

はじめに

日本の介護事業が直面する 2040 年問題、すなわち介護需要の深化と生産年齢人口の急速な減少という構造的な危機が迫っています。この危機を乗り越え、質の高いケアを提供し続けるためには、もはや生産性向上への取組みは選択肢ではなく、事業所が持続可能な運営を実現するための不可欠な戦略です。生産性向上は、単に業務を効率化するだけでなく、介護職員の身体的・精神的な負担を軽減し、ひいては人材の定着を促し、利用者の方々の生活の質の向上（QOL）に貢献します。

そして今、介護業界は「介護 DX」の時代に突入しています。これは、ICT や介護テクノロジーを導入し、業務プロセスとデータ活用を根本から見直し、介護サービス全体のシステムをペーパーレス化し変革することを意味します。

近い将来には、生成 AI（人工知能）の活用が、この変革の牽引役となるでしょう。AI は、ICT や介護ロボットと並んで、業務の「ムリ・ムダ・ムラ」を排除するための強力なツールとなります。例えば、シフト管理の最適化、さらには外国人介護職員の不安軽減のための AI チャットボットによるメンタルヘルス支援など、具体的な成果を生み出し始めています。これは、業務負担を軽減し、「スマート介護」を実現するための鍵となります。

しかし、DX 推進には初期投資の費用や現場での ICT リテラシーの課題など、乗り越えるべきハードルも存在します。本書は、これらの課題を踏まえ、介護事業所が質の高いケアを持続的に提供し、安定した経営を両立するための具体的な実践方法と未来の展望を提示します。

生産性向上の取組みは、介護事業にとって、老朽化して船員が不足した大型船（日本の介護事業）を、最新の航法システム（DX・AI）を搭載した、安全で速い小型船に作り変えることに似ています。積荷（ケアの質）を守りながら、航路（経営）を安定させ、働く人々（職員）の負担を減らす、未来への航海術なのです。

CONTENTS

第Ⅰ章

介護事業を取り巻く現状と生産性向上の必要性

1 介護需要の増大と人材不足の深刻化	10
(1) 日本社会が直面する超高齢社会の現実	10
(2) 介護人材確保の現状と課題	13
(3) 持続可能な介護サービス提供体制への転換	15
2 国が推進する生産性向上の背景と目的	18
(1) 国が生産性向上を推進する背景	18
(2) 国が目指す生産性向上の目的	19
(3) 国が推進する具体的な施策	21
3 なぜ生産性向上が不可欠なのか？	
～経営安定化と質の向上～	24
(1) 事業所が直面する現実的課題	24
(2) 生産性向上がもたらす具体的メリット	27
(3) 実現可能性と成功のポイント	29

第Ⅱ章

生産性向上に役立つ厚生労働省のツール

1 生産性向上ガイドライン	34
(1) 生産性向上ガイドラインの全体像と目的	34
(2) 生産性向上の「7つの取組み」	35
(3) 業務改善の「標準的な6つのステップ」	39
2 生産性向上ビギナーセミナー	44
(1) ビギナーセミナーの目的と対象	45
(2) 生産性向上の基本的な考え方	45
(3) ビギナーセミナーで学ぶ主要なテーマ	46
(4) 相談窓口も活用する	49

3 生産性向上フォローアップセミナー	53
(1) フォローアップセミナーの目的と対象	53
(2) フォローアップセミナーの主な内容と実践的アプローチ	54
(3) フォローアップセミナーがもたらす成果	56

第Ⅲ章 生産性向上への第一歩：現状把握と目標設定

1 現場の課題を「見える化」する	60
(1) 現状把握の重要性と「見える化」の意義	60
(2) 労働時間、稼働率、サービス提供量などのデータ分析	62
(3) 「生産性向上ガイドライン」に基づく現状分析の視点	66
(4) 生産性「見える化」の主要視点と活用ツール	69
2 生産性向上の目標設定と KPI（重要業績評価指標）	71
(1) 目標設定の重要性と SMART 原則	71
(2) 介護現場における KPI の具体例	73
(3) 目標達成のためのロードマップ作成	75
3 目標達成のためのロードマップ作成	78
(1) ロードマップ作成の意義と全体像	78
(2) PDCA サイクルを活用したロードマップの推進	80
(3) ロードマップ推進における成功のポイント	85

第Ⅳ章 ICT/介護テクノロジー導入による生産性向上

1 ICT 導入で何が変わる？	
～情報共有、記録業務の効率化～	88
(1) ICT 導入の全体像と変革の意義	88
(2) 情報共有の効率化	89
(3) 記録業務の効率化	91
(4) ICT 導入における成功のポイント（情報共有・記録業務に特化）	94

2 介護テクノロジー（介護ロボット）の可能性と導入のポイント	97
(1) 介護ロボットが拓く新たな介護の可能性	97
(2) 介護ロボット導入のポイント	100
(3) 導入効果の測定と評価	104
(4) 導入効果の評価とフィードバックループ	106
3 介護テクノロジー導入支援事業の活用	108
(1) 介護テクノロジー導入支援事業の概要と目的	108
(2) 支援事業活用のための具体的なステップ	111
(3) 支援事業活用における成功のポイント	113

第V章 業務プロセス改善による生産性向上

1 3M「ムリ・ムダ・ムラ」の排除	118
(1) 3M とは何か？ その定義と介護現場での具体例	119
(2) 3M が介護現場にもたらす影響	121
(3) 3M の特定と「見える化」の手法	123
(4) 3M 排除に向けた具体的なアプローチ	127
(5) 3M 排除に向けた継続的改善の視点	130
2 会議、記録、申送り業務の効率化	132
(1) 会議の効率化：時間と意思決定の最適化	132
(2) 記録業務の効率化：正確性と時間創出の両立	133
(3) 申送り業務の効率化：情報伝達の迅速化と正確性向上	135
(4) 3 大間接業務効率化の相乗効果	136
3 利用者とスタッフにとって負担の少ないケア提供体制の構築	138
(1) ケア提供体制における負担発生の構造	138
(2) 負担軽減のためのアプローチ	140
(3) ケア提供体制構築における成功のポイント	142

介護職員等処遇改善加算の「職場環境等要件」に着目した生産性向上

1	介護職員等処遇改善加算の「職場環境等要件」とは	146
(1)	介護職員等処遇改善加算の基本的な考え方	146
(2)	「職場環境等要件」の位置づけと重要性	148
(3)	「職場環境等要件」を満たすことのメリット	150
2	賃金改善と職場環境改善に不可欠な「職場環境等要件」	151
(1)	処遇改善加算の一本化とその背景	151
(2)	継続的な取組みを促す制度設計がされている	152
(3)	事業所が取るべき対応と未来への展望	153
3	具体的な算定要件と求められる取組み	155
(1)	職場環境改善への具体的な取組み（新設・強化される項目）	156
(2)	「職場環境等要件」を満たすための体制整備	160
(3)	課題分析と目標設定	161
(4)	5S 活動の推進	163
(5)	業務マニュアルの作成・更新と活用	166
(6)	テクノロジー導入と ICT 活用による負担軽減	170
(7)	介護助手等の活用推進	173
(8)	その他の職場環境改善に資する取組み	180
4	小規模事業者はどのように生産性向上に取り組めばよいか	186
(1)	小規模事業者特有の課題への配慮	186
(2)	生産性向上への具体的なアプローチ	188
(3)	外部支援の積極的な活用	189
(4)	持続可能な経営に向けた戦略	194

多職種連携・チームケアの強化に向けた生産性向上

1 「生産性向上委員会」設置の義務化	196
(1) 設置義務の対象サービスと経過措置	196
(2) 生産性向上委員会の設置基準と運営	196
(3) 生産性向上委員会を成功させるためのポイント	199
2 生産性向上推進体制加算の算定	202
(1) 生産性向上推進体制加算の概要	202
(2) 生産性向上推進体制加算の具体的な算定要件	203
(3) 効果測定と実績報告の義務	205
(4) 生産性向上推進体制加算活用のポイント	208
3 情報共有の円滑化と連携の強化、コミュニケーションの活性化	210
(1) ケアプランデータ連携システムによる多職種間の連携強化	210
(2) 介護ソフト・情報共有システムによるデータの一元化	211
(3) インカム・スマートフォン等によるコミュニケーションの迅速化	212
(4) 連携の強化とコミュニケーション活性化のアプローチ	213
4 役割分担の明確化と専門性の発揮	216
(1) 多職種連携における役割分担の重要性	216
(2) 認定特定行為業務従事者の活用	217
(3) 役割分担推進における課題と対応策	219

働きがいのある職場づくり、人材確保・定着と生産性向上

1 働きやすい職場環境づくりと生産性向上	222
(1) 「働きやすい職場環境」の定義と重要性	222
(2) 働きやすい職場環境を構成する具体的な要素	223
(3) 働きやすい職場環境づくりと「職場環境等要件」	225

(4) 働きやすい職場環境づくり推進のポイント	227
2 人材確保・定着と生産性向上	229
(1) 採用戦略の再構築：選ばれる職場へ	229
(2) 体系的な研修計画とキャリアパス支援	233
3 外国人材の受入れと生産性向上	235
(1) 介護業務に従事することができる在留資格	236
(2) 外国人材活用に ICT 活用は不可避	240

第IX章 介護事業継続と生産性向上

1 「組織文化」として生産性向上に取り組むべき	244
(1) 生産性向上を継続させる組織文化の重要性	244
(2) 組織文化を醸成する要素と取組み	244
(3) 組織文化が未来を切り拓く	245
2 AI 活用による生産性向上	247
(1) 介護現場における AI の具体的な活用領域と効果	247
(2) AI 導入における課題と成功への道筋	250
(3) AI が切り拓く介護事業の未来	252
3 今後の介護事業の展望と介護 DX	253
(1) 介護 DX とは何か：全体システムとしての変革	253
(2) 介護 DX 推進の具体的な取組みとロードマップ	256
(3) 介護 DX により変わる介護事業のあり方	257
(4) 介護 DX 推進における課題と対応	258

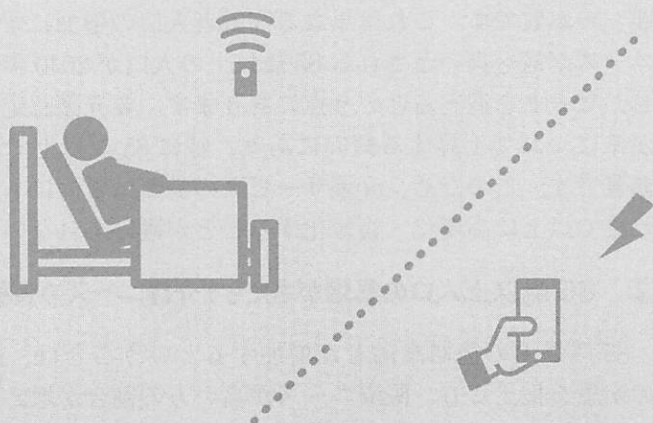
第X章 生産性向上の取組み紹介

1 社会福祉法人小田原福祉会	
～赤字経営から年間 1,500 万円の黒字化	262
(1) はじめに	262
(2) 「断らない施設」という理念を全員で共有し、赤字施設から稼働率 100% を達成	262
(3) 便利で働きやすい環境と良好な人間関係が生産性向上の基盤	

.....	264
(4) 構造的な問題に挑戦するには組織の再デザインが必要になることも	265
(5) 委任と自律により職員が「利用者にとって最善のこととは何か」を考えられる組織に変化	266
(6) 現場中心の「生産性の向上」	267
(7) ICT 導入も「現場中心」が成功の秘訣	268
(8) 積極的な情報収集、検証により導入コストのムダは避けられる	269
(9) 直接ケアや専門性の深化に繋がった取組みの例	270
(10) 間接業務の負担軽減に繋がった取組みの例	271
(11) ケアの見直しによる生産性向上と職員の成長	274
(12) 挑戦の繰り返しが未来を切り拓く	275
2 株式会社プレゼンスメディカル	
～タスク・シフトによる生産性向上	276
(1) 看護職員の人件費高騰で介護現場が注目	276
(2) 施設・法人にもたらされる具体的な変化	277
(3) 個人（介護職員）にもたらされる具体的な変化	278
(4) 生産性向上への貢献	279
(5) 導入に関する留意点	280
3 株式会社エクサウィザーズ	
～AI と人の役割分担による生産性向上	282
(1) 間接業務のアウトソーシングから“AI で回る仕組み”への業務改善で生産性向上	282
(2) 「人が担うべき価値の高い仕事」と「機械に任せられる反復処理」を切り分ける 4 サービス	283
(3) 人間が「判断と責任」を担う	285
(4) 導入ステップ	285
(5) 「きれいごとで儲ける時代」を実装する	286

第 I 章

介護事業を取り巻く 現状と生産性向上の 必要性



介護需要の増大と人材不足の深刻化

介護事業をめぐる環境は、今、かつてないほどの大きな変革期を迎えています。我が国は、世界でも類を見ない速度で少子高齢化が進行し、人口減少社会へと突入しています。この構造的な変化は、介護サービスの供給体制に対し、極めて深刻な課題を突きつけているのです。

(1) 日本社会が直面する超高齢社会の現実

日本の総人口は、2014 年をピークに減少の一途を辿り、毎年数十万人規模で減少しています。特に、社会を支える生産年齢人口の減少は著しく、2040 年には 2018 年度と比較して約 930 万人の減少が見込まれるなど、その傾向は今後さらに加速すると予測されています。この人口構造の変化が、介護事業の持続可能性に直接的な影響を与えているのです。

① 加速する高齢化と「2040 年問題」の本質

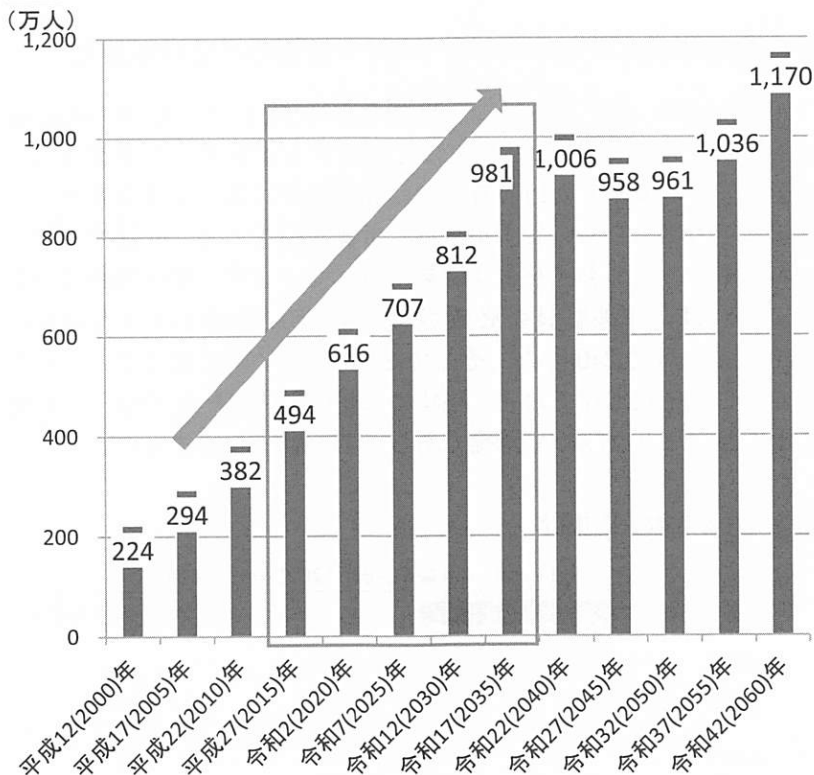
介護サービスの需要は、高齢化の進展に伴い、今後も増加の一途を辿ることが確実視されています。特に注目すべきは、「2040 年問題」の本質です。これは単なる高齢者人口の増加に留まらず、介護ニーズが最も高いとされる 85 歳以上の人口が 2040 年にかけて急増し、ピークを迎えるという点にあります。要介護認定率は年齢が上がるにつれて上昇する傾向にあり、特に 85 歳以上ではその上昇が顕著です。このため、介護サービスの需要は質的にも量的にも、これまで以上に高度化・複雑化することが避けられない状況です。

② 85 歳以上人口の急増がもたらす介護ニーズの質的・量的変化

85 歳以上の後期高齢者が増加するということは、認知症や複数の疾患を抱える方、医療ニーズが高い方の割合が増えることを意味

85 歳以上人口の推移

○85歳以上の人口は、2015年から2025年までの10年間で、75歳以上人口を上回る勢いで増加し、2035年頃まで一貫して増加。



(資料) 将来推計は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(令和5(2023)年4月推計) 出生中位(死亡中位)推計

2020年までの実績は、総務省統計局「国勢調査」(年齢不詳人口を按分補正した人口)

出典：厚生労働省社会保障審議会介護保険部会(第116回)資料3

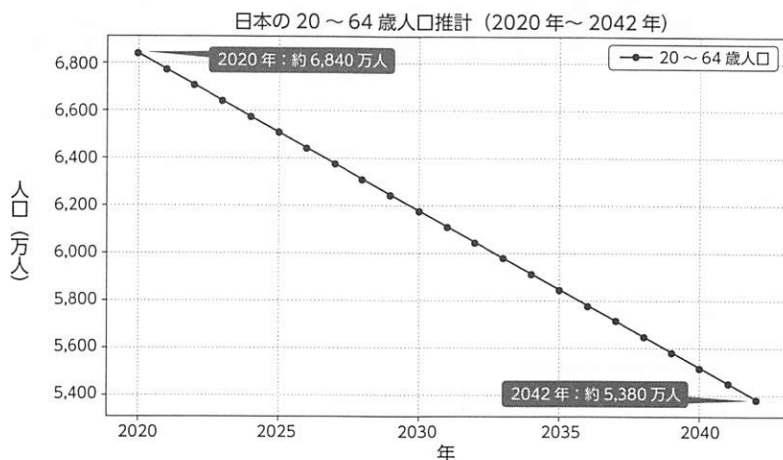
します。これにより、介護サービスはより専門的で個別性の高いケアが求められるようになります。

例えば、認知症ケア、看取り介護、医療的ケアの提供など、介護職員にはこれまで以上の高度な知識とスキル、そして多職種連携が不可欠となるのです。これは、介護現場の業務負荷を増大させるだけでなく、介護サービスの提供体制そのものの変革を迫るものと言えます。

③ 生産年齢人口の急減が引き起こす労働力不足の深刻化

2020年から2042年の間に、20歳から64歳までの人口は約6,840万人から約5,380万人へと、実に2割以上も減少すると予想されています。この労働力人口の減少は、介護分野に限らず全産業的に人材確保を困難にしていますが、特に労働集約型である介護サービスにおいては、その影響がより深刻に現れています。厚生労働省の推計によれば、介護職員の必要数は2019年度の約211万人から、2026年度には約240万人、そして2040年度には約272万人にまで増加すると見込まれており、現状の人材確保のペースでは、この需要を満たすことは極めて困難であると言わざるを得ません。

📊 20～64歳人口推計



出典：「日本の将来推計人口（令和5年推計）」をもとに作成

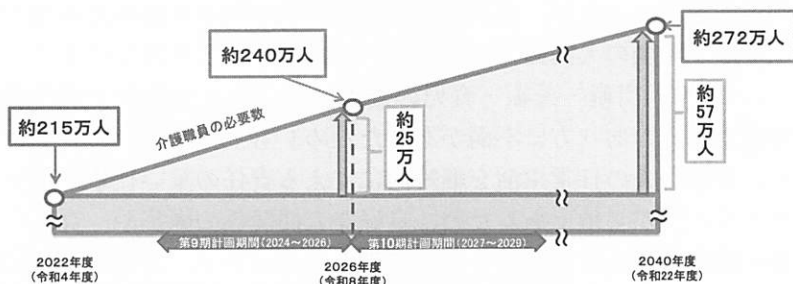
④ 介護サービスの需給ギャップ拡大という構造的課題

このように、介護サービスの需要が爆発的に増大する一方で、それを担う人材が減少するという状況は、介護サービスの「需給ギャップ」を拡大させる構造的な課題を生み出しています。このギャップが解消されなければ、地域住民が住み慣れた場所で安心して介護サービスを受け続けることが困難になるだけでなく、介護保険制度そのものの持続可能性も危ぶまれる事態となりかねません。特に、小規模な法人を中心に、従来の方法や単独での人材確保が難しい事業所が多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちであると指摘されています。

(2) 介護人材確保の現状と課題

介護サービスの需給ギャップを解消するためには、介護人材の確保が喫緊の課題です。介護職員の必要数と現状のギャップは大きく、既存職員の定着と新規人材の確保、そして介護業界全体のイメージ改善が不可欠です。

㊦ 第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数



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。

出典：厚生労働省社会保障審議会介護保険部会(第116回)資料3

① 介護職員の必要数と現状のギャップ

厚生労働省の推計では、2040 年度には約 272 万人の介護職員が必要とされています。これは 2022 年度の約 215 万人と比較して、約 57 万人の増加を意味します。第 9 期介護保険事業計画期間(2024 年～2026 年)においても年間約 6 万 3,000 人も介護職員の増加が必要とされており、現状の採用状況では、この目標達成は極めて困難な状況です。

ア 2040 年度に必要とされる介護職員の推計

上記の約 272 万人という数字は、介護サービスの需要増大と生産年齢人口の減少という二重苦の中で、いかに多くの人材を確保しなければならないかを示すものです。この推計は、介護予防の取組みが進展することにより、年齢階層別に見た要介護発生率が一定程度低下する成果を期待できるとしても、年齢階層が上がるにつれて要介護発生率が加速度的に高くなる加齢の影響は防ぎ得ないという現実に基づいています。

イ 介護労働者の離職要因と定着の難しさ

介護労働者の定着は、新規人材の確保と同様に重要な課題です。過去の調査によれば、介護関係職種の前職の仕事を辞めた理由の第一位は「職場の人間関係に問題があったため」とされています。また、「結婚・出産・妊娠・育児のため」や「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」も上位に挙げられています。介護は人の日常生活を継続的に支える責任の重い仕事であり、チームケアが必須であるため、良好な人間関係の構築や、育児・介護と両立できる柔軟な働き方の整備が不可欠です。さらに、定年退職まで働ける賃金体系やキャリアラダーの確立も、離職防止のインセンティブとして重要となります。

ウ 介護業界のイメージ改善と新規人材確保の重要性

新規介護人材の確保には、介護業界のイメージ改善が不可欠で

す。介護は、利用者や家族から感謝されるやりがいのある仕事であるにもかかわらず、「きつい」「大変」といったネガティブなイメージが先行しがちです。このイメージを払拭し、介護職の魅力を発信するためには、幼少期からの高齢者との自然な交流機会の創出、中学生や高校生向けの啓発パンフレットの作成、職場体験の実施などが考えられます。また、定年退職した警察官や自衛官を雇用し、周辺業務を担ってもらおうといった優れた事例も出ており、多様な人材の確保に向けた取組みが求められています。

(3) 持続可能な介護サービス提供体制への転換

このような厳しい環境変化の中でも、地域住民が住み慣れた地域で安心して生活が続けられるよう、そして介護現場で働く職員が自信と誇りをもって長く働けるよう、持続可能な介護サービス提供体制への転換が求められています。その鍵を握るのが「生産性向上」への取組みです。

① 「三方良し」の生産性向上への取組み

介護分野における生産性向上は、単なる業務効率化に留まらず「介護の価値を高めること」を上位目的とし、利用者、職員、そして経営者にとっての「三方良し」を実現する取組みであると、私は考えています。厚生労働省が作成したサービス類型ごとの『介護サービスにおける生産性向上（業務改善）に資するガイドライン』（以下、「生産性向上ガイドライン」「ガイドライン」という。詳細は第Ⅱ章参照）においても、介護における生産性向上の上位目的を「介護サービスの質の向上」と「人材の確保・定着」としています。

ア 介護サービスの質の維持・向上

業務改善によって生まれた時間を、直接的なケアや利用者との対話、個別ケアの充実に充てることで、介護サービスの質はさらに向上します。例えば、見守り機器の導入により夜間巡視の時間が削減できれば、その時間を個別の利用者の状態観察やより丁寧なケアに

振り向けることが可能になります。また、データに基づいた科学的介護の実践は、利用者の生活の質の向上にも直結します。

イ 職員の負担軽減と働きがい

介護ロボットやICT（情報通信技術）の活用、業務の明確化と役割分担は、介護職員の身体的・精神的負担を大きく軽減します。腰痛のリスク軽減、記録業務の効率化、情報共有の円滑化は、職員の働きやすさを向上させ、残業時間の削減にも繋がります。これにより、職員は仕事に対するやりがいや達成感をより強く感じられるようになり、離職率の低下にも寄与します。

ウ 経営の安定化と地域貢献

職員の定着による採用コストの低減、業務効率化によるコスト削減は、事業所の経営安定化に直結します。また、先進的な取り組みを行う事業所として地域にPRすることで、稼働率の向上や口コミの改善にも繋がります。これは、地域における介護サービスの基盤を強化し、地域住民の安心・安全な生活を支えるという、事業所の社会的な役割を果たすことにも繋がるのです。

② 国が推進する介護現場のDXと生産性向上

国もまた、介護現場の生産性向上を喫緊の課題と捉え、様々な施策を強力に推進しています。特に、デジタル技術を活用したDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進は、その中核をなすものです。

ア デジタル行財政改革会議における介護分野の位置づけ

政府のデジタル行財政改革会議において、「介護」は重点分野の一つに位置づけられ、ICT等のデジタル技術活用の加速化に政府一体となって取り組むことが決定されました。これは、介護分野のデジタル化が、単なる業務効率化に留まらず、社会全体の持続可能性を支える重要な要素であると国が認識していることを示しています。

イ ICT・介護ロボット導入支援と人材育成の加速化

厚生労働省は、介護ロボットや ICT 機器の導入・更新に対する補助金に加え、それに伴う業務改善支援や地域全体での機器導入に対する補助を行う「介護サービス事業者の生産性向上や協働化等を通じた職場環境改善事業」を実施しています。

また、介護現場の生産性向上を推進する中核となる人材を養成するための「介護デジタル中核人材養成研修」を試行するなど、人材育成にも力を入れています。政策的な KPI として、デジタル中核人材の育成数や ICT・介護ロボットの導入事業者割合が設定されており、これらの取組みが加速化されることが期待されます。

ウ ケアプランデータ連携システムの普及と情報基盤の整備

介護現場のデジタル化を加速させる上で、特に重要なのが「ケアプランデータ連携システム」の普及です。このシステムは、居宅介護支援事業所とサービス提供事業所間でケアプランやサービス利用票のデータ連携を可能にし、記載の手間や時間の削減、文書量の削減、転記誤りの削減、そして介護従事者の負担軽減を図るものです。政府のデジタル行財政改革会議では、2026 年には管内事業者が利用している市区町村の割合を 8 割、管内事業所が 3 割以上利用している市区町村の割合を 5 割とする目標を KPI として掲げています。さらに、このシステムは、現在検討が進められている全国医療情報プラットフォームの中の介護情報基盤の一部としても位置づけられる予定であり、自治体・事業所・医療機関等の業務負担軽減や適切なケアの提供、医療介護連携の促進を通じた介護の質の向上に貢献することが期待されています。

国が推進する生産性向上の背景と目的

(1) 国が生産性向上を推進する背景

国が生産性向上を推進する背景には、前章で述べた介護を取り巻く需給ギャップを解消しなければ、介護保険制度そのものが立ち行かなくなるという危機感があります。

① 介護保険制度の持続可能性の確保

介護保険制度は、高齢者の尊厳ある生活を支える社会保障の要ですが、少子高齢化の進展は、その財源と人材の確保に大きな圧力をかけています。介護サービスの需要増大に対して、現行のサービス提供体制だけでは対応しきれない状況が既に生じており、このままでは制度そのものの維持が困難になることが懸念されています。生産性向上は、限られた資源の中で、いかに効率的かつ効果的にサービスを提供し続けるかという問いに対する、国の重要な回答の一つです。業務の効率化やテクノロジーの活用を通じて、介護サービスの供給体制を強化し、制度の安定的な運営を目指すことは、国民全体が安心して介護サービスを受けられる未来を築くための、不可欠な取組みと言えるでしょう。

② デジタル行財政改革会議における介護分野の位置づけ

2023年10月11日、政府のデジタル行財政改革会議において、「介護」は重点分野の一つに位置づけられ、ICT等のデジタル技術活用の加速化に政府一体となって取り組むことが決定されました。これは、介護分野のデジタル化が単なる業務効率化に留まらず、社会全体の持続可能性を支える重要な要素であると国が認識していることを示しています。介護現場のデジタル化は、行政手続の効率化、情報連携の円滑化、そしてデータに基づいた科学的介護の推進

に不可欠であり、政府を挙げた取組みが求められています。特に、ケアプランデータ連携システムの普及や介護情報基盤の整備は、行政と介護現場、そして医療機関との連携を強化し、より質の高いサービス提供を実現するための基盤となるものです。

(2) 国が目指す生産性向上の目的

国が推進する生産性向上の目的は多岐にわたりますが、その根底には「介護の価値を高める」という共通の理念があります。これは、介護サービスの質を向上させ、介護職員の負担を軽減し、人材の確保・定着を促進することで、介護事業全体の経営を安定化させ、最終的には地域包括ケアシステムの強化に繋げることを目指すものです。

① 介護サービスの質の向上と利用者の尊厳の確保

生産性向上は、業務の効率化によって生まれた時間を、より質の高い直接ケアや利用者との対話に充てることを可能にします。これにより、利用者一人ひとりのニーズにきめ細かく対応し、その尊厳を確保することが目的とされています。例えば、見守り機器や排泄予測デバイスの導入は、利用者のプライバシーを尊重しつつ、必要なケアを最適なタイミングで提供することを可能にします。また、介護記録の電子化やデータ分析を通じて、利用者の状態変化を早期に察知し、個別最適化されたケアを提供することで、利用者の生活の質の向上に貢献します。これは、介護の専門性を高め、利用者中心のケアを実現するための重要な視点です。

② 介護職員の負担軽減と働きがいのある職場環境の実現

介護職員の身体的・精神的負担の軽減は、生産性向上の重要な目的の一つです。介護ロボットやICT機器の導入、業務プロセスの見直し、役割分担の明確化は、職員の業務負担を軽減し、残業時間の削減に繋がります。例えば、移乗支援機器の活用は職員の腰痛リスクを低減し、安全な移乗介助を可能にします。また、インカムや

情報共有ツールの導入は、職員間のコミュニケーションを円滑にし、無駄な移動時間を削減します。

これにより、職員が自身の仕事に誇りを持ち、やりがいを感じられる職場環境を実現し、離職防止と定着促進に繋げることを目指しています。働きがいのある職場は職員のモチベーション向上にも繋がりが、結果として介護サービスの質の向上にも寄与する好循環を生み出します。

③ 人材の確保・定着と介護事業の経営安定化

働きやすい職場環境は、新規介護人材の確保と既存職員の定着に直結します。生産性向上によって事業所の魅力が高まり、採用コストの低減や離職率の改善が期待されます。例えば、業務効率化によって生まれた時間を職員の研修やスキルアップに充てることで職員の専門性を高め、キャリア形成を支援することができます。これは、介護事業の安定的な経営基盤を確立し、地域における介護サービスの供給体制を維持・強化するために不可欠な要素です。国は、生産性向上を経営改善の重要な手段と位置づけ、事業所の持続可能性を高めることを目的としています。持続可能な経営は、地域住民への安定したサービス提供を可能にし、地域貢献にも繋がります。

④ 地域包括ケアシステムの強化と医療介護連携の推進

生産性向上は、事業所単独の課題に留まらず、地域全体で推進されるべきものです。ケアプランデータ連携システムの普及や全国医療情報プラットフォームとの連携は、医療機関や多職種との情報共有を円滑にし、地域包括ケアシステムの強化に貢献します。例えば、ケアプランやサービス利用票のデータ連携により、居宅介護支援事業所とサービス提供事業所間の情報共有がスムーズになり、利用者の状況に応じた迅速かつ適切なサービス提供が可能になります。これにより、利用者を中心とした切れ目のないサービス提供が可能となり、地域で暮らす高齢者が安心して生活できる環境を整備することが、国の重要な目的の一つです。医療と介護の連携強化は、利用者の状態に応じた最適なケアを実現し、入退院支援の円滑