

介護人材確保に向けた処遇改善等

1. 介護人材確保をめぐる概況
2. 処遇改善に向けた直近の取組
3. 離職防止等に係る職場環境改善等の取組
4. 現状と課題及び論点



1. 介護人材確保をめぐる概況

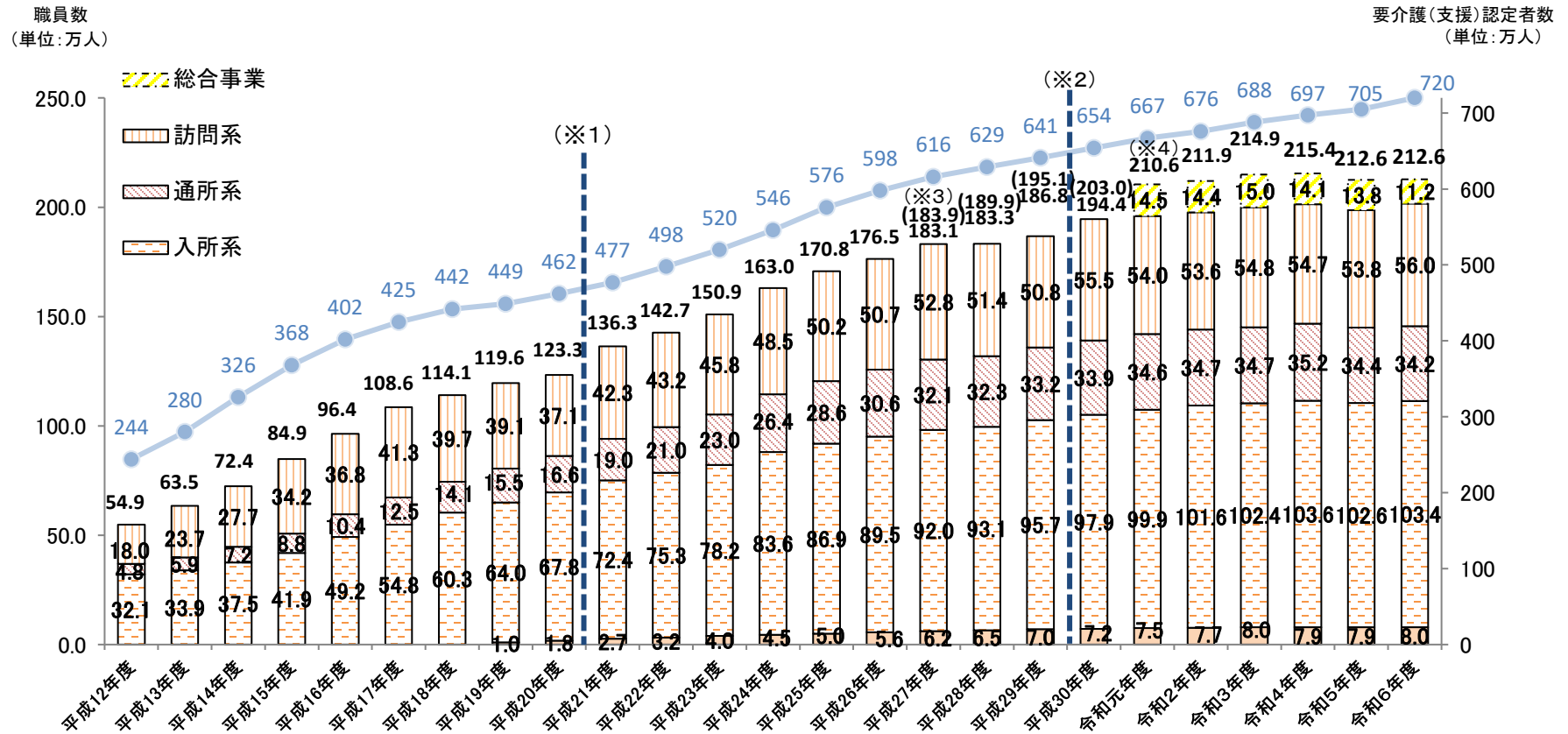
2. 処遇改善に向けた直近の取組

3. 離職防止等に係る職場環境改善等の取組

4. 現状と課題及び論点

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)

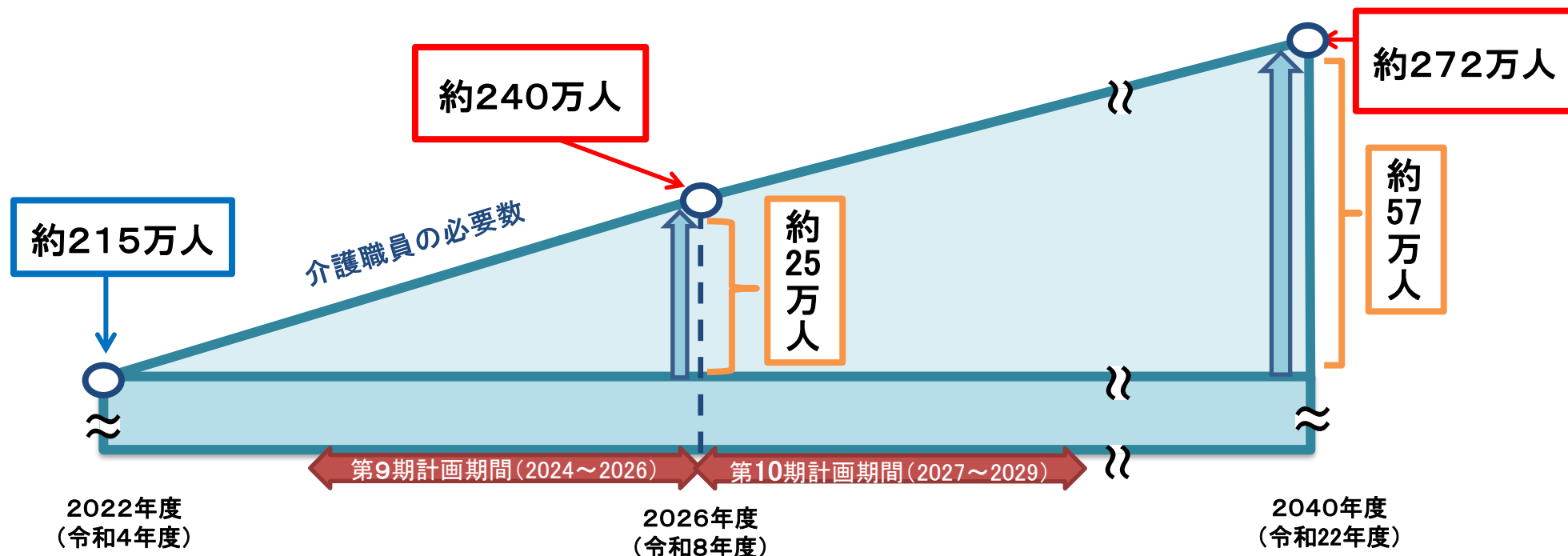
注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

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)

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。

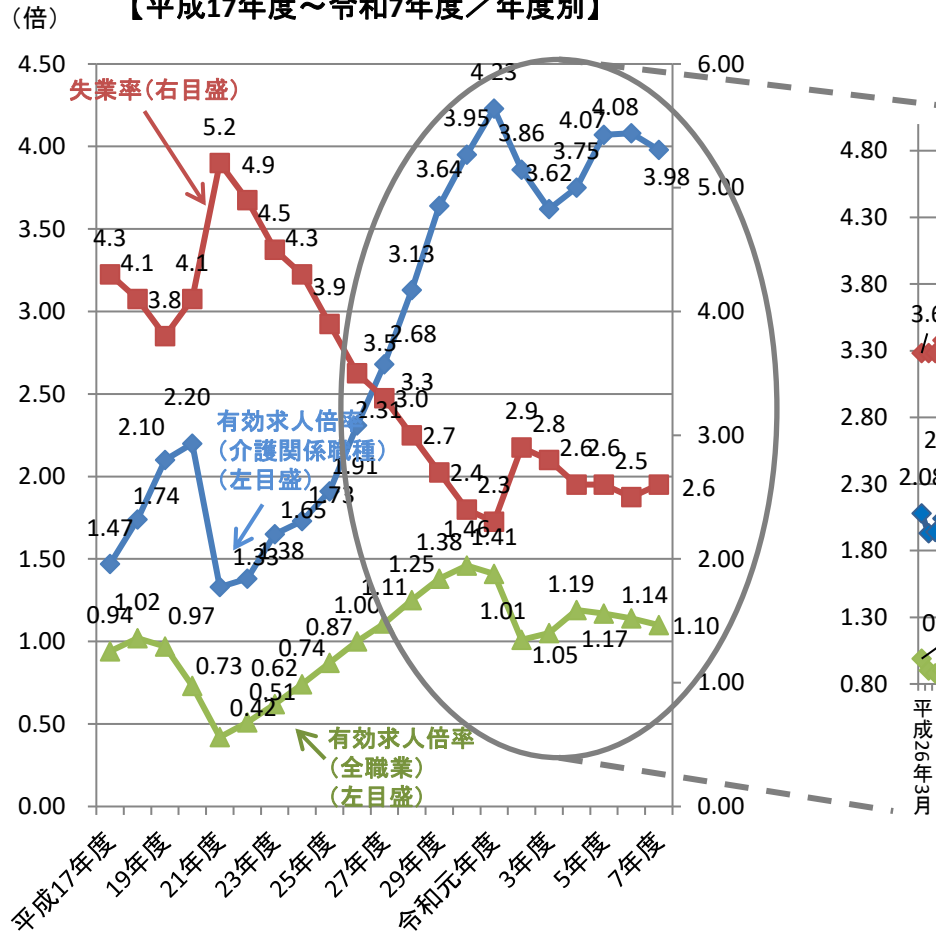
注2) 介護職員の必要数（約240万人・272万人）については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

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。

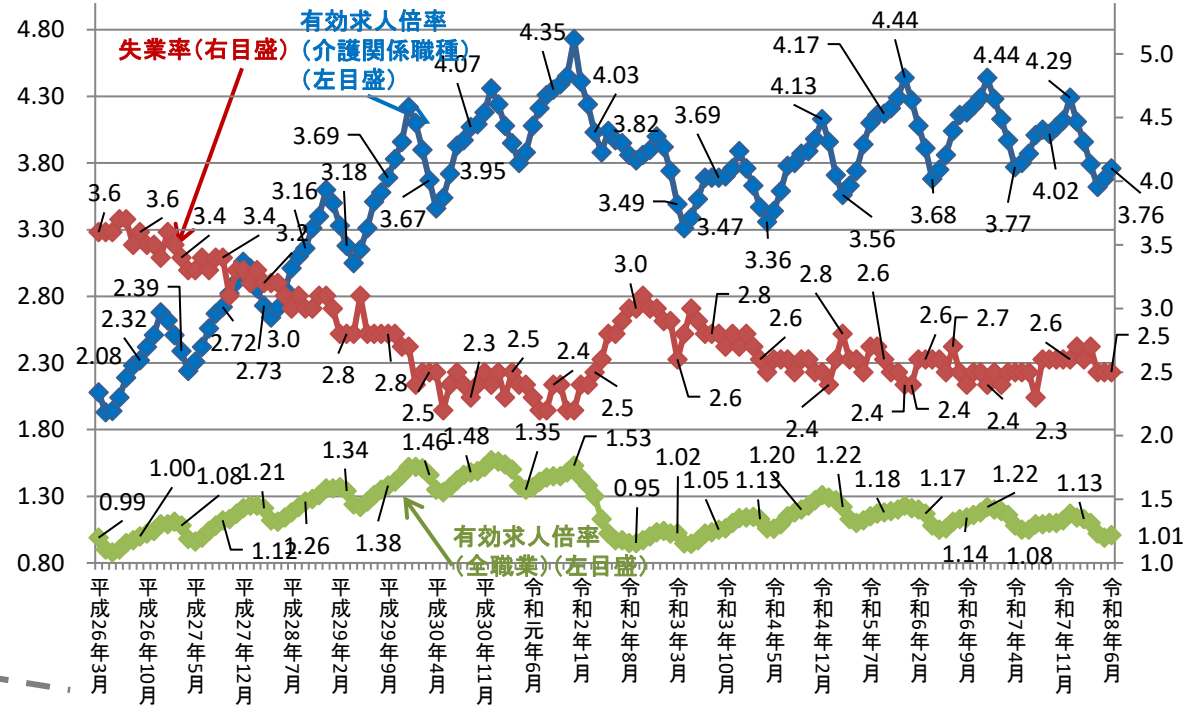
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 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7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8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。

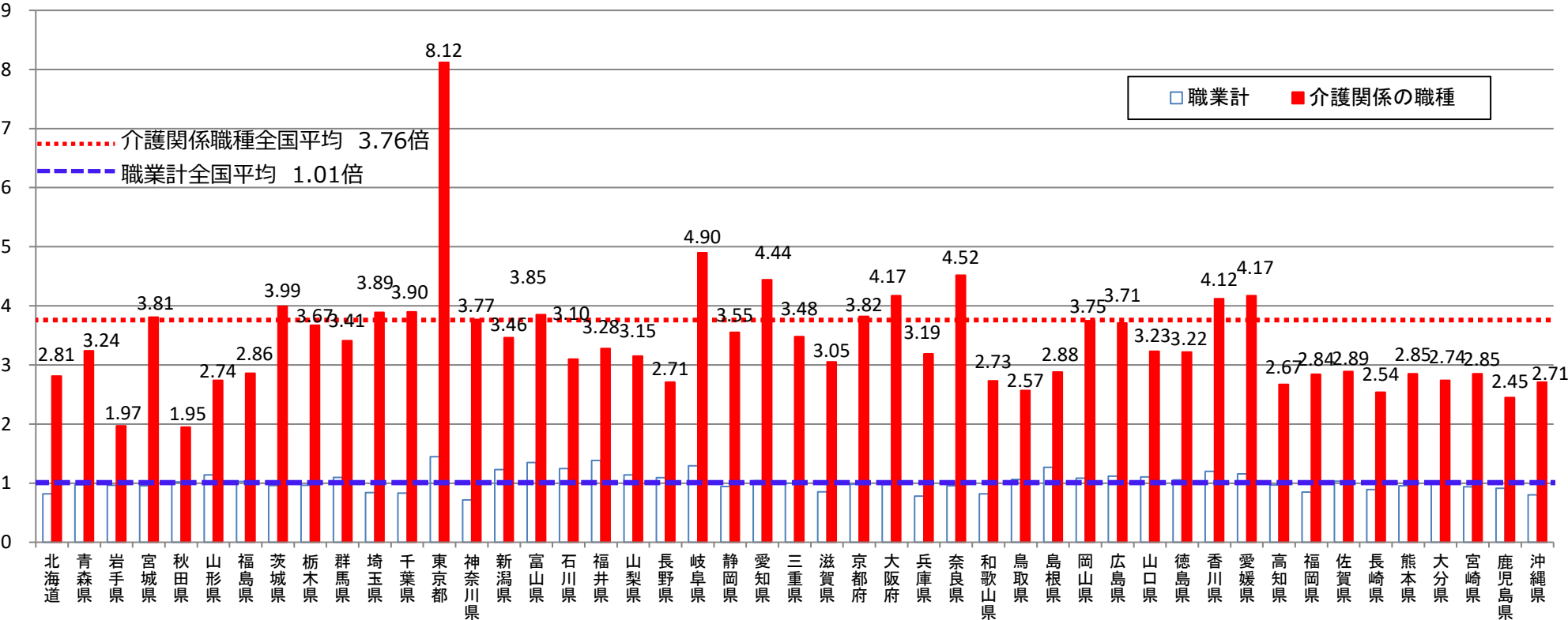
月別の失業率は季節調整値。

(※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8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。

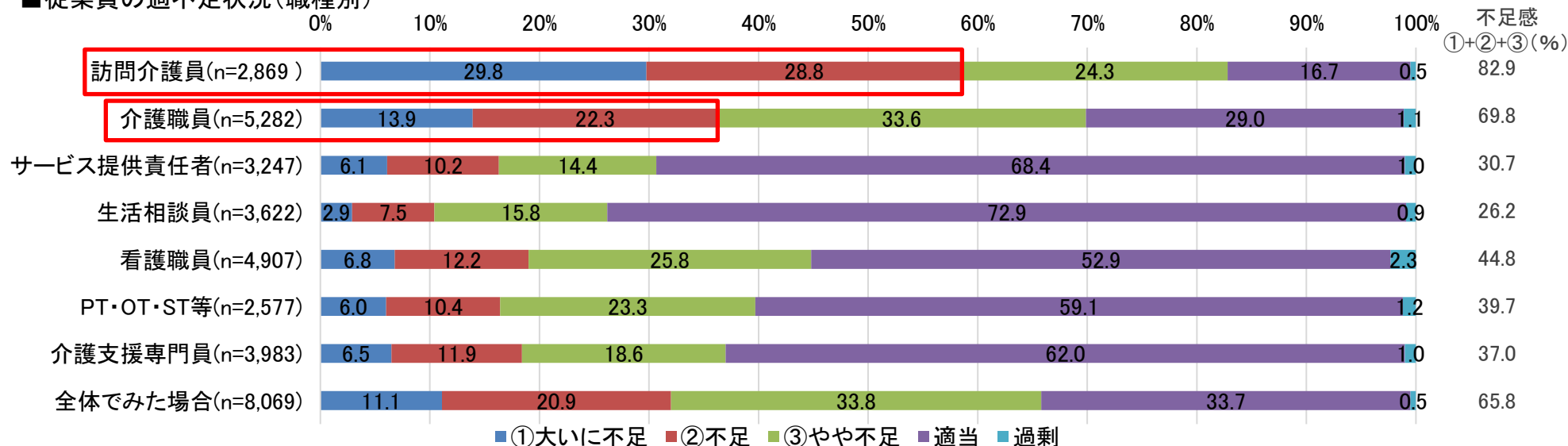
75歳以上人口は、人口構成が比較的若い県で今後増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。
※都道府県名欄の()内の数字は倍率の順位

	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)

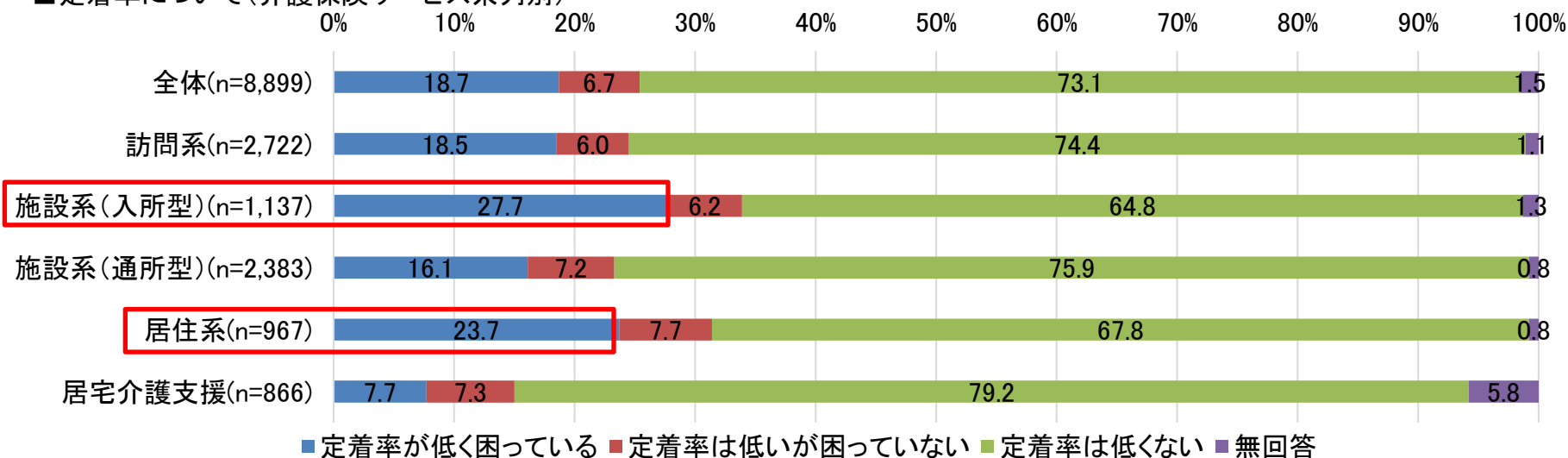
介護サービス事業所における従業員の不足状況

- 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)



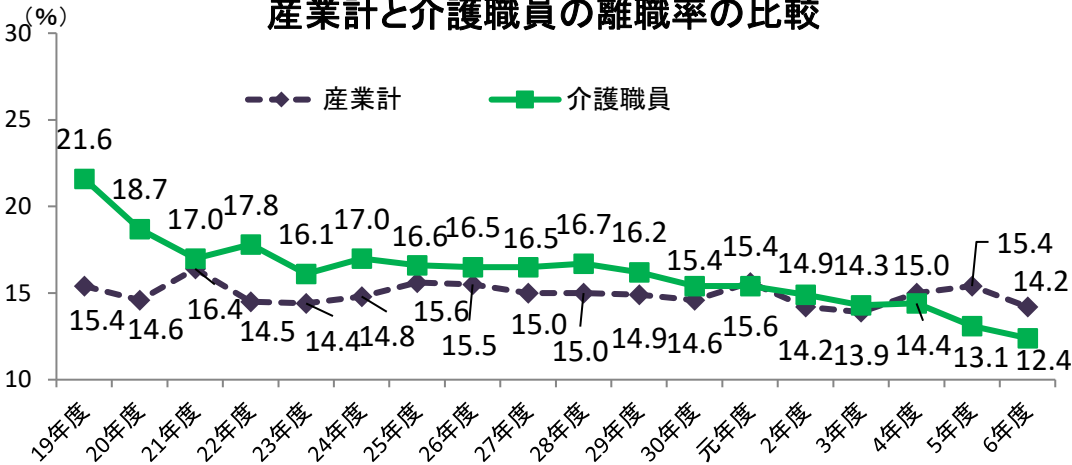
■定着率について(介護保険サービス系列別)



介護等分野における入職・離職の状況

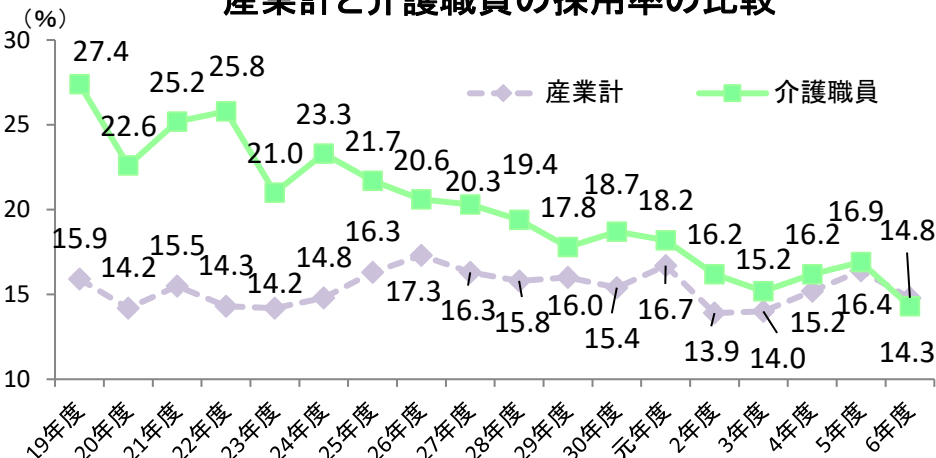
- 介護サービス事業所における介護職員の離職率は低下傾向。一方で、介護職員の採用率は産業計より高い値で推移していたが、令和6年度の介護職員の採用率は産業計を下回った。
- 「看護職員」の離職率は、「訪問介護員」及び「介護職員（施設等）」よりも高い状況となっている。
- 「介護支援専門員」の採用率は、「訪問介護員」及び「介護職員（施設等）」よりも低い状況となっている。

産業計と介護職員の離職率の比較

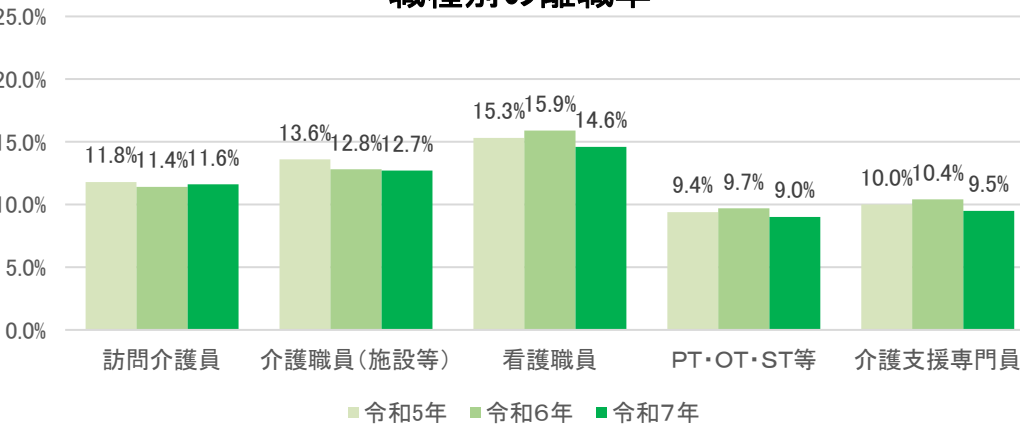


【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和6年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(公財)介護労働安定センター「令和7年度介護労働実態調査」

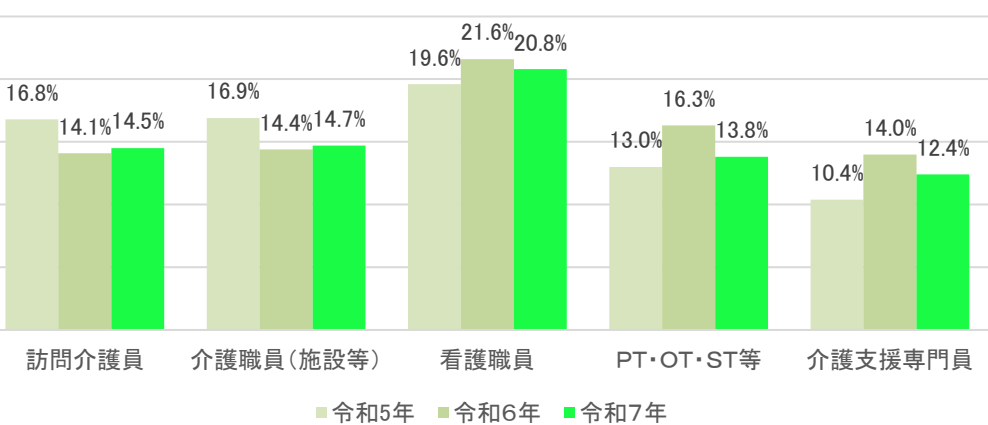
産業計と介護職員の採用率の比較



職種別の離職率



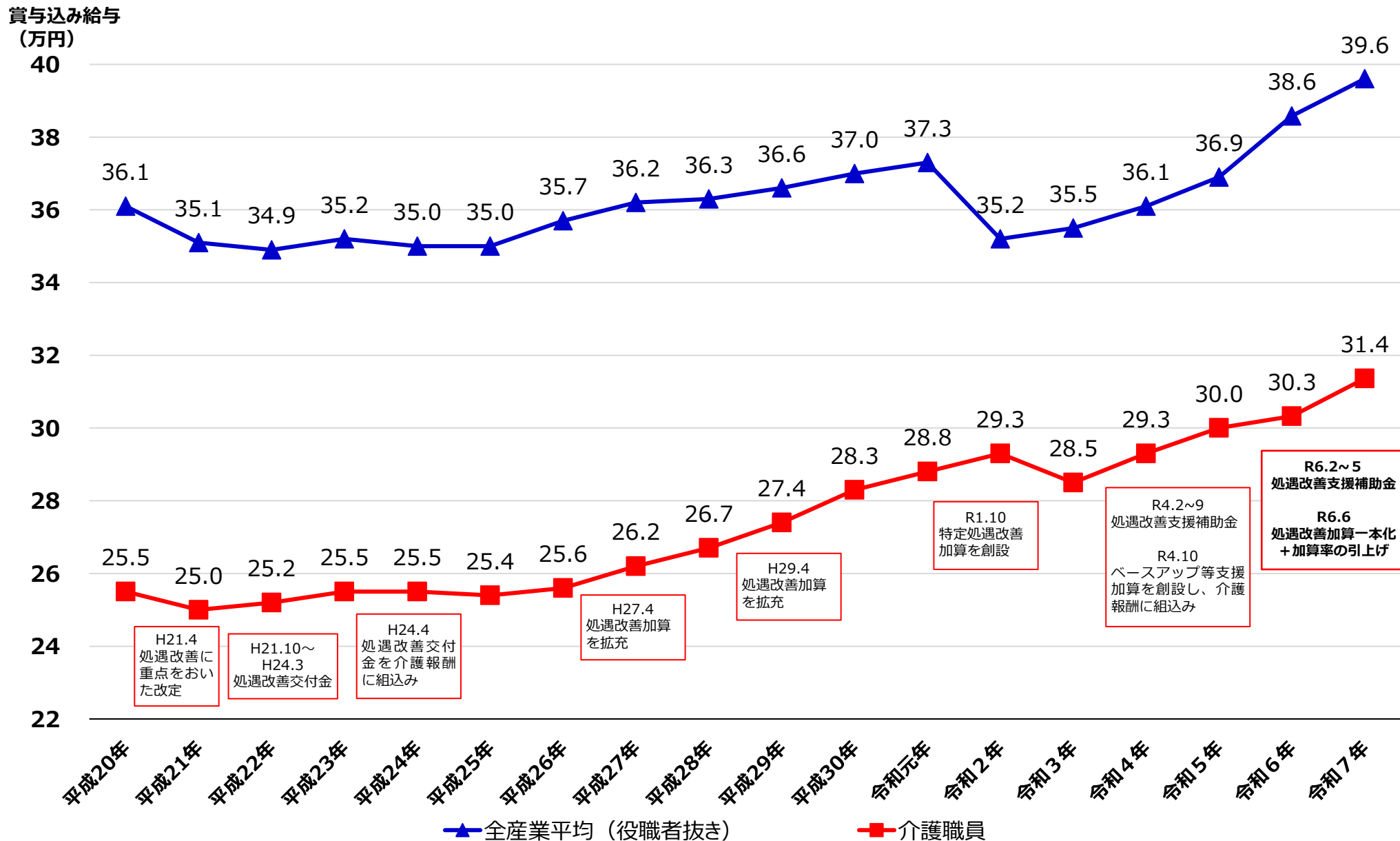
職種別の採用率



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7年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移

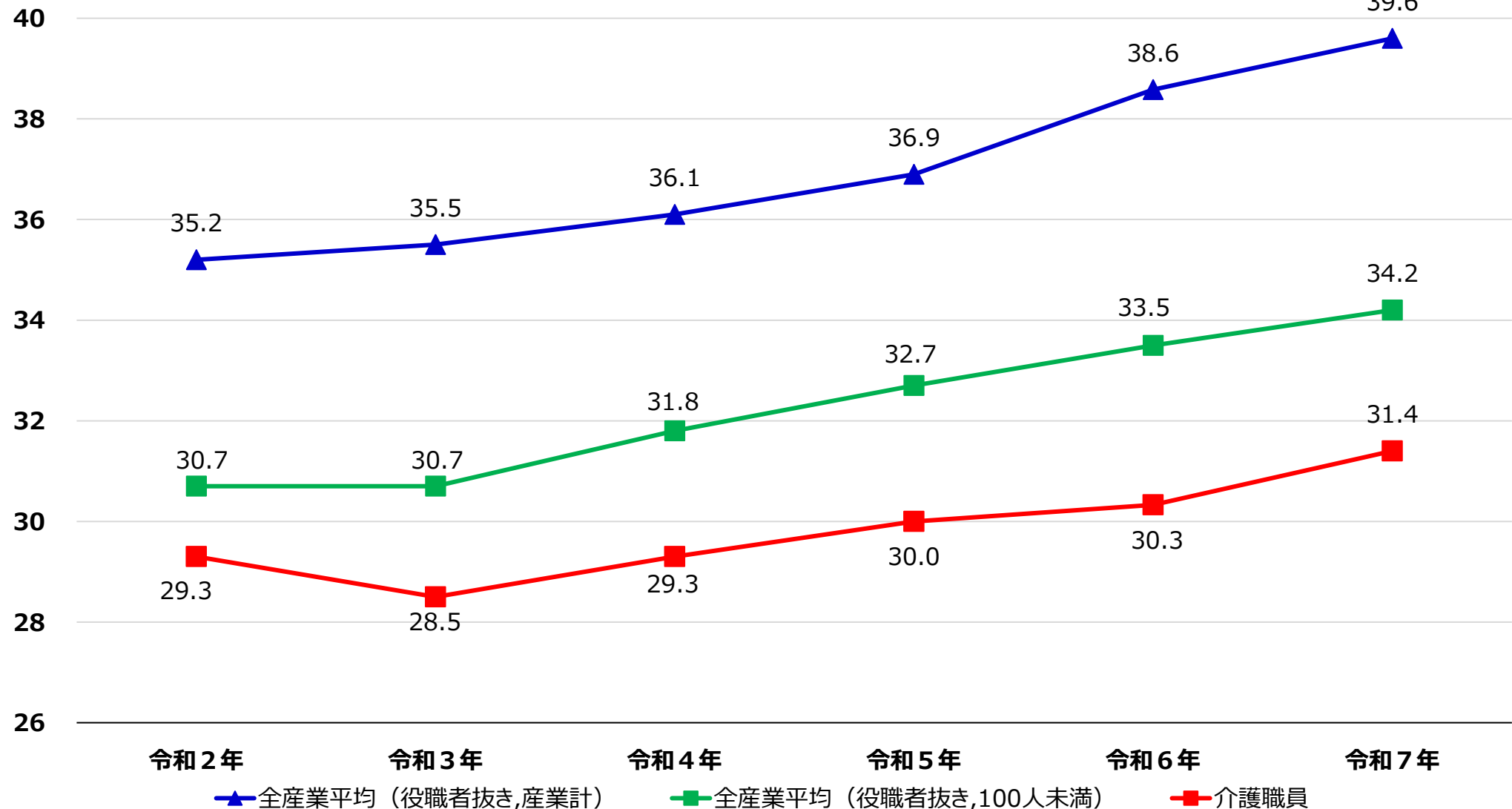


【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

※ 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。

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。

注 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。

注 2) 10～99 人の区分については、令和 2 年度調査より集計。

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	43.4	10.8	39.6
	老人福祉・介護事業	46.4	8.5	31.9
職種別	医師	41.1	5.7	108.4
	看護師	40.8	8.5	42.0
	老人福祉・介護事業	50.8	7.2	37.4
	准看護師	51.7	13.3	35.2
	老人福祉・介護事業	54.4	10.1	33.7
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	34.7	7.1	35.3
	老人福祉・介護事業	39.3	7.9	35.8
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	53.4	11.2	34.7
	介護職員 【(A)と(B)の加重平均】	45.5	8.5	31.4
	訪問介護従事者（A）	51.1	8.2	30.7
	介護職員（医療・福祉施設等）（B）	45.1	8.5	31.4

【出典】厚生労働省「令和7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7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44.4歳、勤続年数12.7年、賞与込み給与45.5万円

賃上げの状況（春季生活闘争、地域別最低賃金）

○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＞

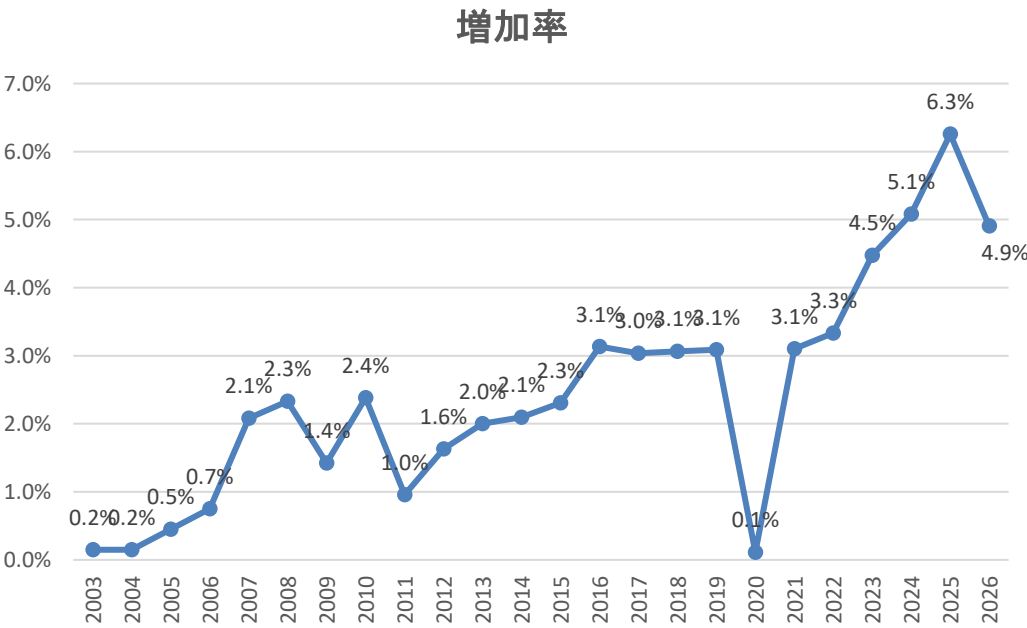
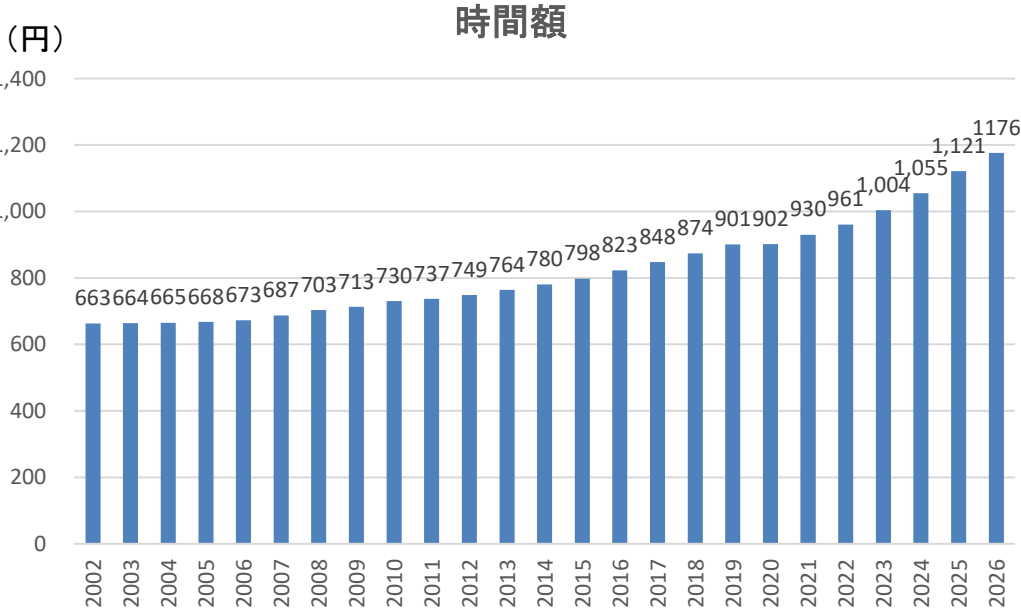
	令和6年		令和7年		令和8年	
	額	率	額	率	額	率
全体	15,281円	5.10%	16,356円	5.25%	16,400円	5.01%
300人未満計	11,358円	4.45%	12,361円	4.65%	12,866円	4.69%
うち、～99人	9,626円	3.98%	10,922円	4.36%	11,124円	4.26%

＜（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		令和8年	
	額	率	額	率	額	率
全体	15,818円	5.20%	16,842円	5.35%	16,940円	5.12%
うち、賃上げ分	10,694円	3.56%	11,727円	3.70%	11,510円	3.50%
300人未満計	12,484円	4.75%	13,552円	4.98%	13,936円	4.96%
うち、賃上げ分	8,256円	3.16%	9,468円	3.49%	9,840円	3.51%
～99人	11,125円	4.39%	12,304円	4.72%	12,596円	4.66%
うち、賃上げ分	7,190円	2.86%	8,485円	3.27%	8,700円	3.23%

（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、令和8年は2026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）



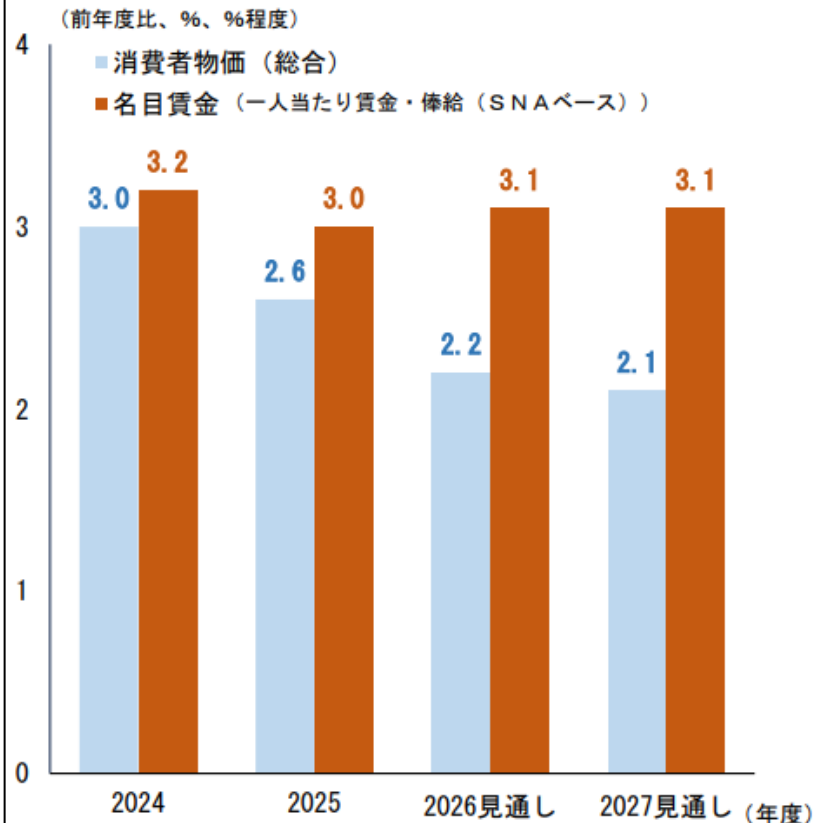
注）2026年度の地域別最低賃金については、中央最低賃金審議会が示した目安どおりに改定された場合

賃金の動向（令和8年度内閣府年中央試算について（令和8年7月30日）より抜粋。）

3. 家計部門

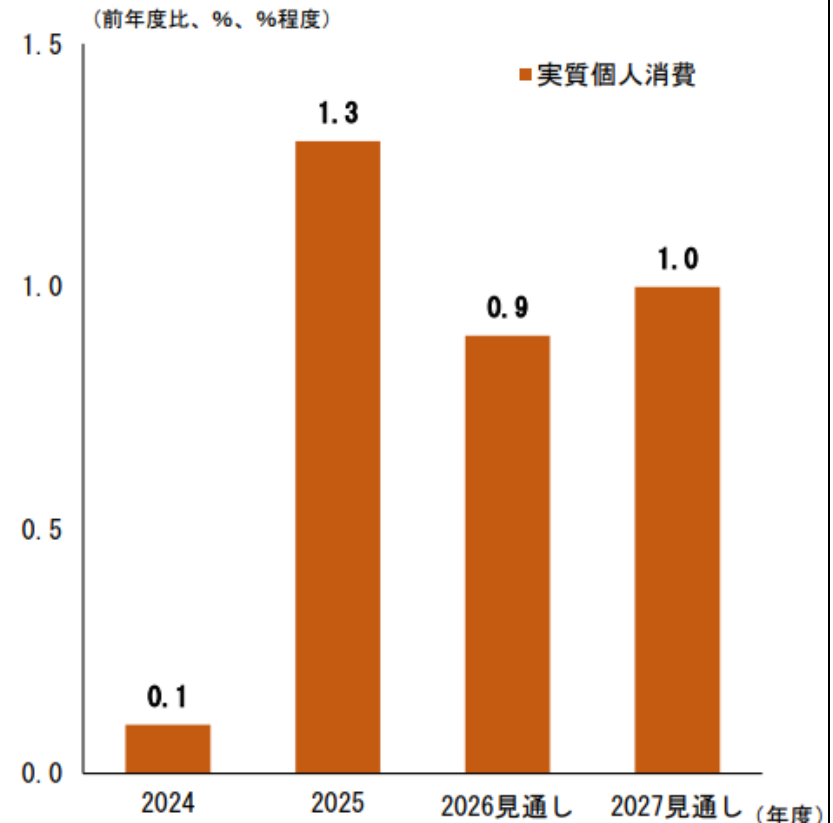
- 労働需給が引き締まった状況が続く中、2027年度にかけて名目賃金上昇率は近年の伸び率を維持し、その結果、物価上昇が続く下でも、実質賃金上昇率はプラスとなる見込み。
- こうした中、個人消費は、緩やかな増加が続く見通し。

物価・賃金



（備考）2025年度の名目賃金は推計値。

個人消費



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。
- 令和6年度改定では、従来の3種類の加算の一本化や加算率の引き上げを行った。
- さらに、令和6年度補正予算によ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(R7.2申請受付分～)を実施。
- 令和7年度補正予算により、人材流出を防ぐための緊急的対応として、介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善に向けた支援を実施。
- 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、令和9年度改定を待たずに、令和8年度改定において、以下の改正を実施。
 - ・今回から、処遇改善加算の対象を介護従事者に拡大。
 - ・生産性向上等に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分の創設
 - ・処遇改善加算の対象外だった訪問看護、訪問リハ、居宅介護支援等への処遇改善加算の新設。

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

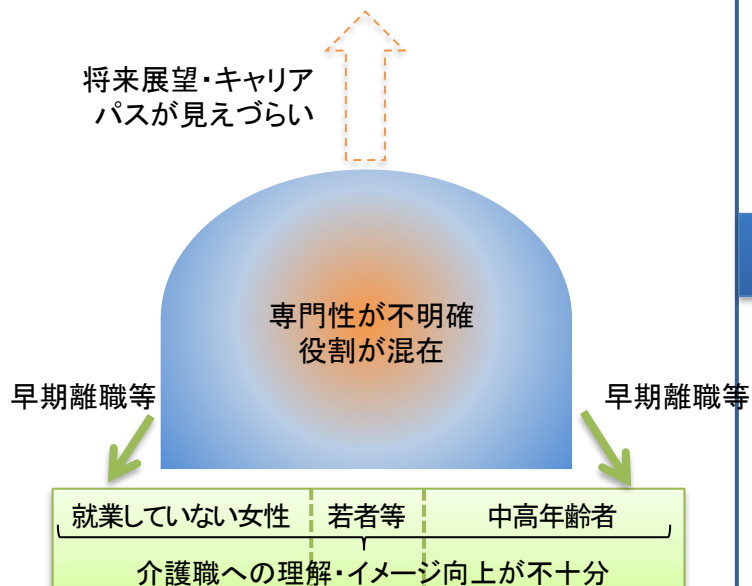
- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進
- 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

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13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)

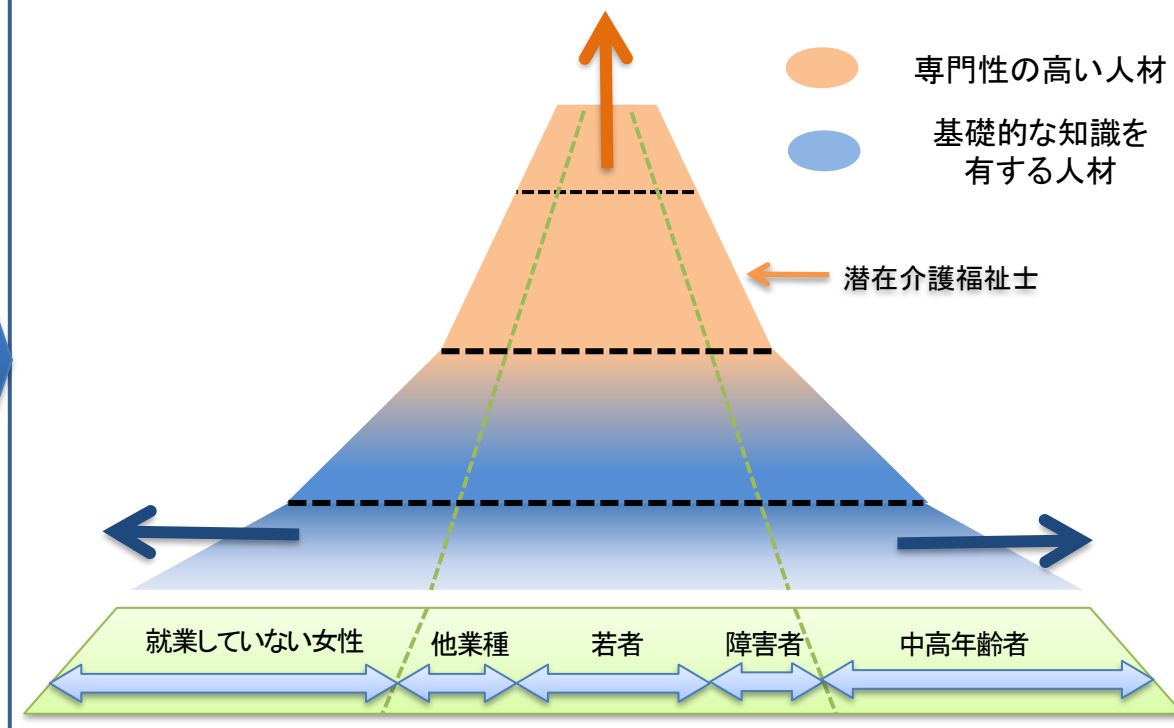
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

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

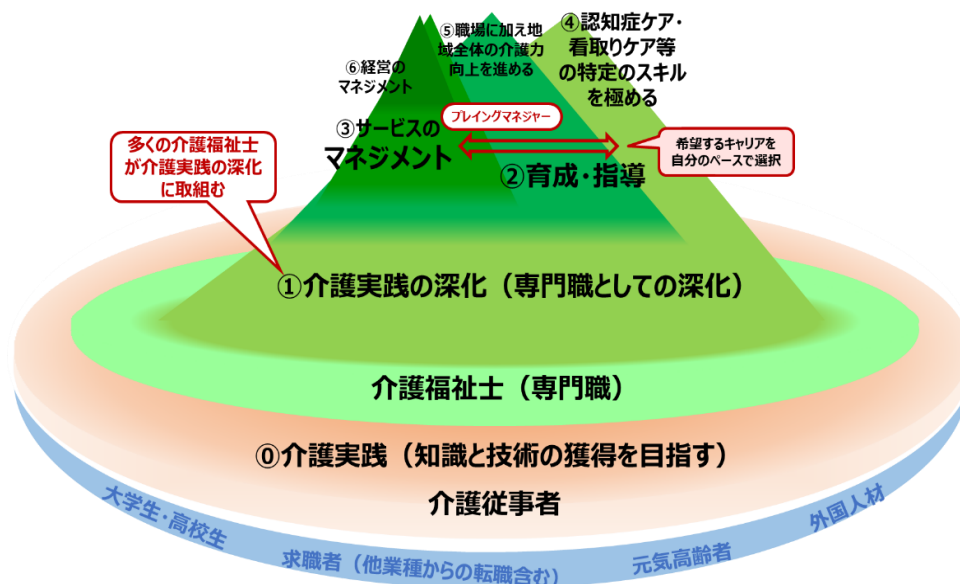
専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

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

＜山脈型キャリアモデルについて＞

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辿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。



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

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。

1. 介護人材確保をめぐる概況



2. 処遇改善に係る直近の取組

3. 離職防止等に係る職場環境改善等の取組

4. 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9千円（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1.5万円（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6千円（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1.3万円（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1.4万円（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1.8万円（実績）（勤続年数10年以上の介護福祉士では月額2.1万円（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1万円（実績）（平均給与額は月額1.7万円（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での従来の3加算の「介護職員等処遇改善加算」への一本化に加え、加算率の引上げを行い（2～5月は補助金）、基本給等が月額1.1万円（実績）（平均給与額は月額1.4万円（実績））の賃金改善。

令和6年度補正予算等

令和6年度補正予算により、業務効率化や職場環境改善等に取り組む事業者に賃上げに向けた支援を実施。また、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を実施（R7.2申請受付分～）。（R7の実態調査では、基本給等が月額6千円（平均給与額は月額7千円）の増加。）

更に、「強い経済」を実現する総合経済対策に基づき、令和9年度介護報酬改定を待たずに、期中改定を実施（R8.6施行。R7.12～R8.5は補助金）。具体的には、今回から処遇改善加算の対象を介護職員のみから介護従事者へ拡大、生産性向上等に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分の創設、処遇改善加算の対象外だった訪問看護・訪問リハ・居宅介護支援等に処遇改善加算の新設。

令和 6 年度介護報酬改定について

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

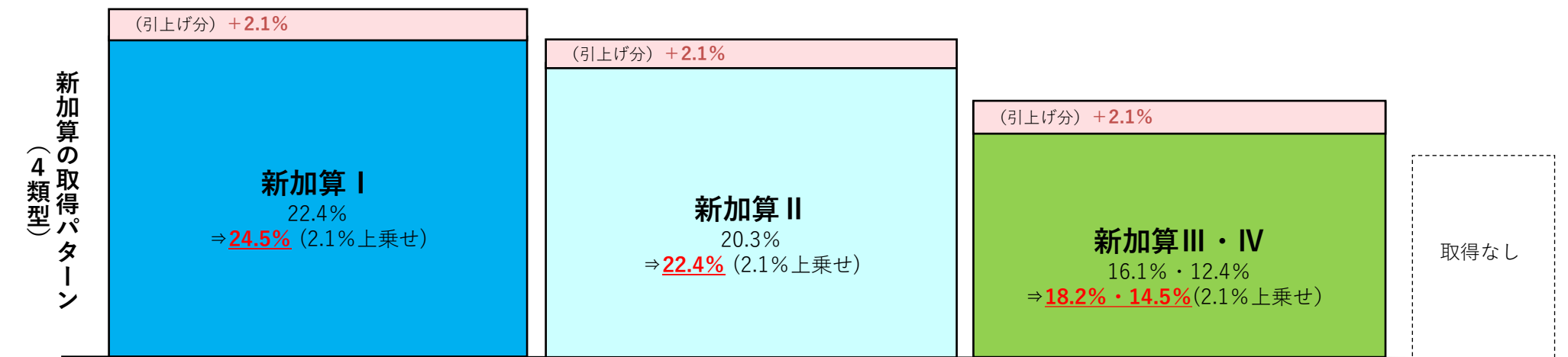
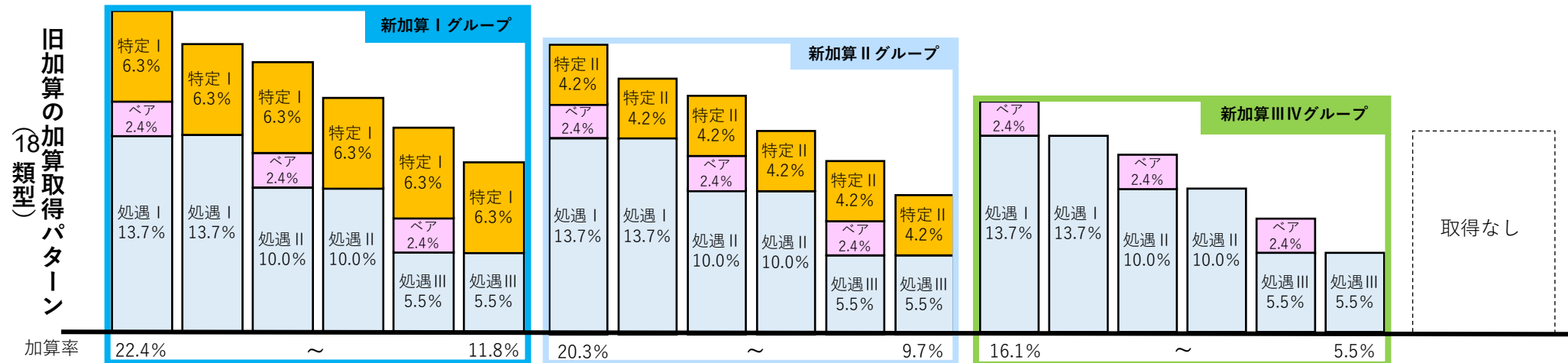
			対応する現行の加算等 (※)	新加算の趣旨
【24.5%】 【22.4%】 【18.2%】 【14.5%】	新加算 (介護職員等 処遇改善加算)	I 新加算 (Ⅱ) に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること (訪問介護の場合、介護福祉士30%以上)	a. 処遇改善加算 (Ⅰ) 【13.7%】 b. 特定処遇加算 (Ⅰ) 【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
		II 新加算 (Ⅲ) に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 改善後の賃金年額440万円以上が 1 人以上 ・ 職場環境の更なる改善、見える化 【見直し】 ・ ダブルプゴとの配分ルール【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
		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
		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



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%

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するとともに、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。

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ができるよう柔軟な運用を認める。

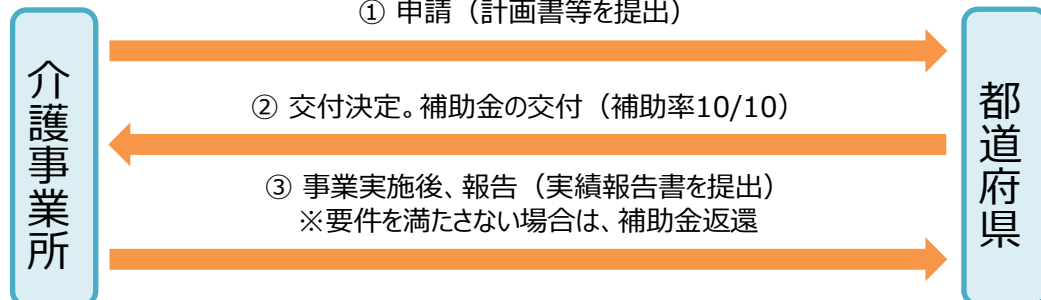
◎ 交付方法

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））。

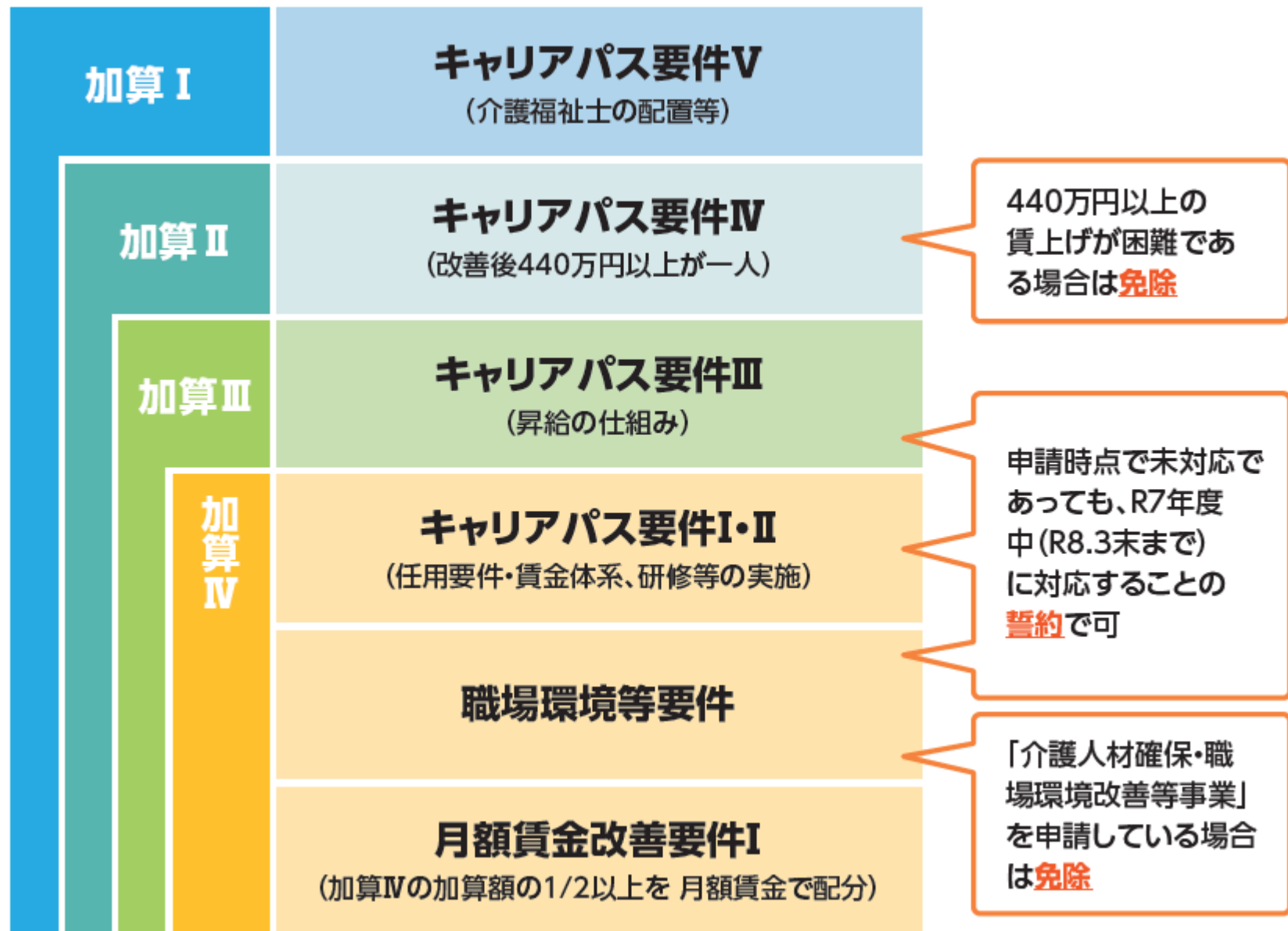
◎ 申請・報告方法

- ✓ 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】



処遇改善加算の取得要件について（令和7年度）



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。

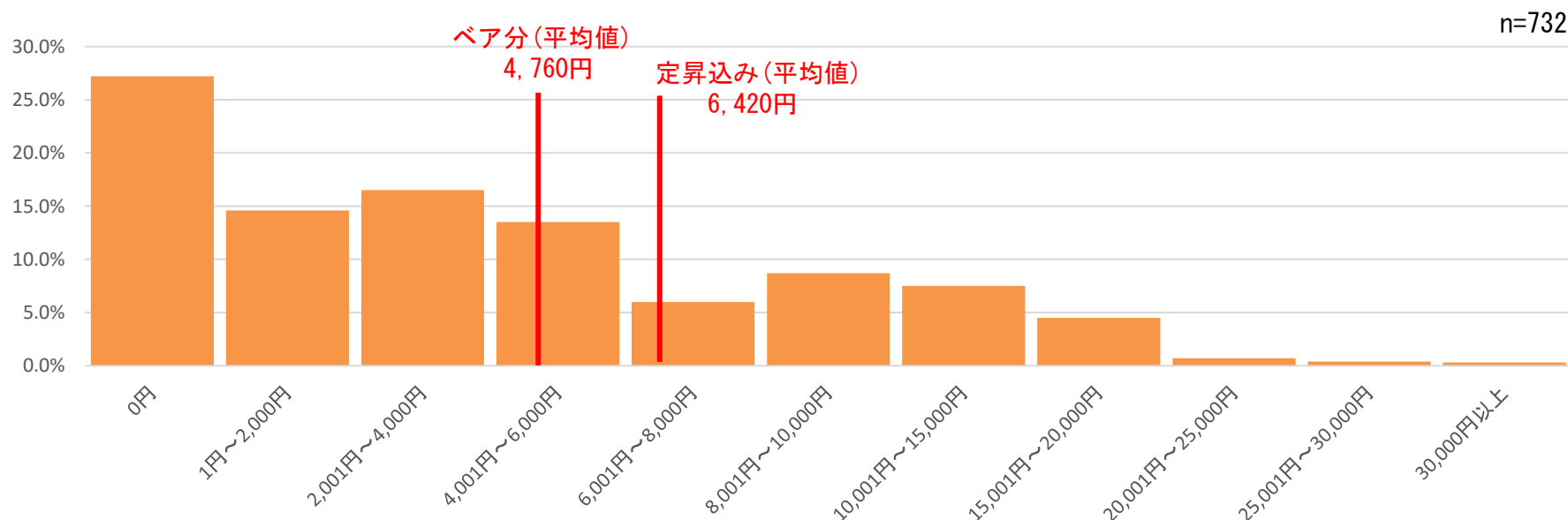
■令和7年度に行ったベースアップによる賃金改善の状況

	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

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。

「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)

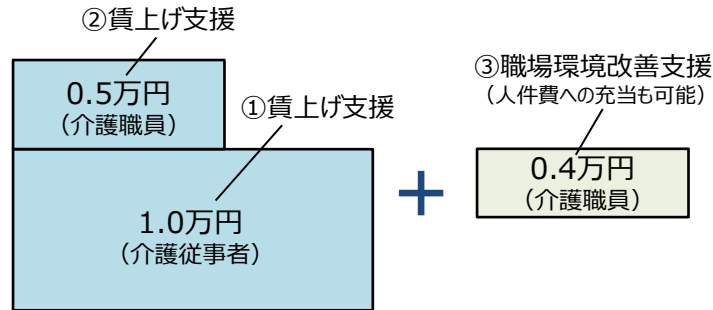
- 介護分野の職員の処遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差があり、人材不足が厳しい状況にあるため、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和 7 年 11 月 21 日閣議決定）に基づき、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げ・職場環境改善の支援を行う。

【事業内容】

- ① 介護従事者（※ 1）に対して幅広く賃上げ支援
（※ 1）介護職員のみならず、看護職、リハ職、ケアマネ、事務職等の介護現場で働く幅広い職種の方々が対象。
- ② 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
- 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を支援（介護職員等の人件費に充てることも可能）

【補助要件】

- ① 以下のいずれかの事業者。
 - ・ 処遇改善加算の対象サービスについては、処遇改善加算を取得している（又は見込み）事業者。
 - ・ 処遇改善加算の対象外サービス（※ 2）については、以下のいずれかの要件を満たす事業者。
（※ 2）訪問看護、介護予防訪問看護、訪問リハ、介護予防訪問リハ、居宅介護支援及び介護予防支援
i) 処遇改善加算に準ずる要件を満たす（又は見込み）であること。
ii) ケアプランデータ連携システムに加入（又は見込み）であること。
iii) 社会福祉連携推進法人に所属していること。
- ② 処遇改善加算の取得に加え、以下のいずれかの要件を満たす事業者。
 - ア) ケアプランデータ連携システムに加入（又は見込み）であること。（訪問、通所サービス等）
 - イ) 生産性向上推進体制加算 I 又は II の取得（又は見込み）であること。（施設サービス等）
 - ウ) 社会福祉連携推進法人に所属していること。
- ③ 処遇改善加算の取得に加え、職場環境等要件の更なる充足等に向けて、以下のいずれかの取組を計画又は既に実施している事業者（※ 3）。
（※ 3）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。
a) 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
b) 業務改善活動の体制構築
c) 業務内容の明確化と職員間の適切な役割分担の取組



（注）いずれも常勤換算 1 人当たりの相当額（月額）

【補助金額】

サービスごとの常勤換算の職員数に応じて、補助要件別に交付率を設定（※ 4）し、各事業所・施設の令和 7 年 12 月サービス（※ 5）の総報酬に、各事業所・施設における補助要件の状況に応じて、該当する交付率を乗じた額を支給。

（※ 4）交付率は、平均的な職員配置の事業所・施設において、目安として示した 1 月分の金額の 6 月分（令和 7 年 12 月～令和 8 年 5 月の賃上げ相当分）を支給できるよう設定。

（※ 5）令和 8 年 1 月～3 月に開設した事業所・施設については、原則として、初回サービス提供月を基準月とする。なお、令和 8 年 4 月以降に新規開設された事業所・施設については対象外。

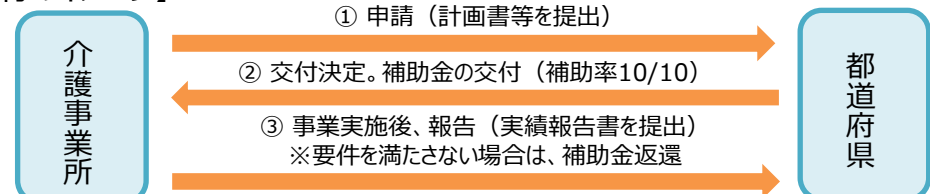
【交付方法】

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 1,920 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】



（注）令和 7 年度内の支給を希望する場合は、令和 7 年度内に賃金改善等の実施が必要。

概要

- 「「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、「介護分野の職員の処遇改善については、（中略）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」とされたことを踏まえて、令和9年度介護報酬改定を待たずに、期中改定を実施する。改定率は+2.03%（処遇改善分+1.95%、基準費用額（食費）の引上げ分+0.09%）となる。

令和8年度介護報酬改定に関する「大臣折衝事項」（令和7年12月24日）（抄）

「「強い経済」を実現する総合経済対策」において、「介護分野の職員の処遇改善については、（中略）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」とされたことを踏まえて、**令和9年度介護報酬改定を待たずに、期中改定を実施**する。具体的には、政府経済見通し等を踏まえた介護分野の職員の処遇改善、介護サービス事業者の生産性向上や協働化の促進等のため、以下の措置を講じる。なお、これらの措置による**改定率は+2.03%**（国費+518億円（令和8年度予算額への影響額））となる。

- ・ 介護職員のみならず、介護従事者を対象に、幅広く月1.0万円（3.3%）の賃上げを実現する措置を実施する。
- ・ 生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員を対象に、月0.7万円（2.4%）の上乗せ措置を実施する。

※ 合計で、介護職員について最大月1.9万円（6.3%）の賃上げ（定期昇給0.2万円込み）が実現する措置。

- ・ 上記の措置を実施するため、今回から、処遇改善加算の対象について、介護職員のみから介護従事者に拡大するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を設ける。また、これまで処遇改善加算の対象外だった、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等について、新たに処遇改善加算を設ける。
- ・ また、令和9年度介護報酬改定を待たずに、介護保険施設等における食費の基準費用額について、1日当たり100円引き上げる（低所得者については、所得区分に応じて、利用者負担を据え置き又は1日当たり30～60円引上げ）。

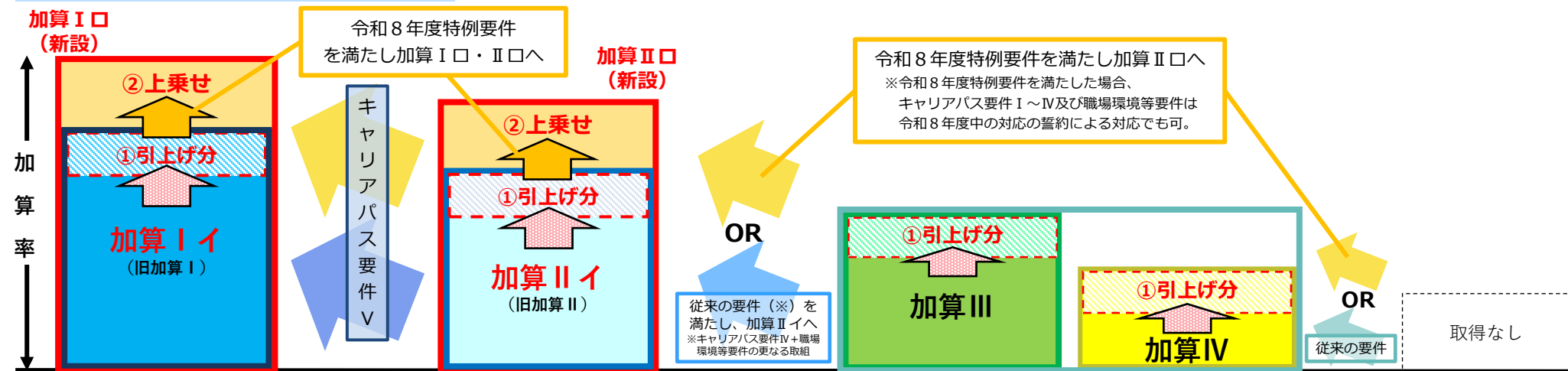
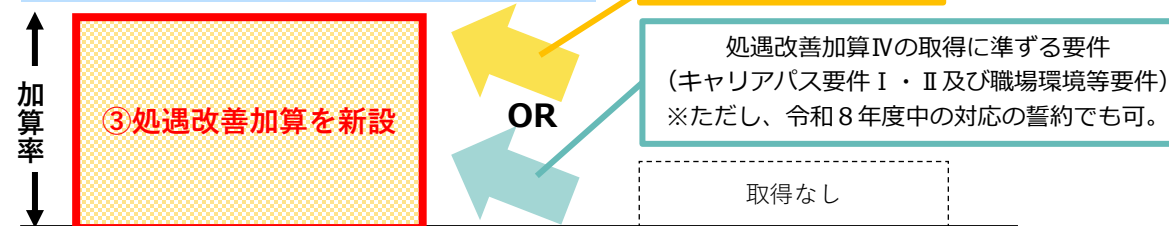
なお、令和9年度介護報酬改定においては、介護分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保を図る必要があるとの認識のもと、「介護事業経営実態調査」等において、介護サービス事業者の経営状況等について把握した上で、物価や賃金の上昇等を適切に反映するための対応を実施する。同時に、介護保険制度の持続可能性を確保するため、介護給付の効率化・適正化に取り組む必要がある。今般の有料老人ホームに関する制度改正の内容も踏まえつつ、サービスの提供形態に応じた評価の在り方について所要の措置を講じることを検討する。

介護職員等処遇改善加算の拡充①

概要

- 介護職員のみならず、介護従事者を対象に、幅広く月1.0万円（3.3％）の賃上げを実現する措置を実施するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員を対象に、月0.7万円（2.4％）の上乗せ措置を実施する。
※合計で、介護職員について最大月1.9万円（6.3％）の賃上げ（定期昇給0.2万円込み）が実現する措置。
- 具体的には以下の措置を講じることとする。（あわせて、申請事務負担等を考慮した配慮措置を講じる。）
 - ①今回から、処遇改善加算の対象について、介護職員のみから介護従事者に拡大する（加算率の引上げ）。
 - ②生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を設ける（加算Ⅰ・Ⅱの加算率の上乗せ）。
 - ③処遇改善加算の対象外だった訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等に処遇改善加算を新設する。

現行の処遇改善加算の対象サービス

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)

- 注) 令和 8 年度特例要件：ア～ウのいずれかを満たすこと。
- 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(※) + 実績報告
- イ) 施設サービス等
→生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡの取得(※) + 実績報告
※事務負担への配慮措置として、加算の申請時点では、利用又は取得の誓約で算定可能とする。
- ウ) 社会福祉連携推進法人に所属していること。

介護職員等処遇改善加算の拡充②

加 算 率						
サービス区分	介護職員等処遇改善加算					
	Ⅰ		Ⅱ		Ⅲ	Ⅳ
	Ⅰイ	Ⅰロ	Ⅱイ	Ⅱロ		
訪問介護	27.0%	28.7%	24.9%	26.6%	20.7%	17.0%
夜間対応型訪問介護・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	26.7%	27.8%	24.6%	25.7%	20.4%	16.7%
訪問入浴介護★	12.2%	13.3%	11.6%	12.7%	10.1%	8.5%
通所介護	11.1%	12.0%	10.9%	11.8%	9.9%	8.3%
地域密着型通所介護	11.7%	12.7%	11.5%	12.5%	10.5%	8.9%
通所リハビリテーション★	10.3%	11.1%	10.0%	10.8%	8.3%	7.0%
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	14.8%	15.9%	14.2%	15.3%	13.0%	10.8%
認知症対応型通所介護★	21.6%	23.6%	20.9%	22.9%	18.5%	15.7%
小規模多機能型居宅介護★	17.1%	18.6%	16.8%	18.3%	15.6%	12.8%
看護小規模多機能型居宅介護	16.8%	17.7%	16.5%	17.4%	15.3%	12.5%
認知症対応型共同生活介護★	21.0%	22.8%	20.2%	22.0%	17.9%	14.9%
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★	16.3%	17.6%	15.9%	17.2%	13.6%	11.3%
介護老人保健施設・短期入所療養介護（介護老人保健施設）★	9.0%	9.7%	8.6%	9.3%	6.9%	5.9%
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）★	6.2%	6.6%	5.8%	6.2%	4.7%	4.0%
サービス区分	介護職員等処遇改善加算（新設）					
訪問看護★	1.8%					
訪問リハビリテーション★	1.5%					
居宅介護支援・介護予防支援	2.1%					

※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上記の加算率を乗じる。加算率はサービス毎の常勤換算の職員数に基づき設定。
※介護予防についても同様の措置を講ずる場合には★を付記

介護職員等処遇改善加算の拡充③

取得要件

	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1) 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。

※ただし、加算Ⅳに準ずる要件は、加算の申請時点では、令和8年度中の対応の誓約で算定可能とする。

注2) 令和8年度特例要件：以下のア～ウのいずれかを満たすこと。

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（※）し、実績の報告を行う。

イ) 施設サービス等：生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを取得（※）し、実績の報告を行う。

※事務負担への配慮措置として、加算の申請時点では、加入又は取得の誓約で算定可能とする。

ウ) 社会福祉連携推進法人に所属していること。

介護職員等処遇改善加算の算定状況

< 令和 8 年度改定以前から処遇改善加算の対象となっているサービス >

	合計	加算Ⅰイ	加算Ⅰロ (新規)	加算Ⅱイ	加算Ⅱロ (新規)	加算Ⅲ	加算Ⅳ
訪問介護	94.8%	9.0%	34.3%	14.6%	22.3%	11.1%	3.5%
訪問入浴介護	97.3%	3.7%	23.5%	8.1%	52.3%	7.5%	2.3%
通所介護	98.4%	5.9%	35.3%	10.3%	34.7%	9.7%	2.4%
通所リハビリテーション	84.6%	10.0%	45.9%	5.5%	9.8%	9.0%	4.4%
短期入所生活介護	99.4%	8.5%	58.9%	6.9%	20.5%	3.9%	0.7%
短期入所療養介護	98.2%	10.3%	62.8%	5.0%	13.2%	4.7%	2.2%
特定施設入居者生活介護	99.3%	7.8%	33.9%	12.4%	39.6%	4.5%	1.1%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護※	98.1%	7.6%	61.5%	5.0%	19.6%	3.6%	0.8%
地域密着型通所介護	91.9%	6.5%	19.6%	14.3%	30.3%	16.8%	4.3%
認知症対応型通所介護	97.4%	10.1%	42.7%	10.8%	25.9%	6.0%	1.8%
小規模多機能型居宅介護	98.5%	6.5%	40.0%	13.1%	30.9%	6.9%	1.2%
認知症対応型共同生活介護	96.8%	8.6%	26.4%	18.0%	35.1%	6.8%	2.0%
地域密着型特定施設入居者生活介護	98.6%	9.6%	37.1%	19.7%	21.3%	9.0%	2.0%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	98.8%	11.3%	64.4%	6.4%	13.3%	3.0%	0.4%
看護小規模多機能型居宅介護	98.6%	7.4%	42.9%	10.6%	29.8%	6.2%	1.7%
介護老人福祉施設サービス	99.5%	11.1%	69.4%	4.9%	10.9%	2.6%	0.7%
介護老人保健施設サービス	98.8%	11.9%	59.0%	6.7%	13.9%	4.9%	2.4%
介護医療院サービス	92.7%	14.5%	28.5%	10.8%	12.0%	15.8%	11.1%
合計（予防を含む）	95.8%	8.3%	39.3%	11.3%	25.8%	8.6%	2.6%

※夜間対応型訪問介護看護を含む。

< 令和 8 年度改定から処遇改善加算の対象となったサービス >

	算定率
訪問看護	67.6%
訪問リハビリテーション	59.8%
居宅介護支援	76.0%
介護予防支援	76.9%
合計(予防を含む)	71.6%

R8 特例要件（以下のいずれか）を満たす場合の上乗せ加算区分

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し、実績を報告。
イ) 施設サービス等：生産性向上推進体制加算Ⅰ又はⅡを取得し、実績の報告
ウ) 社会福祉連携推進法人に所属していること。

令和8年度介護報酬改定に関する審議報告（令和7年12月23日）（抄）

1. 介護職員等の処遇改善

（４）令和９年度介護報酬改定に向けた課題

- 令和９年度介護報酬改定においては、令和８年度介護報酬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における加算Ⅰ及びⅡ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等の観点から、介護分野の処遇改善に向けた考え方の整理を行うべきである。
- また、今般の措置とは別に、介護保険制度全体の課題として、介護サービスの適正化や重点化、財源が限られる中で保険料や利用者等の負担も念頭に置いた介護報酬の見直しを引き続き検討していくことが求められる。

経済財政運営と改革の基本方針2026

(令和8年7月21日閣議決定) (抄)

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

2. 全世代型社会保障の構築

(2) 成長型経済に合わせた持続可能な社会保障制度

「強い経済」では、経済成長によって、物価と賃金が上昇していく。我が国の社会保障制度も、成長型経済に合わせて、持続可能な設計に変えなければならない。(中略)

具体的には、経済・物価動向等に適切に対応し、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とあわせて、医療・介護を中心とした社会保障制度改革を着実に実行することにより、現役世代の保険料率の上昇を止め、引き下げていくことを目指す。このため、骨太方針2025と同様、経済・物価動向等を踏まえ、的確な対応を行いつつ、これまでの歳出改革努力を継続し、2027年度の社会保障負担率が2025年度と比較して上昇しないよう取り組む。また、社会保障制度が果たす機能を損なわないよう配慮しつつ、社会保障負担率の目標の検討を進め、これとあわせて、社会保障改革について2026年度中に改革項目の具体化と工程の明確化を図り、順次実施する。

(医療・介護等)

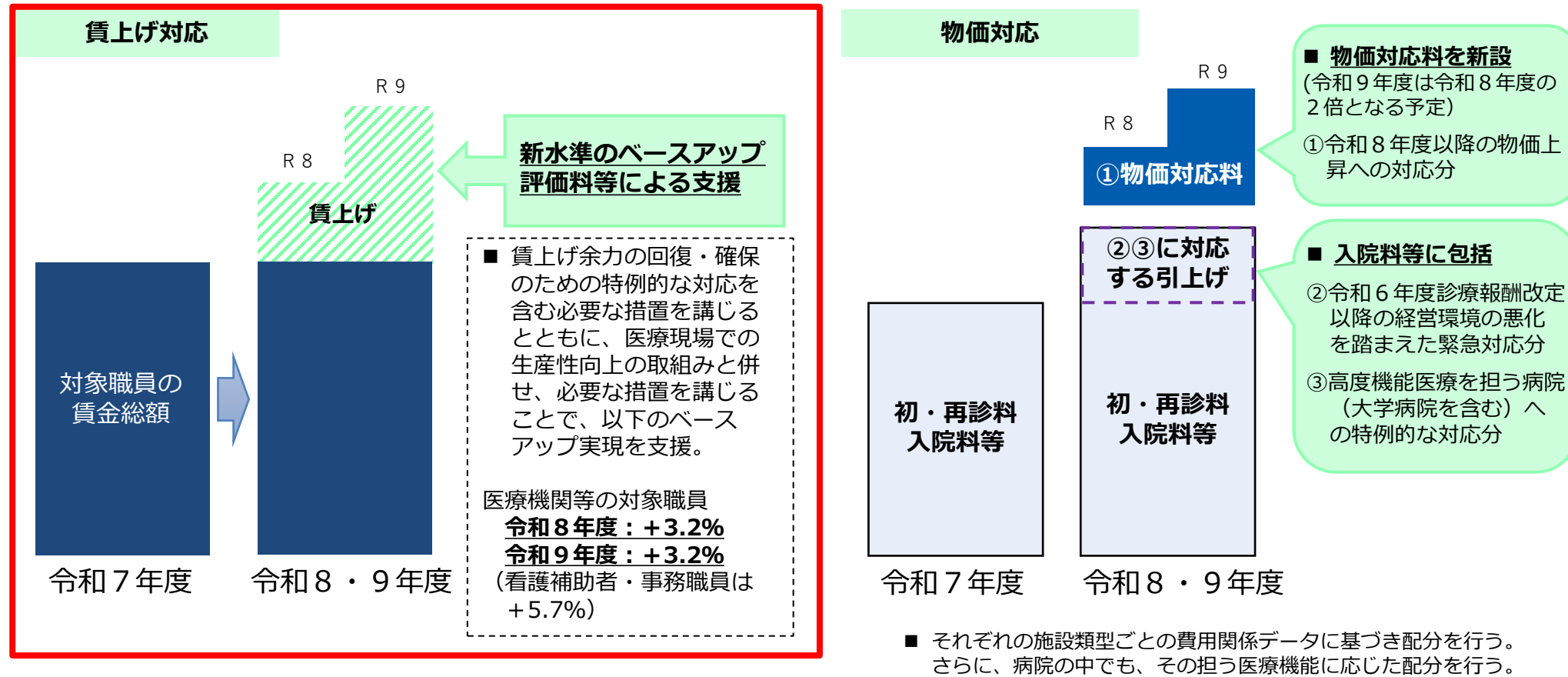
医療・介護・障害福祉等の分野の技術の発展と普及を支援し、DX/AI、多職種連携を含むチーム医療等による生産性の向上と職員配置の柔軟化に向けた一層の取組を図るとともに、経営情報の見える化を進め、経営実態を把握した上で、物価と賃金の変動に適切に対応し、経営の安定、処遇改善を図りつつ、社会保障制度改革を着実に実行する^(注)。

その際、経済・物価の動向が2026年度診療報酬改定時の見通しから大きく変動し、医療機関等の経営状況に支障が生じた場合には、令和9年度予算編成過程で診療報酬上の加減算を含む更なる必要な調整を行う。次期介護報酬・障害福祉サービス等報酬改定では、経営データベースの整備・活用を含め、2026年度診療報酬改定における各般の取組を参考にしつつ、介護・障害福祉分野の賃上げの状況や介護・障害福祉サービス等事業者の経営状況等を把握した上で、補装具費支給基準額も含め、物価の変動に適切に対応するとともに、他職種と遜色のない処遇改善の実現を図る。障害福祉サービス等の費用の急伸への対応を含め、サービスの質の確保・向上と制度の持続可能性の確保のための報酬や制度の在り方を検討する。あわせて、医療・介護・保育・福祉等分野の必要なエッセンシャルワーカーの確保を含めたサービス提供体制の全国的維持を図るための制度改革に速やかに着手する。

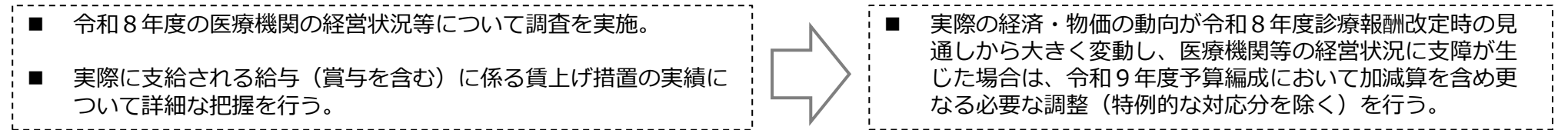
注 具体的には、社会保障関係費については、給付と負担の改革努力を継続しつつ、高齢化による増加分に相当する伸びに経済・物価動向等を踏まえた対応に相当する増加分を加算する。

賃上げ・物価対応に係る全体像

【基本的な考え方】



【令和 8 年度以降の対応】



1. 介護人材確保をめぐる概況

2. 処遇改善に向けた直近の取組



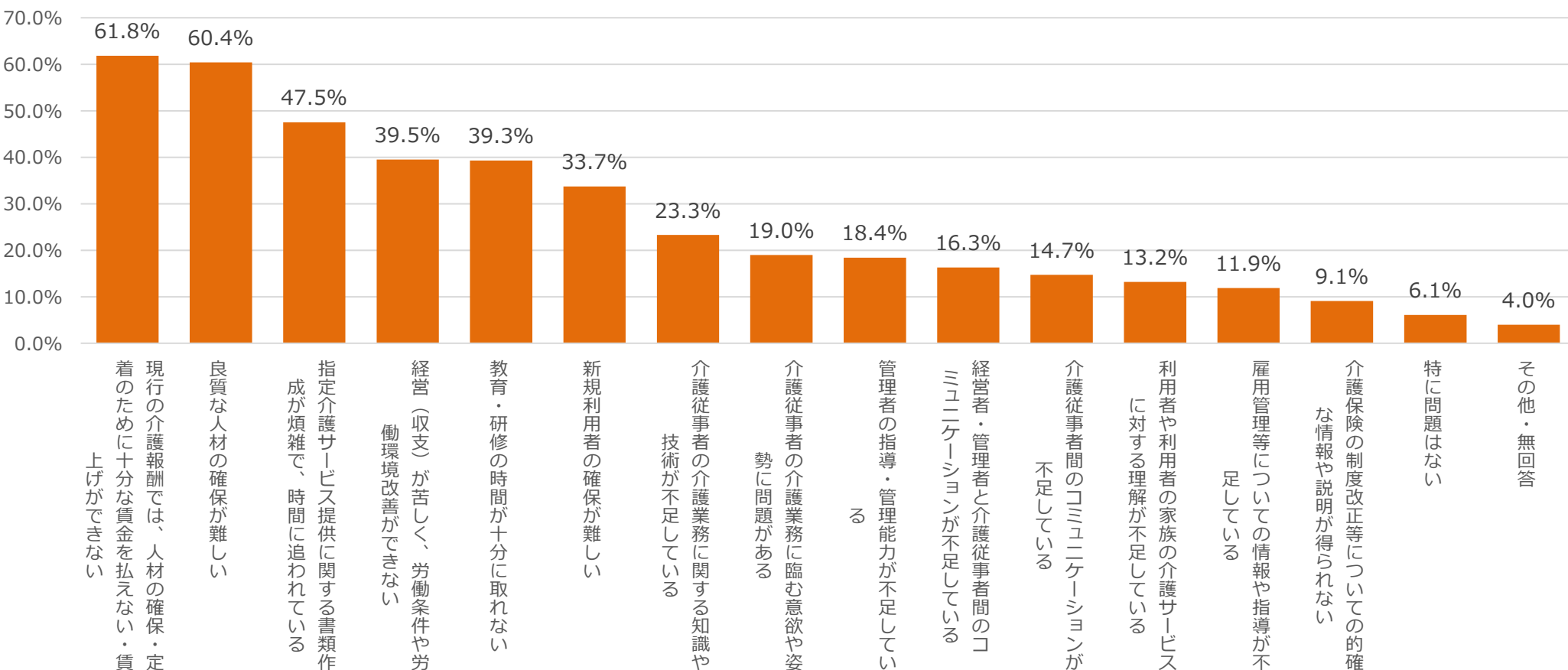
3. 離職防止等に係る職場環境改善等の取組

4. 現状と課題及び論点

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、「指定介護サービスに関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」、「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善ができない」、「教育・研修の時間が十分に取れない」をあげている事業所も多い。

事業を運営する上での課題

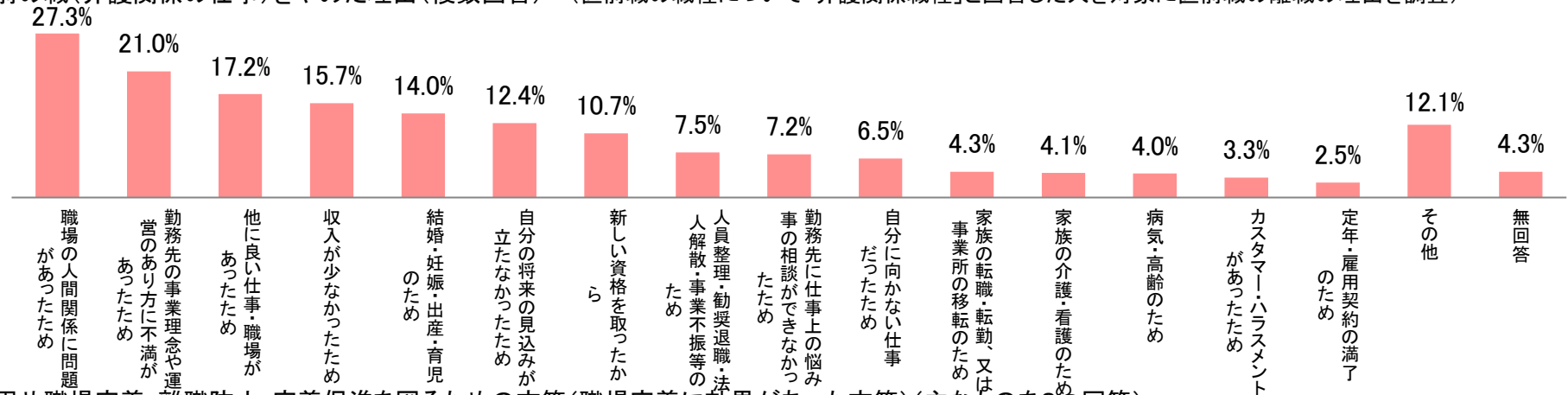


【出典】令和7年度介護労働実態調査（（公財）介護労働安定センター）

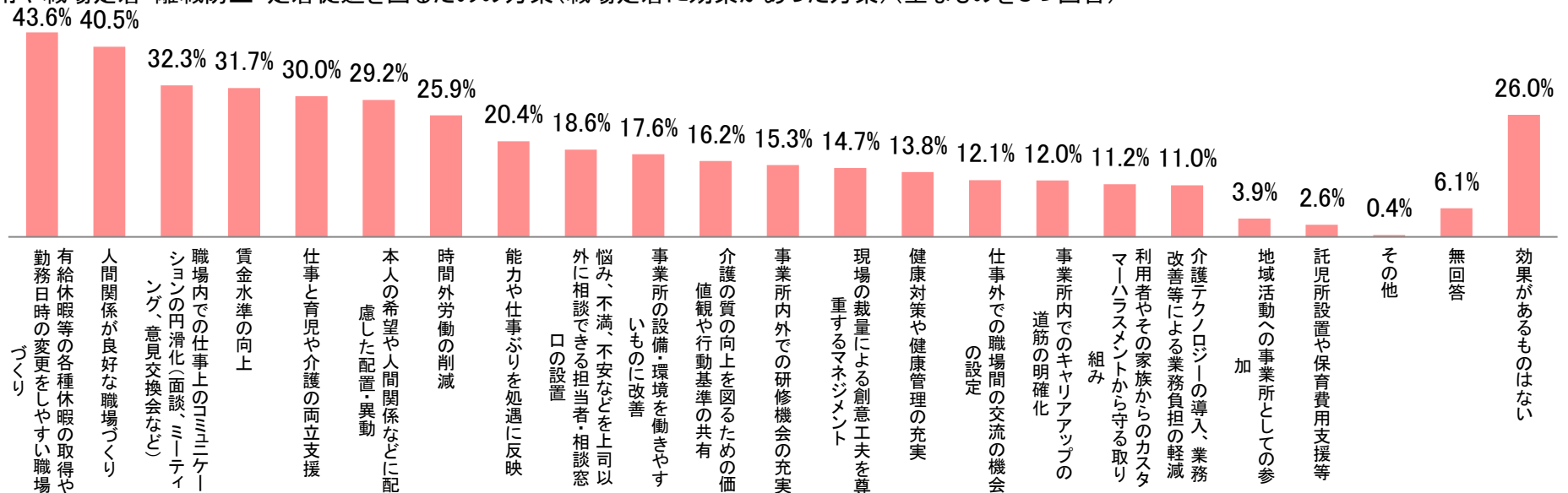
介護職員の離職の要因と対策

- 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、「勤務先の事業理念や運営のあり方」、「他に良い仕事・職場があったため」、「収入が少なかったため」、「結婚・妊娠・出産・育児のため」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」が多く、「職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（面談、ミーティング、意見交換会など）」、「賃金水準の向上」、「仕事と育児や介護の両立支援」、「本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動」も多い。

■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)



3.(2)① テレワークの取扱い

概要

【全サービス（居宅療養管理指導★を除く。）】

- 人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種のテレワークに関して、個人情報適切に管理していること、利用者の処遇に支障が生じないこと等を前提に、取扱いの明確化を行い、職種や業務ごとに具体的な考え方を示す。【通知改正】

3. (2) ⑦ 人員配置基準における両立支援への配慮

概要

【全サービス】

- 介護現場において、治療と仕事の両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、各サービスの人員配置基準や報酬算定について、以下の見直しを行う。
- ア 「常勤」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法等による育児・介護等の短時間勤務制度を利用する場合に加えて、「治療と仕事の両立ガイドライン」に沿って事業者が設ける短時間勤務制度等を利用する場合にも、週30時間以上の勤務で「常勤」として扱うことを認める。
- イ 「常勤換算方法」の計算に当たり、職員が「治療と仕事の両立ガイドライン」に沿って事業者が設ける短時間勤務制度等を利用する場合、週30時間以上の勤務で常勤換算での計算上も1（常勤）と扱うことを認める。
- 【通知改正】

基準・算定要件等

- 運営基準の解釈通知及び報酬算定上の留意事項通知について、「常勤」及び「常勤換算方法」に係る取扱いを以下のように改正する。

	母性健康管理措置による 短時間勤務	育児・介護休業法による 短時間勤務制度	<u>「治療と仕事の両立ガイドライン」に 沿って事業者が自主的に設ける 短時間勤務制度</u>
「常勤」(※)の取扱い： 週30時間以上の勤務で常勤扱い	○	○	○（新設）
「常勤換算」(※)の取扱い： 週30時間以上の勤務で常勤換算での 計算上も1（常勤）と扱うことを認める	○	○	○（新設）

※人員配置基準上の「常勤」及び「常勤換算方法」の計算においては、常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本）勤務している者を「常勤」として取り扱うこととしている。

3. (3) ① 管理者の責務及び兼務範囲の明確化

概要

【全サービス】

- 提供する介護サービスの質を担保しつつ、介護サービス事業所を効率的に運営する観点から、管理者の責務について、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を行うことである旨を明確化した上で、管理者が兼務できる事業所の範囲について、管理者がその責務を果たせる場合には、同一敷地内における他の事業所、施設等ではなくても差し支えない旨を明確化する。

【省令改正】 【通知改正】

3.(3)② いわゆるローカルルールについて

概要

【全サービス】

- 都道府県及び市町村に対して、人員配置基準に係るいわゆるローカルルールについて、あくまでも厚生労働省令に従う範囲内で地域の実情に応じた内容とする必要があること、事業者から説明を求められた場合には当該地域における当該ルールの必要性を説明できるようにすること等を求める。【Q&A発出】

3. (3) ⑫ (看護) 小規模多機能型居宅介護における管理者の配置基準の見直し

概要

【小規模多機能型居宅介護★、看護小規模多機能型居宅介護】

- (看護) 小規模多機能型居宅介護における管理者について、提供する介護サービスの質を担保しつつ、事業所を効率的に運営する観点から、他の事業所の管理者及び従事者との兼務可能なサービス類型を限定しないこととする。
【省令改正】

基準

	現行	改定後
小規模多機能型居宅介護	(管理者) 第六十四条 指定小規模多機能型居宅介護事業者は、指定小規模多機能型居宅介護事業所ごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定小規模多機能型居宅介護事業所の管理上支障がない場合は、当該指定小規模多機能型居宅介護事業所の他の職務に従事し、又は<u>当該指定小規模多機能型居宅介護事業所に併設する前条第六項の表の当該指定小規模多機能型居宅介護事業所に中欄に掲げる施設等のいずれかが併設されている場合の項の中欄に掲げる施設等の職務、同一敷地内の指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の職務（当該指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業者が、指定夜間対応型訪問介護事業者、指定訪問介護事業者又は指定訪問看護事業者の指定を併せて受け、一体的な運営を行っている場合には、これらの事業に係る職務を含む。）若しくは法第百十五条の四十五第一項に規定する介護予防・日常生活支援総合事業（同項第一号二に規定する第一号介護予防支援事業を除く。）</u>に従事することができるものとする。	(管理者) 第六十四条 指定小規模多機能型居宅介護事業者は、指定小規模多機能型居宅介護事業所ごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定小規模多機能型居宅介護事業所の管理上支障がない場合は、当該指定小規模多機能型居宅介護事業所の他の職務に従事し、又は<u>他の事業所、施設等の職務</u>に従事することができるものとする。
看護小規模多機能型居宅介護	(管理者) 第七十二条 指定看護小規模多機能型居宅介護事業者は、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所ごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理上支障がない場合は、当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の他の職務に従事し、又は<u>同一敷地内にある他の事業所、施設等若しくは当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所に併設する前条第七項各号に掲げる施設等</u>の職務に従事することができるものとする。	(管理者) 第七十二条 指定看護小規模多機能型居宅介護事業者は、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所ごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理上支障がない場合は、当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の他の職務に従事し、又は他の事業所、施設等の職務に従事することができるものとする。

処遇改善加算の一本化及び加算率の引上げ（令和 6 年 6 月～）

- 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、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。
- ※ 令和 6 年度末までの経過措置期間を設け、加算率並びに月額賃金改善要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

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（※）		対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
【24.5%】	I	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	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	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	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。職種間配分の柔軟化については令和 6 年 4 月から現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等処遇改善加算に適用。なお、経過措置区分として、令和 6 年度末まで介護職員等処遇改善加算(V)(1)～(14)を設け、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。

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イ・ロ、Ⅱイ・ロ：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イ・ロ、Ⅱイ・ロにおいては、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8年度においては、令和8年度特例要件を満たす場合に限り、職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約したときは、処遇改善加算の申請時点から職場環境等要件を満たしているものとして取り扱う。

関連する各種意見

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）（抄）

【いわゆるローカルルール】

- 人員配置基準について、自治体ごとに異なる解釈や取扱い（いわゆるローカルルール）が行われている状況について、引き続き実態の把握を行うとともに、その結果も踏まえて必要な対応を検討していくべきである。

【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。

規制改革実施計画2024（令和6年6月21日閣議決定）（抄）

（ii）医療職・介護職間のタスク・シフト／シェア等

No. 9 介護サービスの人員配置基準に係るローカルルールの整理・公表

[a：令和6年度措置 b：令和7年度検討開始、令和8年度までに措置]

- a 厚生労働省は、介護サービスの人員配置基準に関して、地方公共団体ごとに異なる解釈や取扱い（いわゆるローカルルール）が行われている状況について、ローカルルールの見直しに当たっては、その発生要因ごとに異なる対応が必要であることから、実態の把握及び対応策の検討を行うために調査研究事業を実施する。具体的には、介護サービス事業者等からの指摘・要望の把握や、当該指摘のあった地方公共団体へのヒアリング等を行った上で、個別の人員配置基準に係る論点の整理を行うとともに、地方公共団体ごとに人員配置基準の解釈等のばらつきが生じている要因を分析する。
- b 厚生労働省は、aの結果を踏まえて、人員配置基準の解釈等の明確化を行い、周知するとともに、介護サービス事業者等の意見を踏まえつつ、地方公共団体ごとのローカルルールを整理し公表することも含めて、必要な対応を検討の上、実施する。その際、不適切なローカルルールの是正が一時的なものとならないよう留意する。

人員配置基準のいわゆるローカルルールに係る現状

○人員配置基準について自治体ごとに異なる解釈や取扱い（いわゆるローカルルール。以下単に「ローカルルール」という。）が行われている状況について実態把握を行うため、調査研究事業（※1）において、ローカルルールの事例・要望受付フォームを設け、全国の介護事業者からローカルルールの事例を収集した。その結果、「兼務」に係る回答が半数を占め（※2）、「生活相談員の経験・資格」に関する事例や「居宅介護支援事業所の管理者の資格に関する経過措置の解釈」に係る事例なども指摘があった。

※1 令和6年度老人保健健康増進等事業「人員配置基準のいわゆるローカルルールの把握・整理」

※2 「管理者の兼務」に関するものが44%、「従業者の兼務」に関するものが7%。主な内容は、「2職種まで兼務可」等の兼務可能な職種の数や、「管理者は介護職員との兼務は不可」等の兼務可能な職種に係るものであった。

○集計結果を踏まえ、ローカルルールを設けていると指摘があった自治体のうち、都道府県と市町村、都市部と地方部等の自治体の属性の差異も考慮して選定した自治体に対してヒアリングを行ったところ、兼務の取扱いについては、

- ・令和6年度改定による管理者の兼務範囲の明確化を受けて取扱いを見直し、現在は個別の状況により判断している
- ・改定前から事業者から指摘のあった運用は行っていない

という回答があった。

○また、「生活相談員の経験・資格」については、人員配置基準に規定する、社会福祉士等と「同様以上の能力を有すると認められる者」の解釈について、他自治体の解釈等も踏まえ取扱いを定めているという回答があった。さらに、「居宅介護支援事業所の管理者の資格に関する経過措置の解釈」については、事業者から指摘のあった運用は行っていないという回答があった。

○こうした結果を踏まえ、人員配置基準の解釈等のばらつきが生じている要因としては、解釈内容の複雑性や不透明性等による要因が大きい（※3）と考えられることが示唆された。

※3 具体的には、人員配置基準に係る法令等の記載内容の抽象的であることや、人員配置基準の解釈に係る資料が複数に分かれ、網羅的な把握が困難であることなどから、解釈にばらつきが生じている可能性があること、自治体から事業所に指導する際に認識の齟齬が生じている可能性があることなどが示唆された。

○今般の調査研究事業を踏まえ、ローカルルールについては、令和6年度改定による「管理者の責務及び兼務範囲の明確化」等の対応により、一定の解釈等の明確化及び周知がなされたと考えられるが、引き続き、不適切なローカルルールの是正が一時的なものとならないよう、引き続き対応していくことが必要であると考えられる。

職場環境等要件の実施状況①

	実施 (予定)	適用猶予	未実施
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	82.7%	3.1%	12.4%
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	49.1%	4.7%	43.8%
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）	81.9%	2.3%	14.5%
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	67.9%	2.6%	27.7%
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	82.2%	2.4%	13.8%
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	64.5%	4.6%	28.7%
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	47.9%	5.0%	44.8%
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	72.8%	3.2%	22.1%
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	67.6%	2.4%	27.7%
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	87.4%	1.9%	8.8%
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	76.3%	3.2%	18.5%
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	65.2%	3.9%	28.6%
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	74.3%	3.5%	20.3%
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	83.3%	2.1%	12.8%
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	67.6%	4.7%	25.5%
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	88.9%	2.6%	6.8%

注）調査時点は、令和7年7月。なお、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。

【出典】令和7年度老人保健健康増進等事業「介護職員等の職場環境や処遇に関する実態調査結果」

職場環境等要件の実施状況②

	実施 (予定)	適用猶予	未実施
生産性向上のための業務改善の取組			
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、外部の研修会の活用等）を行っている	71.3%	3.9%	22.6%
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	73.3%	4.6%	20.2%
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	77.6%	4.2%	16.2%
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	82.3%	3.2%	12.5%
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	79.1%	3.0%	15.9%
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	49.6%	5.8%	42.2%
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	57.5%	3.7%	36.5%
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	56.0%	5.0%	36.5%
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	92.1%	1.3%	5.0%
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	60.2%	3.5%	34.1%
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	78.5%	3.6%	15.7%
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	78.4%	3.3%	16.2%

注）調査時点は、令和7年7月。なお、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。

【出典】令和7年度老人保健健康増進等事業「介護職員等の職場環境や処遇に関する実態調査結果」

サービス提供体制強化加算の概要

- サービス提供体制強化加算においては、
- ・介護従事者の専門性や質の高い介護サービスの提供を評価する等の観点から、介護福祉士の資格保有者の配置が手厚い事業所について評価を行っているほか、
 - ・職員の早期離職を防止して定着を促進する観点から、一定以上の勤続年数を有する者が一定割合雇用されている事業所について評価を行っている。
- ※令和3年度介護報酬改定において、サービスの質の向上や職員のキャリアアップを一層推進する観点から、より介護福祉士割合や勤続年数の長い介護福祉士の割合が高い事業者を評価する新たな区分（加算Ⅰ）を設けた。

	資格・勤続年数要件			単位数
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	
訪問入浴介護 夜間対応型訪問介護	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士60%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	介護福祉士40%以上又は介護福祉士、実務者研修修了者、基礎研修修了者の合計が60%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士30%以上又は介護福祉士、実務者研修修了者、基礎研修修了者の合計が50%以上 ②勤続7年以上の者が30%以上	(訪問入浴) (夜間訪問) Ⅰ 44単位/回 Ⅰ 22単位/回 Ⅱ 36単位/回 Ⅱ 18単位/回 Ⅲ 12単位/回 Ⅲ 6単位/回
訪問看護 療養通所介護	—	—	(イ) 勤続7年以上の者が30%以上 (ロ) 勤続3年以上の者が30%以上	(訪看・訪リハ) (療養通所) イ 6単位/回 イ 48単位/月 ロ 3単位/回 ロ 24単位/月
訪問リハビリテーション	—	—	(イ) 勤続7年以上の者が1人以上 (ロ) 勤続3年以上の者が1人以上	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士60%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	介護福祉士40%以上又は介護福祉士、実務者研修修了者、基礎研修修了者の合計が60%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士30%以上又は介護福祉士、実務者研修修了者、基礎研修修了者の合計が50%以上 ②常勤職員60%以上 ③勤続7年以上の者が30%以上	Ⅰ 750単位/月 Ⅱ 640単位/月 Ⅲ 350単位/月
小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士70%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	介護福祉士50%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士40%以上 ②常勤職員60%以上 ③勤続7年以上の者が30%以上	Ⅰ 750単位/月 Ⅱ 640単位/月 Ⅲ 350単位/月
(地域密着型) 通所介護 通所リハビリテーション 認知症対応型通所介護	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士70%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	介護福祉士50%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士40%以上 ②勤続7年以上30%以上	(予防通リハ以外) Ⅰ 22単位/回 (日) Ⅱ 18単位/回 (日) Ⅲ 6単位/回 (日) (予防通リハ) Ⅰ 176単位/月 Ⅱ 144単位/月 Ⅲ 48単位/月
(地域密着型) 特定施設入居者生活介護※ 認知症対応型共同生活介護	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士70%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	介護福祉士60%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士50%以上 ②常勤職員75%以上 ③勤続7年以上30%以上	
短期入所生活介護、短期入所療養介護 (地域密着型) 介護老人福祉施設※ 介護老人保健施設※、介護医療院※	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士80%以上 ②勤続10年以上介護福祉士35%以上	介護福祉士60%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士50%以上 ②常勤職員75%以上 ③勤続7年以上30%以上	

※印のサービスでは、加算Ⅰについて、①②のいずれかに加え、サービスの質の向上に資する取組の実施を要件としている。

サービス提供体制強化加算の算定要件の考え方

- 居宅系（特に訪問系）サービスと入所系サービスでは、サービス提供の形態が異なることを踏まえ、24時間のサービス提供が必要なサービスについては、「夜勤など負担がかかる業務に対して、的確に人員を確保するための対応」（第60回介護給付費分科会）として、介護サービスを常時安定的に提供することを可能とする観点から、常勤職員の割合に着目した評価を設定。
- 介護職員等のキャリアアップを確保するためには、まずは事業者の雇用管理の改善が必要との観点から、訪問系サービスでは、研修、会議等の算定要件を設定。
- 令和3年度介護報酬改定において新たに創設した最上位区分において、施設系サービス及び特定施設入居者生活介護について、サービスの質の向上につながる取組（LIFEを活用したPDCAサイクルの構築、ICT・テクノロジーの活用等）の実施を算定要件として求めている。

（サービスの特徴と算定要件の整理）

	サービスの特徴		算定要件							
	介護職員の配置がある	24時間のサービス提供が前提	資格・勤続年数要件			計画的な研修実施	定期的な会議開催	健康診断等の実施	サービスの質向上に資する取組の実施	定員超過減算又は人員欠如減算の適用無し
			(Ⅰ)介護福祉士	(Ⅱ)常勤職員	(Ⅲ)勤続年数					
訪問系（福祉） （訪問入浴、夜間訪問）	あり	なし	○		○	○	○	○		
訪問系（医療） （訪看・訪リハ）	なし	なし			○	※1	※1	※1		
定期巡回	あり	あり	○	○	○	○	○	○		
小多機・看多機	あり	あり	○	○	○	○	○			○
通所系 （通所介護等）	あり	なし	○		○					○
入所系 （短期入所、施設等）	あり	あり	○	○	○				※2	○

※1 訪問看護は算定要件となっており、訪問リハは算定要件となっていない。

※2 （地域密着型）介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、（地域密着型）特定施設入居者生活介護の最上位区分のみ。

サービス提供体制強化加算等と処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅴ

○介護職員等処遇改善加算の最上位区分である加算Ⅰイ・ロの算定要件として、サービス提供体制強化加算等の算定を求めている。サービス類型ごとに求めている具体的な算定対象は以下のとおり。

○キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）を担保するものとして算定が必要な加算の種類及び加算区分

サービス区分	加算区分		
訪問介護	特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ	—
夜間対応型訪問介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
（介護予防）訪問入浴介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
地域密着型通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	サービス提供体制強化加算Ⅲイ又はロ
（介護予防）通所リハビリテーション	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
（介護予防）特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
地域密着型特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
（介護予防）認知症対応型通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
（介護予防）小規模多機能型居宅介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
看護小規模多機能型居宅介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
（介護予防）認知症対応型共同生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
介護老人福祉施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
地域密着型介護老人福祉施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
（介護予防）短期入所生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において処遇加算Ⅰの届出あり
介護老人保健施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
（介護予防）短期入所療養介護（老健）	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において処遇加算Ⅰの届出あり
（介護予防）短期入所療養介護（病院等）	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において処遇加算Ⅰの届出あり
介護医療院	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	—
（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において処遇加算Ⅰの届出あり

注 地域密着型通所介護のサービス提供体制強化加算Ⅲイ又はロは療養通所介護費を算定する場合のみ

サービス提供体制強化加算の算定状況

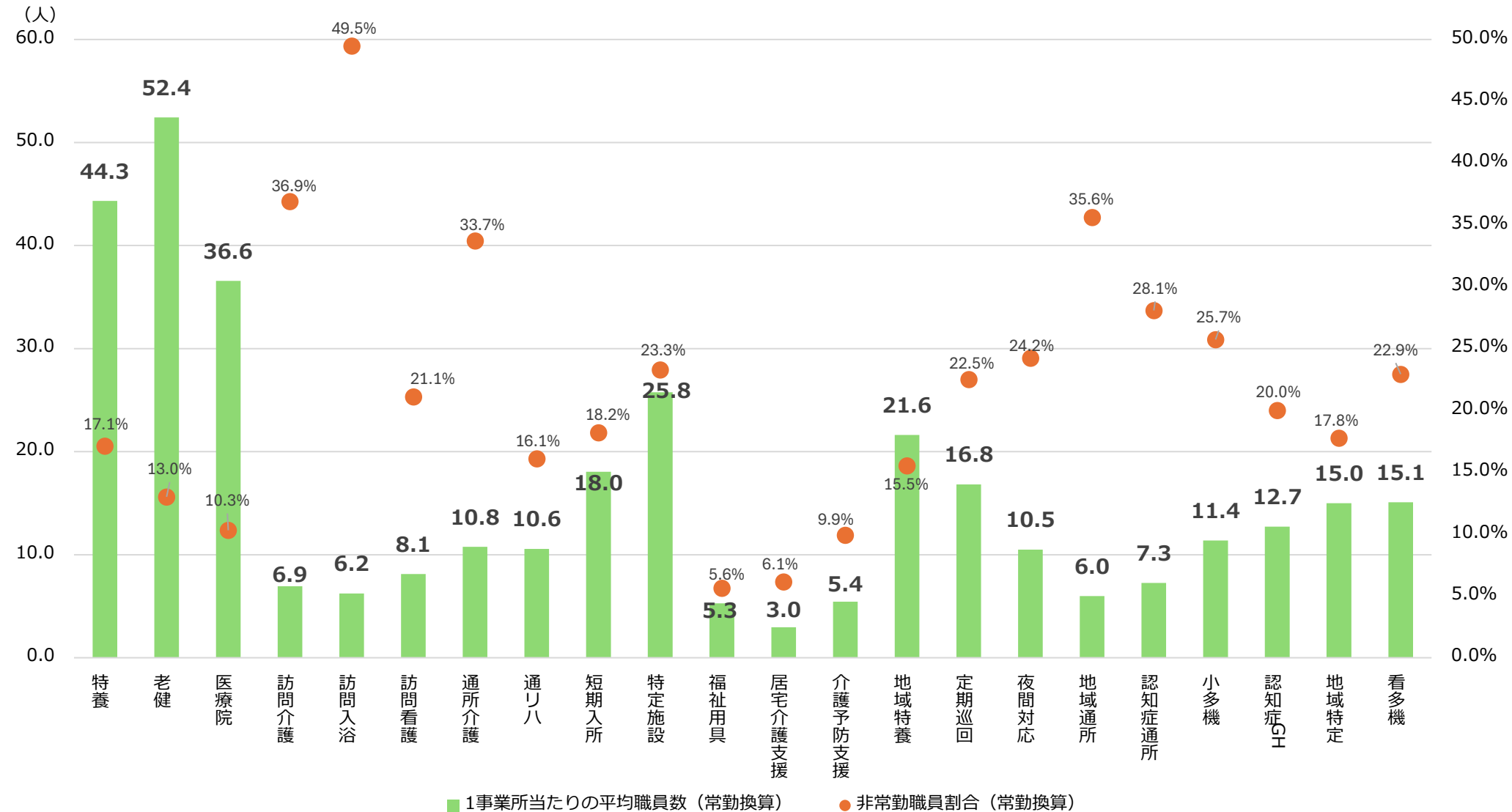
	全事業所数	加算Ⅰ		加算Ⅱ		加算Ⅲ		合計	
		算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率
訪問入浴介護	1,537	326	21.2%	148	9.6%	72	4.7%	546	35.5%
訪問看護	17,427	3,671	21.1%	1,797	10.3%	—	—	5,468	31.4%
訪問リハビリテーション	5,747	4,280	74.5%	578	10.1%	—	—	4,858	84.5%
通所介護	24,315	7,528	31.0%	4,334	17.8%	3,484	14.3%	15,346	63.1%
通所リハビリテーション	7,655	4,233	55.3%	1,064	13.9%	962	12.6%	6,259	81.8%
短期入所生活介護	10,661	3,276	30.7%	3,243	30.4%	2,786	26.1%	9,305	87.3%
短期入所療養介護	3,569	2,004	56.2%	926	25.9%	564	15.8%	3,494	97.9%
特定施設入居者生活介護	6,074	1,499	24.7%	628	10.3%	1,547	25.5%	3,674	60.5%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1,435	870	60.6%	208	14.5%	21	1.5%	1,099	76.6%
夜間対応型訪問介護	185	112	60.5%	13	7.0%	2	1.1%	127	68.6%
地域密着型通所介護	17,904	3,742	20.9%	2,428	13.6%	1,763	9.8%	7,933	44.3%
認知症対応型通所介護	2,647	1,106	41.8%	470	17.8%	365	13.8%	1,941	73.3%
小規模多機能型居宅介護	5,258	1,597	30.4%	1,136	21.6%	1,244	23.7%	3,977	75.6%
認知症対応型共同生活介護	14,169	4,240	29.9%	1,376	9.7%	4,816	34.0%	10,432	73.6%
地域密着型特定施設	367	117	31.9%	54	14.7%	81	22.1%	252	68.7%
地域密着型介護老人福祉施設	2,568	178	6.9%	231	9.0%	248	9.7%	657	25.6%
看護小規模多機能型居宅介護	1,150	372	32.3%	286	24.4%	149	13.0%	807	70.2%
介護老人福祉施設	8,566	446	5.2%	590	6.9%	857	10.0%	1,893	22.1%
介護老人保健施設	4,105	2,212	53.9%	1,077	26.2%	719	17.5%	4,008	97.6%
介護医療院	930	367	39.5%	210	22.6%	271	29.1%	848	91.2%
サービス合計	136,269	42,176	31.0%	20,797	15.3%	19,951	17.6%	82,924	60.9%

※1 介護予防サービスを除いて集計。算定率のサービス合計は、加算の区分ごとに、算定事業所数の合計を加算対象サービスの全事業所数の合計で除して算出。

※2 介護老人福祉施設については、サービス提供体制強化加算と重複して算定することができない日常生活継続支援加算の影響が考えられる。

【出典】 厚生労働省「介護給付費等実態統計」の令和7年10月サービス提供分（令和7年11月審査分）（老人保健課による特別集計）

介護事業所・施設における平均職員数や非常勤職員割合の状況



【出典】厚生労働省「令和6年介護サービス施設・事業所調査」を基に老健局老人保健課において作成。

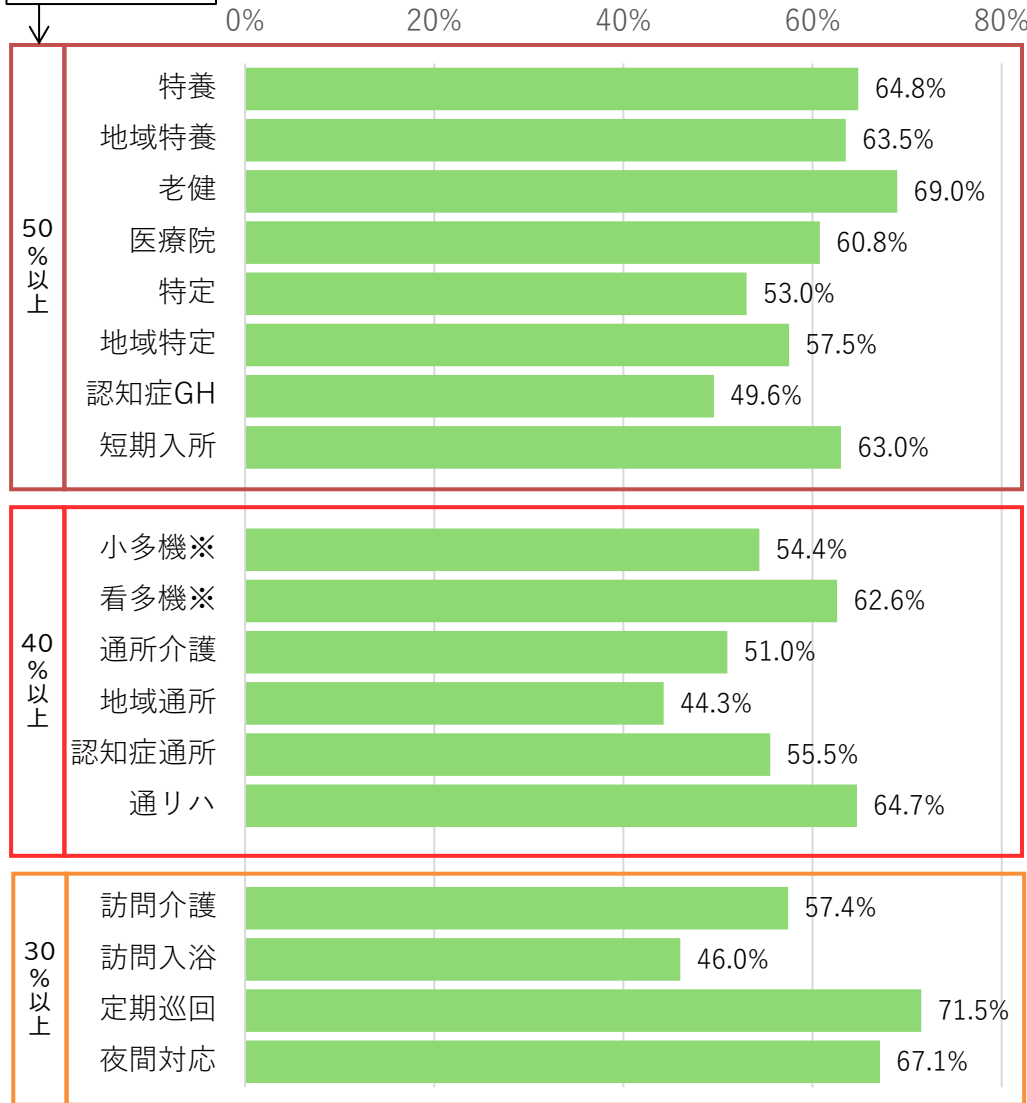
注1) 「1事業所当たりの平均職員数（常勤換算）」は「令和6年介護サービス施設・事業所調査」における各サービスの常勤換算従事者の総数を、各サービスの事業所数で除した値。

注2) 「非常勤職員割合（常勤換算数）」は、「令和6年介護サービス施設・事業所調査」における各サービスの常勤換算従事者の総数に占める非常勤の常勤換算従事者数の割合。

介護職員数に占める介護福祉士・常勤職員の平均割合

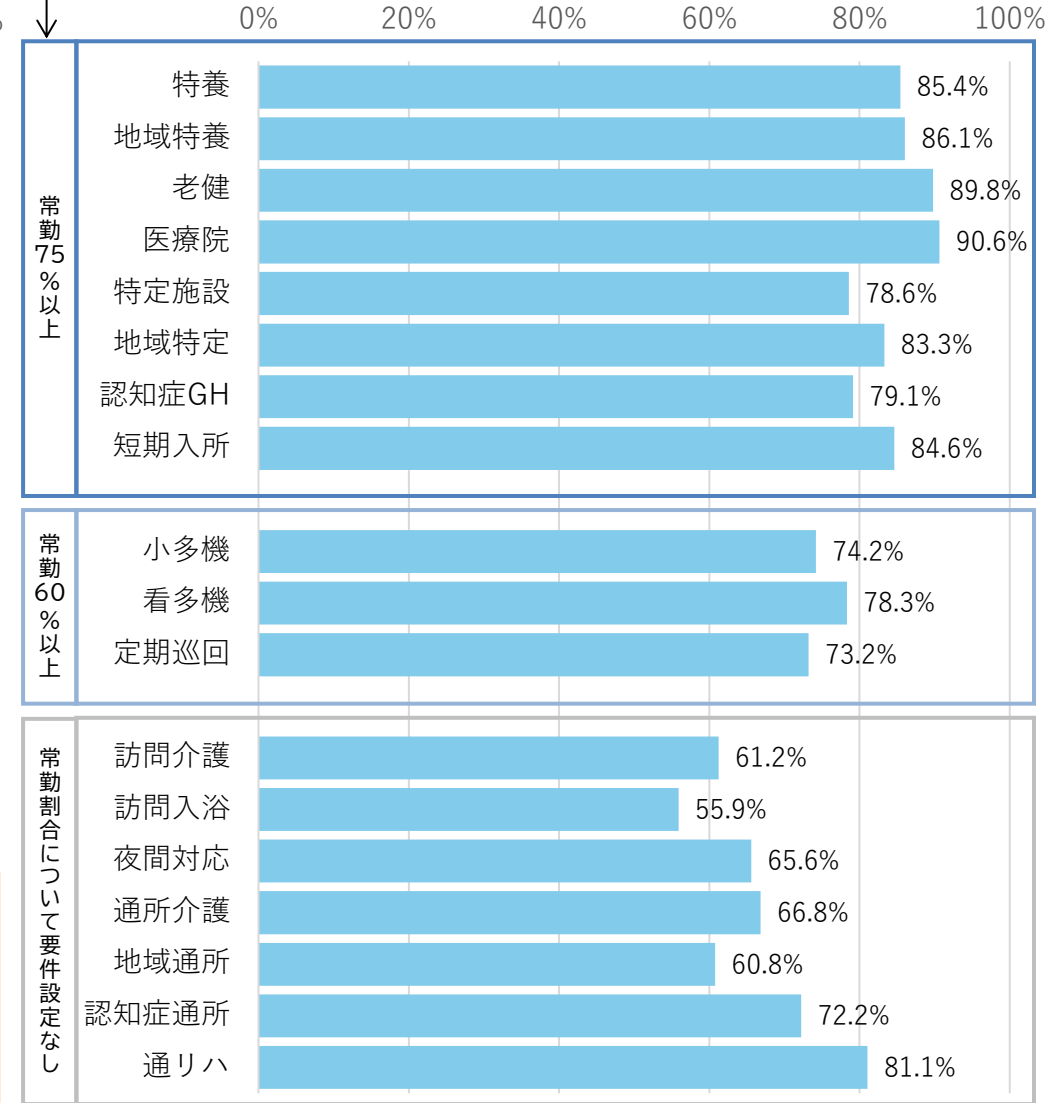
サービス提供体制強化
加算Ⅲ（訪問介護は特
定事業所加算）の要件

介護職員数に占める介護福祉士の平均割合



サービス提供体制強化
加算Ⅲ（訪問介護は特
定事業所加算）の要件

介護職員に占める常勤職員の平均割合



【出典】厚生労働省「令和6年介護サービス施設・事業所調査」を基に老健局老人保健課において作成。

介護報酬における人員配置基準の考え方

《常勤》

当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本）勤務している者。同一の事業者によって当該事業所に併設される事業所の職務であって、当該事業所の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、勤務時間の合計で常勤の要件を満たすものとする。

《専従（＝専ら従事する、専ら提供に当たる）》

原則として、サービス提供時間帯を通じて当該サービス以外の職務に従事しないことをいうもの。この場合のサービス提供時間帯とは、当該従業者の当該事業所における勤務時間をいうものであり、当該従事者の常勤・非常勤の別は問わない。

《常勤換算方法》

当該事業所の従業者の勤務延時間数（※）を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本）で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法。

※ 勤務延時間数：

勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間（待機の時間を含む。）として明確に位置づけられている時間の合計数。なお、従業者1人につき、勤務延時間数に算入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数が上限となる。

		《人員規模の要件》					
		〈実人員数ベース〉		〈常勤換算職員数ベース〉			〈その他〉
		1人以上など	利用者の数が100人又はその端数を増すごとに1人以上など（小数点以下切り上げ）	常勤換算方法で、2.5人以上など（切り上げない）	常勤換算方法で、利用者の数が3人又はその端数を増すごとに1人以上など（小数点以下切り上げ）	常勤換算方法で、利用者の数を6で除した数以上など（切り上げない）	適当数／必要数／人数指定なし
《勤務形態の要件》	常勤・専従の要件なし	例：機能訓練指導員（通所介護）	—	例：介護職員（訪問介護）	—	—	例：調理員・事務員（介護老人保健施設）
	（〇人以上は）常勤	例：看護職員（訪問入浴介護）	例：介護支援専門員（居宅介護支援事業所）	例：看護職員（訪問看護）	例：介護・看護職員（短期入所生活介護）	—	—
	（〇人以上は）専従 ＝専ら従事する、専ら提供に当たる	例：機能訓練指導員（介護老人福祉施設）	—	—	—	例：介護・看護職員（介護医療院）	例：介護支援専門員（看護小規模多機能型）
	（〇人以上は）常勤・専従	例：管理者（各サービス）	例：生活相談員（介護老人福祉施設）	—	例：介護・看護職員（介護老人保健施設）	—	—

※常勤専従等の要件がある職種であっても、一定の要件のもと、当該事業所内の他の職種や、同一敷地内の他の事業所の業務との兼務が認められている場合がある。60

人員基準欠如減算

○通所・多機能・入所・居住系サービスについて、適正なサービスの提供を確保するため、介護職員・看護職員、ケアマネジャー等の配置数が人員基準上満たすべき員数を下回っている場合に、介護給付費の減額（原則3割減算）を行う。

○ただし、診療報酬での見直しと足並みを揃え、突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情が生じ、人員欠如が発生した場合（※）は、ハローワークの活用等により職員の確保に係る取組を行っている事業所・施設について、1年に1回に限り、3か月を超えない期間は、介護給付費の減額を猶予する。 ※介護・看護職員が人員基準上必要とされる員数から1割を超えて減少した場合を除く。

【介護老人福祉施設における適用の例】

（規定イメージ） ※実際の規定は診療報酬と同様の規定にすることを想定。

○厚生労働大臣が定める利用者等の数の基準及び看護職員等の員数の基準並びに通所介護費等の算定方法（平成12年厚生省告示第27号）の規定に基づき、以下に該当する場合に3割の減算となる。

①介護職員、看護職員について、人員基準上必要とされる員数から、

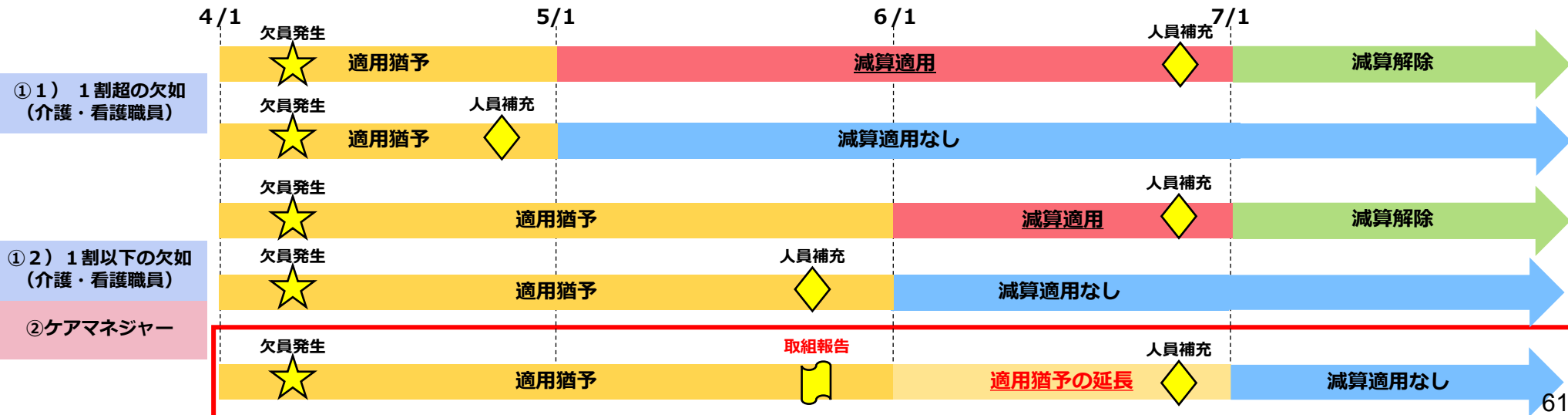
1）1割を超えて減少した場合は、その翌月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算され、

2）1割の範囲内で減少した場合は、その翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算（※）される。

※翌月の末日において人員基準を満たすに至っている場合を除く。

②ケアマネジャーについて、人員欠如した月の翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算（※）される。

○ただし、突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情による人員欠如が生じた場合、公共職業安定所等の活用等により職員の確保に係る取組を行っている事業所又は施設にあっては、一部の職員へ過度な業務負担とならないよう、適正な労働時間管理を行い、体制の整備を図ることを前提とした上で、1年に1回に限り、3か月を超えない期間（人員欠如発生月の翌々月まで）は、介護給付費の減額を猶予する。（介護・看護職員が人員基準上必要とされる員数から1割を超えて減少した場合を除く。）



1. 介護人材確保をめぐる概況
2. 処遇改善に向けた直近の取組
3. 離職防止等に係る職場環境改善等の取組



4. 現状と課題及び論点

介護人材確保に向けた処遇改善等に係る現状と課題

現状と課題①

- 介護分野の職員の処遇改善については、人材確保に向けて累次の取組を講じてきた。「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」とされたことを踏まえ、令和9年度介護報酬改定を待たずに、期中改定を実施し、介護職員のみならず、介護従事者を対象に、幅広く月1.0万円（3.3%）の賃上げを実現する措置に加え、生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員を対象に、月0.7万円（2.4%）の上乗せ措置を実施（※）することとした。
※合計で、介護職員について最大月1.9万円（6.3%）の賃上げ（定期昇給0.2万円込み）が実現する措置。
- 具体的には、令和8年度介護報酬改定から、処遇改善加算の対象について、介護職員のみから介護従事者に拡大するとともに、生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を創設した。さらに、これまで処遇改善加算の対象外だった、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援、介護予防支援について、新たに処遇改善加算を創設した。
- 令和8年度介護報酬改定で講じた措置の状況等については、「令和8年度介護従事者処遇状況等調査」により調査を実施しているところであり、本年秋頃に取りまとめを行うこととしているが、令和7年時点での介護職員の賃金は、累次の取組により改善しているが、依然全産業平均との差がある状況である。また、2026年春季労使交渉においても、賃上げ率が5.01%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.50%）となり、3年連続の5%超を記録するなど、全産業で引き続き力強い賃上げが行われている。
- 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、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、介護人材の確保が重要な課題となっている。
- こうした状況を踏まえ、経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）においては、社会保障関係費について、「給付と負担の改革努力を継続しつつ、高齢化による増加分に相当する伸びに経済・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こと」とされたうえで、「次期介護報酬・障害福祉サービス等報酬改定では、経営データベースの整備・活用を含め、2026年度診療報酬改定における各般の取組を参考にしつつ、介護・障害福祉分野の賃上げの状況や介護・障害福祉サービス等事業者の経営状況等を把握した上で、補装具費支給基準額も含め、物価の変動に適切に対応するとともに、他職種と遜色のない処遇改善の実現を図る」とされており、令和9年度介護報酬改定においても、これを踏まえて対応する必要がある。

介護人材確保に向けた処遇改善等に係る現状と課題

現状と課題②

- 同時に、「令和 8 年度介護報酬改定に関する審議報告」（令和 7 年12月23日社会保障審議会介護給付分科会）において、「今般の措置とは別に、介護保険制度全体の課題として、介護サービスの適正化や重点化、財源が限られる中で保険料や利用者等の負担も念頭に置いた介護報酬の見直しを引き続き検討していくことが求められる」とされていることや、経済財政運営と改革の基本方針2026 において、「骨太方針2025と同様、経済・物価動向等を踏まえ、的確な対応を行いつつ、これまでの歳出改革努力を継続し、2027年度の社会保障負担率が2025年度と比較して上昇しないよう取り組む」とされていることを踏まえて検討していく必要がある。
- 加えて、「令和 8 年度介護報酬改定に関する審議報告」（令和 7 年12月23日社会保障審議会介護給付費分科会）において、「令和 9 年度介護報酬改定においては、令和 8 年度介護報酬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における加算Ⅰ及びⅡ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等の観点から、介護分野の処遇改善に向けた考え方の整理を行うべき」とされていることも踏まえた検討を行うことが求められている。
- 介護人材の確保には、処遇改善に向けた取組とあわせて、介護分野の職員の離職防止に向けた取組を講じていくことが重要であり、令和 6 年度介護報酬改定では、資料 2 で議論する生産性向上等に向けた取組をはじめ、人員配置基準における両立支援への配慮や処遇改善加算における職場環境等要件の見直し等を行っている。
- また、サービス提供体制強化加算については、加算Ⅰ、加算Ⅱ、加算Ⅲの 3 区分に分かれ、介護福祉士の資格保有者の配置が手厚い事業所について評価を行っているほか、職員の早期離職を防止して定着を促進する観点から、加算Ⅲの区分において、一定以上の勤続年数を有する者が一定割合雇用されている事業所についても評価を行っているところ、加算Ⅰから加算Ⅲまでのいずれかの加算区分を算定している介護サービス事業所等の割合が 7 割を超えているサービスが多くなっている。

介護人材確保に向けた処遇改善等に係る現状と課題

論 点

- 介護人材確保に向けて、経済財政運営と改革の基本方針2026で「次期介護報酬・障害福祉サービス等報酬改定では、経営データベースの整備・活用を含め、2026年度診療報酬改定における各般の取組を参考にしつつ、介護・障害福祉分野の賃上げの状況や介護・障害福祉サービス等事業者の経営状況等を把握した上で、補装具費支給基準額も含め、物価の変動に適切に対応するとともに、他職種と遜色のない処遇改善の実現を図る」とされていることなどを踏まえ、介護分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善に係る取組や、介護分野の職員の離職防止に向けた取組について、どのような方策が考えられるか。
- 特に、令和8年度介護報酬改定において、他職種と遜色ない処遇改善に向けて、介護従事者を対象とした幅広い措置に加え、生産性向上等に取り組む事業者の介護職員を対象にした上乗せ措置を実施（令和8年6月施行）したことも踏まえつつ、「令和8年度介護報酬改定に関する審議報告」において指摘されている、
 - ・ 累次の取組による介護職員等処遇改善加算における加算Ⅰ及びⅡ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等の観点や、
 - ・ 介護保険制度全体の課題として、介護サービスの適正化や重点化、財源が限られる中で保険料や利用者等の負担も念頭に置いた介護報酬の見直しを引き続き検討していくことが求められる観点から、介護分野の処遇改善に向けた考え方について、どのように考えるか。
- 加えて、介護報酬全体の課題として、累次の改定により、加算の種類が増加するとともに、加算の取得要件が複雑化しており、令和6年度改定における審議報告においても、「利用者のわかりやすさという観点や介護サービス事業者の事務負担軽減の観点から、報酬体系の簡素化について、引き続き検討していくべき」とされていることを踏まえ、利用者のわかりやすさという観点や介護サービス事業者の事務負担軽減の観点から、介護職員等処遇改善加算やサービス提供体制強化加算についてどのように考えるか。