

介護付きホーム

2025 Winter Volume 108

NEWS LETTER

Topics

「終の棲家『介護付きホーム』を考える議員懇話会」で介護人材不足への対応等を要望

特集

1

介護人材の 定着・確保・育成

厚生労働省
社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室長
吉田昌司氏



日本の介護を変えるべく「未来の介護」を実践
品質を伴う生産性向上・働きがい向上の実現へ
SOMPOケア 代表取締役社長 CEO 鷲見隆充氏

独自システム導入で1日17時間の業務削減
「DXでどう世界を作るのか」という認識の醸成がカギ
マザアスパートナース 代表取締役社長兼 CEO 植村健志氏



特集 2 が語る

より働きやすい介護現場を考える

週休3日制などスタッフの多様な働き方促進
中途採用の応募者数2割増とPR効果抜群
継チーム・ケア・コーポレーション 代表取締役社長兼 CEO 下村隆彦氏

介護の匠「マジ神」2,000名認定に向け育成
マジ神の思考やノウハウを搭載したAIも開発
継ベネッセスタイルケア 代表取締役社長 滝山真也氏

研修・イベント活動報告

介護付きホーム研究サミット2024	10/15 [東京・千代田区] 第12回 事例研究発表全国大会	1. 優秀賞 10 組の演題発表 2. 特別講演 「高齢者施設のポリファーマシー対策～入居者と職員の QOL を改善するために、多職種でできること～」 地方独立行政法人東京都健康長寿医療センター センター長／一般社団法人日本老年薬学会 代表理事 秋下 雅弘 氏 HPに HOME>バックナンバー>事例研究・研究サミット> 動画有 介護付きホーム研究サミット2024 第12回事例研究発表全国大会
サービス向上プロジェクト	10/9 [オンライン] スキンケア研修	保湿から始めるスキンケア～皮膚トラブルを解消する、正しい知識と保湿ケアの見直し～ マルホ株式会社 地域連携推進グループ 医療情報担当 チーフ 澤井 徹 氏
	11/29 [大阪市] 現場職員向け実技研修	今さら聞けない介護技術～押さえておきたい自立支援の介助のコツを理学療法士が伝授～ ・目的・ボディメカニクスの活用（講義） ・ベッド・車いす間・介助度別・疾患別の移乗（実技） ・ベッド上での体位変換・更衣介助・ポジショニング（実技） ・生活リハビリの基本 ワンポイントアドバイス（講義） 株式会社プラスアール 理学療法士 中野 誠也 氏 村田 慎一郎 氏 稲岡 孝紀 氏
	12/18 [オンライン] 接遇研修	介護付きホームの接遇向上研修～これからの時代の在り方を自ら考え、整える～ ツクイスタッフ研修サービス 福岡 潤一 氏
経営支援プロジェクト	12/4 [大阪市] BCP 策定・訓練研修	介護付きホーム・令和6年度介護報酬改定対応 ・自然災害編（水害 BCP の策定要領+訓練のやり方）・感染症編（感染症 BCP の策定要領+訓練のやり方） SOMPO リスクマネジメント株式会社 医療・介護コンサルティング部 上席コンサルタント 宮本 薫 氏
介護付きホーム連絡会	10/8 [大分市・オンライン] 第1回 大分県 介護付きホーム連絡会	福祉施設における虐待と身体拘束について学ぶ 社会福祉法人希望の丘 地域部長、旅路の荘 施設長／公益財団法人福岡県介護支援専門員協会 副会長 江上 文幸 氏
	10/29 [津市] 第1回 三重県 介護付きホーム連絡会	1. 介協ホームページの利活用について 2. 介護人材の確保・定着・育成・処遇等について 社会福祉法人三幸福社 企画開発部 部長 柳沼 亮一 氏 3. 意見交換会
	10/30 [朝霞市] 第1回 埼玉県 介護付きホーム連絡会	1. 介協からのお知らせ 2. 意見交換会・交流会 3. 施設見学会（医療法人山柳会 介護付有料老人ホームコンフォルト朝霞）
	11/1 [東京・千代田区] 第1回 東京都 介護付きホーム連絡会	1. 生産性向上の取組と支援制度活用 一般社団法人全国介護付きホーム協会 事務局員／SOMPO ケア株式会社 経営企画部 佐々木 淳也 2. 意見交換会
	11/7 [高松市] 第1回 香川県 介護付きホーム連絡会	1. DX 人材育成に助成金活用可能！カスタマイズ可能なシステムで生産性向上 株式会社 NH ホールディングス ソリューション営業部 鈴木 隆広 氏・村上 順洋 氏 2. 事業者間の懇談会 3. 介協からのお知らせ
	11/8 [京都市] 第1回 京都府 介護付きホーム連絡会	1. 認知症について学ぶ 京都大学大学院 医学研究科 人間健康科学系専攻 教授 木下 彩栄 氏 2. 意見交換会
	11/8 [岡山市] 第1回 岡山県 介護付きホーム連絡会	1. 災害リスクと避難のタイミング 岡山市危機管理室 近藤 真吾 氏 2. 事業者間の懇談会（①BCP策定・訓練について ②マイナンバーカードの取扱いについて） 3. 各種お知らせ
	11/8 [松山市] 第1回 愛媛県 介護付きホーム連絡会	1. 介護付きホームのリスクマネジメントについて 2. DX 人材育成に助成金活用可能！カスタマイズ可能なシステムで生産性向上 株式会社 NH ホールディングス ソリューション営業部 鈴木 隆広 氏・村上 順洋 氏 3. 事業者間の懇談会
	11/27 [千葉市] 第1回 千葉県 介護付きホーム連絡会	1. ご挨拶 一般社団法人全国介護付きホーム協会 千葉支部 支部長／株式会社マザアス マザアス南柏 支配人 笹川 仁 2. 生産性向上推進体制加算（I）の成功事例2選 コニカミノルタ株式会社 清水 景絵 氏 遠藤 憲治 氏 3. 意見交換会
	12/6 [鹿児島市] 第1回 鹿児島県 介護付きホーム連絡会	鹿児島支部設立記念セミナー 介護付きホーム・令和6年度介護報酬改定対応 ・自然災害編（水害 BCP の策定要領+訓練のやり方）・感染症編（感染症 BCP の策定要領+訓練のやり方） SOMPO リスクマネジメント株式会社 医療・介護コンサルティング部 上席コンサルタント 宮本 薫 氏
	12/20 [広島市] 第1回 広島県・山口県 介護付きホーム連絡会	1. リスクマネジメント 「カスタマーハラスメント」あいおいニッセイ同和損保 広島支店 地域戦略室 「介護施設における DX（アプリ作成）と助成金活用について」株式会社 NH ホールディングス ソリューション営業部 「令和6年度介護報酬改定後の経過」一般社団法人全国介護付きホーム協会 事務局長補佐 伊豆 修一 2. 情報交換会

介護人材の確保・育成・定着

日本の少子高齢化が進む中、労働人口の減少による介護人材不足は深刻な問題です。そこで本特集では、介護人材を取り巻く状況と人材確保のための対策について、厚生労働省 福祉人材確保対策室長の吉田氏に解説していただきます。後半の「経営者が語る」では、介護付きホームを運営する4名の経営者に、働きやすい介護現場に向けた取組を紹介していただきます。

※1月27日に開催した「経営者セミナー」講演の概要を掲載しています。

1 現在の介護人材を 取り巻く状況

我が国の総人口は2023年10月1日時点で約1億2435万人、65歳以上人口は約3623万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は29.1%となっています。また、2025年には団塊の世代が全て75歳以上となり、その後2040年頃には、団塊ジュニア世代が65歳以上となることで高齢者の数がピークを迎えることと見込まれています。

厚生労働省では、将来必要と考えられる介護職員数を2024年7月に公表しており、各都道府県が第9期介護保険事業計画

より、1995年の8716万人をピークに、その後減少に転じ、その数は2023年10月時点で約7395万人、2025年には7170万人と、総人口の59.5%まで減少しています。

そのような中で、介護関係職種の有効求人倍率は2024年10月には4.23倍と全職種の有効求人倍率の1.16倍を大幅に上回っており、生産年齢人口の減少が進む中、介護人材確保は非常に厳しい状況にあると認識されています。

さらに、近年の介護職員数の推移を見てみると、2023年10月1日時点で約212.6万人（対前年△2.9万人）となっており、一方、離職率は、様々な対策や事業者の皆様方のご尽力もあって減少傾向にありますが、人材確保が一段と厳しくなる中で、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるよう、担い手の確保は喫緊の課題と認識しており、これまで以上に取組を強化していく必要があります（図表1）。

介護人材確保の目指す姿については、いわゆる「まんじゅう型」から「富士山型」への構造転換が示されたこと（平成27年2月福祉人材確保専門委員会報告書）を踏まえ、介護の担い手の裾野を広げつつ、質の高い介護福祉士の養成・定着等に努めてきたところです。

2 介護人材確保対策の 基本的な考え方、 これまでの取組

介護人材確保の目指す姿については、いわゆる「まんじゅう型」から「富士山型」への構造転換が示されたこと（平成27年2月福祉人材確保専門委員会報告書）を踏まえ、介護の担い手の裾野を広げつつ、質の高い介護福祉士の養成・定着等に努めてきたところです。

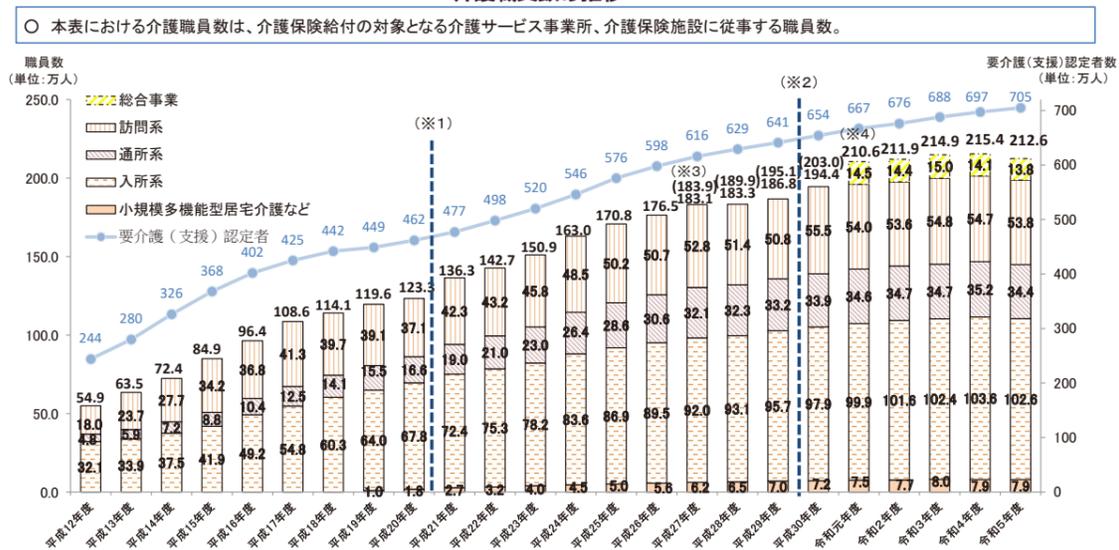


厚生労働省
社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室長
吉田 昌司 氏

図表

1

介護職員数の推移



注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数（各年度の10月1日現在）
注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。
平成12～20年度 「介護サービス施設・事業所調査」（介護職員数）、「介護保険事業状況報告」（要介護（支援）認定者数）
平成21～29年度 介護調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。（※1）
平成30年度～ 介護調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。（※2）
注3) 介護予防・日常生活支援総合事業（以下「総合事業」という。）の取扱い
平成27～30年度 総合事業（従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス）に従事する介護職員は、介護調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の（ ）内に示している。（※3）
令和元年度～ 総合事業も介護調査の調査対象となったため、総合事業（従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る）に従事する介護職員が含まれている。（※4）

図表

2

山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業

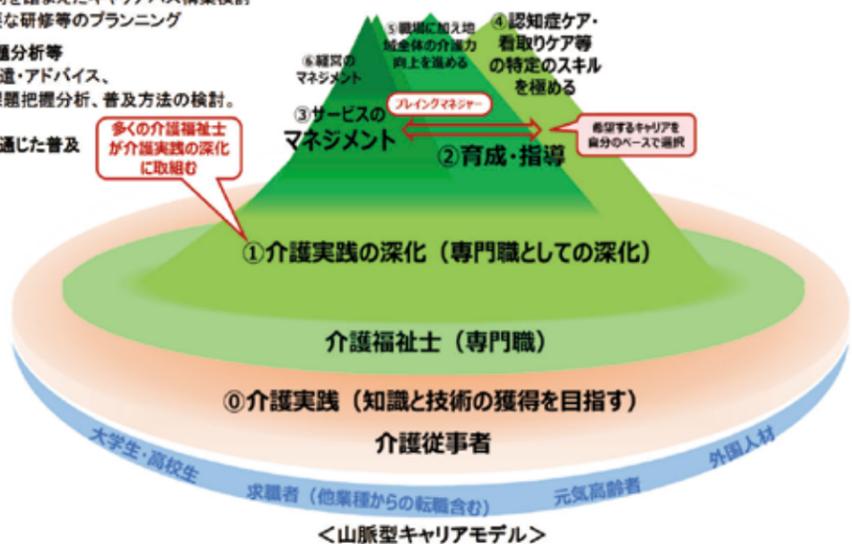
【施策の概要】

1. キャリアパス構築モデル実施（実施イメージ）

- モデル構築（職員の意向等を踏まえたプラン作成・事業所の目指すべき方向の見える化）
 - ① 現状の洗い出し（職員配置・研修計画・受講状況、これまでの職員の意向）
 - ② 現在の職員の意向把握
 - ③ 事業所（法人）のビジョンの設定
 - ④ 事業所（法人）のビジョン、職員意向を踏まえたキャリアパス構築検討
 - ⑤ 職員個々の目的地に沿った必要な研修等のプランニング
- モデル構築支援、モニタリング、課題分析等
 - ⑥ ①～⑤の状況に応じ、有識者の派遣・アドバイス、実践状況のモニタリング、効果・課題把握分析、普及方法の検討。

2. モデル実施状況を踏まえた研修等を通じた普及

- ・ 各モデル実施事業所における検討・実施過程を踏まえ、事業者がこうしたキャリアモデルを導入できるよう、効果、課題、取組手法等を整理した事例集を作成する。この事例集も活用し、関係団体や都道府県等自治体も巻き込んだ研修やシンポジウム等を行い、全国への横展開を目指す。



役割や必要な研修体系等の事例も整理しており、実際にこのような多様なキャリアパスを明確化し、その支援を行う事業者もあるとこころです。

厚生労働省では、令和6年度補正予算に計上された「山脈型キャリアモデル普及促進モデル事業」も活用しながら、介護現場への普及・浸透を目指した事業を実施する予定です。こうしたモデルの構築により、介護現場が魅力的な職場となることも考え、本キャリアモデルの趣旨をご理解いただき、導入・普及にご協力いただけると大変ありがたいと考えています（図表2）。

介護人材の確保に向けては、様々な取組を総合的に進めていくことが必要であり、「参入促進」資質の向上「労働環境・処遇の改善」という柱を立て、引き続き対策を進めています。具体的には、累次にわたる処遇改善をはじめ、ICTや介護ロボットといったテクノロジーを活用した生産性向上の推進による現場の負担軽減、介護の仕事の魅力発信・社会的評価の向上、外国人介護人材の受入環境整備等、様々な取組を総合的に実施しているところです。

ここからは具体的にいくつかの取組について紹介いたします。

(1) 新たな参入促進（介護未経験者マッチング機能強化モデル事業）

介護分野への多様な人材層の参入促進を図るため、主に未経験者が有償ボランティアとして活躍いただけるよう、マッチング機能を強化するモデル（例：民間事業者のマッチング機能を活用し、いわゆるスキマ時間を活用するなどして、未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務等を効率的に短期・短時間で実施できる仕組み等）事業を実施する予定です。

こうしたモデル事業の支援・横展開を通じ、これまで介護に関わりのなかった層の介護現場への接点を増加させ、介護人材の裾野を更に広げるとともに、介護現場と地域のつながりの強化を図りたいと考えています。

都道府県や市区町村が、地域の実情に応じてこうしたモデルを構築することを支援し、その経過・成果を横展開して普及していくイメージですが、具体的には

- 地方自治体が、地域の介護事業者等と連携し、介護未経験者でも行うことのできる介護現場の

周辺業務など（食事の準備・片付、掃除、ベッドメイキングやレクリエーションなど）を切り出した上で、民間事業者のマッチング機能等を活用し、効率的に短期・短時間の業務と未経験者のマッチングを実施

- WEBやアプリ等の活用で、マッチングコストを下げつつ、介護事業者の状況等の見える化も促進しながら、未経験者が介護現場で業務することの心理的ハードルを下げる

などにより、未経験者が介護現場との接点を持つことで、職場体験をきっかけとした入職にもつながり、介護現場と地域のつながりを育んでいただきます。こうした人材を受け入れる事業者側においても、現場の業務負担軽減が図られるなど、様々な効果が期待できると思われまます。

また、自治体がかうしたモデルを構築していくことで、その実施過程を踏まえ、課題・効果・取組手法をとりまとめ、事業所がマッチング等の導入に資するような周知・普及を行いたいと考えております（図表3）。

(2) 介護の仕事の理解促進・魅力向上の取組（介護のしごと魅力発信等事業）

様々な世代や他分野の方など、多様な人材に介護分野で就労していただけるよう、介護の仕事に対する理解促進やイメージ・社会的評価の向上を図るための取組を行ってまいります。

具体的には「介護のしごと魅力発信等事業」がありますが、本事業は介護の仕事の魅力を伝え、介護に対するイメージを向上させるため、介護について理解を促進するための体験型・参加型イベントの開催や様々な情報発信などを行い、介護分野への多様な人材の参入促進・定着を図ることを目的としています。これまで、発信力のある民間事業者とも協力し、テレビ、新聞、イベント、SNS等を活用し、介護に関心のなかった方々にも興味を持ってもらえるような情報発信を行ってきました。

最近では、SNSやインターネット等による広告を活用した取組等も進めており、また、情報発信のプラットフォームとして、介護のしごと魅力発信のためのポータルサイト「知る。わかる。介護のしごと」も立ち上げたところです。

現役の介護職や介護を志す学生のインタビュー、介護現場の紹介のほか、魅力発信・理解促進を目的とした人気漫画とコラボレーションした漫画の掲載や、雑誌記

介護のしごと魅力発信のためのポータルサイト
「知る。わかる。介護のしごと」
<https://kaigonoshigoto.jp/>



図表 3

介護未経験者マッチング機能強化モデル事業

【施策の概要】

地方自治体（都道府県や市町村）が、地域の実情に応じ、主に未経験者を対象としたマッチング機能を強化するモデル構築への支援をし、その経過・成果を横展開する。

【資金の流れ】



1. 介護未経験者マッチング機能強化モデルの構築

- 地域の介護事業者等と連携し、介護未経験者でも行うことのできる介護現場の周辺業務などを切り出した上で、民間事業者のマッチング機能等を活用し、効率的に短期・短時間の業務と未経験者（※）のマッチングを実施。（※未経験者は主に有償ボランティアなどで参加）
- WEBやアプリ等の活用で、マッチングコストを下げつつ、介護事業者の状況等の見える化も促進。未経験者の介護現場での業務への心理的ハードルを下げる。
- 未経験者が介護現場との接点を持つことで、職場体験や、入職のきっかけに繋げるとともに、介護現場と地域のつながりを育むモデルの構築を図る。

2. 上記モデルを構築するうえでの検討・実施・取組の普及体制の構築
都道府県、市町村、業界団体、民間事業者などが連携して、モデル事業の実施・評価等を検討する体制を構築。また、実施過程を踏まえ、課題・効果・取組手法をとりまとめ、管内事業者が導入に資するよう周知・普及の取組を行う。



事への掲載も行っているため、多くの方にご覧いただきたいと考えています。

また、これまでの全国的なイベントやマスメディア、インターネット広告など、発信力のある事業者による企画・発信に加えて、2024年度より、介護職自らが主体となり、自らの声で介護の仕事の魅力・やりがい・誇りを発信するコンテンツの企画・制作等を行う事業を実施しています。発信力ある事業者と連携して広く発信することで、更なる介護の仕事の魅力・社会的評価の向上を図りたいと考えています。

介護の仕事がネガティブな要素で語られることも多い中、実際に介護の仕事に就いている人がやりがいや魅力を発信することで、リアルな声、真に届く声になると考えています。

地域における魅力発信の取組も非常に重要です。地方自治体においても、地域医療介護総合確保基金等を活用し、地域の実情に応じたターゲット別（若年層、アクティブシニア等）の情報発信や理解促進に向けた様々な取組等を実施しています。

たとえば広島県では、広島県（行政）や事業者団体、職能団体、教育委員会等で構成される「広島県

福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を設置し、「人材マッチング」職場環境改善や資質向上「イメージ改善・理解促進」を3本柱として、様々な取組を実施しています。「イメージ改善・理解促進」では、若手の介護職員を中心としたワーキングチームを設置。地域の小中高大学への出前講座や魅力発信のイベントを精力的に行い、若者の福祉・介護分野への参入促進を図っています。

事業者の皆様におかれましては、こうした行政の取組をはじめ、介護の仕事の理解促進・社会的評価の向上につながる取組にもご協力いただきたいと考えています。

このほか、ICTや介護ロボット等のテクノロジーの導入による現場の負担軽減の取組や外国人介護人材の受入環境整備など、様々な取組を実施しておりますが、介護人材確保に向けては、あらゆる取組を総合的に実施していくことが非常に重要です。

結びに、高齢者が増加し、生産年齢人口が減少する中で、将来にわたって誰もが必要な介護サービスを安心して受けられるよう、事業者の皆様とも連携しながら様々な検討を進め、これまで以上に対策を講じていく必要があると考えています。

介護の匠「マジ神」2,000名認定に向け育成 マジ神の思考やノウハウを搭載したAIも開発

株式会社 ベネッセスタイルケア



代表取締役社長
滝山 真也 氏

ベネッセスタイルケアでは、ご入居者様のQOL向上と、より働きやすい介護現場を実現するための取組として、2019年より「マジ神」という介護の匠とも呼べる人材を育成しています。

あるホームで認知症のご入居者様への対応が困難なことが課題となっていました。そこに専門性の高いスタッフが関与したところ、たちまちご入居者様の表情が和らぎました。それを見ていたスタッフの「マジ、神っすね」の一言をきっかけに生まれたのが「マジ神」です。

ご入居者様のQOL向上に重要な「認知症ケア」「安全管理と再発防止」「介護技術」「医療連携&ACP」の4つ要素のうち、そのいずれかに突き抜けた専門性を持つスタッフをマジ神と認定します。1つの要素につき、月1万円を支給しており、現在2名が4要素全ての認定を受けています。

これまで介護の現場では、優れたスタッフがいても、持っている技術やノウハウ、考え方などを上手く言語化できず、他のスタッフに伝えるのが難しいと

いう現実がありました。そこで、マジ神の育成に際しては、まずインタビューなどを通じてマジ神の頭の中を言語化しました。これには2年近くかかりました。それを育成プログラムに落とし込み、希望者に対して研修・試験を行い、マジ神を育てています。今年4月には、各ホームに1名程度のマジ神がいる状態となります。2028年度には、累積マジ神認定数2,000名を目指します。

また、マジ神の思考やノウハウをAIに学ばせた「マジ神AI」も開発し、活用を進めています。AIが記録システム内のデータや各種センサー類のデータから、ご入居者様のBPSDを自動で検知したり、ご入居者様が現在抱えている不調の要因と考えられる候補をランキング形式で表示したりします。加えて、今後のケアの方針についてのヒントも提示することで、若手や経験の浅いスタッフでもご入居者様一人ひとりに合った最適なケアができるように支援します。この「マジ神AI」については将来、他の介護事業者への販売も検討しています。

しかし、AIで全てが解決できるわけではありません。最後に判断し解決していくのは人です。だからこそ、マジ神を育成していく必要があると考えています。

このほか、介護業界の人材不足への対応として、働き方の多様化にも力を入れています。グループ会社のベネッセキャリアオスでは、医療・介護の有資格者に向けたスポットワークサービスを約1年前に始めました。今後は、無資格・未経験者層まで対象を拡大することを検討しています。働く側にとっては「まずはお試しで働き、自分に合いそうだったら就職する」という使い方もできます。実際に15名がここから当社での直接雇用につながっています。

現場では、厨房スタッフの不足も深刻です。そこでベネッセパレットというグループ会社で「Neo きざみ食・ソフト食・ミキサー食」を製造し、当社の各ホームで導入しており、厨房業務が大幅に削減できています。これらの介護食の外部販売も進め、厨房スタッフの人材不足解決にも寄与していきます。

週休3日制などスタッフの多様な働き方促進 中途採用の応募者数2割増とPR効果抜群

株式会社 チャーム・ケア・コーポレーション



代表取締役会長兼CEO
下村 隆彦 氏

チャーム・ケア・コーポレーションでは、「少数精鋭プロジェクト」と題した業務見直しによる経営の Slim 化を図っています。国内全産業の人材獲得競争が急激に激化し、介護業界の人材確保も難しくなる中、90名の人員削減に成功しました。現在はスモールオフィスを掲げ、執務スペースのコンパクト化にも取り組んでいます。

介護DXなどによる生産性の向上も重要テーマです。社内に「介護DX推進課」を設置し、当社では初めて社内公募で人員を募集しました。既にインカムと排泄ケアをサポートするAIガイド付きエコーは全ホームに導入済みです。特にAIガイド付きエコーの一斉導入は、業界でも初のケースです。ご入居者様の睡眠を解析する見守り支援機器も現在、ホーム総ベッド数の73.1%に導入済みで、2026年6月期中に100%の導入を目指しています。

このほか、配膳ロボットや清掃ロボットなどを一部のホームに導入しています。配膳ロボットでは、配膳に関わるス

タッフの労働時間が58%短縮されるなど、業務効率化に大きな効果が出ています。ご入居者様が着席してから食事が提供されるまでの時間も半分に短縮されたため、満足度の向上にもつながっています。

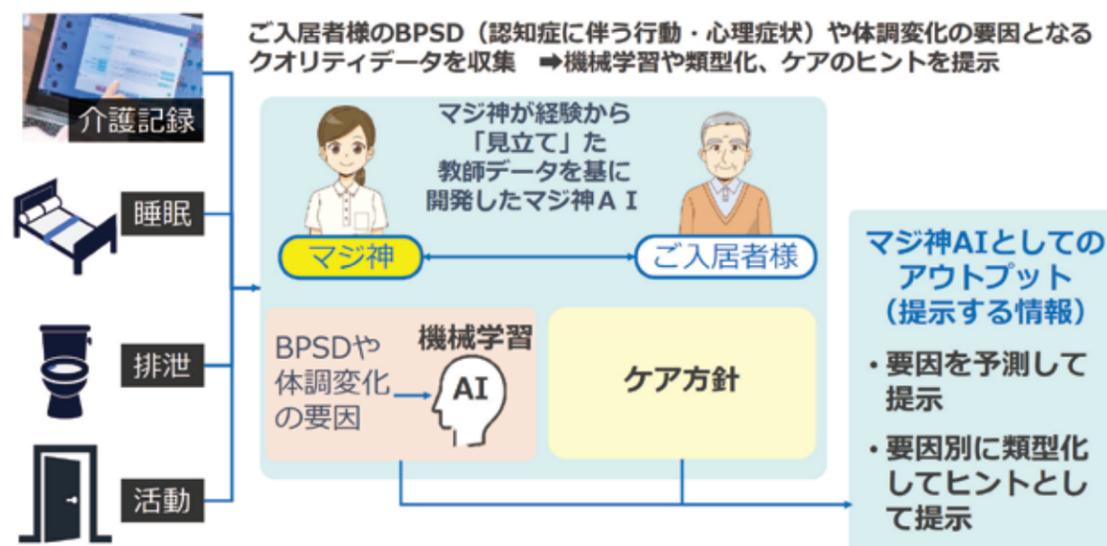
このように、より少ない人員で良質な介護サービスを提供できる体制の構築に加え、スタッフの働き方改革・働き方の多様化による人材の獲得にも力を入れています。中でも当社の特徴と言えるのが、昨年より導入した「選択式週休3日制度」です。導入前のアンケートでは、社員の50%が「週休3日に興味あり」と回答しました。現在、週休3日を選択しているスタッフに、3日間の休みのうち1日は副業を認めています。中には短期アルバイトアプリなどを活用して他社の介護事業所で働くスタッフもいます。単純に収入が増えるだけでなく、違う現場で働くことで新たなスキルや知識を得るなど成長の機会にもなっています。中途採用についても、応募者数が20%増えるなど、求職者への

アピール効果が非常に大きいと実感しています。

また、介護業界はどちらかと言えば、スタッフの業務レベルの均一化を重視する考え方にありますが、当社では「困難な業務については、スキルの高いスタッフが担った方がご入居者様にとってメリットが多いのでは」という考えのもと、業務遂行能力の高い人材を「アシエイト・リーダー」として設置し、人員配置の最適化、生産性の向上を進めています。

こうした一連の取組は、運営コストの減少に加え、2024年4月の介護報酬改定で新設された生産性向上推進体制加算の算定などといった収入増加につながります。それらをスタッフにしっかり還元することで、業界トップレベルの給与水準を目指していきます。

テクノロジー×マジ神の知見による「マジ神AI」開発



介護DXの促進

■ インカム（アプリ型）

- スタッフ間の指示、伝達等のコミュニケーション効率が劇的に改善
 - 全101ホームに導入済み（2024年10月31日時点）
- （メーカーのサイエンスアーツ様のHPで紹介されました）
<https://www.buddycom.net/ja/example/example-article39.html>



— 介護報酬加算（生産性向上推進体制加算） —

見守り支援機器・インカム・介護記録システム3点セットを導入し、かつ、生産性向上ガイドラインに基づく業務改善の実施、委員会の開催など諸々の条件すべてを満たすことにより、ご入居者様1名当たり100単位/月を得られる新たな介護報酬加算創設（2024年4月より）
⇒ 当期より可能なホームから加算を取得

■ ポータブルエコーによる先進的な排泄ケア

- AIガイド付きエコー「iViz air」 全ホームに導入 老人ホームへの一斉導入は業界初！
- 膀胱・直腸を可視化し、失便・尿失禁 排泄介護時間が減少 高齢者様のQOL向上 スタッフの負担軽減につながった



独自システム導入で1日17時間の業務削減 「DXでどう世界を作るのか」という 認識の醸成がカギ

株式会社 **アズパートナーズ**



代表取締役社長兼CEO
植村 健志 氏

アズパートナーズの運営する高齢者住宅は、全て介護付きホームです。大規模・中堅規模の高齢者住宅運営事業者としては珍しいと思います。

そして、創業5年目という早い時期から、新卒学生の採用に取り組んできました。ここ数年は170名以上の学生を採用しており、2024年4月時点で、介護スタッフの83.3%が新卒入社社員となっています。

これらの介護スタッフが働きやすい介護現場の構築に向けては、2017年に導入した「EGAOlink」が大きな契機になりました。これは、当社とパラマウントベッド、アイホンなど複数のベンダーで開発したシステムで、ご入居者の睡眠・呼吸・離床などの状態把握、記録入力、コールへの対応などをスマートフォンで一括対応できます。実際に、1ホームにつき1日あたり17時間の労働時間削減につながり、スタッフの業務負担軽減になっています。

機器の導入に際して重視したのは「機器を入れることにより『どう世界を

作るのか』という共通認識を全員が持ち、業務のオペレーション自体を変えていく」という意識の徹底です。当社の場合は、介護スタッフの一番の負担となっていた夜間巡回・訪室の軽減が目的でした。

「システムの導入により、これまでよりも少ない人数で夜勤ができるようになる」という説明をしたとき、現場からは「今でも人が足りないのに、人を減らして現場が成り立つわけない」という反発がありました。また「機械に任せるのは私が理想とする介護ではない」と退職をする人もいました。ご入居者様のご家族からも「介護付きホームなのに、夜間の見守りもしてくれないのか」というご不満の声もあがりました。

しかし、それらを恐れているは何も進みません。「多くの方が問題なく休まれている深夜に訪室するのは無駄な業務ではないのか」「訪室によってご入居者様が目覚めてしまうことが、逆にコールの増加につながるのではないのか」「DX化によって創出された時間は、

ご入居者様の状態や希望に沿った個別ケアのために使う」などの説明を、皆が納得するまで時間をかけて行っていました。現在、「EGAOlink」を当社の全ホームに導入しています。

DXを含めた働きやすい介護現場の実現については、「経営者が本気になること」「目的を明確にすること」「退職者が出るなど多少のリスクは覚悟すること」に加え、経営層・現場を含めた全員が「楽しむ」ことがポイントになると考えています。

昨年6月からは、自社の経験やノウハウをもとに、他の介護事業者のDX化をサポートする事業を開始しました。特別養護老人ホームからの問い合わせが多く寄せられています。「補助金が出たときに単発で機器やシステムを導入したので、大きな効果が発揮できていない」などの課題を抱えているケースが多いようです。運営するホーム全てのDX化を前提に考えれば、後付け可能であることも、機器やシステムの選択の際には必須のポイントになるでしょう。

日本の介護を変えるべく「未来の介護」を实践 品質を伴う生産性向上・働きがい向上の実現へ

SOMPOケア 株式会社



代表取締役社長CEO
鷲見 隆充 氏

SOMPOケアは、「日本の介護を変える。そして、日本の未来を創る。」をパーパスに掲げ、介護付きホームにおける「未来の介護」に取り組んでいます。

介護業界最大の課題は「人」であり、今後、働く人が圧倒的に足りなくなります。他業界では人件費高騰を価格転嫁できますが、公的保険制度のもとではそれが難しい面があります。そこで、2023年度より品質を伴う生産性向上と働きがい向上を共に実現させる「未来の介護」への取組を進めてきました。

まず全体イメージをご説明しますと、ホームの業務を、食事介助や排泄介助などの「直接介護」と、掃除や洗濯などの「間接業務」に分け、それぞれを見直します。この際、職員は人にしかできない業務に注力し、それ以外はテクノロジーに任せます。

具体的には、最初にホームごとに事前説明を実施したうえで、ステップを踏んで導入していきます。事前説明とは、中核となる職員に、なぜこの取組をしなくてはならないか、腹落ちするまで徹底的

に議論することです。スタッフの理解が取組の成果を左右するため、特に丁寧に実施します。

その後、業務量の可視化、業務の標準化・テクノロジーの導入の順でステップを踏んでいきます。ここで重視しているのが「一律援助の見直し」です。これまでも、ご入居者様一人ひとりに合わせた最適な「個別ケア」を推進してきましたが、ホーム運営を効率化しようと、決まった時間に、ご入居者様全員一律に食事介助や排泄介助を実施するケースがありました。しかし、これは実は非効率で、例えば排泄介助について、予定した時間に伺っても空振りに終わり、かえって予定外の時間にナースコール対応が生じることがあります。これを見直せば、ご入居者様は受けたいときにサービスを受けられますし、結果的にナースコールも減ります。

活用しているテクノロジーとしては、「直接介護」では睡眠センサーや介護用シャワーなどを、「間接業務」では再加熱カートや介護記録システム・データ分

析システムなどを導入しています。業務効率化だけでなく、ご入居者様へのより良いケアの提供に役立っています。

こうした取組を重ねて創出した時間を「Qライン」と呼んでいます。この時間を活用し、子ども食堂の開催など、ご入居者様の生きがい支援や地域交流を行っています。効果として、2024年12月末現在、220棟の介護付きホームで、ひと月あたり7万時間の生産性向上を実現しており、あるホームでは月に400時間の労働時間を短縮できています。

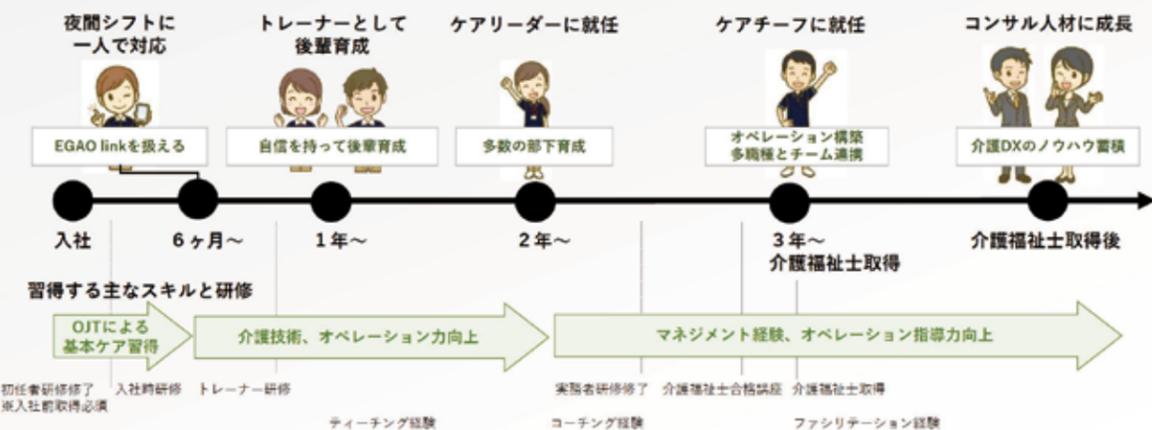
こうした業務スタイルの見直しに加え、累次の処遇改善などにより、2016年度末で19.1%だった離職率は、2024年度末に11.7%となる見込みです。この離職抑制効果、未来の介護効果を、処遇改善として職員に更に還元し、モチベーションやサービス品質の向上につなげるという好循環を目指しています。

今後、「未来の介護」を多職種での取組に広げ、IT・デジタルのフル活用にもチャレンジします。

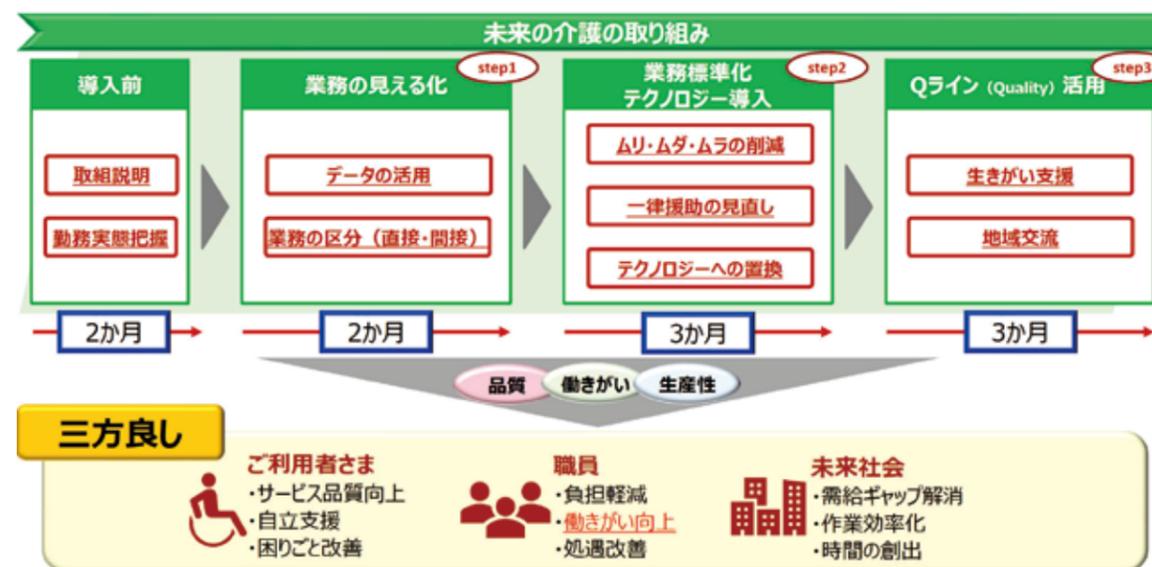
新卒を介護DX人材に育成

新卒入社社員を介護DX人材に育成するプロセスが確立しており、中長期の業績成長と業界活性化を担う人材の育成が可能

新卒入社社員の成長イメージ



「未来の介護」の取組概要



Topics



「終の棲家『介護付きホーム』を 考える議員懇話会」で 介護人材不足への対応等を要望

(写真左から)宮崎政久衆議院議員、鴨下一郎顧問、平将明衆議院議員、鷺見隆充代表理事、植村健志副代表理事、老松孝晃副代表理事、秋山幸男常任理事、市原俊男常任理事、下村隆彦常任理事、葛城武典理事、安藤恵子監事

2024年12月19日に、「終の棲家『介護付きホーム』を考える議員懇話会」(会長：平将明衆議院議員、デジタル大臣)が開催されました。

会議には、平将明衆議院議員、介ホ協の顧問である鴨下一郎氏(元衆議院議員)、平沢勝栄衆議院議員(副会長)、宮崎政久衆議院議員(事務局次長)、佐々木紀衆議院議員(幹事)、小森卓郎衆議院議員(幹事)、塩崎彰久衆議院議員(幹事)、朝日健太郎参議院議員(幹事)のほか、国会議員4名の秘書が参加。官公庁からは、厚生労働省の黒田秀郎老健局長をはじめ、国土交通省を含めた10名の職員が参加しました。

当協会からは、鷺見隆充代表理事が深刻な介護人材不足の現状を説明するとともに、全産業

平均を目指した処遇改善や生産性向上に資する規制改革、職業紹介事業者の紹介手数料適正化等について要望しました。

介護人材不足の課題と必要な対応

- 最大の課題は、人材不足をめぐる対応
- 当協会として、可能な限りの取り組みを行いつつ、政策上の対応をお願いしたい事項については、政治・行政のみならずと対話をさせていただきたい

NO	原因	必要な対応
(1)	賃金の低さ	・処遇改善●
(2)	採用コストの高さ	・コストの低い採用手段の活用●●
(3)	外国人材の参画が低調	・外国人材の採用環境改善●●
(4)	業務負荷・リスクが大	・職場環境改善、社会的地位向上● ・カスハラ対策、訴訟対応力強化●

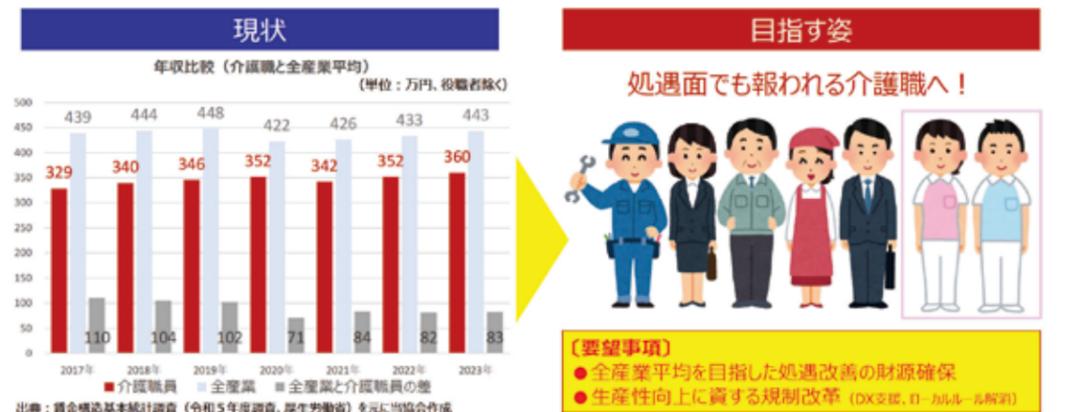
●丸印は、全国介護付きホーム協会「未来へのチャレンジ」の対応関係を示す：●品質向上 ●働きがい向上 ●持続可能性向上

要望の概要(説明資料より一部抜粋)

介護人材不足への対応(1) 処遇改善

●品質向上 ●働きがい向上 ●持続可能性向上

- 平均年収は、全産業で約440万円に対し、介護職は約360万円(約80万円マイナス)
- 事業者として原資確保の努力を続けるが、公定価格の下では限界があり、財源確保を含め、今後もご支援をお願いしたい



目指す姿 処遇面でも報われる介護職へ!



- (要望事項)
- 全産業平均を目指した処遇改善の財源確保
 - 生産性向上に資する規制改革(DX支援、E-ヘルスケア)

介護分野における 「経営情報の見える化」について

2023年の介護保険法改正等により、介護事業分野における「経営情報の見える化」が2024年度から義務付けられました。「経営情報の見える化」には、①介護サービス事業者経営情報のデータベースの構築、②介護サービス情報公表制度における公表情報内容の追加、の2つの内容がありますので、お間違えのないようにお願いします。

① 経営情報データベースの構築

まず、①の「介護サービス事業者経営情報のデータベースの構築」ですが、3年に1度実施される「介護事業経営実態調査」を「補完」する目的を有しています。

同調査は任意の調査で対象も全事業所の1/4を抽出して行われるのに対し、①は全ての介護事業者が都道府県に毎年度報告することが義務付けられています。

報告の期限は、「毎会計年度終了後3か月以内」ですが、国におけるシステム開発に時間を要したために、今年度に限り、2024年度内でよいこととなっています(都道府県への報告はこのシステムに直接入力すること等により行います)。

報告の単位は、原則、介護サービス事業所・施設単位ですが、事業所・施設ごとの会計区分を行っていない場合などのやむを得ない場合については、「法人単位」で報告することとしても差し支えないこととなっています。

なお、厚労省のQ&Aでは、「法人内のサービス種別ごとの報告が可能である場合、サービス種別ごとに報告をいただくことは、差し支えありません。」とされています。可能な限り正確なデータを報告する上では、介護付きホーム(特定施設)等の「サービス種別」で報告す

るという方法の活用も考えられます。

①の報告は、介護事業経営実態調査を「補完」するものであり、都道府県知事への報告に当たっては、経営実態調査と同様の考え方で報告する必要があります。

具体的には、本社の役員報酬、エリア組織等の人件費や本社で管理している費用(広告宣伝・採用・研修その他すべての費用)は、売上げ等に応じて按分して、各事業所の「本部費」として計上してください。

② 介護サービス情報公表制度

次に②の「介護サービス情報公表制度における公表情報内容の追加」は、これまで行われていた都道府県の「情報公表制度」の報告・公表の対象に「財務状況」を追加するものです。

報告期限は、各都道府県等の実情に応じて適宜定めることとされています。

報告の単位は、①と同様に、介護サービス事業所・施設単位ですが、事業所・施設単位で会計処理を行っていない場合等、やむを得ない場合については、法人単位で報告して差し支えないこととなっています。

なお、①②の報告情報の内容については図表1をご参照ください。

図表 1 報告情報の違い

経営情報データベースの構築	介護サービス情報公表制度
1. 必須項目：事業所又は施設 (1) 名称、所在地その他の基本情報 (2) 収益及び費用 (3) 職員の職種別人員数 (4) その他必要な情報(複数の介護サービスの事業の有無等)	1. 必須項目：事業所又は施設 (1) 基本情報・運営情報 (2) 事業所等の財務状況(財務諸表又は計算書類等) ・事業活動計算書(損益計算書) ・貸借対照表(バランスシート) ・資金収支計算書(キャッシュフロー計算書) ※会計基準上、作成が求められていない等の事情がある場合は、資産や負債、収支の内容が分かる簡易な計算書類でも可(法人単位での公表可)
2. 任意項目 (1) 職種別の給与(給料・賞与)等	2. 任意項目 (1) 介護サービスの質(要介護改善状況等) (2) 従業者に関する情報(一人当たり賃金等)