

障害福祉人材確保に向けた処遇改善等の課題

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課・障害福祉課
こども家庭庁支援局障害児支援課

障害福祉分野の処遇改善等に係る論点

論点 1 人材確保に向けた処遇改善のあり方について

論点 2 処遇改善加算の対象範囲等のあり方について

【論点1】人材確保に向けた処遇改善のあり方について

現状・課題

- 障害福祉関係分野職種の有効求人倍率は、依然として高い水準であり、令和6年の障害福祉関係職員の給与は、依然全産業平均との差がある状況である。また、2025年春季労使交渉においても、賃上げ率が5.25%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.70%）となり、2年連続の5%超を記録するなど、全産業で力強い賃上げが行われている。
- 骨太の方針2025における記載のとおり、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り、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等を踏まえ、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行うことが必要である。
- 障害福祉分野では、サービス需要が高まる一方、生産年齢人口が急速に減少していくことが見込まれる中、テクノロジー等を活用し、職員の業務負担軽減やケアの質の向上に資する生産性向上の重要性が高まっている。こうした中、「省力化投資促進プラン」（令和7年6月13日）において、介護ロボットやICTテクノロジーの活用等を通じて、障害福祉現場における業務効率化、職員の負担軽減、サービスの質向上を推進することとされており、これらを通じて、持続的な賃上げにつながっていくこととしている。

【論点1】人材確保に向けた処遇改善のあり方について

現状・課題（つづき）

- 一方、障害福祉サービス等の総費用額は、持続的に伸びており、特に令和5年度から6年度にかけて急伸（12.1%）。また、令和7年度「障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査」によると、福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（常勤の者）について、令和6年9月と令和7年7月を比較すると、基本給等が4.5%（11,110円）の増加、平均給与額が5.4%（16,970円）の増加となっており、処遇の改善が一定程度進んでいる。

（参考）

- 介護分野は、基本給等が2.5%（6,130円）の増加、平均給与額が2.0%（6,840円）の増加
- 2025年春季労使交渉においては、全体の賃上げ率が5.25%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.70%）、中小企業の賃上げ率は4.65%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.49%）、小規模の企業の賃上げ率は4.36%（賃上げ分が明確に分かる組合の賃上げ分は3.27%）
- このような中で、令和7年度補正予算案においては、「医療・介護等支援パッケージ（障害福祉分野）」として、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定の一部の前倒しとして障害福祉従事者に対する幅広い賃上げに対する支援、ロボットやICT等のテクノロジーの導入支援、人材確保支援体制の確保に取り組むこととしている。
- なお、介護人材の確保については、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会において検討が行われ、11月11日に「福祉人材確保専門委員会における議論の整理」がとりまとめられたところだが、本検討チームや他の審議会においても、人材確保の阻害要因の一つとして、人材紹介会社への高額な手数料の支払いなども指摘されている。その背景には、人員基準欠如による3割減算があることの指摘もあるところ。

【論点1】人材確保に向けた処遇改善のあり方について

検討の方向性

- 障害福祉分野における人材確保に向けて、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を踏まえ、骨太の方針2025に記載されている、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げ、特に障害福祉分野の職員の他職種と遜色のない処遇改善に向けて、どのような観点から検討していくべきか。
- 加えて、障害福祉分野における人材確保に向けて、処遇改善以外のための支出ができる限り抑制し、職員の処遇改善のための措置の実効性を担保する観点からも対応を検討する必要。緊急的に対応する必要があると考えられる取組として、例えば、退職者の発生から新たな人員の確保までに一定の時間がかかることなどを踏まえ、どのような取組が考えられるか。

【論点2】処遇改善加算の対象範囲等のあり方について

現状・課題

- 処遇改善加算の対象は、以下に掲げるサービスに従事する福祉・介護職員とされている。

(対象サービス)

- ・介護給付：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、生活介護、施設入所支援、短期入所、療養介護
- ・訓練等給付：自立訓練（機能訓練、生活訓練）、就労選択支援、就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助
- ・障害児支援にかかる給付：児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、障害児入所施設（福祉型、医療型）

(対象職種)

- ・ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員等

- 障害福祉分野において、福祉・介護職員と同様に、相談支援専門員などの専門職の平均給与も、全産業平均との差がある状況であり、人材不足の一因となっている。

- さらに、処遇改善加算を用いて行う賃金改善における職種間の賃金配分については、障害福祉サービス事業者等の判断により、福祉・介護職員以外の職種への配分も含め、事業所内で柔軟な配分を認めることとしており、令和7年度の処遇状況等調査においても、実際に多くの事業所等で福祉・介護職員以外への配分が行われている。

【論点2】処遇改善加算の対象範囲等のあり方について

現状・課題（つづき）

- 令和7年度補正予算案においては、「医療・介護等支援パッケージ（障害福祉分野）」として、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定の一部の前倒しとして障害福祉従事者に対する幅広い賃上げに対する支援を実施することとしており、その中では、これまで対象外となっていた計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援の事業者についても一定の要件を満たすところは支援の対象とすることしている。
- 処遇改善を進めていく上では、ベースアップやキャリアパスの確立、職場環境の改善を図ることも重要。例えば、令和6年度報酬改定において、処遇改善加算を一本化するとともに要件を整理し、月額賃金改善要件については、加算IV相当の加算額の2分の1以上を月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てるとされているが、上位加算区分になるほど、加算額に占める月給に配分すべき額の割合が下がる状況にある（生活介護の例：加算IVでは50%、加算Iでは約34%）。

検討の方向性

- 骨太2025に記載している「現場で働く幅広い職種の方々の賃上げ」に向けて、障害福祉分野の人材確保に向けた各職種の処遇改善の必要性や処遇改善加算の趣旨、事業所の事務負担の軽減と処遇改善の実効性を両立する観点、各サービスにおける特徴を踏まえ、令和7年度補正予算案に盛り込まれた措置にも留意しつつ、処遇改善加算の対象範囲をどのように考えるか。また、仮に対象範囲を拡大する場合には、その取得要件についてどのように考えるか。
- すでに賃上げに取り組んでいる事業者も含め、さらなる取組の推進につなげていくために、どのような対応が考えられるか。
例えば、人材確保のための他職種と遜色のない処遇改善においては、ベースアップやキャリアパスの確立、職場環境の改善が重要と考えられるが、これらについて更なる改善を促すための取組としてどのようなものが考えられるか。

[参考資料] 大臣折衝事項(抄)（令和6年12月25日）

5. 全世代型社会保障の実現等

(4) 障害福祉サービス制度改革

改革工程に基づく以下の取組を含め、障害福祉サービスの地域差を是正し、供給が計画的かつ効率的に行われる方策について、次期障害福祉計画の策定に向けて検討を行う。

- ・ 都道府県知事が行う事業所指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みの推進
- ・ 共同生活援助における総量規制も含めた地域の実態や地域移行の状況を踏まえた事業所指定の在り方
- ・ 自治体の給付決定について、相談支援の利用を促進しセルフプランの適正化を図るとともに、国が助言を行うこと等により利用者の状況に応じた適切な給付決定を推進する仕組み

6. 介護職員等の処遇にかかる実態把握等

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。

なお、次回の介護報酬改定及び障害福祉サービス等報酬改定に向けては、介護事業所・施設や障害福祉事業所・施設の経営実態等をより適切に把握できるよう、「介護事業経営概況調査」や「介護事業経営実態調査」、「障害福祉サービス等経営概況調査」や「障害福祉サービス等経営実態調査」において、特別費用や特別収益として計上されている経費の具体的な内容が明確になるよう、調査方法を見直し、次回以降の調査に反映させる。

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～

(1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

～(略)～

地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカー¹⁷の育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

～(略)～

政府として、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」に定める、①地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、②業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、③中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&Aに関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、④地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する。

¹⁷ デジタル技術等も活用して、現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー。

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)

～(略)～

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。

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

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

～(略)～

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²⁰⁷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。

～(略)～

(中長期的な時間軸を見据えた全世代型社会保障の構築)

現役世代が急速に減少し、高齢者数がピークを迎える2040年頃を見据えた中長期的な時間軸も視野に入れ、現役世代の負担を軽減しつつ、年齢に関わりなく、能力に応じて負担し、個性を活かして支え合う「全世代型社会保障」の構築が不可欠である。改革工程²¹³を踏まえ、医療・介護DXやICT、介護テクノロジー、ロボット・デジタルの実装やデータの二次利用の促進、特定行為研修を修了した看護師の活用、タスクシフト/シェアなど、医療・介護・障害福祉分野の生産性向上・省力化を実現し、職員の負担軽減や資質向上につなげるとともに、地域医療連携推進法人、社会福祉連携推進法人の活用や小規模事業者のネットワーク構築による経営の協働化・大規模化や障害福祉サービスの地域差の是正を進める。医療機関、介護施設、障害福祉サービス等事業者の経営情報の更なる見える化²¹⁴を進める。医療・介護・障害福祉分野の不適切な人材紹介の問題について実効性ある対策を講ずる。

²¹³ 「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」（令和5年12月22日閣議決定）。

²¹⁴ 経営情報の提出、分析及び公表の電子化を含む。

賃上げの状況

○春季生活闘争の結果

＜平均賃金方式による定期昇給相当込みの賃上げ状況＞

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

＜（参考）賃上げ分が明確に分かる組合の集計（加重平均）＞

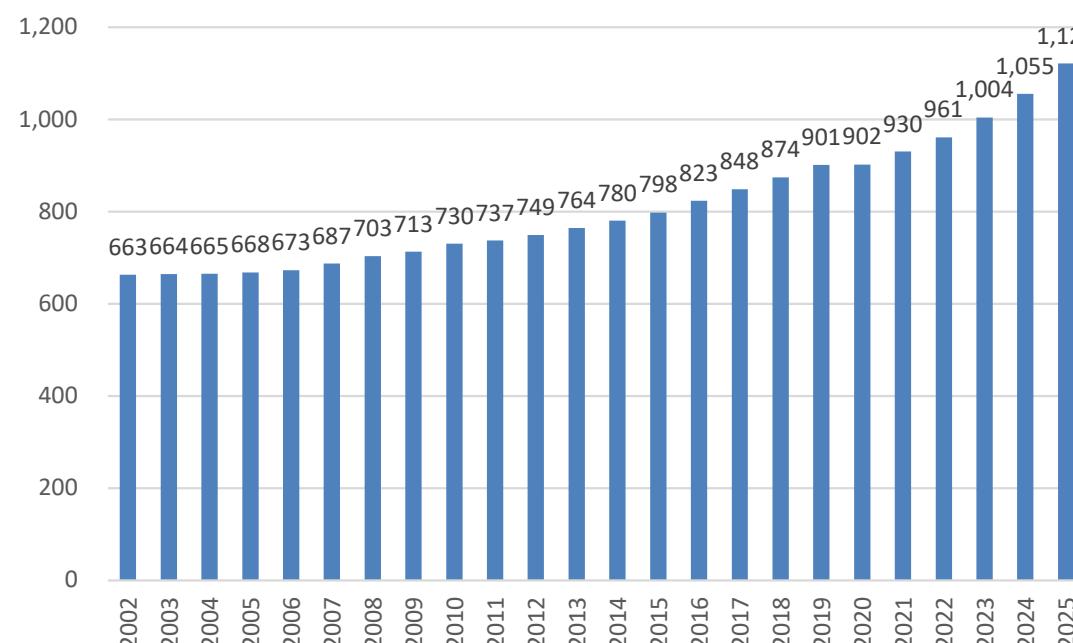
	令和6年		令和7年	
	額	率	額	率
全体	15,818円	5.20%	16,842円	5.35%
うち、賃上げ分	10,694円	3.56%	11,727円	3.70%
300人未満計	12,484円	4.75%	13,552円	4.98%
うち、賃上げ分	8,256円	3.16%	9,468円	3.49%
～99人	11,125円	4.39%	12,304円	4.72%
うち、賃上げ分	7,190円	2.86%	8,485円	3.27%

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

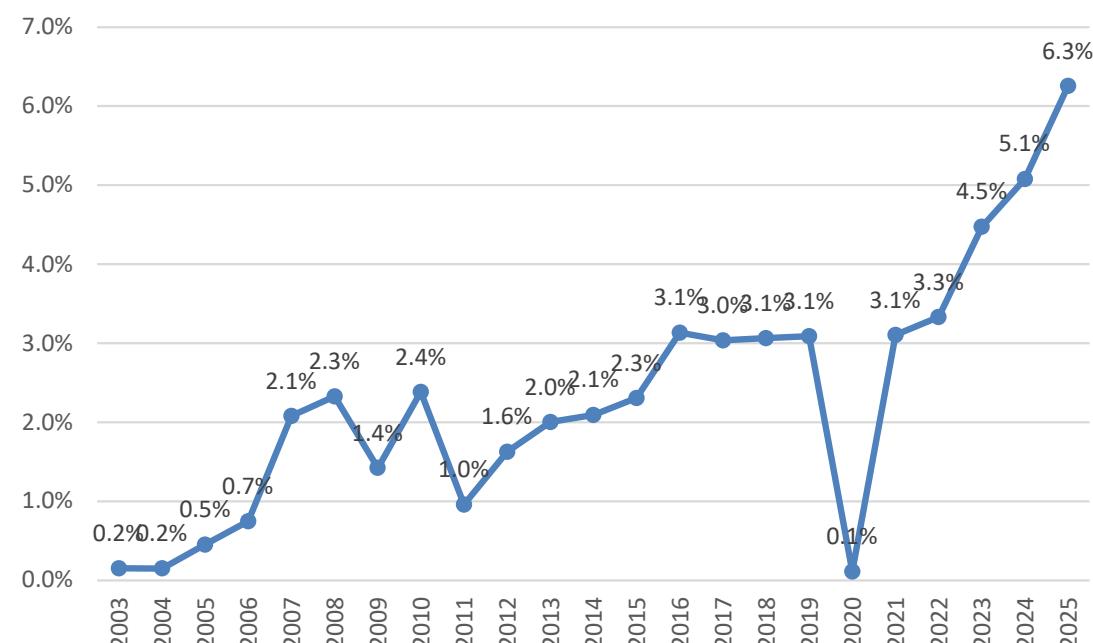
○地域別最低賃金の状況（全国加重平均額）

（円）

時間額

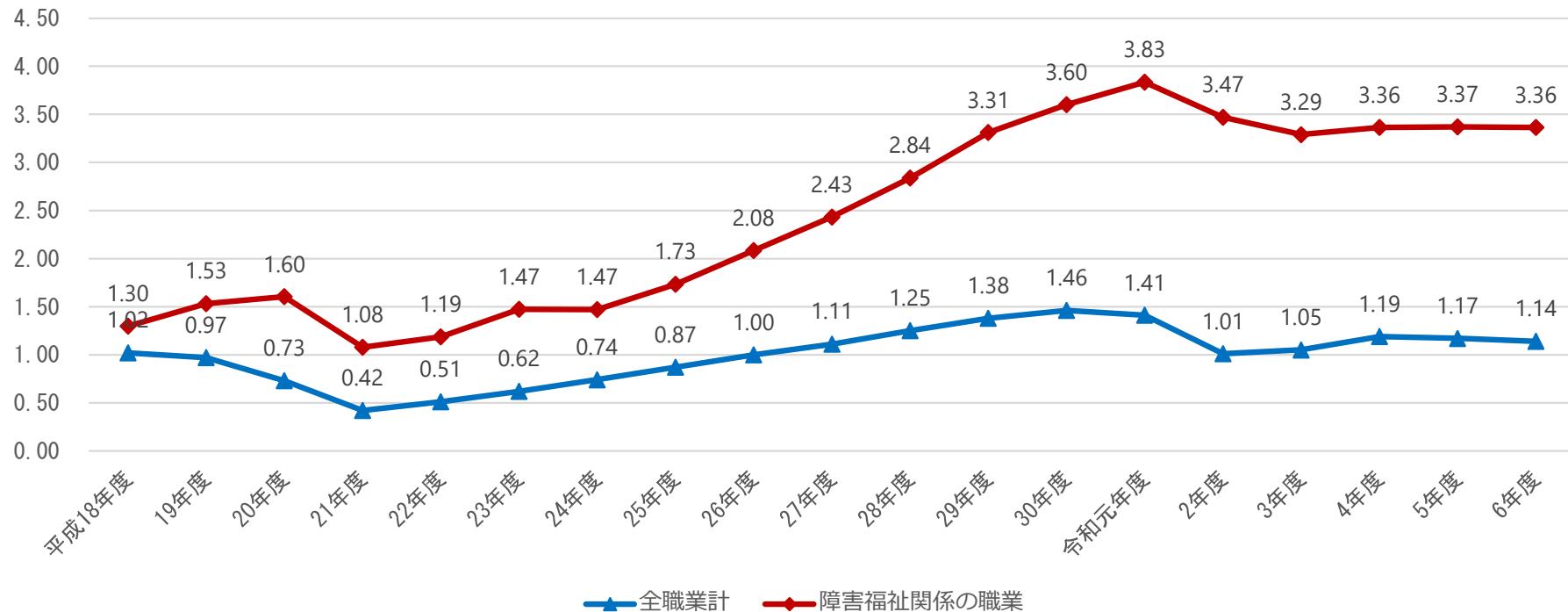


増加率



障害福祉関係分野職種における労働市場の動向(有効求人倍率の動向)

- 障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移している。



【出典】厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」により厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。

注1)上記はパートタイムを含む常用の数値。常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの。パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

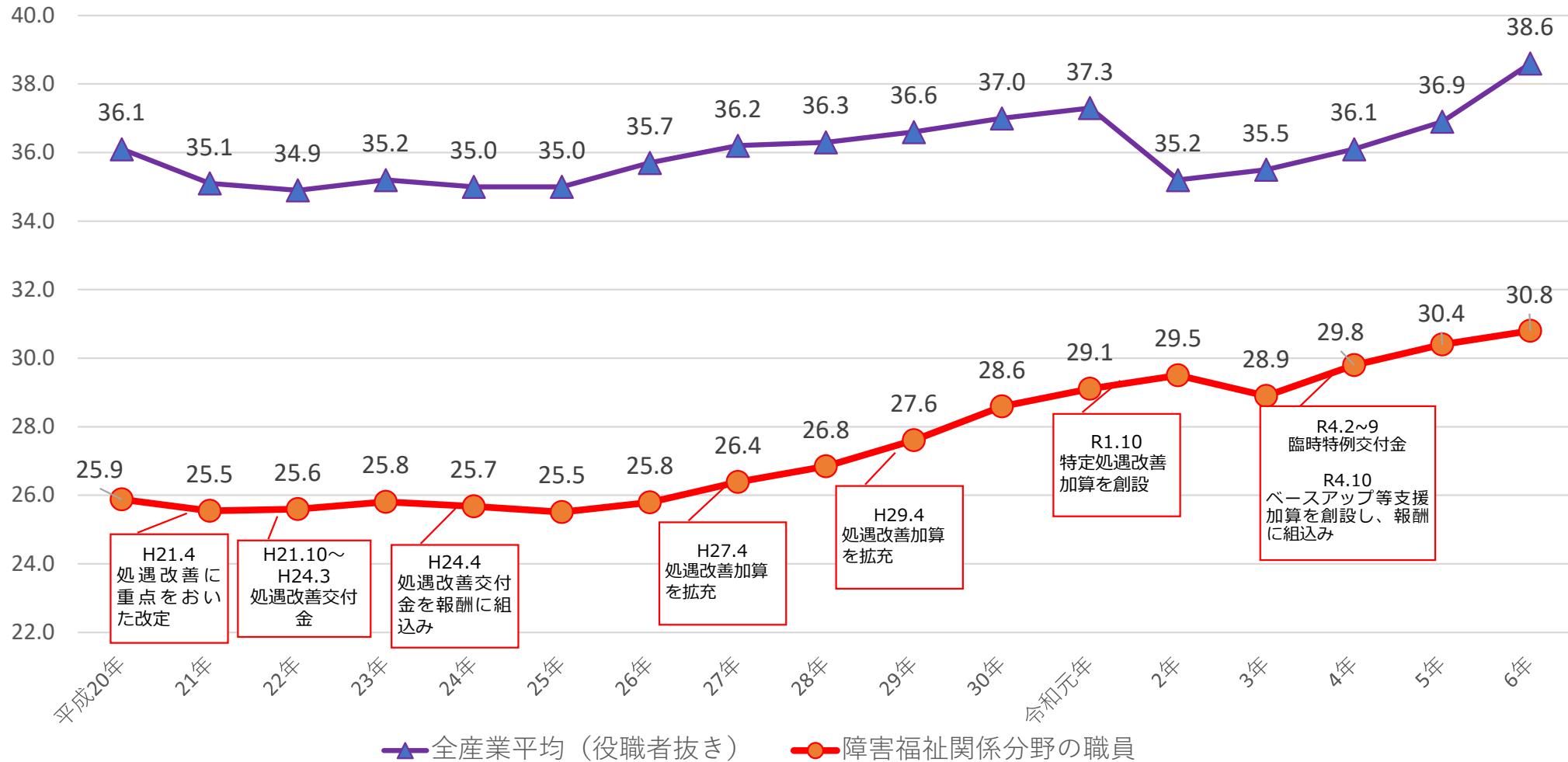
注2)上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

注3)「障害福祉関係の職業」は、平成24年度以前は「社会福祉専門の職業」の数値。平成25年度以降は、「社会福祉の専門的職業(保育士、福祉相談員等)」と「介護サービスの職業」を合計した数値。

賃金構造基本統計調査による障害福祉関係分野の賃金推移

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」に基づき障害福祉課において作成。

注1) 賞与見込み給与は、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) 令和6年度報酬改定における処遇改善加算の見直しは昨年6月施行（事業者への支払いは8月以降）

注3) 障害福祉関係分野の職員については、平成21年～令和元年は「保育士」、「ホームヘルパー」、「福祉施設介護員」を加重平均したもの。

令和2年～令和6年は「保育士」、「訪問介護従事者」、「介護職員（医療・福祉施設等）」を加重平均したもの。

令和6年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（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12,860円の増(+5.34%)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19,970円の増(+6.49%)となっている。

福祉・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（常勤の者）	240,850円	253,710円	+12,860円
平均給与額	307,750円	327,720円	+19,970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。

令和6年度の加算の取得状況	本調査(R6.9時点)	参考)国保連データ
福祉・介護職員等処遇改善加算（新加算）	87.0%	87.7% ※
① 新加算Ⅰ	49.5%	41.4% ※
② 新加算Ⅱ	18.7%	27.8% ※
③ 新加算Ⅲ	12.3%	11.9% ※
④ 新加算Ⅳ	3.6%	2.6% ※
⑤ 新加算Ⅴ（経過措置）	2.9%	4.0% ※

※ 国保連データ（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		福祉・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 ※その他を除く
加算額の一部を令和7年度に繰り越した（予定）	15.2%	事務作業が煩雑 32.4%
加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた（予定）	77.8%	届出に必要となる事務を行える職員がない 17.3%
		算定要件を達成できない 15.2%
		賃金改善の必要性がないため 11.3%

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	69.0%
定期昇給	40.6%
各種手当の新設	19.4%
既存の各種手当の引き上げ	23.6%
賞与等の引き上げまたは新設	50.6%

給与等の引き上げの対象者	
施設・事業所の職員全員	56.0%
調査対象サービスの従事者全員	9.9%
調査対象サービスの福祉・介護職員全員	10.4%
何らかの要件に該当した調査対象サービスの従事者	13.6%

福祉・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	
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者	80.5%
事務員	35.6%
看護職員	27.1%
福祉・介護職員以外の配置指導員等（賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員等）	18.9%
理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員（言語聴覚士含む）、心理指導担当職員	18.2%

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査の概要 (令和7年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査)

1 調査の目的

- 障害福祉サービス等に従事する職員の給与等を調査し、処遇改善加算の拡充等が従事者の処遇改善に反映されているかを調査するとともに、処遇改善加算の取得等に関する現状課題を把握し、報酬改定のための基礎資料を得ることを目的とする。
- ※ 令和8年度は、一般統計調査である「障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査」の調査周期ではないため、同調査を参考にしながら、「障害福祉サービス等報酬改定検証調査」の枠組みで実施するものである。

2 調査対象及び抽出率等

- 調査対象：居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、障害者支援施設（施設入所支援）、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、共同生活援助、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、福祉型障害児入所施設及び医療型障害児入所施設並びに調査日に当該施設・事業所に在籍する障害福祉サービス等従事者（全サービス対象）。
- 抽出方法：層化無作為抽出法により抽出。なお、従事者の抽出は、報告者において無作為（系統）抽出を行う。
- 抽出率：サービスごとに、層化無作為抽出法により、抽出。
- 調査項目：
 - ① 施設・事業所票：給与等の状況、障害福祉サービス等従事者の処遇状況、加算の取得状況、利用者数 等
 - ② 障害福祉サービス等従事者票：性別、年齢、職種、勤続年数、資格の取得状況、勤務開始日、実労働時間、基本給額（令和6年9月と令和7年7月における給与等）、手当の金額 等

3 調査時期等

	令和6年度調査	令和7年度調査
調査時期	令和6年10月 (令和5年9月と令和6年9月の給与等を調査)	令和7年8月 (令和6年9月と令和7年7月の給与等を調査)
調査客体数	14, 402施設・事業所	13, 806施設・事業所
有効回答数	7, 828施設・事業所	6, 937施設・事業所
有効回答率	54. 4%	50. 2%

4 スケジュール

- 令和7年8月 調査票配布
- 令和7年9月 調査締切
- 令和7年9月～令和8年2月 集計・分析
- 令和7年11月 速報版公表
- 令和8年3月 全体版公表

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果のポイント

- 福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員（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11,110円の増(+4.5%)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16,970円の増(+5.4%)となっている。

福祉・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）	249,620円	260,730円	+11,110円
平均給与額	316,370円	333,340円	+16,970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福祉・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)国保連データ
福祉・介護職員等処遇改善加算	89.9%	88.9% ※
① 加算I	54.6%	43.3% ※
② 加算II	18.7%	25.4% ※
③ 加算III	13.1%	14.0% ※
④ 加算IV	3.5%	2.7% ※

※ 国保連データ（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	11.7%
加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた	81.7%

福祉・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	
事務作業が煩雑	24.9%
届出に必要となる事務を行える職員がない	13.8%
算定要件を達成できない	12.9%
対象施設・事業所の制約のため困難	10.7%

賃金改善の実施方法（複数回答）	
定期昇給	49.8%
ベースアップにより対応	49.8%
賞与等の引き上げまたは新設	48.0%
既存の各種手当の引き上げ	18.3%
各種手当の新設	15.3%

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	61.6%
調査対象サービスの従事者全員	9.6%
何らかの要件に該当した調査対象サービスの従事者	17.9%
調査対象サービスの福祉・介護職員全員	8.5%

福祉・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	
サービス管理責任者等	80.7%
事務員	39.2%
看護職員	29.8%
福祉・介護職員以外の配置指導員等	20.7%
理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員	18.5%

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果のポイント（ベアによる賃金改善）

- 福祉・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2,201施設・事業所であり（回答施設・事業所の46.8%）、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6,380円であり、それらの施設・事業所における福祉・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、2.5%となっている。

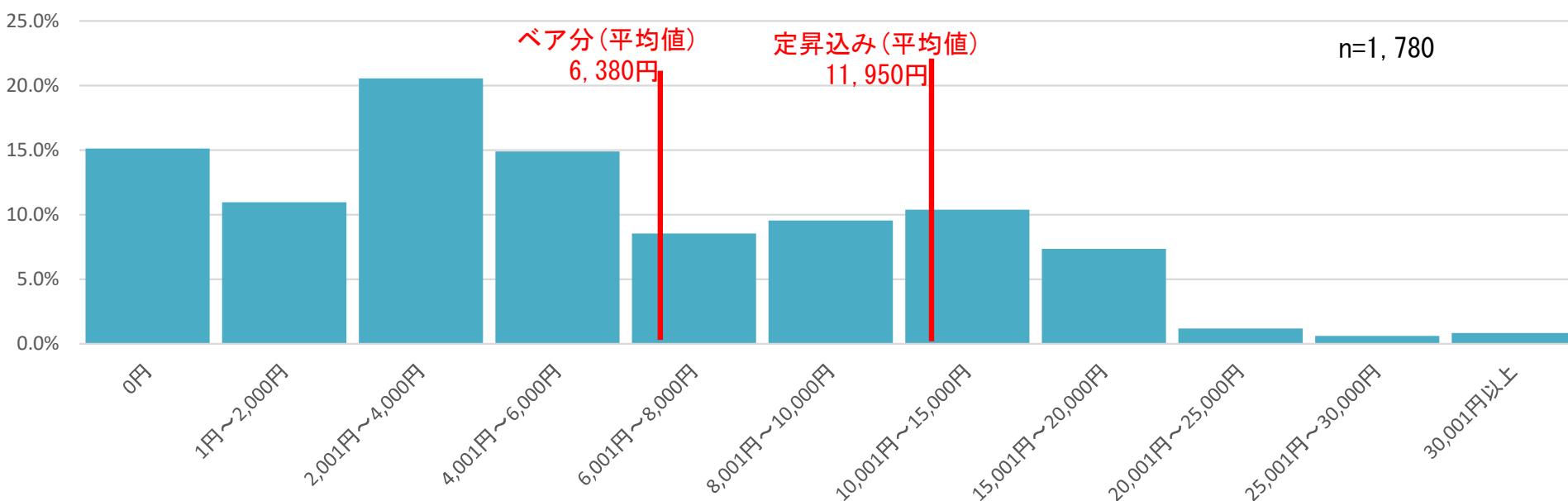
■令和7年度に行ったベースアップによる賃金改善の状況

	施設・事業所数	定期昇給による賃金改善額・率
福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している施設・事業所	5,145(令和6年) 5,250(令和7年)	11,110円(4.5%)

	施設・事業所数	定期昇給による賃金改善額・率	ベア分
ベアによる賃金改善額と定期昇給による賃金改善額を分けて把握している施設・事業所	2,201(令和7年)	11,950円(4.8%)	6,380円(2.5%)

※ ベア分は、福祉・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（福祉・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

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果のポイント（R 6 補正）

- 障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の補助金を申請した施設・事業所は4,112施設・事業所であり、今回の調査対象施設・事業所のうち70.4%が申請している。
- 補助金の申請をした施設・事業所のうち、人件費の改善に充てた施設・事業所は98.6%、職場環境改善経費に充てた施設・事業所は22.6%となっている。
- 人件費の改善に充てた施設・事業所について、人件費の改善に充てる所要額から常勤換算福祉・介護職員1人あたりの金額を算出すると、支給額は34,740円となっている。

障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の申請状況	
申請済み	70.4%
申請していない	29.6%

障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業により交付された補助金の使途別事業所割合（複数回答）				
人件費改善の実施	職場環境改善の実施	うち研修費	うち間接支援業務等の従事者の募集経費	うちその他
98.6%	22.6%	16.8%	6.0%	7.2%

常勤換算職員1人当たりの人件費改善額	
福祉・介護職員	34,740円
福祉・介護職員以外	18,500円

※ 職場環境改善経費に充てる所要額について、常勤換算職員1人あたりの金額を算出すると、4,630円となっている。

※ 金額は10円未満を四捨五入している。

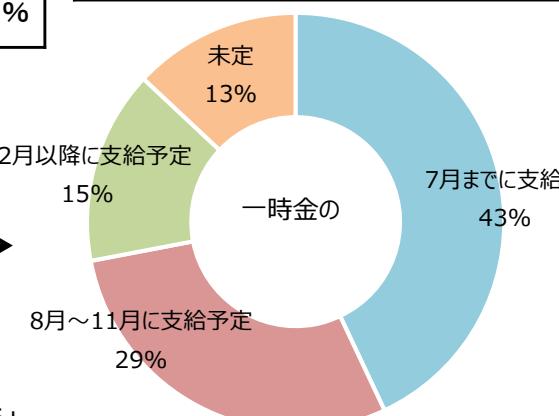
福祉・介護職員以外の人件費改善に充てた職員の範囲（複数回答）※上位5つを掲載	
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者	74.1%
事務員	39.4%
看護職員	29.1%
管理栄養士・栄養士	20.0%
理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員、心理指導担当職員	18.9%

障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の申請を行わない理由（複数回答）※上位4つを掲載	
事務作業が煩雑	21.4%
事業のことを知らなかった	19.9%
申請に必要となる事務を行える職員がない	15.1%
必要性がない	14.3%

人件費改善の実施方法（複数回答）	
一時金（賞与や毎月決まって支払われる手当以外の手当）の支給	83.8%
基本給または毎月決まって支払われる手当の引き上げ	20.0%

人件費改善の実施時期

12月以降に支給予定
15%
8月～11月に支給予定
29%



障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果①

○新たに加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを取得（届出）できた理由

令和7年度において、新たに加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳを取得（届出）できた理由をみると、「職場環境等要件について、誓約により要件を満たすことができたため」が34.6%と最も多く、「障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の申請を行ったことにより、令和7年度における職場環境等要件の適用が猶予されたため」と合わせると約5割となっている。一方、「弾力化にかかわらず、加算の算定要件を満たすことができたため」も28.7%となっている。

（複数回答）

	職場環境等要件について、誓約により要件を満たすことができたため	障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業の申請を行ったことにより、令和7年度における職場環境等要件の適用が猶予されたため	改善後の年額賃金要件（キャリアパス要件Ⅳ）の例外的な取扱いが明確化されたため	昇給の仕組みの整備（キャリアパス要件Ⅲ）について、誓約により要件を満たすことができたため	任用要件・賃金体系の整備（キャリアパス要件Ⅰ）や研修の実施（キャリアパス要件Ⅱ）について、誓約により要件を満たすことができたため	弾力化にかかわらず、加算の算定要件を満たすことができたため
全 体	34.6%	12.8%	9.6%	14.9%	11.7%	28.7%
居宅介護
重度訪問介護
生活介護	23.1%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	30.8%
施設入所支援
就労継続支援A型	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
就労継続支援B型	35.7%	21.4%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%
共同生活援助（介護サービス包括型）
児童発達支援	50.0%	5.0%	0.0%	5.0%	5.0%	35.0%
放課後等デイサービス	38.5%	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%	23.1%
福祉型障害児入所施設	23.1%	23.1%	23.1%	15.4%	23.1%	15.4%
注1)医療型障害児入所施設である。

注2)令和7年7月時点の福祉・介護職員等処遇改善加算の算定状況について、加算Ⅱ・Ⅲ・Ⅳのいずれかを算定していると回答かつ令和6年9月時点の福祉・介護職員等処遇改善加算の算定状況について、「届出をしていない」または令和7年7月時点よりも下位の加算を算定していると回答した施設・事業所の状況である。

注3)集計対象数が10未満の場合は「...」と表記している。

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果②

○福祉・介護職員の平均給与額の内訳（常勤の者）

福祉・介護職員処遇改善加算（I）～（IV）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、基本給、手当、一時金（賞与等）ごとに、令和6年9月と令和7年7月の状況を比較すると、基本給が7,310円の増、手当が4,790円の増、一時金が4,880円の増となっている。

	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年-令和6年)
平均給与額	333,340円	316,370円	16,970円
うち、基本給	213,480円	206,170円	7,310円
うち、手当	69,440円	64,650円	4,790円
うち、一時金（賞与等）	50,420円	45,540円	4,880円

注1)令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2)手当は職務手当、処遇改善手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、時間外手当(早朝・深夜・休日手当等)も含まれる。

注3)一時金は賞与その他臨時支給分として4～7月に支給された金額の1／6

注4)平均給与額は10円未満を四捨五入している。このため合計が合わないことがある。

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果③

○福祉・介護職員の平均給与額の状況（常勤の者、サービス種類別）

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、令和6年9月と令和7年7月の状況をサービス種類別にみると、各サービスにおいていずれも1万円以上の増となっている。

	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年-令和6年)
全 体	333,340円	316,370円	16,970円
居宅介護	314,770円	303,860円	10,910円
重度訪問介護	342,330円	320,100円	22,230円
生活介護	327,010円	311,200円	15,810円
施設入所支援	384,390円	367,440円	16,950円
就労継続支援A型	275,900円	258,930円	16,970円
就労継続支援B型	298,960円	282,300円	16,660円
共同生活援助（介護サービス包括型）	297,160円	280,570円	16,590円
児童発達支援	292,060円	272,980円	19,080円
放課後等デイサービス	283,910円	268,980円	14,930円
福祉型障害児入所施設	400,660円	379,370円	21,290円
医療型障害児入所施設	390,300円	375,250円	15,050円

注1)令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2)平均給与額は基本給(月額) + 手当+一時金(4～7月支給金額の1／6)

注3)平均給与額は10円未満を四捨五入している。

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果④

○福祉・介護職員の平均給与額の状況（常勤の者、勤続年数別）

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、令和6年9月と令和7年7月の状況を勤続年数別に比較すると、勤続年数にかかわらず増となっている。

	平均年齢(歳)	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年－令和6年)
全 体 【平均勤続年数：8.5年】	44.7	333,340円	316,370円	16,970円
1年(勤続1年～1年11か月)	40.5	293,320円	260,380円	32,940円
2年(勤続2年～2年11か月)	40.7	300,480円	282,450円	18,030円
3年(勤続3年～3年11か月)	41.8	311,650円	294,330円	17,320円
4年(勤続4年～4年11か月)	42.4	315,670円	298,580円	17,090円
5年～9年	44.6	331,860円	317,770円	14,090円
10年以上	49.3	375,720円	364,620円	11,100円

注1)令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2)平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～7月支給金額の1／6)

注3)平均給与額は10円未満を四捨五入している。

注4)勤続年数は令和7年7月までに勤続した年数であり、同一法人の経営する施設・事業所における勤続年数は通算して計上している。

注5)勤続1年の者の差額が大きくなっているのは、例えば、令和6年4月から勤務を開始した福祉・介護職員の場合、令和6年6月期の賞与の算定に係る勤続月数が他の職員に比較して短いため、賞与の支給額が相対的に低くなることによって、令和6年9月の平均給与額が低くなることが一つの要因として考えられる。

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑤

○給与等の引き上げ以外の処遇改善状況

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

- ・入職促進に向けた取組では、「幅広い採用の仕組みの構築」が 73.8%
 - ・資質の向上やキャリアアップに向けた支援では、「研修の受講支援等」が 78.7%
 - ・両立支援・多様な働き方の推進では、「正規職員への転換の制度等の整備」が 74.3%
 - ・腰痛を含む心身の健康管理では、「事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等」が 79.2%
 - ・生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組では、「業務手順書の作成等」が 76.7%
 - ・やりがい・働きがいの醸成では、「職員の気づきを踏まえたケア内容等の改善」が 82.3%
- とそれぞれで最も高くなっている。

	実施(予定)	適用猶予	未実施
入職促進に向けた取組			
他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	73.8%	1.3%	9.4%
資質の向上やキャリアアップに向けた支援			
働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等	78.7%	1.1%	4.8%
両立支援・多様な働き方の推進			
職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	74.3%	1.7%	8.3%
腰痛を含む心身の健康管理			
事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	79.2%	1.4%	3.7%
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組			
業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている	76.7%	1.6%	5.5%
やりがい・働きがいの醸成			
ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	82.3%	0.9%	2.2%

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

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

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑥

○給与等の引き上げの対象者

給与等の引き上げの対象者をみると、「施設・事業所の職員全員について、給与等を引き上げ（予定）」が61.6%と最も多くなっている。

	施設・事業所の職員全員について、給与等を引き上げ（予定）	調査対象サービスにおける従事者全員について、給与等を引き上げ（予定）	調査対象サービスにおける福祉・介護職員全員について、給与等を引き上げ（予定）	何らかの要件に該当した調査対象サービスにおける従事者のみ、給与等を引き上げ（予定）	給与等を引き上げる予定だが、対象者については未定
全 体	61.6%	9.6%	8.5%	17.9%	6.7%
居宅介護	35.1%	16.7%	20.8%	24.4%	7.1%
重度訪問介護	40.7%	15.8%	16.4%	23.2%	6.8%
生活介護	69.4%	8.6%	8.6%	13.5%	3.6%
施設入所支援	77.8%	3.0%	3.7%	16.3%	1.1%
就労継続支援 A型	54.9%	9.3%	9.9%	18.7%	9.3%
就労継続支援 B型	61.0%	12.0%	10.1%	15.4%	5.2%
共同生活援助(介護サービス包括型)	56.3%	10.5%	8.4%	17.6%	8.8%
児童発達支援	58.4%	12.3%	7.8%	22.8%	6.4%
放課後等デイサービス	50.9%	15.8%	8.5%	25.2%	6.0%
福祉型障害児入所施設	76.8%	2.7%	7.1%	16.1%	0.0%
医療型障害児入所施設	72.2%	5.6%	5.6%	25.0%	2.8%

注)令和7年7月31日時点の状況である。

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑦

○加算を配分した職員の範囲

福祉・介護職員等処遇改善加算の福祉・介護職員以外への配分状況をみると、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者の割合が高くなっている。

(複数回答)

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者	看護職員	理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)、心理指導担当職員	管理栄養士・栄養士	調理員	事務員	福祉・介護職員以外の配置指導員等(賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員等)
80.7%	29.8%	18.5%	18.0%	15.3%	39.2%	20.7%

注)福祉・介護職員等処遇改善加算の届出をしていると回答した施設・事業所の状況である。

(参考)令和6年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査における福祉・介護職員等処遇改善加算の配分状況

(複数回答)

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者・サービス提供責任者	看護職員	理学療法士・作業療法士、機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)、心理指導担当職員	管理栄養士・栄養士	調理員	事務員	福祉・介護職員以外の配置指導員等(賃金向上達成指導員、目標工賃達成指導員等)
80.5%	27.1%	18.2%	17.2%	14.9%	35.6%	18.9%

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑧

○障害福祉サービス等従事者の平均基本給等の状況（常勤の者、職種別）

福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均基本給等について、令和6年9月と令和7年7月の状況を比較すると、11,110円の増となっている。

	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年-令和6年)
福祉・介護職員	260,730円	249,620円	11,110円
サービス管理責任者等	324,750円	313,450円	11,300円
看護職員	308,900円	301,240円	7,660円
理学療法士・作業療法士	308,140円	297,580円	10,560円
機能訓練担当職員（言語聴覚士含む）	283,340円	277,030円	6,310円
心理指導担当職員	315,420円	305,540円	9,880円
管理栄養士・栄養士	280,220円	270,230円	9,990円
調理員	234,250円	222,550円	11,700円
事務員	272,580円	262,450円	10,130円

注1)令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均基本給等を比較している。

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

注3)平均基本給等は10円未満を四捨五入している。

障害福祉人材の確保及び処遇状況等に関する調査結果⑨

○障害福祉サービス等従事者の平均給与額の状況（常勤の者、職種別）

福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における福祉・介護職員（常勤の者）の平均給与額について、令和6年9月と令和7年9月の状況を比較すると、16,970円の増となっている。

	令和7年7月	令和6年9月	差 (令和7年-令和6年)
福祉・介護職員	333,340円	316,370円	16,970円
サービス管理責任者等	406,670円	390,520円	16,150円
看護職員	421,180円	403,990円	17,190円
理学療法士・作業療法士	404,590円	384,360円	20,230円
機能訓練担当職員(言語聴覚士含む)	351,000円	336,500円	14,500円
心理指導担当職員	433,040円	420,650円	12,390円
管理栄養士・栄養士	369,750円	353,520円	16,230円
調理員	297,960円	281,370円	16,590円
事務員	357,750円	340,850円	16,900円

注1)令和6年9月30日と令和7年7月31日ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2)平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～7月支給金額の1／6)

注3)平均給与額は10円未満を四捨五入している。

これまでの障害福祉人材の処遇改善に係る取組について

① 平成21年4月：障害福祉サービス等報酬改定 +5.1%改定

⇒ 福祉・介護従事者の人材確保・処遇改善等を図る。

② 平成21年10月～平成24年3月：福祉・介護職員処遇改善交付金(補正予算)

⇒ 平成21年度補正予算(平成21年4月の経済危機対策)において、福祉・介護職員の処遇改善等の支援を行うための措置。
(1人当たり、1.5万円相当)

③ 平成24年4月：障害福祉サービス等報酬改定 +2.0%改定

⇒ 上記、処遇改善交付金を「処遇改善加算」として障害福祉サービス等報酬に組込む。併せて、交付金の申請率が低いこと等を踏まえ、算定要件を緩和した「処遇改善特別加算」を創設。(1人当たり、0.5万円相当)

④ 平成27年4月：障害福祉サービス等報酬改定 ±0%改定

⇒ 現行加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上、雇用管理・労働環境改善の取組を進める事業所を対象に、処遇改善加算を拡充。
(1人当たり、1.2万円相当)

⑤ 平成29年4月：障害福祉サービス等報酬改定(臨時) +1.09%改定

⇒ ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、処遇改善加算を拡充。(1人当たり、1万円相当)

⑥ 令和元年10月：障害福祉サービス等報酬改定(臨時) +2.00%改定

⇒ 新しい経済政策パッケージに基づき、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を創設。(経験・技能のある職員に重点化を図りつつ、その他の職員に収入を充てる柔軟な運用を認めることを前提に、更なる処遇改善を実施。)

⑦ 令和4年2月～令和4年9月：福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金(補正予算)

⇒ 令和3年度補正予算(令和3年11月の経済対策)において、福祉・介護職員の収入を3%程度引き上げるための措置。
(1人当たり月額平均0.9万円相当)

⑧ 令和4年10月：障害福祉サービス等報酬改定(臨時)

⇒ 経済対策に基づき、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を創設、引き続き収入を3%程度引き上げるための措置。

⑨ 令和6年6月：障害福祉サービス等報酬改定 ±1.12%改定

⇒ 福祉・介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「福祉・介護職員等処遇改善加算」に一本化するとともに、加算率の引き上げるための措置(2～5月は補助金)。

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

福祉・介護職員等処遇改善加算について①

【居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、重度障害者等包括支援、療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援、共同生活援助、自立訓練（機能訓練・生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労定着支援、就労選択支援、自立生活援助、児童発達支援、放課後等デイサービス、居宅訪問型児童発達支援、保育所等訪問支援、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設】

概要

- 障害福祉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。
- 福祉・介護職員等の確保に向けて、福祉・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、福祉・介護職員処遇改善加算、福祉・介護職員等特定処遇改善加算、福祉・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「福祉・介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
- 就労定着支援の就労定着支援員、自立生活援助の地域生活支援員、就労選択支援の就労選択支援員を、処遇改善加算等の対象に加える。

単位数

※ 福祉・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	福祉・介護職員等処遇改善			
	I	II	III	IV
居宅介護	41.7%	40.2%	34.7%	27.3%
重度訪問介護	34.3%	32.8%	27.3%	21.9%
同行援護	41.7%	40.2%	34.7%	27.3%
行動援護	38.2%	36.7%	31.2%	24.8%
重度障害者等包括支援	22.3%	22.3%	16.2%	13.8%
生活介護	8.1%	8.0%	6.7%	5.5%
施設入所支援	15.9%	15.9%	13.8%	11.5%
短期入所	15.9%	15.9%	13.8%	11.5%
療養介護	13.7%	13.5%	11.6%	9.9%
自立訓練（機能訓練）	13.8%	13.4%	9.8%	8.0%
自立訓練（生活訓練）	13.8%	13.4%	9.8%	8.0%
就労選択支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
就労移行支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
就労継続支援A型	9.6%	9.4%	7.9%	6.3%

サービス区分	福祉・介護職員等処遇改善			
	I	II	III	IV
就労継続支援B型	9.3%	9.1%	7.6%	6.2%
就労定着支援	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
自立生活援助	10.3%	10.1%	8.6%	6.9%
共同生活援助（介護サービス包括型）	14.7%	14.4%	12.8%	10.5%
共同生活援助（日中サービス支援型）	14.7%	14.4%	12.8%	10.5%
共同生活援助（外部サービス利用型）	21.1%	20.8%	19.2%	15.2%
児童発達支援	13.1%	12.8%	11.8%	9.6%
医療型児童発達支援	17.6%	17.3%	16.3%	12.9%
放課後等デイサービス	13.4%	13.1%	12.1%	9.8%
居宅訪問型児童発達支援	12.9%	12.9%	11.8%	9.6%
保育所等訪問支援	12.9%	12.9%	11.8%	9.6%
福祉型障害児入所施設	21.1%	20.7%	16.8%	14.1%
医療型障害児入所施設	19.1%	18.7%	14.8%	12.7%

（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等の激変緩和措置を講じる。

福祉・介護職員等処遇改善加算について②

- 一本化後の加算については、福祉・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。
- 新加算の算定要件は、①キャリアパス要件、②月額賃金改善要件、③職場環境等要件の3つの要件を満たすことが必要。
※ ただし、令和6年度中は、以下のような経過措置期間を設ける。
 - 新加算（IV）の1/2以上を月額賃金で配分すること、職場環境等要件の見直しについては、令和7年度から適用。
 - 賃金体系の整備や研修の実施、昇給の仕組みの整備等については、令和6年度中は年度内の対応の誓約で可。

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
【8.1%】 新加算（福祉・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。 <ul style="list-style-type: none"> 経験技能のある福祉・介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること（生活介護の場合、介護福祉士25%以上等） 	a. 処遇改善加算（I） 【4.4%】 b. 特定処遇加算（I） 【1.4%】 c. ベースアップ等支援加算 【1.1%】	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。 <ul style="list-style-type: none"> 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 グループごとの配分ルール【撤廃】 	a. 処遇改善加算（I） 【4.4%】 b. 特定処遇加算（II） 【1.3%】 c. ベースアップ等支援加算 【1.1%】	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。 <ul style="list-style-type: none"> 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備 	a. 処遇改善加算（I） 【4.4%】 b. ベースアップ等支援加算 【1.1%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
	IV	<ul style="list-style-type: none"> 新加算（IV）の1/2（2.7%）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） 【3.2%】 b. ベースアップ等支援加算 【1.1%】	福祉・介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

※ 加算率は生活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月から現行の福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・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年度末まで福祉・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とする。

処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策

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

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

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

→ 令和7年度中に要件整備を行う誓約をすることで、職場環境等要件を満たしたものとする。（通知改正）

さらに、「障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金」を申請している事業所においては、職場環境等要件を満たしたものとする。（通知改正）

②：「昇給の仕組み」への対応

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

※「賃金体系等の整備及び研修の実施等」も同様の扱いとする。

③：「改善後賃金年額440万円」への対応

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

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

加えて、申請の事務負担への対応として、以下の措置を講じる。

- ・要件を満たしてどうかの確認を可能な限りチェックリスト方式とするなど申請様式の簡素化。
- ・①処遇改善加算、②障害福祉人材確保・職場環境改善等事業補助金の申請様式を一体化。

障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策

令和6年度補正予算額 373億円

※ 障害福祉人材確保・職場環境改善等事業: 343億円(障害者分258億円、障害児分84億円)
 介護テクノロジー導入・協働化等支援事業: 16億円
 地域障害児支援体制充実のためのICT化推進事業: 5億円
 障害者就労施設の生産活動の経営改善等の支援: 9億円

① 施策の目的

- 障害福祉人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 賃上げとともに、障害福祉現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。これらは働きやすさの改善のための事業者における基盤整備とともに、具体的なテクノロジーの導入への支援、経営等の協働化等を通じた職場環境改善が必要。さらに、障害福祉サービスは、小規模な事業所も多く、事務体制も含めた経営面のサポートが必要。
- 就労系サービス(就労継続支援A型等)については、障害福祉サービスとしての側面だけでなく、生産活動としての側面があり、障害者の生産活動の改善等を通じた安定的な経営、人材確保の支援が必要。

② 施策の概要

障害福祉人材確保・職場環境改善等事業

処遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対する支援

※人件費に充てることが可能

※処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施

介護テクノロジー導入・協働化等支援事業

生産性向上・職場環境改善等に係る具体的なテクノロジーの導入への支援、経営等の協働化への支援、処遇改善加算の取得促進や人材確保対策等の事務体制のサポート支援

地域障害児支援体制充実のためのICT化推進事業

障害児支援現場における業務効率化及び職員の業務負担軽減を推進しながら安全・安心な障害児支援を提供する取り組みが全国的に進むよう、障害児支援事業所・施設等におけるICT化を推進

障害者就労施設の生産活動の経営改善等の支援

就労系サービス(就労継続支援A型等)の経営改善に向けたノウハウの習得や、ICT機器等の導入による作業の効率化、専門家による助言等の支援

【○障害福祉分野の生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等の支援】

施策名:障害福祉人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策(障害福祉人材確保・職場環境改善等事業)

令和6年度補正予算額

・障害福祉全体(障害児(こども家庭庁分)含む) 343億円

・障害者のみ(厚労省分) 258億円

① 施策の概要

- 障害福祉人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 賃上げとともに、障害福祉現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

・福祉・介護職員等処遇改善加算(※1)を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。

※1 福祉・介護職員等処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施。

・障害福祉サービス事業所において、その福祉・介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方策にも関与できる形とする等のための基盤構築を図る。このため、補助は、当該職場環境改善等の経費(※2)に充てるほか、福祉・介護職員等(※3)の人件費に充てることを可能とする。

※2 間接業務に従事する者等を募集するための経費や、職場環境改善等(例えば、処遇改善加算の職場環境要件の更なる実施)のための様々な取組を実施するための研修等の経費 など

※3 当該事業所における福祉・介護職員以外の職員を含む

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

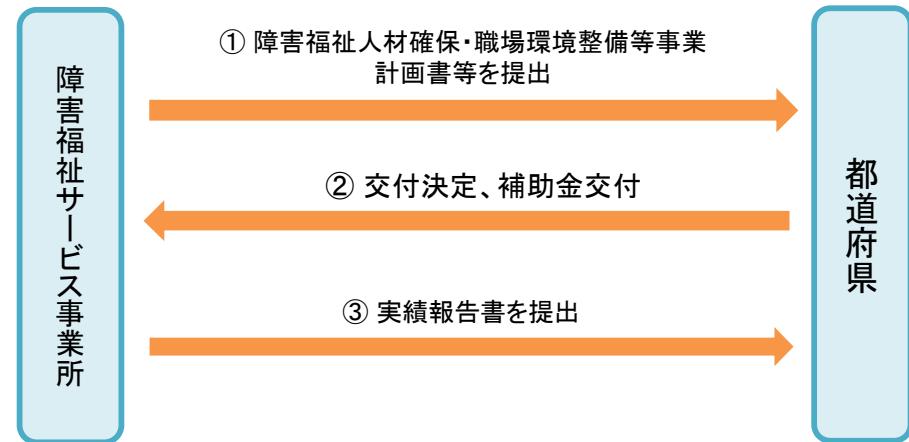
■支給対象

(1) 福祉・介護職員等処遇改善加算の取得事業所

(2) 以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所

<取組>

福祉・介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う



※ 国保連システムを改修し、都道府県は、国保連から提供された各事業所の交付額一覧に基づき交付決定を実施。国保連システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務費等を確保

⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

障害福祉現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、障害福祉職員の確保・定着や障害福祉サービスの質の向上につなげる。31

① 施策の目的

- 障害福祉分野の人材確保が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない待遇改善に向けて、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定において、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、賃上げの支援を行う。
- ロボットやICT等のテクノロジーの導入を支援する。
- 人材確保や生産性向上等に取り組む障害福祉サービス事業所に対するワンストップ型の支援体制を確保する。

② 対策の柱との関係

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

③ 施策の概要**ア 障害福祉分野における賃上げに対する支援**

- ・足下の賃上げの状況等を踏まえ、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定における対応の一部の前倒しとして、障害福祉従事者に対する幅広い賃上げ支援

439億円

※この他、障害児支援人材の賃上げ支援として183億円（こども家庭庁計上）

イ 障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援事業

- ・障害福祉現場の職員の介護業務の負担軽減、労働環境の改善、業務効率化に向けた、ロボットやICT等のテクノロジーの導入の支援

6.0億円

ウ 障害福祉分野における人材確保・生産性向上サポート促進事業(都道府県等実施分)

- ・人材確保や生産性向上等に取り組む障害福祉サービス等事業所に対するワンストップ型の支援体制の確保

5.6億円

エ 障害福祉分野における人材確保・生産性向上サポート拠点整備事業(国実施分)

- ・都道府県レベルでの総合的な支援体制の整備を促すとともに、生産性向上に係る効果的な取組・手法の全国展開

3.3億円

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

障害福祉分野の職員の賃上げや人材確保・生産性向上の支援等を行うことで、障害福祉サービスの提供に必要な介護人材確保に繋がる。

① 施策の目的

- 障害福祉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、福祉・介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差がある状況。
- 障害福祉分野の人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度障害福祉サービス等報酬改定において、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、賃上げの支援を行う。

③ 施策の概要

- 障害福祉従事者に対して幅広く賃上げ支援(※)を実施。
(※)処遇改善加算の対象サービスについては加算を取得し取組を推進する
(又は見込み)事業者、対象外サービス(計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援)については処遇改善加算取得事業者に準ずる要件を満たす(又は見込み)事業者が対象

② 対策の柱との関係

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

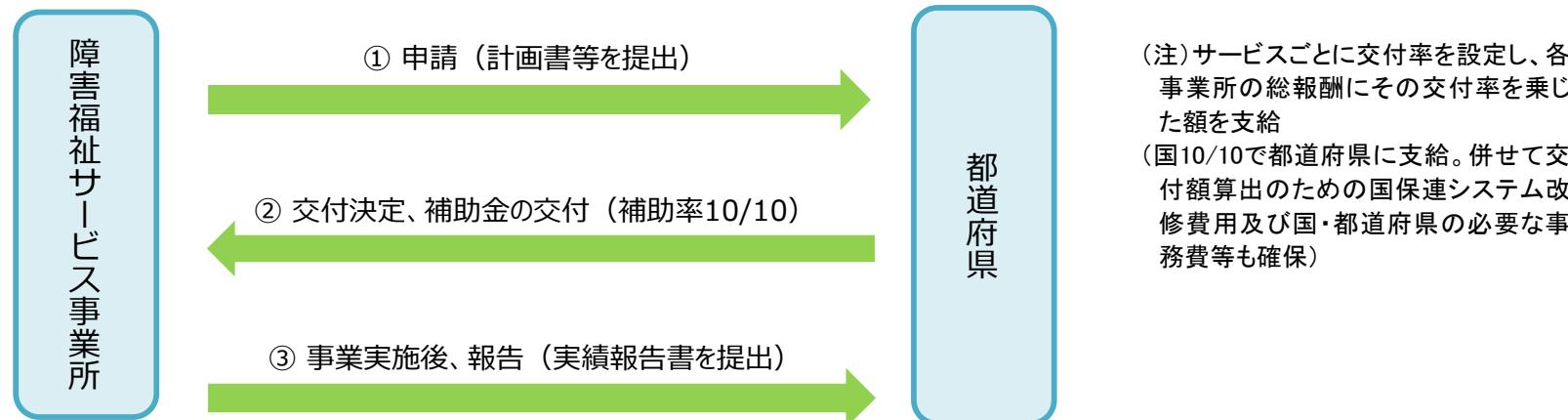
④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1) 支給要件・金額

障害福祉従事者に対する幅広い賃上げ支援 1.0万円

(2) 対象期間: 令和7年12月～令和8年5月の賃上げ相当額を支給

【執行のイメージ】



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 障害福祉分野の職員の賃上げ支援を実施することで、障害福祉サービス提供に必要な人材確保につながる。

① 施策の目的

利用者の安心安全な生活の確保を図りつつ、障害福祉現場の職員の介護業務の負担軽減、労働環境の改善、業務効率化を推進するため、介護ロボットやICTのテクノロジーを活用し、障害福祉現場の生産性向上を一層推進する。

② 対策の柱との関係

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

③ 施策の概要

障害福祉現場の職員の介護業務の負担軽減、労働環境の改善、業務効率化を推進するため、ロボットやICT等のテクノロジーの導入に係る経費等を補助する。これにより、生み出した時間を身体介護等の業務に充て、障害福祉サービスの質の向上にも繋げていき、障害福祉現場の生産性向上を一層推進していく。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

○介護ロボット

日常生活支援における、移乗介護、移動支援、排泄支援、見守り・コミュニケーション、入浴支援、機能訓練支援、食事・栄養管理支援のいずれかの場面において利用する介護ロボット
※見守り・コミュニケーションについては、通信環境等の整備費用も対象

○ICT

①情報端末(タブレット端末など)、②ソフトウェア(開発の際の開発基盤のみは対象外)、
③AIカメラ等(防犯、虐待防止、事故防止など、利用者の安心安全のために活用するカメラ)、
④通信環境機器等(Wi-Fi、ルーターなど)、⑤保守経費等(クラウドサービスなど)

○介護テクノロジーのパッケージ型導入支援

・介護ロボット・ICTを複数組み合わせて導入する場合に必要な経費
・見守り機器の導入に必要な通信環境を整備するための経費

【導入支援の対象施設・事業所】

- ・障害者支援施設、グループホーム、居宅介護、重度訪問介護、短期入所 他(介護ロボット)
- ・障害福祉サービス事業所、障害者支援施設、一般・特定相談支援事業所(ICT)

【補助率】

1. 施設等に対する導入支援:国1/2 都道府県・指定都市・中核市1/4 事業者1/4
2. 都道府県等による導入促進(体験会・研修会):国1/2 都道府県・指定都市・中核市1/2

【実施主体】都道府県、指定都市、中核市、民間団体

【事業スキーム】



⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

障害福祉事業者が介護ロボット・ICTを複数組み合わせて導入し、生産性向上による働きやすい職場環境の実現を推進することで、安心・安全な障害福祉サービスの提供に寄与する。

① 施策の目的

- 人材確保や生産性向上に関する業種の特徴を踏まえたきめ細やかな対応や支援策の充実、全国的なサポート体制を整備する。

② 対策の柱との関係

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

③ 施策の概要

- 都道府県等が、事業所支援等を行うためのサポートセンターの設置等を行う場合に必要な事務費等を補助し、障害福祉サービス等事業所や市町村に対するワンストップ型の支援体制の確保を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

補助対象経費

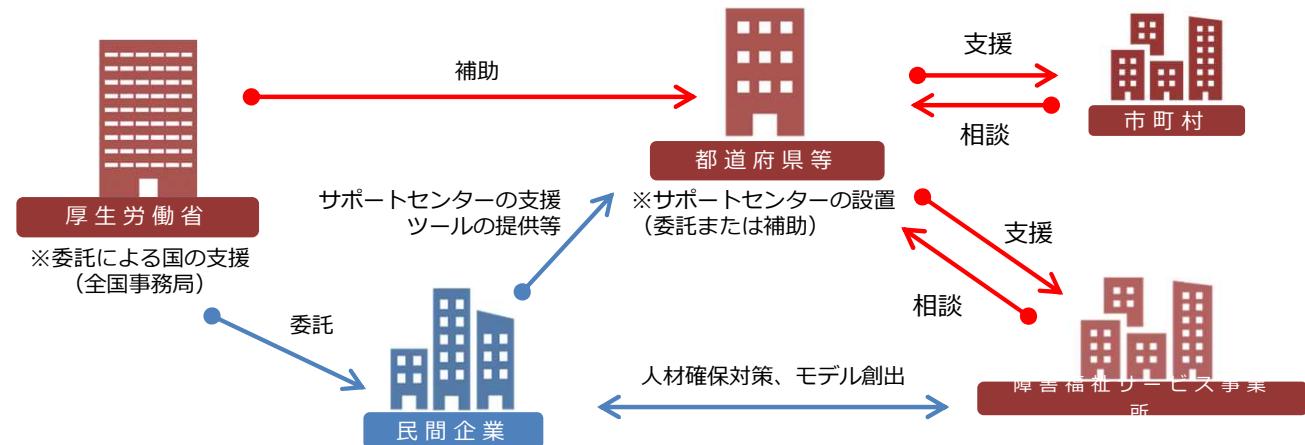
都道府県等が実施する
(1)人材確保支援(2)生産性向上支援(3)経営改善支援等
に要する費用

補助率

国9／10、都道府県・指定都市・中核市1／10

実施主体

都道府県、指定都市、中核市



⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

ICT活用等により業務量の縮減を行う事業所の増加(令和8年度:50%、令和11年度:90%以上)
都道府県ワンストップ窓口設置数の増加(令和8年度:10以上、令和11年度:全都道府県)

① 施策の目的

- 人材確保や生産性向上に関する業種の特徴を踏まえたきめ細やかな対応や支援策の充実、全国的なサポート体制を整備する。

② 対策の柱との関係

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

③ 施策の概要

- 人材確保や生産性向上等についての都道府県レベルでの総合的な支援体制の整備を促すとともに、全国レベルでの支援の実施や、生産性向上に係る効果的な取組・手法の全国展開を進める。

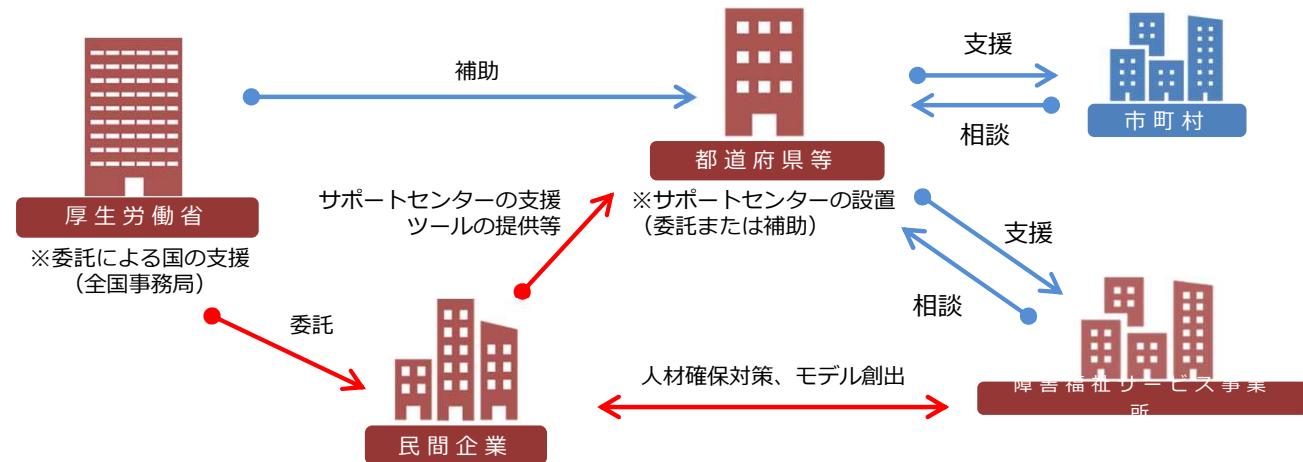
④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

対象経費

- 都道府県等のサポートセンターへの支援
- 全国的な人材確保への支援
- 障害福祉分野における生産性向上のモデル創出に要する費用

実施主体

国 (民間法人へ委託予定)



⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- ICT活用等により業務量の縮減を行う事業所の増加(令和8年度:50%、令和11年度:90%以上)
都道府県ワンストップ窓口設置数の増加(令和8年度:10以上、令和11年度:全都道府県)

基本的な考え方

- 2040年には、65歳以上の高齢者数がピークを迎えるとともに、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口が増加するなど、介護ニーズは多様化・複雑化。現役世代である生産年齢人口の減少も見込まれる中、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保することは喫緊の課題。
- 今後の人ロードのスピードが地域によって異なる中で、地域のサービス提供体制を確保するため、地域ごとに抱える課題の共有と必要な対応の実行、外国人を含む多様な人材の確保、介護現場で中核的な役割を担う介護福祉士等の確保・養成など、福祉部会等で更に議論を深めた上で、介護人材確保策をより一層進めていくことが重要。

地域差を踏まえた各地域における人材確保の取組 (プラットフォーム機能の充実)

- 都道府県が設置主体となって、人材確保に関する地域の関係者が地域の実情等の情報を収集・共有・分析、課題を認識し、協働して実践的に課題解決に取り組むためのプラットフォームの制度化
- 都道府県単位の情報共有の場に加え、「人材確保・定着」「職場環境の改善、生産性向上・経営支援」「介護のイメージ改善・理解促進」などの地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトチームの設置による重層的な構造

中核的介護人材の確保・育成

- 中核的介護人材が担うべき役割・機能や必要な資質・能力の整理、研修体系の整備、山脈型キャリアモデルの深化
- 潜在介護福祉士に係る届出制度の現任者への拡充
- 幅広い専門性や視点を有する人材の確保・育成のため、複数資格の取得に係る方策として実務者研修の科目免除・単位制の導入等
- 令和8年度卒業者までの介護福祉士養成施設卒業者に対する国家試験義務付けの経過措置について、終了・延長両方の意見や、今後の養成施設の役割も踏まえた適切な対応
- 介護福祉士養成施設の今後の在り方（国家資格の取得に向けた取組の強化、地域の担い手に対する研修、ICT教育、介護職員・他分野で働く人材へのリカレント教育等）

若者・高齢者・未経験者などの多様な人材の確保・育成・定着

- テクノロジーの導入・社会的課題への対応等の側面からの情報発信
- テクノロジーの活用による介護の質の向上と業務負担軽減、働きやすい環境づくりの整備、業務の整理・切り出しを進めるいわゆる介護助手を活用することで、タスクシフト/シェアを進めることによる業務改善・生産性向上

外国人介護人材の確保・定着

- 小規模法人における外国人介護人材の確保・定着のため、海外現地での働きかけ、日本語教育や文化の違いへの対応、生活環境整備など地域ごとに必要な支援策の検討（プラットフォーム機能の活用）
- 准介護福祉士制度について、廃止すべきとの意見を踏まえ、フィリピン政府との関係等も考慮した適切な対応

障害福祉現場の生産性向上

直接処遇業務の負担軽減・質の向上

介護ロボットやICTテクノロジーの活用、小規模事業所の協働化等により、人材確保が難しい中でも、直接処遇業務の負担軽減や質の向上を図ることが必要。

＜具体的な取組＞

○ 見守り支援機器の活用促進

(令和6年度障害福祉サービス等報酬改定)

- ・見守り支援機器を導入したうえで入所者の支援を行っている障害者支援施設について、夜勤職員配置体制加算の要件を緩和。

○ 障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援事業

(令和6年度補正予算)

- ・職員の業務負担軽減や職場環境の改善に取り組む障害福祉事業者が介護ロボット・ICTを複数組み合わせて導入する際の経費等を補助。

○ 障害福祉人材確保・職場環境改善等事業

(令和6年度補正予算)

- ・福祉・介護職員等処遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、障害福祉人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。

○ 障害福祉分野における小規模事業所の協働化モデル事業

(令和6年度補正予算)

- ・障害福祉分野の小規模事業所の人材の確保・経営の安定化、さらには地域の活性化に向け、障害福祉サービス間の協働だけでなく、同じ福祉分野である介護分野等との協働化（共生型）の取組や、さらには民間の他産業と協働化の取組について、モデル事業を実施。

間接業務の効率化

指定申請等の各種手続きや業務負担の軽減により、障害福祉現場における書類作成等の間接業務を効率化し、利用者の支援に注力できる環境づくりが必要。

＜具体的な取組＞

○ 標準様式等の使用の基本原則化

- ・規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）に基づき、指定申請関連文書、報酬請求関連文書の標準様式及び標準添付書類（以下「標準様式等」）を作成・周知済み。
- ・令和6年度に、標準様式等の使用を基本原則化するための関係府省令等の改正を実施。令和8年4月施行（標準様式等の使用が可能な自治体には施行を待たずできる限り早期の活用を促進）

○ 事業者・自治体間の障害福祉関係手続に関するシステムの共通化

- ・デジタル行政財政改革会議の下で、電子的に申請・届出を可能とするためのシステムの整備について、障害福祉サービス等の事業所台帳管理システムや、業務管理体制データ管理システムも含め、事業者・自治体間の障害福祉関係手続に関するシステムの共通化に向けて、令和9年度中を目途に実現する方向で検討し、システム共通化の方法や今後のスケジュールを記した推進方針を策定した。

○ テレワークの活用

(令和6年度障害福祉サービス等報酬改定)

- ・管理者の管理業務について、管理上支障が生じない範囲内においてテレワークにより業務を行うことが可能であること、また、管理者以外の職種に係る業務について、直接処遇業務を除き、利用者の処遇に支障が生じない範囲内において、テレワークにより業務を行うことが可能であることを示すとともに、テレワークに係る業務類型ごとの留意事項を示した。

省力化投資促進プラン（障害福祉）概要

（障害福祉分野関係）

1 実態把握の深堀

- 障害福祉分野でも、有効求人倍率が相対的に高い水準で推移しており、障害福祉サービス利用者数が増加する中で、人材確保が喫緊の課題
- 介護テクノロジーの導入促進、手続負担の軽減、事業者間の連携・協働化等の取組により、間接業務の効率化と直接処遇業務の負担軽減・質の向上を推進することが重要
- これまでに実施した調査研究事業等から、介護分野同様に、支援内容の記録業務等のICT化や見守り支援機器の活用が効果的と分析

2 多面的な促進策

- 見守り支援機器導入による夜勤職員配置体制加算要件緩和（令和6年度報酬改定）、障害福祉分野における介護テクノロジー導入費用に対する補助、協働化等の支援（令和6年度補正予算） 等
- 障害福祉の職場環境改善事例集の作成（令和5年度） 等
- 令和7年度、障害福祉現場の生産性向上の目指すべき姿や必要な取組を可視化するための調査研究を実施
- 障害福祉分野における手続負担の軽減を図る観点から、指定申請及び報酬請求関連文書について標準様式及び標準添付書類の使用を基本原則化（令和7年3月府省令等改正、令和8年4月施行予定）
- 標準様式等を用いた電子的な申請・届出を含め、事業者・自治体間の障害福祉関係手続に関するシステムの整備について、令和9年度中を目途に実現する方向で検討

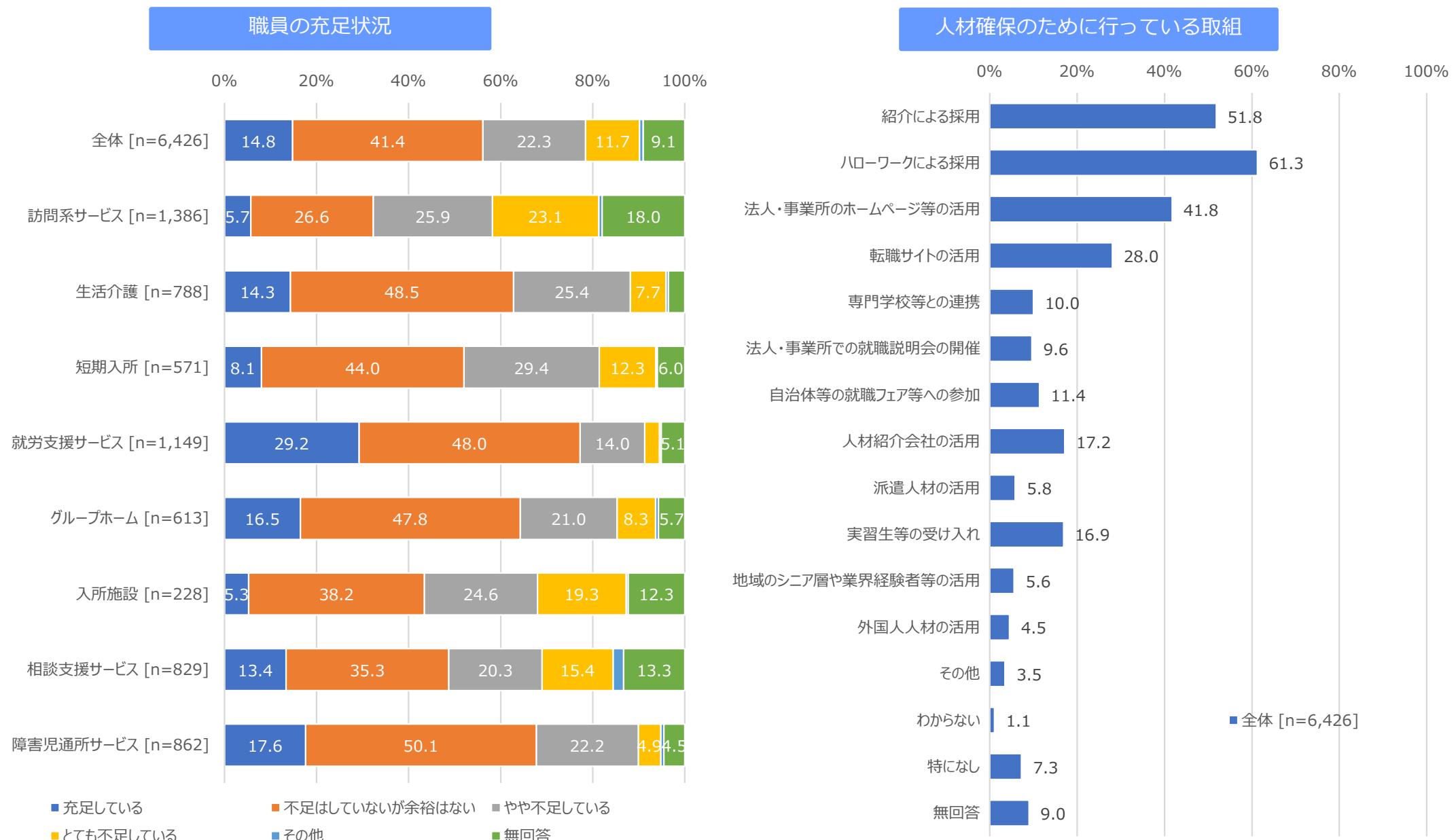
3 サポート体制の整備・周知広報

- 一部の自治体において障害福祉分野も対象としたワンストップ型窓口を設置しているが、今後、更なる窓口設置の促進に向けた取組を検討

4・5 目標、KPI、スケジュール

- ICT活用等により業務量の縮減を行う事業所の増加：32.3%（現状）→50%（2026年）→90%以上（2029年）
- 都道府県ワンストップ窓口設置数の増加：4（現状）→10以上（2026年）→47（2029年） 等

障害福祉サービス等における人材確保の状況



概要

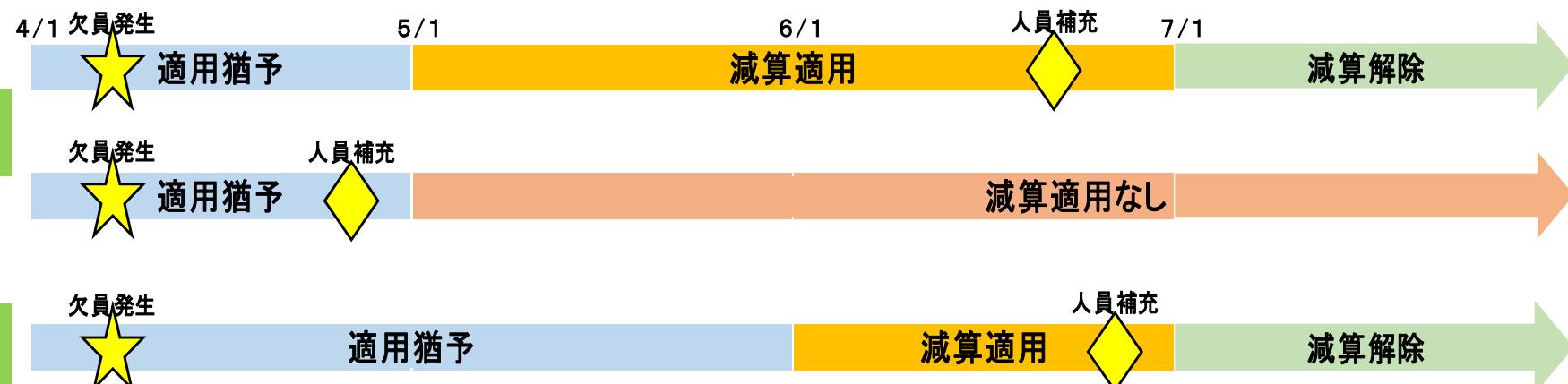
- 日中活動系・居住支援系・訓練系・就労系・障害児通所系サービスについて、適正なサービスの提供を確保するため、生活支援員・看護職員、就労支援員、世話人、児童指導員等の配置数が人員基準上満たすべき員数を下回っている場合に、介護給付費等の減額(原則3割減算)を行う。

【例:生活介護の規定】

- 厚生労働大臣が定める利用者の数の基準、従業者の員数の基準及び営業時間の時間数並びに所定単位数に乘じる割合並びにこども家庭庁長官及び厚生労働大臣が定める利用者の数の基準及び従業者の員数の基準並びに所定単位数に乘じる割合(平成18年厚生省告示第550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。
- 看護職員、理学療法士、作業療法士、若しくは言語聴覚士、生活支援員又はサービス管理責任者について、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。

(ただし、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。)

【生活介護における適用の例】



ハローワークにおける人材確保支援について

支援の概要

- 医療・介護・保育分野等の人材確保を強化するため、主要なハローワークに「人材確保対策コーナー」を設置
(全国 119か所 (→令和7年度補正予算に124か所への増設を計上) に設置し、専任のスタッフを配置)
<コーナーにおける支援内容>
 - ・求人者に対し、窓口相談や事業所訪問を通じた求人充足のための求人条件の見直しや求人票の書き方の助言指導
 - ・求職者に対し、担当者制 (マンツーマン方式) によるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・業界団体、関係機関等と連携した業界の魅力発信・求職者の掘り起こし、ツアータイプ面接会や就職面接会などのマッチング機会の提供

支援実績（医療・介護・保育）

- ハローワーク全体（3分野）では約16.7万人（令和6年度）
- 業界団体・自治体等と連携したセミナー、就職面接会、職場見学会等を延べ約6,700回開催（令和6年度）

取組事例（医療・介護・保育）



〔ツアータイプ面接会〕（看護）

看護師等を募集している病院での面接と施設見学をセットにし、ハローワーク職員が同行して実施



〔お仕事相談会〕（介護）

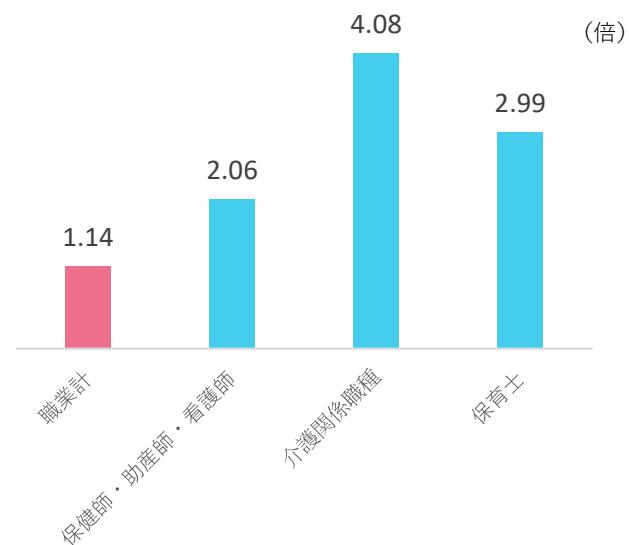
介護ロボットの展示・体験会と併せた就職相談会を県と連携して開催



〔保育セミナー〕（保育）

未経験・ブランクのある有資格者を対象に、保育施設の種類、保育所の一日の流れ等を説明するセミナーを開催

（参考）有効求人倍率（2024年度平均）



福祉人材センターについて

概要

社会福祉法に基づき、中央福祉人材センター及び都道府県福祉人材センターを設置し、福祉分野への就労を希望する者への職業紹介や就職説明会等を実施することにより、社会福祉事業従事者の確保を推進するもの。

現下の福祉人材の確保を巡る厳しい状況の中、各センターは民間職業紹介事業者等が担いにくい事業を実施し、それらの事業実績・事業手法を有している。

○都道府県福祉人材センター(全国47ヶ所)

○福祉人材バンク(都道府県福祉人材センターの支所(全国27ヶ所))

【実施主体】都道府県（都道府県社会福祉協議会を指定）

【予算】生活困窮者就労準備支援事業等補助金の内数

【主な業務】・福祉人材の無料職業紹介

（就労斡旋※「福祉のお仕事」HP参照）

・福祉就労希望者に対する説明会、講習会

・社会福祉事業従事者に対する研修

・調査研究、社会福祉事業等に関する啓発・広報

・社会福祉事業等従事者が離職等した場合の届出に関する事務

・社会福祉事業等経営者に対する人材確保相談

・社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究等

【主な実績】マッチング等による就職者数は全国計10,387人
(令和6年度)

【「福祉のお仕事」HP】



福
祉
お
仕
事

2025年2月5日更新！ このサイトの求人件数 25,225件

Google 検索

初めてご利用の方へ 仕事を探す 届出をする 求人を出す 福祉の仕事について知る 福祉人材センター・バンクとは 統計・調査・関連情報

一人ひとりに丁寧に寄り添い、サポートします。

都道府県福祉人材センター・福祉人材バンクは
社会福祉協議会が運営しています。

仕事をお探しの方 探す

介護・保育の資格をお持ちの方 届出をする

求人事業所の方 求人を出す

福祉に興味がある方 福祉の仕事について 知る

中央福祉人材センターからのお知らせ 一覧はこちら 発行書類について

2025.01.24 介護のしごとの魅力を発信する介護・福祉のイベントのご案内「なるほどカイゴ」

2025.01.10 全国で「福祉の就職総合フェア」を行います！【1・2月フェアご案内】

2024.12.17 介護のしごとの魅力を発信する介護・福祉のイベントのご案内「なるほどカイゴ」

都道府県福祉人材センター・バンクからのお知らせ 一覧・絞り込み

2025.01.29 就職イベント 【大阪】2月16日開催！「保育のお仕事フェア」開催のご案内 大阪福祉人材支援センター

2025.01.23 就職イベント 【茨城】(水戸・つくば)】令和6年度「福祉のお仕事就職相談会「初春」」のご案内 茨城県福祉人材センター

2025.01.27 就職イベント 【鳥取】3/13開催！！「福祉の就職フェア&ガイダンスとっとり2025春」のご案内 鳥取県福祉人材センター

初めてご利用の方へ 詳しく見る

福祉人材センター・バンクとは 詳しく見る

統計・調査・関連情報 詳しく見る

医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度

- 法令遵守等の基準を満たす、適正な紹介事業者を認定して「見える化」を推進。
- これにより、求人施設等が、サービスの質や内容を予め把握した上で、適正な事業者を選択可能にする。

- 認定基準は、2種の基準群から構成

- ・法令遵守等の「必須基準」と
- ・より良いサービス提供のための「基本基準」

必須基準

法令遵守など、必ず満たさなくてはならない基準

医療、介護、保育の各分野別に定められた16~18項目のすべてをクリアする必要

例

- ✓ 職種別に手数料を公表している
- ✓ 早期離職時（就職後6ヶ月以内）の返戻金制度を設けている
- ✓ 求職者に「お祝い金」を支給していない
- ✓ 自らの紹介により就職した者に対し、転職勧奨をしない
- ✓ 求人者の意向に沿わない過度の営業を行わない
- ✓ 要配慮個人情報は、本人の同意を得ないで取得していない
- ✓ 都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていない（過去に受けた是正指導は是正済みであること）

基本基準

求職者や求人者に対してより良いサービスを提供するために満たすことが望ましい基準

各分野別に定められた11~13項目のうち概ね7割以上の項目をクリアする必要

例

- ✓ 求職者のキャリア、志向、希望の勤務時間や曜日・勤務場所等の制約を把握した上で、適した就業先の紹介を行っている
- ✓ 求人者からの求人申し込みは、電話だけではなく、書面、FAX、メールで受け付けている
- ✓ 手数料率を含むサービス提供条件は、求人者に充分説明し理解を得た上で、契約締結により事前合意している
- ✓ 求人者の採用背景、経営方針・理念、組織・人員体制等についても求人者からの情報開示に基づき的確に把握し、求職者に伝えることによりマッチングの精度を高めている

適正認定事業者 52社*

（医療分野40社、介護分野24社、保育分野15社）

※令和7年11月1日時点

【認定マークの付与】



【特設サイトで公表】



本認定制度は以下団体の協力により創設

医療分野

- ・（公社）全日本病院協会
- ・（一社）日本医療法人協会
- ・（公社）日本歯科医師会
- ・（一社）日本病院会
- ・（公社）日本医師会
- ・（公社）日本看護協会
- ・（公社）日本精神科病院協会

介護分野

- ・（一社）全国介護事業者連盟
- ・（社福）全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会
- ・高齢者住まい事業者団体連合会
 - （公社）全国有料老人ホーム協会、
 - （一社）全国介護付きホーム協会、
 - （一社）高齢者住宅協会
- ・（公社）全国老人福祉施設協議会
- ・（公社）全国老人保健施設協会

保育分野

- ・（社福）全国社会福祉協議会 全国保育協議会
- ・（公社）全国私立保育連盟
- ・（社福）日本保育協会

適正認定制度の利用促進

さらなる制度の活用促進を図るため、以下の取組を進める。

- ・適正認定事業者のパフォーマンスに関する調査結果の公表
- ・認定にあたり早期離職防止のための取組の実施も考慮

雇用仲介事業（職業紹介事業、募集情報等提供事業）の対応について

医療・介護・保育分野に従事する労働者を採用する際の職業紹介事業者に支払う手数料が高い・転職勧奨により早期離職してしまうといった指摘等があり、厚生労働省では各種措置を講じてきた。

職業紹介事業

【令和4年度まで】

- 平成29年改正職業安定法や関係指針において、手数料等の情報開示義務や返戻金制度の推奨、就職後2年間の転職勧奨の禁止などを規定（平成30年1月1日施行）。
- 転職の勧奨につながるような求職者への「就職お祝い金」などを禁止（職業安定法に基づく指針を改正。令和3年4月1日施行）。
- 令和3年度に適正な事業者を認定する制度を創設。52社（うち医療40社、介護24社、保育15社）を認定し公表（令和7年11月現在）。
- 職業紹介事業者の法令違反の疑いについて、『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』を都道府県労働局に設置（令和5年2月1日）。

【令和5年度】

1. 法令に違反する職業紹介事業者への厳正な対応

- ・『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の一層の周知【業界団体等を通じて広く周知済】
- ・3分野の有料職業紹介事業者に対する集中的指導監督の実施【令和5年8月から令和6年5月に実施済】

2. 有料職業紹介事業の更なる透明化

- ・3分野の紹介手数料の平均値・分布、離職率について、地域・職種ごとに、公表【令和5年11月公表済】

3. 優良な紹介事業者の選択円滑化

- ・3分野適正事業者認定制度の認定基準に、6ヶ月以内の離職に対する返戻金制度を設けることを要することの追加【令和6年3月に決定済。令和6年度実施】

雇用仲介事業（職業紹介事業、募集情報等提供事業）に係る追加的対応について（令和6年度）

令和5年度に実施した医療・介護・保育分野での集中的な指導監督や、労働局に設置した特別相談窓口に寄せられた相談事案等を踏まえ、1. 法令遵守徹底のためのルールと施行の強化、2. 雇用仲介事業の更なる見える化、3. 公的部門における職業紹介機能の強化について、労働政策審議会で議論・とりまとめ（令和6年7月24日）。

職業紹介事業

1. 法令順守徹底のためのルールと施行の強化

お祝い金・転職勧奨禁止の実効性確保

【職業安定局長通達：令和7年1月1日施行】

お祝い金・転職勧奨禁止について、職業紹介事業の許可条件に追加。

※指導監督にも関わらず、違反が継続・反復する場合は、許可取消の対象。

2. 雇用仲介事業の更なる見える化

職種ごとの紹介手数料実績の見える化

【職業安定法施行規則：令和7年4月1日施行】

職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開義務化。

募集情報等提供事業

1. 法令順守徹底のためのルールと施行の強化

金銭等提供の禁止

【職業安定法指針：令和7年4月1日施行】

労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とする規定を職業安定法指針に設けることとする。（規定ぶりは、職業紹介事業について設けている規定と同様のもの。）

2. 雇用仲介事業の更なる見える化

違約金等に係るトラブルへの対応

【職業安定法指針：令和7年4月1日施行】

募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化（指針に、利用者に誤解が生じないよう、規約の内容を分かりやすく記載した書面や電子メールにより、正確・明瞭に提示するよう規定）

※違約金規約の明示については、職業紹介事業者にも同様に求める

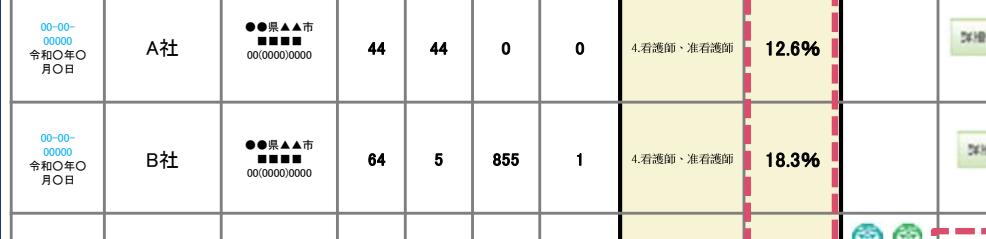
事業者の選別に資する取組（見える化）の推進

令和7年4月より、職業紹介手数料率の実績開示が義務化されました。厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」では国内全ての職業紹介事業者に関する手数料実績等の情報を確認・検索できます。

1 職業紹介事業者の就職実績や定着状況、手数料実績を一覧でチェック。気になる項目から並べ替えて比較することもできます

1 

2 

3 

4 

1 たとえば..
・都道府県:関東
・取扱業務の職種:看護師、准看護師
・手数料率:1%~20%で検索

2 「手数料実績率」での昇降順の並べ替えも可能

3 検索時の条件に沿った「手数料実績率」が表示

4 クリックすると「詳細情報」が表示



人材サイト 

2 「詳細情報」をクリックすると過去5年分の就職者数・離職者数に加えて、職種別の手数料実績をチェックすることができます

職業紹介手業の社説（法第32条の16 第3項に於ける事項（情報提供））

情報登録年度	就職者			離職者数 (無期雇用のうち就職後6ヶ月以内) (人)	離職が判明せず (無期雇用のうち就職後6ヶ月以内) (人)
	4ヶ月以上 有期及び 無期(人)	4ヶ月以上 有期及び 無期(人) うち離職(人)	4ヶ月未満 有期(人日)		
平成31年度	231	185	4,140	15	0
令和02年度	132	105	5,220	10	0
令和03年度	186	122	1,080	24	0
令和04年度	143	94	5,010	14	0
令和05年度	146	109	0	18	0
令和06年度	135	97	3,105	14	0

過去5年分の就職者数・離職者数が表示

職業紹介手業の社説（法第32条の16 第3項に於ける事項（情報提供））その2

取扱業務の職種	手数料実績率・額
023 看護師、准看護師	令和06年度 20.0%
008 建築・土木・測量技術者	令和06年度 35.0%
049 福祉・介護の専門的職業	令和06年度 20.0%
024 医療技術士	令和06年度 20.0%
034 一般事務・秘書・受付の職業	令和06年度 20.0%

職種毎の手数料実績が表示