



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

社保審－介護給付費分科会

第250回 (R7.12.12)

資料 1

# 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. 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249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)

- 依然として厳しい状況にある人材不足や他産業との賃金差を踏まえ、令和9年度に予定されている次の定期改定を待たず、臨時の改定により、介護分野の職員の賃上げと人材の確保、経営の改善に向けて十分な措置を講じることが必要。
- 介護現場は様々な職種で支えられており、人材不足は介護職員のみならず、事務職員も含めた介護分野に係る全ての従事者で同様。介護職員等処遇改善加算は介護従事者処遇改善加算と衣替えして対応すべき。
- 介護サービスを持続していく上で、人材の確保と定着は何より重要であり、改めて処遇改善の実効性を高め、業務負担の軽減と併せて根本的な賃金水準の引上げを早急に進めていくことが不可欠。
- 経済対策について、対象期間が6か月となっているが、一時金で終わらせることがなく、介護報酬改定の実施などにより、持続的な賃上げにつなげる必要がある。
- 補正予算での処遇改善は一時的な措置にとどまることなく、持続的な賃上げとして確実に現場に届く仕組みとすることが不可欠。介護分野の深刻な人材不足を解消し、質の高い介護サービスを継続して提供するためには、令和8年度改定及び令和9年度改定における処遇改善の対象を全ての事業所・職種とし、賃上げ額も今回の補正予算で措置された賃上げ水準を継続するとともに、全産業平均と遜色のない賃金水準の実現を目指して、さらなる引上げを行るべき。
- 今般の補正予算案では、全ての介護従事者に1万円、介護職員については、最大月1.9万円という案になっているが、これらは令和6年、令和7年度の他産業との賃上げの差を埋める賃上げ支援であり、令和8年度改定においては、今回の補正予算の額をベースに、さらにそれに上乗せが必要。令和8年度改定においては、全従事者に月2万円、介護職員においては、月2.9万円程度の賃上げ改定をお願いしたい。
- 多くの介護職員がより処遇の良い産業へと流出している状況にあり、この流れを止めるためにも、処遇改善加算を含む制度全体の抜本的な見直しが急務。現在、介護職員の給与は全産業平均より月額で8万円以上低い状態となっているが、介護職員の賃金水準を全産業平均に近づけていくことが重要。その際、単年度の加算による対応だけでなく、事業者が処遇改善加算に依存せざるを得ない状況が続いていることを踏まえ、継続可能な制度として報酬本体の見直しと併せて安定的に原資が循環する仕組みづくりの検討が必要ではないか。

## これまでの分科会における主なご意見②

※ 第249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）)

- 誰もが食事介助、入浴介助、おむつ交換ができるわけではなく、介護現場の職員は大変な仕事をしている貴重な存在。今後の人材確保を考えれば、全産業平均を上回る処遇改善を考えいかなければ、景色は変わらないのではないか。
- 令和8年度改定については、第9期計画半ばでの対応となることから、改定の規模が拡大すると、計画策定時に見込まれていない給付費の増加となり、保険者の介護保険財政に大きな負担がかかることとなる。報酬改定にあたっては、保険者の財政状況を十分に考慮していただき、制度運営に支障が生じないように進めていただきたい。
- 介護従事者の確保は喫緊の課題であり、処遇改善の必要性については、一定の理解をしているが、処遇改善を介護報酬で対応することは、利用者負担、そして保険料の負担のさらなる増加にもつながるものであり、処遇改善の検討に当たっては、補助金や公費での対応など財源のあり方についてもあわせて検討する必要があるのではないか。
- 人材流出を防ぐために、幅広い職種に対する賃上げの必要性は言うまでもないが、介護分野については他産業のみならず、他職種との給与格差が実質的に改善される処遇改善となることが重要。とりわけ介護現場で中核的な役割を担う介護職員には、より手厚い配分が行われるよう工夫された仕組みとしていただきたい。

# これまでの分科会における主なご意見③

※ 第249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)

- 処遇改善に当たっては、職場環境の改善業務の効率化、テクノロジーを活用した職員の業務負担の軽減やケアの質の向上に資する取組など、介護事業の体質強化につながるような施策とセットで進めるべき。こうした生産性向上などの取組に率先して取り組んでいるところに重点化することや、より上位の加算の算定などのインセンティブにつながるような要件の見直しもセットで行っていくべきではないか。
- 人材確保に向けては、処遇改善だけでなく、生産性向上や業務効率化への一層の取組も必要。ICT・AIやロボットの各種テクノロジーの導入に取り組むことで、現場の負担軽減だけではなく、利用者に対するサービスの質の向上にもつながるため、事務的な作業の効率化などにより、利用者本人と向き合う時間が増えるような取組を進めが必要。
- 処遇改善と併せて、処遇環境の改善や生産性の向上も重要。ICT、DXの活用や業務効率化、働きやすいシフト管理、研修、育成の充実など、現場では様々な改善努力が進んでいるが、これらの取組は、一定のコストやマンパワーを必要とするため、こうした取組を行う事業者が正当に評価されると、介護現場の働きがいの向上と質の向上の双方につながるのではないか。
- 人員不足の中、限られた人員でも質の良いサービスを提供するためには、介護現場の負担軽減のためのテクノロジーの活用は不可欠であり、その導入・運用に必要となる財政的措置や技術的支援を行うことが必要。今般の補正予算案にも、介護テクノロジー導入支援事業を昨年から拡充する形で盛り込んでいただいているが、介護現場の生産性向上が進むよう引き続き支援をお願いしたい。
- 効率化はあくまで現場の負担を減らし、介護職員が働き続けられる環境を整えるものであり。決して人を減らすための効率化であってはならない。
- 職場環境改善、生産性向上の取組の本質的な目的は、介護サービスの質の確保・向上であり、例えばテクノロジーの導入や職員の働く環境の整備については、あくまでの手段であるため、介護サービスの質の確保・向上がどのように果たされているかを見ていく必要がある。介護の現場は、利用者にとっては生活の場であり、その生活の場における利用の人たちの生活の質というのをきめ細かな形で評価していくべきであり、今後はそうした検討も必要ではないか。

# これまでの分科会における主なご意見④

※ 第249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)

- 介護の質を支えるのは、直接介護にあたる介護職員だけではなく、看護職員、管理栄養士、介護支援専門員、生活相談員などの専門職に加え、事務員や調理員、施設管理に携わる職員など、多様な職種の協働があってこそ、利用者に安定したサービスを提供できるものであるため、処遇改善の対象は、特定の職種に限定するのではなく、幅広い職種を対象とするべき。
- 今般の補正予算案では、骨太の方針に従って介護職員だけでなく、幅広い職種を対象にし、処遇改善加算の対象となっていない居宅介護支援事業所、訪問看護事業所、訪問リハビリ事業所における従事者にも対象を拡大していることを踏まえ、職種の範囲については、当然補正予算と同様に、介護分野の幅広い職員にすべき。
- 処遇改善加算の対象範囲については、現状の介護職員が配置されていないサービスの特徴や、現行の加算による賃金配分が介護職員以外に配分されている状況、また利用者負担、保険料の負担等のバランスも考慮しながら、検討していくべき。

(処遇改善加算の取得要件)

- 持続的な賃上げに向け、事務負担の軽減と処遇改善の実効性を両立するため、申請はわかりやすくシンプルにする必要があり、実績報告も不可欠ではないと思われる項目があれば削除するなど、できるだけシンプルなものにするべき。
- 対象範囲を拡大する際には、小規模な事業所が多く、既に多くの届出に係る書類作成が求められている中、新たな補助の事務手続きが煩雑となると、追加での対応が困難であるため、事業者の負担ができる限り少ない仕組みとする必要。
- 今は現場職員に早く処遇改善を届けるということが何よりも先決。職場環境要件などの要件は、それが弊害になって処遇改善加算が算定できていないなどの事情があれば、大幅な簡素化も検討していく必要がある。
- 取得要件については、それが足かせにならないように、少し頑張れば実現可能なものを盛り込んでいただきたい。例えば、ケアプランデータ連携システムについては、国からも支援しているものの、これまで使っていたシステムを変更することに多くの事務的負担がかかるため、導入率が低い状況。こうした中、たとえ加算のために自分のところだけ導入しても、地域にとってはあまり意味がないため、こうした現場の実態も踏まえながら、検討する必要がある。

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

# 介護人材確保に向けた処遇改善等の課題 目次

論点①: 令和8年度介護報酬改定における処遇改善に係る対応の考え方	9
論点②: 処遇改善加算の対象範囲	15
論点③: 処遇改善加算の要件	20

# 論点① 令和8年度介護報酬改定における処遇改善に係る対応の考え方

## 論点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。
- 介護分野における人材確保に向けて、処遇改善は引き続き喫緊の課題であり、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、的確な対応を行っていく必要がある。
- 一方で、持続的な賃上げに向けた環境を整えることも重要であり、本分科会においても、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が指摘されている。さらに、令和8年度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を踏まえた検討の必要性に関する指摘があった。
- 介護分野の処遇改善について、これまで講じている累次の施策は、処遇改善の実効性を担保する観点から、加算額の全額を賃金改善に充てることを要件とする処遇改善加算による措置を主としてきた。これまでの累次の取組を経て、現行の介護職員等処遇改善加算の取得率は全体で約95%、そのうち、より高い加算率が設定されている上位区分の加算Ⅰ及びⅡの取得率の合計は8割超となっている。また、介護職員等処遇改善加算について、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、「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。
- 職場環境改善の取組については、これまでの累次の取組により、一定の進捗が見られている。また、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等を踏まえ、「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）」等により、令和9年度改定に向けて必要な検証が行われている。
- こうした状況を踏まえ、令和8年度改定における処遇改善に係る対応についてどのように考えるか。

# 論点① 令和8年度介護報酬改定における処遇改善に係る対応の考え方

## 対応案

- 令和8年度改定における対応については、足下の人材不足の状況などを踏まえると、依然として処遇改善の措置を確実に賃上げにつなげることが重要であることなどを踏まえ、現行の介護職員等処遇改善加算を拡充することとしてはどうか。
- その際、期中の改定となることや、令和7年度補正予算案に盛り込まれた支援については令和7年12月分～令和8年5月分の賃上げ相当分を支援することが想定されていること、令和6年度改定においても処遇改善加算の一本化は6月施行であったことなどを踏まえ、令和8年度改定の施行は、令和8年6月を念頭に検討してはどうか。
- さらに、「令和6年度介護報酬改定に関する審議報告」においても、令和9年度改定に向けて、処遇改善加算の一本化に関する検証を着実に行うべきとされていることを踏まえ、令和9年度改定においては、令和8年度改定で講ずる措置の状況等を把握した上で、例えば、累次の取組による介護職員等処遇改善加算の上位区分の取得の進展を踏まえた対応など、持続的な賃上げに向けた環境整備の必要性や事業所・施設の事務負担軽減の必要性などの観点から、介護分野の処遇改善に向けた考え方の整理を行うこととしてはどうか。

# 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。

## 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%

【出典】介護保険総合データベースの任意集計（令和7年4月サービス提供分）

# 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。

**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**

- 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。
- 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)。

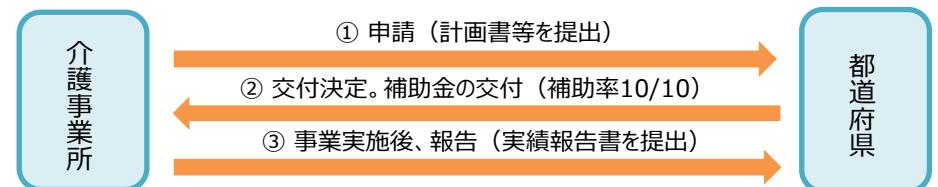
**④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等**

**(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)**

- 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。

## 論点② 処遇改善加算の対象範囲

### 論点②

- 処遇改善加算は、介護職員の平均給与が全産業と比較して低い状況にあることを踏まえ、平成24年度介護報酬改定において、基準上介護職員が配置されているサービスを対象として創設され、基準上介護職員が配置されていないサービス（※1）については、現行の介護職員等処遇改善加算においても算定対象外となっている。  
※1 訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、福祉用具貸与、特定福祉用具販売、介護予防訪問看護、介護予防訪問リハビリテーション、介護予防居宅療養管理指導、介護予防福祉用具貸与及び特定介護予防福祉用具販売並びに居宅介護支援及び介護予防支援
- 介護分野においては、介護職員と同様に、介護支援専門員などの専門職の平均給与も全産業平均との差がある状況。さらに、例えば、看護職員については、離職率が非常に高く、医療と介護でも給与差がある状況であり、居宅介護支援事業所の介護支援専門員も、人員不足や高齢化などが課題となるなど、人材不足が深刻となっている。
- 加えて、令和6年度診療報酬改定において、医療機関等を対象にベースアップ評価料が設けられ、処遇改善のための措置が講じられている（※2）一方で、介護報酬においては、訪問看護事業所や訪問リハビリテーション事業所などは介護職員等処遇改善加算の算定対象となっていない。  
※2 40歳未満の勤務医師、勤務歯科医師、薬局の勤務薬剤師等は、ベースアップ評価料の対象とはなっておらず、令和6年度診療報酬改定でも初再診料、入院基本料等の引上げにより対応。
- また、令和7年度補正予算案に盛り込まれた「介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業」においても、介護分野の人手不足が厳しい状況であることを踏まえ、介護従事者に対する幅広い賃上げ支援として、月額1万円相当の支援を行うことを想定している。
- 骨太の方針2025に記載している「現場で働く幅広い職種の方々の賃上げ」に向けて、介護分野の人材確保に向けた各職種の処遇改善の必要性や処遇改善加算の趣旨、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観点、各サービスにおける特徴を踏まえ、介護職員等処遇改善加算の対象範囲をどのように考えるか。

## 論点② 処遇改善加算の対象範囲

### 対応案

- 介護支援専門員などの専門職の人材不足が深刻である状況や、現行の介護職員等処遇改善加算が介護職員以外にも配分されている実態などを踏まえ、介護職員等処遇改善加算について、依然として介護職員の処遇改善が重要であることに留意しつつ、介護職員以外の介護従事者を新たに対象とすることとしてはどうか。
- さらに、介護職員等処遇改善加算について、介護職員以外の介護従事者を新たに対象とする場合は、現行の介護職員等処遇改善加算の対象サービスとの均衡や、介護職員が配置されていないサービスの特徴などの観点を踏まえ、訪問看護及び介護予防訪問看護、訪問リハビリテーション及び介護予防訪問リハビリテーション並びに居宅介護支援及び介護予防支援を新たに介護職員等処遇改善加算の算定対象としてはどうか。

# 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という。

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

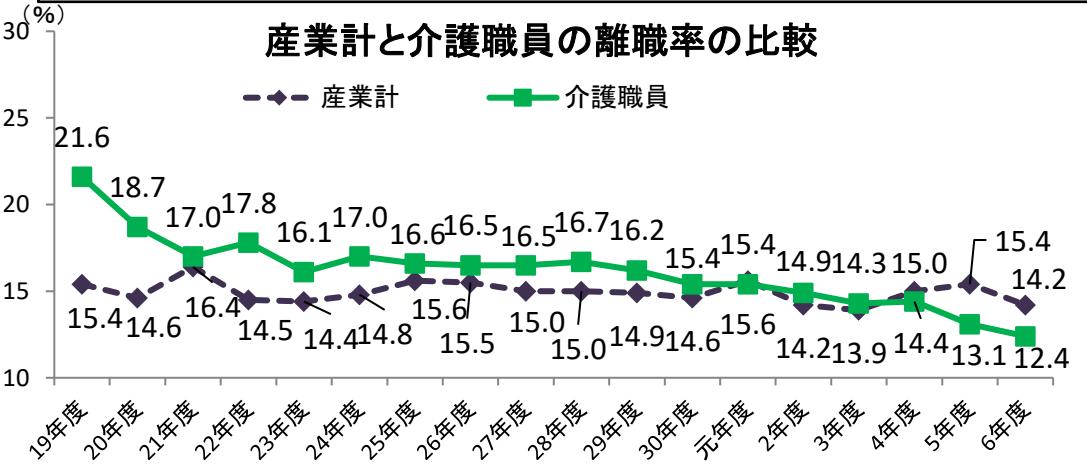
# 介護等分野における入職・離職の状況

社保審-介護給付費分科会

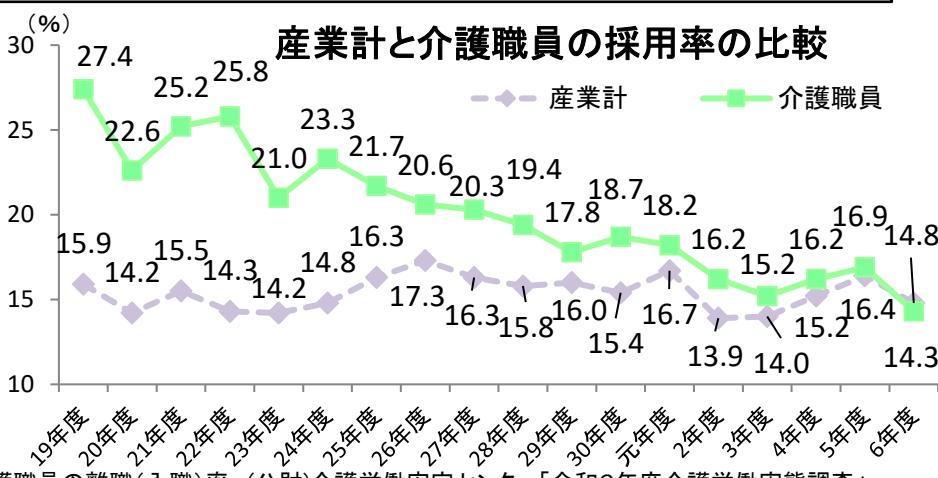
第247回 (R7.9.5)

資料2

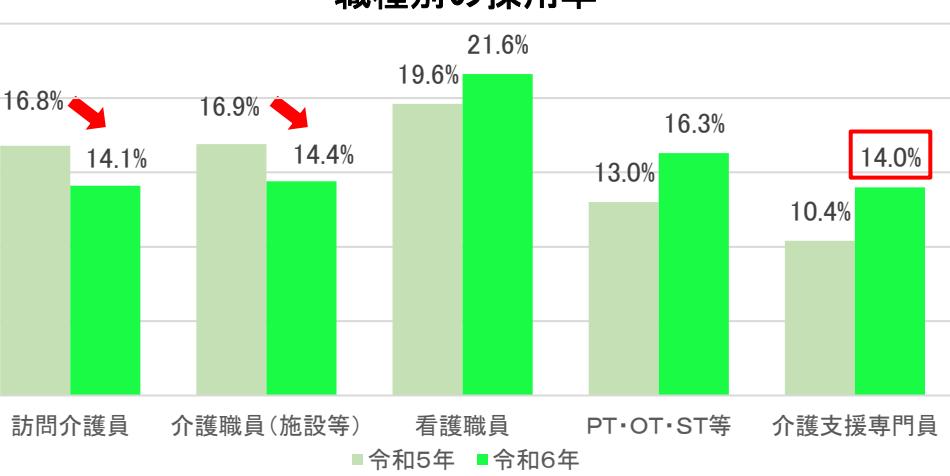
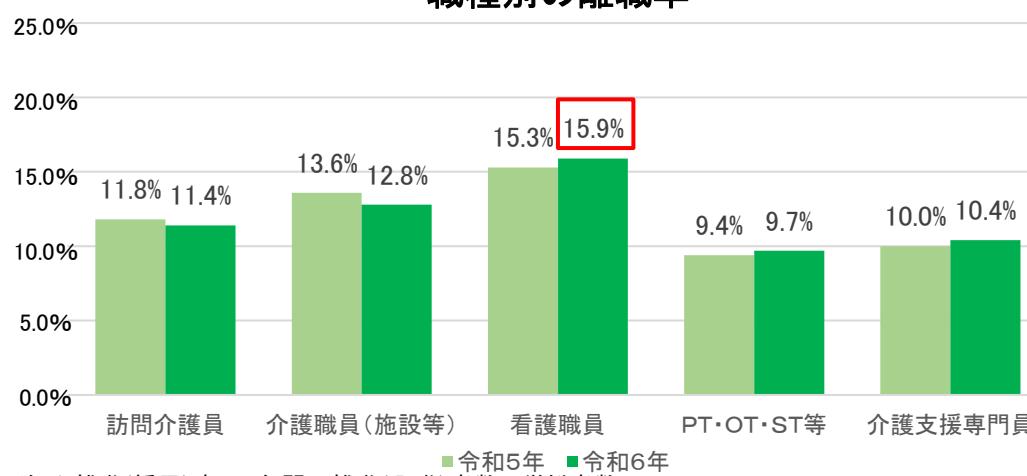
- 介護サービス事業所における介護職員の離職率は低下傾向。一方で、介護職員の採用率は産業計より高い値で推移していたが、令和6年度の介護職員の採用率は産業計を下回った。
- 「訪問介護員」、「介護職員(施設等)」の採用率は、令和5年度と比較して令和6年度は低下している。
- 「看護職員」の離職率は、「訪問介護員」及び「介護職員(施設等)」よりも高い状況となっている。
- 「介護支援専門員」の採用率は、「訪問介護員」及び「介護職員(施設等)」よりも低い状況となっている。



【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



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)

# 賃上げに係る評価の全体像

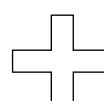
## ベースアップ評価料

看護職員、病院薬剤師その他の医療関係職種（40歳未満の勤務医師・勤務歯科医師・薬局の勤務薬剤師、事務職員、歯科技工所等で従事する者を除く）について賃上げを実施していくための評価

### ① 外来・在宅医療の患者に係る評価、訪問看護ステーションの利用者に係る評価

外来・在宅ベースアップ評価料(I)、歯科外来・在宅ベースアップ評価料(I)、訪問看護ベースアップ評価料(I)  
 ・届け出が必要、初再診料等に評価を上乗せ（区分は設けない）

**(新) 外来・在宅ベースアップ評価料 (I) 初診時 6点 再診時 2点 等**



※ ①による対象職員の賃上げが、一定の水準（給与総額の1.2%増）に達しないと見込まれる無床診療所、訪問看護ステーションのみ

### ①' 賃金増率が低い場合の①への上乗せ評価

外来・在宅ベースアップ評価料(II)、歯科外来・在宅ベースアップ評価料(II)、訪問看護ベースアップ評価料(II)

・一定の水準（対象職員の給与総額の1.2%）に達するため、評価の区分（8区分）を計算し、届出を行った施設について、①の評価へ上乗せ

**(新) 外来・在宅ベースアップ評価料(II) 等**

### ② 入院患者に係る評価

#### 入院ベースアップ評価料

・必要な評価の区分（165区分）を計算し、届出を行った施設について、入院料等に評価を上乗せ

- ・対象職員の賃上げの計画及び実績について、毎年報告
- ・ベースアップ評価料においては、算定した評価は、対象職員の賃上げ（ベースアップ等）に用いる必要（令和6年度から令和7年度への繰り越しは可）

**(新) 入院ベースアップ評価料（1日につき）**

1	入院ベースアップ評価料1	1点
2	入院ベースアップ評価料2	2点

↓  
 165 入院ベースアップ評価料165 165点

## 初再診料、入院基本料等の引き上げ

40歳未満の勤務医師・勤務歯科医師・薬局の勤務薬剤師、事務職員、歯科技工所等で従事する者の賃上げに資する措置

・賃上げの計画及び毎年の実績（各年）についてベースアップ評価料①～②に伴う報告や抽出調査等により把握

## 論点③ 処遇改善加算の要件

### 論点③

- 介護分野における人材確保に向けて、処遇改善は喫緊の課題であり、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、的確な対応を行っていく必要がある。一方で、持続的な賃上げに向けた環境を整えることも重要であり、本分科会においても、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について指摘されている。
- さらに、本分科会においては、処遇改善加算の算定要件について、介護分野は小規模の事業所が多く、書類作成等の負担に配慮した簡易な仕組みとする必要性や、対象範囲を拡大する場合の取得要件について、賃上げが適切に行われていることを担保しつつも、ベースアップ評価料で設定されている要件なども踏まえ、極力最低限とする必要性などが指摘されている。
- 加えて、持続的な賃上げを実現する観点から、令和7年度補正予算案に盛り込まれた支援においては、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ことを想定しており、その申請要件として、訪問・通所サービス等にはケアプランデータ連携システムの導入（又は見込み）、施設・居住サービス等には生産性向上推進体制加算の取得（又は見込み）という要件の設定を想定している。
- 事業所・施設の事務負担軽減と処遇改善の実効性を両立する観点や持続的な賃上げを実現する必要性、令和7年度補正予算案に盛り込まれた「介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業」との関係などの観点を踏まえ、介護職員等処遇改善加算の取得要件をどのように考えるか。

## 論点③ 処遇改善加算の要件

### 対応案

＜現行の処遇改善加算の対象サービス＞

- 現行の介護職員等処遇改善加算の対象となっているサービスについて、依然として介護職員の処遇改善が重要であることなどを踏まえ、その処遇改善が推進されるよう、現行の介護職員等処遇改善加算の取得要件は維持しつつも、持続的な賃上げに向けた環境整備の必要性等を踏まえ、生産性向上や協働化に向けた取組について、介護職員等処遇改善加算の要件として新設することとしてはどうか。
- その際、令和7年度補正予算案に盛り込まれた支援においては、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の上乗せ分の賃上げ支援とすることを想定していることや、上位区分の加算Ⅰ及びⅡの取得率の合計が8割超であることなどを踏まえ、生産性向上や協働化に向けた取組については、更なる賃上げに向けた環境整備を促すものとして、加算Ⅰ及びⅡの加算率に上乗せする要件として設けることとしてはどうか。
- また、具体的な要件としては、令和7年度補正予算案に盛り込まれた支援において、訪問・通所サービス等にはケアプランデータ連携システムの導入（又は見込み）、施設・居住サービス等には生産性向上推進体制加算の取得（又は見込み）という要件の設定を想定していることを踏まえ、持続的な賃上げに向けた環境整備に向けた取組を促すものとしてはどうか。
- 加えて、介護分野全体として持続的な賃上げに向けた環境整備を行う必要がある一方で、事業所・施設の申請事務負担軽減も両立する必要性があることなどを踏まえ、令和8年度に介護職員等処遇改善加算を新規取得又は上位移行する場合、生産性向上や協働化の取組と並行して対応する必要があることへの配慮措置として、生産性向上や協働化に取り組む事業所・施設については、キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ及び職場環境等要件については、令和8年度中の対応の誓約により令和8年度当初からの取得を認めることとしてはどうか。

## 論点③ 処遇改善加算の要件

### 対応案（続き）

＜現行の処遇改善加算の対象外サービス＞

- 介護職員等処遇改善加算について、訪問看護事業所、訪問リハビリテーション事業所、居宅介護支援事業所等に対象を拡大する場合、これらの事業所については、現行でも算定対象となっている他のサービスとの均衡の観点から、現行の処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件（キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件）を算定の要件としてはどうか。その際、処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件の整備には、一定の期間を要することを踏まえ、令和8年度中の対応の誓約により令和8年度当初からの取得を認めることとしてはどうか。
- また、現行でも処遇改善加算の算定対象となっているサービスについて、事務負担軽減の配慮措置として、生産性向上や協働化に取り組む事業所・施設については、キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ及び職場環境等要件について、令和8年度中の対応の誓約により令和8年度の取得を認めることとした場合、新たに算定対象となるサービスについては、処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件を新たに整備する必要があり、現行でも処遇改善加算の算定対象となっているサービスと比較しても事務負担が大きいことから、事務負担軽減の配慮措置として、生産性向上や協働化に取り組んでいれば、処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件の整備を免除し、処遇改善加算の算定を認めることとしてはどうか。

＜令和9年度改定に向けた考え方＞

- 論点①のとおり、令和9年度改定においては、令和8年度改定で講ずる措置の状況等を把握した上で、例えば、累次の取組による介護職員等処遇改善加算の上位区分の取得の進展を踏まえた対応など、持続的な質上げに向けた環境整備の必要性や事業所・施設の事務負担軽減の必要性などの観点から、介護分野の人材確保に向けた処遇改善に資する算定要件について、整理を行うこととしてはどうか。

# 令和8年度改定による取得要件（案）の整理

	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（キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ） ・加算Ⅳ相当額の2分の1以上を月額賃金で配分				
職場環境の改善 (職場環境等要件)		○	○	◎	◎
昇給の仕組み (キャリアパス要件Ⅲ)			○	○	○
改善後賃金年額440万円 (キャリアパス要件Ⅳ)				○	○
経験・技能のある介護職員 (キャリアパス要件Ⅴ)					○

令和8年度特例要件
生産性向上や協働化の取組

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ及び職場環境等要件は  
令和8年度中の対応の誓約で可。
加算Ⅰ・Ⅱを取得した  
事業者の介護職員分の  
加算率を上乗せ

注) 新たに対象となる訪問看護、訪問リハ、居宅介護支援等は、加算Ⅳに準ずる要件（キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件）又は令和8年度特例要件により算定可能。

(※) 令和7年度補正予算案による生産性向上や協働化の取組（現時点の想定）

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。

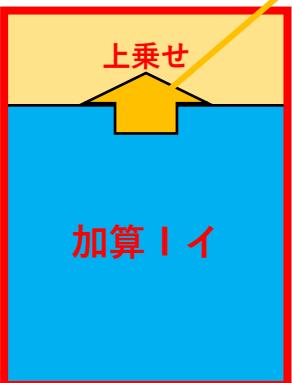
イ) 施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等：生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを取得（又は見込み）等。

# 令和8年度改定のイメージ図

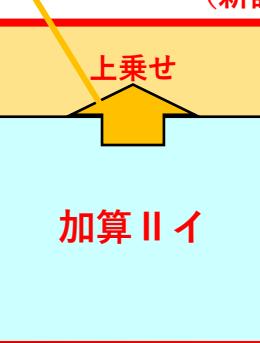
現行の処遇改善加算の対象サービス

介護職員分+介護従事者分（新）

加算Ⅰ口  
(新設)



加算Ⅱ口  
(新設)



令和8年度特例要件を満たし加算Ⅱ口へ  
※キャリアパス要件Ⅰ～Ⅳ及び職場環境等要件の令和8年度中の対応の誓約。

加算Ⅲ

加算Ⅳ

令和8年度特例要件を満たした場合、  
キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ及び職場環境等要件の  
令和8年度中の対応の誓約により取得可能。

取得なし

従来の要件

新たに処遇改善加算の対象となるサービス  
(訪問看護、訪問リハ、居宅介護支援等)

介護従事者分（新）

加算  
(新設)

令和8年度特例要件

処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件  
(キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ及び職場環境等要件)  
※ただし、令和8年度中の対応の誓約でも可。

取得なし

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

# 「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待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)

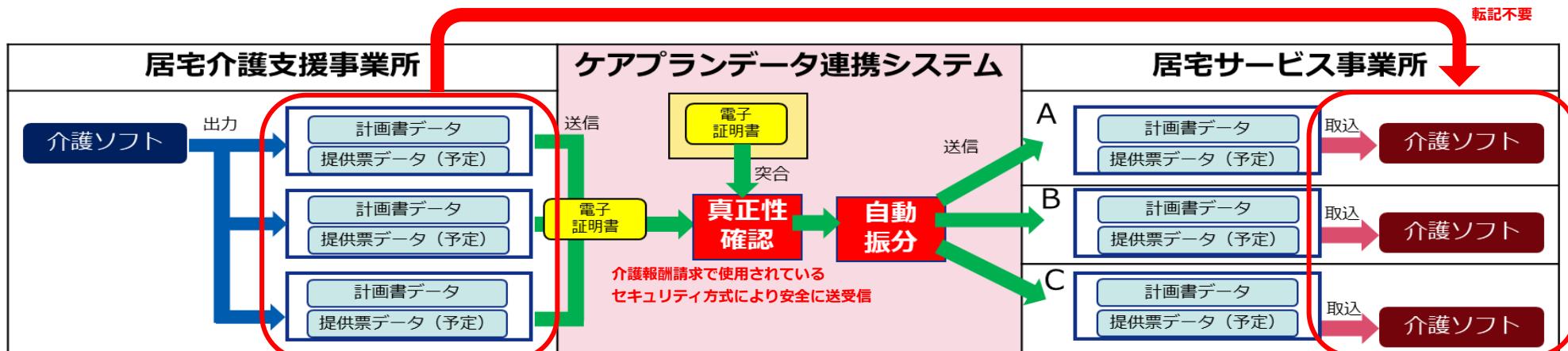
介護分野の職員の待遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差があり、人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない待遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行うこととし、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げ・職場環境改善の支援を行う。また、介護事業所・施設が、物価上昇の影響がある中でも、必要な介護サービスを円滑に継続するための支援を行う。さらに、ICT等のテクノロジーの導入や経営の協働化、訪問介護・ケアマネジメントの提供体制の確保に向けた取組を支援する。

(略)

# 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）にかける「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ける時間増による「従業者満足度」と「サービスの質」の向上
  - 過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



## ヘルデスクサ ポートサイト

### 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

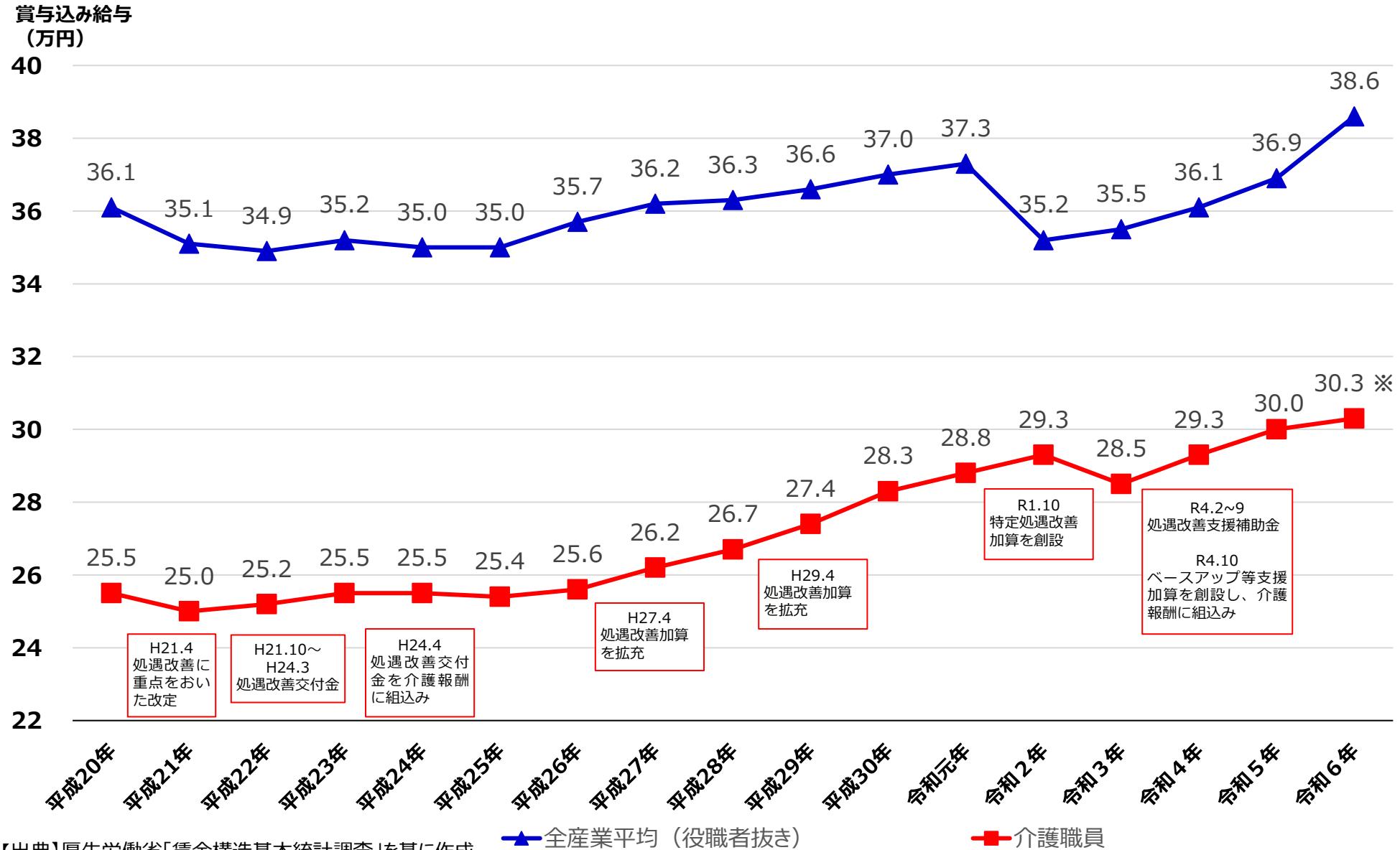
:以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち<sup>17</sup>又は<sup>18</sup>は必須）取り組んでいる

区分	具体的な内容
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職業体験の受け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。

# 賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

■ 全産業平均（役職者抜き）

■ 介護職員

※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）

# 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%
					42.2%	42.4%	44.6%
					36.0%	36.0%	36.6%
					10.9%	11.1%	10.9%
					2.6%	2.6%	3.2%
					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。

## 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<sup>(※1)</sup>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<sup>(※2)</sup>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%
加算額の全額を令和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%

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。

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%

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）

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%

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ない	16.2%

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 T · 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（ペアによる賃金改善）

- 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。

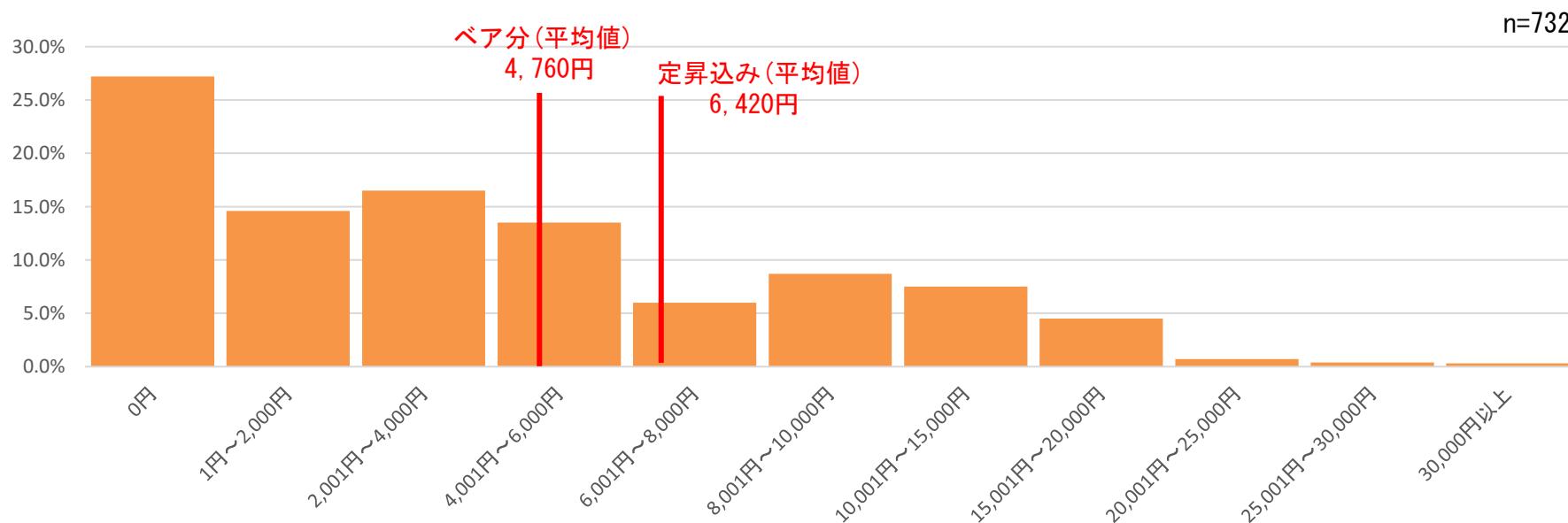
## ■令和7年度に行ったベースアップによる賃金改善の状況

	施設・事業所数	定期昇給による賃金改善額・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	定期昇給による賃金改善額・率	ペア分
ペア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%)

※ ペア分は、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）。

## 常勤換算職員1人当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%

## 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%
PT・OT・ST又は機能訓練指導員	43.5%
介護支援専門員	42.9%

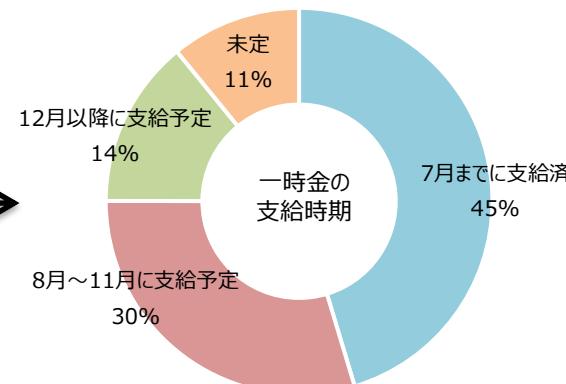
## 介護人材確保・職場環境改善等事業の申請を行わない理由（複数回答）※上位4つを掲載

事務作業が煩雑	26.1%
事業のことを知らなかった	19.2%
申請に必要となる事務を行える職員がない	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



# 省力化投資促進プラン（介護分野）概要

省力化投資促進プラン（介護分野）

令和7年6月13日

## 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は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に紹介・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「E B P M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

	2023年	2026年	2029年	2040年	定義等
生産性向上方策等周知件数	2,500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)都道府県・市町村・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	端末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
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をすること
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年間の平均値が前回数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
育児休暇の取得状況（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年度実証事業並の変化率）
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
育児休暇の取得状況（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
年間の離職率の変化※					
①全介護事業者	15.7% (R4会計)	15.3%	15.0%	全産業平均以下 15.0%	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年産業平均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始点とし、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、必要に応じて隨時に見直しを行ふものとする

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）

# 賃上げの状況

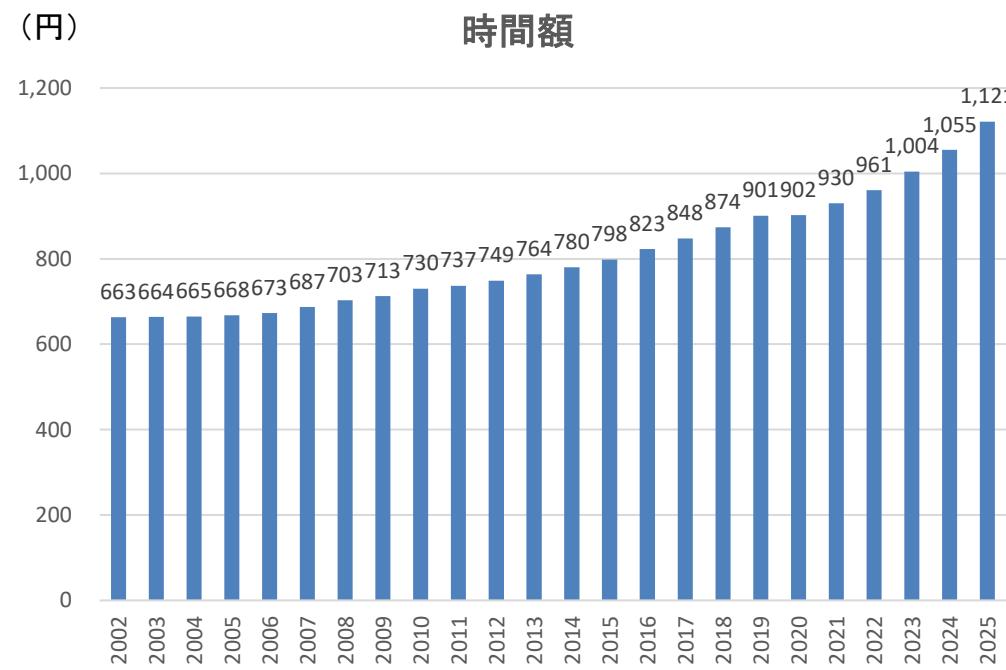
## ○春季生活闘争の結果

＜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%

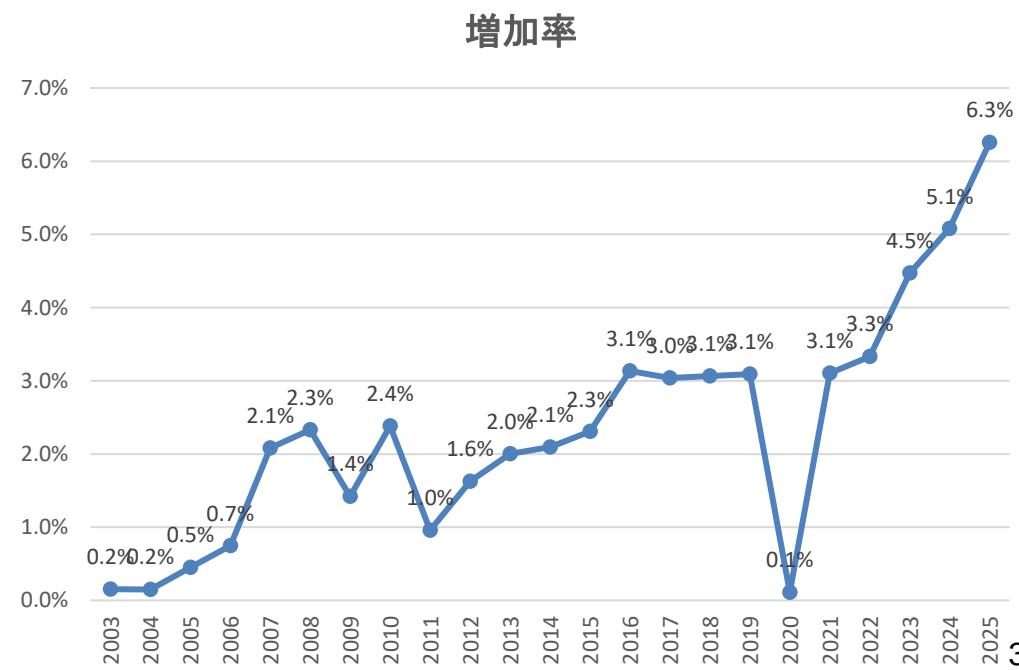
（出典）令和6年は2024春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果、令和7年は2025春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果。

## ○地域別最低賃金の状況（全国加重平均額）



＜（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%



# 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<sup>204</sup>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<sup>205</sup>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。

<sup>204</sup> 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靭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と図られるよう、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。