

社会保障審議会 介護給付費分科会（第223回）	資料 1
令和 5 年 9 月 8 日	

# 介護人材の処遇改善等 （介護人材の確保と介護現場の生産性の向上）

1. 介護人材の処遇改善等の概況
2. 処遇改善に向けたこれまでの取組み
3. 介護職員の処遇改善に係る各種報告等
4. 職場環境等の改善・キャリアアップ
5. 令和3年度介護報酬改定の内容
6. 現状と課題及び論点



## 1. 介護人材の処遇改善等の概況

2. 処遇改善に向けたこれまでの取組み

3. 介護職員の処遇改善に係る各種報告等

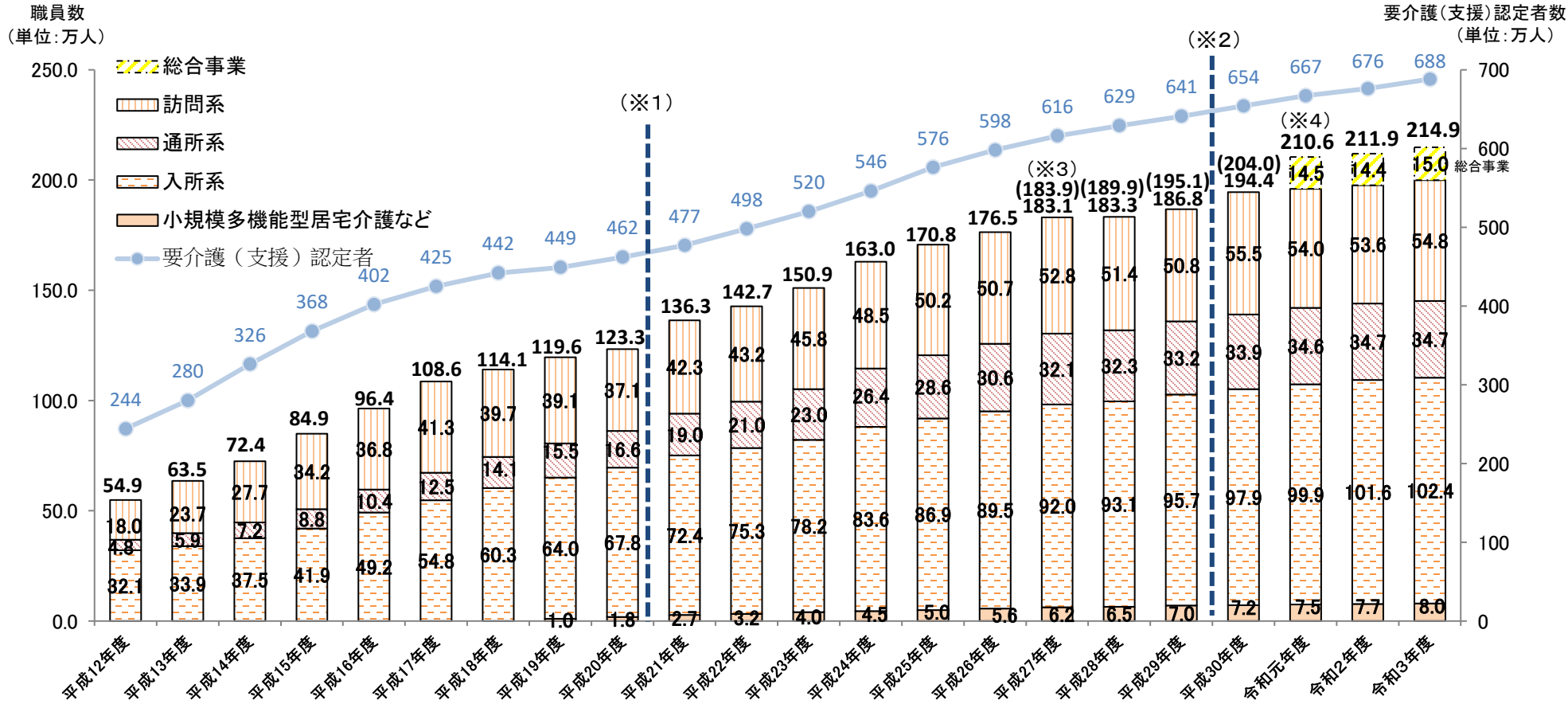
4. 職場環境等の改善・キャリアアップ

5. 令和3年度介護報酬改定の内容

6. 現状と課題及び論点

# 介護職員数の推移

○ 本表における介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数。



注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)

注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

平成12～20年度	「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。
平成21～29年度	介サ調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)
平成30年度～	介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)

注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

平成27～30年度	総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の( )内に示している。(※3)
令和元年度～	総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業に従事する介護職員(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)が含まれている。(※4)

## 第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

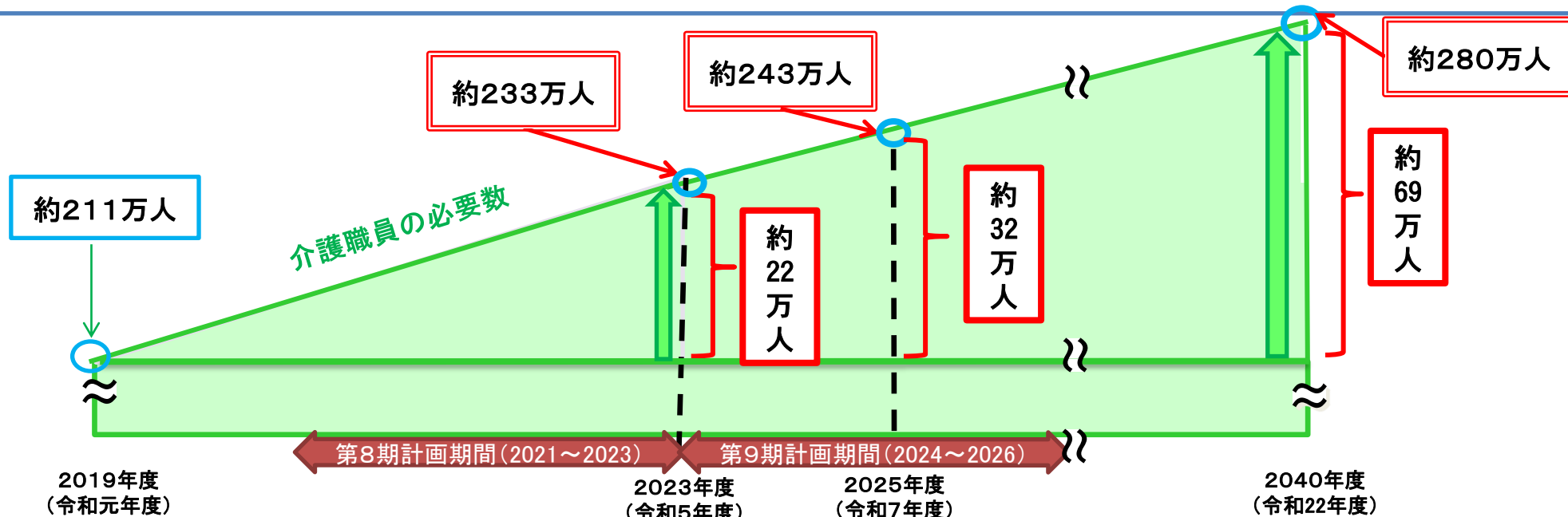
- 第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
  - ・ 2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））
  - ・ 2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））
  - ・ 2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））

となった。

※（）内は2019年度（211万人）比

※ 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1) 2019年度（令和元年度）の介護職員数約211万人は、「令和元年介護サービス施設・事業所調査」による。

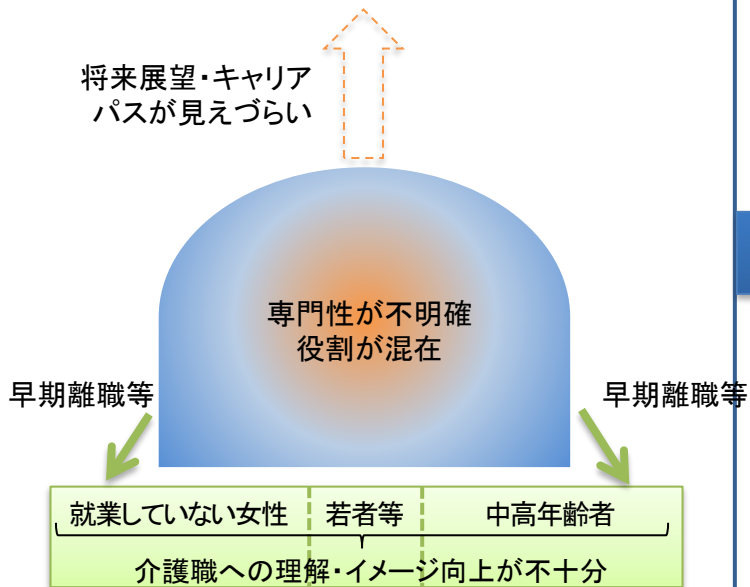
注2) 介護職員の必要数（約233万人・243万人・280万人）については、足下の介護職員数を約211万人として、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注3) 介護職員数には、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を含む。

注4) 2018年度（平成30年度）分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があった。このため、同調査の変更前の結果に基づき必要数を算出している第7期計画と、変更後の結果に基づき必要数を算出している第8期計画との比較はできない。

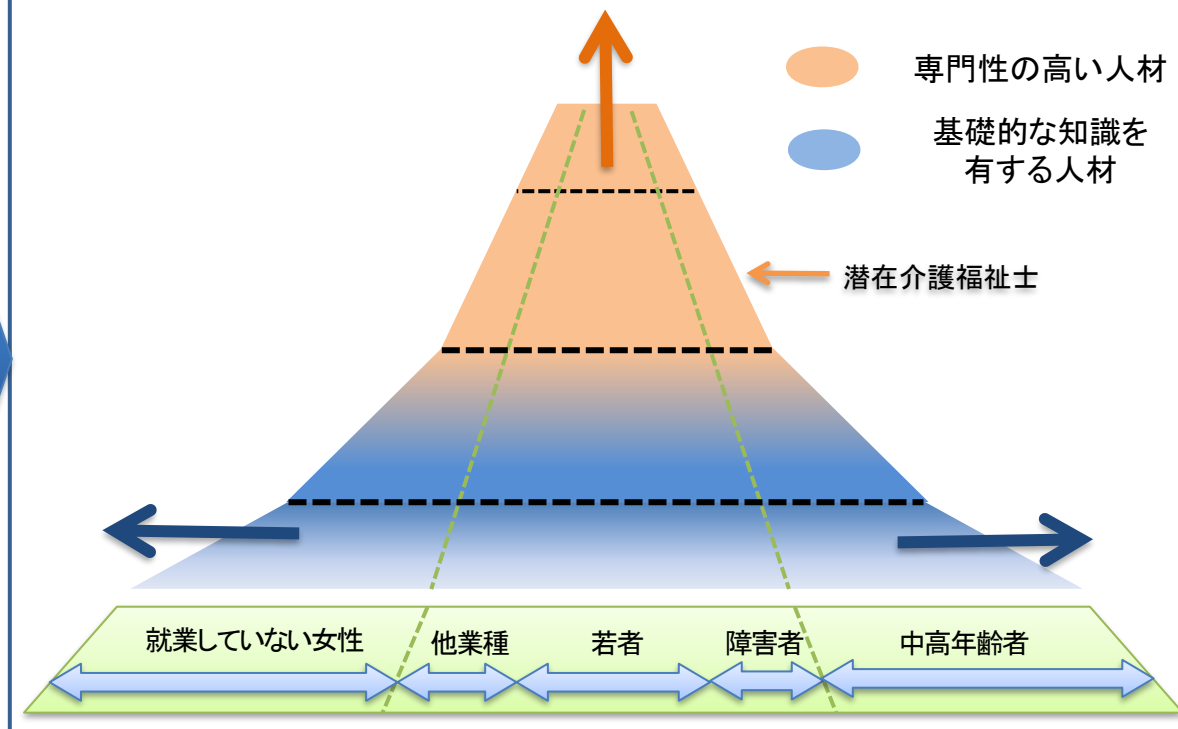
# 介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

## 現状



転換

## 目指すべき姿



### 参入促進

1. すそ野を広げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

### 労働環境・ 処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

### 資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

# 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

## 介護職員の処遇改善

- リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、総額2000億円(年)を活用し、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善を2019年10月より実施
- 介護職員について、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、2022年2月から実施
- ※ 令和3年度介護報酬改定では、介護職員の人材確保・処遇改善等にも配慮し、改定率を+0.70%とするとともに、更なる処遇改善について、介護職員間の配分ルールの柔軟化を実施。

## 多様な人材の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援
- ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乘せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付を実施
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
- 介護施設等における防災リーダーの養成

## 離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援
- 生産性向上ガイドラインの普及
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- ウィズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

## 介護職の魅力向上

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

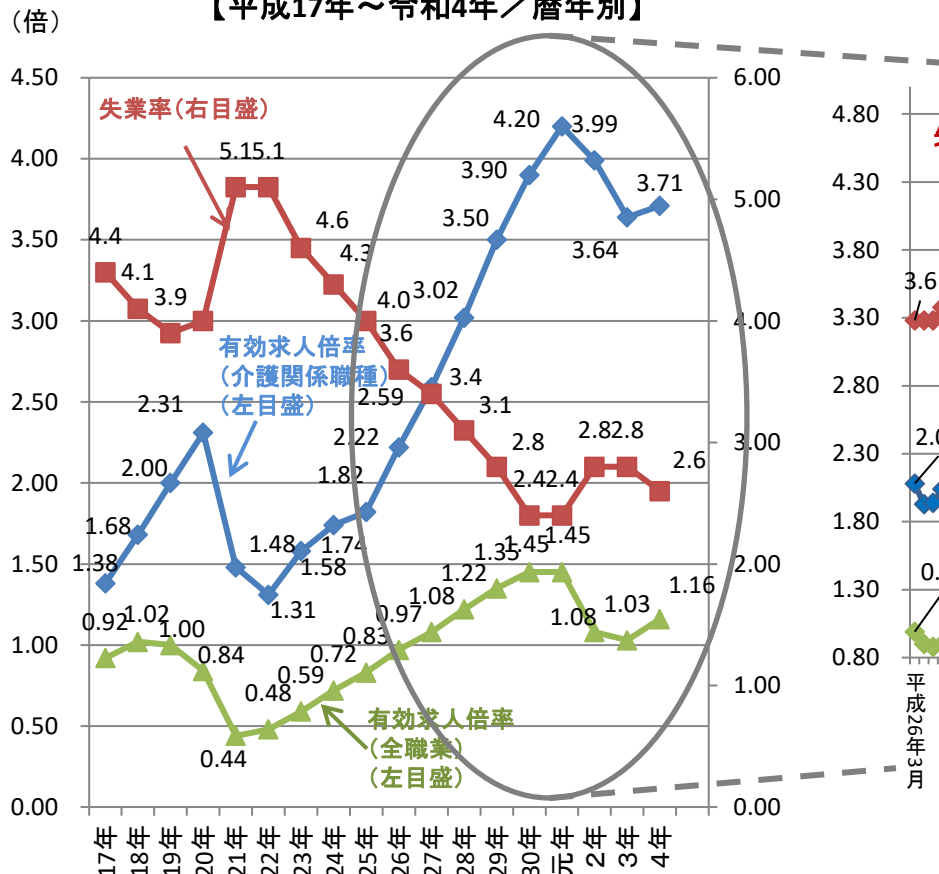
## 外国人材の受入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)
- 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)
- 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充

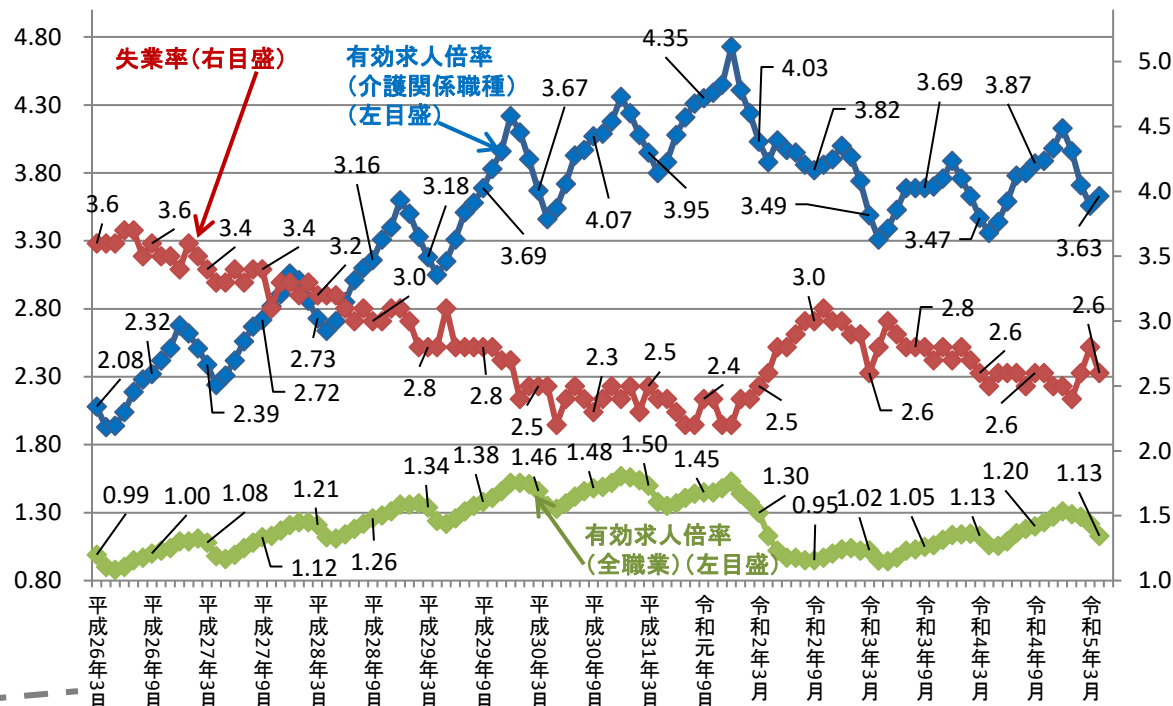
# 介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率  
【平成17年～令和4年／暦年別】



有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)  
【平成26年3月～令和5年4月／月別】



注)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、当該3県を除く結果となっている。

【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。

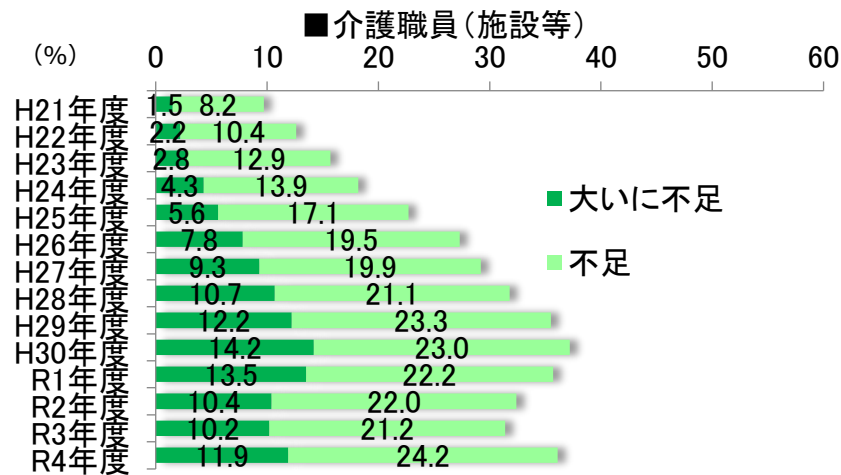
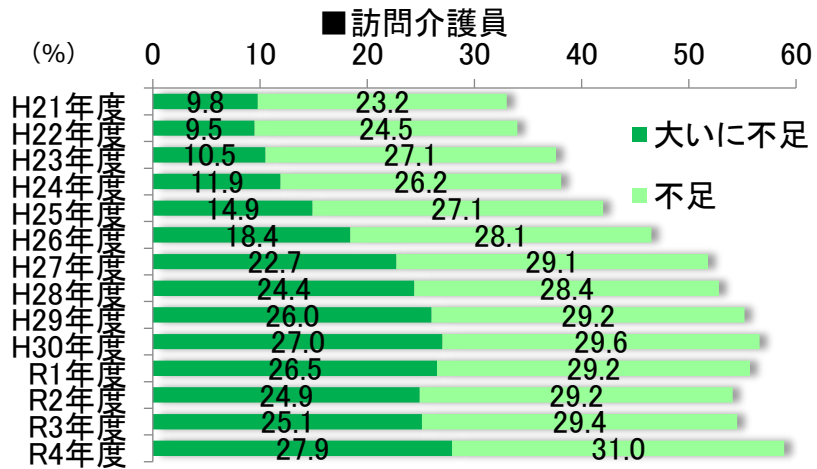
月別の失業率は季節調整値。

(※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。



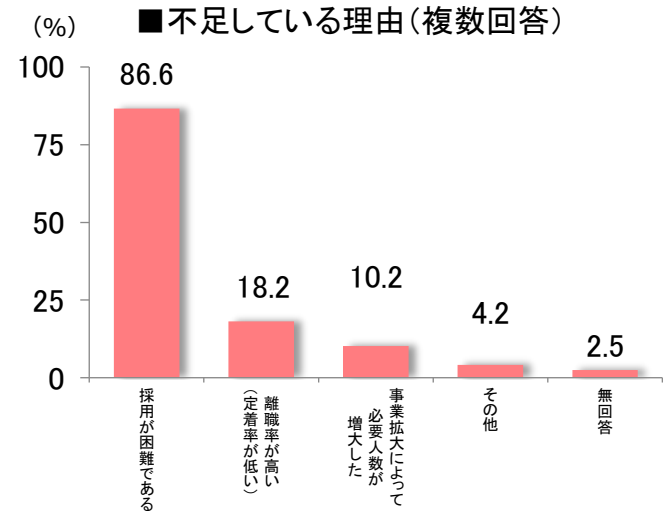
# 介護サービス事業所における従業員の不足状況①

- 介護サービス事業所における人手不足感は、訪問介護員、介護職員(施設等)とも、令和4年度で上昇している。
- 離職率は改善傾向にあるが、約9割の事業所が「採用が困難である」ことを不足している理由として挙げている。

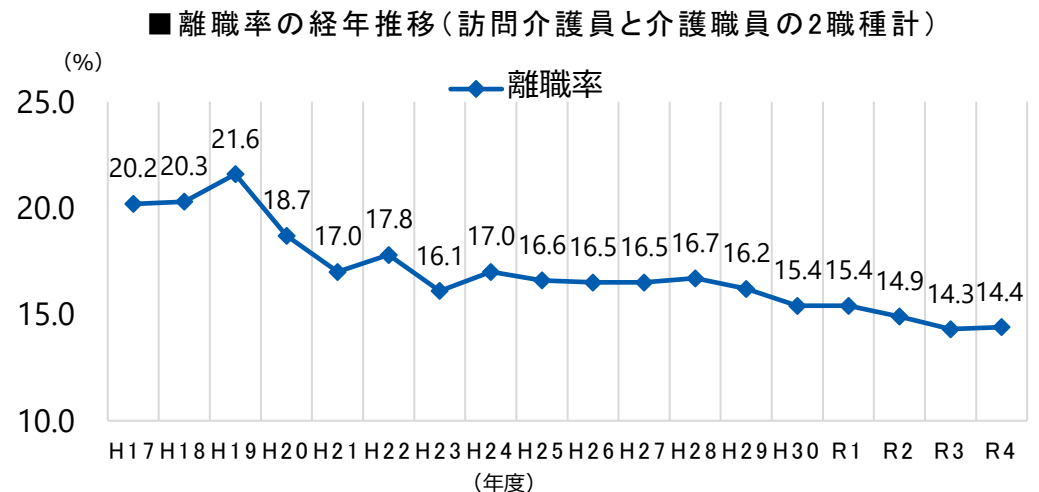


注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。  
訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成21～令和4年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)



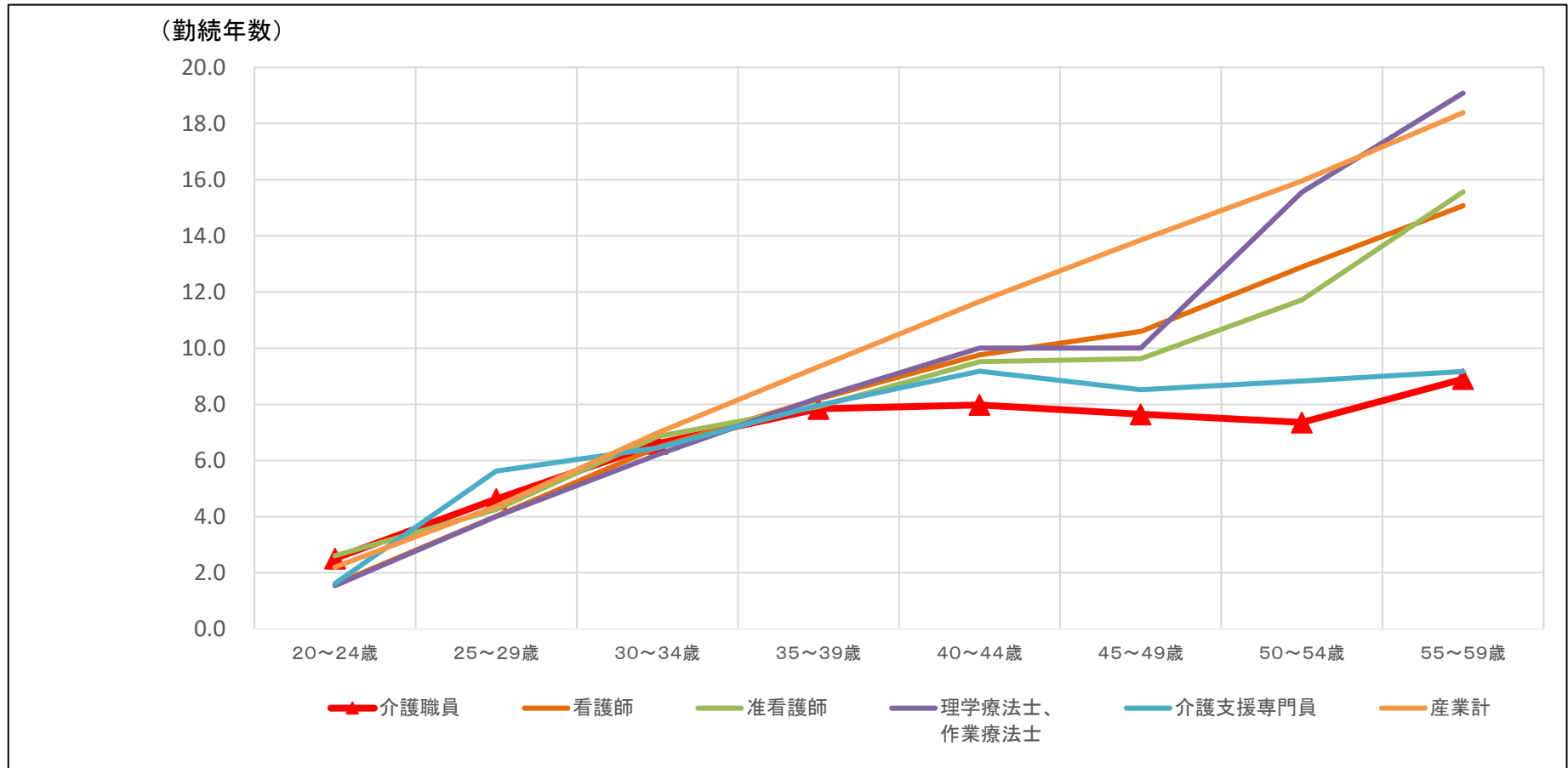
注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体を見た場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。  
【出典】令和2年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)



【出典】令和4年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

# 介護職員の平均勤続年数（職種別、年齢別）

○ 介護職員の平均勤続年数について職種間及び産業計と比較すると、30～34歳までは概ね変わらないが、35歳以上は下回っている。



【出典】厚生労働省「平成30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。

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。

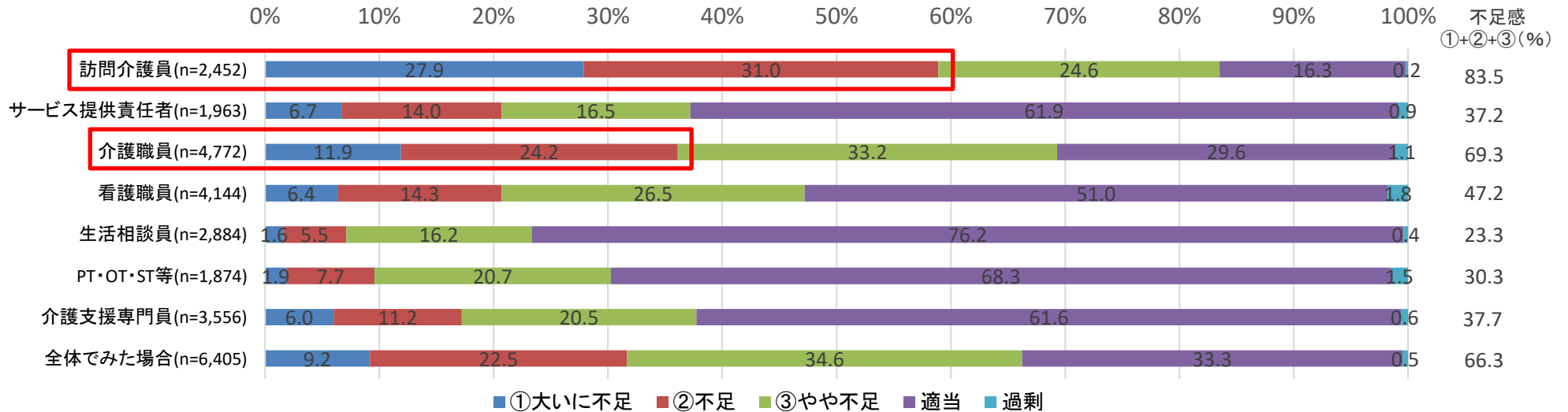
注2) 介護職員は「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」の加重平均。

注3) 産業計は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別には役職者は含まれていない。

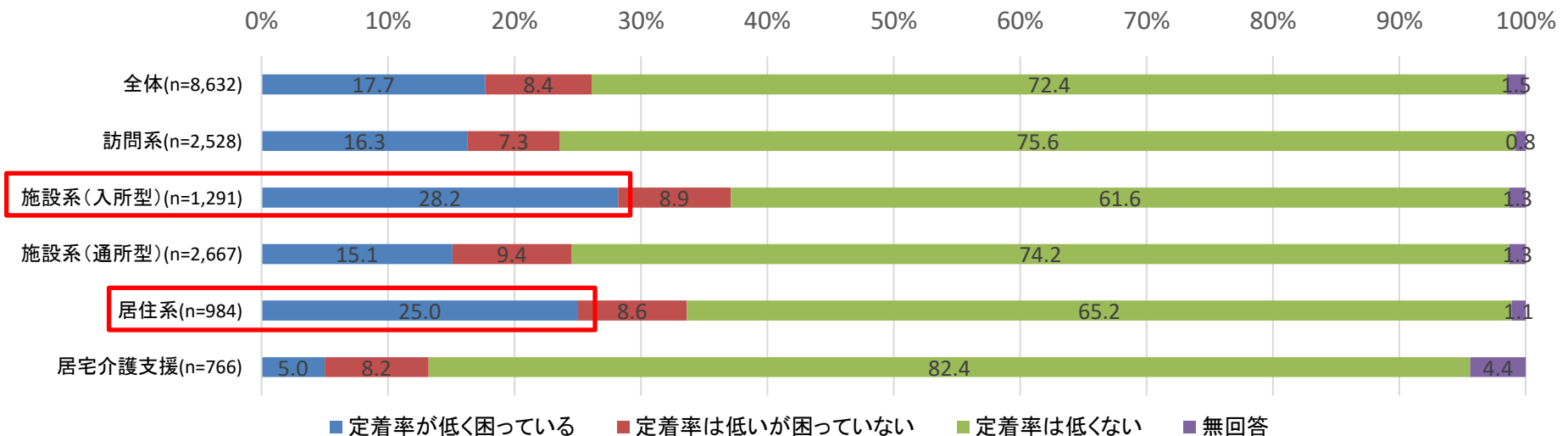
# 介護サービス事業所における従業員の不足状況②

- 職種別に見ると、訪問介護員・介護職員は他の職種と比べて「大いに不足」「不足」している事業所が多い。
- サービス種別に見ると、入所系・居住系は他と比べて、「定着率が低く困っている」事業所が多い。

## ■従業員の過不足状況(職種別)



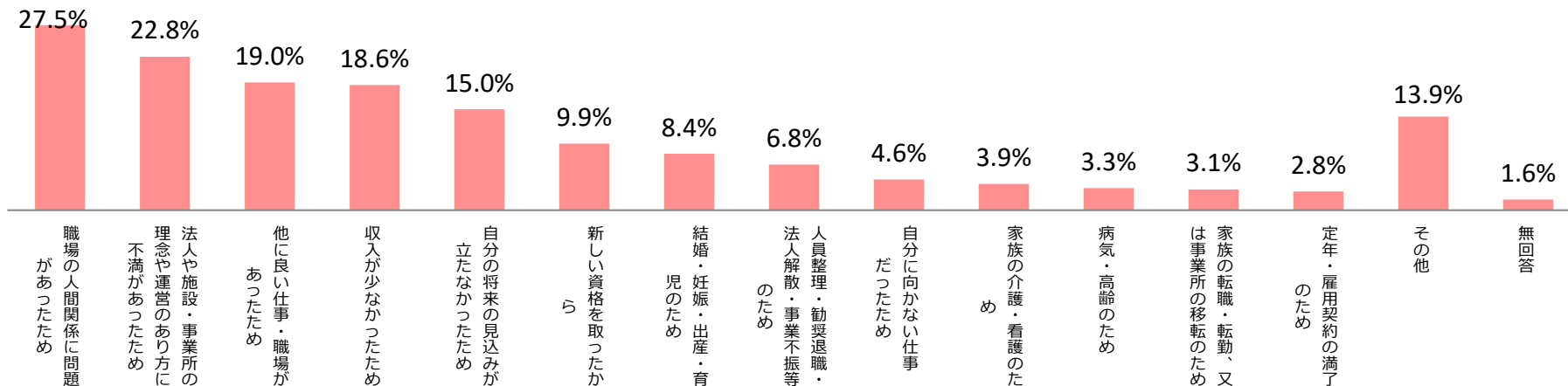
## ■定着率について(介護保険サービス系列別)



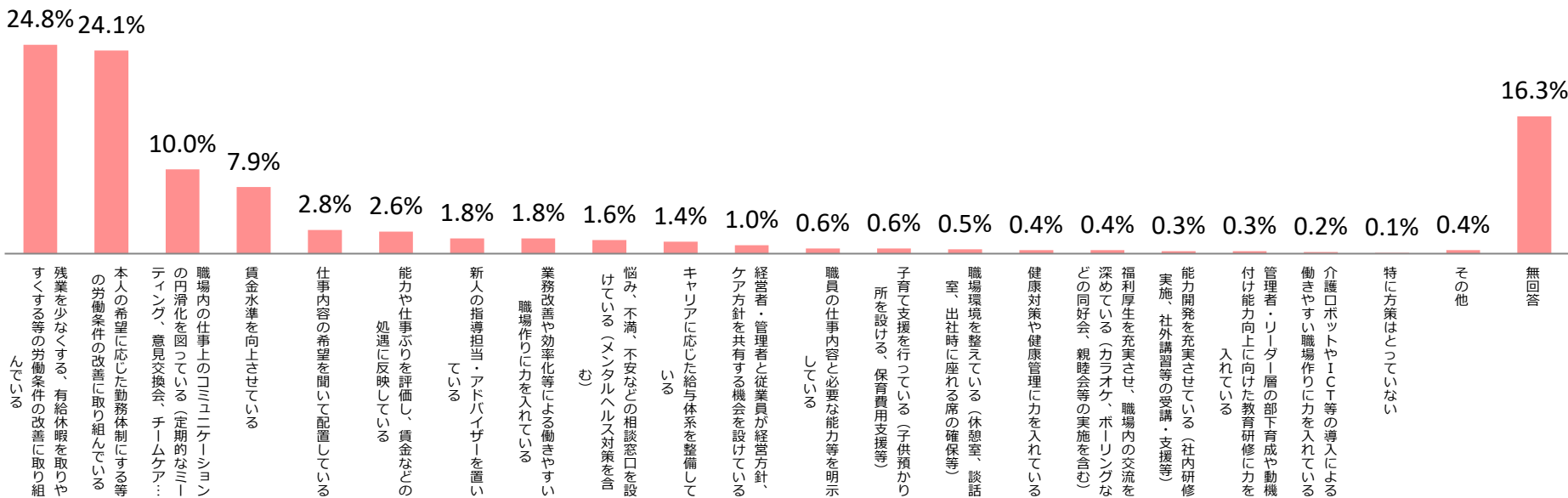
# 介護職員の離職の要因と対策

- 介護関係職種が退職をした理由としては、「職場の人間関係」が最も多く、次いで「法人・事業所の理念や運営のあり方」、「他に良い仕事・職場があったため」「収入が少なかったため」「自分の将来の見込みが立たなかったため」が多い。
- 早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策としては、「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする」「本人の希望に応じた勤務体制」等の労働条件の改善が最も多く、次いで「コミュニケーションの円滑化」「賃金水準の向上」が多い。

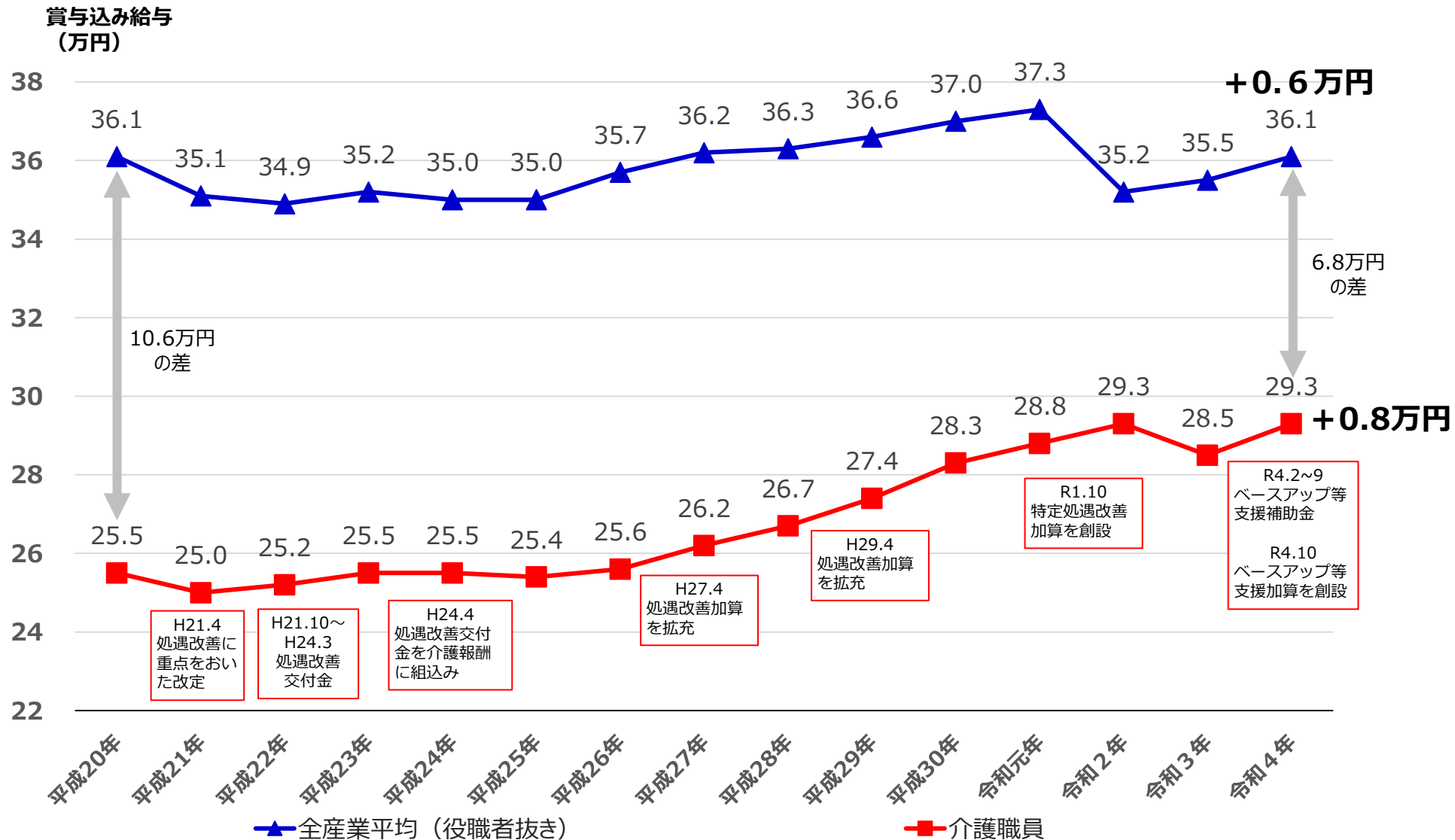
■直前職(介護関係の仕事)をやめた理由(複数回答) (直前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に直前職の離職の理由を調査)



■早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策(複数回答)



# 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) 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）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	42.6	10.4	36.1
職種別	医師	39.3	3.9	97.1
	看護師	39.4	7.8	40.7
	准看護師	51.0	12.0	34.5
	理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	33.5	6.2	34.2
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	51.6	9.6	32.6
	<b>介護職員 【(C)と(D)の加重平均】</b>	<b>44.3</b>	<b>7.4</b>	<b>29.3</b>
	訪問介護従事者(C)	48.9	8.1	28.3
介護職員（医療・福祉施設等）(D)	44.0	7.4	29.4	

【出典】厚生労働省「令和4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。

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。なお、特定処遇改善加算の(I)～(II)を取得している事業所の勤続10年以上介護福祉士の賞与込み給与は、35.5万円(令和3年度介護従事者処遇状況等調査)

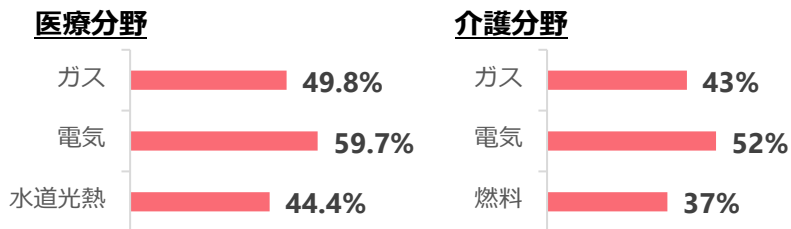
注4)産業別賃金は「10人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢43.7歳、勤続年数12.3年、賞与込み給与41.4万円

- ▶ 社会保障分野を**支える人材や提供体制を確保しつつ、質の高い医療・介護等を効率的・効果的に提供できる体制を構築し**、国民目線での改革に取り組むという観点から、**全世代型社会保障構築会議の報告書等も踏まえ、以下の取組を進めることが重要**。併せて、社会保障分野における歳出改革等に関する取組を継続する。

## 物価・賃金の伸びへの対応

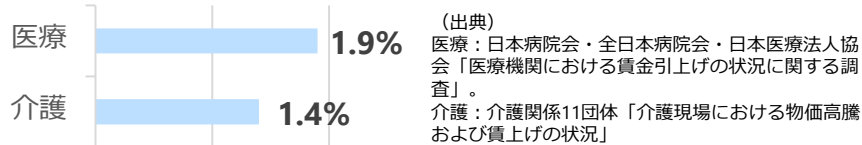
- **足下では、物価が大きく上昇しており、公的価格の下、経営状況の悪化につながっている。賃上げも他分野に比べ進まず、人材確保の観点からも報酬の大幅な増額が必要**。

〈医療・介護分野における物価高騰の状況（前年（度）からの増加割合）〉



（出典）医療：日本病院会・全日本病院会・日本医療法人協会「医療機関経営状況調査」  
介護：介護関係11団体「介護現場における物価高騰および賃上げの状況」

〈本年度の賃上げの状況〉



（注）連合「2023春季生活闘争第5回回答集計結果」による、平均賃金方式の組合における、賃上げ率（定昇相当込み）は、**3.67%**となっている。

- **2024年度の診療報酬・介護報酬・障害福祉サービス等報酬のトリプル改定**において、**医療と介護等の連携によるサービスの質の向上と効率化**を図る。


## 提供体制の見直し・見える化の推進

- 新型コロナウイルスの5類移行も受け、**地域医療構想について**、医療法上の権限行使の枠組みの下、再編を検討する区域に対する検討初期段階からの支援、都道府県のデータ分析体制等の支援により、2025年に向け強力に取組を推進。また、**2040年を見据えた検討を進める**。
- 今般の法改正に沿って、費用の見える化等の観点から、医療法人や介護サービス事業者に関する経営情報のデータベースの構築を早急に進める。

## 医薬品の安定供給・医療DXの推進

- **革新的な医薬品や医療二重の高い医薬品の日本への早期上市と医薬品の安定的な供給**を図る観点から、流通や薬価制度、産業構造の検証などについて幅広く議論し、**対応策を検討**。
- **医療DX推進本部で工程表を決定**の上、全国医療情報プラットフォームの創設、電子カルテ情報の標準化等、診療報酬改定DXの3本柱の**取組を強力に推進**。

1. 介護人材の処遇改善等の概況

 **2. 処遇改善に向けたこれまでの取組み**

3. 介護職員の処遇改善に係る各種報告等

4. 職場環境等の改善・キャリアアップ

5. 令和3年度介護報酬改定の内容

6. 現状と課題及び論点



# 介護職員の処遇改善についての取組と実績

## 平成21年4月

平成21年度介護報酬改定において、+3%改定（介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定）を実施し、月額9,000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、月額17,000円（実績）（うち基本給等は10,000円）の賃金改善が行われた。

# 処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

## ①介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）
キャリアパス要件のうち、 ①+②+③を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①+②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①or②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす

### <キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた**任用要件と賃金体系**を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して**研修の実施又は研修の機会を確保**すること
- ③経験若しくは資格等に応じて**昇給する仕組み**又は一定の基準に基づき**定期に昇給を判定する仕組み**を設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

### <職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

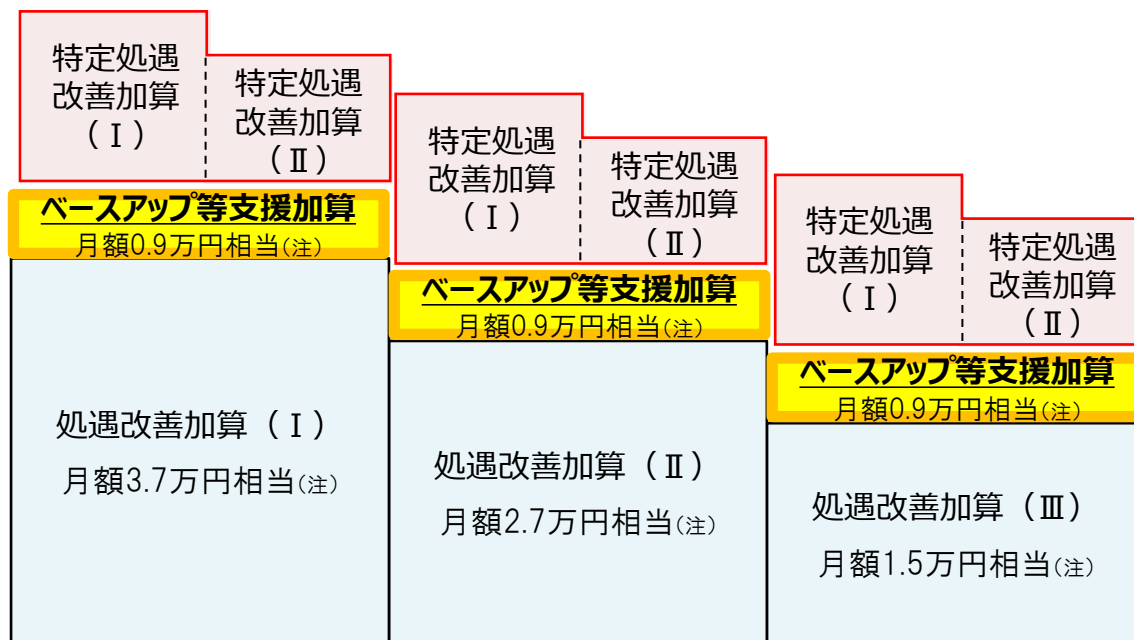
## ②介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。  
※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。  
➢処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること  
➢処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること  
➢処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

## ③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。  
➢処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること  
➢賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。  
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

## 全体のイメージ



〔注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。〕

# 介護職員等特定処遇改善加算の仕組み

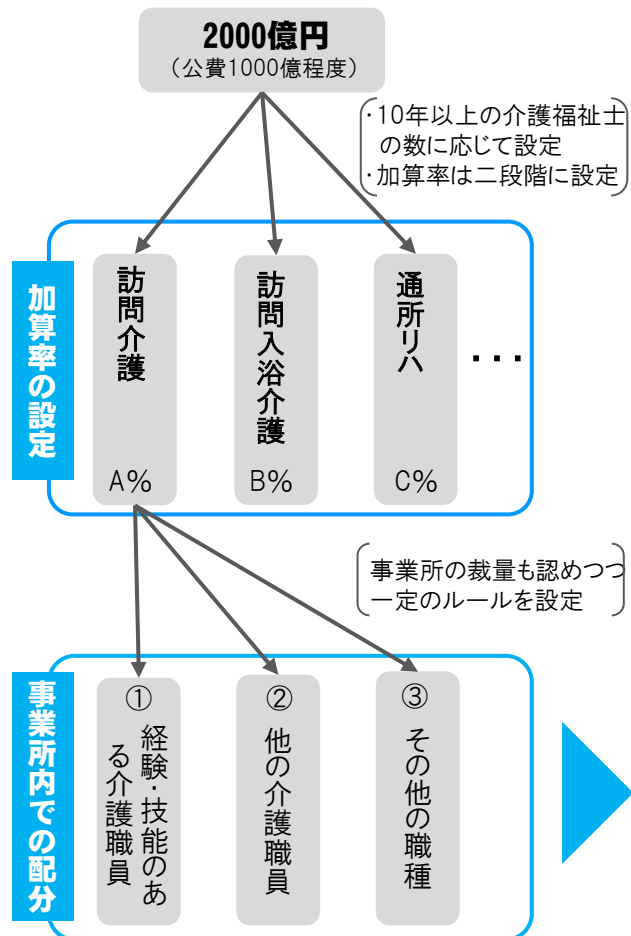
○特定処遇改善加算により、経験・技能のある介護職員について、他産業と遜色ない賃金水準を目指して重点的に処遇改善を図っている（介護職員以外も含めた他の職員の処遇改善に充てることも可能）。

※処遇改善加算は介護職員のみ配分

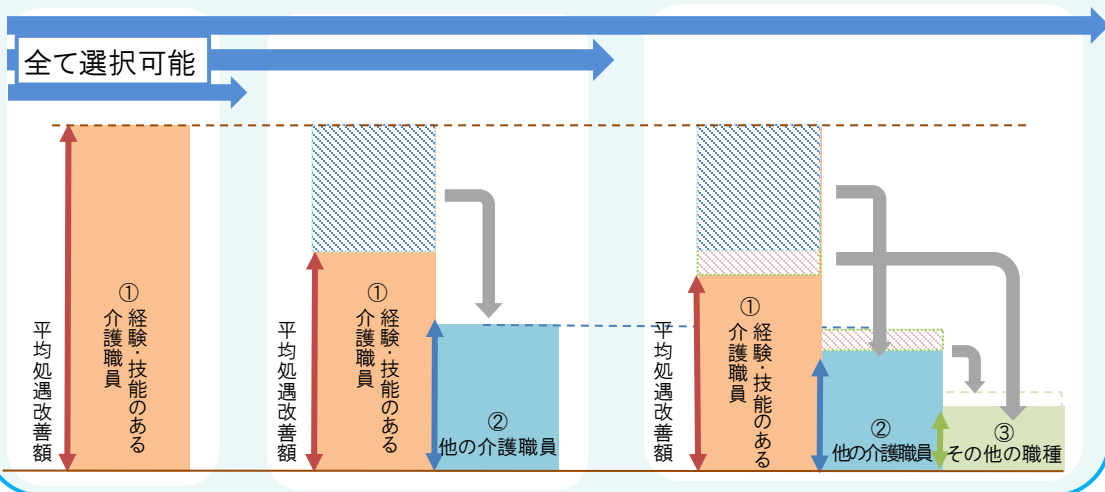
## ○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**介護職員の更なる処遇改善**を進める。

具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることのできるよう**柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について**月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠**に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。



- ▶ ①経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)」を設定・確保  
→ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現  
※小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める。
- ▶ **平均の処遇改善額**が、
  - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員より高いこと
  - ・ ③その他の職種(役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)以上の者は対象外)は、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
- ※ ①は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方は、事業所の裁量で設定
- ※ ①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能
- ※ 平均賃金額について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能



# 令和4年度介護報酬改定による処遇改善

## 1 事業の目的

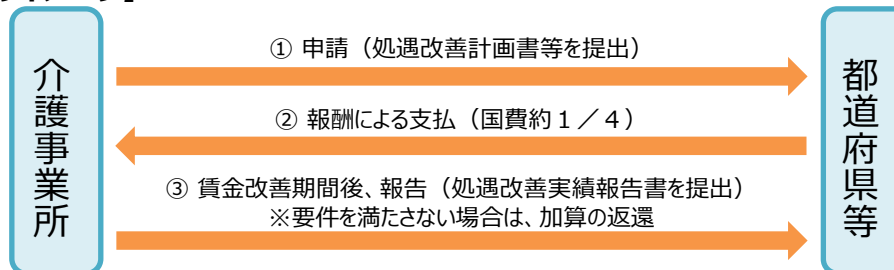
- 介護職員の処遇改善については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）を踏まえ、令和4年10月以降の処遇改善については、臨時的報酬改定を行い新たに「介護職員等ベースアップ等支援加算」を創設し、収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるための措置を講じており、令和5年度も引き続き当該措置を継続する。

## 2 事業の概要・スキーム

- ◎ **加算額** 対象介護事業所の介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額。  
対象サービスごとに介護職員数（常勤換算）に応じて必要な加算率を設定し、各事業所の介護報酬にその加算率を乗じて単位数を算出。
- ◎ **取得要件**
  - ・ 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得している事業所（現行の処遇改善加算の対象サービス事業所）
  - ・ 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等（※）に使用することを要件とする。  
※ 「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ
- ◎ **対象となる職種**
  - ・ 介護職員
  - ・ 事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- ◎ **申請方法** 各事業所において、都道府県等に介護職員・その他職員の月額の賃金改善額を記載した計画書（※）を提出。  
※月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）
- ◎ **報告方法** 各事業所において、都道府県等に賃金改善期間経過後、計画の実績報告書（※）を提出。  
※月額の賃金改善額の総額（対象とする職員全体の額）の記載を求める（職員個々人の賃金改善額の記載は求めない）

- ◎ **交付方法**  
対象事業所は都道府県等に対して申請し、対象事業所に対して報酬による支払（国費約1/4：367億円（令和5年度分））。
- ◎ **申請・交付スケジュール**
  - ✓ 申請は、令和5年2月に受付、4月分から毎月支払（実際の支払は6月から）
  - ✓ 賃金改善期間後、処遇改善実績報告書を提出。

### 【執行のイメージ】



# 介護職員の処遇改善に関する加算等の取得状況

年度	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度
	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月	10月	
サービス提供月	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月	10月	4月
介護職員処遇改善加算(※1)	91.5%	92.3%	92.4%	92.9%	93.2%	93.3%	93.4%	93.8%	<b>93.8%</b>
介護職員等特定処遇改善加算(※2)	—	58.3% (53.8%)	69.6% (64.3%)	71.2% (66.1%)	73.5% (68.5%)	73.9% (69.0%)	75.1% (70.2%)	75.9% (71.1%)	<b>77.0%</b> (72.3%)
介護職員等ベースアップ等支援加算(※2)	—	—	—	—	—	—	—	85.4% (80.0%)	<b>92.1%</b> (86.4%)

(出典)厚生労働省「介護給付費等実態統計」より老人保健課で特別集計。

※1 令和4年4月サービス提供分以降は処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)が廃止となっている。

※2 処遇改善加算の取得が要件のため、処遇改善加算を取得している事業所数に占める割合を記載(対象サービスの全請求事業所数に占める割合を括弧書き)。

## (参考)介護職員処遇改善支援補助金(令和4年2月～9月)の交付状況

介護職員処遇改善加算の取得を交付要件としており、交付対象に該当する事業所に対する交付割合は、75.1%(※3)。

※3 介護職員処遇改善支援補助金の交付事業所数(各都道府県国民健康保険連合会「介護職員処遇改善支援補助金 請求明細表」より老人保健課で集計)を、令和4年2月サービス提供分の処遇改善加算(Ⅰ～Ⅲ)の請求事業所数(厚生労働省「介護給付費等実態統計」より老人保健課で特別集計)で除した割合。

なお、介護職員処遇改善支援補助金の交付事業所数を、令和4年2月サービス提供分の介護報酬の請求事業所数(厚生労働省「介護給付費等実態統計」より老人保健課で特別集計)で除した割合は、69.9%。

# 介護職員の処遇改善に関する加算等の取得状況(区分別・サービス別)

○ 訪問介護、通所介護（地密含む）、通所リハ、介護医療院は、他のサービスと比べ処遇改善に係る加算の取得率が低い状況。

※全サービス平均より低い欄は黄色塗り、全サービス平均より10%以上低い箇所は赤色にしている。

	処遇改善加算				特定処遇改善加算			ベースアップ等 支援加算※
	合計※	加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）	合計※	加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	
訪問介護	90.9%	77.4%	7.8%	5.7%	69.0% (62.7%)	32.4% (29.4%)	36.6% (33.3%)	87.8% (79.8%)
訪問入浴介護	94.8%	84.8%	5.5%	4.5%	82.0% (77.8%)	19.0% (18.0%)	63.1% (59.8%)	94.5% (89.6%)
通所介護	96.8%	87.3%	5.5%	4.0%	74.9% (72.5%)	34.6% (33.5%)	40.3% (39.0%)	92.6% (89.7%)
通所リハビリテーション	77.8%	65.5%	6.5%	5.8%	76.1% (59.2%)	58.1% (45.2%)	18.0% (14.0%)	89.9% (69.9%)
短期入所生活介護	99.1%	93.2%	4.1%	1.8%	90.7% (89.9%)	56.9% (56.4%)	33.9% (33.6%)	97.4% (96.5%)
短期入所療養介護	96.8%	85.8%	6.4%	4.7%	86.4% (83.7%)	66.9% (64.7%)	19.6% (19.0%)	93.6% (90.6%)
認知症対応型共同生活介護	98.7%	91.4%	4.2%	3.1%	82.4% (81.4%)	27.5% (27.1%)	54.9% (54.2%)	94.4% (93.2%)
特定施設入居者生活介護	98.9%	94.0%	2.8%	2.1%	87.2% (86.3%)	31.7% (31.3%)	55.6% (55.0%)	96.2% (95.1%)
地域密着型特定施設入居者生活介護	98.6%	91.0%	4.1%	3.6%	78.1% (77.0%)	31.1% (30.7%)	46.9% (46.3%)	93.3% (92.1%)
介護老人福祉施設サービス	99.3%	93.5%	3.9%	1.9%	92.8% (92.1%)	76.9% (76.3%)	15.9% (15.8%)	97.6% (96.9%)
地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護	99.6%	94.5%	3.8%	1.3%	91.1% (90.7%)	70.9% (70.6%)	20.2% (20.1%)	97.5% (97.1%)
介護老人保健施設サービス	97.4%	85.9%	6.7%	4.8%	85.9% (83.6%)	64.1% (62.5%)	21.7% (21.2%)	92.8% (90.4%)
介護療養型医療施設介護療養施設サービス	63.2%	35.8%	10.8%	16.7%	41.9% (26.5%)	17.1% (10.8%)	24.8% (15.7%)	72.1% (45.6%)
介護医療院サービス	83.9%	60.1%	10.2%	13.6%	60.7% (51.0%)	36.5% (30.6%)	24.3% (20.4%)	81.3% (68.2%)
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	97.8%	94.9%	1.9%	1.0%	89.7% (87.7%)	59.7% (58.4%)	30.0% (29.3%)	95.7% (93.6%)
夜間対応型訪問介護	97.1%	94.3%	1.1%	1.7%	90.0% (87.4%)	57.6% (56.0%)	32.4% (31.4%)	97.1% (94.3%)
地域密着型通所介護	90.0%	74.6%	8.4%	7.0%	55.3% (49.7%)	18.9% (17.0%)	36.4% (32.7%)	86.9% (78.2%)
認知症対応型通所介護	97.9%	91.0%	4.1%	2.8%	84.0% (82.2%)	45.2% (44.3%)	38.7% (37.9%)	95.6% (93.5%)
小規模多機能型居宅介護	98.7%	92.9%	3.4%	2.3%	80.3% (79.2%)	35.0% (34.6%)	45.3% (44.7%)	94.5% (93.2%)
看護小規模多機能型居宅介護	97.2%	92.0%	3.3%	1.9%	82.1% (79.8%)	40.4% (39.3%)	41.7% (40.5%)	92.1% (89.5%)
<b>対象サービス全体 (予防を含む)</b>	<b>93.8%</b>	<b>83.8%</b>	<b>5.8%</b>	<b>4.3%</b>	<b>77.0% (72.3%)</b>	<b>40.0% (37.5%)</b>	<b>37.1% (34.8%)</b>	<b>92.1% (86.4%)</b>

(出典) 厚生労働省「介護給付費等実態統計」令和5年4月サービス提供分より、老人保健課で特別集計。

特定加算とベア加算は、処遇改善加算の取得が要件のため、処遇改善加算を取得している事業所数に占める割合を記載（対象サービスの全請求事業所数に占める割合を括弧書き）21



## 令和4年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 本調査は、賃上げ効果の継続に資する取組として創設された介護職員処遇改善支援補助金及び介護職員等ベースアップ等支援加算の影響等の評価を行うことを目的として実施。取組の効果を見るため、**加算等取得事業所における介護職員の基本給等の変化に着目。**
- **介護職員等ベースアップ等支援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）の基本給等について、同加算の取得前（令和3年12月）と取得後（令和4年12月）を比較すると**10,060円の増（+4.4%）**となっている。
- また、**介護職員処遇改善支援補助金を交付されている施設・事業所**における介護職員（月給・常勤の者）の基本給等について、同補助金の交付前（令和3年12月）と交付後（令和4年9月）を比較すると**9,210円の増（+4.0%）**となっている。

介護職員等ベースアップ等支援加算取得	令和3年12月	令和4年12月	差額
基本給等（月給・常勤の者）	230,730円	240,790円	+10,060円
平均給与額	300,740円	318,230円	+17,490円
介護職員処遇改善支援補助金取得	令和3年12月	令和4年9月	差額
基本給等（月給・常勤の者）	230,590円	239,800円	+9,210円
平均給与額	300,990円	317,540円	+16,550円

- ※1 調査対象となった施設・事業所に、令和3年度と令和4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。
- ※2 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。）
- ※3 平均給与額 = 基本給（月額） + 手当 + 一時金（1～12月の支給金額の1/12。賞与等含む。）
- ※4 金額は10円未満を四捨五入している。

令和4年度の加算等の取得状況	本調査(R4.12時点)※2	参考)介護給付費等実態統計等
① 介護職員等ベースアップ等支援加算	91.3%	89.0% ※3
② 介護職員処遇改善支援補助金	88.7%	75.1% ※4
③ 介護職員等特定処遇改善加算	75.0%	75.9% ※3
④ 介護職員処遇改善加算	94.5%	93.8% ※3

- ※1 ①～③における割合は、④を届出していると回答した施設・事業所数に対する割合。  
なお、介護給付費等実態統計については、本調査の対象となるサービス以外も含めた割合となっている。
- ※2 ②の本調査における取得率は、令和4年12月時点で令和4年2月～9月までの状況を回答したものと。
- ※3 ①③④の右欄に記載の取得率は、介護給付費等実態統計（令和4年12月サービス提供分）による特別集計。
- ※4 ②の右欄に記載の取得率は、介護給付費等実態統計（令和4年2月サービス提供分）による特別集計及び各都道府県国民健康保険連合会「介護職員処遇改善支援補助金請求明細表」に基づき老人保健課で集計。

1. 加算・補助金による賃金改善の実施方法		
	ベア加算	補助金
ベースアップ等のみで対応	71.1%	68.2%
ベースアップ等とそれ以外を併用	28.1%	31.0%

2. 「ベースアップ等」としての賃金改善の方法（複数回答）		
	ベア加算	補助金
手当の新設	65.9%	65.3%
既存手当の引き上げ	17.5%	18.9%
給与表の改定	15.8%	15.4%
定期昇給	14.4%	13.9%

3. 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	ベア加算	補助金
生活相談員・支援相談員	45.1%	45.0%
看護職員	45.1%	44.7%
事務職員	31.5%	31.8%
介護支援専門員	29.9%	30.4%
PT・OT・ST又は機能訓練指導員	27.9%	27.5%

4. 届出を行わない理由（複数回答）		
※上位3つを掲載	ベア加算	補助金
賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑	40.0%	34.3%
計画書や実績報告書の作成が煩雑	35.7%	34.2%
賃金改善の仕組みの定め方が不明	24.8%	22.0%

# 令和4年度介護従事者処遇状況等調査結果①

社保審一介護給付費分科会

第218回 (R5. 6. 28)

資料2

## 〈介護職員等ベースアップ等支援加算〉

### ○ 加算の取得（届出）をしない理由

介護職員等ベースアップ等支援加算を取得（届出）していない事業所における加算を取得しない理由をみると、「賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため」が40.0%、「計画書や実績報告書の作成が煩雑であるため」が35.7%となっている。

(統計表第73表)

(複数回答)

	① 賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため	② 計画書や実績報告書の作成が煩雑であるため	③ 賃金改善の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからないため	④ 職種間の賃金のバランスがとれなくなる懸念があるため	⑤ 令和5年度以降の取扱いが不明なため	⑥ 利用者負担が発生するため
全体	40.0%	35.7%	24.8%	22.4%	20.8%	20.3%
介護老人福祉施設	40.9%	37.1%	22.2%	34.3%	26.6%	13.8%
介護老人保健施設	20.8%	12.8%	13.6%	43.1%	9.1%	6.5%
介護療養型医療施設	20.5%	7.6%	32.4%	24.8%	4.3%	5.4%
介護医療院	27.3%	27.9%	14.1%	43.0%	15.6%	14.0%
訪問介護	43.1%	41.0%	29.1%	14.7%	22.0%	21.0%
通所介護	41.8%	39.8%	21.7%	25.0%	21.4%	24.3%
通所リハビリテーション	29.3%	25.2%	19.3%	44.4%	16.8%	18.3%
特定施設入居者生活介護	30.3%	8.0%	22.0%	26.4%	15.2%	8.0%
小規模多機能型居宅介護	28.7%	34.1%	15.7%	14.5%	23.3%	5.8%
認知症対応型共同生活介護	43.9%	17.3%	34.5%	16.1%	20.9%	17.5%

注1) 介護職員等ベースアップ等支援加算の届出を行わない理由は上位6位を掲載している。

注2) 通所介護事業所には地域密着型通所介護を含む。



# 令和4年度介護従事者処遇状況等調査結果②

【介護職員等ベースアップ等支援加算取得事業所】

社保審一介護給付費分科会

第218回 (R5. 6. 28)

資料2

## ○ 介護従事者等の平均給与額の状況（月給・常勤の者、職種別）

介護職員等ベースアップ等支援加算を取得（届出）している事業所における介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額について、令和3年12月と令和4年12月の状況を比較すると、17,490円の増となっている。

（統計表第117表）

	令和3年12月	令和4年12月	差 (令和4年－令和3年)
介護職員	300,740	318,230	17,490
看護職員	354,790	372,970	18,180
生活相談員・支援相談員	326,640	342,810	16,170
理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士又は機能訓練指導員	342,740	355,060	12,320
介護支援専門員	347,950	362,700	14,750
事務職員	295,720	308,430	12,710
調理員	249,740	262,540	12,800
管理栄養士・栄養士	301,460	316,820	15,360

注1) 令和3年12月31日と令和4年12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(1～12月支給金額の1/12)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

## 【介護職員等ベースアップ等支援加算・介護職員等特定処遇改善加算取得事業所】

### ○ 介護福祉士の平均給与額の状況（月給・常勤の者、勤続年数別）

介護職員等ベースアップ等支援加算及び介護職員等特定処遇改善加算を取得（届出）している事業所における介護福祉士（月給・常勤の者）の平均給与額について、令和3年12月と令和4年12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。

（統計表参考13表）

	令和3年12月	令和4年12月	差 (令和4年－令和3年)
全 体	318,890	336,000	17,110
1年～4年	291,910	312,960	21,050
5年～9年	307,930	324,350	16,420
10年以上	342,150	358,870	16,720

注1) 令和3年12月31日と令和4年12月31日ともに在籍している介護福祉士資格を有する介護職員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(1～12月支給金額の1/12)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

注4) 「平均勤続年数」は、令和4年12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～4年の者の差額が大きくなっているのは、例えば、令和3年4月から勤務を開始した介護職員の場合、令和3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3年12月の平均給与額が低くなることの一つの要因として考えられる。

# 令和4年度介護従事者処遇状況等調査結果④

## 【介護職員等ベースアップ等支援加算取得事業所】

### ○ サービス種別・職種別の平均給与額（令和4年12月時点）

介護職員の給与は、看護職員・生活相談員等・リハ職員・介護支援専門員に比べると相対的に低い。  
（令和4年度介護従事者処遇状況等調査統計表第117表、120表及び老健局老人保健課による特別集計）

	介護職員	看護職員	生活相談員・ 支援相談員	リハ職員 (※)	介護支援専 門員	事務職員	調理員	管理栄養士・ 栄養士
全 体	318,230	372,970	342,810	355,060	362,700	308,430	262,540	316,820
介護老人福祉施設	347,520	383,570	387,760	359,590	383,220	327,030	273,790	325,040
介護老人保健施設	338,280	400,970	350,800	368,580	366,220	313,660	247,540	312,200
介護療養型医療施設	285,100	371,660	—	322,740	379,120	258,870	216,940	274,680
介護医療院	321,120	401,820	—	369,390	366,620	310,420	260,790	312,200
訪問介護	317,800	—	—	—	—	266,430	—	—
通所介護	276,680	310,950	323,860	321,830	—	293,660	235,450	299,350
通所リハビリテーション	305,100	346,390	—	364,000	—	309,140	250,780	311,670
特定施設入居者生活介護	313,850	372,240	352,540	360,900	342,650	294,220	280,960	308,910
小規模多機能型居宅介護	291,440	323,730	—	—	355,750	267,910	203,940	263,380
認知症対応型共同生活介護	293,270	306,130	—	—	349,710	278,180	—	—

※理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員

注1) 令和3年12月31日と令和4年12月31日ともに在籍している者の令和4年12月の平均給与額を記載している。

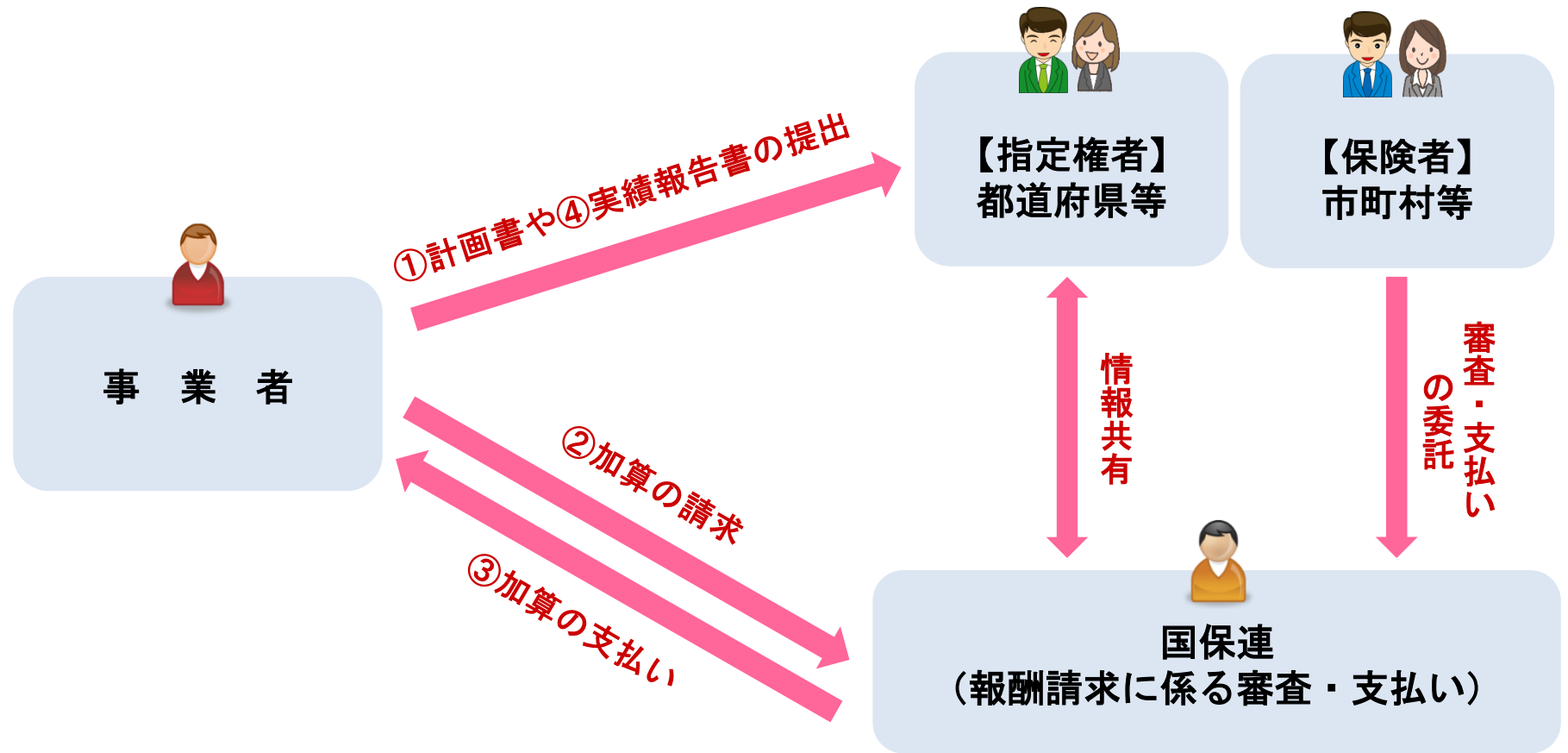
注2) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(1～12月支給金額の1/12)

注3) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

注4) 通所介護事業所には地域密着型通所介護を含む。

# 【介護分野】 処遇改善のための加算額を賃金改善に充てる仕組み

○「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、処遇改善計画書と実績報告書の提出を求め、処遇改善のための加算額が確実に職員の処遇改善に充てられることを担保している。



# 処遇改善加算等の新様式について

介護職員の処遇改善に係る3種類の加算については、事務手続きが煩雑であるとの指摘を踏まえ、以下のとおり大幅な簡素化を行い、事業所の負担軽減を図っている。

## 1. 改善前の申請実務

- 事業所は、処遇改善に関する加算を取得するために、事前の計画書・実績報告書の両方において、同様の情報（賃金額等）を提出。
- 計画書・事業報告書では、
  - ・そもそも加算以外の部分で賃金を前年度から減額していないこと、
  - ・3種類の加算はそれぞれ対象者が異なることを踏まえ、それぞれの加算について、介護報酬として事業所に支払われる額よりも、実際に事業所が従業員に支払う額の方が多いいことを確認。
- 複数の事業所を運営している法人の場合、事業所ごとの内訳（賃金額等）を記載。

## 2. 改善の方針

- 計画書の段階では、賃金を前年度から減額しないことについて、誓約を求めるよう簡素化。
- 実績報告書では、3加算一体での確認で足りることとする（事業所全体の賃金総額と、3加算合計の支払総額を確認するよう簡素化）。
- これらの確認は、法人単位で行うこととする。

## 3. 開始時期

- 令和4年度の実績報告書・令和5年度の計画書から改善。

# 介護職員処遇改善加算等の取得促進事業

令和4年度第二次補正予算額 1.1億円

令和5年度予算額 2.0億円 (2.0億円)

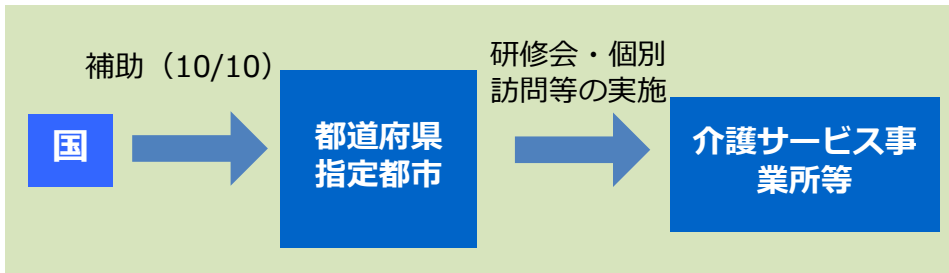
※ ()内は前年度当初予算額

## 1 事業の概要

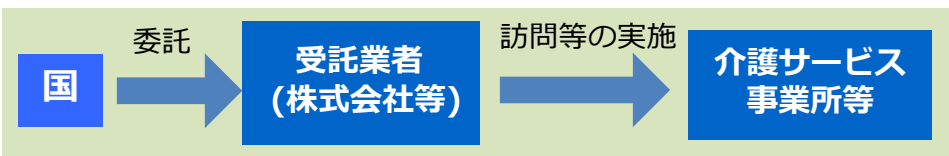
- 介護職員等ベースアップ等支援加算の新規取得や、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の新規取得・より上位区分の加算取得を引き続き強力に進めるため、介護サービス事業所等に対する研修会や専門的な相談員（社会保険労務士など）の派遣を通じた個別の助言・指導等の支援を行う。

## 2 事業のスキーム・実施主体等

### ○事業スキーム（補助事業：262,143千円）



### ○事業スキーム（委託事業：49,752千円）



### ○予算額

	令和4年度 当初予算	令和4年度 第二次補正予算	令和5年度 当初予算
補助事業 (都道府県)	150,428千円	111,715千円	150,428千円
委託事業 (国)	49,752千円	—	49,752千円

### ○実績

	訪問事業所数	うち加算取得事業所数 (※)
平成30年度	1,638事業所	977事業所 (取得率60%)
令和元年度	1,107事業所	594事業所 ( " 54%)
令和2年度	984事業所	590事業所 ( " 60%)

(※) 処遇改善加算未取得事業所による新規取得のほか、上位区分の取得や、特定処遇改善加算の新規取得（見込み）等を含む。

1. 介護人材の処遇改善等の概況

2. 処遇改善に向けたこれまでの取組み

 **3. 介護職員の処遇改善に係る各種報告等**

4. 職場環境等の改善・キャリアアップ

5. 令和3年度介護報酬改定の内容

6. 現状と課題及び論点

# 介護職員の処遇改善に係る各種報告等

令和3年度介護報酬改定に関する審議報告（令和2年12月23日社会保障審議会介護給付費分科会）

抜粋

（介護人材の確保）

- 介護人材の確保の状況を適時に把握しつつ、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算について、引き続き上位区分の算定や取得促進を強力に進めながら、その在り方や処遇改善、介護分野への人材の参入促進を含めた総合的な人材確保の取組について、引き続き検討していくとともに、介護人材の確保等の目的が達成されたか状況を迅速に把握しつつ、効果検証を行っていくべきである。
- 介護職員処遇改善加算について、職場環境等要件見直し後の状況の把握を進め、介護職員等特定処遇改善加算については、経験・技能のある介護職員が多い事業所や職場環境が良い事業所をより精緻に把握するとともに、その評価の方法について今後検討するほか、配分方法についても引き続き検討していくべきである。

令和4年度介護報酬改定に関する審議報告（令和4年2月18日社会保障審議会介護給付費分科会）

抜粋

- また、今般の処遇改善について、事業者や指定権者の事務負担の軽減・簡素化等にも十分に配慮するとともに、対象となる職員の賃金改善が確実にされることを担保する仕組みとし、これまでの処遇改善に係る取組と併せ、その効果検証を着実に行うことが適当である。
  - 加えて、本分科会で出された意見も踏まえつつ、処遇改善の在り方については、今般の処遇改善の施行状況等を踏まえ、引き続き検討することが適当である。
- （略）
- なお、今回の臨時改定については、当分科会における検討にあたり、以下の意見もあった。
    - ・ これまで処遇改善の対象となっていないサービス種類・職種についても、これらのサービス種類・職種における担い手不足や賃金の実態等を踏まえ、加算の対象とすべき。
    - ・ サービス種類ごとに加算率を設定することにより給付額を算出する場合、介護職員を平均よりも手厚く配置している事業所において、介護職員一人当たりの給付額が相対的に低くなることや、加算を取得しない事業所の介護職員が対象とならないことから、各事業所の介護職員の配置数に応じて給付額が決まる仕組みとすべき。



# 介護職員の処遇改善に係る各種報告等

公的価格評価検討委員会 中間整理（令和3年12月21日） 抜粋

## 4. 今後の処遇改善について

### (2) 処遇改善の方向性

今般の経済対策の措置を前提としても、介護・障害福祉職員、保育士等・幼稚園教諭の賃金は全産業平均から乖離があり、仕事の内容に比しても未だ低く抑えられている状況である。引き続き人手不足の解消等に向けて、今回の措置の結果も踏まえつつ、更なる処遇の改善に取り組むべきである。

処遇改善の最終的な目標は、職種毎に仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されていることである。その際、他産業との乖離や有効求人倍率などの労働市場における関連指標の状況を参照するほか、各産業における他の職種との比較や対象とする産業内での各職種間の均衡、仕事の内容、労働時間の長短、経験年数や勤続年数なども考慮すべきである。

また、経験年数や勤続年数に応じた処遇改善の取組は、キャリア・ラダーの形成や職員を大切にすることへのインセンティブとなり、職場への定着や経験・技能の高度化等につながる。先に述べたマンパワーのニーズの見通しも踏まえ、経験・技能のある職員に重点化した処遇改善のあり方について検討し、次なる目標として、経験・技能のある職員について、仕事の内容と比して適正な水準であるかという点も考慮しつつ、他産業（適切な他産業がなければ全産業平均）と遜色ない水準とすることを目指すべきである。

(中略)

また、介護・障害福祉、保育、幼児教育分野も含め、経験・技術に応じた処遇ルール of 明確化（賃金体系の整備）やタスクシフト・タスクシェアによる業務の高度化・効率化、各職種の養成課程のあり方、職員配置も含めた勤務環境の改善についても検討すべきである。

(中略)

今後の処遇改善を行うに当たっては、これまでの措置の実効性を検証するとともに、これまでの措置で明らかになった課題や対象外となった職種も含め、検証を行うべきである。

(中略)


こうした処遇改善を行うに当たっては、全てを国民の負担に回すのではなく、既存予算の見直しや高齢化に伴って増加する医療・介護費の中での分配のあり方などを含め、幅広く検討を行うべきである。従来は、前述のとおり、主に財政措置等を財源として処遇改善を進めてきた。今後は、更なる財政措置を講じる前に、医療や介護、保育・幼児教育などの分野において、国民の保険料や税金が効率的に使用され、一部の職種や事業者だけでなく、現場で働く方々に広く行き渡るようになってきているかどうか、費用の使途の見える化を通じた透明性の向上が必要である。また、デジタルやICT技術、ロボットの活用により、現場で働く方々の負担軽減と業務の効率化を進めていくことも必要である。

# 介護職員の処遇改善に係る各種報告等

介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ（令和4年12月）（抜粋）

## ⑥生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し

- 現在、処遇改善に関する加算が3本立てとなっており、事務負担が大きいとの声が多い。これらの事務手続や添付書類の簡素化を進めるとともに、加算制度の一本化について検討を進める。また、処遇改善加算等の取得要件である職場環境等の要件について、生産性の観点から見直しを検討する。
- なお、処遇改善に関する加算を未だ取得していない事業所も一定程度存在することから、こうした事業所における給与体系の構築等も含め、社会保険労務士等による個別相談等を行い、着実な取得率の向上を図る。

1. 介護人材の処遇改善等の概況
2. 処遇改善に向けたこれまでの取組み
3. 介護職員の処遇改善に係る各種報告等
-  4. 職場環境等の改善・キャリアアップ
5. 令和3年度介護報酬改定の内容
6. 現状と課題及び論点

# 処遇改善に関する加算の職場環境等要件（現行）

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・ 介護職員処遇改善加算：以下のうちから1つ以上取り組んでいる必要
- ・ 介護職員等特定処遇改善加算：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上取り組んでいる必要

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 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有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫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
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 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雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 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
生産性向上のための業務改善の取組	⑰タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 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 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
やりがい・働きがいの醸成	㉑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 ㉒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 ㉓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 ㉔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

# 介護事業者の職場環境等改善の取組状況①

- 処遇改善加算（Ⅰ）を取得している事業所の98.4%、処遇改善加算（Ⅱ）を取得している事業所の95.7%、処遇改善加算（Ⅲ）を取得している事業所の84.0%が、特定処遇改善加算の要件である「6グループ各1個以上の実施」を満たしている。
- また、特定処遇改善加算（Ⅰ）を取得している事業所の91.1%、特定処遇改善加算（Ⅱ）を取得している事業所の84.8%が、6グループ各2個以上実施している。

## ■ 処遇改善加算の届出状況別の取組数

	n	各1個以上ずつ取り組んでいる	各2個以上ずつ取り組んでいる	各3個以上ずつ取り組んでいる	各4個ずつ（全て）取り組んでいる	平均取組数
加算（Ⅰ）	1335	98.4%	87.4%	69.8%	36.4%	21.1
加算（Ⅱ）	141	95.7%	83.0%	51.1%	23.4%	20.2
加算（Ⅲ）	100	84.0%	56.0%	37.0%	11.0%	16.7
届け出なし	62	61.3%	45.2%	22.6%	12.9%	14.4
全体	1638	95.8%	83.5%	64.4%	32.8%	20.5

## ■ 特定処遇改善加算の届出状況別の取組数

	n	各1個以上ずつ取り組んでいる	各2個以上ずつ取り組んでいる	各3個以上ずつ取り組んでいる	各4個ずつ（全て）取り組んでいる	平均取組数
特定加算（Ⅰ）	706	99.2%	91.1%	74.9%	44.1%	21.6
特定加算（Ⅱ）	461	97.8%	84.8%	66.4%	29.1%	20.8
届出なし	471	89.0%	70.9%	46.7%	19.7%	18.6
全体	1638	95.8%	83.5%	64.4%	32.8%	20.5

（出典）令和4年度老人保健健康増進等事業「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算による人材確保への影響等に関する調査研究事業」

# 介護事業者の職場環境等改善の取組状況③

○ ⑤研修受講支援、⑩職員の事情等に応じた勤務、⑪有給休暇取得促進、⑳ミーティング等によるケアや勤務環境の改善は、「特に注力・重視して取り組んでいる」事業所、「(従業員の満足度や定着・離職防止に)非常に好影響があったと感じる」事業所がともに多かった。

	特に注力・重視して取り組んでいる	ある程度注力・重視して取り組んでいる/取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	現時点では取り組んでいない	非常に好影響があったと感じる	やや好影響があったと感じる	どちらともいえない/わからない/あまり好影響はなかったと感じる/まったく好影響はなかったと感じる
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	29.5%	62.6%	7.8%	7.5%	29.7%	62.8%
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	13.9%	64.1%	22.0%	5.6%	29.8%	64.7%
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	30.9%	59.8%	9.3%	11.9%	37.8%	50.3%
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向上の取組の実施	17.8%	61.1%	21.2%	6.9%	23.9%	69.2%
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	43.7%	50.1%	6.2%	21.0%	43.7%	35.3%
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	19.7%	65.2%	15.1%	7.3%	33.9%	58.8%
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	10.9%	55.9%	33.3%	6.4%	29.7%	63.9%
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	18.0%	64.5%	17.5%	9.0%	38.4%	52.6%
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	26.7%	57.1%	16.1%	16.3%	36.2%	47.5%
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	40.9%	54.0%	5.1%	22.1%	47.0%	30.9%
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	43.7%	53.0%	3.3%	23.7%	50.1%	26.1%
⑫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	21.9%	65.9%	12.1%	5.8%	30.6%	63.6%
⑬介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	13.7%	60.5%	25.8%	6.0%	30.2%	63.8%
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	29.8%	60.6%	9.6%	9.2%	37.1%	53.7%
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	13.4%	68.3%	18.4%	5.8%	28.0%	66.2%
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	33.9%	63.2%	2.9%	9.9%	40.9%	49.3%
⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	23.9%	44.4%	31.7%	14.6%	37.3%	48.2%
⑱高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	18.2%	59.5%	22.3%	10.1%	37.2%	52.8%
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	17.4%	71.9%	10.7%	7.0%	38.1%	54.8%
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	24.1%	71.8%	4.2%	9.4%	47.4%	43.2%
㉑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	39.4%	58.6%	2.0%	17.6%	55.7%	26.7%
㉒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	10.4%	58.9%	30.7%	6.0%	24.9%	69.1%
㉓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	21.0%	68.7%	10.3%	8.3%	40.4%	51.3%
㉔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	23.0%	67.5%	9.5%	12.3%	48.6%	39.1%



# 介護職員の職場環境等改善に対する認識

○ ⑤研修受講支援、⑩職員の事情等に応じた勤務、⑪有給休暇取得促進、⑯事故トラブルへの対応マニュアル、⑳業務手順書作成・記録報告様式の工夫、㉑ミーティング等によるケアや勤務環境の改善は、「(所属する法人・事業所が)取り組んでいる」「(満足度・就業意欲の向上に)非常に効果がある」と認識している職員が多かった。

	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない	非常に効果がある	どちらかという効果がある	どちらかという効果がない/ 効果がない/わからない
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	61.9%	7.7%	30.4%	13.7%	42.9%	43.4%
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	46.7%	11.6%	41.6%	11.5%	42.0%	46.5%
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	59.2%	7.2%	33.6%	18.2%	43.5%	38.3%
④職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	49.1%	15.3%	35.6%	14.5%	40.0%	45.5%
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	67.2%	10.7%	22.0%	34.3%	41.9%	23.8%
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	51.5%	11.8%	36.7%	19.4%	44.5%	36.0%
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	29.1%	24.4%	46.6%	22.6%	41.2%	36.2%
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	43.0%	17.3%	39.7%	19.4%	44.4%	36.2%
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	51.2%	18.8%	30.0%	31.8%	38.2%	30.1%
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	71.8%	7.5%	20.7%	37.2%	40.8%	22.0%
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	70.2%	15.3%	14.5%	49.8%	32.5%	17.7%
⑫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	42.7%	20.1%	37.2%	22.6%	41.2%	36.2%
⑬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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	32.4%	35.3%	32.3%	18.5%	37.8%	43.6%
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	63.3%	13.7%	23.0%	25.1%	43.7%	31.2%
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	39.1%	12.6%	48.2%	18.3%	40.6%	41.1%
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	75.0%	5.7%	19.3%	28.8%	47.1%	24.1%
⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	40.8%	33.7%	25.5%	21.1%	38.3%	40.6%
⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	49.4%	18.4%	32.2%	19.4%	41.9%	38.6%
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	57.9%	13.0%	29.1%	21.4%	48.4%	30.1%
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	67.9%	11.0%	21.0%	27.3%	48.6%	24.1%
㉑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	77.0%	9.2%	13.8%	33.2%	46.5%	20.3%
㉒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	35.7%	24.0%	40.3%	13.0%	38.0%	48.9%
㉓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	52.9%	15.7%	31.4%	20.9%	43.2%	35.9%
㉔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	59.9%	12.0%	28.1%	26.0%	45.3%	28.7%

# 職場環境等改善取組の効果（回帰分析）

- 職員満足度や継続就業意向を被説明変数に、職場環境等要件の取組（一部）に関する職員の認知を説明変数にして回帰分析を実施。
- 事業所が実施している職場環境改善等の取組を職員が認知していると、職員満足度や継続就業意向が高いレベルになる傾向。
- 事業所が「特に注力している取組の数」が多いと、継続就業意向が高いレベルになる傾向。

説明変数	職員満足度			継続就業意向		
	標準偏回帰係数	調整オッズ比	p値	標準偏回帰係数	調整オッズ比	p値
職員の職場環境改善等の取組認知						
因子得点1：情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成 (⑭、⑳、㉑、㉒、㉓)	0.076	1.311*	0.032	0.142	1.483**	0.000
因子得点2：人材マネジメント・雇用管理・相談対応 (⑦、⑧、⑫、⑬)	0.177	1.928**	0.000	0.068	1.216*	0.016
因子得点3：人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み (②、③、①)	0.056	1.250	0.092	0.093	1.330**	0.001
因子得点4：職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応 (⑩)	0.103	1.507**	0.003	0.139	1.532**	0.000
因子得点5：ICT・ロボットによる業務量縮減 (⑰)	-0.032	0.877	0.295	-0.001	0.996	0.968
事業所の職場環境改善等の取組・取組実績						
特に注力している取組の数	0.048	1.122	0.108	0.072	1.145*	0.011
職員調査の実施状況	-0.053	0.898	0.085	0.010	1.015	0.731
職場環境改善への職員関与状況	0.023	1.069	0.478	0.018	1.041	0.520
処遇改善分以上の賃上げ実施	0.017	1.064	0.597	-0.009	0.973	0.724
特定処遇改善加算（経験・技能のある職員以外への配分）	0.000	1.000	0.999	-0.012	0.946	0.655
N=		1,394			1,394	
寄与率		0.108			0.105	
尤度比検定p値		0.000**			0.000**	

\*\*：p<0.01, \*：p<0.05

(注1) 被説明変数は、個々の職員満足度と継続就業意向。職員満足度については、個々の職員から「非常に満足」から「不満足」までの4段階の回答を得て、「非常に満足」を「1」、それ以外を「0」の二値変数に変換してロジスティック回帰分析を実施。継続就業意向については、「今の勤務先で働き続けたい」を「1」、それ以外の回答を「0」として、同様にロジスティック回帰分析を実施。

(注2) 因子得点は、24項目の職場環境等要件について、因子分析結果に基づき関連が高い要件を集約してスコア化したもの。本分析で説明変数において因子化した項目は以下のとおり。

因子得点1：⑭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、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、㉑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、㉒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、⑬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

因子得点2：⑦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、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保、⑫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、⑬雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施

因子得点3：②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、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

因子得点4：⑩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

因子得点5：⑰タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減

(注3) 職員属性、事業所属性についても、説明変数に入れることにより調整済（表からは省略）。



# 職場環境等改善取組の効果

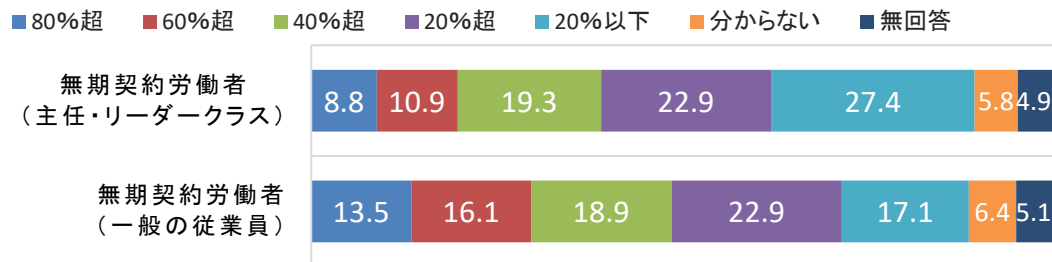
○ アンケート調査を踏まえ、職場環境改善により成果が生じていた9事業所(施設系・居住系・訪問系・通所系)にヒアリングを行ったところ、以下の回答があった。

取組テーマ	まとめ
賃金に関して	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一定程度の給与水準の担保は離職防止の上では必須要件。同一地域内における他事業所と比較して、給与水準が高い(月額2~3万円程度高い)ことが人材定着に繋がっているという声は多かった。</li> <li>● 一方で、<b>給与だけで職員のモチベーションを保ち続けるのは難しいとの声もあった</b>。給与の引き上げと職員満足度向上に向けた取組(働き方改革、職員のやりがい醸成、風通しの良い組織風土の構築など)は、同時に行う必要がある。</li> </ul>
職場の人間関係に関して	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 良好な「人間関係」の構築に向けて重要なのが<b>日々のコミュニケーション</b>である。普段から上司や管理者から声かけを行い、悩みがある際に気軽に相談できるような関係性を構築しておくことが重要である。また、上司や管理者はただ悩みを聞くだけでなく、すぐに対策につなげることが求められる。</li> <li>● そもそも「人間関係」が難しくなる原因は、各職員の「過剰な正義感(自分は正しいことをしている)」にあることが多い。他者の正義も尊重するように促していくことも重要である。</li> </ul>
労働条件・働き方に関して	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児や自身の家族の介護等、フルタイムで働けない事情を持つ職員に対し、柔軟な働き方(1日4時間だけ働く、突発的な事象の際に急遽休みを取得できるなど)を提供することによって、働き続けて貰える環境を整えることが重要であるとの声は多かった。</li> <li>● <b>余剰人員を持つことによってシフトの柔軟性を高める</b>。個々の職員のニーズに事業所が答えていく。年に長期休暇を必ず取得できる仕組みにするなど職員が働きやすい環境を整える為の工夫が聞かれた。</li> </ul>
その他の取組に関して	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>職員のやりたいことと事業所の方向性が合致していることが重要</b>。ケアの目的や組織体制(例えば、トライアンドエラーを繰り返しながら柔軟に「やってみる」組織か、目標を定め達成に向けて計画的に遂行していく組織か等)の方向性が合っていると、職員のやりがいやモチベーションに繋がっていく。</li> <li>● <b>利用者や家族の感謝の声を職員に伝えることがモチベーションを保つ上では重要</b>。そもそも介護の仕事を選ぶ方は、人との繋がりを大切に、「人に喜んでもらえること」にやりがいを感じる志向性を持つ人が多い。</li> <li>● <b>介護職員に本業である「介護」の仕事に集中してもらえる環境を整えることが本人のやりがいや満足度に繋がる</b>。例えば、事務作業ができないことにストレスを感じ、離職に繋がっている場合があることが明らかになった。事務作業は本社や外注を活用してサポートし、本人の負担を減らすこと等が考えられる。</li> </ul>
離職防止・定着促進の要点、24要件に関して	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新規採用を行うのは、金銭的・業務的にも非常に負担が大きいため、離職防止のため取組は重要であり、日ごろから実践している。このため、<b>職場環境等要件に書かれているような内容は既に実施しているものも多い</b>。</li> <li>● 離職防止のための取組を行う上では、<b>一律にこれを行えばよいというものではなく、多様な職員や事業所の特性等に応じた工夫も必要</b>である。</li> <li>● 24要件は、<b>取組の方向性を確認するためにも有用な面がある</b>。また、今後のより良い職場環境の構築に向けては、<b>チェックリストのように活用することができる</b>。</li> </ul>

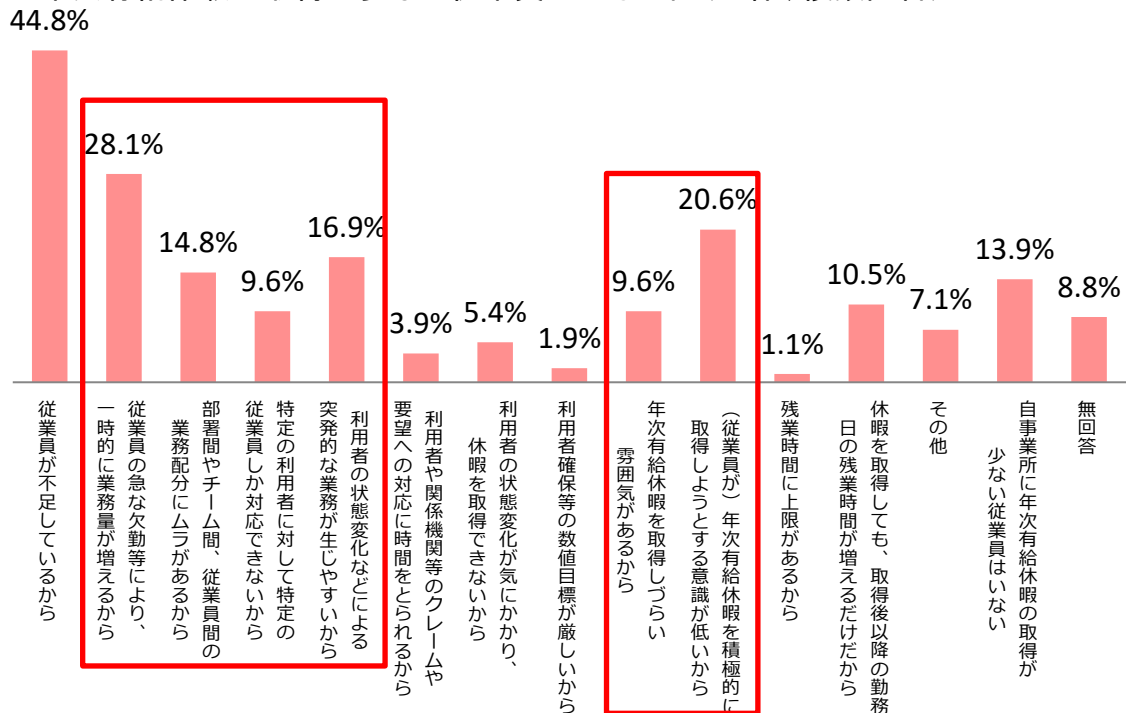
# 介護現場における年休の取得状況等

- 年休の取得が少ない従業員がいる理由としては、従業員不足を挙げる事業所が最も多いが、従業員の意識・職場の雰囲気や、業務状況を挙げる事業所も多い。
- 特に取得率が低い主任・リーダークラスの有給取得率6割超と2割以下の事業所の取組を比較すると、身近な上司等からの声かけ、情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消の取組状況に差があった。

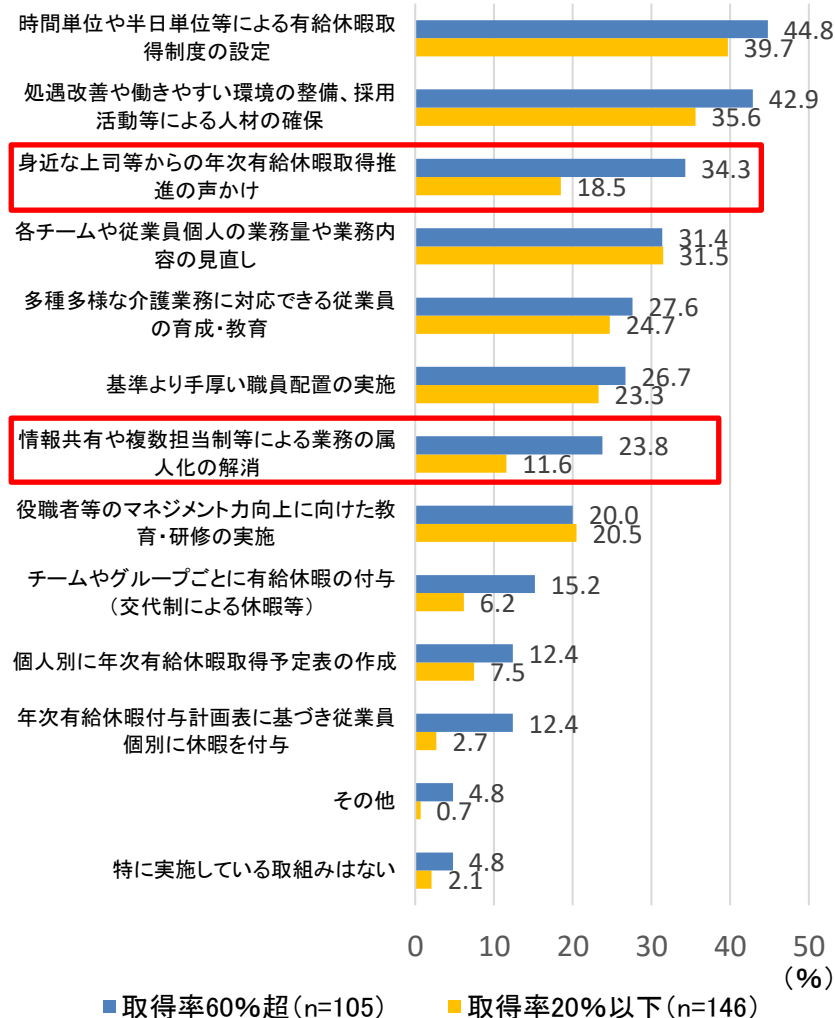
## ■直近1年間で無期契約労働者の1人当たりの平均有給休暇取得率



## ■年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由(全体、複数回答)



## ■主任・リーダークラスの有給休暇取得率が高い事業所の取組み(事業所調査)



# サービス提供体制強化加算の概要

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

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

※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	○

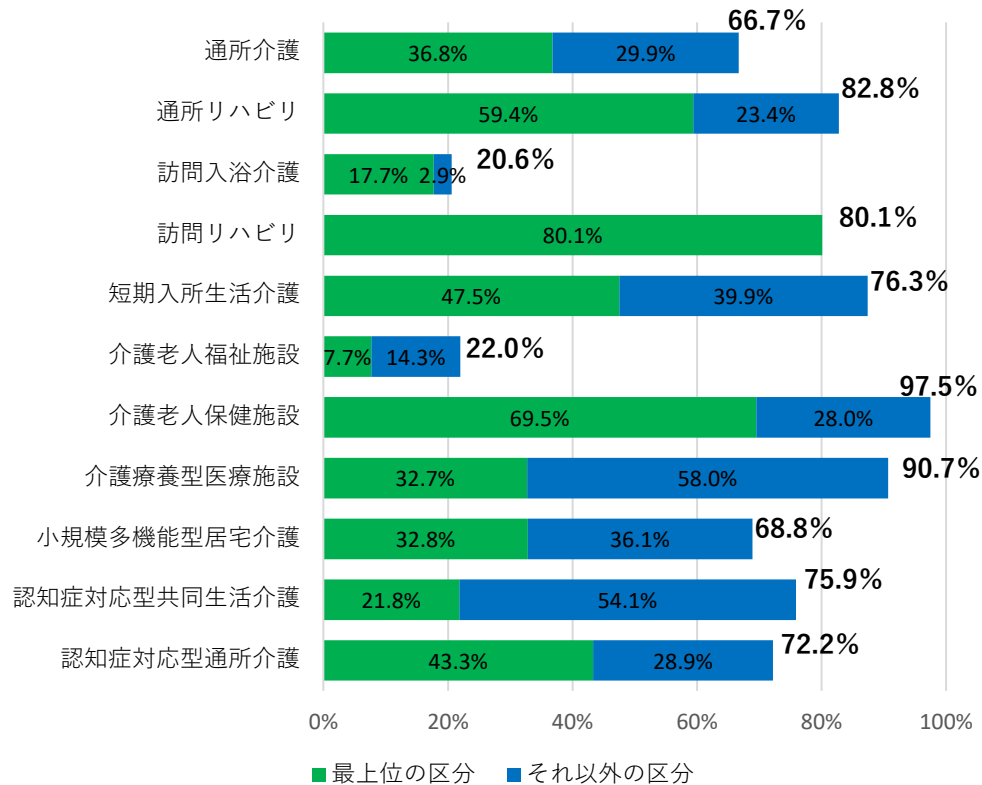
※1 訪問看護は算定要件となっており、訪問リハは算定要件となっていない。

※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、介護療養型医療施設、(地域密着型)特定施設入居者生活介護の最上位区分のみ。

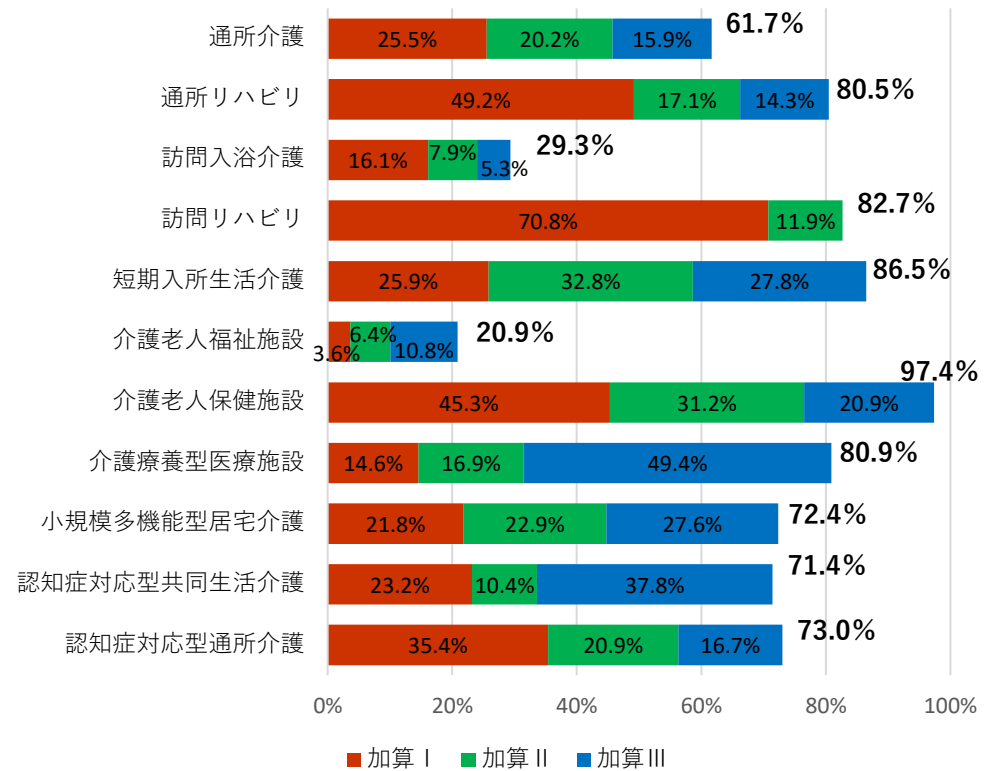
# サービス提供体制強化加算の算定状況①

- サービス提供体制強化加算について、算定率全体で見ると大きな変化はないが、例えば、通所介護について、令和元年に当時の最上位区分（令和3年度改定後の加算Ⅱに相当）を36.8%算定していたのが、令和4年には加算Ⅰと加算Ⅱの合計で45.7%算定するなど、より上位の加算の算定が進んでいる。
- サービス提供体制強化加算の最上位区分である加算Ⅰは、介護職員等特定処遇改善加算の算定要件となっており、最も算定率が高い介護老人保健施設では45.3%が算定。

令和元年11月審査分



令和4年11月審査分



(出典)厚生労働省「介護給付費等実態統計」(老人保健課による特別集計)

※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。

(令和4年11月審査分における算定率は、75.0%)



# サービス提供体制強化加算の算定状況②

○ サービス提供体制強化加算の算定状況(サービス合計)について、加算Ⅰの算定率は26.8%、加算Ⅱの算定率は17.0%、加算Ⅲの算定率は17.0%、加算Ⅰ～Ⅲ合計で60.7%となっている。

	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	1654	267	16.1%	130	7.9%	88	5.3%	485	29.3%
訪問看護	14414	3446	23.9%	1514	10.5%	—	—	4960	34.4%
訪問リハビリテーション	5361	3795	70.8%	639	11.9%	—	—	4434	82.7%
通所介護	24473	6250	25.5%	4946	20.2%	3902	15.9%	15098	61.7%
通所リハビリテーション	8027	3948	49.2%	1370	17.1%	1144	14.3%	6462	80.5%
短期入所生活介護	10631	2749	25.9%	3485	32.8%	2960	27.8%	9194	86.5%
短期入所療養介護	3489	1675	48.0%	1053	30.2%	656	18.8%	3384	97.0%
特定施設入居者生活介護	5760	1120	19.4%	723	12.6%	1789	31.1%	3632	63.1%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1190	604	50.8%	228	19.2%	23	1.9%	855	71.8%
夜間対応型訪問介護	176	96	54.5%	14	8.0%	0	0.0%	110	62.5%
地域密着型通所介護	18834	2884	15.3%	2562	13.6%	1968	10.4%	7414	39.4%
認知症対応型通所介護	3028	1072	35.4%	633	20.9%	506	16.7%	2211	73.0%
小規模多機能型居宅介護	5526	1206	21.8%	1268	22.9%	1525	27.6%	3999	72.4%
認知症対応型共同生活介護	14090	3266	23.2%	1471	10.4%	5326	37.8%	10063	71.4%
地域密着型特定施設	360	77	21.4%	55	15.3%	120	33.3%	252	70.0%
地域密着型介護老人福祉施設	2497	123	4.9%	232	9.3%	266	10.7%	621	24.9%
看護小規模多機能型居宅介護	921	230	25.0%	227	24.6%	150	16.3%	607	65.9%
介護老人福祉施設	8399	304	3.6%	539	6.4%	910	10.8%	1753	20.9%
介護老人保健施設	4210	1909	45.3%	1312	31.2%	879	20.9%	4100	97.4%
介護療養型医療施設	267	39	14.6%	45	16.9%	132	49.4%	216	80.9%
介護医療院	740	259	35.0%	172	23.2%	241	32.6%	672	90.8%
<b>サービス合計</b>	<b>131550</b>	<b>35196</b>	<b>26.8%</b>	<b>22386</b>	<b>17.0%</b>	<b>22319</b>	<b>17.0%</b>	<b>79901</b>	<b>60.7%</b>

※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4年11月審査分(老人保健課による特別集計)

# 介護職員に占める介護福祉士の割合

○ 介護サービス施設・事業所に実際に配置されている介護職員のうち、介護福祉士の割合は約54.7%となっている。

	介護職員		
		うち、介護福祉士	うち、10年以上介護福祉士
配置数の総数[人] ※常勤換算職員数、( )内は介護職員全体に対する割合[%]	1,424,441	778,781 (54.7%)	206,361 (14.5%)

(参考)各職種の有資格者の配置数(1事業所・施設あたり平均)

配置数[人] ※常勤換算職員数	介護職員			医師	薬剤師	看護師 *1	准看護師 *1	管理 栄養士	栄養士	理学 療法士 *1	作業 療法士 *1	言語 聴覚士 *1	介護支 援専門 員	社会 福祉士 *2
	介護 福祉士	10年 以上 介護福祉士												
通所介護	6.1	2.8	0.6	—	—	1.0	0.8	—	—	0.2	0.1	0.0	—	0.1
介護老人福祉施設	30.3	18.9	5.8	0.2	—	2.7	1.7	1.0	0.2	0.2	0.1	0.0	1.2	0.4
介護老人保健施設	27.4	18.6	7.4	1.1	0.3	6.0	4.0	1.2	0.2	2.4	1.6	0.4	1.5	0.8

\*1 通所介護・介護老人福祉施設に機能訓練指導員として配置されている者を含む

\*2 通所介護・介護老人福祉施設に生活相談員として、介護老人保健施設に支援相談員として配置されている者

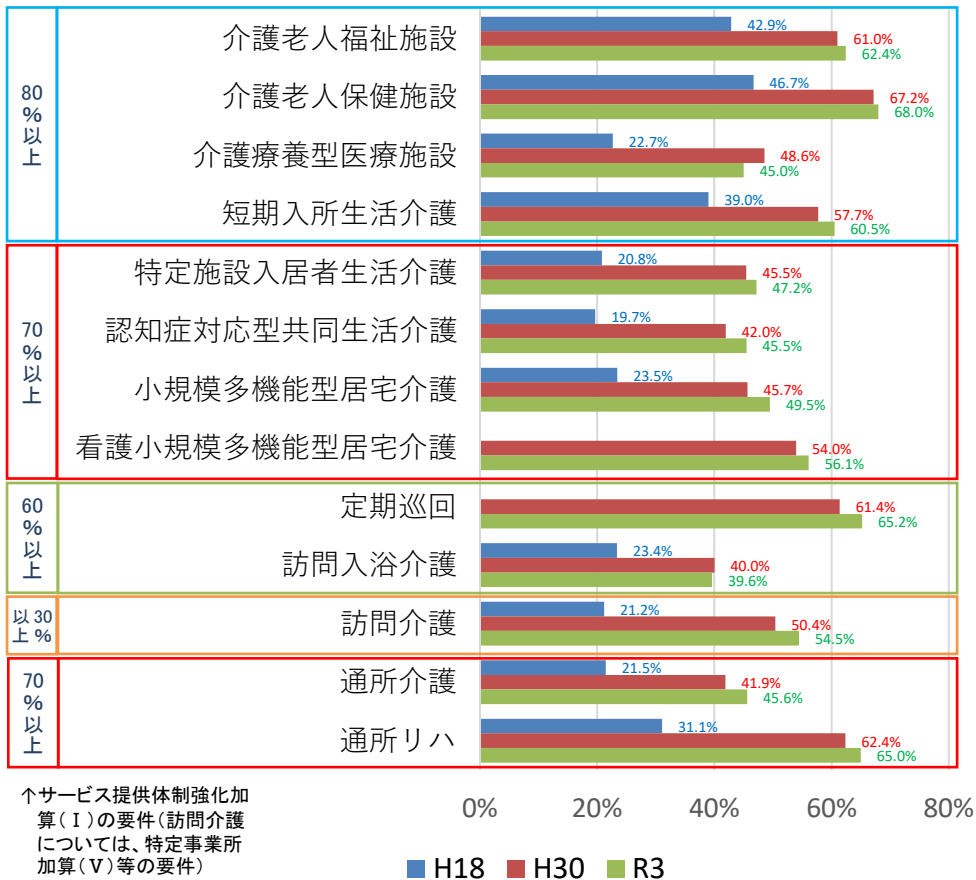
(出典)介護サービス施設・事業所調査(令和3年度)の結果に基づき老人保健課で作表



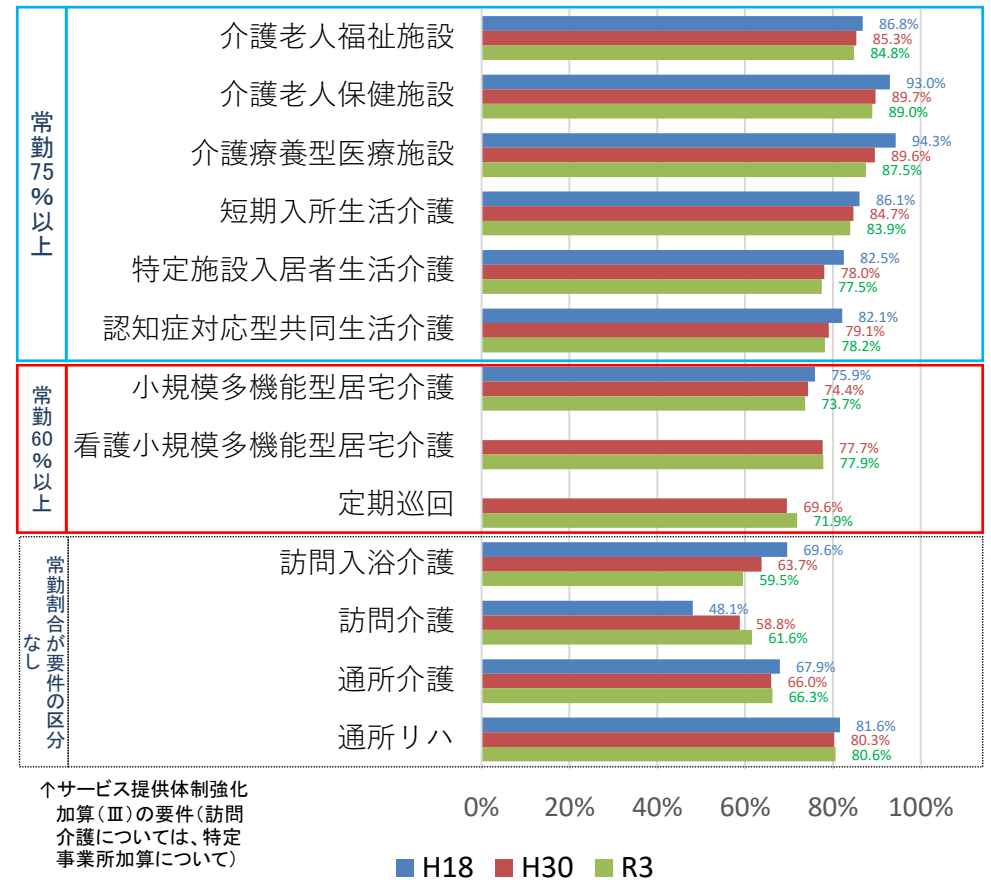
# 介護職員に占める介護福祉士・常勤職員の割合の変化

- 介護職員(常勤換算従事者数)に占める介護福祉士の割合は、平成30年と比べて大きな変化はない。
- 介護職員(同上)に占める常勤職員の割合も、平成30年と比べて大きな変化はない。

## 介護職員数のうち介護福祉士の割合



## 介護職員数のうち常勤職員の割合



(出典)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(各年10月1日現在)

※平成21年度改定においてサービス提供体制強化加算を創設した際、介護給付費分科会における議論の基礎となった当時の直近値が平成18年度の調査結果  
令和3年度改定において最上位区分を創設した際、介護給付費分科会における議論の基礎となった当時の直近値が平成30年度の調査結果

# 介護職員等の平均勤続年数の変化

○ 介護職員等の平均勤続年数について、平成19年度（サービス提供体制強化加算創設時における議論の際のデータ）が3.1年、平成30年度（前回の令和3年度改定時における議論の際のデータ）が6.7年であるのに対し、直近の令和4年度は8.0年となっている。

## ■ 今働いている事業所における勤続年数

平成19年度調査

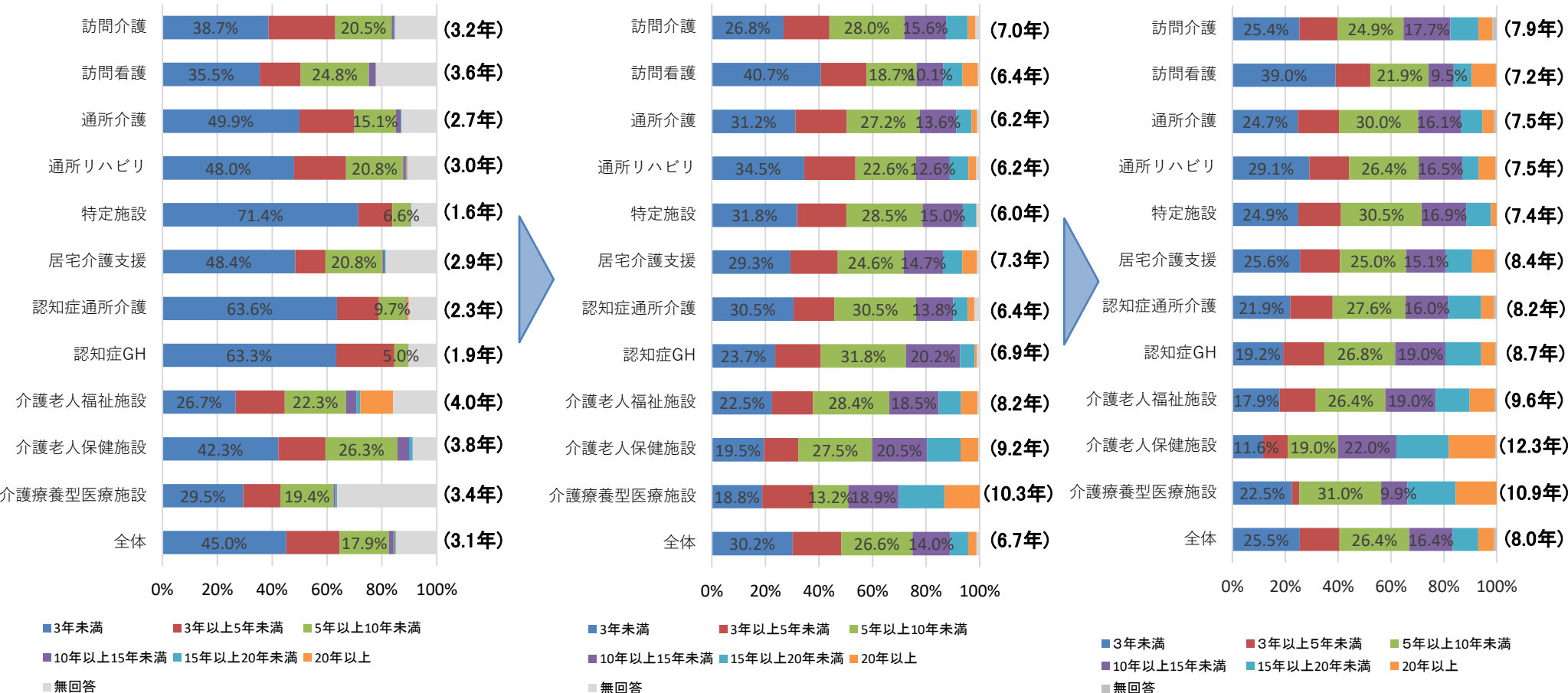
(平均)

平成30年度調査


(平均)

令和4年度調査

(平均)



(出典) (公財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

1. 介護人材の処遇改善等の概況
2. 処遇改善に向けたこれまでの取組み
3. 介護職員の処遇改善に係る各種報告等
4. 職場環境等の改善・キャリアアップ
-  5. 令和3年度介護報酬改定の内容
6. 現状と課題及び論点

## 4.(1)介護職員の処遇改善や職場環境の改善に向けた取組の推進

### 改定事項

- ① 処遇改善加算の職場環境等要件の見直し
- ② 介護職員等特定処遇改善加算の見直し
- ③ サービス提供体制強化加算の見直し
- ④ 特定事業所加算の見直し
- ⑤ 介護付きホームの入居継続支援加算の見直し
- ⑥ 人員配置基準における両立支援への配慮
- ⑦ ハラスメント対策の強化

# 4.(1)① 処遇改善加算の職場環境等要件の見直し

## 概要

【訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、訪問入浴介護★、通所介護、地域密着型通所介護、療養通所介護、認知症対応型通所介護★、通所リハビリテーション★、短期入所生活介護★、短期入所療養介護★、小規模多機能型居宅介護★、看護小規模多機能型居宅介護、特定施設入居者生活介護★、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護★、介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院】

- 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである職場環境等要件について、介護事業者による職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点から、以下の見直しを行う。
  - ・ 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行うこと。【通知改正】
    - 職員の新規採用や定着促進に資する取組
    - 職員のキャリアアップに資する取組
    - 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
    - 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
    - 生産性の向上につながる取組
    - 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
  - ・ 職場環境等要件に基づく取組の実施について、当該年度における取組の実施を求めること。【告示改正】

# 4. (1)② 介護職員等特定処遇改善加算の見直し

## 概要

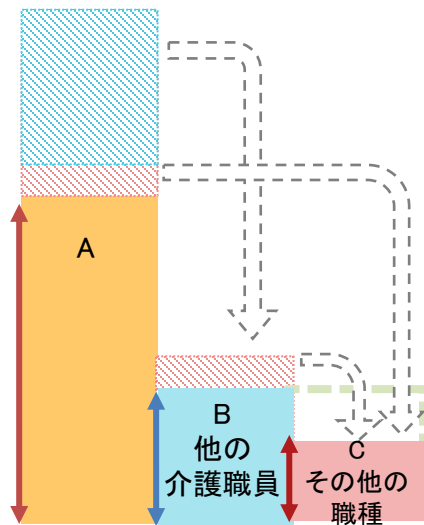
【訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、訪問入浴介護★、通所介護、地域密着型通所介護、療養通所介護、認知症対応型通所介護★、通所リハビリテーション★、短期入所生活介護★、短期入所療養介護★、小規模多機能型居宅介護★、看護小規模多機能型居宅介護、特定施設入居者生活介護★、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護★、介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院】

- 介護職員等特定処遇改善加算について、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業者がより活用しやすい仕組みとする観点から、以下の見直しを行う。【告示改正】
  - ・ 平均の賃金改善額の配分ルールについて、「その他の職種」は「その他の介護職員」の「2分の1を上回らないこと」とするルールは維持した上で、
  - ・ 「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」とするルールについて、「より高くすること」とする。

現行

平均賃上げ額が

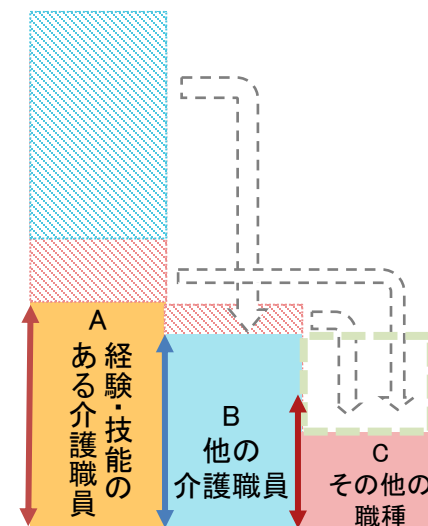
2以上 : 1 : 0.5以下



改定後

平均賃上げ額が

A > B  
1 : 0.5以下



# 4. (1)③ サービス提供体制強化加算の見直し

【定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、訪問入浴介護★、訪問看護★、訪問リハビリテーション★、通所介護、地域密着型通所介護、療養通所介護、認知症対応型通所介護★、通所リハビリテーション★、短期入所生活介護★、短期入所療養介護★、小規模多機能型居宅介護★、看護小規模多機能型居宅介護、特定施設入居者生活介護★、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護★、介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院】

## 概要

○ サービス提供体制強化加算について、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、見直しを行う。【告示改正】

## 単位数・算定要件等

	資格・勤続年数要件			単位数
	加算Ⅰ(新たな最上位区分)	加算Ⅱ(改正前の加算Ⅰイ相当)	加算Ⅲ(改正前の加算Ⅰロ、加算Ⅱ、加算Ⅲ相当)	
訪問入浴介護 夜間対応型訪問介護	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士60%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	介護福祉士40%以上又は介護福祉士、実務者研修修了者、基礎研修修了者の合計が60%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士30%以上又は介護福祉士、実務者研修修了者、基礎研修修了者の合計が50%以上 ②勤続7年以上の者が30%以上	(訪問入浴) (夜間訪問) Ⅰ 44単位/回 Ⅰ 22単位/回 Ⅱ 36単位/回 Ⅱ 18単位/回 Ⅲ 12単位/回 Ⅲ 6単位/回
訪問看護 療養通所介護	—	—	(イ) 勤続7年以上の者が30%以上 (ロ) 勤続3年以上の者が30%以上	(訪看・訪リハ) (療養通所) (イ)6単位/回 (イ)48単位/月 (ロ)3単位/回 (ロ)24単位/月
訪問リハビリテーション	—	—	(イ) 勤続7年以上の者が1人以上 (ロ) 勤続3年以上の者が1人以上	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士60%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	介護福祉士40%以上又は介護福祉士、実務者研修修了者、基礎研修修了者の合計が60%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士30%以上又は介護福祉士、実務者研修修了者、基礎研修修了者の合計が50%以上 ② 常勤職員60%以上 ③ 勤続7年以上の者が30%以上	Ⅰ 750単位/月 Ⅱ 640単位/月 Ⅲ 350単位/月
小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士70%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	介護福祉士50%以上	以下のいずれかに該当すること。 ①介護福祉士40%以上 ②常勤職員60%以上 ③勤続7年以上の者が30%以上	Ⅰ 750単位/月 Ⅱ 640単位/月 Ⅲ 350単位/月
通所介護、通所リハビリテーション 地域密着型通所介護 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
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※ 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 ※印のサービスは、上記に加え、サービスの質の向上に資する取組を実施していること。	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 介護老人福祉施設※ 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※ 介護療養型医療施設※	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 ※印のサービスは、上記に加え、サービスの質の向上に資する取組を実施していること。	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	

(注1)表中、複数の単位が設定されているものについては、いずれか1つのみを算定することができる。

(注2)介護福祉士に係る要件は、「介護職員の総数に占める介護福祉士の割合」、常勤職員に係る要件は「看護・介護職員の総数に占める常勤職員の割合」、勤続年数に係る要件は「利用者に直接サービスを提供する職員の総数に占める7年(一部3年)以上勤続職員の割合」である。



1. 介護人材の処遇改善等の概況
2. 処遇改善に向けたこれまでの取組み
3. 介護職員の処遇改善に係る各種報告等
4. 職場環境等の改善・キャリアアップ
5. 令和3年度介護報酬改定の内容



**6. 現状と課題及び論点**

## <現状と課題>

### (処遇改善加算)

- 介護職員については、人材確保を図るため、これまで累次の処遇改善に取り組んできた。従来実施してきた介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に加え、令和4年10月から、介護職員等ベースアップ等支援加算を開始し、現在、3種類の加算が存在。
- 令和4年の介護福祉職員の給与の状況を見ると、介護職員と全産業平均の給与の差は縮小してきているものの、依然全産業平均に比べて給与が低い状況である。
- 介護職員等ベースアップ等支援加算を取得している施設・事業所においては、介護職員（月給・常勤の者）の基本給等について、同加算の取得前後を比較して10,060円の増（+4.4%）となっている。介護職員の給与は、看護職員・生活相談員等・リハ職員・介護支援専門員に比べると相対的に低い。
- 処遇改善関係の加算を取得しない理由として、事務作業が煩雑であることなどが指摘されている。このため、介護職員処遇改善加算等の取得促進事業を行うとともに、令和5年には加算の申請様式について大幅な簡素化を行い、事業所の負担軽減を図っている。

# 現状と課題及び論点

## <現状と課題>

(職場環境等の改善、キャリアアップ)

- 介護関係職種が退職をした理由として、「職場の人間関係」が最も多い。また、早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策として、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」や「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が挙げられている。
- 職場環境等改善の取組みと、職員満足度や継続就業意向との関係を分析すると、実施している職場環境等改善の取組みが職員に認知されることで適切に効果が得られることや、特定の取組に注力するよりも様々な取組を幅広く実施することが重要と示唆される。

## <論点>

- 介護の現場で働く方の確保に向けて、どのような方策が考えられるか。  
特に、
  - 処遇改善のための措置をできるだけ多くの事業所に活用いただき、現場で働く方に届くようにする観点
  - 新規人材の確保、適切な業務分担の推進、やりがいの醸成・キャリアアップを含めた離職防止や、職場環境等要件に基づく取組について、より実効性のあるものとしていく観点から、どのような方策が考えられるか。