

社保審－介護給付費分科会

第247回（R7.9.5）

資料 2

介護人材確保に向けた処遇改善等の課題

厚生労働省 老健局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 介護人材確保をめぐる状況
2. 処遇改善に向けた直近の取組み
3. 処遇改善に関する足下の状況
4. 主な指摘事項
5. 現状と課題及び論点

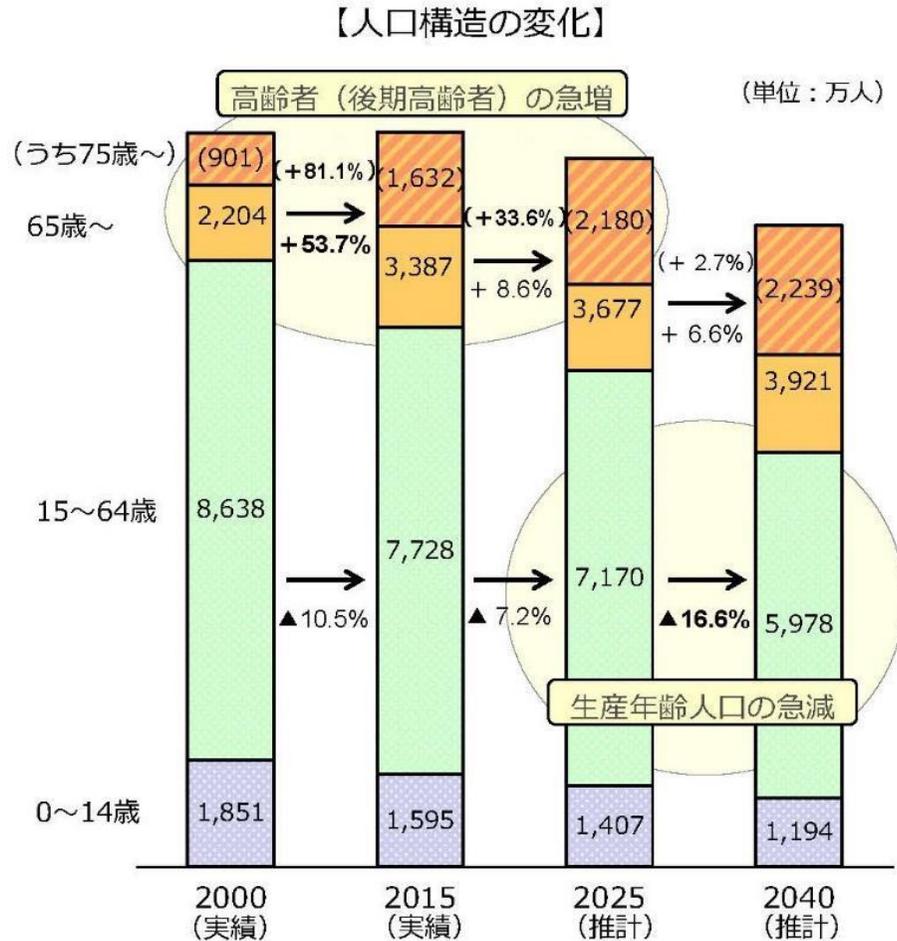


1. 介護人材確保をめぐる状況

2. 処遇改善に向けた直近の取組み
3. 処遇改善に関する足下の状況
4. 主な指摘事項
5. 現状と課題及び論点

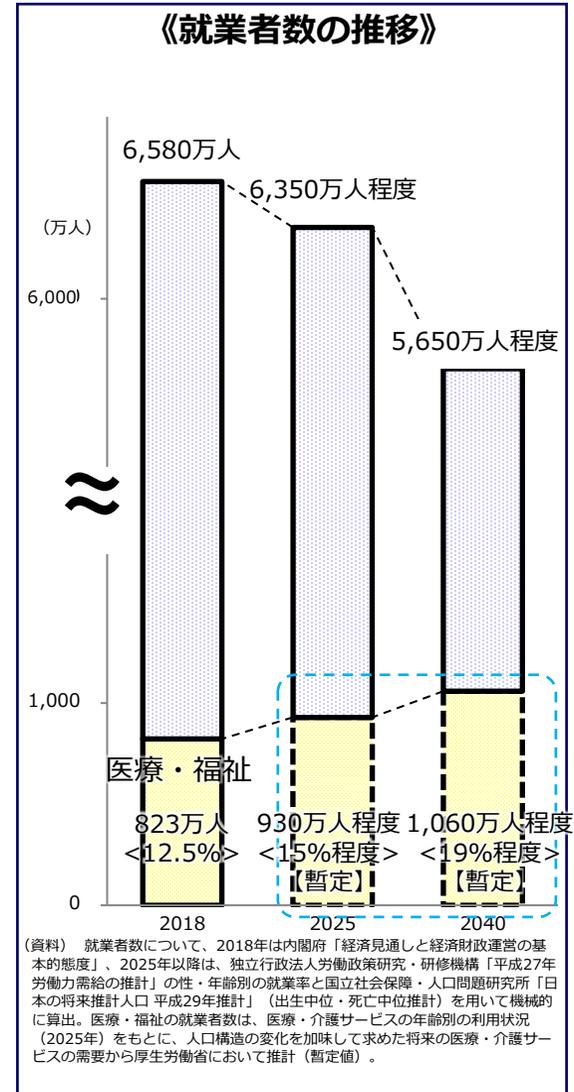
今後の介護保険をとりまく状況①

○人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。



(出典) 総務省「国勢調査」人口推計、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」

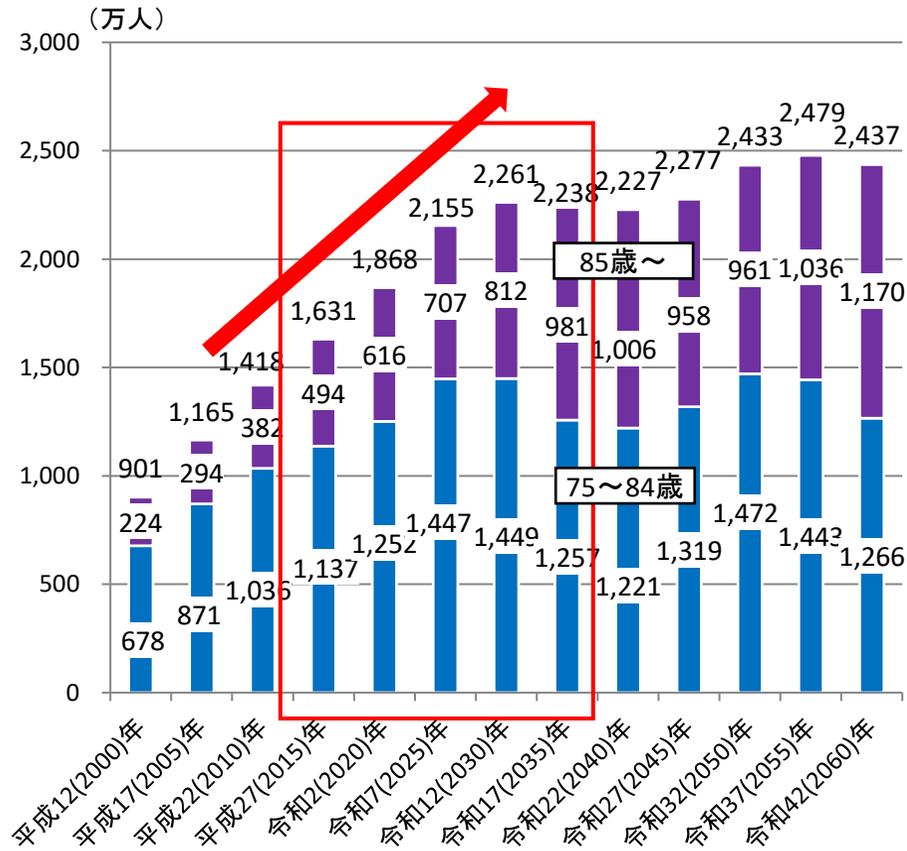
(出典) 平成30年4月12日経済財政諮問会議加藤臨時委員提出資料(厚生労働省)



今後の介護保険をとりまく状況②

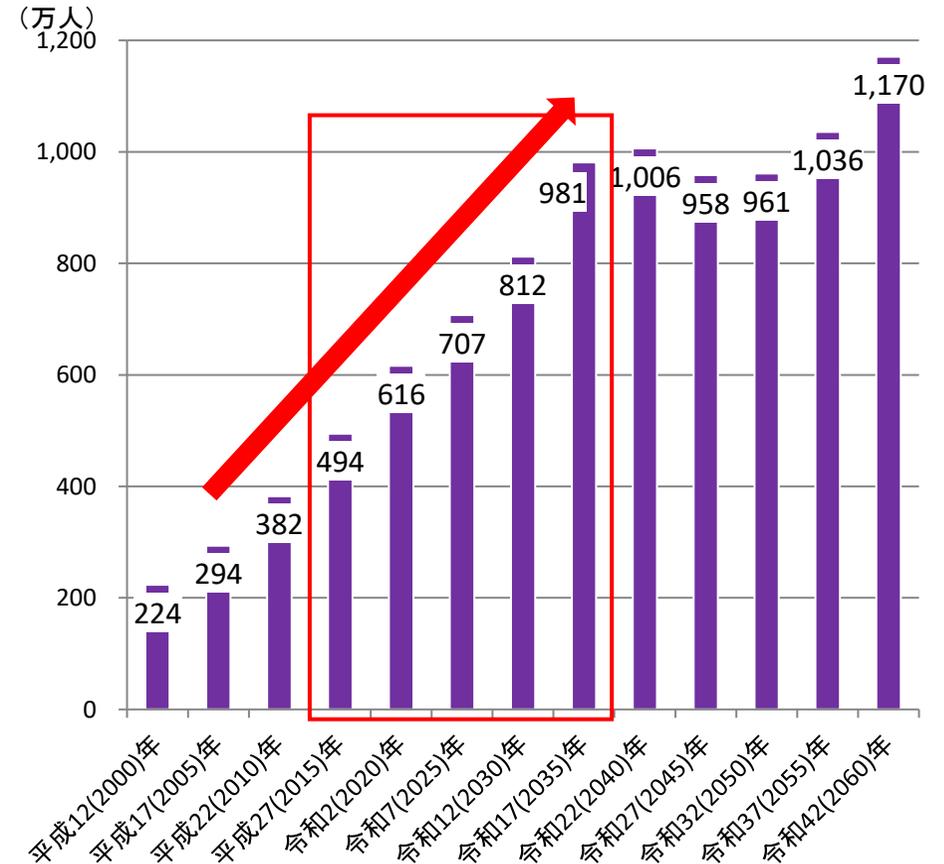
75歳以上の人口の推移

○75歳以上人口は、介護保険創設の2000年以降、急速に増加してきたが、2015年から2025年までの10年間も、急速に増加。



85歳以上の人口の推移

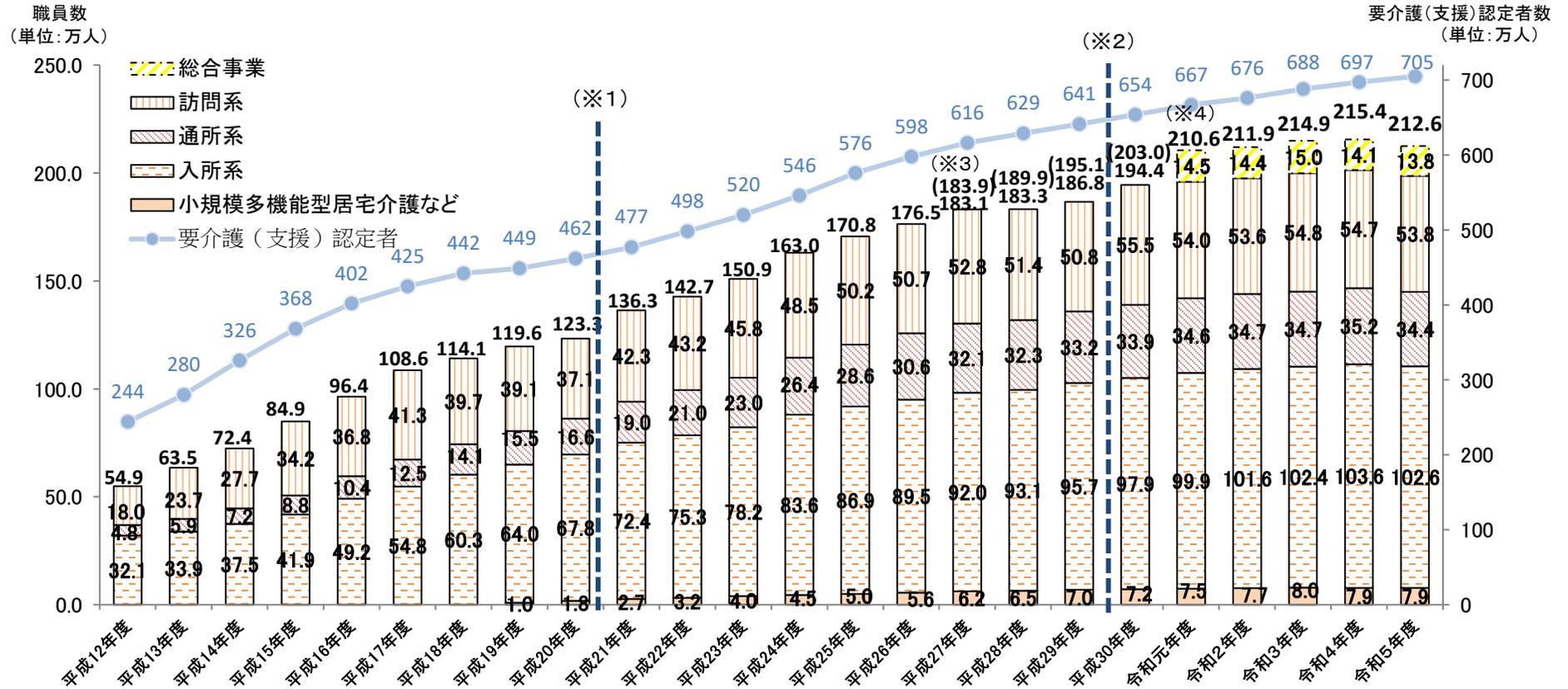
○85歳以上の人口は、2015年から2025年までの10年間、75歳以上人口を上回る勢いで増加し、2035年頃まで一貫して増加。



(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)

介護職員数の推移

○ 本表における介護職員数は、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職員数。



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。

【出典】厚生労働省「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(要支援)認定者数)

平成12～20年度	「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。
平成21～29年度	介サ調査は、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～	介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)

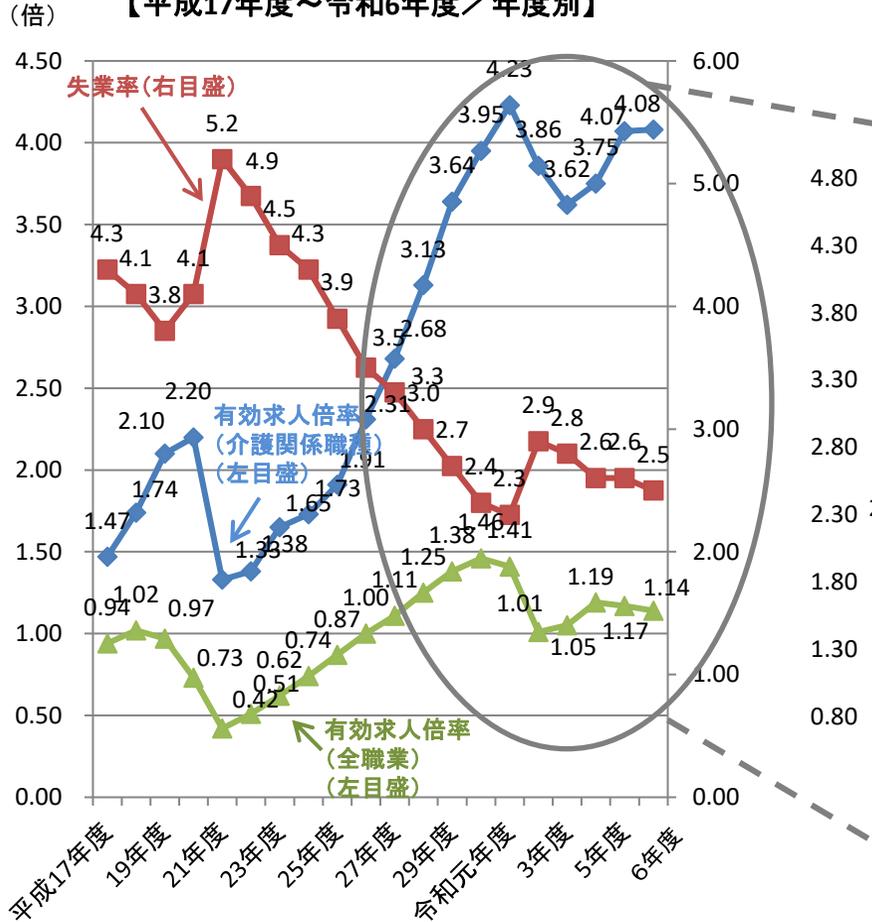
注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

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、介サ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～	総合事業も介サ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)

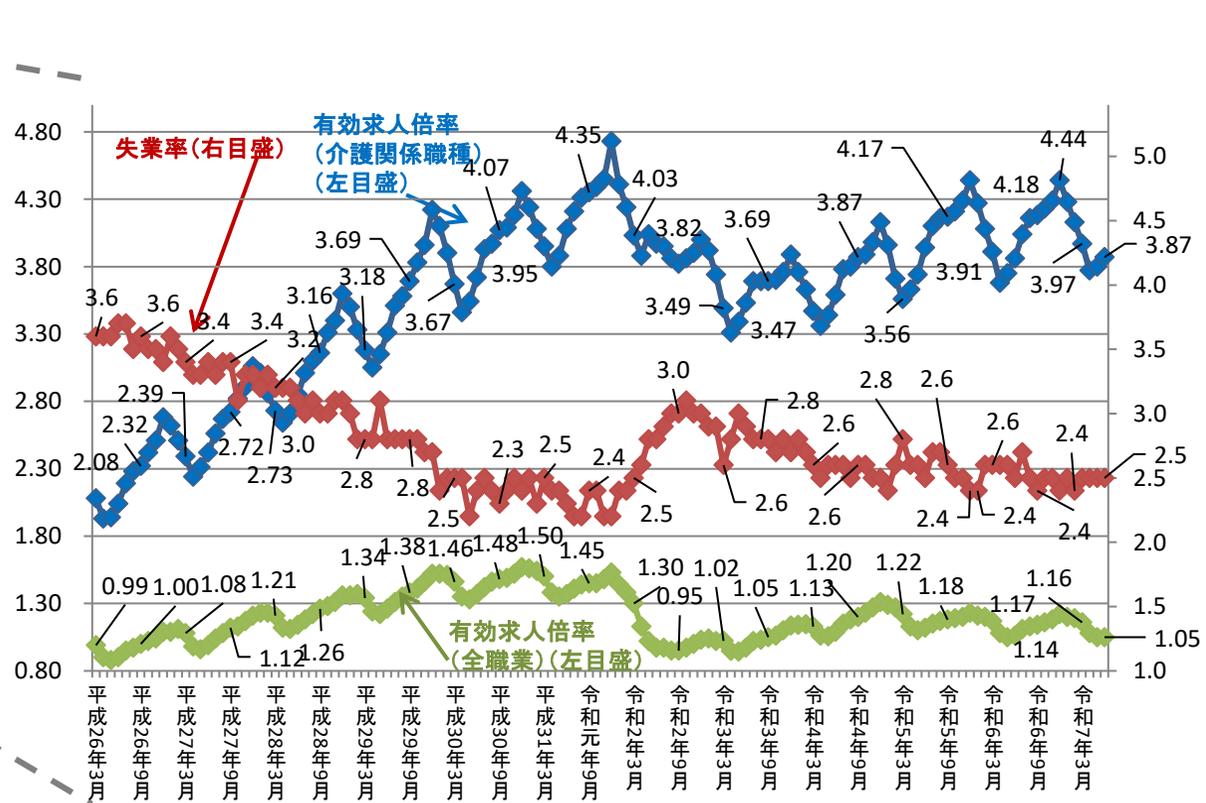
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率
【平成17年度～令和6年度／年度別】



有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)
【平成26年3月～令和7年6月／月別】



注)平成22年度及び平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、補完的に推計した値となっている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※1)全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。

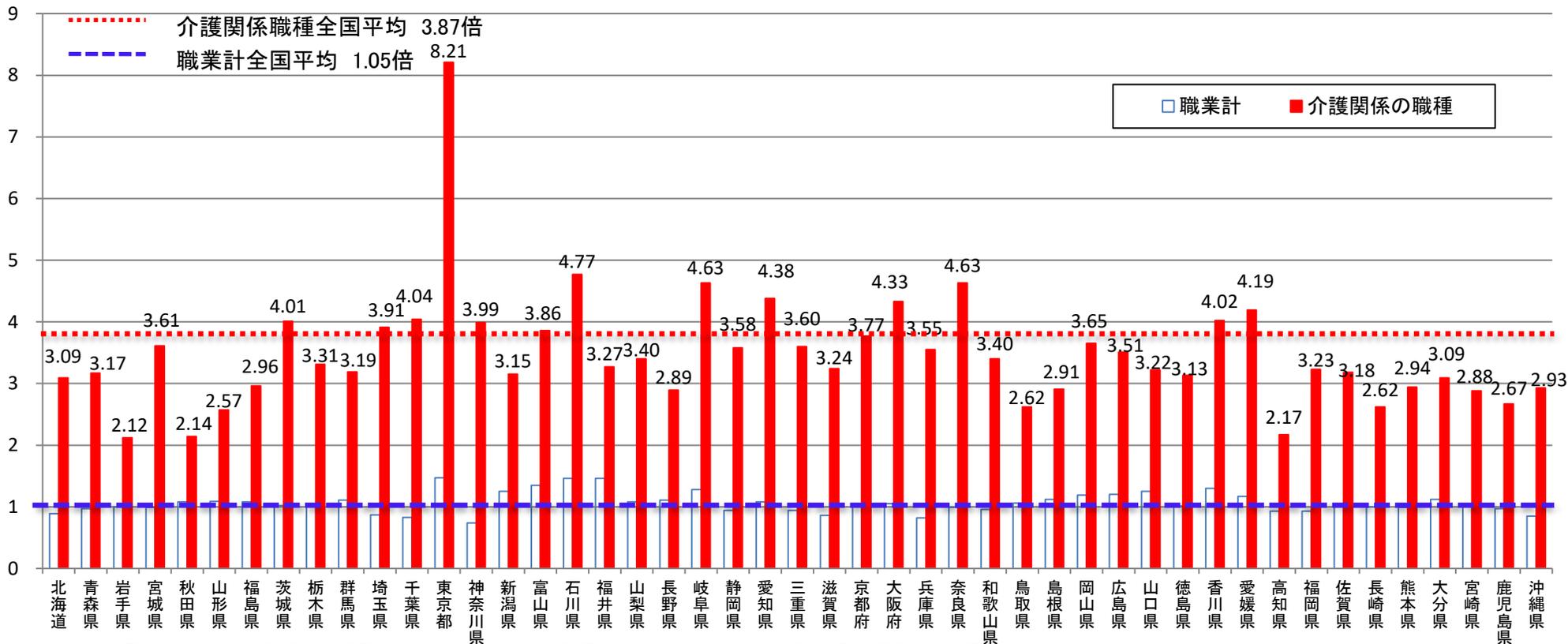
月別の失業率は季節調整値。

(※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(※3)令和4年度までの数値は平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「介護サービスの職業」の合計であり、令和5年度以降の数値は平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計である。

都道府県別有効求人倍率(令和7年6月)と地域別の高齢化の状況

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



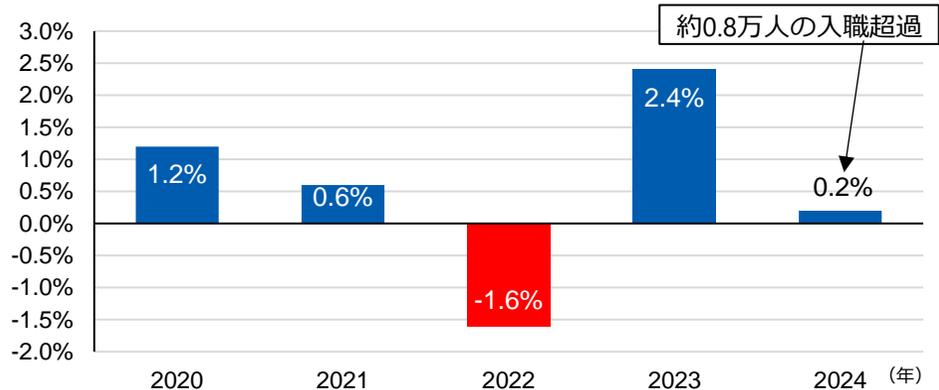
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

75歳以上人口は、人口構成が比較的若い県で今後増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。
 ※都道府県名欄の()内の数字は倍率の順位

	沖縄県(1)	滋賀県(2)	栃木県(3)	宮城県(4)	神奈川県(5)	～	東京都(21)	～	高知県(45)	島根県(46)	山口県(47)	全国
2020年 <>は割合	15.8万人 <10.8%>	18.6万人 <13.1%>	27.1万人 <14.0%>	32.3万人 <14.0%>	123.1万人 <13.3%>		169.4万人 <12.1%>		13.1万人 <19.0%>	12.3万人 <18.4%>	24.5万人 <18.3%>	1860.2万人 <14.7%>
2040年 <>は割合 ()は倍率	25.3万人 <17.6%> (1.60倍)	24.9万人 <19.0%> (1.34倍)	35.5万人 <21.4%> (1.31倍)	41.8万人 <20.8%> (1.30倍)	156.8万人 <17.7%> (1.27倍)		202.7万人 <14.0%> (1.20倍)		13.9万人 <26.4%> (1.06倍)	12.9万人 <23.4%> (1.05倍)	25.5万人 <24.1%> (1.04倍)	2227.5万人 <19.7%> (1.20倍)

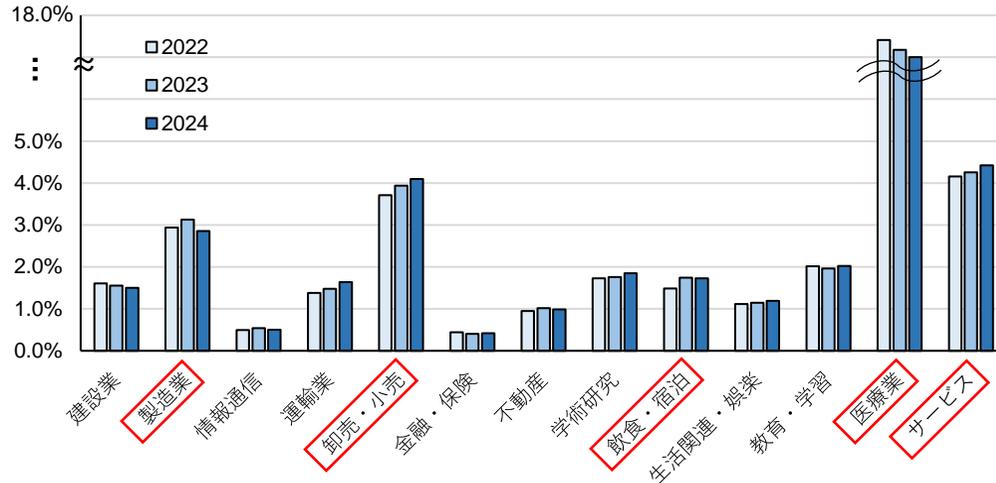
介護等分野における入職・離職の状況①

■介護等分野の入職超過率（入職率－離職率）の推移



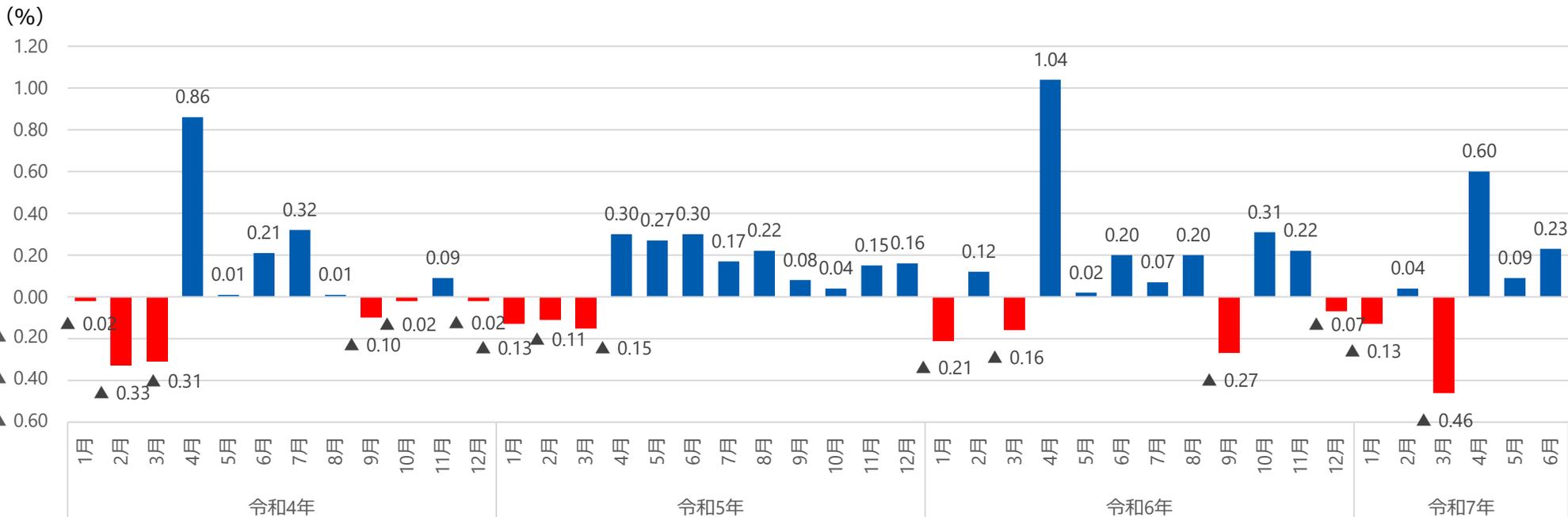
出典：厚生労働省「雇用動向調査」より作成
注：「介護等分野」は、「社会保険・社会福祉・介護事業」

■介護等分野から他産業への入職内訳



出典：厚生労働省行政記録情報に基づき集計
注：「介護等分野」は、「社会保険・社会福祉・介護事業」

■介護等分野の入職超過率（入職率－離職率）の推移【月次】

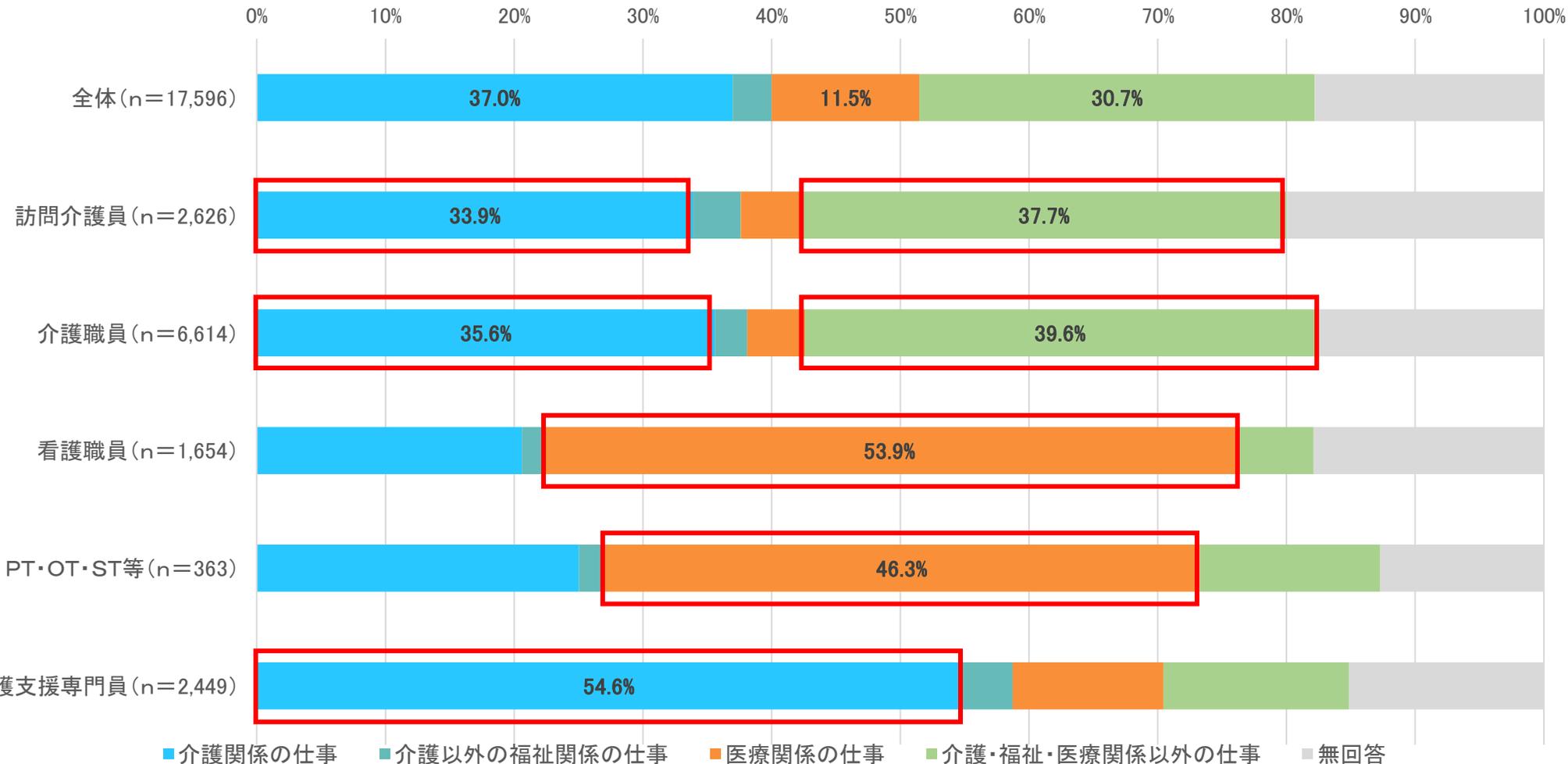


出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」 注：入職（離職）率は、同一企業内での事業所間の異動を含む。

介護等分野における入職・離職の状況②

- 「訪問介護員」、「介護職員」は、直前の仕事が「介護関係の仕事」、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」の割合が高い。
- 「看護職員」、「PT・OT・ST等」は、直前の仕事が「医療関係の仕事」の割合が高い。
- 「介護支援専門員」は、直前の仕事が「介護関係の仕事」の割合が高い。

直前の仕事

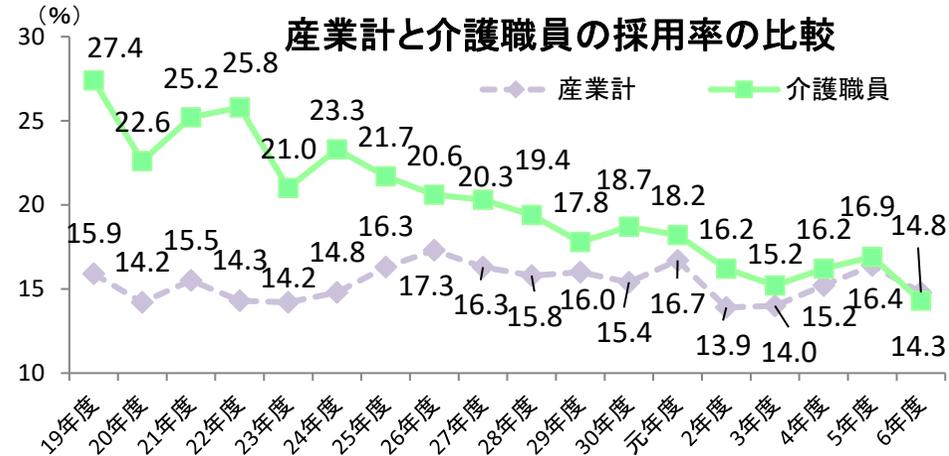
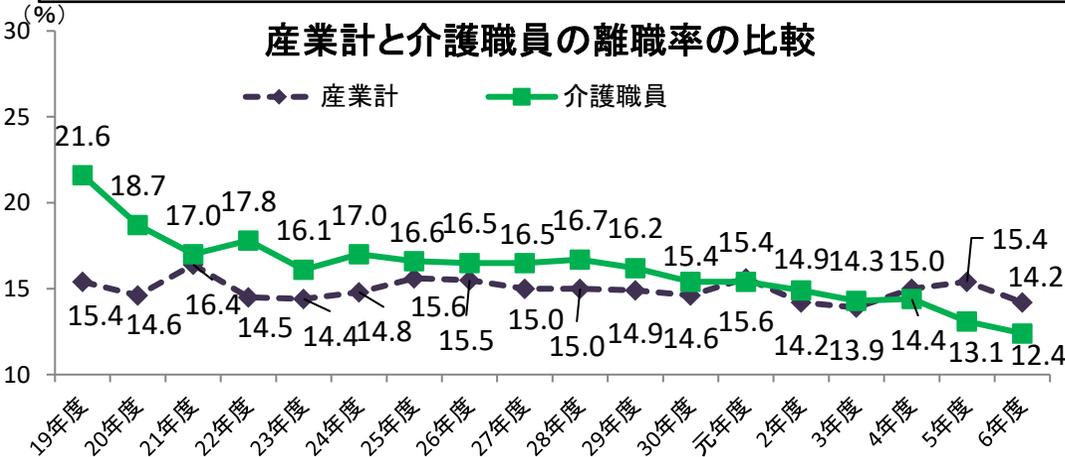


【出典】令和6年度介護労働実態調査（（公財）介護労働安定センター）

※割合は「前職有り」と回答した者に対する数字。

介護等分野における入職・離職の状況③

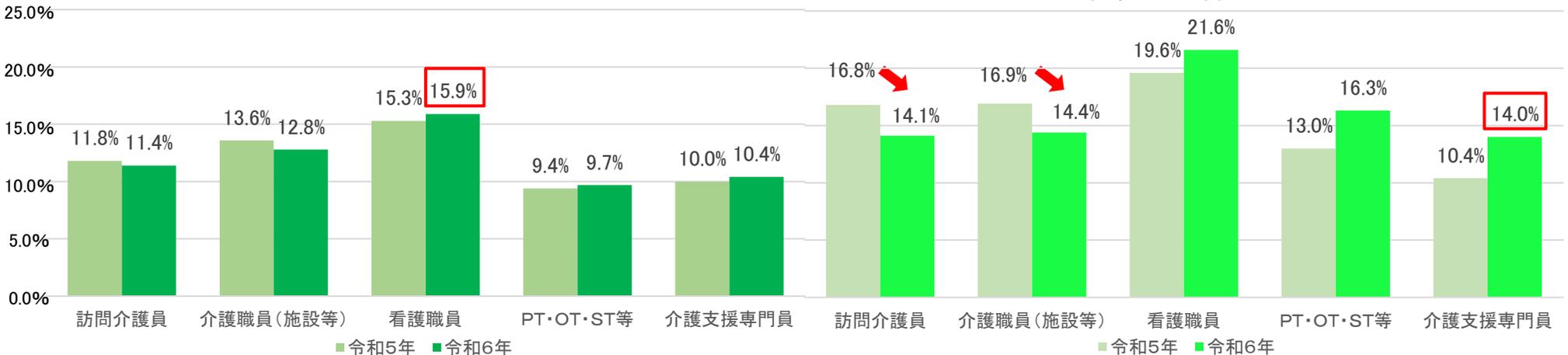
- 介護サービス事業所における介護職員の離職率は低下傾向。一方で、介護職員の採用率は産業計より高い値で推移していたが、令和6年度の介護職員の採用率は産業計を下回った。
- 「訪問介護員」、「介護職員(施設等)」の採用率は、令和5年度と比較して令和6年度は低下している。
- 「看護職員」の離職率は、「訪問介護員」及び「介護職員(施設等)」よりも高い状況となっている。
- 「介護支援専門員」の採用率は、「訪問介護員」及び「介護職員(施設等)」よりも低い状況となっている。



【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和6年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(公財)介護労働安定センター「令和6年度介護労働実態調査」

職種別の離職率

職種別の採用率



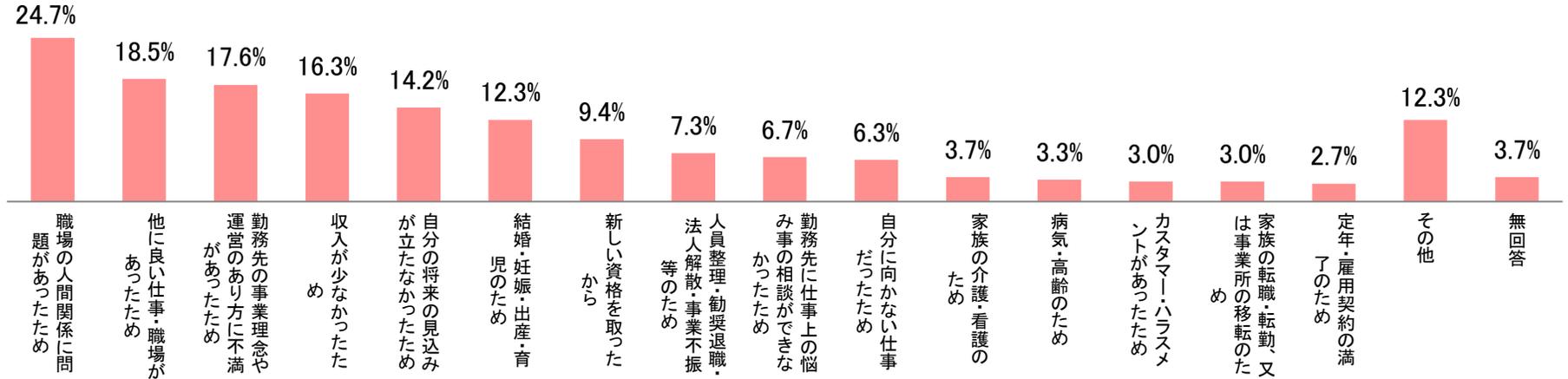
注1) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数
 注2) 介護職員(施設等):訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員:訪問介護事業所で働く者。
 介護職員とは「介護職員(施設等)」及び「訪問介護員」の2職種全体をいう。

【出典】令和6年度介護労働実態調査((公財)介護労働安定センター)

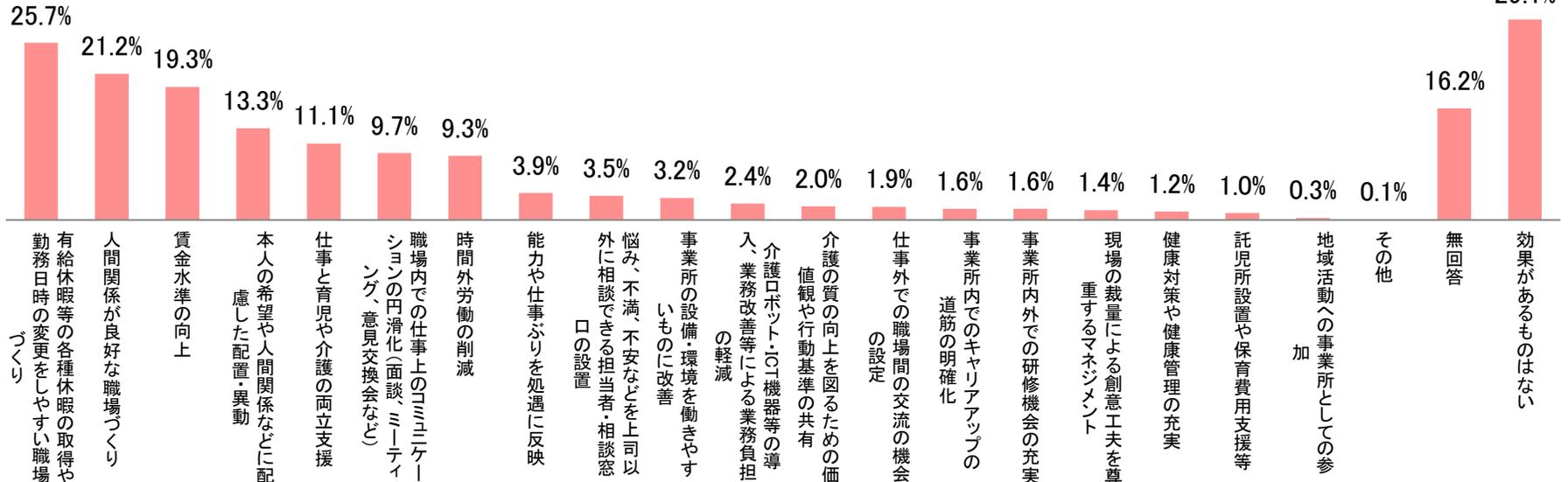
介護職員の離職の要因と対策

- 介護関係職種が退職をした理由としては、「職場の人間関係」が最も多く、次いで、「他に良い仕事・職場があったため」、「勤務先の事業理念や運営のあり方」、「収入が少なかったため」、「自分の将来の見込みが立たなかったため」が多い。
- 早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策としては、「有給休暇等の取得や勤務日時の変更をしやすい」、「人間関係が良好な職場づくり」、「賃金水準の向上」が多い。

■直前の職(介護関係の仕事)をやめた理由(複数回答) (直前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に直前職の離職の理由を調査)



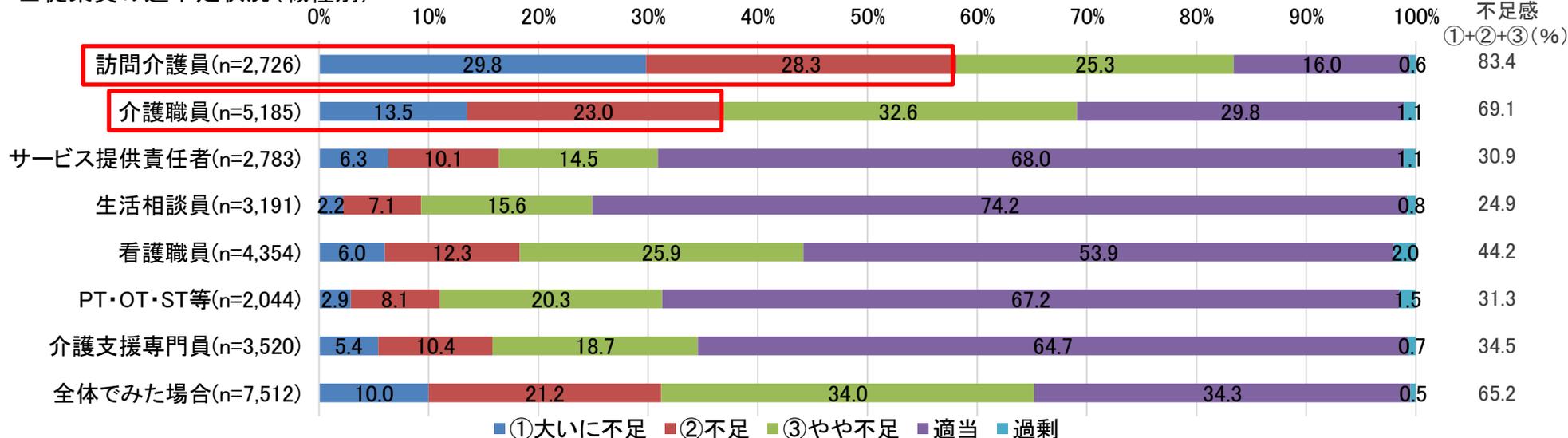
■採用や職場定着・離職防止・定着促進を図るための方策(職場定着に効果があった方策)(主なものを3つ回答)



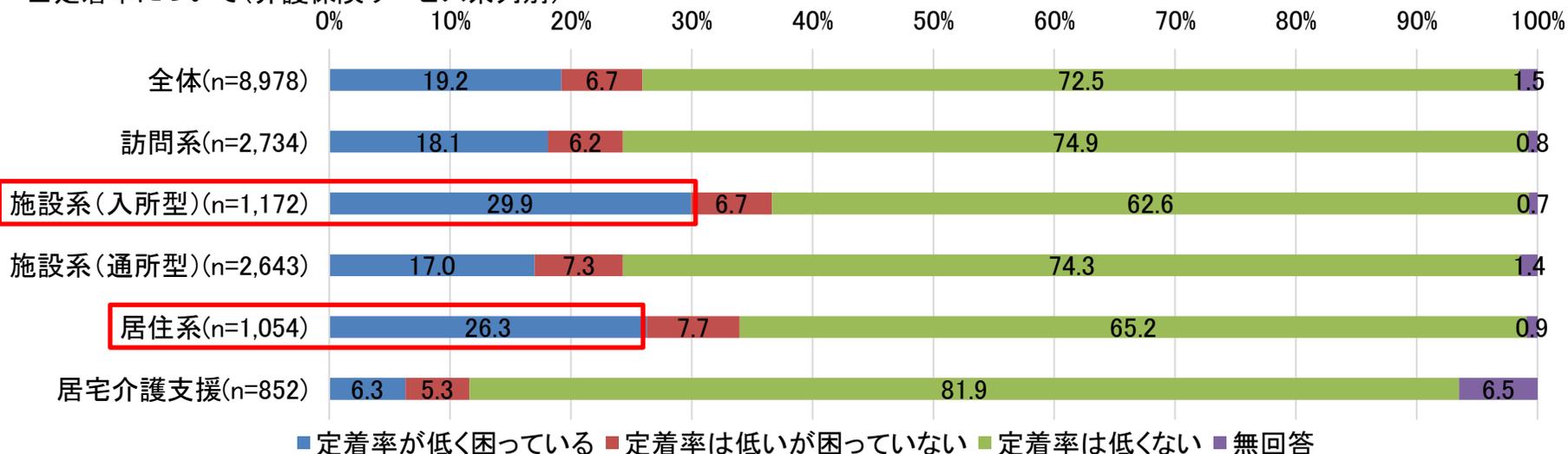
介護サービス事業所における従業員の不足状況

- 職種別に見ると、訪問介護員・介護職員は他の職種と比べて「大いに不足」「不足」している事業所が多い。
- サービス種別に見ると、入所系・居住系は他と比べて、「定着率が低く困っている」事業所が多い。

■ 従業員の過不足状況(職種別)



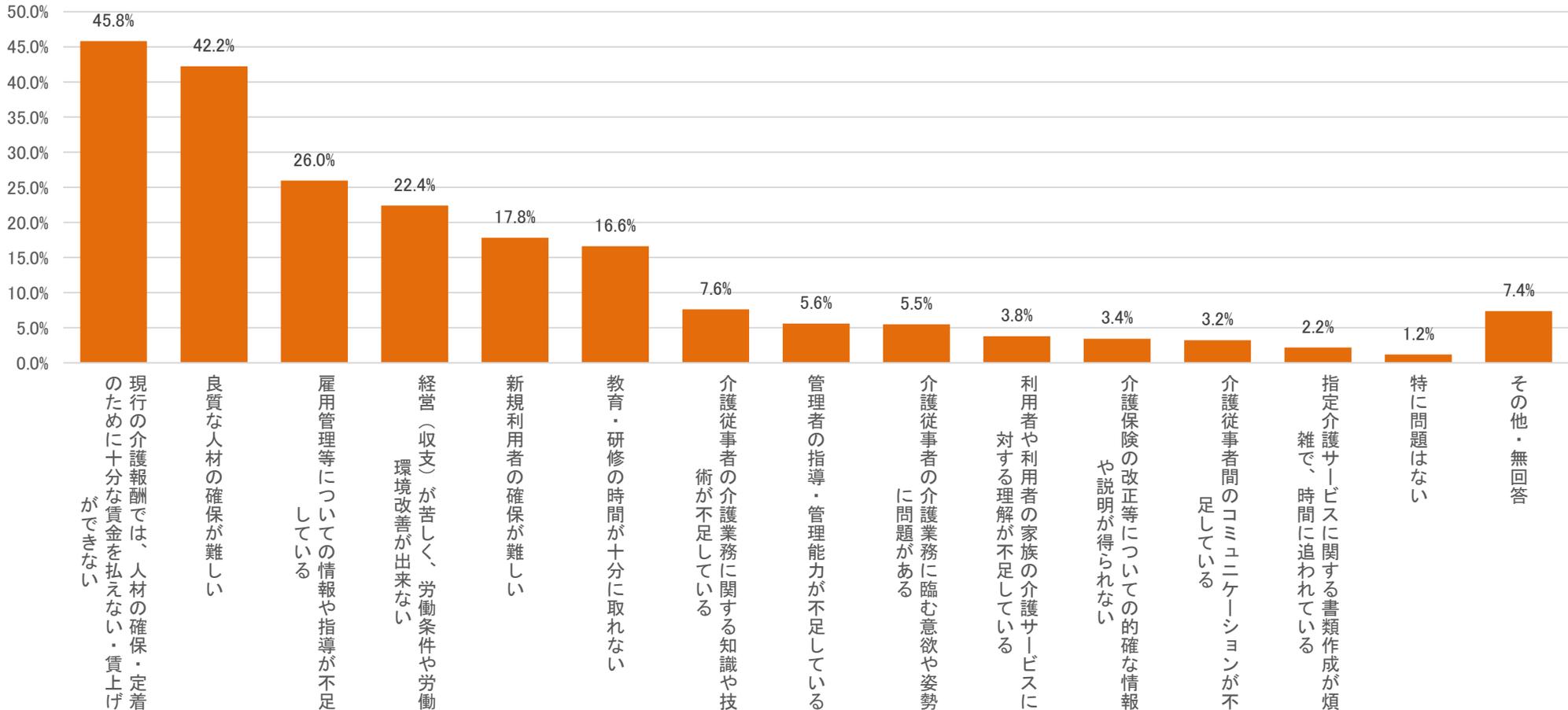
■ 定着率について(介護保険サービス系列別)



介護サービス事業所の事業を運営する上での課題

○ 事業を運営する上での課題として、「人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない・賃上げができない」、「良質な人材の確保が難しい」をあげている事業所が多く、その他、「雇用管理等についての情報や指導が不足している」、「経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境改善ができない」をあげている事業所も多い。

事業を運営する上での課題

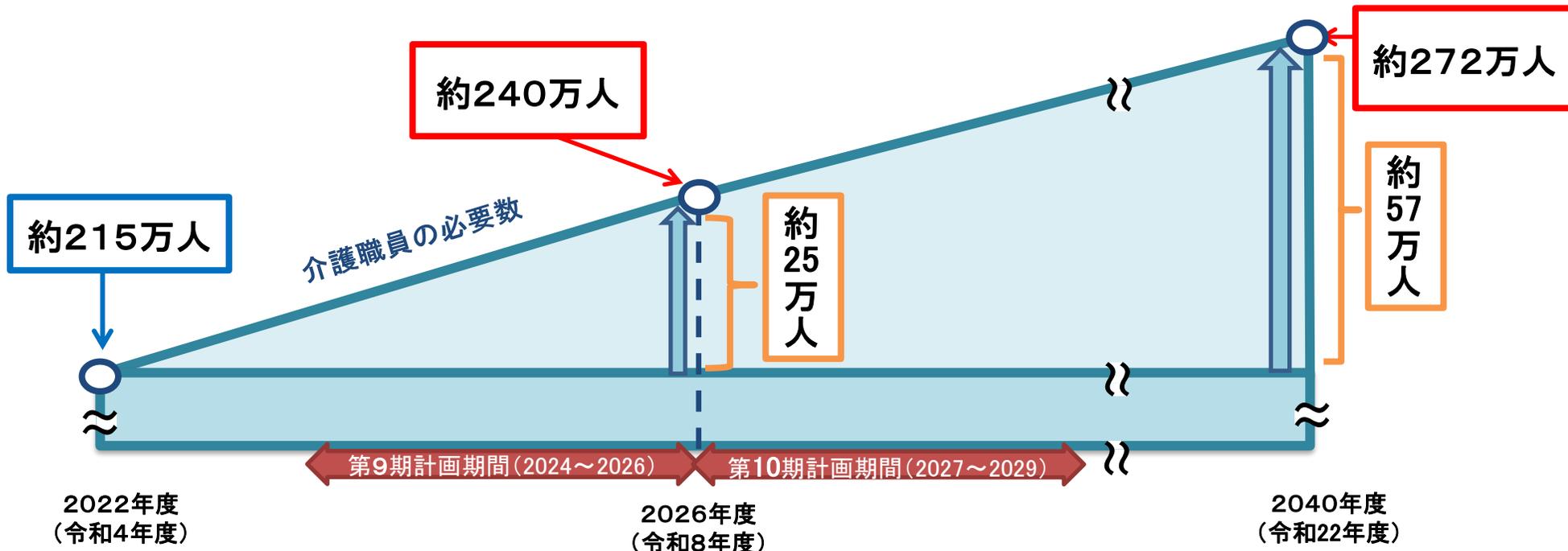


【出典】令和6年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

(参考) 令和5年度介護事業経営実態調査によると、介護サービス事業所においては、6割程度が人件費(その他の経費は、食費・光熱水費(原則利用者負担)、減価償却費等の土地建物関係費など。)となっている。

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



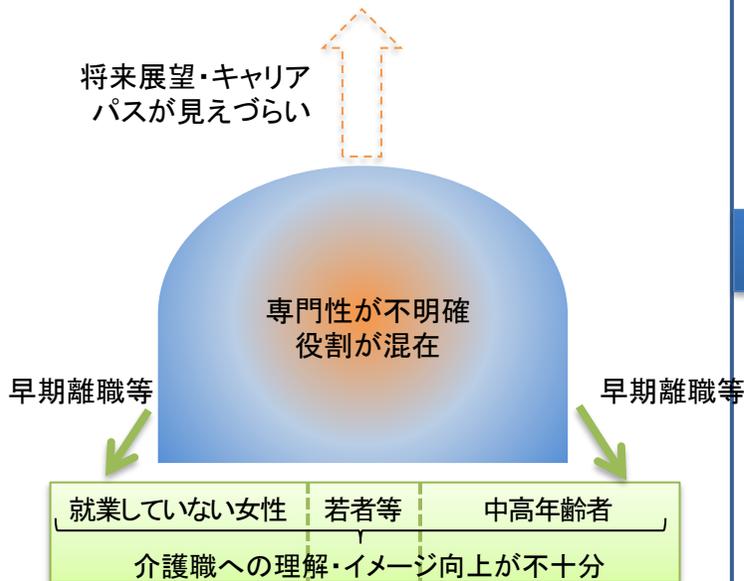
注1) 2022年度 (令和4年度) の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

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。

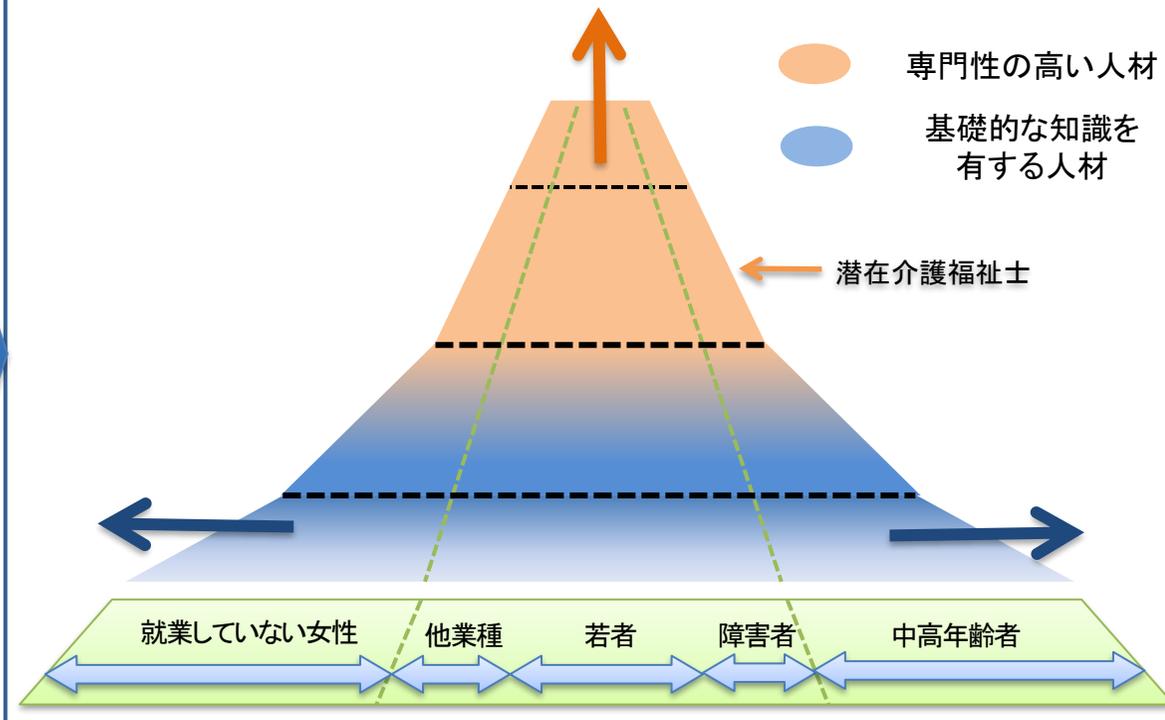
介護人材確保の目指す姿 ~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を広げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・ 処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

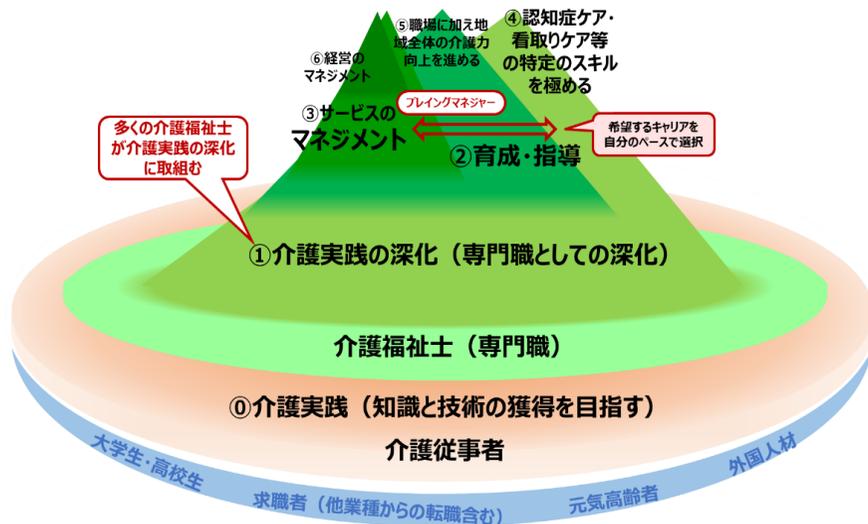
限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」 (令和5年度老人保健健康増進等事業) 報告書(概要)

＜山脈型キャリアモデルについて＞

キャリアパスについては、全員がマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上、地域全体の介護力向上なども含め、自らの選択で目指していくことが必要。

本人の能力や意欲、またライフステージに応じて、行きつ戻りつしながらキャリアを進めることが想定される中で、山脈型キャリアモデルのイメージについては、介護職にとってはそれぞれの意向やライフステージに応じたキャリアを選択できることが可視化されることにより、自身のキャリアをイメージしやすくなるとともに、早期から自身のキャリアを意識して職務にあたることに寄与すると考えられる。



介護職のキャリア①～⑥の詳細は右に記載のとおり。また報告書では、それぞれのキャリアの役割割と、そのキャリアにたどりつき、登っていくための研修例が整理されている。

出典: 令和5年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」報告書(令和6年3月:株式会社日本能率協会)より引用・一部編集

① 介護実践(知識と技術の獲得を目指す)

利用者の尊厳の保持、自立支援、個別ケアといった介護実践の前提となる介護の基本的な考え方を理解し、必要な知識・技術の獲得を目指していく。

② 介護実践の深化(専門職としての深化)

一定のキャリアを積んだのちには、介護職のグループの中でリーダーの役割が求められる。資格取得後も専門職としての倫理を基盤に、知識・技術の習得、判断力を磨き、介護実践を深化させる。

③ 育成・指導

自職場の介護職に対する能力開発やその能力を引き出す支援、実習生への指導など介護職チームメンバーや後進の育成を行う。

④ サービスのマネジメント(介護職のまとめ役)

介護職のグループの中で、介護計画等に沿った介護サービスが提供されているかをその質とともに把握し、その向上・改善に向けた対応や、多職種・多機関の間で適切に情報をやりとりする。

⑤ 認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

認知症の症状に応じた対応、医療やリハビリの必要性が高い方への対応、終末期の方に対する看取りを含めた対応、障害の特性に応じた対応、複合的な支援ニーズを抱える家族等への対応などに深い専門性を持ち実践している。

⑥ 現場に加え地域全体の介護力向上を進める

地域の介護講座や小中学校での職業体験授業など、自職場外の介護職員や地域住民に対して介護の知識や技術に関する育成・指導を行う。介護職自らが地域に向けて介護のしごとの魅力ややりがい、誇りを発信することが期待されている。

⑦ 経営のマネジメント

介護サービスに関する経営指標(ex.稼働率や人員配置の適正化)の改善に取り組んだり、施設・事業所全体の経営指標(ex.売上、利益、収支差額率、労働分配率)の改善に取り組む。

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

①介護職員の処遇改善

- 介護人材の確保のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の創設・拡充に加え、介護職員の収入を2%程度（月額平均6,000円相当）引き上げるための措置を、2024年2月から5月まで実施。
- 令和6年度報酬改定では、以下の改正を実施。
 - ・ 介護職員の処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、3種類の加算を一本化。
 - ・ 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。

②多様な人材の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、実務者研修受講資金貸付、介護・障害福祉分野就職支援金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施

③離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用の推進
- 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進（介護報酬上の評価の新設等）
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- オンライン研修の導入支援、週休3日制、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

④介護職の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進
- 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

⑤外国人材の 受入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等）
- 介護福祉士国家試験に向けた学習支援（多言語の学習教材の周知、国家試験対策講座の開催）
- 海外12カ国、日本国内で特定技能「介護技能評価試験」等の実施
- 海外向けオンラインセミナー等を通じた日本の介護についてのPR
- 働きやすい職場環境の構築支援（国家資格の取得支援やメンタルヘルスのケアのための経費助成、eラーニングシステム等の支援ツールの導入費用の助成、介護の日本語学習支援、巡回訪問等）

1. 介護人材確保をめぐる状況



2. 処遇改善に向けた直近の取組み

3. 処遇改善に関する足下の状況

4. 主な指摘事項

5. 現状と課題及び論点

介護職員の処遇改善についての取組と実績

平成21年4月

平成21年度介護報酬改定において、+3%改定（介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定）を実施し、月額9,000円（実績）の賃金改善。

平成21年度補正予算

処遇改善交付金を措置（1.5万円相当）し、月額15,000円（実績）の賃金改善。

平成24年4月

平成24年度介護報酬改定において、処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込み、月額6,000円（実績）の賃金改善。

平成27年4月

平成27年度介護報酬改定において、処遇改善加算を拡充（1.2万円相当）し、月額13,000円（実績）の賃金改善。

平成29年4月

ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、平成29年度臨時改定において、処遇改善加算を拡充（1万円相当）し、月額14,000円（実績）の賃金改善。

令和元年10月

新しい経済政策パッケージに基づき、全産業平均の賃金と遜色ない水準を目指し更なる処遇改善を進めるため、令和元年10月臨時改定において、特定処遇改善加算を創設し、月額18,000円（実績）（勤続年数10年以上の介護福祉士では月額21,000円（実績））の賃金改善。

令和4年10月

コロナ克服・新時代開拓のための経済対策に基づき、介護職員の給与を月額平均9千円相当引き上げるため、令和4年10月臨時改定において、ベースアップ等支援加算を創設（2月～9月は補助金）し、基本給等が月額10,000円（実績）（平均給与額は月額17,000円（実績））の賃金改善。

令和6年6月

介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化するとともに、加算率の引上げを行い（2～5月は補助金）、基本給等が月額11,000円（実績）（平均給与額は月額14,000円（実績））の賃金改善。

更に、令和6年度補正予算により、業務効率化や職場環境の改善等に取り組む事業者に対し、賃上げに向けた支援を実施するとともに、処遇改善加算の更なる取得促進に向けて、取得要件の弾力化等を実施。

※実績は全て各取組前後の賃金の差を調査したもの（介護従事者処遇状況等調査）。調査ごとに対象とした施設・事業所や職員の範囲が異なる。

基本報酬の見直し

概要

告示改正

- 改定率については、介護現場で働く方々の処遇改善を着実に行いつつ、サービス毎の経営状況の違いも踏まえたメリハリのある対応を行うことで、全体で+1.59%を確保。そのうち、介護職員の処遇改善分+0.98%、その他の改定率として、賃上げ税制を活用しつつ、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準として+0.61%。
- これを踏まえて、介護職員以外の賃上げが可能となるよう、各サービスの経営状況にも配慮しつつ+0.61%の改定財源について、基本報酬に配分する。

令和6年度介護報酬改定に関する「大臣折衝事項」（令和5年12月20日）（抄）

令和6年度介護報酬改定については、介護現場で働く方々の処遇改善を着実に行いつつ、サービス毎の経営状況の違いも踏まえたメリハリのある対応を行うことで、改定率は全体で+1.59%（国費432億円）とする。具体的には以下の点を踏まえた対応を行う。

- ・ 介護職員の処遇改善分として、上記+1.59%のうち+0.98%を措置する（介護職員の処遇改善分は令和6年6月施行）。その上で、賃上げ税制を活用しつつ、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準として、+0.61%を措置する。
- ・ このほか、改定率の外枠として、処遇改善加算の一本化による賃上げ効果や、光熱水費の基準費用額の増額による介護施設の増収効果が見込まれ、これらを加えると、+0.45%相当の改定となる。
- ・ 既存の加算の一本化による新たな処遇改善加算の創設に当たっては、今般新たに追加措置する処遇改善分を活用し、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、配分方法の工夫を行う。あわせて、今回の改定が、介護職員の処遇改善に与える効果について、実態を把握する。
- ・ 今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、上記の実態把握を通じた処遇改善の実施状況等や財源とあわせて令和8年度予算編成過程で検討する。

3. (1) ① 介護職員の処遇改善①

【訪問介護、訪問入浴介護★、通所介護、地域密着型通所介護、療養通所介護、認知症対応型通所介護★、通所リハビリテーション★、短期入所生活介護★、短期入所療養介護★、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、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、小規模多機能型居宅介護★、認知症対応型共同生活介護★、看護小規模多機能型居宅介護、介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院】

概要

- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引き上げを行う。
 - 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
- ※ 一本化後の加算については、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。 【告示改正】

単位数

※介護職員等処遇改善加算を除く加減算後の総報酬単位数に以下の加算率を乗じる。加算率はサービス毎の介護職員の常勤換算職員数に基づき設定。

サービス区分	介護職員等処遇改善加算			
	I	II	III	IV
訪問介護・夜間対応型訪問介護・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	24.5%	22.4%	18.2%	14.5%
訪問入浴介護★	10.0%	9.4%	7.9%	6.3%
通所介護・地域密着型通所介護	9.2%	9.0%	8.0%	6.4%
通所リハビリテーション★	8.6%	8.3%	6.6%	5.3%
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	12.8%	12.2%	11.0%	8.8%
認知症対応型通所介護★	18.1%	17.4%	15.0%	12.2%
小規模多機能型居宅介護★・看護小規模多機能型居宅介護	14.9%	14.6%	13.4%	10.6%
認知症対応型共同生活介護★	18.6%	17.8%	15.5%	12.5%
介護老人福祉施設・地域密着型介護老人福祉施設・短期入所生活介護★	14.0%	13.6%	11.3%	9.0%
介護老人保健施設・短期入所療養介護（介護老人保健施設）★	7.5%	7.1%	5.4%	4.4%
介護医療院・短期入所療養介護（介護医療院）★・短期入所療養介護（病院等）★	5.1%	4.7%	3.6%	2.9%

(注) 令和6年度末までの経過措置期間を設け、経過措置期間中は、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引き上げを受けることができるようにすることなどの激変緩和措置を講じる。

3. (1) ① 介護職員の処遇改善②

算定要件等

- 一本化後の新加算全体について、職種に着目した配分ルールは設けず、事業所内で柔軟な配分を認める。
- 新加算のいずれの区分を取得している事業所においても、新加算Ⅳの加算額の1/2以上を月額賃金の改善に充てることを要件とする。
 - ※ それまでベースアップ等支援加算を取得していない事業所が、一本化後の新加算を新たに取得する場合には、収入として新たに増加するベースアップ等支援加算相当分の加算額については、その2/3以上を月額賃金の改善として新たに配分することを求める。

加算率（※）

既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字

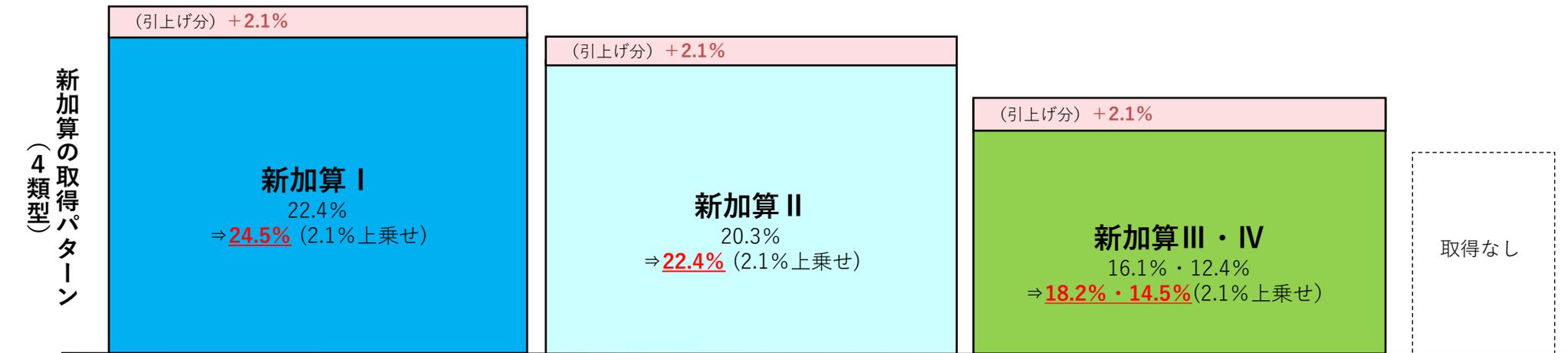
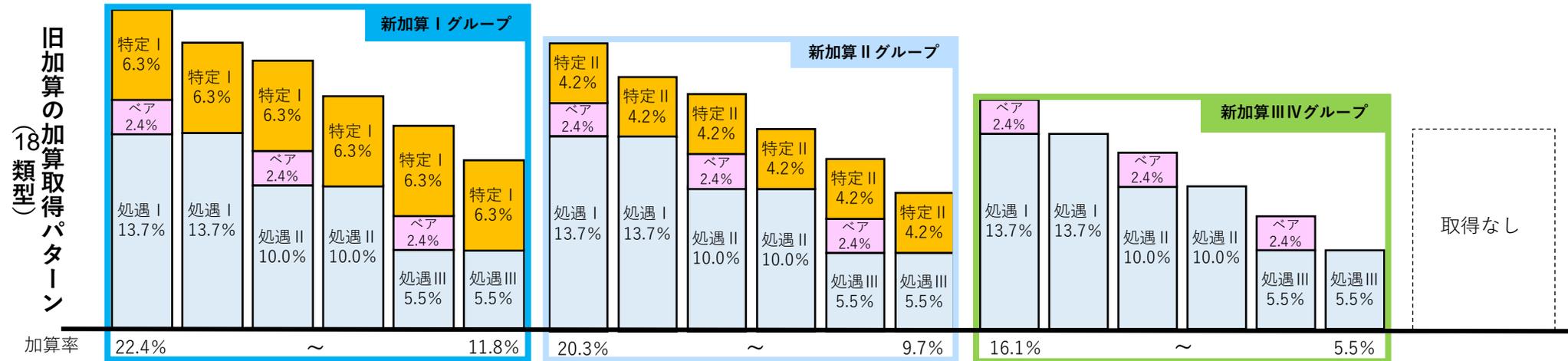
加算率（※）	新加算区分	要件	対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
【24.5%】	Ⅰ	新加算（Ⅱ）に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上） 	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅰ）【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
【22.4%】	Ⅱ	新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 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】 	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅱ）【4.2%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
【18.2%】	Ⅲ	新加算（Ⅳ）に加え、以下の要件を満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備 	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【13.7%】 b. ベースアップ等支援加算【2.4%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
【14.5%】	Ⅳ	<ul style="list-style-type: none"> 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 	a. 処遇改善加算（Ⅱ）【10.0%】 b. ベースアップ等支援加算【2.4%】	介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

※：加算率は訪問介護のものを例として記載。

新加算（Ⅰ～Ⅳ）は、加算・賃金改善額の職種間配分ルールを統一。（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するが、事業所内で柔軟な配分を認める。）

令和6年度介護報酬改定による処遇改善加算の一本化イメージ

※：加算率は訪問介護のもの



処遇改善加算の取得に向けた厚生労働省の取組み

1. 制度的な対応

- 処遇改善加算の一本化。特に、職種間配分ルールの柔軟化。
- 処遇改善加算の加算率の引上げ。

2. 加算の取得促進に向けた環境整備

(1) 申請事務の簡素化・運用改善

- 加算の要件のうち、時間がかかる「賃金体系の整備」等は、令和6年度中は誓約のみで可。
- その上で、令和6年度内に整備いただけるよう、わかりやすい見本（「モデル賃金体系」）を提示。
- 加算を取得していない事業所向けに大幅に記載事項を簡素化した1枚の申請様式を作成。

(2) リーフレット・動画・コールセンターなどによるわかりやすい説明

- わかりやすいリーフレットを作成。厚労省ホームページ、自治体の申請窓口でも配布中。
- 改正概要や申請様式の記入方法がわかる動画を作成。
- 処遇改善について基本的事項を説明するコールセンターを設置（土日も対応）。

(3) 個別相談窓口の設置（オンライン含む）

- 社会保険労務士などによる個別相談窓口を設置。オンラインも活用し、加算の要件等について丁寧に説明を行う。



処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策（R 7.2 申請分～）

	未取得	加算Ⅳ	加算Ⅲ	加算Ⅱ	加算Ⅰ
		・賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・加算Ⅳ相当額の2分の1 (=4.5%)以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善	① →	○	○ ① →	◎	◎
昇給の仕組み			○ ② →	○	○
改善後賃金年額440万円				○ ③ →	○
経験・技能のある介護職員					○

①：令和7年度から新たに適用される「職場環境等要件（職場環境改善）」への対応。

※ ○：6区分からそれぞれ1つ以上、◎：6区分からそれぞれ2つ以上の取組を行う。

→ 令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものとする。（通知改正）
 さらに、「介護人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所においては、職場環境等要件を満たしたものとする。（通知改正）

②：「昇給の仕組み」への対応

→ 令和6年度は誓約により満たすこととしている「資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備」の要件について、経過措置の延長により、令和7年度以降も誓約により満たしたものとする。（通知改正）

※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

③：「改善後賃金年額440万円」への対応

※「経験及び技能を有する介護職員と認められる者のうち一人は、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上」とする。

→ 現行規定において「加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合」は当該要件の適用除外となっている点について、当該規定の周知や明確化を行う。（通知改正、QAの発出）

加えて、申請の事務負担への対応として、以下の措置を講じる。

- ・ 要件を満たしているかどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- ・ 処遇改善加算及び介護人材確保・職場環境改善等事業補助金の申請様式を一体化。

介護人材確保・職場環境改善等事業について

- 「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日）に基づき、介護職員等の人件費改善や職場環境改善の取組の支援を行う。

◎ **補助金額** 標準的な職員配置の事業所で、対象介護事業所の介護職員（常勤換算）1人当たり平均5万4千円に相当する額。対象サービスごとに常勤介護職員数に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の令和6年12月サービス（※）の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。

※ 12月サービス提供分が他の月と比較して著しく低いなど、事業所の判断で、令和7年1月、2月又は3月サービスを基準の月とすることも可能。

◎ 取得要件

- ・ 介護職員等処遇改善加算（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、又はⅣ）の算定事業所（令和7年4月から介護職員等処遇改善加算を取得見込みの事業所も含む）
- ・ 職場環境改善等に向けて、以下のいずれかの取組を計画又は既に実施していること
 - ① 介護職員等の業務の洗い出しや棚卸しなど、現場の課題の見える化
 - ② 業務改善活動の体制構築
 - ③ 業務内容の明確化と職員間の適切な役割分担の取組

◎ **対象経費** 人件費の改善、職場環境改善経費（介護助手を募集するための経費、職場環境改善のための研修費の経費等）

※ 人件費改善に全額充てることも、職場環境改善に全額充てることも、人件費改善と職場環境改善を組み合わせ実施することも可能。

◎ 対象となる職種

- ・ 介護職員
- ・ 事業所の判断により、介護職員以外の他の職種の人件費改善や職場環境改善にこの補助金の収入を充てることのできるよう柔軟な運用を認める。

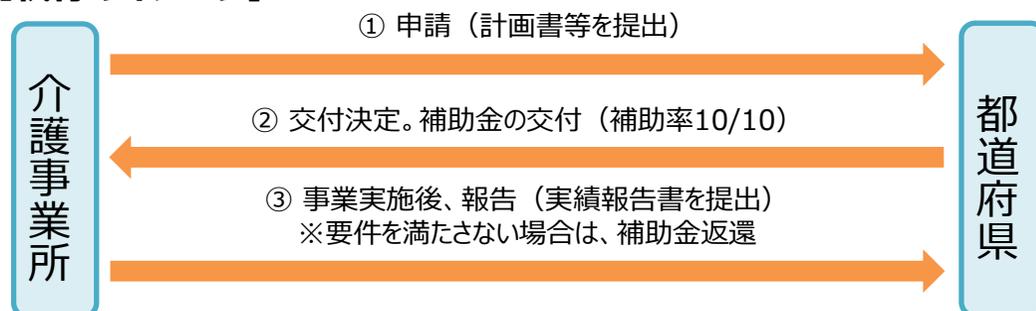
◎ 交付方法

対象事業所は都道府県に対して申請し、対象事業所に対して補助金支払（国費10/10、約806億円（事務費含む））。

◎ 申請・報告方法

- ✓ 各事業所において、都道府県に計画書を提出。
- ✓ 事業の実施後、各事業所は都道府県に実績報告書を提出。

【執行のイメージ】



1. 介護人材確保をめぐる状況
2. 処遇改善に向けた直近の取組み
-  **3. 処遇改善に関する足下の状況**
4. 主な指摘事項
5. 現状と課題及び論点

処遇改善関連加算の取得状況

		令和5年度		令和6年度			令和7年度
		4月	10月	4月(※2)	6月(※3)	10月	4月(※4、5)
旧3加算 (令和6年6月)	介護職員処遇改善加算		93.8%	94.3%	94.7%	/	
	介護職員等 特定処遇改善加算(※1)	全体	77.0% (72.3%)	77.7% (73.2%)	79.7% (75.5%)		
		加算Ⅰ	40.0% (37.5%)	40.3% (38.0%)	42.2% (40.0%)		
		加算Ⅱ	37.1% (34.8%)	37.4% (35.2%)	37.5% (35.5%)		
	介護職員等ベースアップ等支援加算(※1)		92.1% (86.4%)	93.4% (88.0%)	95.3% (90.2%)		
介護職員等処遇改善加算		全体	/		94.8%	95.2%	95.3%
		加算Ⅰ			42.2%	42.4%	44.6%
		加算Ⅱ			36.0%	36.0%	36.6%
		加算Ⅲ			10.9%	11.1%	10.9%
		加算Ⅳ			2.6%	2.6%	3.2%
		加算Ⅴ			3.1%	3.0%	

【出典】厚生労働省「介護給付費等実態統計」（令和5年4月及び10月並びに令和6年4月、6月及び10月サービス提供分）より、老健局老人保健課で特別集計。令和7年4月サービス提供分は介護保険総合データベースの任意集計。

※1 介護職員処遇改善加算の取得が要件であったため、介護職員処遇改善加算を取得している事業所数に占める割合を記載（括弧内は対象サービスの全請求事業所数に占める割合を記載）。

※2 介護職員等特定処遇改善加算の事業所内での柔軟な職種間配分を認めた（職種間配分ルールの廃止）。

※3 令和6年6月より、介護職員等処遇改善加算の創設（旧3加算の一本化の施行）。

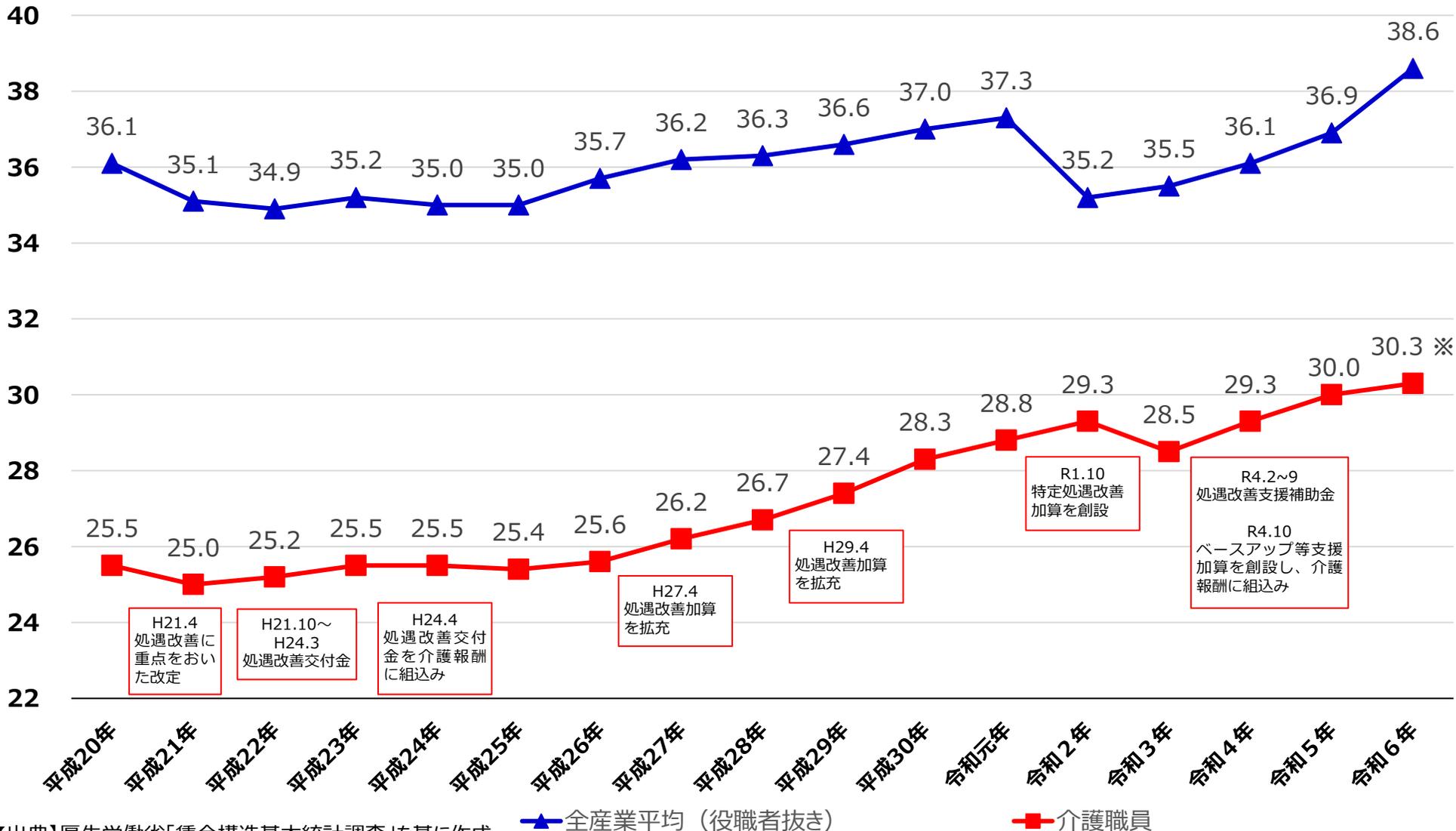
※4 介護職員等処遇改善加算の経過措置区分である加算Ⅴの廃止。 ※5 介護職員等処遇改善加算の取得要件の弾力化の適用。

介護職員等処遇改善加算の取得状況（区分別・サービス別）

	合計				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	
訪問介護	93.7%	39.5%	36.9%	13.2%	4.2%
★訪問入浴介護	96.6%	24.7%	61.2%	7.9%	2.7%
通所介護	97.7%	39.2%	42.7%	12.7%	3.2%
★通所リハビリテーション	80.4%	51.1%	14.0%	10.1%	5.3%
★短期入所生活介護	99.2%	63.7%	29.8%	4.8%	0.9%
★短期入所療養介護	97.9%	70.3%	18.5%	6.0%	3.0%
★特定施設入居者生活介護	99.3%	36.8%	53.7%	7.4%	1.4%
地域密着型特定施設入居者生活介護	99.7%	42.7%	43.5%	11.3%	2.2%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	98.4%	67.6%	25.0%	4.9%	0.9%
夜間対応型訪問介護	97.8%	72.6%	21.2%	2.8%	1.1%
地域密着型通所介護	92.5%	23.9%	42.1%	21.4%	5.1%
★認知症対応型通所介護	97.7%	50.6%	36.8%	8.0%	2.3%
★小規模多機能型居宅介護	99.0%	42.8%	44.9%	9.7%	1.6%
★認知症対応型共同生活介護	99.0%	33.0%	54.5%	9.1%	2.4%
看護小規模多機能型居宅介護	98.4%	46.8%	40.3%	9.7%	1.6%
介護老人福祉施設サービス	99.4%	79.1%	16.0%	3.5%	0.9%
地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護	99.7%	74.7%	19.6%	4.7%	0.7%
介護老人保健施設サービス	98.4%	68.0%	21.1%	6.2%	3.1%
介護医療院サービス	90.1%	37.9%	21.7%	16.9%	13.7%
対象サービス全体 (予防を含む)	95.3%	44.6%	36.6%	10.9%	3.2%

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移

賞与込み給与
(万円)



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

- ※1 賞与込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。
- ※2 令和6年度介護報酬改定における処遇改善加算の見直しは令和6年6月施行（事業者への支払いは8月以降）

介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	43.1	10.5	38.6
	職種別			
	医師	40.0	6.1	92.3
	看護師	39.9	8.2	41.6
	准看護師	51.5	13.4	34.4
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	34.3	6.9	35.6
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	52.8	10.5	34.5
	介護職員 【(C)と(D)の加重平均】	45.3	7.9	30.3
	訪問介護従事者(C)	48.4	7.1	29.9
	介護職員（医療・福祉施設等）(D)	45.1	7.9	30.4

【出典】厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2) 「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」に、「年間賞与其他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額

注3) 「介護職員(医療・福祉施設等)」は、医療施設・福祉施設等において入所者及び通所者に対する入浴、排せつ、食事等の介護の仕事に従事するものをいう。

注4) 産業別賃金は「10人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢44.1歳、勤続年数12.4年、賞与込み給与43.9万円

令和6年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における介護職員（月給・常勤の者）の基本給等(※1)について、令和5年度と令和6年度を比較すると11,130円の増(+4.6%)となっている。
- また、平均給与額(※2)については、令和5年度と令和6年度を比較すると13,960円の増(+4.3%)となっている。

介護職員等処遇改善加算取得	令和5年9月	令和6年9月	差 額
基本給等（月給・常勤の者）	242,680円	253,810円	+11,130円
平均給与額	324,240円	338,200円	+13,960円

- ※1 基本給等 = 基本給（月額） + 手当のうち毎月決まって支払われる手当（通勤手当、扶養手当、超過労働給与額等は含まない。）
 ※2 平均給与額 = 基本給（月額） + 手当 + 一時金（4～9月の支給金額の1/6。賞与等含む。）
 ※3 金額は10円未満を四捨五入している。
 ※4 調査対象となった施設・事業所に、令和5年度と令和6年度ともに在籍している介護職員について比較している。

賃金改善の実施方法（複数回答）	
ベースアップ等により対応	59.8%
定期昇給	43.6%
各種手当の新設	17.8%
既存の各種手当の引き上げ	24.4%
賞与等の引き上げまたは新設	33.1%

令和6年度の加算の取得状況	本調査(R6.9時点)	参考)介護給付費等実態統計
介護職員等処遇改善加算（新加算）	95.5%	95.1% ※
① 新加算Ⅰ	45.7%	42.3% ※
② 新加算Ⅱ	32.2%	36.0% ※
③ 新加算Ⅲ	11.8%	11.1% ※
④ 新加算Ⅳ	2.6%	2.6% ※
⑤ 新加算Ⅴ（経過措置）	3.2%	3.1% ※

※ 介護給付費等実態統計による特別集計（直近である令和6年9月サービス提供分）

給与等の引き上げの対象者（複数回答）	
施設・事業所の職員全員	58.2%
調査対象サービスの介護従事者全員	14.1%
調査対象サービスの介護職員全員	10.7%
何らかの要件に該当した調査対象サービスの介護従事者	15.6%

加算額の一部の令和7年度への繰越状況		介護職員等処遇改善加算の届出を行わない理由（複数回答）※上位4つを掲載	
加算額の一部を令和7年度に繰り越した（予定）	14.3%	事務作業が煩雑	39.6%
加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた（予定）	80.7%	利用者負担の発生	22.4%
		算定要件を達成できない	22.1%
		届出に必要となる事務を行える職員がいない	22.0%

介護職員以外に配分した職員の範囲（複数回答）※上位5つを掲載	
看護職員	51.9%
生活相談員・支援相談員	50.8%
事務職員	37.9%
P・T・O・T・S・T又は機能訓練指導員	34.3%
介護支援専門員	32.8%

令和6年度介護従事者等処遇状況等調査の結果①

○ 加算Ⅱの取得（届出）を行っていない理由

介護職員等処遇改善加算Ⅲを取得（届出）している事業所における加算Ⅱの取得（届出）を行っていない理由をみると、「改善後の年額賃金要件を定めることにより、職種間・事業所間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため」が35.4%、「改善後の年額賃金要件をどのようにして定めたらよいかわからないため」が29.2%となっている。

（統計表第51表）
（複数回答）

	① 改善後の年額賃金要件を定めることにより、職種間・事業所間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため	② 改善後の年額賃金要件をどのようにして定めたらよいかわからないため	③ 改善後の年額賃金要件を定めることにより、介護職員間の賃金バランスがとれなくなることが懸念されるため	④ 改善後の年額賃金要件を定めるための事務作業が煩雑であるため	⑤ 改善後の年額賃金要件を定めることにより、賃金管理を行うことが今後難しくなるため
全 体	35.4%	29.2%	28.9%	27.3%	20.8%
介護老人福祉施設	48.5%	28.9%	28.5%	27.2%	19.1%
介護老人保健施設	58.8%	16.7%	30.7%	16.3%	25.7%
介護医療院	57.0%	18.7%	39.9%	32.2%	17.4%
訪問介護	24.5%	31.4%	24.5%	28.9%	21.4%
通所介護	40.2%	30.1%	29.3%	28.2%	21.7%
通所リハビリテーション	45.8%	20.7%	34.2%	17.6%	15.0%
特定施設入居者生活介護	31.2%	38.4%	28.7%	18.4%	26.9%
小規模多機能型居宅介護	30.3%	23.4%	32.8%	21.1%	21.9%
認知症対応型共同生活介護	29.1%	29.2%	33.1%	33.0%	16.4%

注1) 通所介護には地域密着型通所介護を含む。

注2) 令和6年9月30日時点の状況である。

注3) 介護職員等処遇改善加算(Ⅱ)の届出を行わない理由は上位5位を掲載している。

令和6年度介護従事者等処遇状況等調査の結果②

○ 加算Ⅲの取得（届出）を行っていない理由

介護職員等処遇改善加算Ⅳを取得（届出）している事業所における加算Ⅲの取得（届出）を行っていない理由をみると、「昇給の仕組みを設けることにより、職種間・事業所間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため」が39.9%、「昇給の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため」が36.3%となっている。

（統計表第48表）
（複数回答）

	昇給の仕組みを どのようにして 定めたらよいか わからないため	昇給の仕組みを 設けるための 事務作業が 煩雑であるため	昇給の仕組みを設ける ことにより、 賃金管理を行うことが 今後難しくなるため	昇給の仕組みを設ける ことにより、 職種間・事業所間の賃 金のバランスがとれなく なることが 懸念されるため	昇給の仕組みについて、 法人内又は施設・事業 所内で合意形成するこ とが難しいため
全 体	20.7%	36.3%	22.9%	39.9%	11.3%
介護老人福祉施設
介護老人保健施設	17.9%	3.9%	11.3%	63.8%	12.4%
介護医療院	17.2%	14.5%	12.7%	70.1%	17.4%
訪問介護	10.3%	46.9%	14.7%	24.0%	9.0%
通所介護	29.4%	38.2%	30.4%	39.1%	11.2%
通所リハビリテーション	18.1%	29.1%	14.4%	70.6%	21.5%
特定施設入居者生活介護	15.3%	30.5%	29.8%	29.8%	23.5%
小規模多機能型居宅介護
認知症対応型共同生活介護

注1) 通所介護には地域密着型通所介護を含む。

注2) 令和6年9月30日時点の状況である。

注3) 集計対象数が10未満の場合は「...」と表章している。

令和6年度介護従事者等処遇状況等調査の結果③

○ 加算の取得（届出）をしない理由

介護職員等処遇改善加算の取得（届出）をしていない事業所における加算を取得しない理由をみると、「事務作業が煩雑」が39.6%、「利用者負担の発生」が22.4%、「算定要件を達成できない」が22.1%となっている。

（統計表第60表）
（複数回答）

	対象施設・事業所の制約のため困難	事務作業が煩雑	届出に必要な事務を行える職員がいない	令和8年度以降の取扱が不明	追加費用負担の発生	利用者負担の発生	非常勤職員等の処遇上の問題	賃金改善の必要性がない	算定要件を達成できない
全体	7.9%	39.6%	22.0%	4.8%	7.6%	22.4%	6.0%	2.4%	22.1%
介護老人福祉施設
介護老人保健施設
介護医療院	28.2%	30.4%	16.1%	12.9%	6.4%	9.4%	9.2%	0.0%	25.5%
訪問介護	6.4%	58.9%	25.8%	3.2%	9.2%	35.3%	9.6%	0.0%	25.6%
通所介護	3.4%	41.3%	28.2%	5.3%	8.4%	21.3%	6.2%	1.7%	14.9%
通所リハビリテーション	13.7%	24.6%	12.9%	4.7%	5.7%	14.5%	3.9%	4.9%	28.7%
特定施設入居者生活介護
小規模多機能型居宅介護
認知症対応型共同生活介護

注1) 通所介護には地域密着型通所介護を含む。

注2) 令和6年9月30日時点の状況である。

注3) 集計対象数が10未満の場合は「...」と表章している。

令和6年度介護従事者等処遇状況等調査の結果④

○ 介護従事者等の平均基本給等の状況（月給・常勤の者、職種別）

介護職員等処遇改善加算Ⅰ～Ⅴを取得（届出）している事業所における介護職員（月給・常勤の者）の平均基本給等について、令和5年9月と令和6年9月の状況を比較すると、11,130円の増となっている。

（統計表第95表）

	令和6年9月	令和5年9月	差 (令和6年－令和5年)
介護職員	253,810円	242,680円	11,130円
看護職員	290,590円	283,450円	7,140円
生活相談員・支援相談員	277,800円	267,120円	10,680円
理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士又は機能訓練指導員	286,820円	277,770円	9,050円
介護支援専門員	290,340円	279,500円	10,840円
事務職員	248,410円	239,550円	8,860円
調理員	212,250円	203,790円	8,460円
管理栄養士・栄養士	250,240円	242,590円	7,650円

注1) 令和5年9月30日と令和6年9月30日ともに在籍している者の平均基本給等を比較している。

注2) 基本給等は基本給(月額)＋手当のうち毎月決まって支払われる手当(通勤手当、扶養手当、超過労働給与額等は含まない。)

注3) 平均基本給等は10円未満を四捨五入している。

令和6年度介護従事者等処遇状況等調査の結果⑤

○ 介護従事者等の平均給与額の状況（月給・常勤の者、職種別）

介護職員等処遇改善加算Ⅰ～Ⅴを取得（届出）している事業所における介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額について、令和5年9月と令和6年9月の状況を比較すると、13,960円の増となっている。

（統計表第70表）

	令和6年9月	令和5年9月	差 (令和6年－令和5年)
介護職員	338,200円	324,240円	13,960円
看護職員	384,620円	375,260円	9,360円
生活相談員・支援相談員	353,950円	340,150円	13,800円
理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士又は機能訓練指導員	362,800円	350,190円	12,610円
介護支援専門員	375,410円	363,760円	11,650円
事務職員	317,620円	305,960円	11,660円
調理員	272,240円	260,140円	12,100円
管理栄養士・栄養士	323,810円	311,810円	12,000円

注1) 令和5年9月30日と令和6年9月30日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1/6)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

令和6年度介護従事者等処遇状況等調査の結果⑥

○ 給与等の引き上げ以外の処遇改善状況

給与等の引き上げ以外の処遇改善状況について、職場環境等要件の各区分別に実施率が高いのは、

- ・ 入職促進に向けた取組のうち、「法人事業所の経営理念やケア方針などの明確化」が 70.5%
- ・ 資質の向上やキャリアアップに向けた支援のうち、「研修の受講支援等」が 73.9%
- ・ 両立支援・多様な働き方の推進のうち、「有給休暇が取得しやすい環境の整備」が 78.7%
- ・ 腰痛を含む心身の健康管理のうち、「事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等」が 81.6%
- ・ 生産性向上のための業務改善の取組のうち、「業務手順書の作成等」が 72.4%
- ・ やりがい・働きがいの醸成のうち、「職員の気づきを踏まえたケア内容等の改善」が 83.7%となっている。

(統計表第66表)

	実施	未実施
入職促進に向けた取組		
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	70.5%	17.6%
資質の向上やキャリアアップに向けた支援		
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	73.9%	11.9%
両立支援・多様な働き方の推進		
有給休暇が取得しやすい環境の整備	78.7%	10.3%
腰痛を含む心身の健康管理		
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	81.6%	8.6%
生産性向上のための業務改善の取組		
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	72.4%	15.8%
やりがい・働きがいの醸成		
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	83.7%	6.4%

注1) 当該設問に未回答の施設・事業所があるため、構成割合の合計は100%にならない場合がある。

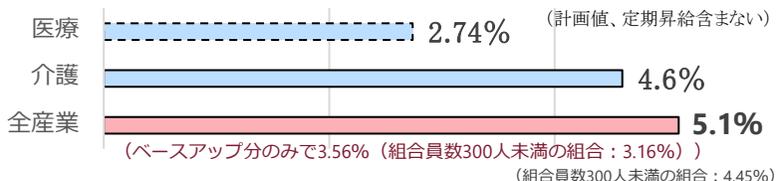
注2) 職場環境等要件については、各区分ごとの実施率の上位1位を掲載している。

- ▶ 負担能力に応じて皆が支え合う、全世代型社会保障の構築に向けて、引き続き、「改革工程」に基づき取組を進めていく。その際、**現役世代の負担軽減に配慮しつつ、歳出改革の努力を引き続き進めていく。**
- ▶ 物価・賃金の伸びへの対応については、令和6年度報酬改定や令和6年度補正予算でも対応を行ってきたところであるが、医療・介護現場の人材確保をはじめ経営を取り巻く環境は大変厳しい状況となっており、**次期報酬改定等において、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながる対応を行う**ことが必要。あわせて、それまでの間においても、必要な対応を行っていく。

足元の賃金・物価上昇等の状況

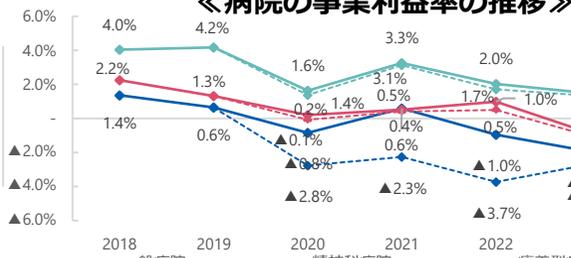
- 本年（令和7年）の春闘では、現時点で定期昇給含む平均賃上げ率は5.32%と、昨年引き続き全産業で賃上げが進む中で、医療・介護分野では、賃上げで先行する他産業との人材の引き合いとなることで、人材確保が非常に厳しい状況であり、更なる賃上げに向けた取組が必要。
- また、食費・建築単価を中心に、足下の2024年も引き続き物価高騰が続いており、対2018年比の伸び率は、総合+約9%、食料+約20%、建築単価+約50%となっている。
- こうした賃金・物価上昇は、医療・介護・障害福祉分野の経営にも影響を与えている。

《令和6年度の賃上げの状況》



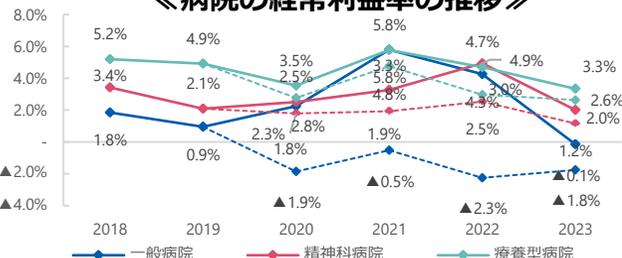
【出典】医療：ベースアップ評価料届出医療機関の賃金増率（令和7年3月時点計画値、定期昇給含まない）
介護：令和6年度介護従事者処遇状況等調査（令和6年9月時点、定期昇給含む。）
全産業：連合「2024春季生活闘争 第7回（最終）回答集計結果」

《病院の事業利益率の推移》



出典：福祉医療機構提供データに基づき、厚生労働省にて作成 実線：コロナ補助金を含む、点線：コロナ補助金を含まない
※対象医療機関は、主に長期・低利で融資を行う財投機関である福祉医療機構の融資先（規模は様々、年度により対象施設数が異なる、公立病院は含まない）。

《病院の経常利益率の推移》



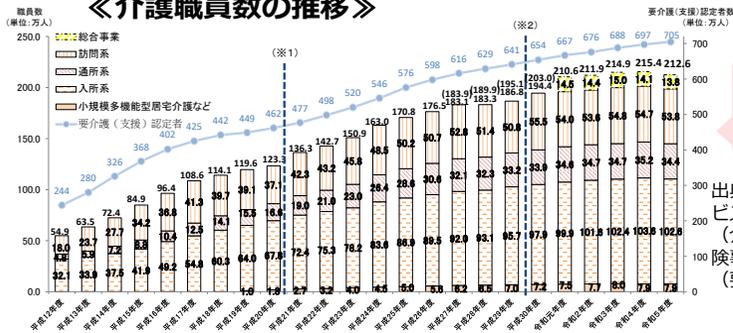
⇒令和7年春闘では、現時点で定期昇給含め平均**5.32%**（組合員数300人未満の組合：**4.93%**）（ベースアップ分のみで3.75%（組合員数300人未満の組合：3.61%））の賃上げ（5/2 10時時点 連合「2025春季生活闘争 第5回回答集計」）

《令和6年の物価の状況》

	対2018年伸び率	対2023年伸び率
総合	+20%	+4%
食費	+9%	+3%
建築単価（医療・福祉用建物）	+65%	+29%

【出典】総務省「消費者物価指数」、国土交通省「建築着工統計調査」

《介護職員数の推移》



介護職員数は令和5年度に初の減少

出典：厚生労働省「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（要支援）認定者数）

賃上げの状況

○春季生活闘争の結果

<平均賃金方式による定期昇給相当込みの賃上げ状況>

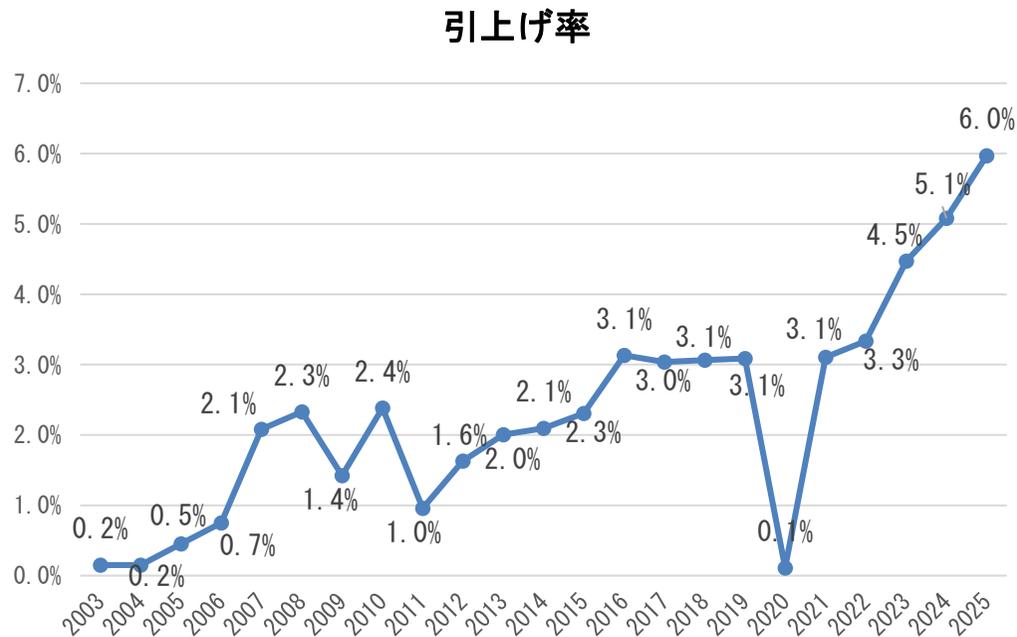
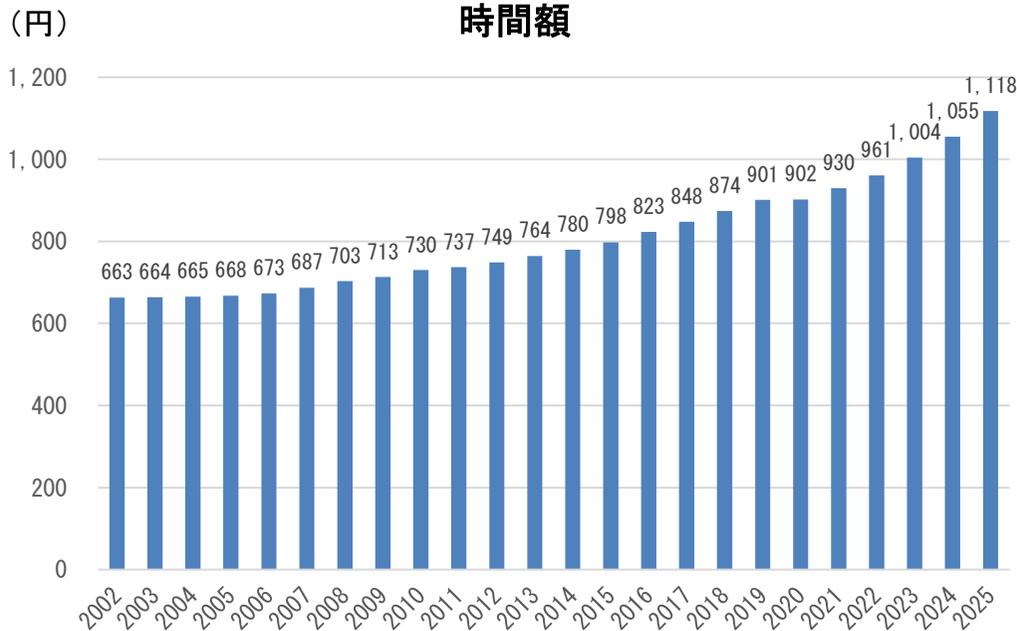
	令和6年		令和7年	
	額	率	額	率
全体	15,281円	5.10%	16,356円	5.25%
300人未満計	11,358円	4.45%	12,361円	4.65%

<(参考)賃上げ分が明確に分かる組合の集計(加重平均)>

	令和6年		令和7年	
	額	率	額	率
全体	15,818円	5.20%	16,842円	5.35%
うち、賃上げ分	10,694円	3.56%	11,727円	3.70%
300人未満計	12,484円	4.75%	13,552円	4.98%
うち、賃上げ分	8,256円	3.16%	9,468円	3.49%

(出典) 令和6年は2024春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果、令和7年は2025春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果。

○地域別最低賃金の状況(全国加重平均額)



注) 2025年度の地域別最低賃金については、中央最低賃金審議会が示した目安どおりに改定された場合

1. 介護人材確保をめぐる状況
2. 処遇改善に向けた直近の取組み
3. 処遇改善に関する足下の状況
-  **4. 主な指摘事項**
5. 現状と課題及び論点

令和6年度介護報酬改定における処遇改善に係る指摘事項

令和6年度介護報酬改定に関する審議報告（令和5年12月19日社会保障審議会介護給付費分科会） 抜粋

【介護職員の処遇改善】

- 介護職員の更なる処遇改善の必要性や加算の申請等に係る事務負担軽減の重要性に留意しつつ、介護職員処遇改善加算等の一本化について、職場環境等要件の取得状況も含め、給与の引上げや多職種への配分の状況等の検証を着実に行うべきである。

令和6年度介護報酬改定に関する「大臣折衝事項」（令和5年12月20日） 抜粋

令和6年度介護報酬改定については、介護現場で働く方々の処遇改善を着実に行いつつ、サービス毎の経営状況の違いも踏まえたメリハリのある対応を行うことで、改定率は全体で+1.59%（国費432億円）とする。具体的には以下の点を踏まえた対応を行う。

- ・ 介護職員の処遇改善分として、上記+1.59%のうち+0.98%を措置する（介護職員の処遇改善分は令和6年6月施行）。その上で、賃上げ税制を活用しつつ、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準として、+0.61%を措置する。
- ・ このほか、改定率の外枠として、処遇改善加算の一本化による賃上げ効果や、光熱水費の基準費用額の増額による介護施設の増収効果が見込まれ、これらを加えると、+0.45%相当の改定となる。
- ・ 既存の加算の一本化による新たな処遇改善加算の創設に当たっては、今般新たに追加措置する処遇改善分を活用し、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう、配分方法の工夫を行う。あわせて、今回の改定が、介護職員の処遇改善に与える効果について、実態を把握する。

今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、上記の実態把握を通じた処遇改善の実施状況等や財源とあわせて令和8年度予算編成過程で検討する。

令和7年度予算に関する「大臣折衝事項」（令和6年12月25日）（抄）

令和6年度介護報酬改定及び障害福祉サービス等報酬改定において措置した処遇改善加算等が、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるようになるとともに、令和6年度補正予算で措置した施策による生産性向上・職場環境改善等を通じて、更なる賃上げの推進に取り組む。また、職員の負担軽減・業務効率化、テクノロジー・ICT機器の活用、経営の協働化といった取組を支援する。あわせて、令和6年度改定及び令和6年度補正予算で措置した施策が、介護職員等の処遇改善に与える効果について、実態を把握する。

令和8年度以降の対応については、上記の実態把握を通じた処遇改善の実施状況等や財源とあわせて令和8年度予算編成過程で検討する。

経済財政運営と改革の基本方針2025

(令和7年6月13日閣議決定) (抄)

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

1. 「経済・財政新生計画」の推進

(「経済・財政新生計画」に基づく今後の取組方針)

予算編成においては、2027年度までの間、骨太方針2024で示された歳出改革努力を継続しつつ、日本経済が新たなステージに移行しつつあることが明確になる中で、経済・物価動向等を踏まえ、各年度の予算編成において適切に反映する。とりわけ社会保障関係費²⁰⁴については、医療・介護等の現場の厳しい現状や税収等を含めた財政の状況を踏まえ、これまでの改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。具体的には、高齢化による増加分に相当する伸びにこうした経済・物価動向等を踏まえた対応に相当する増加分を加算する。非社会保障関係費²⁰⁵及び地方財政についても、第3章第4節「物価上昇に合わせた公的制度の点検・見直し」も踏まえ、経済・物価動向等を適切に反映する。

²⁰⁴ 社会保障関係費の伸びの要因として高齢化と高度化等が存在する。

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

(1) 全世代型社会保障の構築

本格的な少子高齢化・人口減少が進む中、技術革新を促進し、中長期的な社会の構造変化に耐え得る強靱で持続可能な社会保障制度を確立する。このため、「経済・財政新生計画」に基づき、持続可能な社会保障制度を構築するための改革を継続し、国民皆保険・皆年金を将来にわたって維持し、次世代に継承することが必要である。

医療・介護・障害福祉等の公定価格の分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかり図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要がある。このため、これまでの歳出改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、次期報酬改定を始めとした必要な対応策において、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。

このため、2024年度診療報酬改定による処遇改善・経営状況等の実態を把握・検証し、2025年末までに結論が得られるよう検討する。また、介護・障害福祉分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善や業務負担軽減等の実現に取り組むとともに、これまでの処遇改善等の実態を把握・検証し、2025年末までに結論が得られるよう検討する。また、事業者の経営形態やサービス内容に応じた効果的な対応を検討する。

1. 介護人材確保をめぐる状況
2. 処遇改善に向けた直近の取組み
3. 処遇改善に関する足下の状況
4. 主な指摘事項



5. 現状と課題及び論点

現状と課題及び論点

<現状と課題>

- 介護職員については、人材確保を図るため、これまで累次の処遇改善に取り組んできた。直近では、令和6年度介護報酬改定において、従来の3種類の処遇改善関連加算を「介護職員等処遇改善加算」に一本化するとともに、加算率の引上げを行った。加えて、令和6年度補正予算による更なる賃上げに向けた支援や処遇改善加算の更なる取得促進に向けた取得要件の弾力化等を実施している。
- 令和6年の介護職員の給与は、依然全産業平均との差がある状況である。また、2025年春季労使交渉においても、賃上げ率が5.25%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.70%）となり、2年連続の5%超を記録するなど、全産業で力強い賃上げが行われていることに加え、2025年度の地域別最低賃金は、全国加重平均額で63円（6.0%）の引上げ（中央最低賃金審議会が示した目安どおりに改定された場合）となっている。
- さらに、介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、令和5年介護サービス施設・事業所調査では、介護職員数が統計開始後初めて減少するなど、2040年に向けて高齢化のより一層の進行と現役世代の生産年齢人口の減少を迎える中、介護サービス提供を維持していくためには、介護職員をはじめとする介護従事者の確保が喫緊の課題となっている。
- 加えて、骨太の方針2025における記載のとおり、介護等の公定価格の分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかり図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要があり、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等を踏まえ、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行うことが必要である。
- なお、令和7年度予算に関する「大臣折衝事項」等で指摘されている、令和6年度改定及び令和6年度補正予算で措置した施策が介護職員等の処遇改善に与える効果については、秋頃のとりまとめに向けて調査を行っている。

<論点>

- 2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や地域別最低賃金の引上げ、昨今の物価上昇による影響等を踏まえ、骨太の方針2025に記載されている、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げ、特に介護分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善に向けて、現行の介護職員等処遇改善加算について事業所の事務負担軽減と処遇改善の実効性を両立する観点や、利用者負担・保険料負担とのバランスも考慮しながら介護サービス提供を維持していくための介護職員をはじめとする介護従事者の確保を行う必要性等を勘案して、どのような方策が考えられるか。