

シンポジウム | シンポジウム

■ 2026年10月22日(木) 16:30 ~ 18:00 | 会場 第8会場 (ライトキューブ宇都宮 3F 中ホール)

シンポジウムⅢ

「老健施設における多様な人材の活用、活性、活躍について！」

座長：光山 誠 (全国老人保健施設協会 理事)

【座長プロフィール】**【所 属】**

公益社団法人大阪介護老人保健施設協会理事

立命館大学ビジネススクール客員教授 (介護経営)

医療法人敬英会理事長/社会福祉法人敬英福祉会理事長

【略 歴】

1991年 3月 大阪歯科大学歯学部卒業

1996年 7月 医療法人敬英会設立理事長就任

2005年 3月 大阪歯科大学歯周病学講座専攻生修了 (歯学博士取得)

2009年 3月 立命館大学専門職大学院経営管理研究科修了 (MBA取得)

2013年12月 社会福祉法人敬英福祉会設立理事長就任

2019年 9月 広島大学大学院社会科学研究科マネジメント専攻単位取得満期退学

[SY3-1] 外国人介護人材の受け入れと育成

東 宗樹 (滋賀県介護老人保健施設協会 事務局長／滋賀県国際介護・福祉人材センター センター長)

[SY3-2] 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト

～介護人材確保のためのハローワークの新たな取組～

石井 悠久 (厚生労働省職業安定局職業紹介等業務担当参事官室 総括職業指導官)

[SY3-3] デジタル中核人材×生成AI 加速する介護現場の生産性向上

足立 圭司 (株式会社NTT データ経営研究所 ライフ・バリュー・クリエイションユニット ディレクター)

[SY3-4] 多様な採用へのチャレンジ

北谷 善寛 (医療法人敬英会／社会福祉法人敬英福祉会 本部次長)



滋賀県国際介護・福祉人材センターの発足

★滋賀県国際介護・福祉人材センター発足の流れ

実は約15年前ぐらいにも老健誌に掲載したことがあり、今後の介護人材不足の矢の一つとして外国人介護人材は必要だと・・・。

介護職員として働ける外国人人材の確保が必要。

そこで、

- 滋賀県県議会等で、人材不足軽減の為の施策一案として発言
- 滋賀県の会議、滋賀県介護人材確保対策連絡協議会等で提案・協議
- 同時に、各福祉協会・団体・県担当者とも話し合う
(センターとしての目的・役割を)

令和2年に「滋賀県国際介護・福祉人材センター」が発足しました

当初予定では、滋賀県介護老人保健施設協会で委託を受ける予定では無かったのですが、事業の円滑な運営の為、当協会で委託を受ける事になる。

(外国人雇用に対しての繋がり、実績のある事業所・職員がいた為)

滋賀県国際介護・福祉人材センターの特徴

★滋賀県国際介護・福祉人材センターの目的や特徴

- 滋賀県、各介護・福祉協会(団体)が協力のもと運営
- 「技能実習」「特定技能」「留学制度」での、滋賀県内の介護分野のみのマッチング
- 事業所負担を減らすため、監理費・委託費等、少しでも費用を軽減できるよう検討
- 優秀な外国人介護人材の紹介。フィリピン、中国、ミャンマー・ネパール・インドネシア等、『N3・N4レベル』『自国での看護師免許・介護経験等』の介護として働ける人材や日本の介護の理解を得た人材の紹介を優先に検討
- センター運営での研修事業の実施。介護の倫理や技術、日本語等、レベルに合わせた研修や介護福祉士資格取得の為の研修や交流会を実施
- 介護・福祉現場での教育・指導方法のアドバイス、実際外国人雇用をされている事業所の見学等の実施(日常生活についても)
- センターにて母国語を話せる職員を雇用し、相談等に応じる

★滋賀県の人材確保の「一つの矢」として、

安心した人材の提供・費用負担軽減を目指しています

※滋賀県で長く働いてくれる人材・介護リーダーになる人材

滋賀県国際介護・福祉人材センター

技能実習制度

マッチング支援
監理団体の機能

特定技能の

マッチング支援
登録支援機関

留学生の

マッチング支援

滋賀県国際介護・福祉人材センター

滋賀県の事業として県老健協に委託

介護福祉士を目指す
国家資格

介護等事業所

養成施設

【外国人介護人材受入れの架け橋】

滋賀県国際介護・福祉人材センターの状況 (R8.8月時点)

- ・現在支援中 技能実習生 37名の支援
 特定技能 134名の支援・入国待ち59名
 （センター技能実習生からの移行者13名含む）
 留学制度 10名のマッチング（3年間）
- ★今後、約230名の支援予定
- ★介護福祉士国家試験合格 令和6年度 3名合格（3名中）
 令和7年度14名合格（17名中）
- 中国・ネパール・ミャンマー・フィリピン・タイ・ベトナム・インドネシア等人材のマッチング
- 2025年7月にスリランカ・インドを視察
- ※ センターのホームページや友達の紹介などで、直接センターへ連絡があり、滋賀県で介護の仕事がしたいといった依頼が多々あります

滋賀県国際介護・福祉人材センター(研修等)取り組み

＜委員会の設置＞

- ・滋賀県国際介護・福祉人材センター 運営委員会
- ・滋賀県国際介護・福祉人材センター 研修企画委員会

＜研修・交流会＞

- 「エントリー研修」・・・ 特定技能をはじめ、入国間もない方を対象に日本での生活・ルール・文化・日本語の講習を実施
- 「ベーシック研修」・・・ 入国後(就労後)、おおよそ1年ぐらいの方を対象に介護倫理・介護技術・認知症の理解・介護の日本語・交通ルールの講習を実施
- 「アドバンス研修」・・・ 入国後(就労後)、おおよそ2年以上の方を対象に介護倫理・介護技術・咀嚼、嚥下の理解・介護の日本語・悪質商法、消費者トラブルの講習を実施

滋賀県国際介護・福祉人材センター(研修等)取り組み

- 「日本語研修」・・・ 介護福祉士国家試験対策の為の日本語研修や、
自宅学習ができ、日本語のレベルアップを目指すオンライン研修
- 「介護福祉士国家試験対策研修」・・・ 過去問題の解説や模試試験の実施・振り返りをおこない、
オンデマンド・オンライン授業等でフォローしていく
- 「指導者研修」・・・ 外国人介護人材の指導・技能試験対策の研修会や交流会
- 「受入れ研修」・・・ 外国人介護人材による研究発表会や、これから外国人を受け入れる事業所
への説明会等
- 「交流会」・・・ BBQ交流会、バスツアー、カレー料理交流会、ビーチボールバレー交流会等
- 「おたすけブック作成」・・・ 滋賀県で作成。外国人雇用について・現在働かれている事例・
外国人介護人材教育方法等(事業所向け)
- ※ 外国人人材・送り出し機関に対する、センターの動画も作成
- ※ 「派遣事業」・・・ 外国人雇用等で悩まれている事業所に、雇用経験が豊富な事業所が
派遣・相談等に応じる。

「しがクラス」を発足

「しがクラス」の目的・・・ より良い人材確保の為に

今までは、外国人採用の検討される法人・事業所からの採用にかかる相談を受け、マッチング支援(面接等)を実施し、その時の状況(国・送り出し機関等)により、面接する送り出し機関を選定している。しかし、大手の企業や幾つかの法人は、採用について多人数を一度の採用で決めている。このような取り組みで人材を確保している。送り出し機関等にとっても、多人数の確保により、人員を集めやすく、ビジネス的に有効であることから、より良い人材は大口の企業や法人に充てられてしまうと感じをうけていた、そこで、滋賀県内複数の法人が共同で面接を実施、また、まだ資格取得をされていない人材を基本として面接を実施し「しがクラス」に入学、学んでもらい、資格取得後に入国してもらう。ビジネス的にも有効であるので経費軽減にも繋がられる。

・ 第1回は、インドネシアで実施

7法人 26名合格 (応募者 当初約140人)

※多人数の面接の為、詳しい履歴書、適性検査等を実施する。

上手いくマッチング

- 監理団体、登録支援機関選別 → 送り出し機関の選別(国) → 日本語学校の選別
- 日本の介護の理解(仕事内容・給料等)をしている人材を選ぶ。日本の介護職員として働ける人材。
- 雇用する事業所が、ただの人手不足と考えず、日本人同様に教育、指導する(甘やかしすぎはダメ)
- 外国人人材との信頼関係の構築、(どの国でも人間性、性格はバラバラ)生活支援。
- その国を人を少しでも知り、理解してあげる(自分自身の当たり前からの脱却)
- 基本、母国に帰られる事が多いと考え、人材の確保のスケジュールを考える。しかし、その中で残られる方に介護のリーダーやケアマネ等、目標を持ってもらい、継続した採用を検討する。資格取得や研修の補助。
- 地域の中で支えていく。事業所同士で協力していく。生活基盤ができれば継続して就労される事が多い。 ★ 定着してもらう事が重要

今後の課題

- 外国人受け入れが困難になる。(特定技能介護がストップする)
育成就労等、費用がかかる可能性がある
都道府県等により、受け入れ方法を検討する必要がある
- 転職の問題
多数の転職サイトが横行する(SNS等)
外国人材は取り合い(もともと、世界で業種で都道府県で取り合っている)
- ケアマネや訪問系等の外国人介護人材の育成
運転免許等の資格取得の補助
事業所内だけでなく、地域の中で育成方法の検討が必要

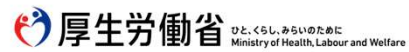
最後に・・・

私は、外国人介護人材を受け入れる事が当たり前の状態にならないと、この業界はホントに窮状(きゅうじょう)に陥るのではないかと心配しています。

私がこの福祉業界に就労した時には、こんな人材不足に悩まされ、良くないイメージをもたれる業界になるとは、思ってもみませんでした。これからの、利用者(高齢者)の生活・地域の福祉を守る為には、この介護の業界が変わっていき、成長していかななくてはならないと思っています。もちろん、日本の介護人材で介護の業界の質やサービスが守られるなら問題は無いです。しかし、日本の介護人材は減っていく状況にあり、このままでは、利用者・地域の福祉を守る事は大変難しい状況になると思われます。今までの常識を変え、外国人雇用が当たり前になり、外国人介護人材を育てられる業界にならなくてはと思っています。外国人介護人材はただの人材確保のためだけでなく、介護業界の一つのピースにしないといけないと思います。

滋賀県国際介護・福祉人材センター

1. 所在地 : 〒520-0522 大津市和邇中浜370-1二国屋ビル3F
2. 開所日 : 令和2年4月13日(月)
3. 時 間 : 9時～17時 (基本 土・日・祝は休日)
4. TEL : 077-599-4601
5. FAX : 077-599-4602
6. メール : shiga.intl@lake.ocn.ne.jp
7. H P : <https://shiga-kokusaijinzai.jp>
8. 職 員 : 6名体制
 - (1)センター長 1名
 - (2)専門職員 3名 ①中国語通訳担当 ②英語・ミャンマー語通訳担当
 - (3)介護福祉士 2名 (うち1名がセンター長兼務)
 - (4)事務職員 2名 ※今後、インドネシア通訳等を雇用予定



医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト

～介護人材確保のためのハローワークの新たな取組～

厚生労働省 職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

ハローワークとは



厚生労働省が運営する就職支援や人材確保支援を行う機関です。

（その他、雇用保険制度の運営、求職中の方を対象にした無料の職業訓練制度（ハロートレーニング）の受講手続き、障害者の雇用促進等の業務を行っています。）



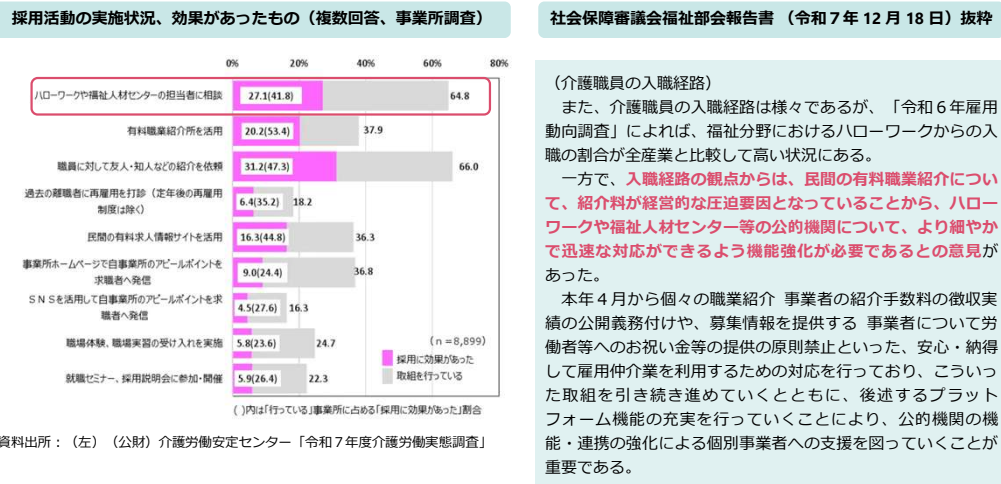
全国に544カ所設置されています。



ハローワーク経由の就職は年間約100万件（令和7年度、職業安定業務統計）

課題①

多くの介護事業者にご利用いただくものの、各地の介護施設や介護分野の団体から、
無料であるハローワークの機能強化を求める多くのご指摘。



ハローワークの取組①
（医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトの開始）



ハローワークの機能強化を目的に、令和 8 年度から、
医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト
を開始。

医療・介護・保育
ささえる
求人充足プロジェクト

仕事さがし、人材確保のご相談はお近くのハローワークまで

厚生労働省

ハローワークによる採用サポートメニュー

- 求人のオンライン公開
月間約 5,500 件のアクセスを受けるオンラインサービスである「ハローワークインターネットサービス」上に求人を公開できます。社内の様子を伝える動画やホームページのリンクも登録いただけます。
- 求職者の迅速対応
急募求人については、就職支援会などのイベントを早期開催、有資格者等の求職者への迅速な情報提供、各センターと協力した充足支援を行います。迅速な採用が可能な場合は、管轄のハローワークにご相談ください。
- 求職者への応募動機
求職者に求人情報を提供します。訪問時にいただいた詳細な履歴を活用して、求職者への応募動機を行います。
- イベントの開催
採用機会を増やすため、就職支援会、事業所見学会を開催します。
- 就業支援
ハローワーク内のブース・入職機会など、様々な会場で開催しています。求職者と直接話すことができます。
- 事業所見学会
事業所を見学し実際の業務内容を知ることで、スタッフを志すことへのモチベーションを高めます。

介護施設などへの **アウトリーチ** による求人充足支援を、**全ハローワーク**（544 所）の **最重点事項** として実施。

※特定の分野を対象とした取組を全ハローワークの最重点事項とするのは初の試み。

訪問しての求人充足コンサルティング、ニーズに応じたイベント開催、ハローワークから求職者への応募動機などを、介護分野の求人者さまのニーズに応じ組み合わせて実施します。急募で直ちに採用をご希望の場合もご相談ください。

訪問件数

21,083 回
(※ 1)

(※ 1) 令和 8 年 4 月～7 月の取組状況

説明会等の回数

2,593 回
(※ 2)
(前年同期の約 2 倍)

(※ 2) 令和 8 年 4 月～6 月の取組状況

充足数

8,380 人
(※ 1)

ハローワークの取組② (ハローワークのイベント拡充)

就職面接会等イベントの拡充

令和8年度中に、ハローワーク内イベントスペース整備を進め、就職面接会、事業所見学会や求職者向けセミナーを拡充します（令和8年度第1四半期は、開催回数が前年同期の約2倍に増加）。また、介護分野を支える人材を増やすため、未経験者を対象にした介護の仕事の魅力発信セミナー等を随時開催します。 ※ ハローワークの職業相談や各種イベントも入職のきっかけとして重要。

＜取組例（大阪労働局）＞

＜取組例（秋田労働局）＞

＜介護の仕事ではたらこうとしたきっかけ＞



資料出所：（左）（公財）介護労働安定センター「令和7年度介護労働実態調査」

ハローワークの取組③ （「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」取組事例）

東京都の事例（介護老人保健施設）

求人票の充実や見学会の開催が採用につながった例

- これまで退職者は少なく、人材確保にさほど苦労は感じていなかったが、職員の高齢化への対応のため採用することとした。
- 事業所の希望は、正社員は介護福祉士資格、パートは介護職員初任者研修以上であったが、経験必須とすると応募が少ないことが見込まれたため経験不問とし、**求人票についても記載内容を充実**。また、まずは**気軽に事業所のことを知ってもらうため、事業所見学・面接会を開催**することとした。
- ハローワークから、条件があう求職中の方に参加を呼びかけ、計6名が応募、2名が採用となった。

兵庫県の事例（介護老人保健施設）

求人票の見直しが採用につながった例

- 課題解決サポートチーム（求人事業所へのサービス強化のためにハローワークに設置した特別チーム）が事業所を訪問。事業所の状況を伺いハローワーク利用者のデータをもとに求人票の見直し支援を行った。
- 具体的には、①求人票中に「50歳以上の方法羅中」を明記、②必要な経験・知識・技能等の明確化（必要な経験と年数の明示）、③賃金上限額の見直し、を行った。
- ハローワークにて利用者に応募を呼び掛けた結果、50代で20年以上の経験がある人材の採用につながった。

各種イベントの取組例

- 介護施設において、人手が足りておらず、職員が外部会場へ向かい長時間拘束される面接会には参加が難しいという事情もあったため、**施設の会議室を利用したツアードirect面接会**を開催。
- 管轄市内の介護保険事業者が多く加盟している協議会と連携し、**求職者向けの「介護キャリアセミナー」**を実施。講師には協議会に選定いただいた介護職経験豊富な施設スタッフを招き、介護の仕事や働き方をわかりやすく説明いただいた。



ハローワークの取組④ (ハローワークインターネットサービスの改善)

ハローワークインターネットサービスの改善

ハローワークインターネットサービス（ハローワークが運営する求人サイト）を、**令和 8 年 3 月に改修**。

改修内容

- ①ユーザーインターフェースの改善（スマホ利用に最適化）
- ②求人検索の利便性改善
- ③求人提出に係る機能の改修等により、事業主の利便性を向上

引き続き、外部コンサルティングによるSEO対策や求人提出機能の改善など**利用増や利便性向上に取り組みます**。



HelloWork News
ハローワークインターネットサービスが新しくなりました



・求職者は約7割がスマートフォンからのアクセスであり、スマートフォンでの視認性改善を目指す

・「お知らせ」を冒頭に常時表示し、順番に入れ替わる方式とする

・求職者、事業主がボタンを押下し、それぞれのメニューに飛べる様にする

・「かんたん検索」や「特集求人」を新設し、検索の利便性を向上する

7

おわりに



日本成長戦略（令和 8 年 7 月 21 日閣議決定）にも、ハローワークの取組強化が盛り込まれました。

日本成長戦略（令和 8 年 7 月 21 日閣議決定）抜粋

Ⅲ. 8 つの分野横断的な課題の解決 5. 労働市場改革 （2）対応の方向性 ③講ずるべき施策パッケージ ii）円滑な労働移動の促進（略）

医療機関や介護施設等への訪問による求人条件の見直しに係る助言や、就職面接会の開催等のアウトリーチ支援を、全ハローワークの最重点事項として実施するとともに、「課題解決チーム」による求人者・求職者双方への一体的な支援の拡充や、AIを含むデジタル技術の更なる活用等によるマッチングなど、ハローワークの機能強化を図る。（略）

また、令和 9 年度予算概算要求には「ハローワークの『医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト』等による医療・介護分野等へのマッチング支援の強化」として、人材確保対策コーナーの拡充やアウトリーチによる求人充足対策の強化に必要な予算を盛り込みました。

介護分野の人材確保に一層貢献できるよう、努めてまいります。

各地のハローワークをぜひご利用ください。

8

©2026 公益社団法人全国老人保健施設協会

ご静聴ありがとうございました。



第37回栃木大会 シンポジウムⅢ「老健施設における多様な人材の活用、活性、活躍について！」

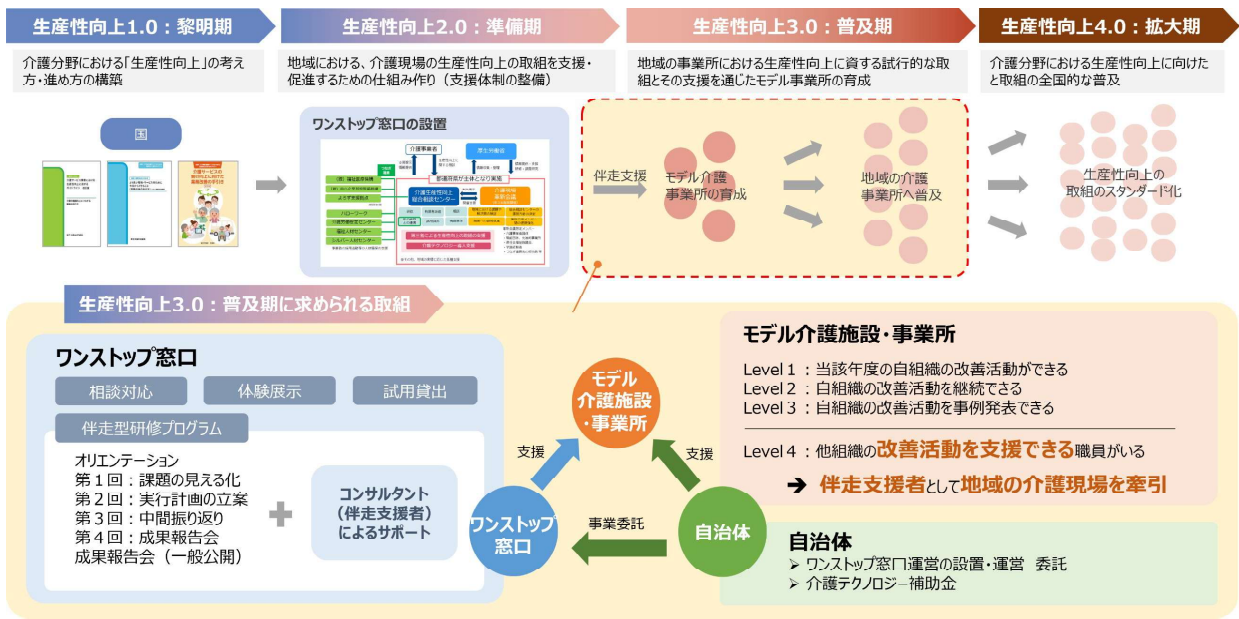
デジタル中核人材 × 生成AI 加速する介護現場の生産性向上

2026年10月22日(木)

株式会社NTTデータ経営研究所
ライフ・バリュー・クリエイションユニット ディレクター 足立 圭司

© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

生産性向上政策の流れと現在地



介護テクノロジーの重点分野(9分野16項目)

(参考) 介護テクノロジー利用の重点分野の全体図と普及率



※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

出典：厚生労働省・経済産業省「介護テクノロジー利用の重点分野の全体図と普及率」(令和 6 年 6 月改訂)

介護現場におけるAIの活用

生成AI センサー・画像AI 予測AI 段階: 実証 ▶ 実用 ▶ 普及 (右ほど現場に定着)

① 見守り

センサー・画像AI

- 睡眠・体動・離床をセンサーで検知
- 夜間巡回の負担軽減、転倒予防
- 例: 睡眠センサー、見守りカメラ

実証 ▶ 実用 ▶ 普及

② 介護記録

生成AI+音声AI

- 音声入力から記録を自動作成
- SOAP整形・日誌/申し送りの要約
- 手書き・二重入力を削減

実証 ▶ 実用 ▶ 普及

③ ケアプラン・アセスメント

生成AI

- 計画の素案・たたき台を作成
- モニタリングの変化・進捗を抽出
- 最終判断はケアマネジャー

実証 ▶ 実用 ▶ 普及

④ 多職種連携・情報共有

生成AI

- 議事録・申し送り・サマリを生成
- 医療・介護をつなぐ情報共有
- 介護情報基盤(2026年運用)と連動

実証 ▶ 実用 ▶ 普及

⑤ 運営・事務

最適化AI+生成AI

- シフト作成・送迎ルート最適化
- 請求/帳票の補助、問い合わせ一次対応
- 間接業務を圧縮しケア時間を確保

実証 ▶ 実用 ▶ 普及

⑥ 状態把握・予測

予測AI

- 要介護度変化・リスクを予測
- LIFEデータで科学的介護を分析
- 早期の介入・予防に活用

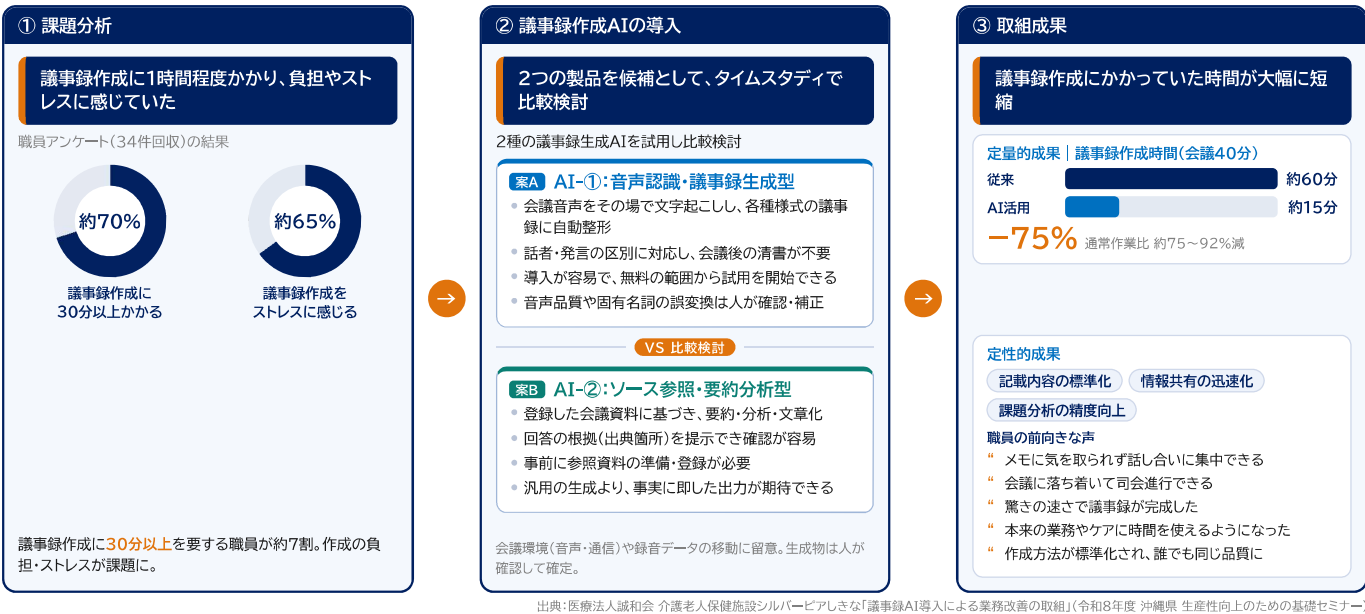
実証 ▶ 実用 ▶ 普及

出典：厚生労働省「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関する中間とりまとめ」(2025年)、「介護テクノロジー利用の重点分野」ほか公開情報より整理

事例① | 生成AIによる文書作成



事例② | 議事録生成AIの活用



事例③ | 業務場面別3Mチェックリスト

【プロンプト例】「あなたは介護の業務改善の専門家です。生産性向上関連の事例集を広く検索し、老健施設の各業務場面について、想定されるムリ・ムダ・ムラを現場職員が点検できるチェックリスト形式で、観点ごとに3～5項目ずつ挙げてください。」

業務場面	ムリ	ムダ	ムラ
見守り	☐ 少人数で巡回・記録・コール対応を同時進行 ☐ 夜間に一人で複数フロアを担当 ☐ 急変対応と通常業務が重なる ☐ 認知症利用者の徘徊離床に個別対応 ☐ ナースコールが集中し即応できない	☐ 一律の定時巡回を繰り返す ☐ 過剰なアラート確認・重複記録 ☐ 所在確認のため何度も往復 ☐ 鳴り続けるコールを都度確認 ☐ 異常なしの見回りに時間を割く	☐ フロア・職員で見守り基準が異なる ☐ 記録のタイミングがばらつく ☐ コール対応の優先順位が人で違う ☐ 危険予測の観点で職員で異なる ☐ 夜勤の巡回回数が担当で変わる
食事介助	☐ 配膳・介助・服薬・記録が同一時間に集中 ☐ 見守りと介助を同時対応 ☐ 筆数の全介助者を短時間で対応 ☐ むせ込み対応と記録が重なる	☐ 食形態変更の再確認・作り直し ☐ 摂取量を複数媒体に重複記録 ☐ 下膳・食器片付けの往復 ☐ 配膳ミスの確認・やり直し ☐ 服薬確認を何度も行う	☐ 介助方法・声かけが職員で変わる ☐ 配膳・下膳の手順がばらつく ☐ 食事開始時刻が日で異なる ☐ 飲み・むせ込みの基準が人で違う ☐ 見守り位置の判断がばらつく
排泄介助	☐ 排泄ピーク・重症者対応が特定時間に集中 ☐ 二人介助が頻りに負担 ☐ 移乗を伴う介助が連続 ☐ コール対応と重なり中断	☐ 一律の定時巡回・空振り交換 ☐ 記録と申し送りの二重入力 ☐ 物品を都度取りに戻る ☐ 使用量の把握に手間がかかる ☐ 汚染対応で予定が崩れる	☐ 交換基準・排泄パターンが個別化されない ☐ おむつ選定が担当者任せ ☐ 声かけ・誘導の仕方が人で違う ☐ 記録の詳しさがばらつく ☐ 失禁時の対応手順が不統一
入浴介助	☐ 誘導・着脱・洗身・記録を短時間で連続対応 ☐ 移乗を伴い身体負担が大きい ☐ 時間内に多人数を入浴 ☐ 見守りと介助を兼務	☐ 入浴準備や物品を探す・待つ ☐ 入浴可否の確認を何度も行う ☐ 浴室と居室を何度も往復 ☐ 記録・申し送りが重複 ☐ 脱衣所での待機時間が長い	☐ 手順・所要時間が担当者で異なる ☐ 入浴日の割り当てが偏る ☐ 安全確認の観点が人で違う ☐ 洗身・乾燥の丁寧さがばらつく ☐ 拒否時の対応が統一されない
移乗介助	☐ 抱え上げ・中腰・複数人介助で身体負担 ☐ 機器不足で人力介助が続く ☐ 移乗回数が多く腰痛リスク ☐ 急なトイレ誘導が重なる	☐ リフト等を探す・待つ ☐ 連動介助で残存機能を生かせない ☐ 移乗のたびに人を呼びに行く ☐ 記録に残す手間が重複	☐ 移乗方法・福祉用具の選択が職員ごと ☐ 同一利用者でも介助法が変わる ☐ リスク判断の基準がばらつく ☐ 2人介助か1人かの判断が人で違う ☐ 声かけ・待ちの姿勢がばらつく
記録	☐ LIFE・計画入力の一部職員へ集中 ☐ 業務後にまとめて入力し残業化 ☐ 締切前に入力に集中 ☐ 記録項目が多く負担	☐ 同一データを職種間で重複入力 ☐ 紙と電子の二重記録 ☐ 転記・探し直しが多い ☐ 過去記録の確認に時間がかかる ☐ 定型文を毎回手入力	☐ 記録粒度・用語・更新基準が担当者で異なる ☐ 略語・表記が統一されない ☐ 記録の詳しさが人でばらつく ☐ 入力タイミングが不統一
カンファ・申し送り	☐ 全員参加・時間外会議でケアと両立にくい ☐ 準備が特定職員に集中 ☐ 夜勤帯の申し送りが長い ☐ 資料作成の負担が大きい	☐ 全件読み上げ・手作業の議事録や日程調整 ☐ 同じ情報を複数媒体で共有 ☐ 過去記録を毎回探し直す ☐ 決定事項の再確認が多い ☐ 日程調整メールの往復	☐ 伝達媒体・用語・決定事項の管理が不統一 ☐ 申し送り範囲・粒度が人で違う ☐ 会議の進め方が担当で変わる ☐ 記録先がばらつき参照しにくい

ハルシネーションの回避・低減策 | ソース特化型AI

▲ ハルシネーションとは、生成AIが事実と異なる情報をもっともらしく生成する現象。

活用手順



実際のイメージ

④ 介護施設向けLM

共有

ソース

+ ソースを追加

アップロード済み資料

2件の資料

厚労省通知（令和6年度介護報酬改定関係）.pdf

PDF・1.2 MB

Q&Aまとめ（加算要件に関するQ&A）.pdf

PDF・984 KB

このLMは、事前にアップロードした資料に基づいて回答します。回答内容は必ず原文とあわせてご確認ください。

プロジェクト名：加算要件確認

7

当施設は加算要件を満たしていますか。

【当施設の状況】

・入所定員：100名

・常勤介護職員：55名

・常勤看護職員：6名

・介護福祉士の割合：65%

・夜勤体制：介護職員2名以上

・委員会の開催：年6回（記録あり）

・研修の実施：年4回（記録あり）

・事故報告の体制：整備済み

はい、当施設は加算要件を満たしていると考えられます。

根拠として、「厚労省通知（令和6年度介護報酬改定関係）.pdf」の第3条および、「Q&Aまとめ（加算要件に関するQ&A）.pdf」のQ3-1～Q3-7に基づき、以下のとおり確認しました。

■ 要件ごとの確認結果

要件項目	ご施設の状況	通知・Q&Aの根拠	判定
常勤介護職員数	55名（基準以上）	通知 第3条第1項	満たしている
常勤看護職員数	6名（基準以上）	通知 第3条第1項	満たしている
介護福祉士の割合	65%（基準以上）	通知 第3条第2項	満たしている
夜勤体制	介護職員2名以上	Q&A Q3-2	満たしている
委員会の開催	年6回（記録あり）	Q&A Q3-4	満たしている
研修の実施	年4回（記録あり）	Q&A Q3-5	満たしている
事故報告の体制	整備済み	通知 第3条第3項	満たしている

■ 注意点

・記録の保存期間や様式等の細部要件については、通知およびQ&Aの該当箇所（Q3-8以降）をご確認ください。

参照ソース： ① 厚労省通知（令和6年度介護報酬改定関係）.pdf ② Q&Aまとめ（加算要件に関するQ&A）.pdf

追加で質問する...

回答は必ず原文をご確認のうえ、最終判断は人が行ってください。

個人情報の保護

✓ 入力してよい情報

OK

組織が承認した環境・利用規程の範囲に限る

⊕ 一般公開されている情報

□ 公開された制度・製品・研究情報

📁 個人を特定できない一般的な業務情報

✦ 実在しない架空の事例

🔒 組織が利用可能と確認した加工済み情報

公開情報でも、利用目的や著作権等を確認する。

⊗ 入力してはいけない情報

NG

原則として生成AIへ入力しない

👤 氏名・住所・連絡先・利用者番号等

🏥 健康・医療・介護に関する個人情報

👥 職員の人事・労務・評価に関する情報

🔒 施設・利用者・職員に関する機密情報

📄 未公開の契約・経営・財務・案件情報

🔑 パスワード・認証情報・アクセスキー

氏名を削除しただけでは、他の情報との組合せで個人を特定できる場合がある。

どちらとも言い切れない情報は「要組織判断」

迷う情報を個人に委ねず、管理者・情報セキュリティ・個人情報保護担当・現場職員等で協議して判断基準を定める。

一部を加工した利用者情報

施設内部の業務資料

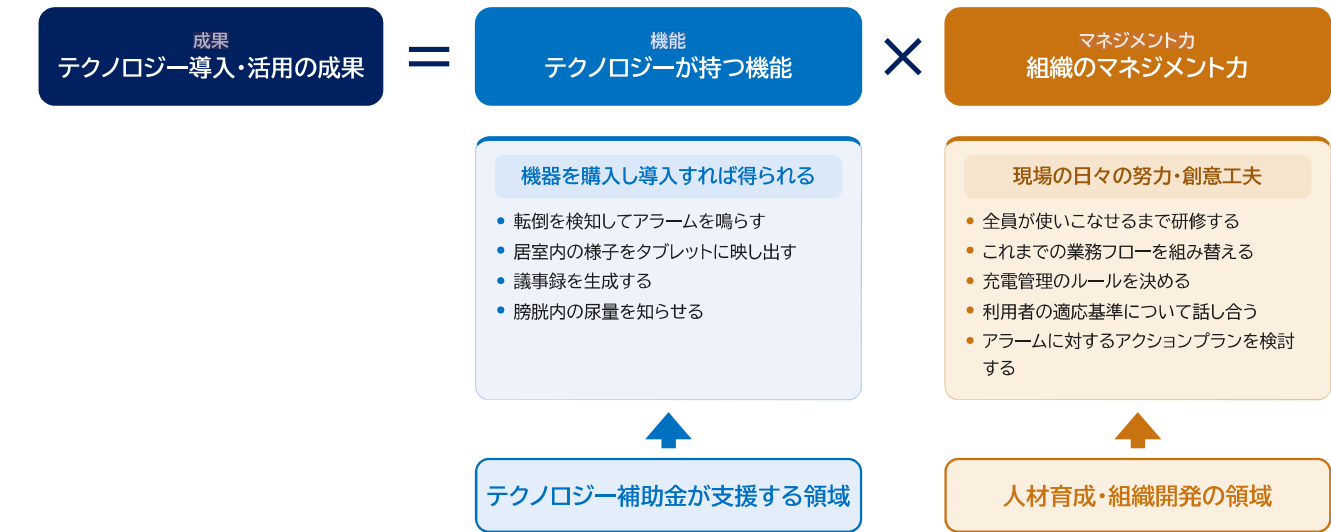
個別事例を基にした研修資料

職員や利用者の自由記述

組織内のマニュアル・会議資料

テクノロジー活用の成果の考え方

導入の成果は、テクノロジーの機能と組織のマネジメント力の”掛け算”で決まる。



人材育成・組織開発の視点 | デジタル中核人材の養成

① デジタル中核人材養成研修(案内チラシ) 昨年度



② デジタル中核人材に求められるスキルセット

基礎 テクノロジーを活用するための基礎的な理解

1.1 介護現場の基礎的理解

倫理・尊厳 介護過程 生産性向上 科学的介護

1.2 テクノロジーへの理解

活用できる技術 コスト ネットワーク 行政支援

セキュリティ・個人情報保護

推進 生産性向上を中心となって推進するためのスキル

2.1 課題解決スキル

ツール活用 現場課題の把握

計画化 比較検討

2.2 ファシリテーション・リーダーシップ

チーム統率 心理的安全性

ファシリテーション プレゼン

2.3 プロセスマネジメント

進捗管理 試行錯誤

成果分析 振り返り・練り直し

今年度も
実施予定

- ・ 研修は全3回
- ・ 研修参加者は、研修と並行して自組織での実践が求められる
- ・ 厚生労働省は2026年度末までに10,000人の養成を目標としている

出典:厚生労働省 令和6年度「介護デジタル中核人材養成に向けた調査研究事業一式」デジタル中核人材養成研修 手引き

介護分野×AI — 開発・活用の全体構造

2026年7月時点



出典:厚生労働省「介護テクノロジー／介護情報基盤／科学的介護(LIFE)」関連資料、報道・各社公表(2026年)を基に作成。制度の要件・補助率は自治体により異なる。

まとめ

デジタル中核人材 × 生成AI で加速する介護現場の生産性向上

1 生成AI・介護テクノロジーへの期待

- 人手不足と物価高騰で現場の生産性向上は待ったなし。
- 生成AI・センサー・ロボット等の技術が、負担軽減とケアの質向上の両立を後押しする。

2 AI活用の現在地と今後の開発

- 見守り・介護記録・ケアプラン・相談の一次対応など、定型業務で実用が進む。
- ハルシネーション対策と個人情報保護をルール化し、人による最終確認を前提に使う。
- 今後はマルチモーダル・フィジカルAI・AIエージェントへと、現場を横断する社会実装基盤に広がる。

3 デジタル中核人材の育成

- 成果＝ソリューションの「機能」×組織の「マネジメント力」。ツール導入だけでは成果は出ない。
- デジタル中核人材が課題定義から標準化までの改善サイクルを現場主導で回す。

日時: 令和8年10月22日

多様な採用へのチャレンジ



医療法人敬英会

本部次長 北谷 善寛

敬英会グループについて

敬英会グループは、主に介護サービスを事業の主体として営んでいる法人です。

経 営 理 念

「人にやさしく、全ての関わる人の質の向上を目指す」

和歌山県橋本市 エリア

- ・介護老人保健施設グリーンガーデン橋本
- ・グリーンガーデンケアプランセンター
- ・グループホーム幸楽の里
- ・デイサービス幸楽の里(認知症対応型)
- ・ヘルパーステーション幸
- ・ケアハウス幸楽の里アネックス
- ・障がい者グループホームやまうち

大阪府 エリア

- ・介護老人保健施設つるまち
- ・介護老人保健施設さくらがわ
- ・老健さくらがわケアプランセンター
- ・介護付有料老人ホーム幸楽の里服部緑地
- ・豊中北条ケアプランセンター
- ・幸楽の里豊中北条デイサービスセンター
- ・特別養護老人ホーム幸楽の里ねや川
- ・幸楽の里ねや川デイサービスセンター
- ・幸楽の里ねや川ケアプランセンター
- ・障がい者グループホームあじがわ

介護老人保健施設さくらがわ

ユニット型 入所100床 通所40名 訪問リハ

類型 超強化型

人員配置（老健）

医師 1名（常勤）

支援相談員 3名（常勤）

介護支援専門員 4名（常勤）

PT・OT・ST 18人（常10人、非8人）

管理栄養士 3名（常勤3人）

看護職 18人（常9人、非8人）

介護職 44人（常39人、非6人 （常勤換算数42人（内介護福祉士38人 90%））

内外国籍（常20人、非1人 いずれも介護福祉士）

事務職 2名（常1人、非1人）

介護補助 12名（外国人留学生（介護福祉士養成校・日本語学校））

令和8年8月現在

本日の内容

1.多様な採用を目指す理由

2.実際の取り組み

事例① カイテク活用

事例② 週休3日制導入

事例③ 外国人雇用

3.まとめ

多様な採用を目指す理由

○応募者の母数を増やすといい人材を選定できるようになる。

○多様なライフスタイルに合わせた提案をし、離職を防ぎ、安定的な人員体制の確保につなげる。

実際の取組事例①

カITEK（介護・看護の有資格者限定のスポットワーク）活用

課題

- ピークタイムの人材不足
- 人件費の高騰（派遣職員含む）

取組

- 令和3年よりカITEKを利用開始
- 対象法人：医療法人敬英会/社会福祉法人敬英福祉会
- 対象期間：令和7年1月～12月（勤務実績あり）

直雇用に繋げるための取組

- ・仕事終わりでの対話の時間を作る。
- ・3回以上利用の方に担当者から声掛けを行う（評価の高い方は初回から）。
- ・時給を支払い求人説明会を行う（1時間の求人案件として募集）。

成果

- 有資格者**9名**採用(引き抜き無料)
(介護福祉士、実務者研修修了者、看護師)

メリット

- ①予算変動抑制
カイトクは直接雇用となり、時給も事業所で確定/予算固定化が可能
- ②固定費の変動費化
24時間フルタイムで派遣を入れ続けるのではなく、「入浴介助のみ」「食事介助のみ」といったピークタイムに絞って活用することで、無駄な人件費を抑制
- ③人材の質と「見極め」の精度向上
「お試し」からの直接雇用: 実際と一緒に働いてみて、相性が良ければそのまま手数料ゼロで正職員・パートとして採用する道がある
- ④スピード感を持った補充ができる
明日明後日の突発的な欠員に対しても、スピーディーに人員を補充できる
- ⑤職場環境改善
慢性的な人手不足による既存職員の「残業」や「休日出勤」を スポットワーカーで補填することで、離職防止

取組事例② 週休3日制導入に向けて

課題

- 年々採用が困難
- 学卒新卒の応募が減少
- ライフステージの変化による離職

取組

令和7年度 大阪府多様な働き方導入モデル事業への応募

- ・モデル事業所: 介護老人保健施設さくらがわ
- ・既存の勤務(週休2日制1日8時間勤務)と週休3日制(1日10時間勤務)の共存
先ずは勤務形態の多い介護職でモデルケースを実施

令和8年度 前年度のモデル事業を事業所で継続

- ・令和9年に本格導入に向けて最終調整中

途中經過

- ・4種（早出、日勤、遅出、夜勤）の勤務形態のある介護職でモデル実施を行った結果、軽微な業務内容の見直しを行い人員を増やすことなく勤務が可能。
- ・年間休日が108日から162日に。
- ・求人活動に期待。

課題

- ・既存の勤務形態（週休2日制）と週休3日制の方とを同フロアで勤務を組むことは困難→さくらがわでは1フロアを週休3日制で配置した。
- ・勤務形態が増えたことでのシフト調整の複雑化。

大阪府 多様な働き方導入モデル事業



多様な働き方

～週休3日制～

いま注目の「週休3日制」、介護現場で本当に使える？
大府労会では、人材の確保・定着に向けた新しい働き方に取り組み
モデル施設を募集します！

こんな施設をお待っています／

- ✓ 採用力のある職場にしたい
- ✓ 職員の離職率を下りたい
- ✓ 新しい働き方に前向きにチャレンジしたい
- ✓ 先進事例を作りたい



週休3日制の新規導入に向けて、アドバイザーがコンサルティングを実施します。

＜支援内容＞

- ・職員へのアンケート及び面談フォロー
- ・業務改善に係る支援
- ・職員定数に係る支援
- ・組織運営に係る支援
- ・就業規則等の見直しに係る支援

お問い合わせ

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

nsaka@nntd.co.jp

※本事業は、大府労会が中心となり、NTT・データ経営研究所に運営を委託しています。



大阪府
Osaka Prefectural
Government



新入・緊急情報

分類から探す

目的から探す

組織から探す

キーワードから
探す

令和7年度モデル事業者の取組報告 NEW!!

上記の令和8年度事業説明会では、令和7年度モデル事業者による取組報告をいたしました。
 いずれのモデル事業者も、下記の手段で多様な働き方の導入に向けた丁寧な検討を進めています。

- 雇用目的の明確化と実施体制の検討
- 職種別アテイングやアンケートによる現状分析と導入計画の作成
- 課題の抽出と既存業務の見直し
- モデルシフトの試行的運用
- 試行から確認された課題とネクストアクションの検討

1. 介護系人保健協だくらぐわ「医療法人敬愛会」

3-1.モデル事業者における試行施設（敬愛だくらぐわ） 施設概要

基本情報

- 事業名称：介護系人保健施設だくらぐわ
- 住所：大阪府大阪市豊津区桜川 4-10-13
- 法人名：医療法人敬愛会
- 定員：100名（入所・全室個室ユニット型）
- 併設サービス：短期入所看護介護、居宅介護支援事業所、通所リハビリテーション



取組報告者：
本部長兼養老部総務課長 北谷寛貴さん



大阪府HPより

取組事例③ 外国人雇用（専門学校卒介護福祉士）

課題

日本人の若年層の著しい人口減

取組

- ・平成21年（2009年）より外国人採用開始。
- ・外国人留学生の受け入れより始め、EPAの受け入れ、現在は介護福祉士養成プログラムを確立し支援を行っている。

受け入れに当たり

- ・ **法人が外国人を受け入れを継続していくという方向性の明確化。**
- ・ スタッフへの情報・目的の共有を行う。
- ・ 環境面の整備（社員寮の整備）。
- ・ 支援内容の取り決め（生活面の支援や送迎等）。

成果

2026/6/10

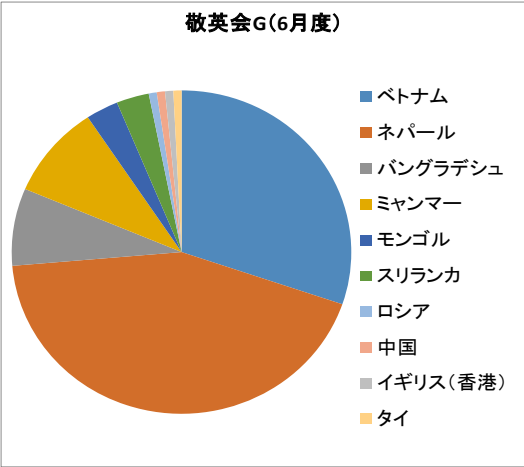
敬英会グループ 外国人職員総数

	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	73	28	21	6	6	12
養成校2年生	21	12	2	4	3	0
養成校1年生	20	7	5	7	1	0
日本語学校(2年目)	2	0	2	0	0	0
日本語学校(1年目)	9	6	3	0	0	0
家族滞在	4	3	0	1	0	0
合計	129	56	33	18	10	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

<2026年6月>

	敬英会G(6月度)	
	人数	率
ベトナム	39	30.2%
ネパール	56	43.4%
バングラデシュ	10	7.8%
ミャンマー	12	9.3%
モンゴル	4	3.1%
スリランカ	4	3.1%
ロシア	1	0.8%
中国	1	0.8%
イギリス(香港)	1	0.8%
タイ	1	0.8%
合計	129	100.0%



メリット

- ・ 毎年の介護福祉士の採用が見込める。
- ・ 介護ビザの取得により継続的な雇用を見込める。
- ・ 介護福祉士の人数が増えることでサービス提供体制加算の算定に寄与。

まとめ

- 法人としての方向性を明確に打ち出す。
- 社会情勢の変化に柔軟に対応する。
- 職員へ理解を求めていく（課題意識の共有）。
- できない言い訳を考えるより、できる手段を考える！

ご清聴、誠にありがとうございました。



医療法人敬英会