

介護人材確保に向けた処遇改善等の課題

1. これまでの分科会における主なご意見
2. 現状と課題及び論点
3. 参考資料



1. これまでの分科会における主なご意見

2. 現状と課題及び論点

3. 参考資料

これまでの分科会における主なご意見①

※ 第248回介護給付費分科会でいただいたご意見について事務局の責任で整理したもの

<介護人材確保に向けた処遇改善等の課題>

(処遇改善の考え方)

- 若い世代が介護職を目指したいと思える処遇となるよう、持続的な処遇改善を進める必要。
- 介護分野では、これまで処遇改善の取組により、賃上げが一定進んだが、依然として他産業との賃金差がある。介護人材の安定的な確保・定着に向けて、令和8年度改定においては、さらなる処遇改善加算の充実が必要。
- 令和6年度改定では、令和6年2.5%、令和7年2.0%の賃上げを想定した改定が行われたが、この間、中小企業も含め、他産業は5.0%超の賃上げとなっており、そもそもの見込みが甘かったと言わざるを得ない。他産業と遜色のない処遇改善というのであれば、令和8年度介護報酬改定では、令和8年の1年分の賃上げではなく、令和6年令和7年で開いてしまった賃金差を埋める分も加える必要があるのではないか。加えて、全産業との賃金の格差を縮めるのであればそこにさらなる上積みも必要。
- 他産業と遜色ない、という点は比較が難しく、過去の研究でも、性、年齢、学歴、勤続年数、地位、事業所の規模などをコントロールした分析もあり、こうした観点からも精査し、目標としている人材の確保・定着に対して、どのような影響があるのかについても検討する必要があるのではないか。
- 給与等の引上げ又は引上げ予定について、居宅介護支援、訪問介護、通所介護など在宅サービスでは低くなっている。訪問介護事業所は休廃業が増加していることなども踏まえると、特段の取り扱いが必要ではないか。
- 処遇改善や経営基盤の強化の効果、特に処遇改善について、従事者にきちんと届いているかの検証・分析は引き続きお願いしたい。
- 本体の介護報酬あつての処遇改善加算であり、基本報酬の引き上げが大前提ではないか。
- 処遇改善加算を導入した当初は、経営者に用途を指定するような加算を創設するのは加算の性格としてどうなのか、経営者の裁量を阻害するようなことにならないかという懸念があった。現下の状況で必要な対応を行うとしても、中期的にみてこの加算をどのように運用していくのかについて考えていく必要がある。

これまでの分科会における主なご意見②

※ 第248回介護給付費分科会でいただいたご意見について事務局の責任で整理したもの

<介護人材確保に向けた処遇改善等の課題>

(処遇改善の考え方(続き))

- 処遇改善の措置を一時的なものではなく、継続的な賃上げとして確実に現場に届けるためには、事業所経営の安定が不可欠。赤字経営の事業所では賃上げを実施することが難しいため、物価上昇への対応、小規模事業者への配慮など、全ての事業所で賃上げが実行できるよう、経営の安定に向けた支援も必要。
- 令和8年度改定については、介護保険事業計画期間中の対応となるため、保険者の財政運営に生じることのないよう、国による財政措置を講じていただきたい。
- 賃上げには財源が当然必要となるが、利用者の負担や現役世代も含めた保険料の負担のさらなる増加につながっていくものであり、納得感を得られるような形で対応していく必要がある。現役世代の負担や利用者負担軽減の観点から、現在の公費負担割合を上げていくことも考えていく必要があるのではないか。

(賃金水準)

- 介護職員の賃金を全産業平均と同様の水準に近づけ、介護職員の評価を上げていくことが必要。また、全産業との賃金差を埋めていくため賃上げの指標については、賃上げ率ではなく、賃上げ額による目標設定が必要。
- 一人暮らしの高齢者や共働きの夫婦世帯にとって、ケアマネジャーやホームヘルパーは日常生活において不可欠であるため、ふさわしい給与水準に引き上げることが必要。
- 介護事業者は収入が増えなければ、給与を十分に上げられず、他産業との給与差があるので、求人を出しても応募が少なく、高額な人材紹介会社に頼らざるを得ない。また、現在働いている職員についても、給与水準が低いと離職を招き、その結果、職員不足によりサービス提供に支障が生じるほか、介護福祉士などの資格保有者が不在となれば、加算が取れず、収入の減少につながるという悪循環に陥ってしまう。介護分野における処遇改善は、他産業との賃金差を解消し、人材確保に着実につながるよう強化していくとともに、できる限り早期に対応を進めていく必要がある。

これまでの分科会における主なご意見③

※ 第248回介護給付費分科会でいただいたご意見について事務局の責任で整理したもの

<介護人材確保に向けた処遇改善等の課題>

(生産性向上・業務効率化の取組)

- 経済対策については、介護人材の不足は危機的状況にあることを十分に踏まえた上で、単なる給与の引上げだけではなく、職場環境の改善や業務の効率化・ICT活用促進と一体的に検討し、生産性向上を前提とした処遇改善を進めていただきたい。
- 急激な人材不足に対応するためには賃上げだけでなく、生産性向上・業務効率化などを総合的に組み合わせて進めていくことが不可欠。ただし、生産性向上・業務効率化は、人を減らすためのものではなく、あくまでも現場の負担を減らし、働き続けられる環境を整えるためのものであり、目的は利用者へのケアの質の向上にある点を忘れてはいけない。
- 補助金なども活用して、職場環境の改善やテクノロジーの導入を行い、職員の業務負担の軽減やケアの質の向上に資するような生産性向上・業務効率化もあわせて取り組んでいくことが必要。
- 介護事業者が小規模であり、事務の処理や情報の共有などで非常にコストがかかってしまうため、何らかの形で事務作業や材料購入、人の融通など、お互いに大規模化して協働化していくようなことやっていく必要がある。事業者間の競争ではなく、協働してやらないと、介護人材が不足している状況の中で効率的なサービスを提供はできないのではないかと。

これまでの分科会における主なご意見④

※ 第248回介護給付費分科会でいただいたご意見について事務局の責任で整理したもの

<介護人材確保に向けた処遇改善等の課題>

(処遇改善加算の対象範囲)

- 介護職員以外の処遇も極めて厳しい状況にあり、介護事業所の全職員、介護従事者の処遇改善も行うことも不可欠。介護職員等処遇改善加算を介護従事者処遇改善加算に見直して手厚く評価すべき。
- 処遇改善加算は従来、主に介護職員の処遇向上を目的として運用されているが、現実には看護職員、管理栄養士、生活相談員、介護支援専門員、事務職員なども介護業務を支え、サービスの質を維持する上で必要不可欠な役割を担っており、実態としても、処遇改善加算を他の職種にも配分している。職場内で不公平感が出ないように、加算の対象範囲を拡大することは、現場の実態に即した有効な対応であると考えられる。
- 看護職員の離職率が非常に高く、同じ看護師という資格でありながら、医療と介護で差があるのは由々しき事態。現在加算の対象になっていない、居宅介護支援事業所、訪問看護ステーション、訪問リハ事業所は、物価上昇等による経営の厳しさも相まってほとんど賃上げができてない状況であり、現在算定対象外となっている訪問看護、訪問リハ、居宅介護支援も加算の対象として含めるべき。
- 介護分野において、医療と介護の複合的なニーズを持つ重度の要介護の利用者が増加しており、看護体制の充実が急がれる一方で、看護職員の人材確保は一層厳しさを増している。看護職員の賃金の増加幅は、介護分野の専門職の中で最も少ない状況であり、職種別の離職率も高く、介護分野での看護師の確保が極めて厳しい状況。人材確保と離職防止の観点からも、処遇改善加算の対象を看護職員を含む介護分野で働く幅広い職種に拡大していただきたい。
- 居宅介護支援事業所の介護支援専門員は在宅生活を支える要であるが、新たな若年層の人材参入が見られず、人員不足や高齢化などが課題となっている。施設の介護福祉士と介護支援専門員の賃金の逆転も見られており、居宅介護支援事業所や地域包括支援センター、介護予防支援事業所の介護支援専門員及び主任介護支援専門員も処遇改善加算の対象に追加するなど、賃上げの対象としていただきたい。
- 対象範囲の拡大については、現状の介護職員が配置されていないサービスの特徴や、現行の加算も実態として介護職以外にも配分されている状況、利用者負担や保険料負担とのバランスなどの観点から幅広く検討していく必要。
- 処遇改善加算の対象は、介護職員のみならず、ケアマネジャーなどのケアに関わる全ての職種の方に適用すべきだが、加算での対応ではなく、まずは基本報酬を上げた上で、様々な形の加算を設けるということが重要ではないか。

これまでの分科会における主なご意見⑤

※ 第248回介護給付費分科会でいただいたご意見について事務局の責任で整理したもの

<介護人材確保に向けた処遇改善等の課題>

(対象拡大した際の取得要件)

- 対象範囲を拡大する場合の取得要件は、医療のベースアップ評価料の要件が保健医療機関であるというシンプルな設計となっていることも踏まえ、極力最低限とするべき。ただし、賃上げが適切に行われているかどうかの実態報告についてはしっかりとやっていただく必要がある。
- 算定要件は、非常に小規模である事業所が多い中で、処遇改善の検討や届出報告の書類作成が困難であるという声があり、事業者にとって負担のない簡易な仕組みとしていただきたい。

(その他)

- 賃上げを担保しつつ保険料の上昇を抑制するためには、介護保険部会で議論しているようなサービス提供体制の効率化や給付と負担のバランスの見直しもあわせて行っていくことが必要不可欠であり、そちらの議論も次期介護保険事業（支援）計画に向けてしっかりと結論を得ていくことが重要。
- 福祉人材確保専門委員会の報告書にも触れられているが、介護人材の定着を促進するためには、処遇改善と併せて、専門性の評価も不可欠。特に中核的な役割を担う介護人材を適切に評価する仕組みは重要。
- さまざまな処遇改善をできる限り対応したとしても、人材確保の見通しを立てていくことが難しい状況にあるため、より効果的・効率的なケアのあり方やマネジメントのあり方など、地域の介護力を高めて発揮できるような環境整備に関わる検討も行っていく必要があるのではないか。

1. これまでの分科会における主なご意見



2. 現状と課題及び論点

3. 参考資料

論点 令和8年度介護報酬改定における処遇改善の考え方

現状と課題①

- 令和6年度介護報酬改定においては、処遇改善分について、令和6年と令和7年の2年分を措置し、令和8年度以降の対応については、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し、令和8年度予算編成過程で検討することとしていた。
- 「介護職員等の職場環境や処遇に関する実態調査」によると、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）について、令和6年9月と令和7年7月を比較すると、基本給等が2.5%（6,130円）の増加、平均給与額が2.0%（6,840円）の増加となっているが、今年度も全産業で力強い賃上げが実現しており、介護分野における人手不足は依然として厳しい状況が続いている。
- こうした状況を踏まえ、介護分野における処遇改善については、「強い経済」を実現する総合経済対策」（令和7年11月21日閣議決定）において、「他職種と遜色ない処遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行うこととし、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げ・職場環境改善の支援を行う」こととされた。
- また、11月28日に閣議決定された令和7年度補正予算に、介護従事者に対して幅広く賃上げ支援を実施し、生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員に対して賃上げ支援を上乗せするとともに、介護職員について、職場環境改善に取り組む事業者を支援するものとして「介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業」が盛り込まれた。
- さらに、介護分野では、テクノロジー等を活用し、職員の業務負担軽減やケアの質の向上に資する生産性向上の重要性が高まっており、「省力化投資促進プラン」（令和7年6月13日）においても、業務効率化や生産性向上の取組を進めながら、持続的な賃上げにつなげていくこととしている。
- 生産性向上等の取組については、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）においては、例えば、生産性向上体制推進加算について、「当該加算を算定する介護サービス事業所における生産性向上の取組の進展状況を定期的に把握・分析し、その結果を踏まえ、加算の見直しを含む必要な対応を検討していくべき」とされており、「令和6年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査（令和7年度調査）」により、調査を行っている。

論点 令和8年度介護報酬改定における処遇改善の考え方

現状と課題②

- 介護職員等処遇改善加算については、全体で約95%の事業所・施設が取得しており、取得に当たっては、業務効率化や生産性向上の取組について、新規人材の確保・定着や離職防止に向けた職場環境の整備に係る取組を促すことを目的とした職場環境等要件を満たす必要がある。この職場環境等要件は、要件として設けられている6つの区分のうちの1つとして、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」を行うことを求めている。
- 令和6年度介護報酬改定に関する審議報告においては、「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」とされている。
- 11月21日の本分科会においても、持続的な賃上げに向けて、業務効率化や生産性向上の取組などと組み合わせて総合的に取り組む必要性や、処遇改善に係る措置を報酬で対応する際の保険料負担や利用者負担への配慮についても指摘があった。また、令和8年度介護報酬改定での対応に当たっては、第9期の介護保険事業（支援）計画期間中の対応という観点からの検討の必要性についても指摘があった。

論点

- 人材流出を防ぐための緊急的対応として、令和8年度介護報酬改定を待たず、令和7年度補正予算に盛り込まれた措置や、持続的な賃上げを実現する必要性、第9期の計画期間中での改定となる点などを踏まえ、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げ、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、以下のような観点から、令和8年度介護報酬改定において、どのような対応を行うべきか。
 - ①令和7年度補正予算に盛り込まれた措置などを踏まえ、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに向けて、対象とする職種やサービスの範囲をどのように考えるか。
 - ②これまでの累次の取組により、職場環境改善の取組について一定の進捗が見られる中で、今後に向けて、職場環境改善・生産性向上の取組についてどのように考えるか。
- 加えて、令和9年度介護報酬改定を見据え、持続的な賃上げに向けた業務効率化や生産性向上の取組、処遇改善加算の趣旨や事業所の事務負担の軽減と処遇改善の実効性を両立する必要性などの観点を踏まえ、どのような方向性が考えられるか。

「強い経済」を実現する総合経済対策

(令和7年11月21日閣議決定) (抄)

第2章 「強い日本経済実現」に向けた具体的施策

第1節 生活の安全保障・物価高への対応

2. 地方の伸び代の活用と暮らしの安定

(1) 地域の生活環境を支える基幹産業の支援・活性化

(医療・介護等支援パッケージ)

国民のいのちと暮らしを守り、安心して医療・介護・福祉サービスを受けられる体制を整備することが必要である。政府としては、これまで累次の支援策を講じたものの、依然として物価・賃金上昇の影響を受けている状況であることを踏まえ、令和8年度報酬改定については、他産業の状況も踏まえた賃上げや物価上昇を踏まえた適切な対応が求められており、医療機関や薬局、介護施設等における経営の改善及び従業員の処遇改善につなげるため、その報酬改定の効果を前倒しすることが必要であるという認識に立ち、「医療・介護等支援パッケージ」を緊急措置する。

(略)

介護分野の職員の処遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差があり、人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行うこととし、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げ・職場環境改善の支援を行う。また、介護事業所・施設が、物価上昇の影響がある中でも、必要な介護サービスを円滑に継続するための支援を行う。さらに、ICT等のテクノロジーの導入や経営の協働化、訪問介護・ケアマネジメントの提供体制の確保に向けた取組を支援する。

(略)

施策名:ア 介護分野における物価上昇・賃上げ等に対する支援
(介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業)

令和7年度補正予算案 1,920億円

※医療・介護等支援パッケージ

① 施策の目的

- 〇介護分野の職員の処遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差がある状況。
- 〇介護分野の人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行うこととし、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げ・職場環境改善の支援を行う。支援については、持続的な賃上げを実現する観点を踏まえて実施する。

② 対策の柱との関係

I			II					III	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○	○							

③ 施策の概要

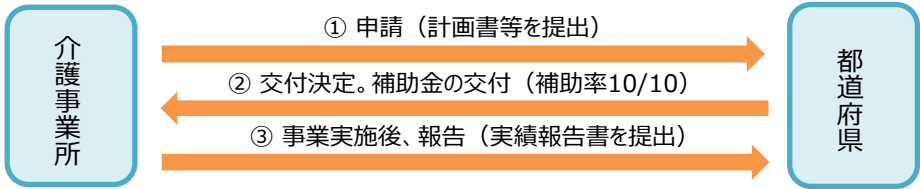
- ①介護従事者に対して幅広く賃上げ支援(※1)を実施。
 - ②生産性向上や協働化に取り組む事業者(※2)の介護職員に対して賃上げ支援を上乗せ。
 - ③併せて、介護職員について、職場環境改善に取り組む事業者(※3)を支援(介護職員等の人件費に充てることも可能)。
- (※1)処遇改善加算の対象サービスについては加算取得事業者、対象外サービス(訪問看護、訪問リハ、ケアマネ等)については処遇改善加算に準ずる要件を満たす(又は見込み)事業者が対象。
- (※2)処遇改善加算の取得に加え、以下の要件を満たす事業者。
- ア)訪問、通所サービス等
→ ケアプランデータ連携システムに加入(又は見込み)等。
 - イ)施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等
→ 生産性向上加算Ⅰ又はⅡを取得(又は見込み)等。
- (※3)処遇改善加算を取得の上、職場環境等要件の更なる充足等に向けて、職場環境改善を計画し実施する事業者(要件は、令和6年度補正予算の「介護人材確保・職場環境改善等事業」と同様)。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- (1)支給要件・金額
- ①介護従事者に対する幅広い賃上げ支援 1.0万円
 - ②協働化等に取り組む事業者の介護職員に対する上乗せ 0.5万円
 - ③介護職員の職場環境改善の支援
※人件費に充てた場合、介護職員に対する0.4万円の賃上げに相当

(2)対象期間:令和7年12月～令和8年5月の賃上げ相当額を支給

【執行のイメージ】



(注)サービスごとに交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給(国10/10で都道府県に支給。併せて交付額算出のための国保連システム改修費用及び国・都道府県の必要な事務費等も確保)

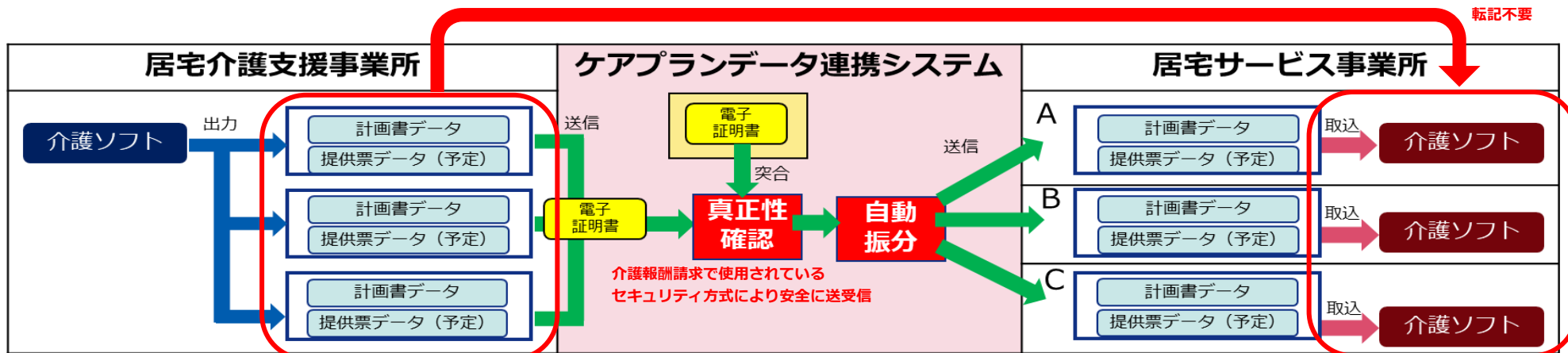
⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 〇 介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援を実施することで、介護サービス提供に必要な人材確保につながる。

ケアプランデータ連携システムについて

これまで毎月紙でやり取りされ、介護事業所の負担が大きかったケアプラン（計画・予定・実績の情報）をオンラインで完結するシステムを提供。
「データ連携標準仕様」に対応した介護ソフトとの連携により、ケアマネ・サービス事業所共に転記不要による事務負担の軽減を実現。

【計画・予定情報の流れ】 以下に加えて令和7年5月より地域包括支援センターと介護予防サービス・総合事業間の連携も可能に



※実績情報は逆の流れとなり、予定情報と同様、真正性確認の上、振分けられる。

期待される効果（居宅介護支援事業所の場合）

- FAX・郵便切手・紙不要による**事務経費の削減**
- データ自動反映に伴う転記不要で**「ミス」の削減・「時間」の効率化**
- 間接事務（FAX・封入・移送時間・紙処理）にかかる**「時間」の削減**
- 従業者の間接事務負担軽減で**「心理的負担軽減」が可能**
- 従業者の残業削減・直行直帰可など**「ワークライフバランス」の改善**
- ケアマネジメントにかかる時間増による**「従業者満足度」と「サービスの質」の向上**
- 逡減制緩和等加算やミス削減に伴う返戻減による事業所の**「経営力」の向上**



イメージキャラクター
ケアプー



へブルデスクサ
ポートサイト

ケアプランデータ連携システムに対する支援策について

ケアプランデータ連携システムの事業所における導入、利用に対して、以下のような支援策を行っている。

導入支援

介護情報基盤とケアプランデータ連携システムの接続サポートを一体的に受ける場合、「介護情報基盤の活用のための介護事業所等への支援」による助成の対象となる。（令和6年度補正予算及び7年度補正予算案に計上）



介護事業所が、システムベンダーや介護ソフトベンダー等の導入支援事業者から、介護情報基盤の接続サポートとケアプランデータ連携システムの利用開始に当たって必要な支援を一体的に受ける場合、助成金の交付対象となりますか。



ケアプランデータ連携システムは、介護保険資格確認等WEBサービスへと統合されることとなっています。介護事業所等において、導入支援事業者から、介護情報基盤の接続サポートとケアプランデータ連携システムの接続サポートに必要な支援を一体的に受ける場合、その費用は助成の対象となります。

利用支援

ケアプランデータ連携システムを事業所が利用する際、現在、無料（令和6年度補正予算）とされており、令和7年度補正予算案にも無料化のための予算を計上。



3.(2)③ 介護ロボットやICT等のテクノロジーの活用促進①

社会保障審議会
介護給付費分科会（第239回）

参考資料 1

令和6年1月22日

概要

【短期入所系サービス★、居住系サービス★、多機能系サービス★、施設系サービス】

- 介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図る観点から、介護ロボットやICT等のテクノロジーの導入後の継続的なテクノロジーの活用を支援するため、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の開催や必要な安全対策を講じた上で、見守り機器等のテクノロジーを1つ以上導入し、生産性向上ガイドラインの内容に基づいた業務改善を継続的に行うとともに、一定期間ごとに、業務改善の取組による効果を示すデータの提供を行うことを評価する新たな加算を設けることとする。【告示改正】
- 加えて、上記の要件を満たし、提出したデータにより業務改善の取組による成果が確認された上で、見守り機器等のテクノロジーを複数導入し、職員間の適切な役割分担（いわゆる介護助手の活用等）の取組等を行っていることを評価する区分を設けることとする。【告示改正】

単位数

<現行>
なし



<改定後>

生産性向上推進体制加算（Ⅰ） 100単位/月（新設）

生産性向上推進体制加算（Ⅱ） 10単位/月（新設）

3. (2) ③ 介護ロボットやICT等のテクノロジーの活用促進②

算定要件等

社会保障審議会
介護給付費分科会（第239回）

参考資料 1

令和6年1月22日

【生産性向上推進体制加算（Ⅰ）】（新設）

- （Ⅱ）の要件を満たし、（Ⅱ）のデータにより業務改善の取組による成果（※1）が確認されていること。
- 見守り機器等のテクノロジー（※2）を複数導入していること。
- 職員間の適切な役割分担（いわゆる介護助手の活用等）の取組等を行っていること。
- 1年以内ごとに1回、業務改善の取組による効果を示すデータの提供（オンラインによる提出）を行うこと。

注：生産性向上に資する取組を従来より進めている施設等においては、（Ⅱ）のデータによる業務改善の取組による成果と同等以上のデータを示す等の場合には、（Ⅱ）の加算を取得せず、（Ⅰ）の加算を取得することも可能である。

【生産性向上推進体制加算（Ⅱ）】（新設）

- 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の開催や必要な安全対策を講じた上で、生産性向上ガイドラインに基づいた改善活動を継続的に行っていること。
- 見守り機器等のテクノロジーを1つ以上導入していること。
- 1年以内ごとに1回、業務改善の取組による効果を示すデータの提供（オンラインによる提出）を行うこと。

（※1）業務改善の取組による効果を示すデータ等について

- （Ⅰ）において提供を求めるデータは、以下の項目とする。
 - ア 利用者のQOL等の変化（WHO-5等）
 - イ 総業務時間及び当該時間に含まれる超過勤務時間の変化
 - ウ 年次有給休暇の取得状況の変化
 - エ 心理的負担等の変化（SRS-18等）
 - オ 機器の導入による業務時間（直接介護、間接業務、休憩等）の変化（タイムスタディ調査）
- （Ⅱ）において求めるデータは、（Ⅰ）で求めるデータのうち、アからウの項目とする。
- （Ⅰ）における業務改善の取組による成果が確認されていることとは、ケアの質が確保（アが維持又は向上）された上で、職員の業務負担の軽減（イが短縮、ウが維持又は向上）が確認されることをいう。

（※2）見守り機器等のテクノロジーの要件

- 見守り機器等のテクノロジーとは、以下のアからウに掲げる機器をいう。
 - ア 見守り機器
 - イ 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
 - ウ 介護記録ソフトウェアやスマートフォン等の介護記録の作成の効率化に資するICT機器（複数の機器の連携も含め、データの入力から記録・保存・活用までを一体的に支援するものに限る。）
- 見守り機器等のテクノロジーを複数導入するとは、少なくともアからウまでに掲げる機器は全て使用することであり、その際、アの機器は全ての居室に設置し、イの機器は全ての介護職員が使用すること。なお、アの機器の運用については、事前に利用者の意向を確認することとし、当該利用者の意向に応じ、機器の使用を停止する等の運用は認められるものであること。

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

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⑰又は⑱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 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・働き方等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 ⑫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
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「生産性向上ガイドライン」に基づき、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 ⑱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 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

※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。

注）令和7年度中は、要件を満たすことの誓約又は令和6年度補正予算における「介護人材確保・職場環境改善等事業」の申請による猶予措置を設けている。

令和6年度介護報酬改定に関する審議報告（抄）

（令和5年12月19日社会保障審議会介護給付費分科会）

Ⅲ 今後の課題

3. 良質なサービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

【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。

【介護ロボットや ICT 等のテクノロジーの活用促進】

- 介護ロボットや ICT 等のテクノロジーの活用促進の観点から創設する加算について、当該加算を算定する介護サービス事業所における生産性向上の取組の進展状況を定期的に把握・分析し、その結果を踏まえ、加算の見直しを含む必要な対応を検討していくべきである。また、先進的なテクノロジーを活用した在宅も含む利用者の状態把握や職員の負担軽減に資する取組等について、引き続き実証事業等を行い、効果等を検証していくべきである。

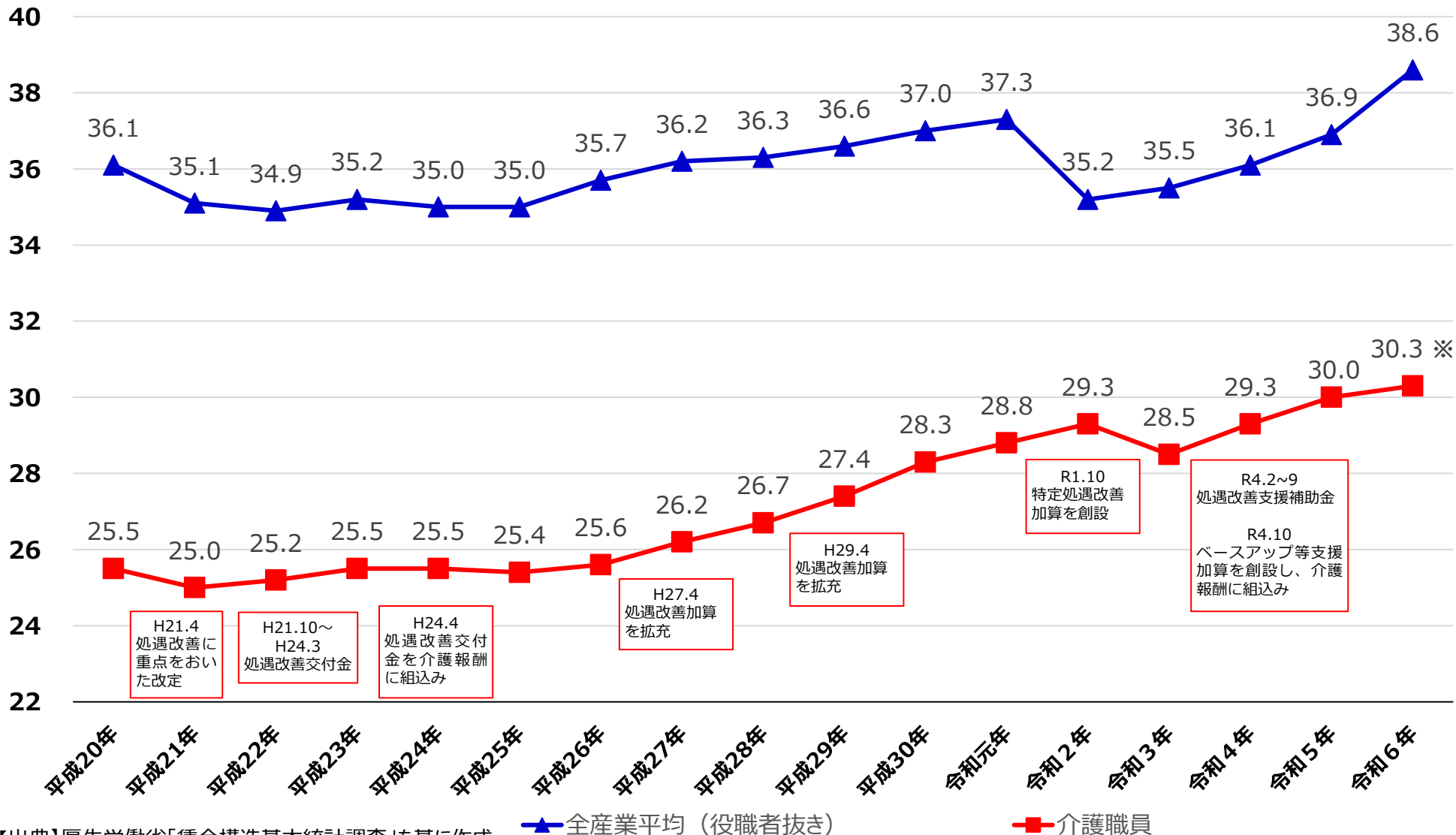
1. これまでの分科会における主なご意見

2. 現状と課題及び論点

 3. 参考資料

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）

		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
	老人福祉・介護事業	46.0	8.1	31.0
職種別	医師	40.0	6.1	92.3
	看護師	39.9	8.2	41.6
	老人福祉・介護事業	49.3	7.1	35.6
	准看護師	51.5	13.4	34.4
	老人福祉・介護事業	53.8	11.3	33.0
	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
	老人福祉・介護事業	38.5	7.6	34.4
	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。なお、「看護師」、「准看護師」、「理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士」の「老人福祉・介護事業」の数字は、「令和6年賃金構造基本統計調査」の特別集計。

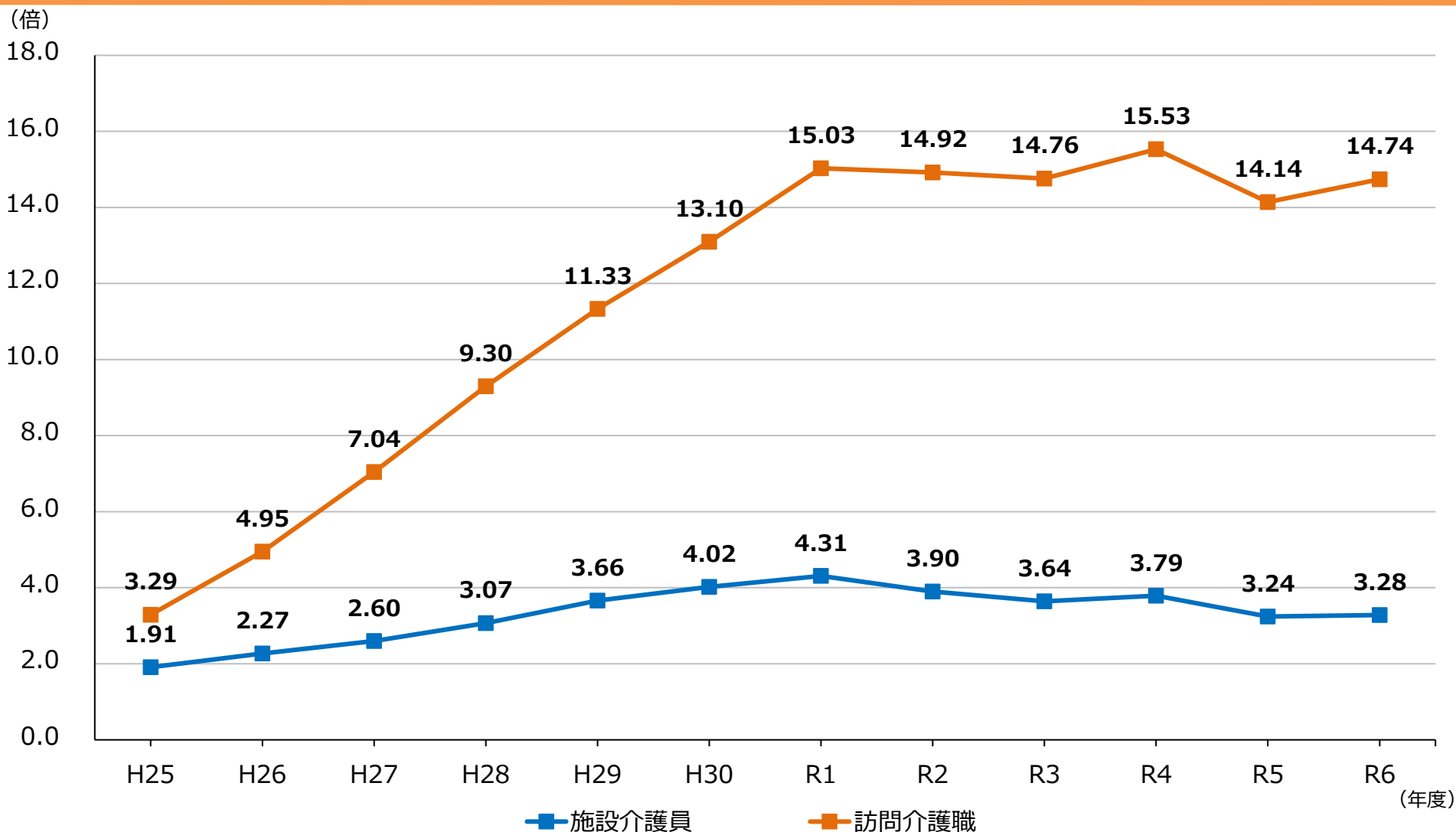
注1)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

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、「年間賞与その他特別給与額（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

介護職員・訪問介護員の有効求人倍率



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに老健局認知症施策・地域介護推進課にて作成。

(注1) 2020年度から2022年度の数値は平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく「361 施設介護員」「362 訪問介護職」の数値であり、2023、2024年度の数値は令和4年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく「050 施設介護の職業」「051 訪問介護の職業」の数値である。

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

(注3) パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

(注4) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

(注5) 有効求人倍率を算出するための求職者の数値について、集計上、一部の小分類において実態より値が小さくなることもあり、留意が必要。

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。

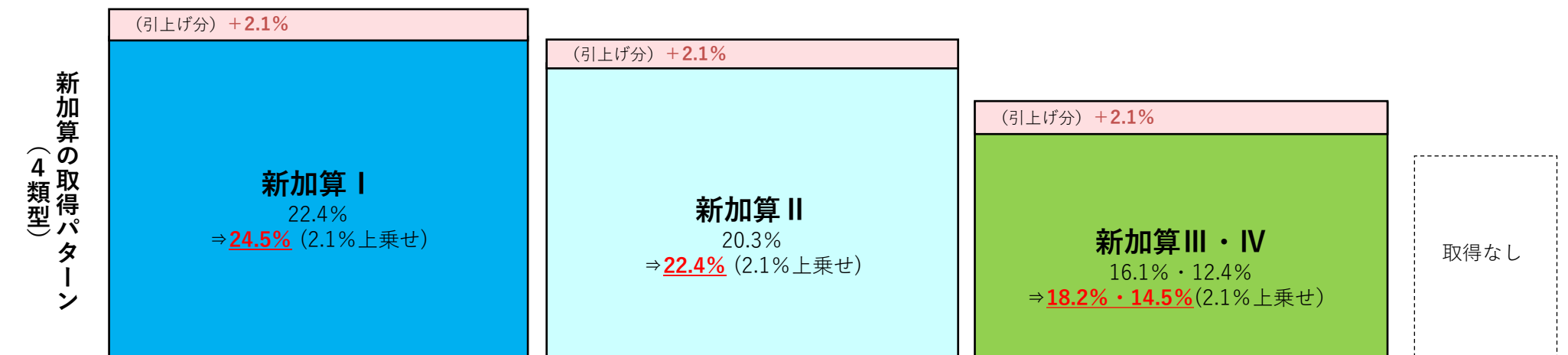
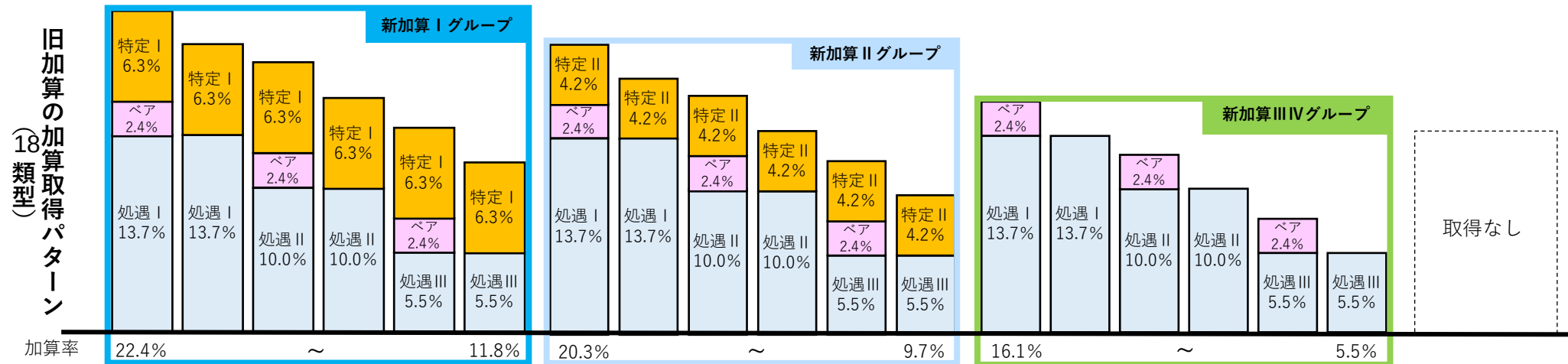
加算率（※）	既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字		対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
【24.5%】	新加算（介護職員等処遇改善加算）	Ⅰ 新加算（Ⅱ）に加え、以下の要件を満たすこと。 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上）	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅰ）【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
【22.4%】		Ⅱ 新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。 - 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 - 職場環境の更なる改善、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。 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 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。

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%

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）

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%
		利用者負担の発生	22.4%
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%	算定要件を達成できない	22.1%
		届出に必要なとなる事務を行える職員がいない	22.0%

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%

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%

介護職員等の職場環境や処遇に関する実態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6年9月と令和7年7月を比較すると6,130円の増(+2.5%)となっている。
- また、平均給与額(※2)については、令和6年9月と令和7年7月を比較すると6,840円の増(+2.0%)となっている。

介護職員等処遇改善加算取得	令和6年9月	令和7年7月	差 額
基 本 給 等（月給・常勤の者）	245,980円	252,110円	+6,130円
平 均 給 与 額	334,500円	341,340円	+6,840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（4～7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6年度と令和7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。

令和7年度の加算の取得状況	本調査(R7.7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	96.8%	95.3%
① 加算Ⅰ	54.9%	42.5%
② 加算Ⅱ	28.7%	36.3%
③ 加算Ⅲ	9.2%	11.1%
④ 加算Ⅳ	4.0%	2.6%

※ 介護給付費等実態統計による特別集計（直近である令和7年3月サービス提供分）

加算額の一部の令和7年度への繰越状況	
加算額の一部を令和7年度に繰り越した	14.9%
加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた	81.0%

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	
算定要件を達成できない	27.0%
事務作業が煩雑	25.7%
対象施設・事業所の制約のため困難	16.2%
届出に必要となる事務を行える職員がいない	16.2%

賃金改善の実施方法（複数回答）	
定期昇給	50.2%
ベースアップにより対応	42.4%
賞与等の引き上げまたは新設	40.6%
既存の各種手当の引き上げ	26.6%
各種手当の新設	20.3%

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	68.9%
調査対象サービスの介護従事者全員	11.9%
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	10.0%
調査対象サービスの介護職員全員	7.0%

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	63.0%
生活相談員・支援相談員	54.8%
事務職員	54.4%
介護支援専門員	44.0%
P・T・O・S・T又は機能訓練指導員	42.5%

介護職員等の職場環境や処遇に関する実態調査結果のポイント（ベアによる賃金改善）

- 介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所において、ベースアップによる賃金改善額と定期昇給による賃金改善額を明確に分けて把握している施設・事業所は884施設・事業所であり（回答施設・事業所の約4割）、それらの施設・事業所におけるベースアップによる賃金改善額の平均額は4,760円であり、それらの施設・事業所における介護職員の基本給等を用いてベースアップ率を計算すると、1.9%となっている。

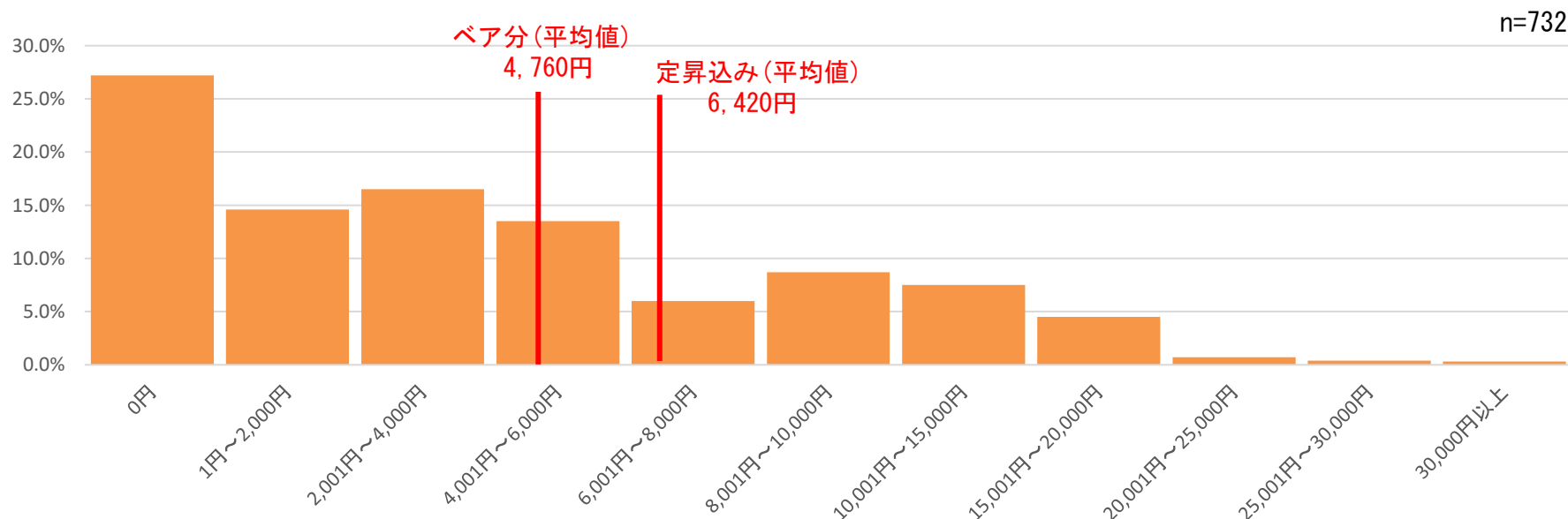
■令和7年度に行ったベースアップによる賃金改善の状況

	施設・事業所数	定昇込み賃上げ額・率
介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所	1,664(令和6年) 1,654(令和7年)	6,130円(2.5%)

	施設・事業所数	定昇込み賃上げ額・率	ベア分
ベアによる賃金改善額と定昇による賃金改善額を分けて把握している施設・事業所	657(令和6年) 652(令和7年)	6,420円 (2.6%)	4,760円 (1.9%)

※ ベア分は、介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所の平均額であることに留意（介護職員に限っていない）

■ベースアップによる賃金改善額の分布



※ 「ベースアップによる賃金改善額と定期昇給による賃金改善額を分けて把握している」と回答した施設・事業所の集計

介護職員等の職場環境や処遇に関する実態調査結果のポイント（R6補正）

- 介護人材確保・職場環境改善等事業の補助金を申請した施設・事業所は2,286施設・事業所であり、今回の調査対象施設・事業所のうち、令和7年7月時点で申請済みの施設・事業所は約73%であった。
- 補助金の申請をした施設・事業所のうち、人件費の改善に充てた施設・事業所は90.1%、職場環境改善経費に充てた施設・事業所は26.9%となっている。
- 人件費の改善に充てた施設・事業所について、人件費の改善に充てる所要額から常勤換算介護職員1人あたりの金額を算出すると、支給額は26,100円となっている。

介護人材確保・職場環境改善等事業の申請状況（令和7年7月時点）

申請済み（※）	73.1%
申請していない	26.9%

※令和7年7月時点で実際に申請している施設・事業所の割合（申請予定を含まない）。

介護人材確保・職場環境改善等事業により交付された補助金の使途別事業所割合（複数回答）

人件費改善の実施	職場環境改善の実施	うち研修費	うち介護助手等の募集経費	うちその他
90.1%	26.9%	14.0%	8.9%	6.3%

常勤換算職員1人あたりの人件費改善額

介護職員	26,100円
介護職員以外	20,820円

※ 職場環境改善経費に充てる所要額について、常勤換算介護職員1人あたりの金額を算出すると、2,160円となっている。

※ 金額は10円未満を四捨五入している。

介護職員以外の人件費改善に充てた職員の範囲（複数回答）※上位5つを掲載

看護職員	61.1%
生活相談員・支援相談員	52.6%
事務職員	51.7%
P.T・O.T・S.T又は機能訓練指導員	43.5%
介護支援専門員	42.9%

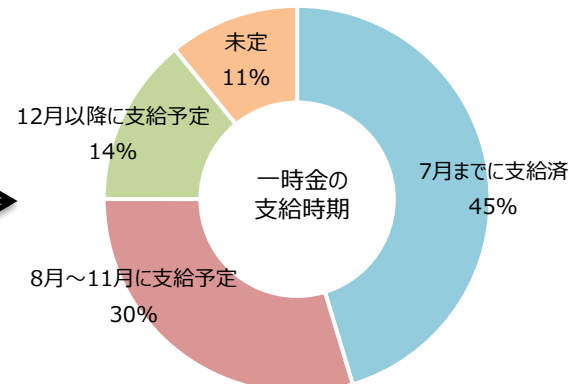
介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行わない理由（複数回答）※上位4つを掲載

事務作業が煩雑	26.1%
事業のことを知らなかった	19.2%
申請に必要な事務を行える職員がいない	19.2%
法人・事業所内で別の施策の実施・検討を優先している	18.7%

人件費改善の実施方法（複数回答）

一時金（賞与や毎月決まって支払われる手当以外の手当）の支給	94.1%
基本給または毎月決まって支払われる手当の引き上げ	24.8%

一時金の
支給時期



介護職員等の職場環境や処遇に関する実態調査結果（新規取得理由）

○ 新たに加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを取得（届出）できた理由

令和7年度において、新たに介護職員等処遇改善加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを取得（届出）できた理由をみると、「職場環境等要件について誓約により要件を満たすことができたため」が36.2%と最も多く、「介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行ったことにより、令和7年度における職場環境等要件の適用が猶予されたため」と合わせると、約5割となっている。一方で、「弾力化にかかわらず加算の算定要件を満たすことができたため」も29.5%となっている。

（複数回答）

	職場環境等要件について、誓約により要件を満たすことができたため	介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行ったことにより、令和7年度における職場環境等要件の適用が猶予されたため	改善後の年額賃金要件（キャリアパス要件Ⅳ）の例外的な取扱いが明確化されたため	昇給の仕組みの整備（キャリアパス要件Ⅲ）について、誓約により要件を満たすことができたため	任用要件・賃金体系の整備（キャリアパス要件Ⅰ）や研修の実施（キャリアパス要件Ⅱ）について、制約により要件を満たすことができたため	弾力化にかかわらず、加算の算定要件を満たすことができたため
全 体	36.2%	14.3%	20.0%	23.8%	21.0%	29.5%
介護老人福祉施設	...	...	...	...	...	...
介護老人保健施設	...	...	...	...	...	...
介護医療院	36.8%	10.5%	10.5%	42.1%	21.1%	21.1%
訪問介護	42.9%	9.5%	19.0%	14.3%	14.3%	19.0%
通所介護	45.8%	16.7%	12.5%	25.0%	37.5%	25.0%
通所リハビリテーション	...	...	...	...	...	...
特定施設入居者生活介護	...	...	...	...	...	...
小規模多機能型居宅介護	40.0%	20.0%	40.0%	30.0%	30.0%	30.0%
認知症対応型共同生活介護	25.0%	16.7%	41.7%	25.0%	16.7%	33.3%

注：1）通所介護には地域密着型通所介護を含む。

2）令和7年7月31日時点の状況である。

3）令和7年7月時点の介護職員等処遇改善加算の算定状況について、加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳのいずれかを算定していると回答かつ、令和6年9月時点の介護職員等処遇改善加算の算定状況について、「届出をしていない」または令和7年7月時点よりも下位の加算を算定していると回答した施設・事業所の状況である。

4）集計対象数が10未満の場合は「...」と表章している。

介護職員等の職場環境や処遇に関する実態調査結果（職場環境等要件）

○ 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をみると、

- ・ 入職促進に向けた取組では、「法人事業所の経営理念やケア方針などの明確化」が 82.7%
- ・ 資質の向上やキャリアアップに向けた支援では、「研修の受講支援等」が 82.2%
- ・ 両立支援・多様な働き方の推進では、「正規職員への転換制度の整備等」が 87.4%
- ・ 腰痛を含む心身の健康管理では、「事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等」が 88.9%
- ・ 生産性向上のための業務改善の取組では、「業務手順書の作成等」が 82.3%
- ・ やりがい・働きがいの醸成では、「職員の気づきを踏まえたケア内容等の改善」が 92.1%

とそれぞれで最も高くなっている。

	実施 (予定)	適用猶予	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	82.7%	3.1%	12.4%
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	82.2%	2.4%	13.8%
両立支援・多様な働き方の推進			
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	87.4%	1.9%	8.8%
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	88.9%	2.6%	6.8%
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を行っている	82.3%	3.2%	12.5%
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	92.1%	1.3%	5.0%

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。

2) 職場環境等要件については、各区分ごとの実施率が最も高い取組を掲載している。

1 実態把握の深堀

- 今後、介護サービス需要が更に高まる一方、生産年齢人口が急速に減速していくことが見込まれる中、介護人材の確保が喫緊の課題であり、2040年には約57万人の介護職員が新たに必要と推計
- 介護テクノロジー等を活用し、介護職員の業務負担の軽減及び介護サービスの質の向上に資する生産性向上の取組を一層推進することが重要
- 国の実証事業等から、介護記録ソフトやケアプランデータ連携システムを活用した情報の収集・蓄積・活用による情報の転記や実績の入力などの事務作業を効率化する取組や、見守り支援機器を活用した夜間の訪室タイミングを最適化する取組等が効果的と分析
- 都道府県における支援体制や予算確保の状況にばらつきがあることから、取組の進展状況にも差がある。

2 多面的な促進策

- ケアプランデータ連携システム利用を含む介護テクノロジーの導入費用に対する補助（令和6年度補正予算、7年度当初予算）の利用促進・各都道府県の予算確保状況の見える化の検討
- 主に介護職員以外の職員の業務負担軽減に資する汎用機器について、中小企業庁の省力化投資補助金の補助対象に追加
- 介護テクノロジーを活用した継続的な業務改善の取組を評価する加算の取得促進
- 協働化・大規模化ガイドラインの作成・普及（7年度）、生産性向上ガイドラインの見直し（7年度）
- 働きやすい職場環境づくりの総理大臣・厚生労働大臣表彰の実施（5年度～）、事例の横展開
- 電子申請による事業者の負担軽減（8年度から全自治体で電子申請・届出システムの利用開始）
- 介護現場におけるAI技術の活用促進に向けて、AIを活用した介護記録ソフトの実証を行う等の取組を進める。急速に進歩するAI技術の成果を介護分野に取り込むため、先駆的な実践を進める現場と連携して取り組んでいく。

3 サポート体制の整備・周知広報

- 介護テクノロジーの導入・導入後の継続的な取組を支援する観点から、国や自治体が講じる様々な支援メニューを事業者を紹介・提供し、必要に応じ適切な支援機関につなぐ、ワンストップ型の相談窓口を全都道府県に設置促進
※令和8年度末までに全都道府県への設置予定。令和6年度末時点で31都道府県に設置済み。令和7年度に14府県に設置予定。
- ワンストップ型の相談窓口の機能強化を検討
※相談窓口の機能強化は、R8年度からモデル事業を実施し、10年度から全国展開することも検討

【ワンストップ窓口の機能強化の方策案】

- ・ 相談窓口において、生産性向上ガイドライン等も活用し、介護テクノロジー導入の伴走支援を実施するとともに、国のセミナーで養成したデジタル中核人材をアドバイザーとして介護現場に派遣・活用することも検討
- ・ 協働化・大規模化ガイドラインも活用し、小規模事業者の協働化等のマッチングやバックオフィス事務（請求・書類作成）など間接業務を効率化するための支援を実施
- スタートアップ支援の窓口（CARISO）を早期に立ち上げ、開発事業者に対し研究開発から上市までを総合的に支援
※CARE Innovation Support Officeの略。国の委託事業としてオンラインサービスにより支援を実施。

4・5 目標、KPI、スケジュール

- デジタル行財政改革会議の議論を踏まえて策定した「介護現場のKPI」（令和5年12月）及び経済財政諮問会議において決定した「EBPMアクションプラン2024」（6年12月）において設定したKPI（※）の達成に向け取り組む
（※）介護テクノロジー導入率、平均残業時間、有給休暇の取得率、離職率、人員配置の柔軟化等をKPIとして設定。例えば、生産性向上の効果として、全介護事業者の1か月の平均残業時間は、2022年度で6.4時間であるところ、2026、2029、2040年においてそれぞれ直近の3年間の平均値が前回数値より減少または維持されていることをKPIとして設定。

- デジタル行財政改革会議の議論を踏まえて策定した「介護現場のKPI」（令和5年12月）及び経済諮問会議において決定した「EBPMアクションプラン2024」（令和6年12月）において設定したKPIの達成に向けて、取り組む。
- 本KPIは、介護保険事業計画に基づき推計した2040年度までに新たに必要とされる介護職員数を前提に、2040年までに介護分野全体で20%以上の業務効率化（労働時間等）が必要（※）となることを踏まえ、取組の各段階におけるKPIを設定。生産性向上の取組が先行する老健、特養、特定については、2029年までに8.1%、2040年までに33.2%の業務効率化（人員配置の柔軟化）を目標として設定。また、2020年代に最低賃金1500円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。
- （※）機械的に計算すると、2029年には介護分野全体で5%以上の業務効率化が必要
- デジタル庁ホームページの「介護現場の生産性向上に関するダッシュボード」にてデータの収集・可視化をし、生産性向上に関する取組状況をモニタリングすることで、定常的に改善方法を検討していく。

介護分野におけるKPI

基盤・環境の整備

	2023年	2026年	2029年	2040年	定義等
生産性向上方策等周知件数	2,570件 (R5暫定値)	増加	増加	—	(半年度)セミナー、フォーラム、都道府県窓口セミナーへの参加件数、動画再生回数の増加
デジタル（中核）人材育成数（2023年度より実施）	500名	5,000名	10,000名	—	(累計) デジタル（中核）人材育成プログラム受講人数（国が実施するもので、自治体や民間が実施する研修等の数は含んでいない）
都道府県ワンストップ窓口の設置数（2023年度より実施）	5	47	47	47	(累計) 各都道府県における設置数
委員会設置事業者割合※（2024年度より実施）	—				(累計) 入所・泊まり・居住系サービスは3年後義務化予定、KPIは全サービスを対象とする（一部サービスを除く）
ケアプランデータ連携システム普及自治体の割合（2023年度より実施）					
事業者が活用している自治体の割合	40%	80%	100%	100%	(累計) 管内事業者が利用している市区町村の割合
複数の事業者が活用している自治体の割合	—	50%	90%	100%	(累計) 管内事業者が3割以上利用している市区町村の割合
ICT・介護ロボット等の導入事業者割合※	29%	50%	90%	90%以上	経過改善加算の職場環境要件の算定状況を集計
介護現場のニーズを反映したICT・介護ロボット等の開発支援件数	52件 (R5暫定値)	60件以上	60件以上	—	(半年度) 介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム事業における開発企業とニーズのマッチング支援件数を集計

基盤・環境の活用

生産性向上の成果（対象：加算取得事業者及び補助対象事業者）※					デジタルを活用した報告（年1回）を原則とし、都道府県及び厚生労働省が確認できること
①全介護事業者					
1ヶ月の平均残業時間の減少	6.4h	減少又は維持	減少又は維持	減少又は維持	3年間の平均値が前年度値より減少又は維持（令和4年全産業平均13.8h）
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）	7.4日	8.4日	10.9日	全産業平均以上	3年間の平均値が目標値又は前回の数値より増加又は維持（令和4年（又は令和3会計年度）平均取得日数10.9日）
②加算取得事業者及び補助金を利用して機器を導入した事業者（2024年度より実施）					
1ヶ月平均残業時間が①の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）が①の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
③上位加算取得事業者及び特例的な柔軟化を実施する事業者（2024年度より実施）					
総業務時間の減少割合	—	25%	25%	25%	タイムスタディの実施（令和4年度実証事業室の変化率）
1ヶ月平均残業時間が②の群より減少する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
有給休暇の取得状況（年間平均取得日数）が②の群より増加する事業者の割合	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告

効果をはかる

年間の離職率の変化※					
①全介護事業者	15.7% (R4調査)	15.3%	15.0%	全産業平均以下	3年間の平均値が目標値又は前回の数値より減少又は維持（令和4年度累計15.0%）
②加算取得事業者及び補助金を利用して機器を導入した事業者（①の群より減少した事業所の割合）	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
③上位加算取得事業者及び特例的な柔軟化を実施する事業者（②の群より減少した事業所の割合）	—	30%	50%	90%以上	事業者からの報告
人員配置の柔軟化（老健、特養、特定（注2））※	—	1.3%	8.1%	33.2%	令和5年度の介護事業経営実態調査を基とし、人員配置の変化率を確認

注1）※をつけたものはサービス類型毎にデータを集計・分析し公表する予定としており、サービスが限定されていないものは原則全サービスとする

注2）職員一人あたりに対する利用者の人数は、老人保健施設で2.2対1、介護老人福祉施設で2.0対1、特定施設入居者生活介護指定施設（介護付きホーム）で2.6対1となっている

（令和5年度介護事業経営実態調査結果より算出） 注3）参考指標として介護職員全体の給与（賞与込みの給与）の状況を対象年毎に確認 注4）本KPIは、必要に応じて随時に見直しを行うものとする
出所）デジタル行財政改革会議中間とりまとめ（令和5年12月20日）

（参考）介護情報基盤の活用のための介護事業所等への支援（概要）

介護事業所・医療機関（介護サービス提供医療機関）向け支援

（注）消費税分（10%）も助成対象であり、下記の助成限度額は、消費税分を含む費用額となります。

1. 助成対象経費

- ①カードリーダーの購入経費 ②介護情報基盤との接続サポート等経費（※）

※ 介護事業所等が介護保険資格確認等WEBサービスを利用する際に必要となるクライアント証明書の搭載等の端末設定について、技術的支援を受ける場合に要する経費。（なお、介護WEBサービスで主治医意見書を作成・送信する介護事業所や医療機関は、介護WEBサービスの利用に必要な端末設定のみで主治医意見書の電子的送信が可能となる。）

2. 助成限度額等

1. 対象（介護サービス種別）	2. カードリーダーの助成限度台数	3. 助成限度額（①②を合算した限度額）
訪問・通所・短期滞在系	3台まで	助成限度額は6.4万円まで
居住・入所系	2台まで	助成限度額は5.5万円まで
その他	1台まで	助成限度額は4.2万円まで

※ ①・②について、同一事業所で複数のサービスを提供する場合には、介護サービス種別に応じた助成限度額の合計を助成限度額とすることができます。

医療機関（主治医意見書作成医療機関）向け支援

1. 助成対象経費

主治医意見書の電子的送信機能の追加経費（※）

※ 保険医療機関において、主治医意見書をオンライン資格確認等システムに接続する回線及び介護情報基盤経由で電子的に送信するために必要となる電子カルテや文書作成ソフト等の改修に係る経費。

2. 助成限度額等

1. 対象	2. 補助率	3. 助成限度額
200床以上の病院	1 / 2	助成限度額は55万円まで
199床以下の病院または診療所	3 / 4	助成限度額は39.8万円まで

申請・補助方法

国民健康保険中央会のポータルサイト経由で申請受付し、国民健康保険中央会経由での補助を実施します。

施策名:ウ 介護テクノロジー導入・協働化・経営改善等支援事業

※医療・介護等支援パッケージ

① 施策の目的

- ・介護サービス需要の増加への対応や介護人材の確保が喫緊の課題となっており、サービス提供の存続にも関わる重要な問題である。特に小規模法人を中心に、従来の方法や単独では必要な人材確保が難しい法人も多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちである。
- ・また、「省力化投資促進プラン」(令和7年6月13日)において、2040年に▲20%以上の業務効率化を図る必要があるとされており、生産年齢人口が減少していく中、計画的かつ継続的に職場環境改善・生産性向上のための介護テクノロジー等の導入を図っていく必要がある。
- ・こうした状況を踏まえ、介護現場の生産性向上の取組や、経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善に取り組む介護サービス事業者に対する支援を行うとともに、これらの支援を行う都道府県相談窓口等の機能強化を図り、伴走支援を充実させる。

② 対策の柱との関係

I			II					III	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○	○							

③ 施策の概要

- ・生産性向上の取組を通じた職場環境改善を推進するため、介護事業所において介護テクノロジー等を導入する費用及び地域全体で導入する費用の補助を行う。また、小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善等の取組など協働化等の支援を行うとともに、経営改善の支援に係るモデル的な事業を実施する。あわせてこれらに要する都道府県等の伴走支援の強化等を実施する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1)生産性向上の取組を通じた職場環境改善

- ①生産性向上に資する介護テクノロジー等の導入
 - ・見守り機器・介護記録ソフト・インカムについては、業務時間削減効果が確認されているため集中的に支援。特に、小規模事業者も含めこれらのテクノロジーがより広く事業者へ普及するよう支援。そのため、介護テクノロジー等の導入にかかる費用を補助するとともに、導入等と一体的に実施する業務改善にかかる費用(※)を補助(※)介護記録ソフトの導入前後の定着を促進する費用やWi-Fi環境整備費用も含む。
- ②地域全体で生産性向上の取組を普及・推進する事業の実施
 - ・地域の複数事業所における機器の導入に向けた研修や、地域のモデル施設の育成など、都道府県等が主導して面的に生産性向上の取組を推進
 - ・都道府県等が主導して、ケアマネ事業所と居宅サービス事業所の間でのケアプランデータ連携システム等の活用を地域で促進し、データ連携によるメリットや好事例を収集
- (2)小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善など協働化等の支援、経営改善支援モデル事業の実施
 - ①人材募集や一括採用、合同研修等の実施、事務処理部門の集約、協働化・大規模化にあわせて行う老朽設備の更新・整備のための支援等に加え、福祉医療機構(WAM)による経営分析などを行うための費用を補助することにより、経営改善支援モデル事業を実施
 - ②福祉医療機構における介護施設等の経営サポート事業の体制強化を実施(事業スキーム：国→WAM(実施主体)、運営費交付金の交付)
- (3)都道府県等による伴走支援等の実施
 - ・小規模事業所等に対するICT導入や協働化等の伴走支援等が着実に実施されるよう、必要な都道府県等の体制を整備

【事業スキーム】



⑤成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- ・生産性向上の取組や経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善を推進することにより、介護人材の確保や介護サービスの質の向上に繋げていく。

【実施主体】

都道府県 (都道府県から市町村への補助も可)

【負担割合】

(1)①、(2)①…国・都道府県4/5、事業者1/5

(1)②、(3)…国・都道府県 10/10

※国と都道府県の負担割合は以下の通り

(1)①、(2)①…国4/5、都道府県1/5

(1)②…国9/10、都道府県1/10、(3)…国 10/10

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>

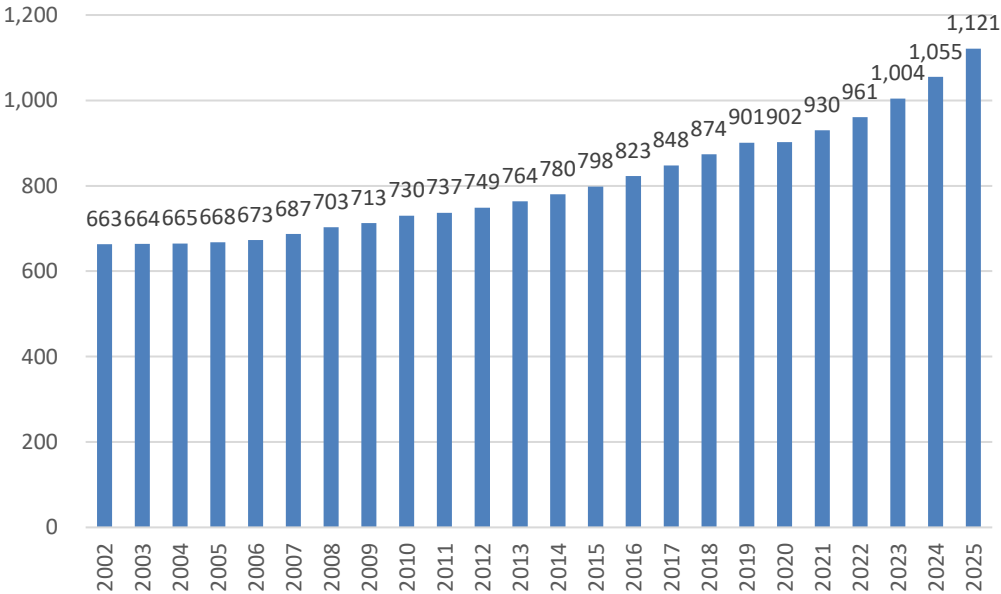
	令和6年		令和7年	
	額	率	額	率
全体	15,281円	5.10%	16,356円	5.25%
300人未満計	11,358円	4.45%	12,361円	4.65%
うち、～99人	9,626円	3.98%	10,922円	4.36%

（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）

（円）

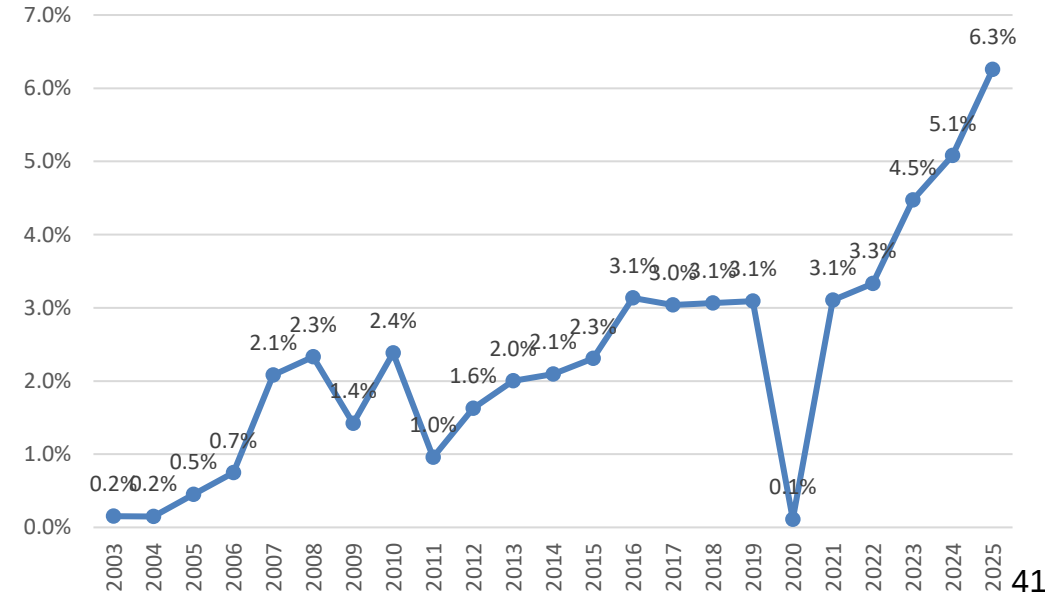
時間額



<（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%
～99人	11,125円	4.39%	12,304円	4.72%
うち、賃上げ分	7,190円	2.86%	8,485円	3.27%

増加率



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。