

# 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 関係者ヒアリング

## 福祉人材確保策について

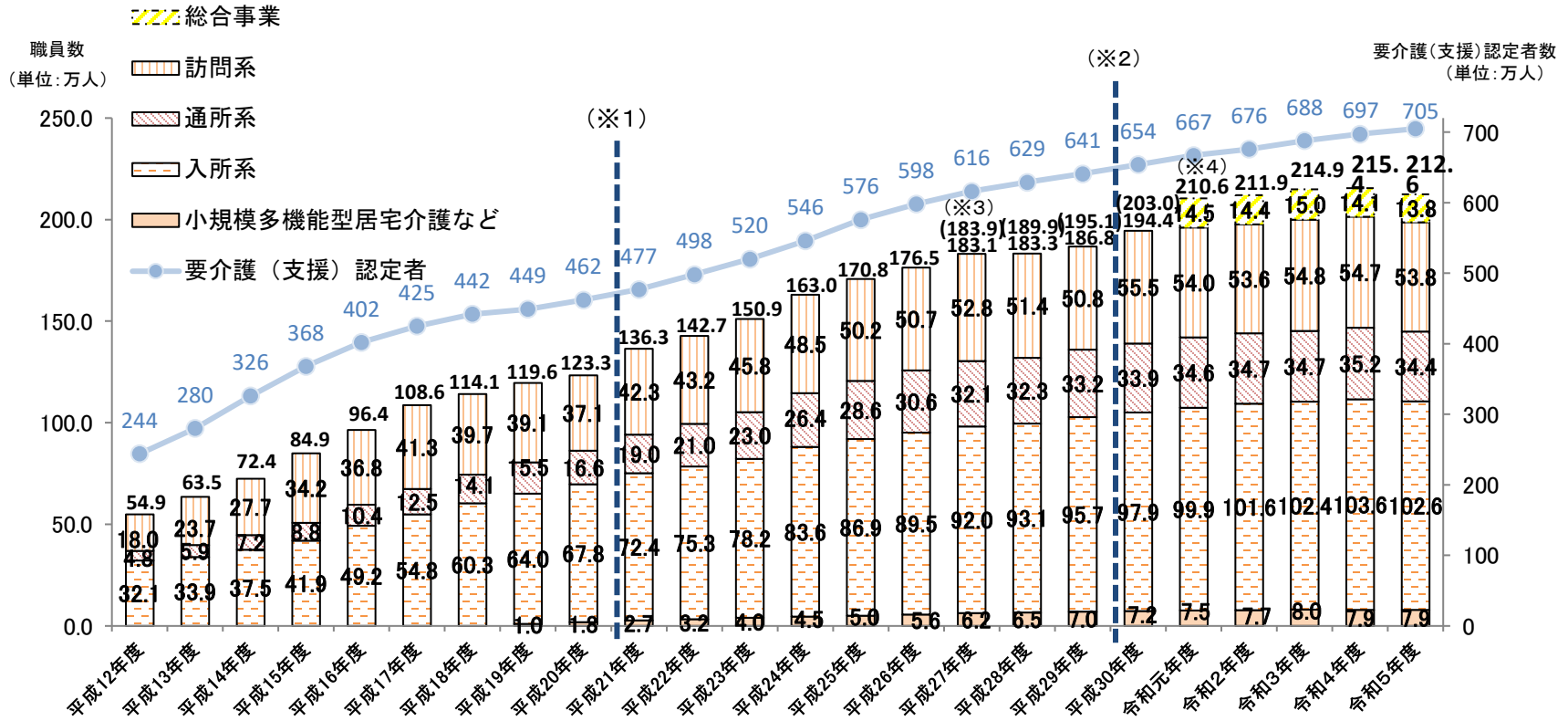
令和7年6月9日

公益社団法人日本医師会常任理事  
江澤 和彦



## 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)

# 緊急集会宣言

本集会は、先の署名活動で集められた**166万人**の魂の叫びを御旗に、「介護職員等の待遇改善」と「事業所の経営状態改善」を求めるものです。

1. 賃金のアップと労働環境の改善を求めます。
2. 事業所経営の健全化のために、介護給付費の増額を要求します。
3. 2200億円の社会保障費の削減の撤廃と老健施設の機能への正当な評価を求めます。

私たちは、これらの要望が通り、経営状態が改善された際には、介護職員等の賃金のアップ、待遇の改善を最優先させることを誓います。

平成20年6月5日     介護職員の生活を守る緊急全国集会

# 介護職員の処遇改善についての取組と実績

## 平成21年4月

平成21年度介護報酬改定において、+3%改定（介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定）を実施し、月額9,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 平成21年度補正予算

処遇改善交付金を措置（1.5万円相当）し、月額15,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 平成24年4月

平成24年度介護報酬改定において、処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込み、月額6,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 平成27年4月

平成27年度介護報酬改定において、処遇改善加算を拡充（1.2万円相当）し、月額13,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 平成29年4月

ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、平成29年度臨時改定において、処遇改善加算を拡充（1万円相当）し、月額14,000円（実績）の賃金改善が行われた。

## 令和元年10月

新しい経済政策パッケージに基づき、全産業平均の賃金と遜色ない水準を目指し、更なる処遇改善を進めるため、令和元年10月臨時改定において、特定処遇改善加算を創設し、月額18,000円（実績）の賃金改善が行われた。  
※勤続年数10年以上の介護福祉士では月額21,000円（実績）の賃金改善

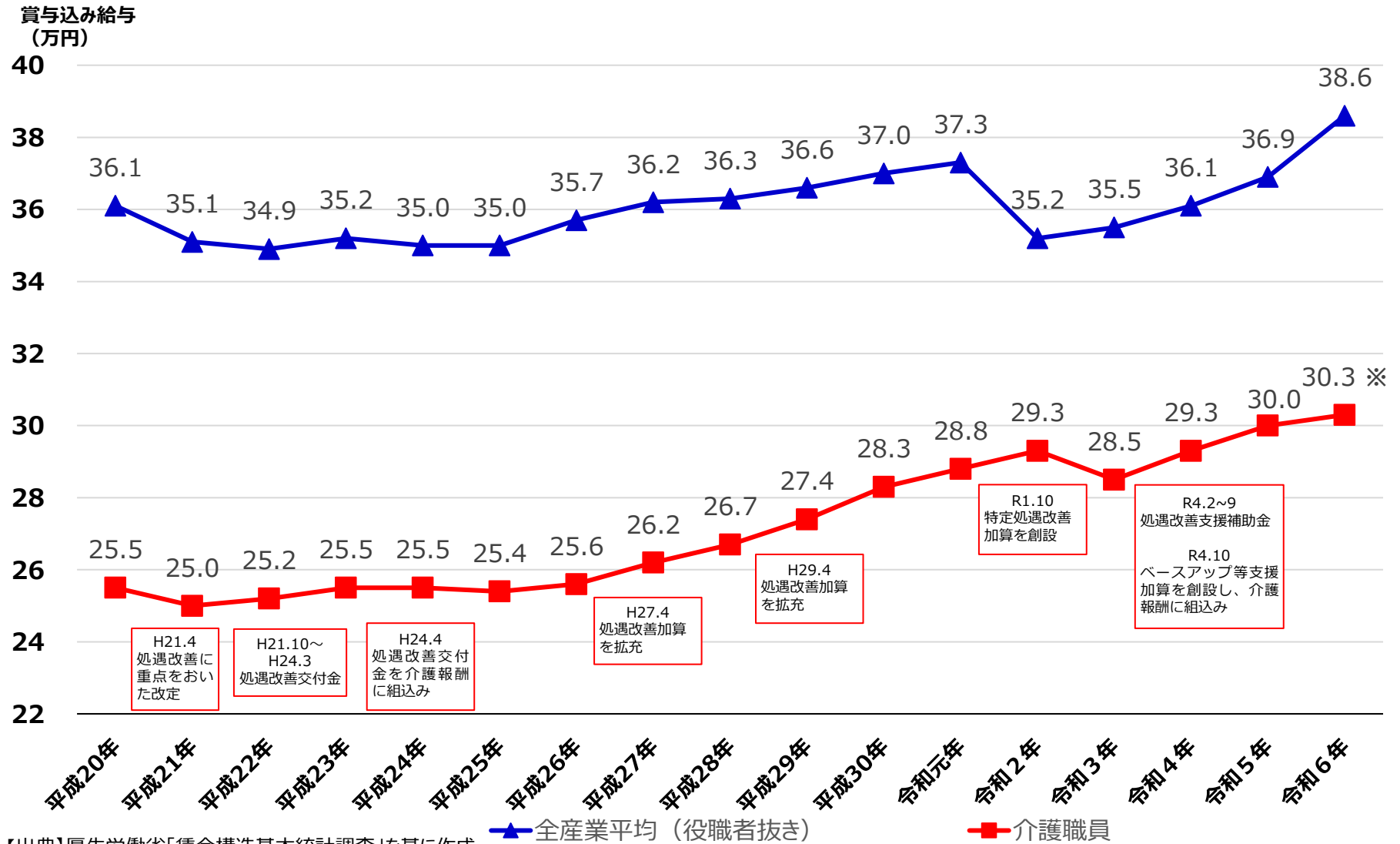
## 令和4年10月

コロナ克服・新時代開拓のための経済対策に基づき、介護職員の給与を月額平均9千円相当引き上げるため、令和4年10月臨時改定において、ベースアップ等支援加算を創設（2月～9月は補助金）し、基本給等が月額10,000円（実績）の賃金改善（平均給与額全体では月額17,000円の賃金改善）

更に、令和6年6月から、処遇改善加算の一本化と加算率の引上げを実施（2月～5月は補助金で対応）。

※実績は全て各取組前後の賃金の差を調査したもの（介護従事者処遇状況等調査）。調査ごとに対象とした施設・事業所や職員の範囲が異なる。

# 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。

※ 1 賞与込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

※ 2 令和6年度介護報酬改定における処遇改善加算の見直しは昨年6月施行（事業者への支払いは8月以降）

## I 処遇改善にかかる加算等の取得（届出）状況等について

### ○ 加算の取得（届出）状況

介護職員等処遇改善加算の取得状況をみると、加算を「取得（届出）している」事業所が95.5%、加算を「取得（届出）していない」事業所が4.5%となっている。

また、加算の種類別Ⅰ～Ⅴの取得状況をみると、加算Ⅰを取得（届出）している事業所が45.7%となっている。

（統計表第29表）

	介護職員等処遇改善加算(新加算)の届出をしている	介護職員等処遇改善加算(新加算)の届出をしていない					介護職員等処遇改善加算(新加算)の届出をしていない
		加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ	
全 体	95.5%	45.7%	32.2%	11.8%	2.6%	3.2%	4.5%
介護老人福祉施設	99.6%	80.1%	13.4%	3.3%	0.7%	2.1%	0.4%
介護老人保健施設	98.8%	69.7%	16.4%	6.1%	3.1%	3.6%	1.2%
介護医療院	91.5%	44.6%	14.8%	14.3%	10.5%	7.3%	8.5%
訪問介護	96.3%	44.5%	32.3%	12.2%	2.5%	4.7%	3.7%
通所介護	94.3%	36.7%	35.3%	15.9%	3.5%	3.0%	5.7%
通所リハビリテーション	78.7%	47.7%	10.3%	13.1%	3.1%	4.5%	21.3%
特定施設入居者生活介護	99.5%	48.3%	42.5%	5.5%	2.2%	1.0%	0.5%
小規模多機能型居宅介護	99.0%	48.3%	38.6%	10.1%	1.0%	0.9%	1.0%
認知症対応型共同生活介護	99.7%	42.0%	45.6%	8.8%	1.2%	2.2%	0.3%

注1) 通所介護には地域密着型通所介護を含む。

注2) 令和6年9月30日時点の取得（届出）状況である。



## 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる  
 介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑬又は⑭は必須）取り組んでいる

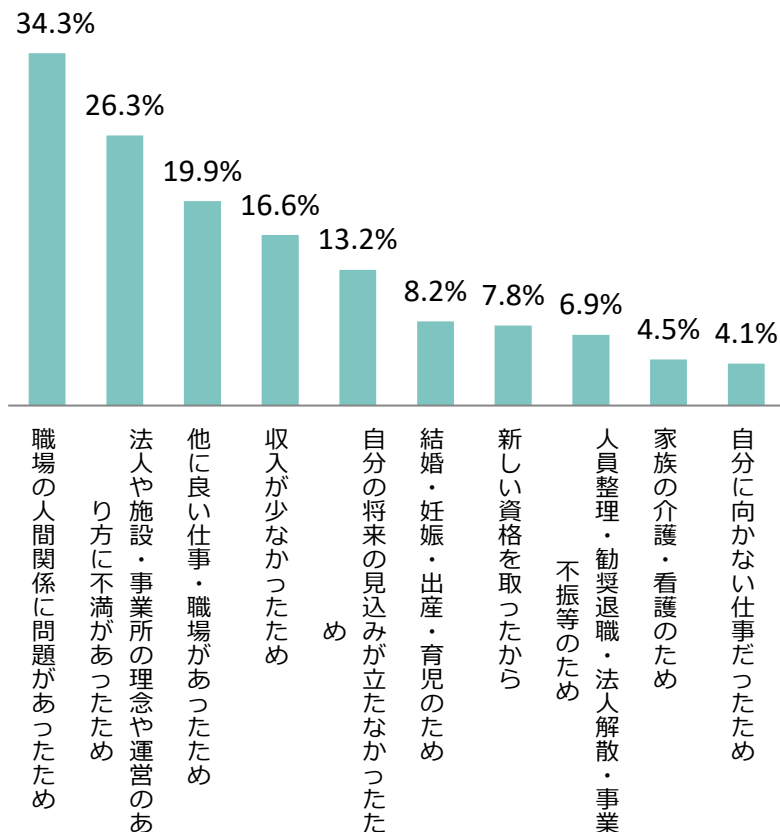
区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●％以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている ⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉖地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。

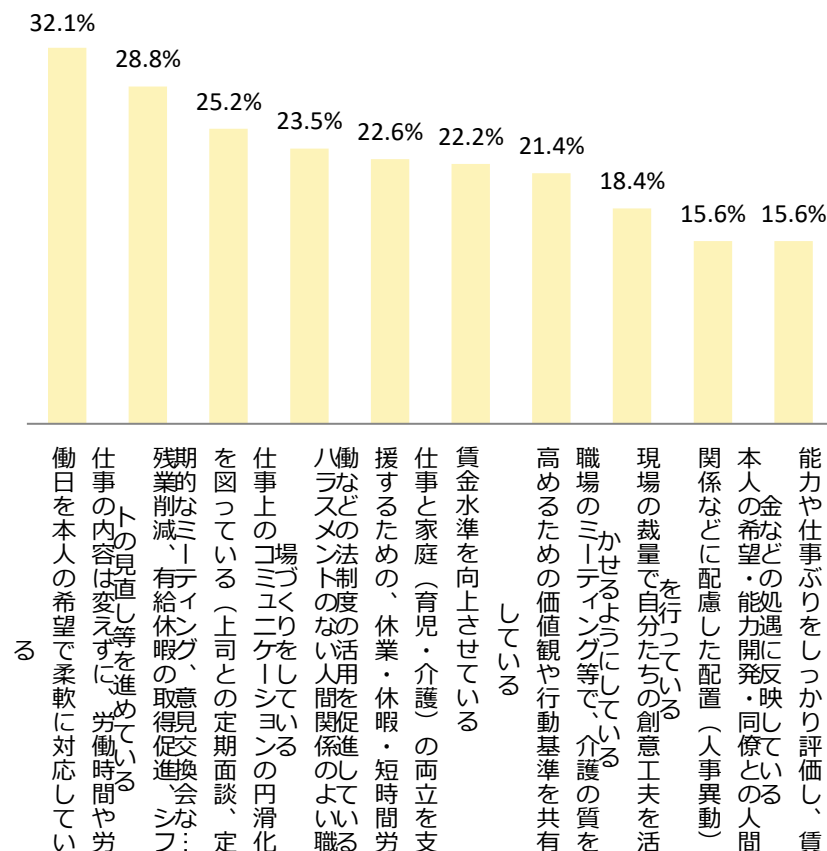
# 介護人材の確保について（介護職員の主な離職の要因及び主な離職防止対策）

- 労働者側に介護職の離職理由を聞くと、「職場の人間関係に問題があったため」が一番多くなっている。
- 早期離職防止・定着促進について、事業所側に「効果があった」施策を尋ねたところ、「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」、「残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている」の順となっている。

介護関係の仕事）をやめた理由  
(労働者調査、複数回答)



早期離職防止・定着促進に効果のある方策  
(事業所調査、複数回答)

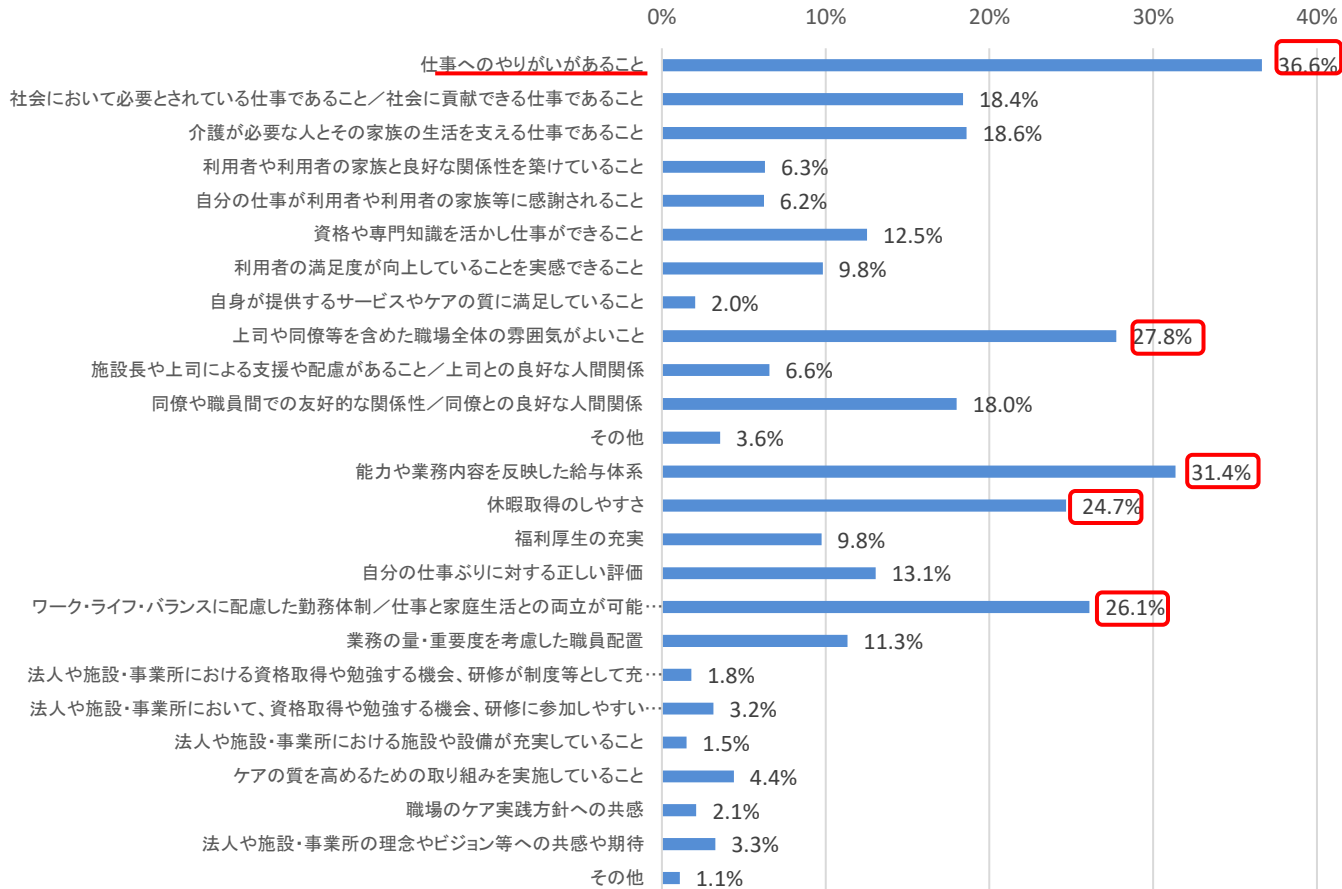


(資料出所) 介護労働安定センター「令和5年度介護労働実態調査」

出典: 第5回「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会 (R7.4.7) 資料3



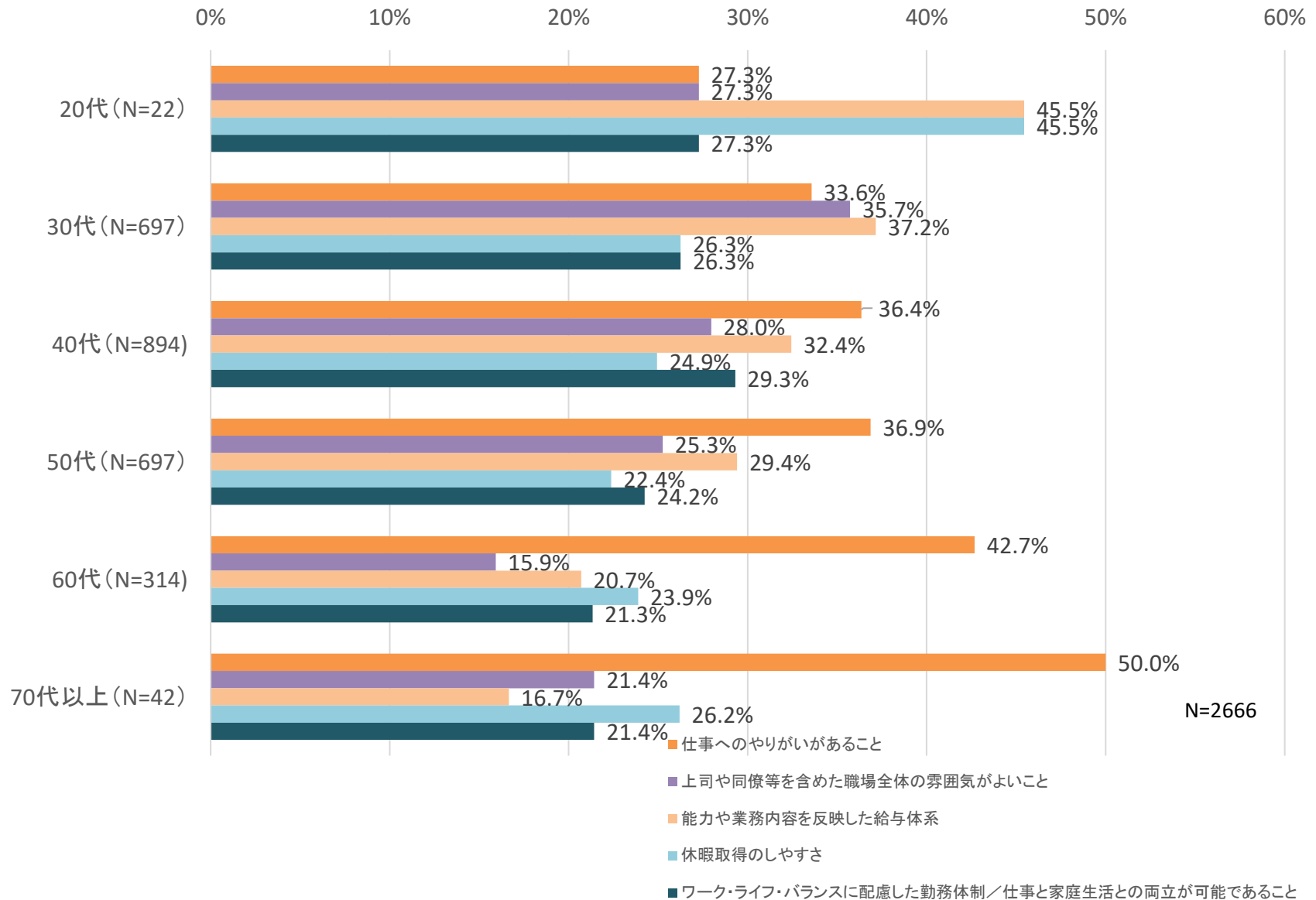
## 勤務継続にあたり、重要と思うもの 上位3つ【全体】



N=2666

(注) 令和元年度老人保健事業推進費等補助金「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」(株式会社三菱総合研究所)を基に作成  
勤続10年以上の者に対して調査

## 勤務継続にあたり、重要と思うもの 【年代別】

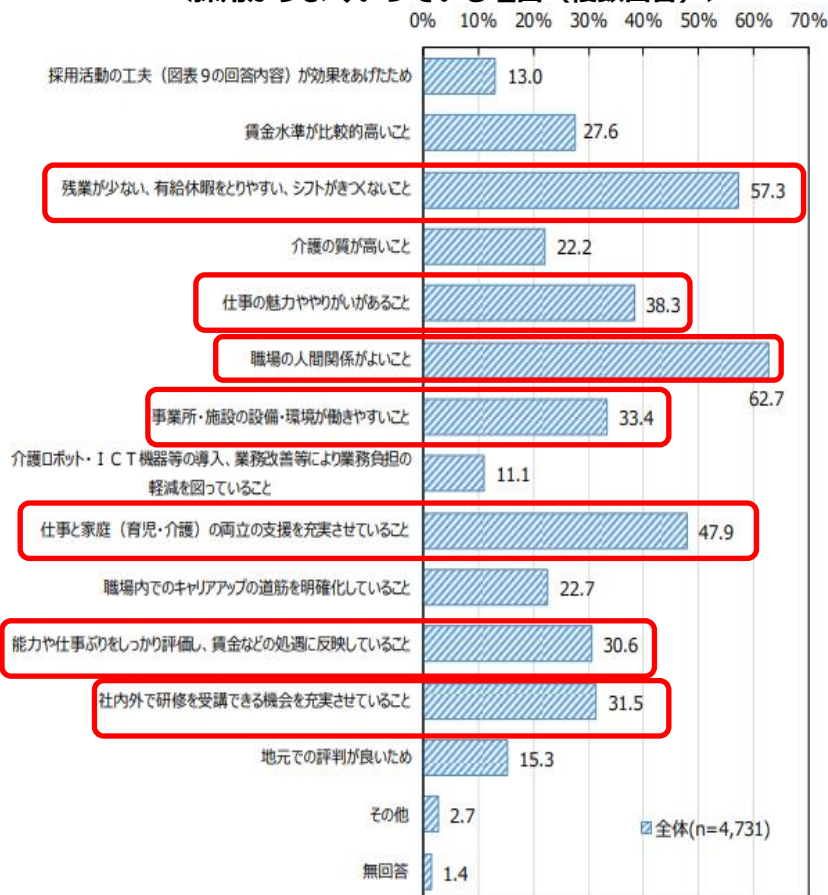


(注) 令和元年度老人保健事業推進費等補助金「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」(株式会社三菱総合研究所) を基に作成  
 勤続10年以上の者に対して調査

# 介護人材の確保について（採用がうまくいっている理由）

- 人材の確保について事業所側に「採用がうまくいっている理由」を尋ねたところ、最も多いのは「職場の人間関係がよいこと」であった（62.7%）。
- 次いで、「残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと」の 57.3%、「仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させていること」の 47.9%、「仕事の魅力ややりがいがあること」の 38.3%、「事業所・施設の設備・環境が働きやすいこと」の 33.4%の順となった。

＜採用がうまくいっている理由（複数回答）＞



＜法人格別、事業所規模別採用がうまくいっている理由（複数回答）＞

	回答事業所数	採用活動の工夫（図表9の回答内容）が効果をあげたため	賃金水準が比較的高いこと	残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと	介護の質が高いこと	仕事の魅力ややりがいがあること	職場の人間関係がよいこと	事業所・施設の設備・環境が働きやすいこと	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っていること	仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させていること	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化していること	能力や仕事をしっかり評価し、賃金などの処遇に反映していること	社内外で研修を受講できる機会を充実させていること	地元での評判が良いため
（単位：件、%）														
全体	4,731	13.0	27.6	57.3	22.2	38.3	62.7	33.4	11.1	47.9	22.7	30.6	31.5	15.3
法人格別														
民間企業	3,045	12.5	27.8	58.3	22.3	38.9	64.6	32.7	10.5	46.7	22.2	34.7	27.5	14.8
社会福祉協議会	122	9.8	22.1	62.3	22.1	40.2	59.8	25.4	10.7	48.4	23.8	18.9	41.8	19.7
社会福祉法人	689	18.9	29.8	55.3	19.3	34.4	55.3	37.9	16.7	49.6	26.0	24.1	41.7	16.4
医療法人	452	10.4	25.4	60.2	20.6	34.1	61.3	33.2	8.2	49.3	19.5	21.7	34.7	13.1
NPO	136	18.4	23.5	52.2	33.1	49.3	75.7	33.1	14.0	55.1	30.1	30.9	43.4	24.3
社団・財団法人	105	5.7	22.9	53.3	30.5	47.6	54.3	30.5	4.8	52.4	25.7	24.8	42.9	16.2
協同組合	63	4.8	28.6	41.3	27.0	46.0	68.3	30.2	9.5	52.4	17.5	20.6	30.2	15.9
地方自治体	26	7.7	38.5	42.3	7.7	38.5	42.3	42.3	0.0	26.9	7.7	0.0	38.5	11.5
その他	57	3.5	29.8	54.4	21.1	31.6	52.6	40.4	8.8	49.1	17.5	26.3	26.3	17.5
事業所規模別														
4人以下	439	9.6	22.6	54.2	17.5	40.1	56.9	27.6	8.2	36.0	12.3	23.9	25.7	10.9
5～9人	1,128	10.8	24.4	61.3	23.1	42.8	66.9	32.8	8.2	46.9	18.6	31.1	26.2	14.5
10～19人	1,632	12.7	27.0	56.4	22.5	40.2	66.4	32.2	8.9	47.1	23.7	30.7	30.6	14.6
20～49人	1,082	16.0	30.3	57.4	21.8	34.5	58.6	36.0	13.5	52.9	27.0	32.7	35.3	18.1
50～99人	328	16.5	36.6	54.6	22.0	24.4	54.0	39.3	23.2	53.4	27.1	31.1	46.0	14.9
100人以上	78	20.5	43.6	51.3	26.9	32.1	52.6	39.7	32.1	59.0	41.0	34.6	50.0	25.6

（注1）「その他」、無回答は除く。また、地方自治体はデータ数が少ないため参考値。

（注2）表頭＊1は「残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと」。

＊2は「介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っていること」。

＊3は「能力や仕事をしっかり評価し、賃金などの処遇に反映していること」の略。

（注3）網掛けセルは全体よりも5ポイント超上回るもの。斜線セルは全体よりも6ポイント超下回るもの。

# 介護人材確保における現状と課題

---

○介護は人が人に濃厚にサービス提供する究極のサービス業

○介護職員は適性のある限られた貴重な人材である！

誰にでもできる仕事ではない！流出した職員は戻ってこない！

○介護経営情報はネガティブキャンペーン・事業者自助努力を超越

○介護人材不足危機は誰もが共有しているはず・・・

○物価高騰・インフレ社会のステージも踏まえた適正な処遇は？

○介護人材確保＝ICT・ロボット・高齢者の社会参加は有効か？？

→介護職員の心に響く方策を！やりがい醸成！！

→感情労働/感情移入・利用者との関係性→幸せづくりの積み重ね

→人間関係・働きやすい職場等の離職理由への対策を！

→処遇改善加算：職場環境等要件の廃止を！看護補助との格差？

→外国人材のスキームは馴染むか？

→キャリアアップ・技術向上への取組・タスクシェア/シフトは？

○人材紹介料による経営圧迫→ハローワークの機能強化を！