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	資料１
第275回（R８.11.16）	

介護人材確保に向けた処遇改善等

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．論点及び対応案
３．参考資料

これまでの分科会における主なご意見①

※第256回以降の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

＜処遇改善加算＞

（賃金上昇への対応）

○全ての介護従事者について、他職種と遜色のない処遇改善を図る必要がある。

○他産業の賃上げや最低賃金、物価の上昇を適切に反映した報酬改定とすべき。

○診療報酬と同様に段階的に引き上げるような仕組み、賃上げや物価高騰に機動的に対応できる仕組みの導入が必要。

（報酬体系・対象範囲の見直し）

○安定的な人件費を確保し、確実な基本給の引き上げによるベースアップを実現するためには、算定率の高い加算などの賃上げに必要な原資を基本報酬に組み込むことが必要。

○R8新規対象サービスについても、Ⅰ～Ⅳの加算体系に組み込んでほしい。

○事務職員への上乗せ加算も必要。

（加算要件の見直し）

○生産性向上、業務の効率化、職員の負担軽減等の、体制強化に繋がる要件も設けるべき。

○職場環境等要件は、事業所が取り組むべき責務であるから、処遇改善加算の対象とすべきか検討の余地がある。

（負担への配慮・制度の簡素化）

○保険料、利用者負担の見直しにあたっては、サービス利用者の生活実態や物価高騰の影響を把握したうえで検討すべき。

○要件の複雑さや事務負担がハードルとならないよう、複雑となった制度や報酬体系の簡素化を進めていただきたい。

○小規模事業所も活用しやすい制度となるよう、算定要件や事務手続きの簡素化を図ること。

＜サービス提供体制強化加算＞

○報酬体系の簡素化の観点から、介護職員等の処遇改善加算やサービス提供体制強化加算については、加算の取得状況や算定要件等も踏まえながら、整理・統合を検討していくべき。

○勤続年数や勤務体系等の定められている要件がサービスの質向上に寄与するかどうか、見直すべき。

これまでの分科会における主なご意見②

介護給付費分科会における関係団体等意見交換会においては、以下について要望があった。

【全国介護事業者連盟】

○処遇改善加算の制度の複雑性により不正の温床になってしまっていたり、現場の職員、利用者、自治体が十分な理解ができないため大きな手間と時間と負担がかかっていたりすることから、抜本的な見直しをお願いしたい。

○算定率が９割を超えている部分は基本報酬に組み込んでもいいのではないか。

○福祉用具について、価格上限の見直しによって、処遇改善ができる原資を福祉用具事業者に仕立ててほしい。

【全国地域包括・在宅介護支援センター協議会】

○包括支援センターがケアマネ事業を委託して地域作りに注力すればするほど加算額が減るという構造になっている。

○ケアマネ一人当たりの加算額が少額過ぎる。

【介護人材政策研究会】

○中山間地域等では人材確保、特に有資格者の確保が困難であるため、要件を緩和する特例的な加算区分を設ける必要性がある。

【日本精神科病院協会】

○介護職員とそれ以外の職員の比率が異なるため、配分率を適正にしていただきたい。

○介護職員の処遇改善加算と病院職員のベースアップ評価料の差を埋めてほしい。

【高齢者住まい事業者団体連合会】

○職員の処遇を全産業平均まで改善するとともに、最低賃金の上昇や物価高騰に対応した基本報酬向上を行うべき。

○処遇改善加算は事業者の事務的負担が大きいので、基本報酬との統合を含めて見直してほしい。

【全国個室ユニット型施設推進協議会】

○令和８年度の賃金・物価上昇分を補正予算対応した後の水準をベースに、診療報酬と同様の手法で改定してほしい。その際、処遇改善加算も計画的に加算してほしい。

これまでの分科会における主なご意見③

介護給付費分科会における関係団体等意見交換会においては、以下について要望があった。

【全国社会福祉協議会・全国社会福祉法人経営者協議会】

○他産業と遜色のない水準までの早急な処遇改善と事務負担の軽減、法人裁量のさらなる拡大をお願いしたい。

【全国老人福祉施設協議会】

○人事交流や一体的運用を図るため、介護、障害、保育における処遇改善制度の一元化を図るべき。

【日本訪問看護財団、全国訪問看護事業協会】

○基盤強化の観点から、持続可能な訪問看護提供の構築に向けた処遇の確保をお願いしたい。訪問看護や看多機と病院の賃金格差が広がっており、賃上げ額の地域差が生じている。これまでの賃金改善政策による賃金上昇分を本体報酬に溶け込ませ、加算による柔軟な対応をお願いしたい。

【全日本病院協会】

○介護支援専門員について、（業務負担軽減を前提とした担当件数等の見直し及び）処遇改善により人材確保・定着を図っていただきたい。

【日本栄養士会】

○管理栄養士・栄養士に処遇改善加算を配分した施設・ 事業所は限定的であることから、他の専門職と同様に配分いただきたい。

【社会福祉法人ふるさと】

○要件を満たさなければ加算額が下がるため、基本給に充てることが困難。職員にも昇給の見通しが示せず、職員からは将来が不安との声が上がり、離職にも繋がっている。

１．これまでの分科会における主なご意見

２．論点及び対応案

３．参考資料

介護人材確保に向けた処遇改善等　目次

論点①：介護職員等処遇改善加算とサービス提供体制強化加算の役割の再構築・・・・・・7

論点②：介護職員等処遇改善加算の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

論点③：サービス提供体制強化加算の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

令和６年度改定の内容

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%】	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

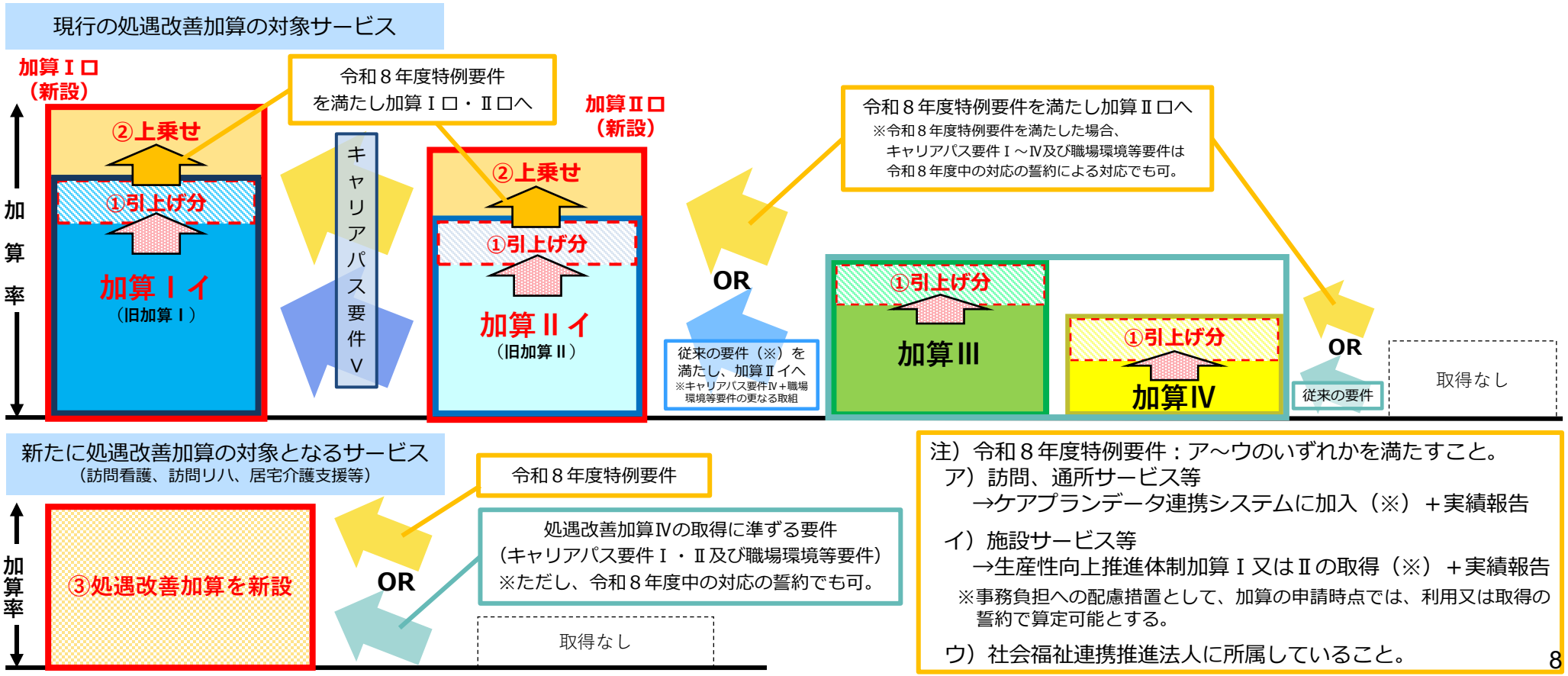
※：加算率は訪問介護のものを例として記載。職種間配分の柔軟化については令和６年４月から現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等処遇改善加算に適用。
なお、経過措置区分として、令和６年度末まで介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(1)～(14)を設け、現行の３加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるようにする。

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。



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。

現行（令和８年度改定後）の処遇改善加算の算定要件

加算Ⅰロ 加算Ⅱロ	生産性要件等	施設等：生産性向上推進体制加算I又はIIの算定 居宅系：ケアプラン・データ連携システムへの加入・利用
加算Ⅰイ	キャリアパス要件Ⅴ	介護福祉士の配置割合等を評価した サービス提供体制強化加算等の算定
加算Ⅱイ	キャリアパス要件Ⅳ	経験・技能のある介護職員のうち１人以上は 賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること
加算Ⅲ	キャリアパス要件Ⅲ	昇給の仕組みの整備（経験に応じて昇給する仕組み、資格等に応じて昇給する仕組み、一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み）
加算Ⅳ	キャリアパス要件Ⅰ	任用要件・賃金体系の整備（介護職員について、職位、職責、職務内容に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備）
	キャリアパス要件Ⅱ	研修等の実施（介護職員の資質向上の目標や、研修機会の提供、資格取得のための支援に関する計画を策定し、研修を実施する等）
	職場環境等要件	28項目の要件のうち、加算I、IIでは各区分２つ以上（生産性向上は３つ以上）、加算III、IVでは各区分１つ以上（生産性向上は２つ以上）
	月額賃金改善要件	加算Ⅳ相当額の1／２以上を月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる

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・躾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。

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	勤続7年以上の者が30%以上	勤続3年以上の者が30%以上	ー	イ ロ　ハ Ⅰ 6単位/回　Ⅰ50単位/月 Ⅱ 3単位/回　Ⅱ25単位/月
訪問リハビリテーション	理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士のうち、勤続７年以上の者が１人以上	理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士のうち、勤続３年以上の者が１人以上	ー	Ⅰ 6単位/回 Ⅱ 3単位/回
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	以下のいずれかに該当すること。 ①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 ②常勤職員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	（介護看護費Ⅰ Ⅱ）　（Ⅲ） Ⅰ 750単位/月　Ⅰ 22単位/回 Ⅱ 640単位/月　Ⅱ 18単位/回 Ⅲ 350単位/月　Ⅲ 6単位/回
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勤続7年以上の者が30%以上	イ　ロ Ⅰ 750単位/月　Ⅰ 25単位/回 Ⅱ 640単位/月　Ⅱ 21単位/回 Ⅲ 350単位/月　Ⅲ 12単位/回
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入所者生活介護 （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	Ⅰ 22単位/回（日） Ⅱ 18単位/回（日） Ⅲ 6単位/回（日）

※その他、療養通所介護、夜間対応型訪問介護、（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、（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でも加算を実施。
※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。

論点①　処遇改善加算とサービス提供体制強化加算の役割の再構築

論点①

- 介護職員等処遇改善加算については、累次の見直しにより、賃金改善に加えて、キャリアパス要件や職場環境の改善、生産性向上など様々な要件が組み込まれ、制度が複雑化している。
- 今後も他職種と遜色ない処遇改善を着実に進めていくため、賃金改善を図るという同加算の役割を明確にするとともに、事業者が活用しやすい仕組みとなるよう、要件の整理・簡素化を図ることが必要ではないか。
- 一方、サービス提供体制強化加算については、人材確保が一層困難となる中、安定的に質の高い介護サービスを提供するため、専門性・経験を有する人材の確保に加え、多様な人材を受け入れ、育成し、定着につなげる組織としての体制づくりを評価することも重要ではないか。
- また、介護職員等処遇改善加算では、キャリアパス要件Ⅴとして、サービス提供体制強化加算等の取得を通じて介護福祉士等の配置を求めており、専門性を有する人材の配置に関する評価が、両加算の算定に関係する仕組みとなっている。
- 賃金改善と、専門性を有する人材の確保や人材の育成・定着を支える体制づくりについて、それぞれの加算の役割を明確にする観点から、こうした加算間の連動の在り方についても見直す必要があるのではないか。
- こうした課題を踏まえ、賃金改善と、人材確保・育成・定着を支える体制づくりとをそれぞれ推進する観点から、両加算の役割分担を明確にし、加算体系や要件をどのように見直すべきか。

対応案

- 介護職員等処遇改善加算については、賃金改善を図る役割を明確にする観点から、職場環境等要件、キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）及びキャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）を同加算の要件から切り離してはどうか。
- その際、職場環境等要件及びキャリアパス要件Ⅱに係る取組については、内容を精査した上で、サービス提供体制強化加算の要件として位置付ける方向で見直してはどうか。
- 併せて、サービス提供体制強化加算については、安定的に質の高い介護サービスを提供するため、専門性を有する人材の確保、人材の育成・定着を支える組織としての体制づくり等に係る要件を見直してはどうか。

※　特定事業所加算についても同様の考え方で見直しを行うこととしてはどうか。

介護人材確保に向けた処遇改善等　目次

論点①：介護職員等処遇改善加算とサービス提供体制強化加算の役割の再構築・・・・・・7

論点②：介護職員等処遇改善加算の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

論点③：サービス提供体制強化加算の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

令和６年度改定の内容

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。

令和６年度改定の内容

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**

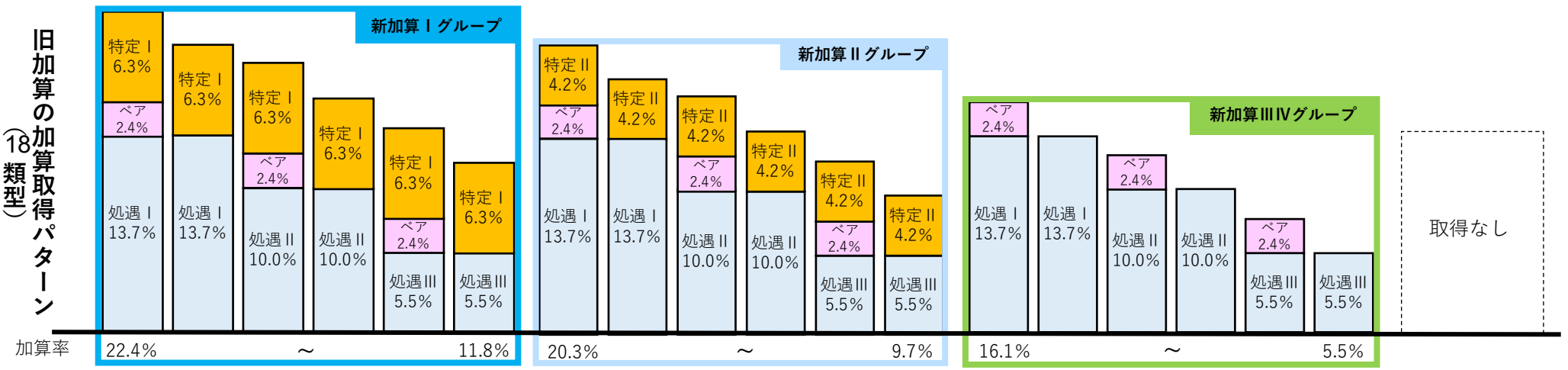
			対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
【24.5%】	新加算（介護職員等処遇改善加算）	Ⅰ **新加算（Ⅱ）に加え、以下の要件を満たすこと。** • 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上）	a. 処遇改善加算（Ⅰ）【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅰ）【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
【22.4%】		Ⅱ **新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。** • 改善後の賃金年額440万円以上が１人以上 • 職場環境の更なる改善、見える化**【見直し】** ~~• 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

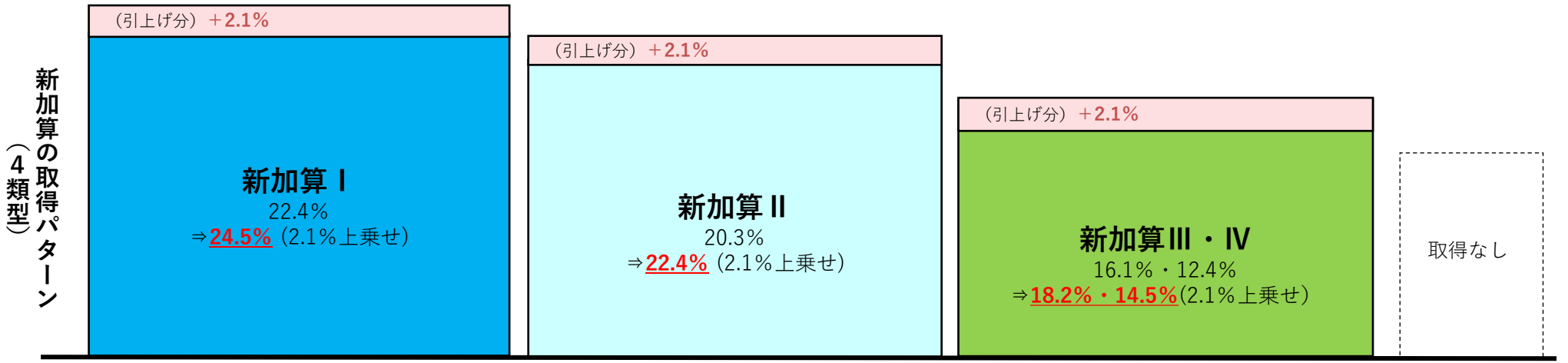
※：加算率は訪問介護のものを例として記載。職種間配分の柔軟化については令和６年４月から現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等処遇改善加算に適用。
なお、経過措置区分として、令和６年度末まで介護職員等処遇改善加算(Ⅴ)(1)～(14)を設け、現行の３加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができるようにする。

令和６年度改定の内容

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8年度介護報酬改定の概要

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）。

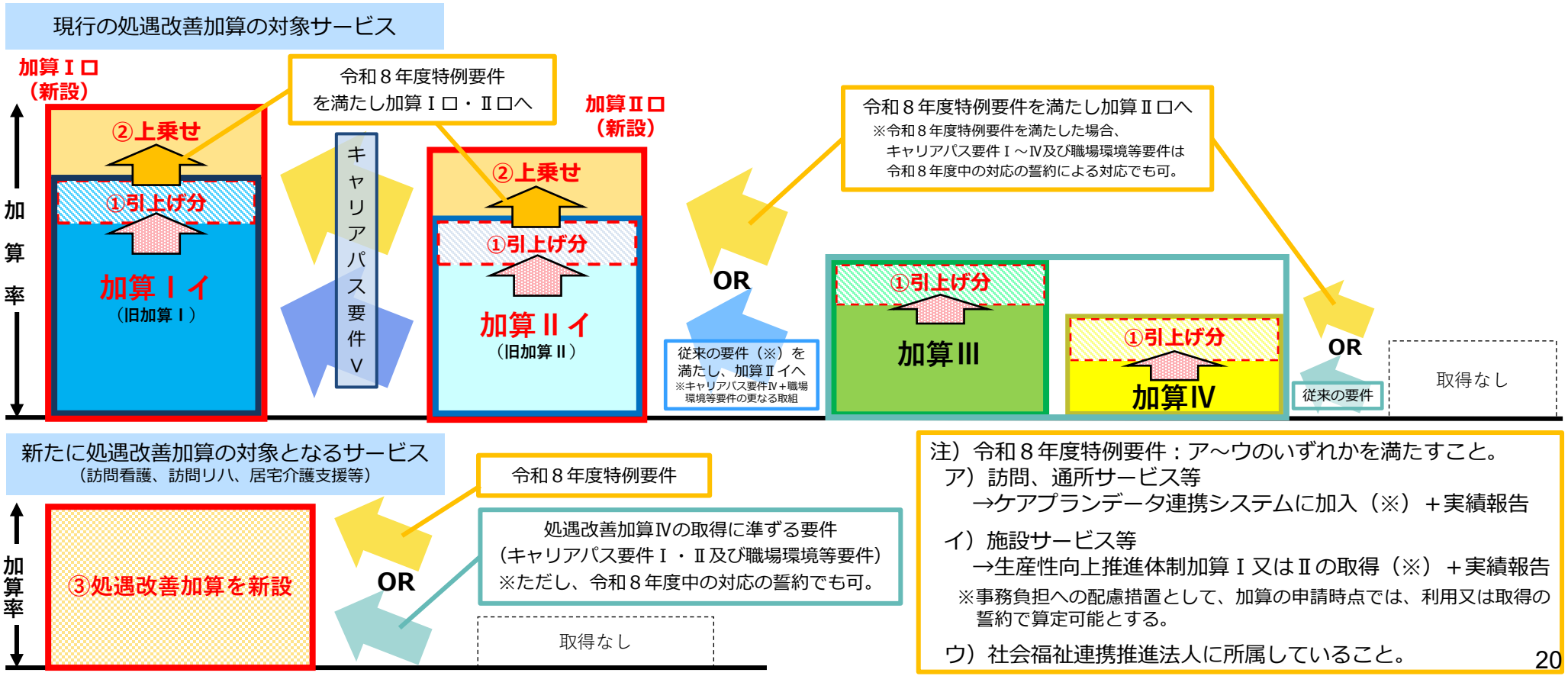
なお、令和９年度介護報酬改定においては、介護分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保を図る必要があるとの認識のもと、「介護事業経営実態調査」等において、介護サービス事業者の経営状況等について把握した上で、物価や賃金の上昇等を適切に反映するための対応を実施する。同時に、介護保険制度の持続可能性を確保するため、介護給付の効率化・適正化に取り組む必要がある。今般の有料老人ホームに関する制度改正の内容も踏まえつつ、サービスの提供形態に応じた評価の在り方について所要の措置を講じることを検討する。

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。



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。

現行（令和８年度改定後）の処遇改善加算の算定要件

加算Ⅰロ 加算Ⅱロ	生産性要件等	施設等：生産性向上推進体制加算I又はIIの算定 居宅系：ケアプラン・データ連携システムへの加入・利用
加算Ⅰイ	キャリアパス要件Ⅴ	介護福祉士の配置割合等を評価した サービス提供体制強化加算等の算定
加算Ⅱイ	キャリアパス要件Ⅳ	経験・技能のある介護職員のうち１人以上は 賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること
加算Ⅲ	キャリアパス要件Ⅲ	昇給の仕組みの整備（経験に応じて昇給する仕組み、資格等に応じて昇給する仕組み、一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み）
加算Ⅳ	キャリアパス要件Ⅰ	任用要件・賃金体系の整備（介護職員について、職位、職責、職務内容に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備）
	キャリアパス要件Ⅱ	研修等の実施（介護職員の資質向上の目標や、研修機会の提供、資格取得のための支援に関する計画を策定し、研修を実施する等）
	職場環境等要件	28項目の要件のうち、加算I、IIでは各区分２つ以上（生産性向上は３つ以上）、加算III、IVでは各区分１つ以上（生産性向上は２つ以上）
	月額賃金改善要件	加算Ⅳ相当額の1／２以上を月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる

介護職員等処遇改善加算の加算率

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。

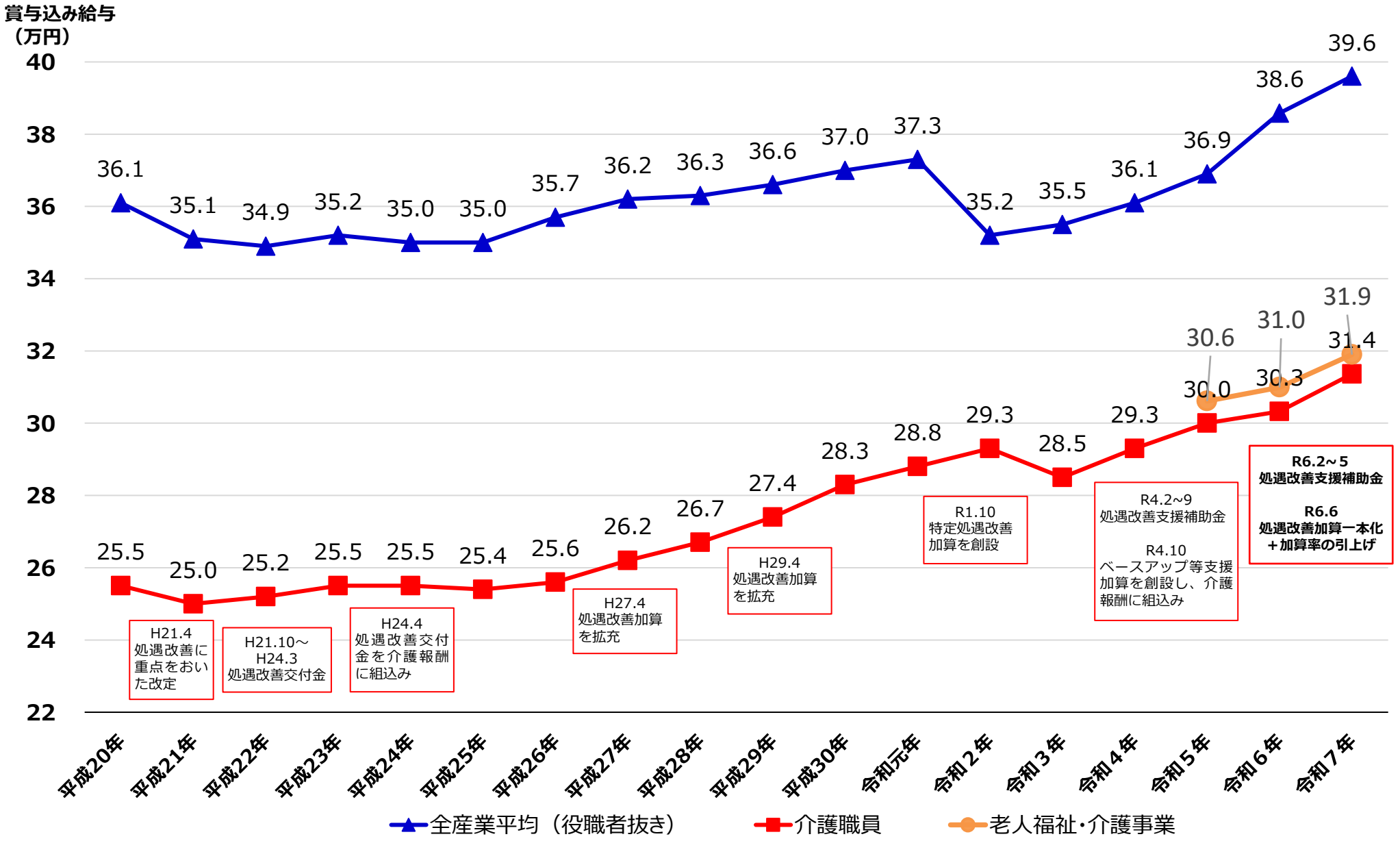
＜令和８年度改定から処遇改善加算の対象となったサービス＞

	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。

【出典】令和８年６月サービス提供に係る事業所・施設の申請に基づく事業所台帳情報のデータを用いて老健局老人保健課により作成。

賃金構造基本統計調査による介護職員等の賃金の推移



【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。

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

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／ＡＸ、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）。

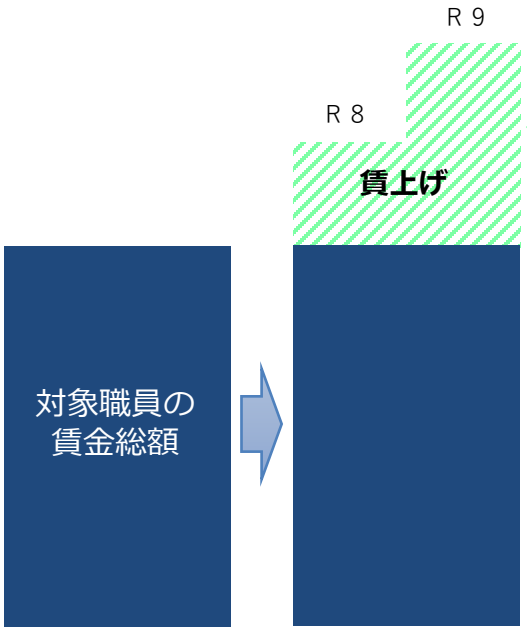
その際、経済・物価の動向が2026年度診療報酬改定時の見通しから大きく変動し、医療機関等の経営状況に支障が生じた場合には、令和９年度予算編成過程で診療報酬上の加減算を含む更なる必要な調整を行う。**次期介護報酬・障害福祉サービス等報酬改定では、経営データベースの整備・活用を含め、2026年度診療報酬改定における各般の取組を参考にしつつ、介護・障害福祉分野の賃上げの状況や介護・障害福祉サービス等事業者の経営状況等を把握した上で、**補装具費支給基準額も含め、**物価の変動に適切に対応するとともに、他職種と遜色のない処遇改善の実現を図る**。障害福祉サービス等の費用の急伸への対応を含め、サービスの質の確保・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】

賃上げ対応

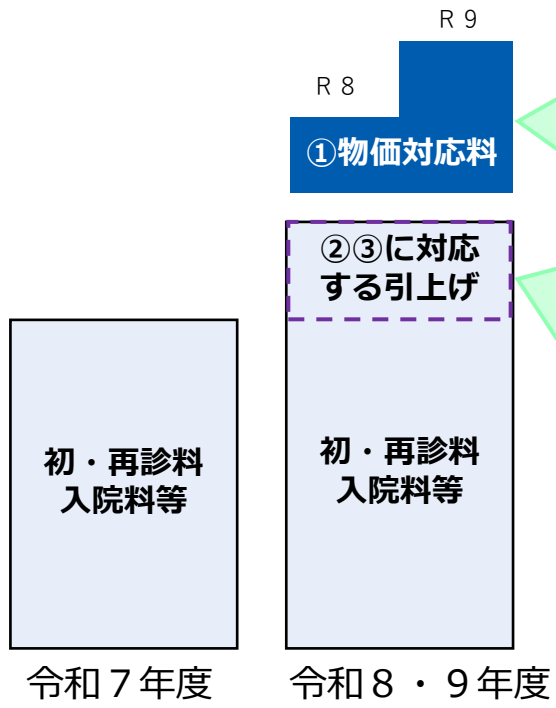


新水準のベースアップ評価料等による支援

■ 賃上げ余力の回復・確保のための特例的な対応を含む必要な措置を講じるとともに、医療現場での生産性向上の取組みと併せ、必要な措置を講じることで、以下のベースアップ実現を支援。

医療機関等の対象職員
令和８年度：＋3.2%
令和９年度：＋3.2%
（看護補助者・事務職員は＋5.7%）

物価対応



■ **物価対応料を新設**
（令和９年度は令和８年度の２倍となる予定）
①令和８年度以降の物価上昇への対応分

■ **入院料等に包括**
②令和６年度診療報酬改定以降の経営環境の悪化を踏まえた緊急対応分
③高度機能医療を担う病院（大学病院を含む）への特例的な対応分

■ それぞれの施設類型ごとの費用関係データに基づき配分を行う。
さらに、病院の中でも、その担う医療機能に応じた配分を行う。

【令和８年度以降の対応】

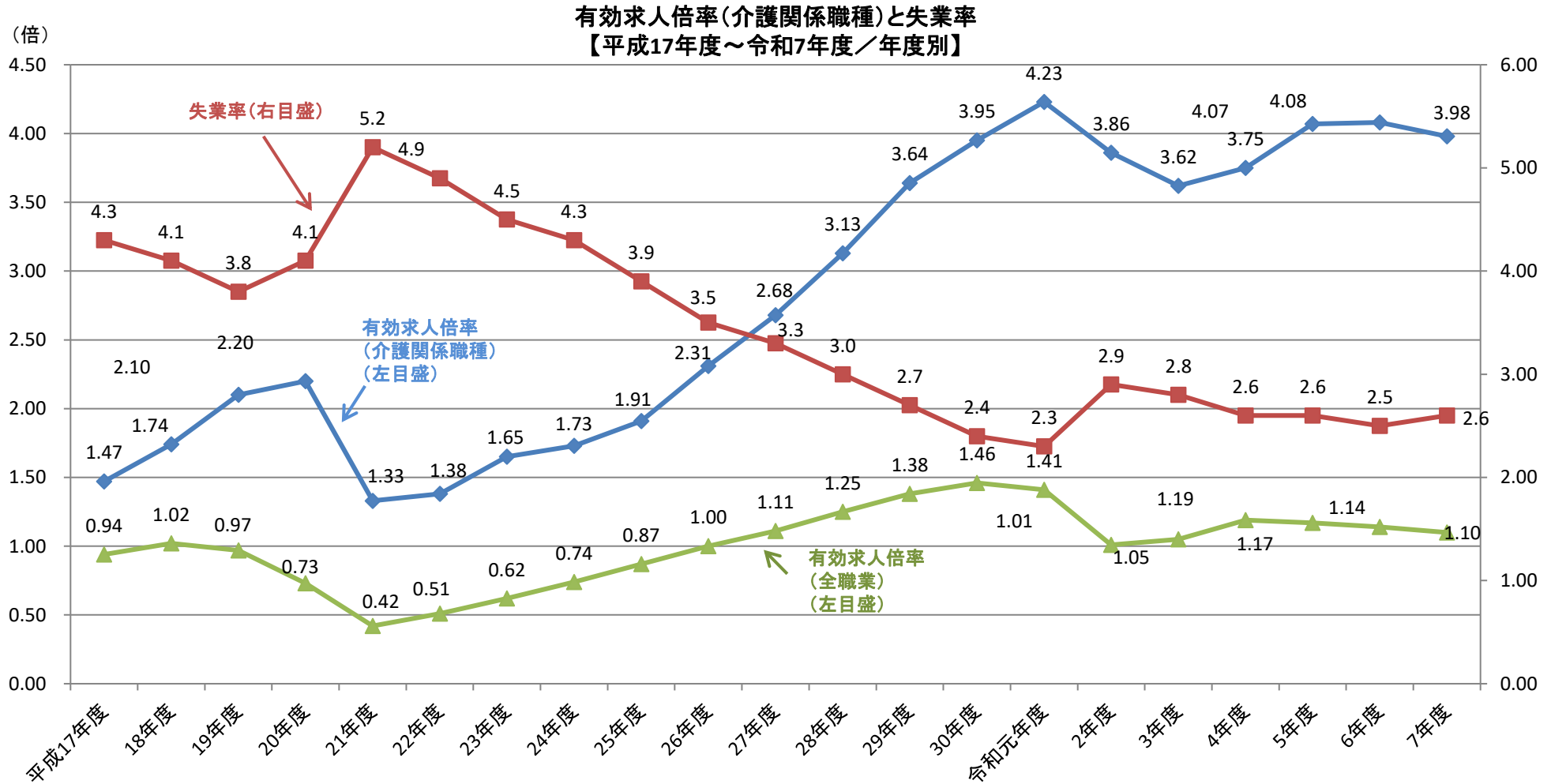
■ 令和８年度の医療機関の経営状況等について調査を実施。

■ 実際に支給される給与（賞与を含む）に係る賃上げ措置の実績について詳細な把握を行う。

■ 実際の経済・物価の動向が令和８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は、令和９年度予算編成において加減算を含め更なる必要な調整（特例的な対応分を除く）を行う。

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。



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」

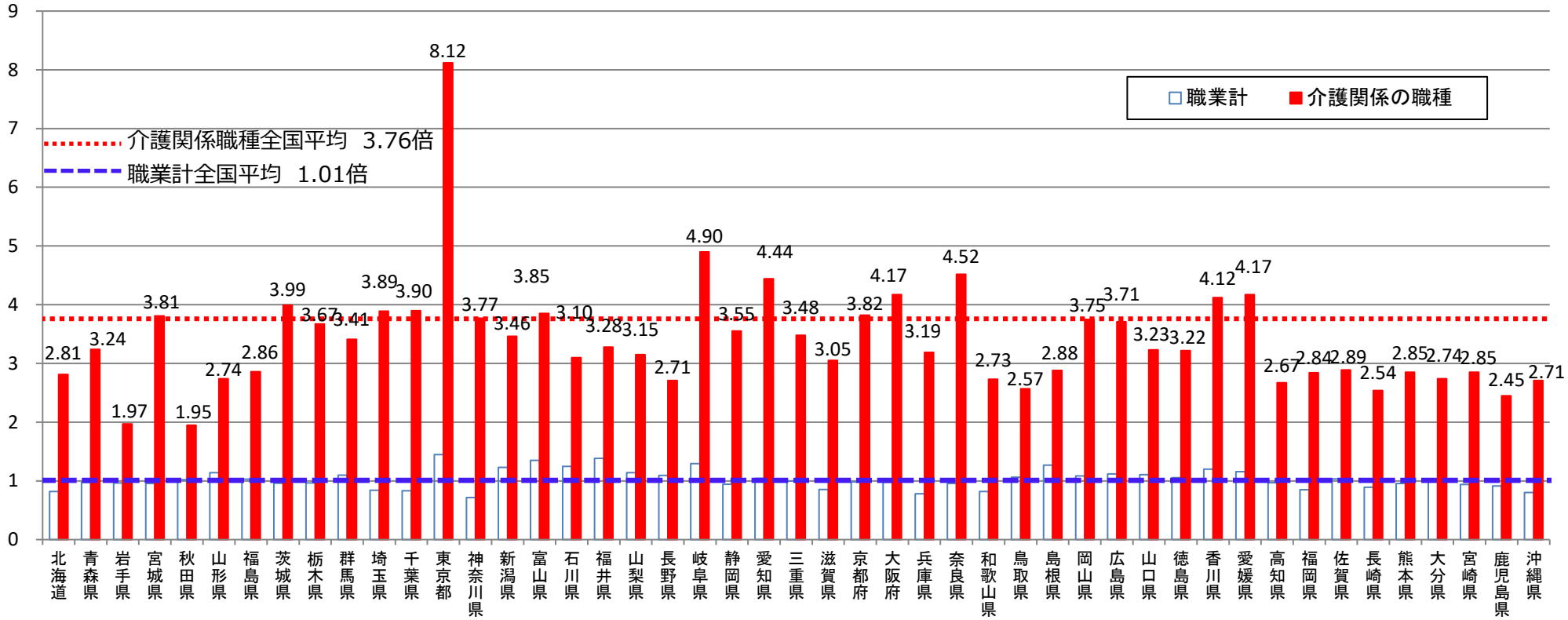
（※1）全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。
月別の失業率は季節調整値。

（※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」、「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）

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5(2023)年推計）」より作成

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。

令和8年度の介護職員等処遇改善加算の計画書（抜粋）

2 賃金改善計画：加算額以上の賃金改善について（全体）

令和8年度に賃金改善が必要な額と賃金改善の見込額			
① 令和8年度の加算の見込額	(a)	0	円
② 令和8年度の賃金改善の見込額 （①の額以上となること。介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業から賃金に充てた額を除く。）	(b)	0	円 ←

［記入上の注意］

- (b)には、令和8年度に実施する賃金改善の見込額を計算し、記入すること。
  その際、加算による賃金改善を行った場合の法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。

3 介護職員等処遇改善加算の要件について

（1）月額賃金改善要件（処遇改善加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善）

別紙様式2-2、2-3「①月額賃金改善要件」の欄から転記			
① 令和8年度の処遇改善加算Ⅳ相当の見込額の1／2		0	円 ←
② 令和8年度の加算による賃金改善の見込額のうち、月額賃金改善による額（①の見込額以上となること）		0	円 ←

1ページ

［記入上の注意］

- 令和8年4月以降の処遇改善加算の配分方法のうち、基本給等（基本給又は決まって毎月支払われる手当）で行っている賃金改善の総額を記入してください。

（2）キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ（任用要件・賃金体系の整備等、研修の実施等）

別紙様式2-2、2-3「②・③キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ」の欄から転記（詳しい要件の内容は参考シートを参照）
令和8年度特例要件を満たすことで、当該要件を満たすこととしている事業所等については、 令和9年3月末までに任用要件・賃金体系の整備、研修の実施等を行うことを誓約します。

（3）キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

別紙様式2-2、2-3「④キャリアパス要件Ⅲ」の欄から転記（詳しい要件の内容は参考シートを参照）
令和8年度特例要件を満たすことで、当該要件を満たすこととしている場合、 令和9年3月末までに昇給の仕組みの整備を行うことを誓約します。

（4）キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金要件）

別紙様式2-2、2-3「⑤キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記
令和8年度特例要件を満たすことで、当該要件を満たすこととしている場合、 令和9年3月末までに必要な賃金改善を行うことを誓約します。

令和8年度の介護職員等処遇改善加算の実績報告書（抜粋）

2 実績報告について

(1)加算額以上の賃金改善について(全体)

算定した加算の合計		
① 令和8年度の加算額	(a) 0	円 ←
② 令和8年度の賃金改善額 (①の額以上となること。介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善支援事業から賃金に充てた額を除く。)	(b)	円 ←

［記入上の注意］

- (b)には、処遇改善加算の算定により実施する介護職員の賃金改善の額を計算し、記入すること。その際、加算による賃金改善を行った場合の法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。

(2)加算以外の部分で賃金水準を下げないことについて

①	令和8年度の加算の影響を除いた賃金額	(c) 0	円 ←
	(ア)令和8年度の賃金の総額	(d)	円
	(イ)令和8年度の賃金改善額(再掲)	(e) 0	円
	(ウ)介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善等事業から賃金に充てた額(令和8年度に賃金改善を行った場合)	(f)	円
②	令和7年度の加算及び独自の賃金改善の影響を除いた賃金額(①の額は②の額を下回らないこと)	(g) 0	円 ←
	(ア)令和7年度の賃金の総額	(h)	円
	(イ)令和7年度の処遇改善加算の総額	(i)	円
	(ウ)介護人材確保・職場環境改善等事業の補助額のうち、人件費改善に充てた額	(j)	円
	(エ)介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善等事業から賃金に充てた額(令和7年度に賃金改善を行った場合)	(k)	円
	(オ)令和7年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額	(l)	円

1ページ

［記入上の注意］

- (h)には、職員構成が変わった等の事由により、例えば、本年度に入職(退職)した職員と同等の賃金水準の職員が前年度から在籍していた(いなかった)ものと仮定して計算するなどの方法により、今年度との比較に適した値に修正することが可能である。
- (i)は、国民健康保険団体連合会から送付される「介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ」及び「介護職員処遇改善加算等内訳のお知らせ」に基づいて記入すること。(j)並びに(f)及び(k)は、国民健康保険団体連合会から送付される「介護人材確保・職場環境改善等事業支払額通知書」等に基づいて記載すること。
- (l)の独自の賃金改善額とは、令和7年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。ⅢⅢ加算・処遇改善加算そのものの配分を除く。)をいうものであり、処遇改善加算等の加算額を超えて賃金改善を行った場合にはその金額も含む。(l)に計上する金額がある場合には、必ず「2(4) 令和7年度の独自の賃金改善(処遇改善加算等の配分以外の独自の賃金額)」欄に支給額、方法等の具体的な賃金改善の内容を記載すること。
- なお、(d)及び(h)には、令和8年度から新たに処遇改善加算を算定する事業所も含めた、処遇改善加算を算定するサービス事業所における賃金総額を記入すること。

(3)令和7年度と比較して増加した令和8年度の加算額以上の新たな賃金改善額

令和7年度と比較して増加した令和8年度の加算額以上の新たな賃金改善額	(m) 0	円 ←

論点②　介護職員等処遇改善加算の見直し（その1）

論点②

（介護従事者の処遇改善の推進について）

- 令和８年度介護報酬改定では、介護サービスを支える幅広い職種の人材確保を図る観点から、賃上げ措置の対象を介護職員から介護従事者に広げるとともに、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等に介護職員等処遇改善加算を新設した。
- また、「経済財政運営と改革の基本方針2026」においては、次期介護報酬改定で、他職種と遜色のない処遇改善の実現を図ることとされている。
- 令和７年賃金構造基本統計調査によると、介護職員に限らず、他の職種を含む「老人福祉・介護事業」全体でみても、月額給与は、31.9万円であり、全産業平均の39.6万円を7.7万円下回っている。
- さらに、介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、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。
- 介護サービスを安定的に提供するためには、介護職員に加え、様々な職種の人材を確保することが重要であることを踏まえ、令和９年度介護報酬改定においても、令和８年度に拡充した対象職種・対象サービスの考え方を維持し、介護従事者全体の処遇改善を進めることについて、どのように考えるか。

対応案

（介護従事者の処遇改善の推進について）

- 令和９年度介護報酬改定においても、令和８年度に拡充した対象職種・対象サービスを引き続き対象とし、介護サービスを支える幅広い職種の人材確保に向けて、他職種と遜色のない処遇改善の実現を図ってはどうか。

論点②　介護職員等処遇改善加算の見直し（その2）

論点②

（生産性向上等に取り組む事業者に対する上乗せについて）

- 令和８年度介護報酬改定では、生産性向上や協働化に取り組む事業者について、介護職員の賃上げに係る上乗せの評価を設けた。
- 人材確保が一層困難となる中、限られた人材で質の高い介護サービスを安定的に提供するとともに、職員の負担軽減や持続的な賃上げにつなげるため、生産性向上や協働化の取組を引き続き推進することが重要である。
- こうした点を踏まえ、生産性向上等に取り組む事業者に対する上乗せの評価を継続することについて、どのように考えるか。

対応案

（生産性向上等に取り組む事業者に対する上乗せについて）

- 生産性向上や協働化を通じた職員の負担軽減及び持続的な賃上げを促進する観点から、これらの取組を行う事業者に対する上乗せの評価を継続してはどうか。

論点②　介護職員等処遇改善加算の見直し（その3）

論 点 ②

（加算の簡素化について）

- 介護職員等処遇改善加算については、令和６年度介護報酬改定において、従来の３つの加算を１本化した。また、令和８年度介護報酬改定において、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、従来から対象となっているサービスについては、６区分となっている。
- 処遇改善加算とサービス提供体制強化加算の再構築の論点で提示したように、両加算の役割分担の見直しに伴い、職場環境等要件及びキャリアパス要件Ⅱ・Ⅴを介護職員等処遇改善加算の要件から切り離す方向で検討する場合において、各区分に残る要件や区分間の違いを整理し、加算区分の簡素化を図ることについて、どのように考えるか。
- また、介護職員等処遇改善加算については、累次の処遇改善措置により、介護報酬に占める割合が大きくなっている。広く取得されている状況を踏まえ、事業者の事務負担の軽減や制度の分かりやすさの向上の観点から、基本報酬への取込みを求める意見がある。
- 加えて、継続的な賃上げを支える観点から、加算の取得状況によって賃上げ原資が変動することへの懸念も踏まえ、賃上げ原資の安定的な確保に資するよう、基本報酬へ取り込むべきではないかとの指摘もある。
- 一方、同加算は、加算による収入を職員の賃金改善につなげる仕組みであることにも留意が必要である。
- また、処遇改善加算は区分支給限度基準額の管理対象外にあるため、仮に、基本報酬に組み込み、その分を管理対象に含めた場合には、同じサービス利用量でも限度額管理上の単位数が増加する。
- なお、区分支給限度基準額は要介護度等に応じて定められているが、基本報酬への取り込みに伴う単位数の増加幅は、同じ要介護度の利用者であっても利用するサービスの組み合わせや利用量によって異なる点にも留意が必要である。
- さらに、令和８年度診療報酬改定を参考に毎年の賃金上昇に対応するに当たっては、その対応を基本給等に充てることにより、賃金水準の継続的な引上げにつなげていくことが重要ではないか。
- こうした点を踏まえ、介護職員等処遇改善加算の一部を基本報酬に取り込むこと等について、どのように考えるか。

論点②　介護職員等処遇改善加算の見直し（その3）

対応案

（加算の簡素化について）

■ 職場環境等要件及びキャリアパス要件Ⅱ・Ⅴを処遇改善加算の要件から切り離す方向で検討する場合には、各区分に残る要件と評価内容を整理した上で、加算区分の集約を図ってはどうか。

■ 制度の分かりやすさの向上や事業者の事務負担の軽減の観点から、これまでの賃金改善の効果や、利用者のサービス利用への影響等に留意しつつ、処遇改善加算の一部を基本報酬に取り込むことの可否及びその方法について、どのように考えるか。

■ また、令和９年度改定において措置する部分については、安定的な賃上げにつなげる観点から、基本給等に充てることを基本とすることとしてはどうか。

論点②　介護職員等処遇改善加算の見直し（その4）

論点②

（計画書や実績報告書について）

- 介護職員等処遇改善加算については、加算による収入が職員の賃金改善に充てられていることを確認するため、事業者に計画書及び実績報告書の提出を求めている。
- 現行の仕組みでは、加算額以上の賃金改善、加算による賃金改善以外の部分での賃金水準の維持、加算の拡充分に対応した新たな賃金改善など、複数の観点から確認を行っている。
- これらの確認に当たっては、過去の賃金改善の実績や事業者独自の賃金改善との関係の整理に加え、職員の入退職や勤務時間の変化等を踏まえた集計・計算が必要となる場合があり、様式への記入に先立つ事業者内部の作業も負担となっている。
- 加算による賃金改善を適切に確認するという趣旨を維持しつつ、確認事項や計算方法、提出書類を整理し、事業者及び確認を行う自治体の事務負担を軽減することについて、どのように考えるか。

対応案

（計画書や実績報告書について）

- 加算による賃金改善を適切に確認するという趣旨を維持しつつ、事業者や自治体の事務負担に配慮する観点から計画書や実績報告書について見直しを行ってはどうか。

介護人材確保に向けた処遇改善等　目次

論点①：介護職員等処遇改善加算とサービス提供体制強化加算の役割の再構築・・・・・・7

論点②：介護職員等処遇改善加算の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

論点③：サービス提供体制強化加算の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

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の資格・勤続年数要件について

	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	勤続7年以上の者が30%以上	勤続3年以上の者が30%以上	ー	イ ロ　ハ Ⅰ 6単位/回　Ⅰ 50単位/月 Ⅱ 3単位/回　Ⅱ 25単位/月
療養通所介護	ー	ー	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	ロ　ハ Ⅲイ　48単位/月　Ⅲイ　12単位/日 Ⅲロ　24単位/月　Ⅲロ　6単位/日
訪問リハビリテーション	理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士のうち、勤続７年以上の者が１人以上	理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士のうち、勤続３年以上の者が１人以上	ー	Ⅰ 6単位/回 Ⅱ 3単位/回
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	以下のいずれかに該当すること。 ①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 ②常勤職員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	（介護看護Ⅰ Ⅱ）　（Ⅲ） Ⅰ 750単位/月　Ⅰ 22単位/回 Ⅱ 640単位/月　Ⅱ 18単位/回 Ⅲ 350単位/月　Ⅲ 6単位/回
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	（介護費Ⅰ）　（介護費Ⅱ） Ⅰ 22単位/回　Ⅰ 154単位/月 Ⅱ 18単位/回　Ⅱ 126単位/月 Ⅲ 6単位/回　Ⅲ 42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勤続7年以上の者が30%以上	イ　ロ Ⅰ 750単位/月　Ⅰ 25単位/回 Ⅱ 640単位/月　Ⅱ 21単位/回 Ⅲ 350単位/月　Ⅲ 12単位/回
（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入所者生活介護 （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

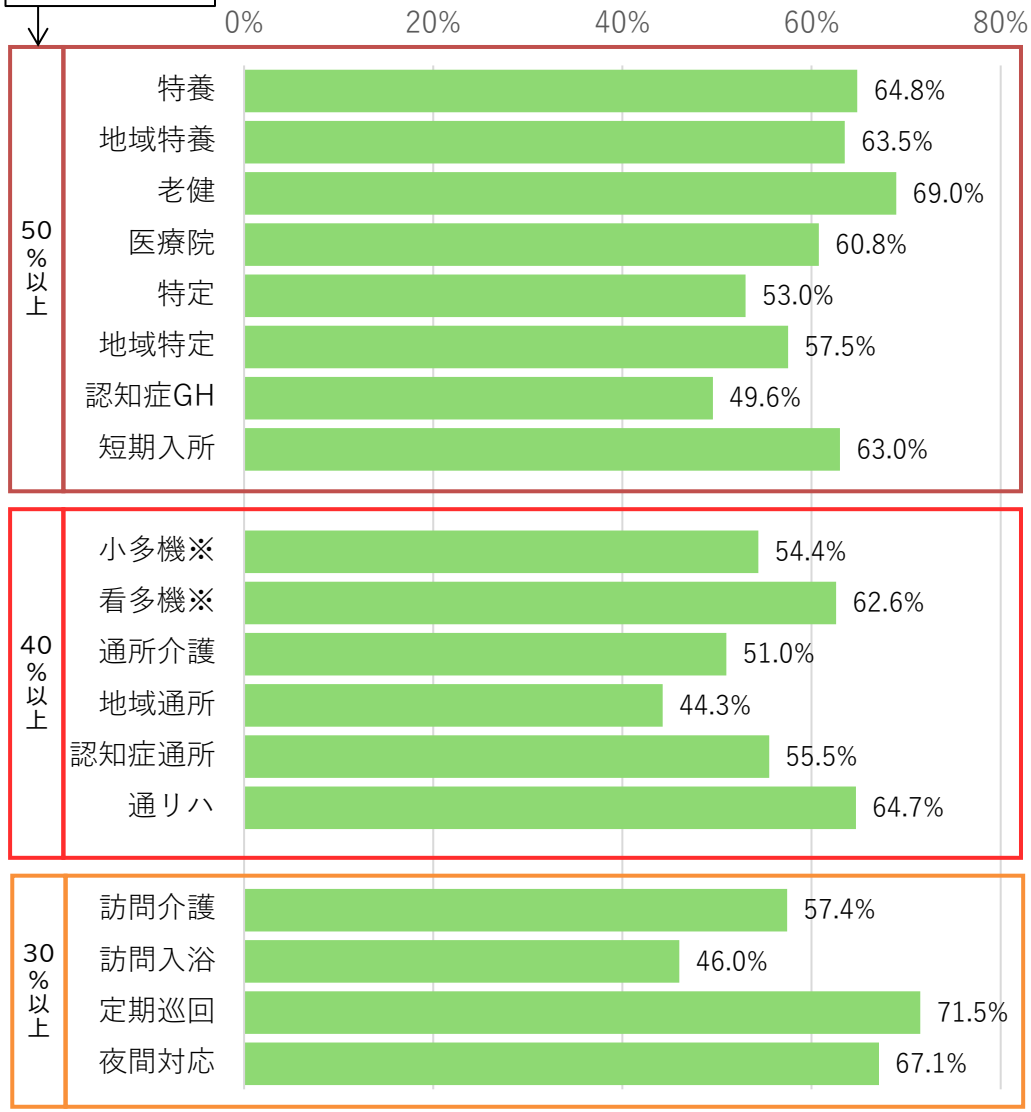
	全事業所数	加算Ⅰ		加算Ⅱ		加算Ⅲ		合計	
		算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率
訪問入浴介護	1,537	326	21.2%	148	9.6%	72	4.7%	546	35.5%
訪問看護	17,427	3,671	21.1%	1,797	10.3%	―	―	5,468	31.4%
訪問リハビリテーション	5,747	4,280	74.5%	578	10.1%	―	―	4,858	84.5%
通所介護	24,315	7,528	31.0%	4,334	17.8%	3,484	14.3%	15,346	63.1%
通所リハビリテーション	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	24.9%	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）

介護職員数に占める介護福祉士・常勤職員の平均割合

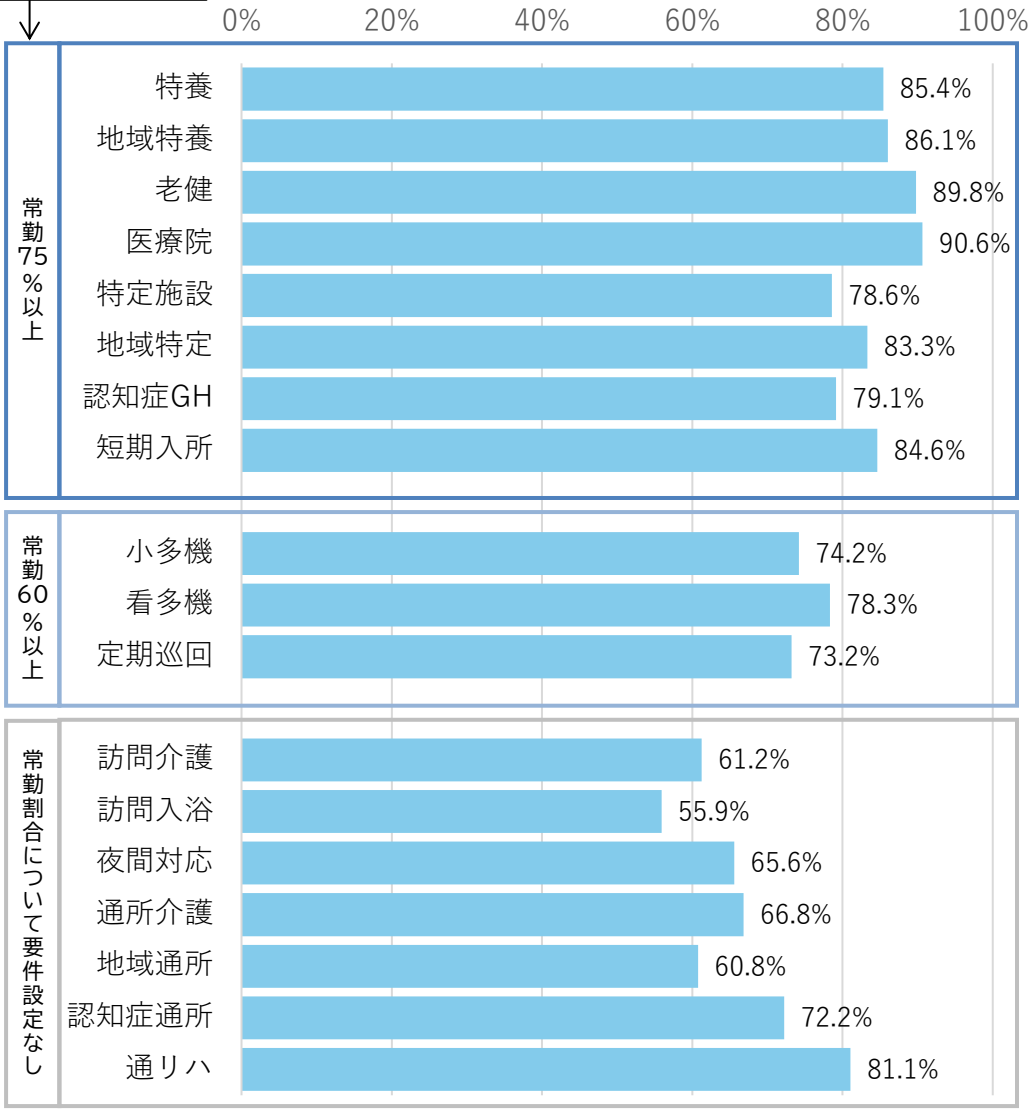
介護職員数に占める介護福祉士の平均割合

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

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



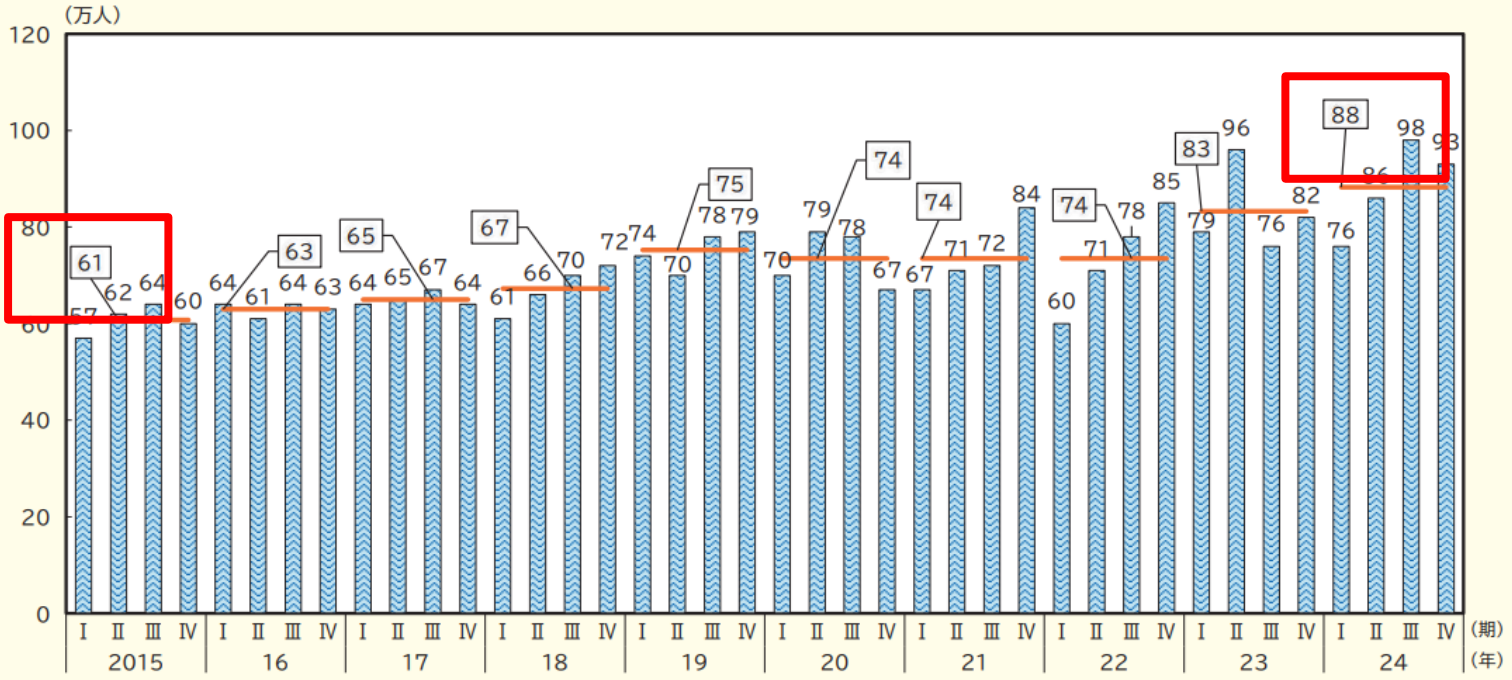
【出典】厚生労働省「令和６年介護サービス施設・事業所調査」を基に老健局老人保健課において作成。

転職の増加

- 近年、正規雇用労働者間の労働移動が活発化。2015年は、61万人であったが、2024年は、88万人に増加。

第１-(２)-23図　正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動

○　正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動は活発化。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）棒グラフは、労働力調査において「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を表す。「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」とは、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去１年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。

２）対象は、15～54歳としている。

３）四角囲みの数値は、各年の四半期の数値から年平均を算出した値。

４）時系列接続を行うために、2015～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018年～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

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・躾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」

論点③　サービス提供体制強化加算の要件の見直し（その1）

論点③

（介護福祉士割合に係る要件について）

- サービス提供体制強化加算については、専門性を有する人材の確保を評価する観点から、介護職員に占める介護福祉士の割合に係る要件が設けられている。
- 「令和６年介護サービス施設・事業所調査」によると、多くのサービスにおいて、介護職員数に占める介護福祉士の割合が、平均で下位の加算区分において求める水準を平均で上回っている。
- こうした職員構成の実態を踏まえ、より充実した専門職の配置を適切に評価する観点から、介護福祉士割合に係る要件の水準について、どのように考えるか。
- また、介護福祉士の配置割合を評価する現行の要件について、介護福祉士の配置人数を維持していても、資格を持たない職員の新規採用により割合が低下する場合があることを踏まえ、人材の確保・育成と質の高いサービス提供体制の評価を両立する観点からどのように考えるか。

対応案

（介護福祉士割合に係る要件について）

- 介護福祉士割合に係る要件については、サービスごとの職員構成の実態を踏まえ、評価の対象とする水準を見直してはどうか。

  ※特定事業所加算についても同様の考え方で見直しを行うこととしてはどうか。

- 既にサービス提供体制強化加算を算定している事業所が、介護福祉士の配置数を維持しつつ、介護福祉士資格を有しない職員を新たに採用・増員した場合については、一定の条件の下で、従前の加算区分を引き続き算定できることとしてはどうか。

論点③　サービス提供体制強化加算の要件の見直し（その2）

論点③

（継続勤務年数要件について）

- サービス提供体制強化加算については、一部のサービスについて、同一法人等で一定年数以上勤務する職員の割合を評価する勤続年数要件が設けられている。
- 労働者の主体的なキャリア形成が進み、労働移動の円滑化が進められ、正社員間での転職人数もここ10年間で約1.5倍に増加するなど、労働移動の円滑化が進展している。介護分野においても、他の法人等で経験を積んだ人材を含め、多様な人材を受け入れ、その能力を活かすとともに、働き続けられる職場環境を整備することが重要ではないか。
- 勤続年数は人材の定着状況を把握する指標の一つである一方、現在の人材育成や定着に向けた事業者の取組が直ちに評価に反映されるものではないという面もあるのではないか。
- こうした点や、職場環境の改善等に関する取組を同加算に位置付ける方向で検討することを踏まえ、人材の定着に関する評価の在り方について、どのように考えるか。

対応案

（継続勤務年数要件について）

- 職員の定着を支える組織としての取組を評価する観点から、勤続年数要件を廃止し、人材の育成や職員が働き続けられる職場環境の整備に向けた具体的な取組の実施を要件として位置付けてはどうか。

※特定事業所加算についても同様の考え方で見直しを行うこととしてはどうか。

論点③　サービス提供体制強化加算の要件の見直し（その3）

論点③

（人材育成・職場環境等に関する要件の整理について）

■ サービス提供体制強化加算では、一部のサービスについて、計画的な研修、情報共有等のための会議、健康診断等の実施に関する要件が設けられている。

■ 介護職員等処遇改善加算との役割分担の見直しに伴い、人材育成や職場環境の改善に関する取組を同加算に位置付ける方向での検討を行う場合には、計画的な研修、情報共有等のための会議、健康診断等の実施に関する要件等の既存の要件との重複や、各取組の目的や必要性、事業者の実施・確認に係る負担等を踏まえ、求める取組の内容や範囲を整理する必要があるのではないか。

■ こうした点を踏まえ、人材育成や職場環境の改善を効果的に推進する観点から、同加算における要件の内容及び確認方法をどのように見直すべきか。

対応案

（人材育成・職場環境等に関する要件の整理について）

■ サービス提供体制強化加算において設定している、計画的な研修、情報共有等のための会議、健康診断等の実施に関する要件については、介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件及びキャリアパス要件Ⅱに係る取組をサービス提供体制強化加算の要件として位置づける場合には、各取組の目的や必要性、事業者の実施・確認に係る負担等を踏まえ、求める取組の内容や範囲について整理を行うこととしてはどうか。

※特定事業所加算についても同様の考え方で見直しを行うこととしてはどうか。

１．これまでの分科会における主なご意見

２．論点及び対応案

３．参考資料

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いない	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%
ＰＴ・ＯＴ・ＳＴ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。

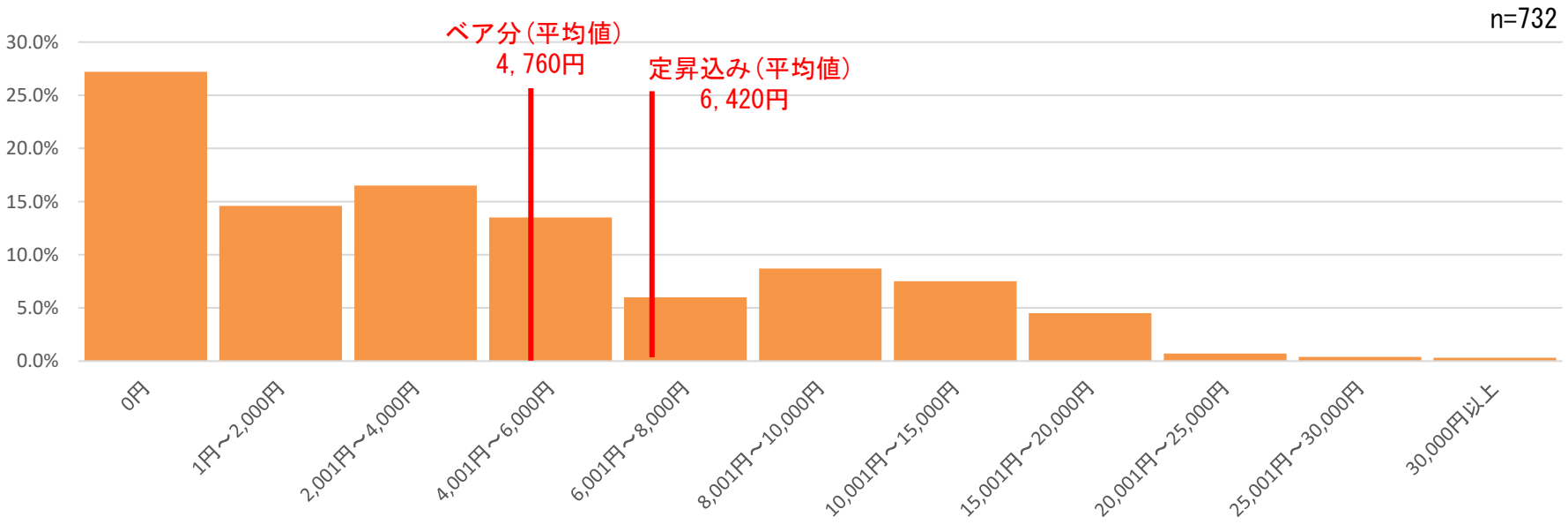
■令和７年度に行ったベースアップによる賃金改善の状況

	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

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＞

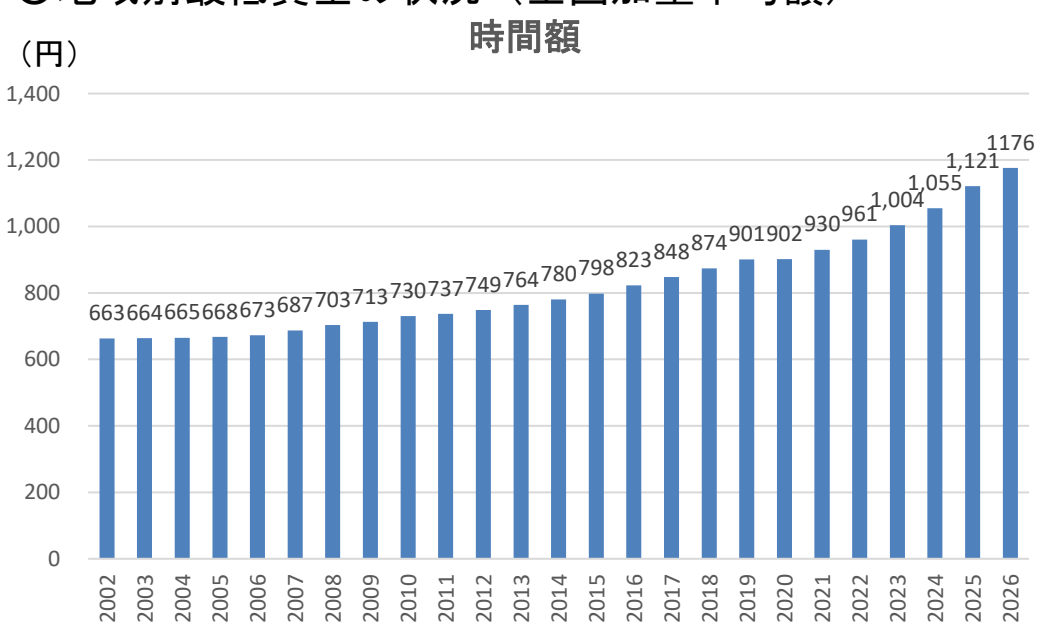
	令和6年		令和7年		令和8年	
	額	率	額	率	額	率
全体	15,281円	**5.10%**	16,356円	**5.25%**	16,400円	**5.01%**
300人未満計	11,358円	**4.45%**	12,361円	**4.65%**	12,866円	**4.69%**
うち、～99人	9,626円	**3.98%**	10,922円	**4.36%**	11,124円	**4.26%**

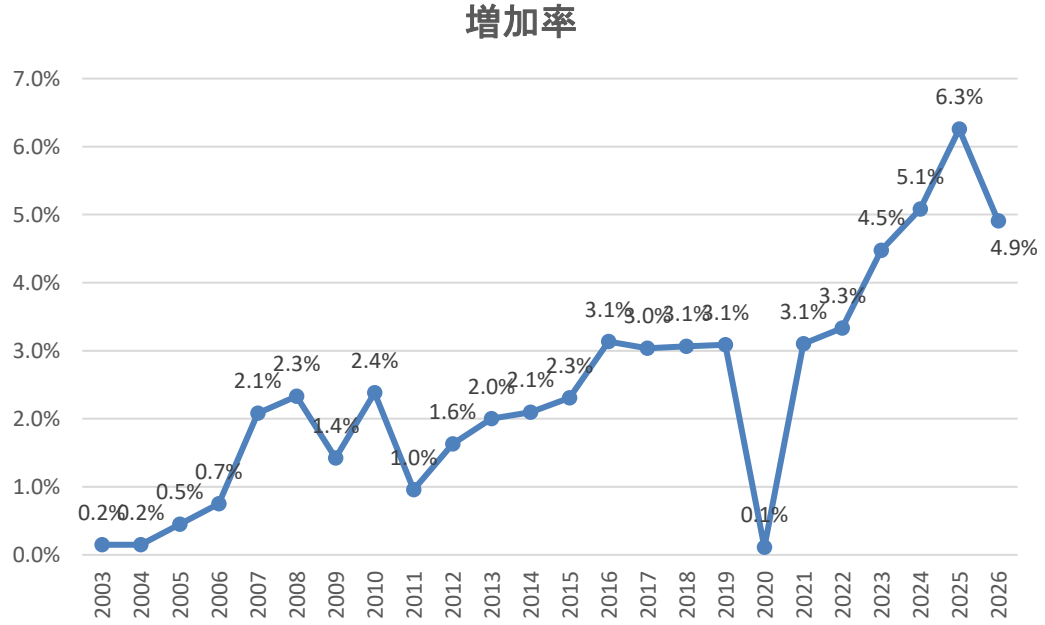
＜（参考）賃上げ分が明確に分かる組合の集計（加重平均）＞

	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。

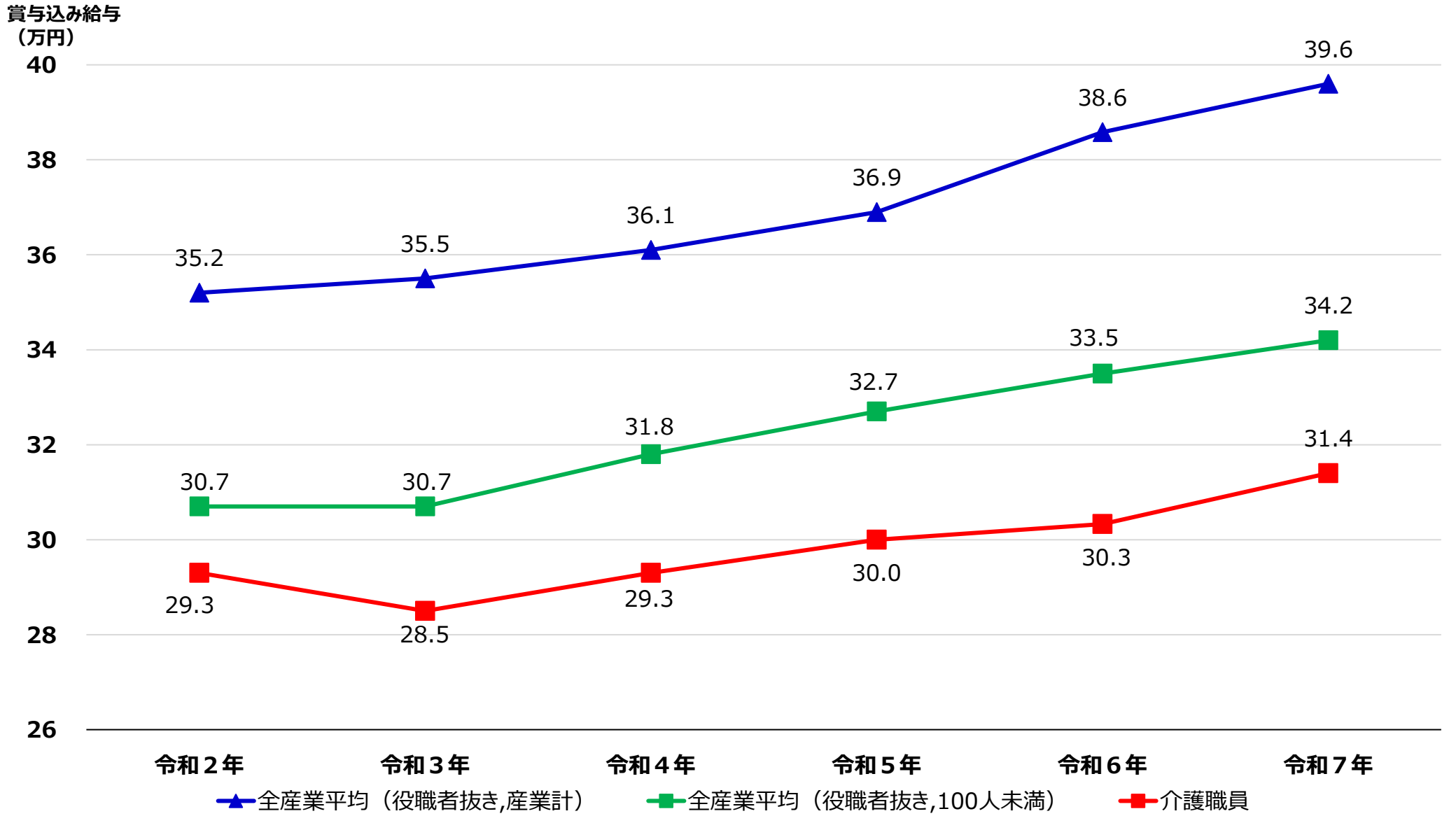
○地域別最低賃金の状況（全国加重平均額）





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



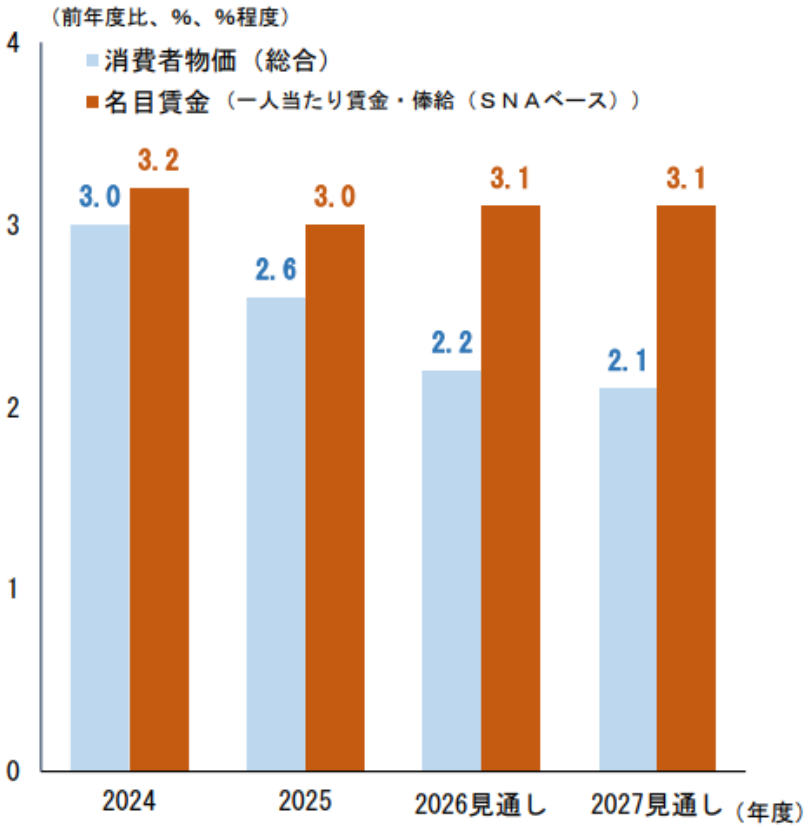
【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。
注１）賞与込み給与は、調査年の６月分として支払われた給与に調査年の前年の１月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。
注２）10～99人の区分については、令和２年度調査より集計。

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。）

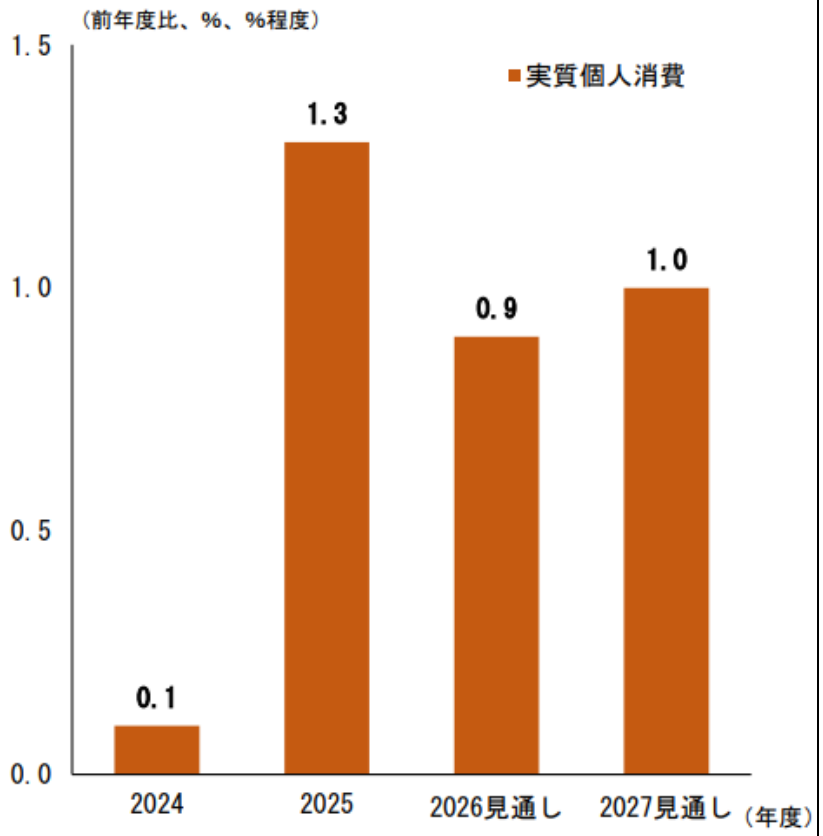
３．家計部門

- 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



個人消費



（備考）2025年度の名目賃金は推計値。