（II）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上）
	II	新加算（III）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 ・職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 →グループごとの配分ルール【撤廃】
	III	新加算（IV）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備
	IV	・新加算（IV）の1/2（7.2%）以上を月額賃金で配分 ・職場環境の改善（職場環境等要件）【見直し】 ・賃金体系等の整備及び研修の実施等

理由

➤ **非営利法人が多く存在**
→ 給与保障の必要性が高い

➤ **介護保険制度の存在**
→ 昇給に制約がある

➤ **評価制度の不整備**
→ 高い離職率に直結していること

➤ **依然として要件と
申請手続きが複雑**
→ 申請を諦めてしまう場合が多い

政策提言

新加算を算定するためには・・・以下の3種類の要件を満たすことが必要です

1 キャリアパス要件

I～Ⅲは根拠規程を書面で整備の上、
全ての介護職員に周知が必要

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 新加算 I～Ⅳ

キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）

- 介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 I～Ⅳ

キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

- 介護職員の資質向上の目標や以下のいずれかに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。
 - a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価
 - b 資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 I～Ⅲ

キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

- 介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。
 - a 経験に応じて昇給する仕組み
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
 - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

R6年度中は月額8万円の改善でも可 I・Ⅱ

キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）

- 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。

小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

I

キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）

- サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

2 月額賃金改善要件

月額賃金改善要件Ⅰ

- 新加算Ⅳ相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。

現在、加算による賃金改善の多くを一時金で行っている場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

現行ペア加算未算定の場合のみ適用 I～Ⅳ

月額賃金改善要件Ⅱ

- 前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。

新加算Ⅰ～Ⅳへの移行に伴い、現行ペア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の3分の2以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

3 職場環境等要件

I・Ⅱ ● 6の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。

Ⅲ・Ⅳ ● 6の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組む。

R6年度中は全体で1以上

※ 新加算（Ⅰ～Ⅴ）では、加算による賃金改善の職種間配分ルールを統一します。介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとしますが、事業所内で柔軟な配分を認めます。

6 通所介護費

[illegible]

△介護職員等処遇改善加算

(1) 介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)	(1月につき 所定単位×100/1000)
(2) 介護職員等処遇改善加算(Ⅱ)	(1月につき 所定単位×94/1000)
(3) 介護職員等処遇改善加算(Ⅲ)	(1月につき 所定単位×79/1000)
(4) 介護職員等処遇改善加算(Ⅳ)	(1月につき 所定単位×63/1000)
(5) 介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)	(一)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(1) (1月につき 所定単位×89/1000)
	(二)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(2) (1月につき 所定単位×84/1000)
	(三)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(3) (1月につき 所定単位×83/1000)
	(四)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(4) (1月につき 所定単位×78/1000)
	(五)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(5) (1月につき 所定単位×73/1000)
	(六)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(6) (1月につき 所定単位×67/1000)
	(七)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(7) (1月につき 所定単位×65/1000)
	(八)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(8) (1月につき 所定単位×68/1000)
	(九)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(9) (1月につき 所定単位×59/1000)
	(十)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(10) (1月につき 所定単位×54/1000)
	(十一)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(11) (1月につき 所定単位×52/1000)
	(十二)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(12) (1月につき 所定単位×48/1000)
	(十三)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(13) (1月につき 所定単位×44/1000)
	(十四)介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(14) (1月につき 所定単位×33/1000)

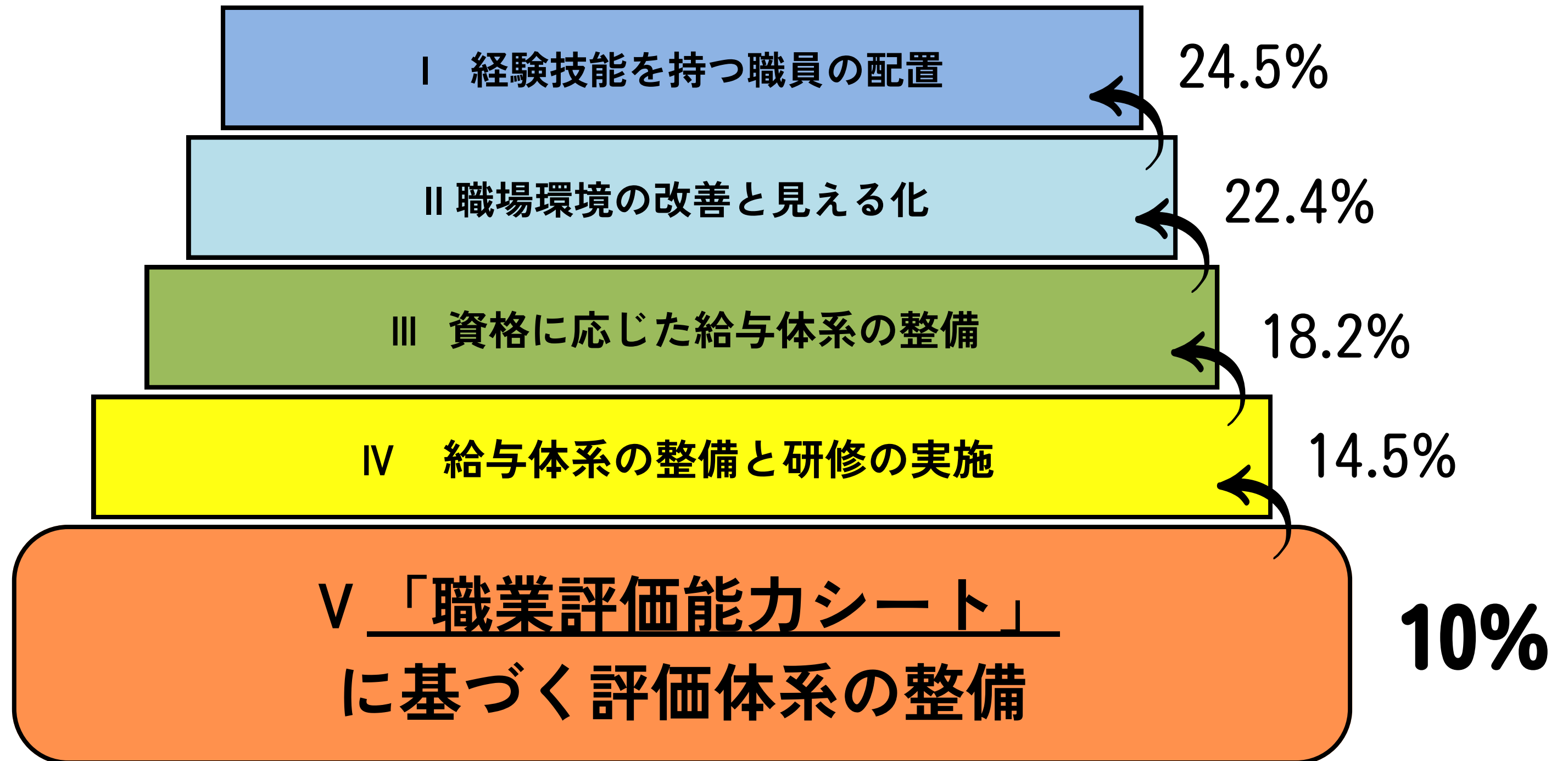
注
所定単位は、イからホまでにより算定した単位数の合計

：「特別地域訪問入浴介護加算」、「中山間地域等における小規模事業所加算」、「中山間地域等に居住する者へのサービス提供加算」、「サー」
「事業所と同一建物の利用者又はこれ以外の同一建物の利用者20人以上にサービスを行う場合」を適用する場合は、支給限度基準額の算定

※ 業務継続計画未策定減算については令和7年4月1日から適用する。

※ 介護職員等処遇改善加算(V)については、令和7年3月31日まで算定可能。

政策実行イメージ



職業評価能力シート

<職業能力評価シート>

職種・職務	訪問介護サービス
レベル	レベル2 (中級)
レベル2の目安	・基礎的な実務知識、技能を応用し、比較的難易度の高いケースにも対応する。 ・決められた内容のサービスを、手際よく効率的に実施する。 ・利用者ニーズや、状況の変化に適切に対応する。

- 職業能力評価シートの目的
職業能力評価シートの第一義的な目的は「人材育成」です。「自分の(または部下の)能力レベルはどの程度なのか」「何が不足しているのか」を具体的に把握することで、人材育成に有効な示唆を得ることができます。
- 職業能力評価シートの構成
職業能力評価シートは、「①共通」「②訪問介護」「③訪問介護(技術)」の3つから構成されています。各レベルの位置づけは、「キャリアマップ」を参照してください。また、他のレベルの基準が知りたい方は、全レベルの「職務遂行のための基準」を一覧できる『職業能力評価シート一覧』を参照してください。
- 職業能力評価シートの使い方
(1) 評価判定の手順
「評価の基準」に基づき、「①自己評価」→「②上司評価」の順で評価を行ってください。また、上司は「③コメント」を記入してください。特に「自己評価」と「上司評価」が異なる場合は、具体例を示す等しながら、なぜこの評価としたかを明示してください。
- (2) 評価の基準

○ … 一人でできている(下位者に教えることができるレベルを含む)
△ … ほぼ一人でできている(一部、上位者・周囲の助けが必要なレベル)
× … できていない(常に上位者・周囲の助けが必要なレベル)

※別紙1：【① 共通】 (共通能力ユニット)

能力ユニット	能力細目	職務遂行のための基準	コメント
1.企業倫理とコンプライアンス	①介護保険法、関係法令、諸ルールの内容の把握	共通 会社の企業理念、経営方針、行動基準、諸規程等を把握している。 会社・法人の組織構造、本部と事業所の機能、スタッフの役割分担など、組織に関する基本事項を理解している。 ケアスタッフとしての職業倫理(守秘義務、個人情報保護、情報開示、尊厳、人権擁護等)や職務、基本的マナー等を理解している。 介護保険法の概要(介護保険制度の代表的なサービスの種類と内容、利用手続き、財源構成と保険料負担等)について知っている。 訪問介護サービスの運営規程、重要事項説明書、契約書等の内容を理解している。 介護サービスにおける不適切事例(介護保険の範囲内で行えないサービス、医療行為にあたるもの等)を理解している。 ケアスタッフとしての職務内容と、サービス実施のプロセス、介護職の職務内容の特性について理解している。	
	②介護保険法、関係法令、諸ルールの遵守	共通 職業人としての自覚や社会的責任感を持って仕事に取り組んでいる。 会社の理念や方針を踏まえた行動をとるとともに、諸規程を遵守している。 ケアスタッフとしての職業倫理や基本的マナーを踏まえ、専門的な職業人としての自覚を持った行動をとっている。 日常業務の遂行において、法的または倫理的な問題に直面した場合(ex. 介護保険の範囲内で行えないサービスを依頼されてしまった、医療行為にあたることを依頼されてしまった、虐待の事実を把握してしまった等)、上位者に的確に報告・相談している。 人権侵害や虐待、それに類する行為を発見する視点を持ち、改善に向けた行動をとっている。	



歴や役職ごとによるレベル分け



分野ごとに細分化された評価基準

5段目のメリット

最優先での取り組みを求められる！



広範囲での評価制度整備

加算を得られる事業所の増加

1

介護職員等処遇改善加算に5段目を設ける



2

介護ロボット導入支援事業費補助金の
支給回数増加

介護ロボット導入支援事業費補助金

<介護ロボット導入支援事業費補助金とは>

1

介護ロボット導入計画の実現のために
介護業務の負担軽減や効率化

※1機器あたり30万円

2

介護ロボット導入に伴う
通信環境整備を目的とした補助金制度

※上限750万円

介護ロボット導入支援事業費補助金

- ・申請、支給時期が**年1回**のみ
⇒一度タイミングを逃すと、**翌年まで待つ**ことに
- ・準備期間が**ほぼなく**、申請期間が**短い**
⇒国の「**介護テクノロジー導入による生産性向上**」とは遠い

例) 埼玉県

準備期間含め**10日間**



+ 独自調査（全47都道府県の制度実態調査）

対象：47都道府県 ／ 調査：①補助金申請要項公表から申請開始までの日数
②申請開始から終了までの日数

	申請要綱発表日～申請開始日	申請期間(2024)	申請開始月(2024)	申請開始月(2023)	申請開始月(2022)
北海道	不明（0日～3日）	22日間	10月	10月	8月
青森県	0日間	32日間	9月	9月	9月
岩手県	1日間	44日間	8月	10月	8月
秋田県	0日間	32日間	7月もしくは8月	7月	7月
宮城県	0日間	28日間	8月	5月	8月
山形県	0日間	41日間	7月	7月	7月
福島県	0日間	33日間	8月	10月	10月
茨城県	0日間	21日間	11月	5月	4月
栃木県	2日間	59日間	4月	4月	4月
群馬県	0日間	29日間	10月	8月	9月
埼玉県	0日間	10日間	10月	6月	7月
千葉県	不明	21日間	7月	6月	6月
東京都	不明	29日間	10月	6月	8月
神奈川県					

政策提言

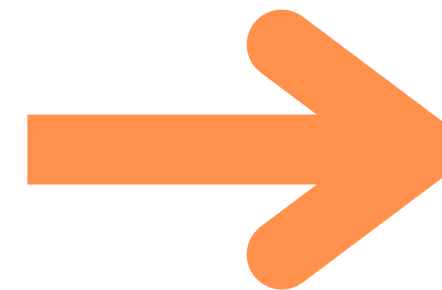
全国平均**5.2**日

全国平均約**32.5**日

申請要綱発表
(公表)



申請開始

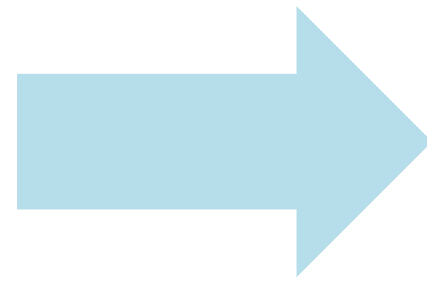
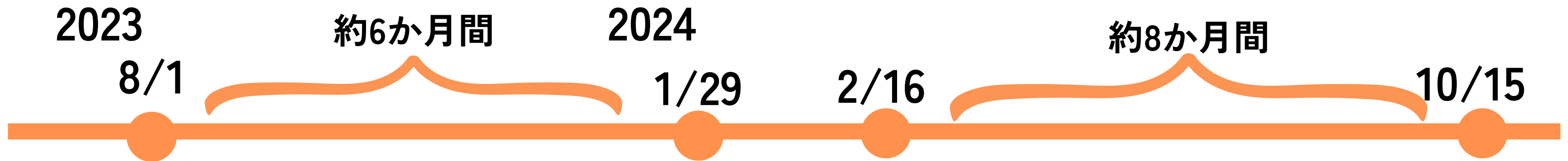


申請締切

政策提言

〈IT補助金制度〉

申請可能期間



業務の「見える化」に充てる時間を用意

申請期間中に7回の締め切り・支給時期

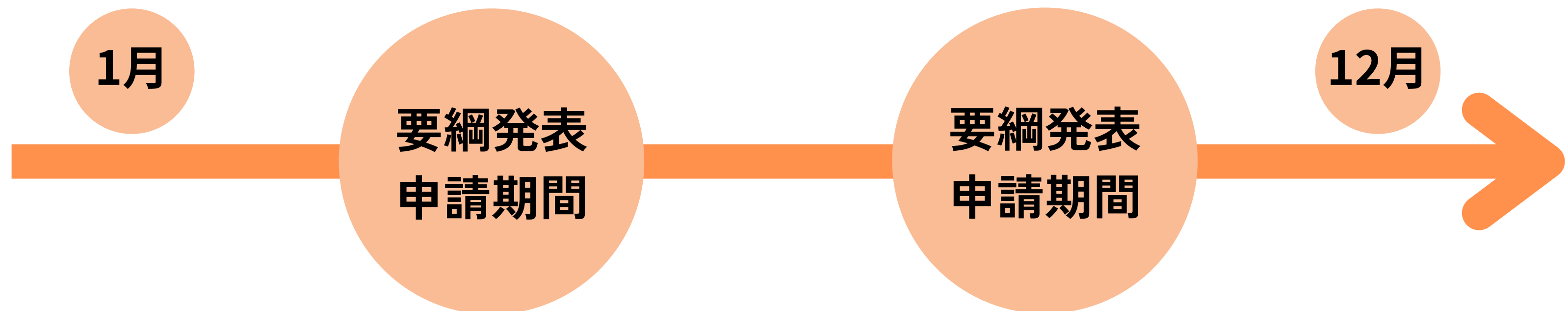
導入の促進の期待大

政策提言

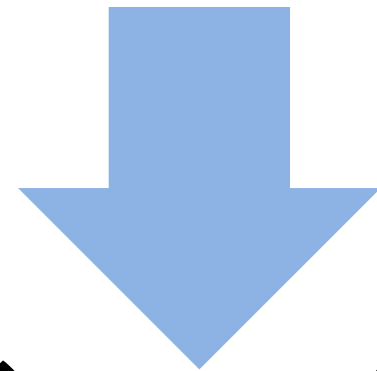
<現状>



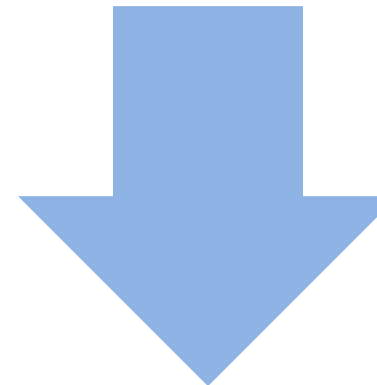
<提案>



補助金の受け取り機会 **増**



介護テクノロジーの導入促進を実現

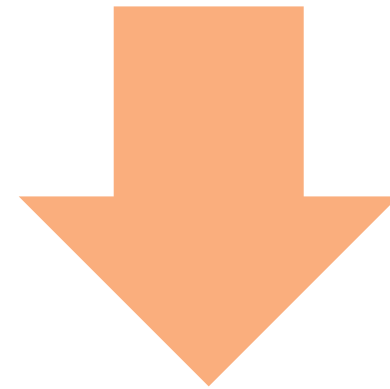


「人手不足」の解決へ



<財源確保案>

今年3月 「介護福祉機器助成コース」 廃止



上記予算を...

「介護ロボット支援事業費補助金」 の財源へ

目次

01 はじめに

02 現状分析

03 仮説

04 取材報告

05 政策提言



06 まとめ

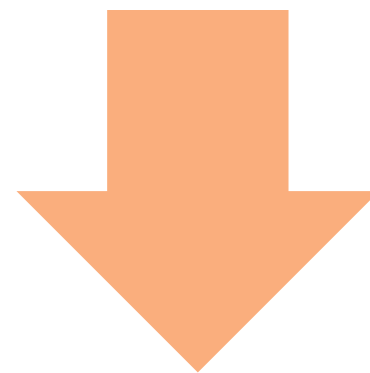
まとめ

政策① 「介護職員等処遇改善加算に5段目を設ける」

政策② 「介護ロボット導入支援事業費補助金の支給回数増加」

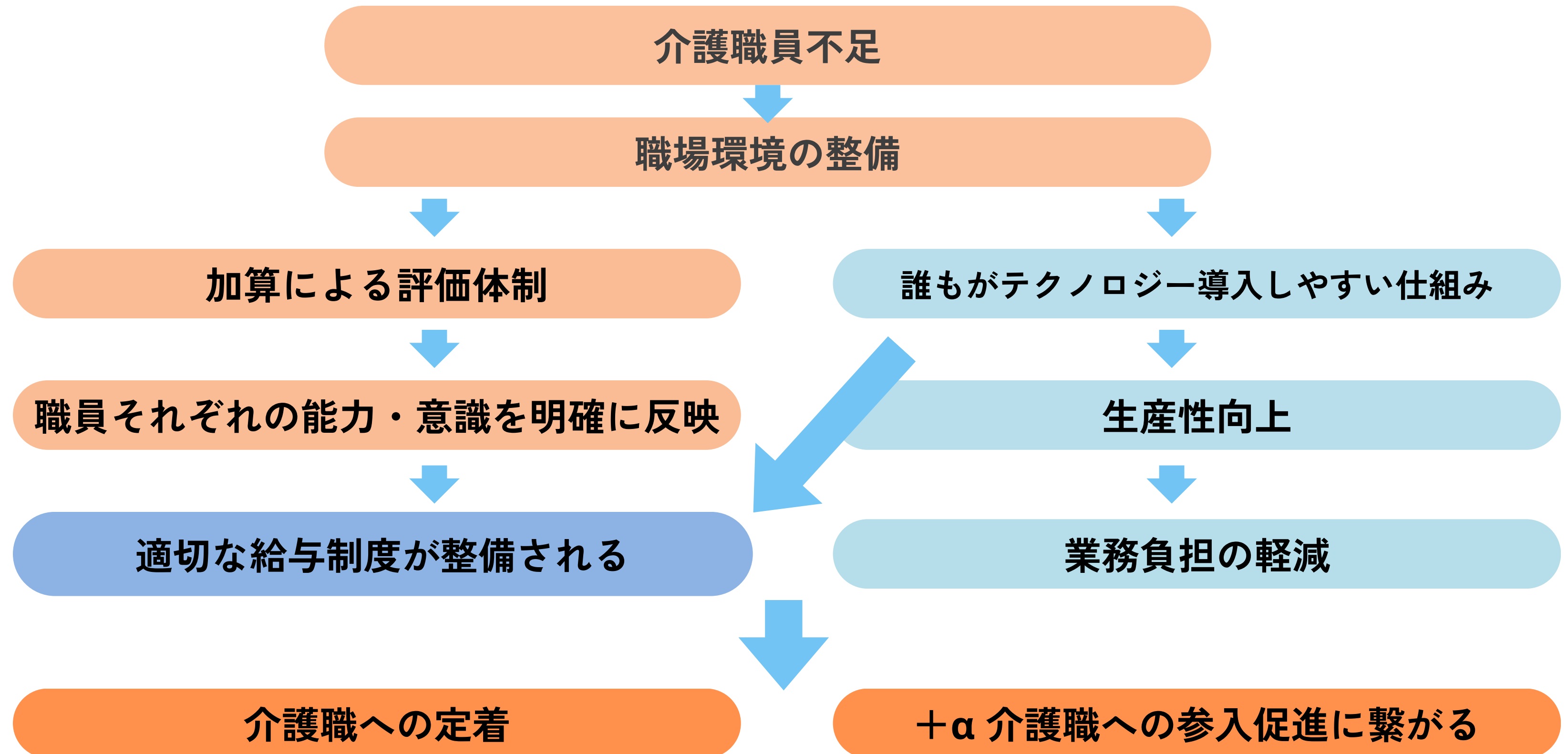
評価基準の軸を作り、明確にする

⇒より適切な給与制度



介護職員不足の課題解決へ

まとめ



お世話になった方々

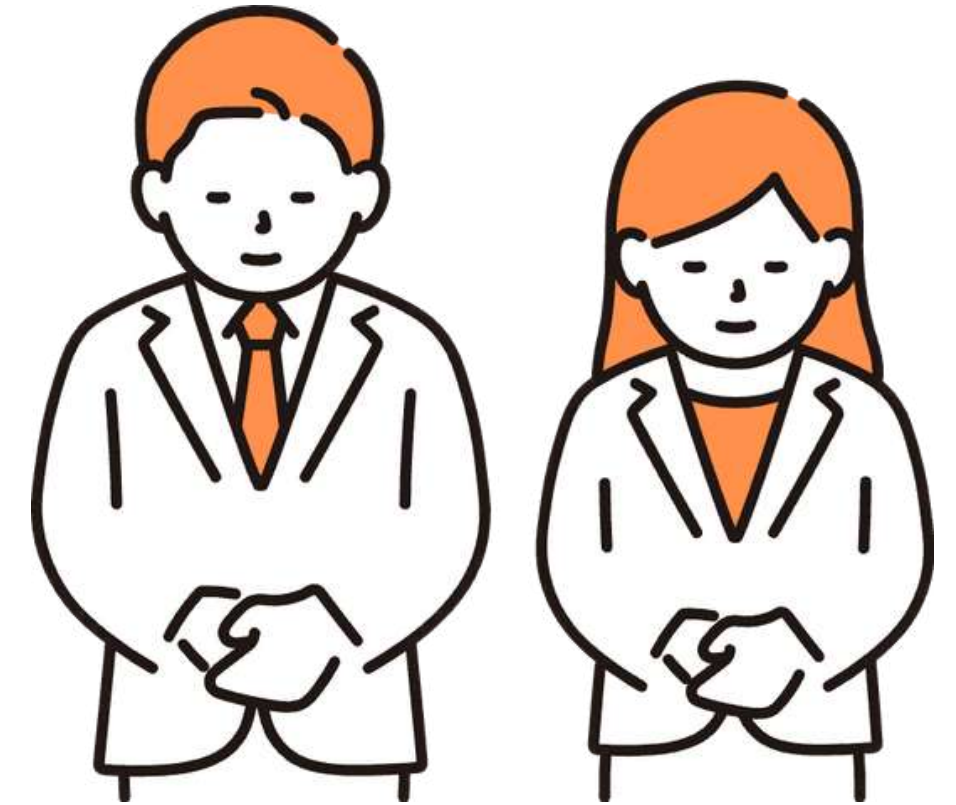
パナケア真中株式会社
金井様
高橋様

社会福祉法人 大翔会
理事長 渡邊様

A企業
M様

B施設
廣瀬様

北九州市 先進的介護システム推進室
普及促進担当係長 秋吉様
職員 内田様



東京海上日動ベターライフサービス株式会社
施設長 岩佐様
人事 佐藤様
職員 増子様

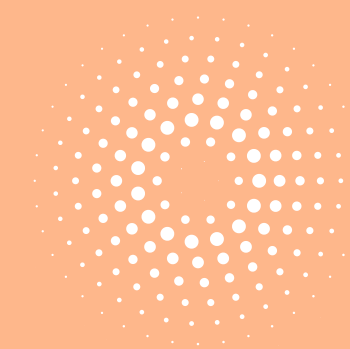
社会福祉法人 善光会
施設長 吉村様

サンタフェ総合研究室
田部井様

株式会社ケアリッツ・アンド・パートナーズ
取締役 太原様

株式会社ソラスト
広報課

お忙しい中、取材にご協力いただきありがとうございました。



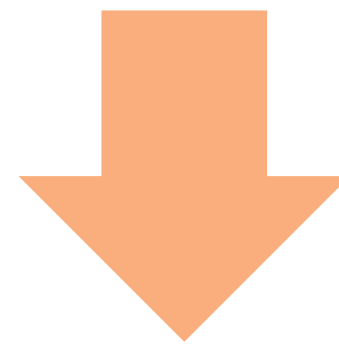
ご清聴
ありがとうございました。

財源の確保方法について

< 処遇改善加算の財源確保案 >

『**LIFE**』：科学的介護の実現を目指し利用者の状態や
ケア内容を蓄積するデータベース

業務負担が増え、
現場からは多くの不満



取材先の声
パナケアまなか株式会社様

補助金も無く記録義務付けは業務負担過多
この制度に4.7億円投入する必要性は低い

職場環境等要件について

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる
介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑩又は⑪は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する <u>ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等</u> ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪ <u>有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている</u> ⑫ <u>有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている</u>
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰厚生労働省が示している「 <u>生産性向上ガイドライン</u> 」に基づき、 <u>業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている</u> ⑱ <u>現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している</u> ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉖地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。



厚生労働省YouTube「介護職員等処遇改善加算のご案内（令和6年度版）」より引用

政策提言①詳細

新加算（介護職員等処遇改善加算）	I	新加算（II）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上）
	II	新加算（III）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 ・ 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 →グループごとの配分ルール【撤廃】
	III	新加算（IV）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備
	IV	新加算（V）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 職場環境の改善（職場環境等要件） ・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等
	V	新加算（V）の1/2（5.0%）以上を月額賃金で配分 ・ 「職業評価能力シート」による評価体系の整備

厚生労働省『介護職員の処遇改善：TOP・制度概要』を参考に作成