

財政総論 (参考資料)

財務省

2023年9月27日

「こども未来戦略方針」のポイント

POINT 1 : 「車の両輪」にした大きなパッケージ

経済成長の実現

持続的で構造的な賃上げと
人への投資・民間投資

少子化対策

経済的支援の充実



若者・子育て世代の
所得を伸ばす

POINT 2 : 規模「3兆円半ば」

2030年代
初頭までに **倍増**

5割以上増

こども家庭庁予算
(4.7兆円)

+ 3兆円半ば

大宗を3年で実施



こども一人当たりの
家族関係支出で

OECDトップの
スウェーデン
に達する水準



POINT 3 : スピード感

今年度
から

出産育児一時金の引上げ・0～2歳の伴走型支援など

来年度
から

児童手当の拡充・「こども誰でも通園制度」の取組など

さらに

先送り（段階実施）になっていた「高等教育の更なる支援拡充」
「貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児支援」を前倒し

「こども・子育て支援加速化プラン」の内容

3兆円半ば

おおむね3兆円

ライフステージを通じた子育てに係る 経済的支援の強化や 若い世代の所得向上に向けた取組

- 児童手当の拡充
 - ① 所得制限撤廃（全員本則給付）
 - ② 高校生年代まで延長
 - ③ 多子加算（第3子3万円）
- 出産等の経済的負担の軽減（出産・子育て応援交付金、出産育児一時金の増額）
- 医療費等の負担軽減（自治体の取組への支援）
- 高等教育費の負担軽減
- 若い世代の所得向上に向けた取組（リ・スキリング支援、いわゆる「年収の壁」への対応）
- 子育て世帯に対する住宅支援の強化 等

全てのこども・子育て世帯を 対象とする支援の拡充

- 妊娠期からの切れ目のない支援拡充（伴走型支援と産前・産後ケアの拡充）
- 幼児教育・保育の質の向上（75年ぶりの配置基準改善と更なる処遇改善）
- 全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充（こども誰でも通園制度（仮称）の創設）
- 新・放課後子ども総合プランの着実な実施（「小1の壁」打破に向けた量・質の拡充）
- 多様な支援ニーズへの対応（社会的養護、障害児、医療的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援）

等

共働き・共育ての推進

- 育休給付率の引き上げ
- 時短勤務をした際の給付の創設
- 自営業者等に対する育児期間中の保険料免除制度の創設
- 体制整備を行う中小企業に対する助成の大幅強化
- 男性育休促進等による育休給付増

等

α兆円程度

予算編成過程において施策の拡充 を検討

- 高等教育費の更なる支援拡充策
- 今後「こども大綱」の中で具体化する貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児に関する支援策

+

こども家庭庁予算と加速化プランの関係（イメージ）

- 「加速化プラン」の予算規模は、現時点ではおおむね**3兆円程度**となるが、さらに、本戦略方針に盛り込まれている施策のうち、高等教育費の更なる支援拡充策、今後「こども大綱」の中で具体化する貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児に関する支援策について、今後の予算編成過程において施策の拡充を検討し、**全体として3兆円半ばの充実**を図る。
- 現時点の「加速化プラン」を実施することにより、**国のこども家庭庁予算（2022年度4.7兆円）は約5割増加**すると見込まれる。

「加速化プラン」による拡充 （3兆円半ば）

現行の 育休給付

令和4年度
0.7兆円

現行のこども家庭庁予算

令和4年度
国：4.7兆円
（国・地方：8.0兆円）

拡充分 （こども家庭庁予算）

- ・児童手当の拡充
- ・高等教育費の負担軽減
- ・全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充
- ・育休関連の制度強化

等

拡充分 （その他の財源）

- ・左記の地方負担分
- ・出産育児一時金の増
（医療保険）
- ・住宅支援の強化
（国交省予算）

等

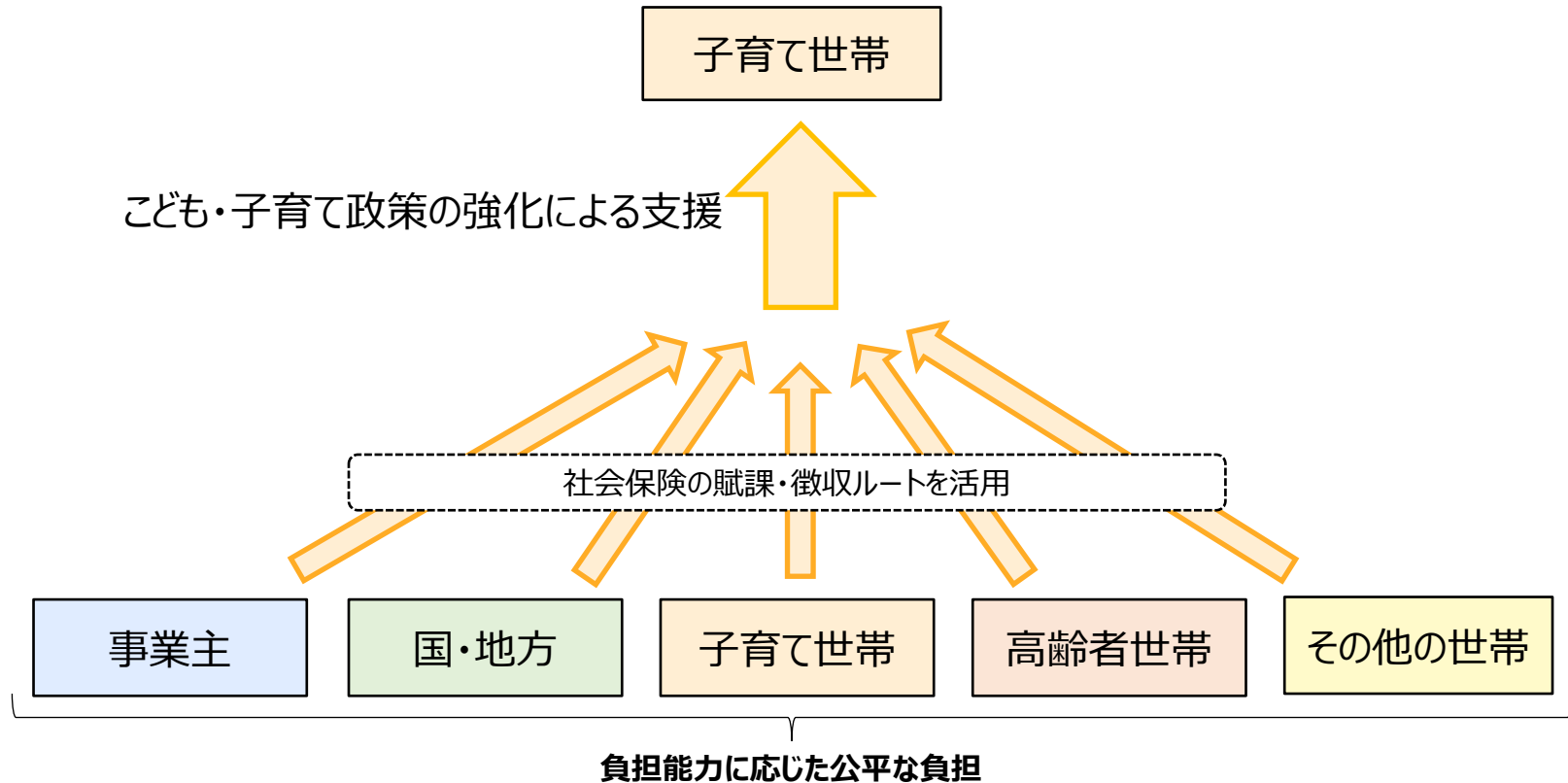
こども家庭庁予算
（一般会計と「こども金庫」の合計）

支援金制度（仮称）のイメージ

○ ①の歳出改革等による財源確保、②の経済社会の基盤強化を行う中で、**企業を含め社会・経済の参加者全員が連帯し、公平な立場で、広く負担していく新たな枠組み**（「支援金制度（仮称）」）を構築することとし、その詳細について年末に結論を出す。

（脚注）支援金制度（仮称）については、以下の点を含め、検討する。

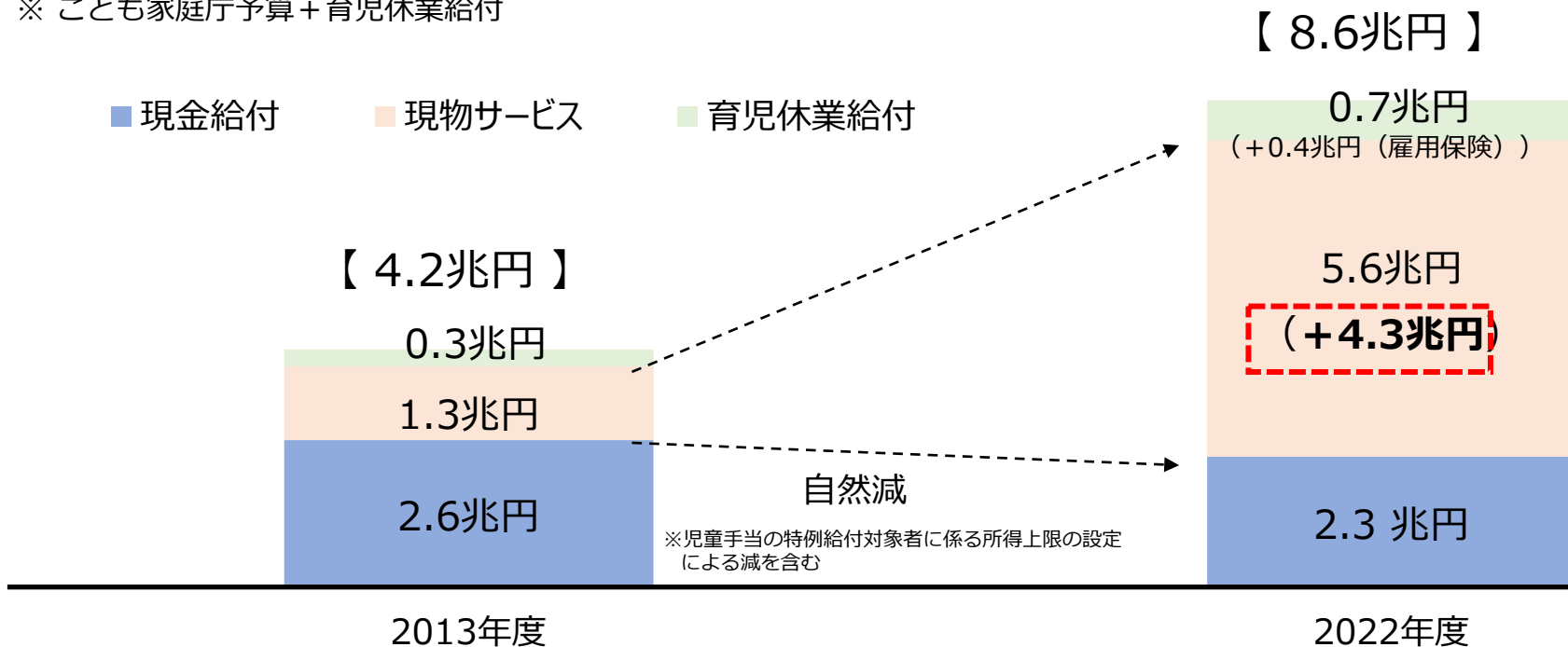
- ・ 現行制度において育児休業給付や児童手当等は社会保険料や子ども・子育て拠出金を財源の一部としていることを踏まえ、公費と併せ、「加速化プラン」における関連する給付の政策強化を可能とする水準とすること。
- ・ **労使を含めた国民各層及び公費で負担**することとし、その賦課・徴収方法については、賦課上限の在り方や賦課対象、低所得者に対する配慮措置を含め、負担能力に応じた公平な負担とすることを検討し、全世代型で子育て世帯を支える観点から、**賦課対象者の広さを考慮しつつ社会保険の賦課・徴収ルートを活用**すること。



こども・子育て予算の充実のための財源確保の取組について

◆過去9年間のこども関連予算（地方負担含む公費ベース）の推移

※ こども家庭庁予算 + 育児休業給付



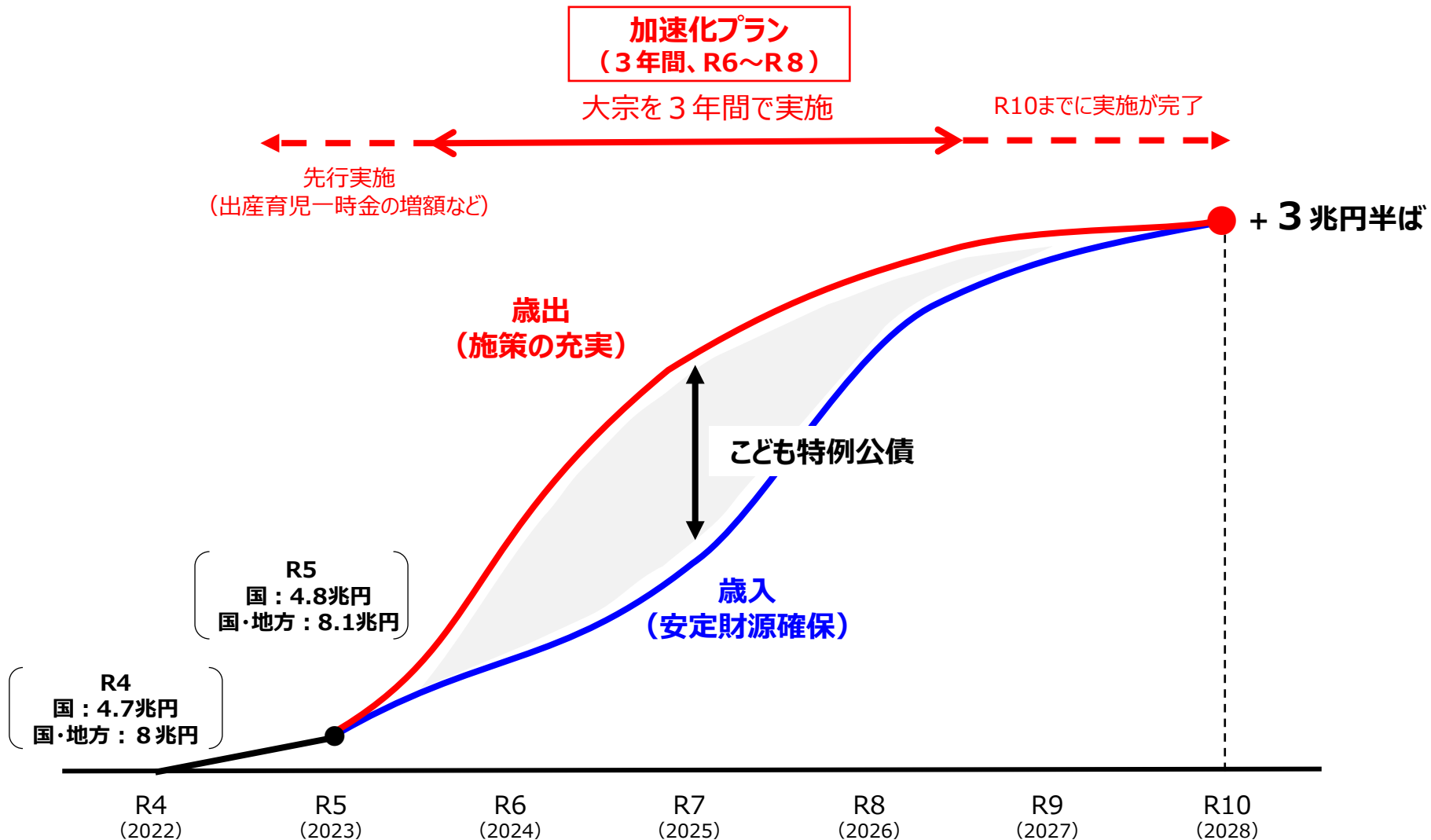
+4.3兆円の財源

- 消費税率引上げ +2.2兆円
- 子ども・子育て拠出金の増額 +0.5兆円
- 歳出の目安の下での歳出改革による予算確保 +1.6兆円（9年間累積）
⇒ 年平均：+0.18兆円

（注）上記のほか、児童扶養手当の制度改正（多子加算額の増額、公費250億円（2017年度予算））の財源確保のための歳出改革がある。

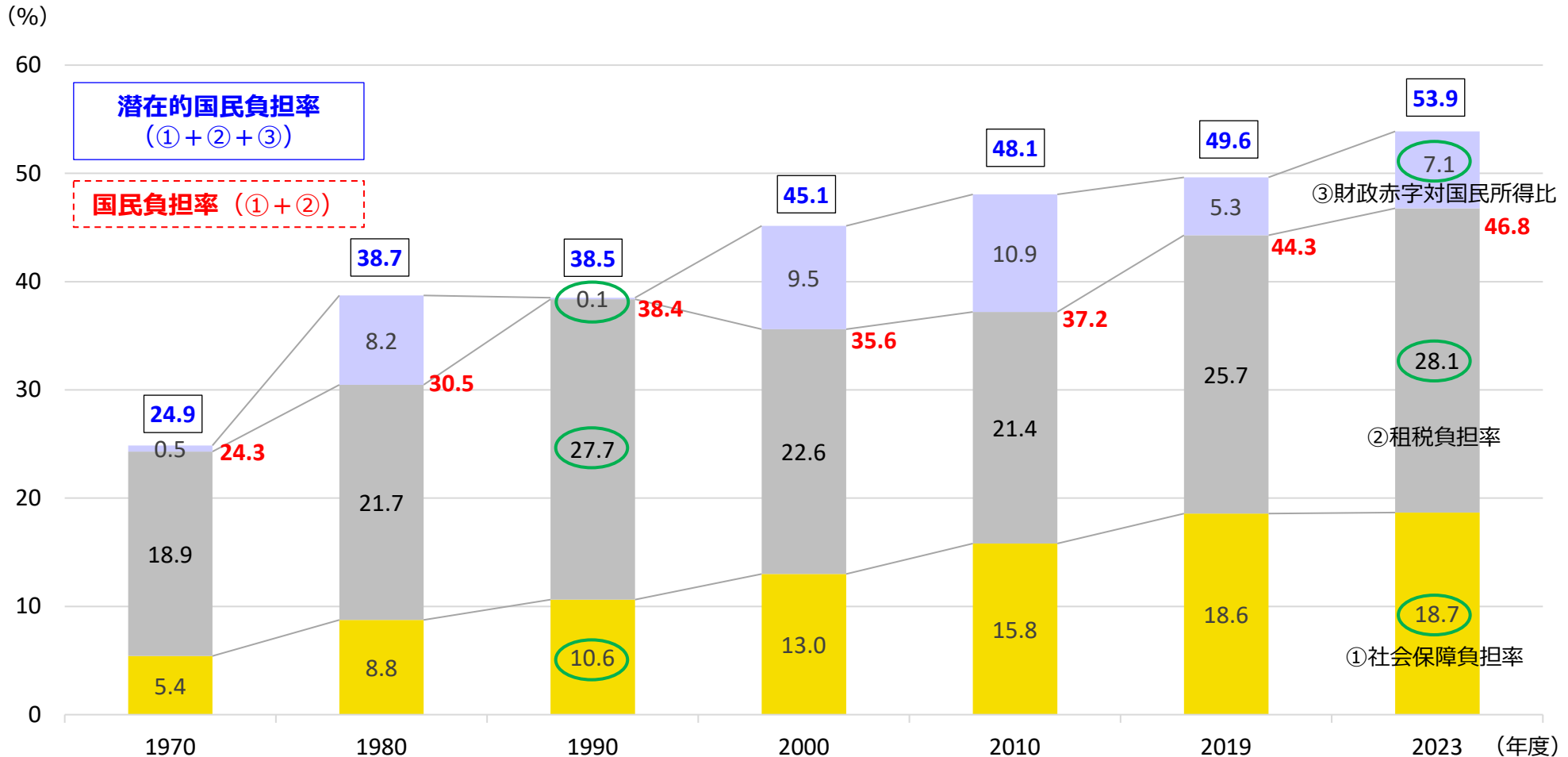
「加速化プラン」に関する財源確保について（イメージ）

- 2030年代に入るまでの少子化対策のラストチャンス逃さないよう、徹底した歳出改革等や構造的賃上げ・投資促進の取組を複数年にわたって先行させつつ、「加速化プラン」の大宗を3年間（2026年度まで）で実施し、「加速化プラン」の実施が完了する2028年度までに安定財源を確保する。
- その間に財源不足が生じないよう、必要に応じ、つなぎとして、こども特例公債（こども金庫が発行する特会債）を発行する。



国民負担率（対国民所得比）の推移（1970年度～）

- 我が国の国民所得に対する国民負担は、財政赤字を含む潜在的国民負担率で見ると、50%を超える水準にまで上昇してきている。
- 過去30年間で国民所得に対する社会保障負担は約8%、租税負担及び財政赤字は約7.3%増加。



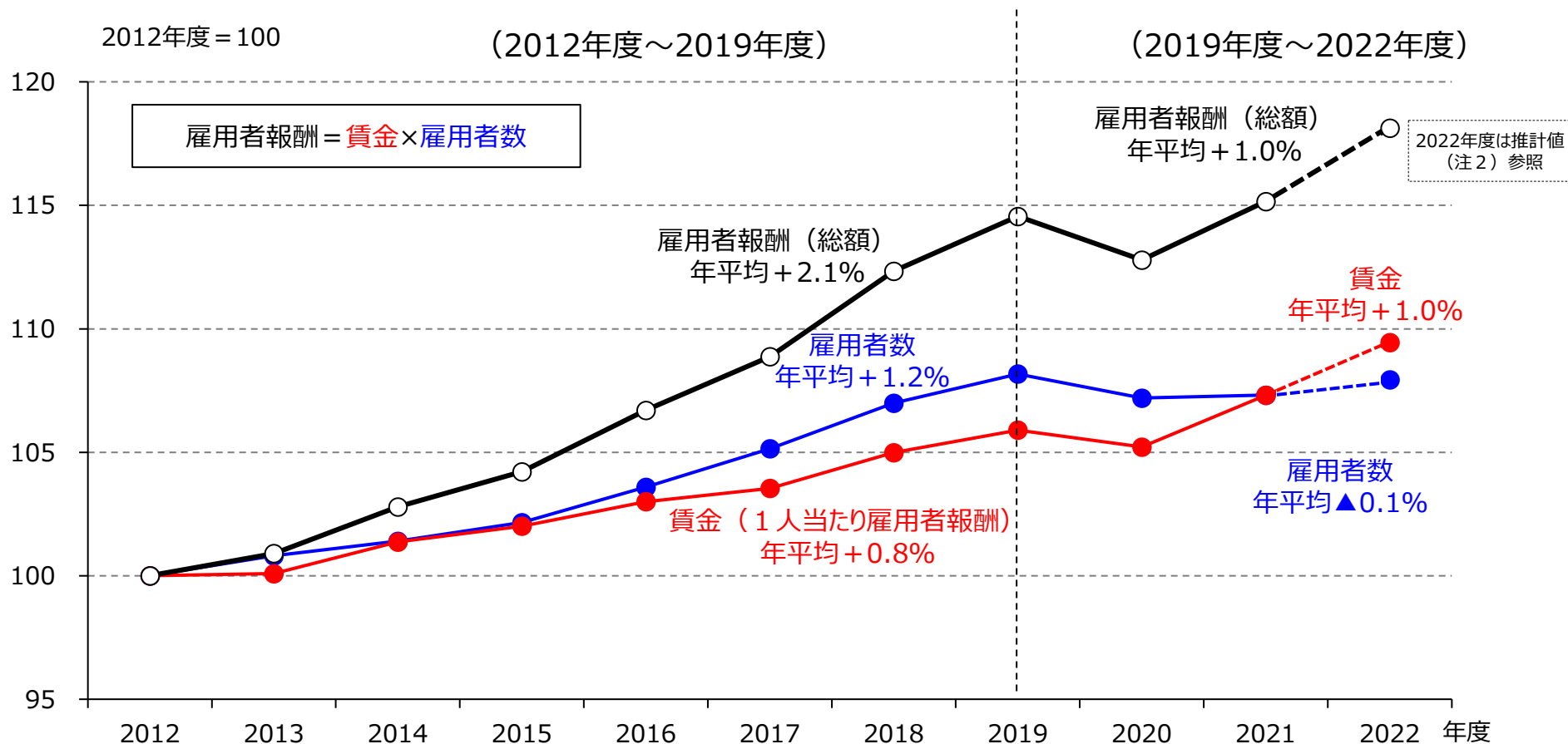
(注1) 2019年度までは実績、2023年度は見通し。

(注2) 財政赤字は、国及び地方の財政収支の赤字。

(注3) 1970年度は68SNA、1980年度及び1990年度は93SNA、2000年度以降は08SNAに基づく計数である。ただし、租税負担の計数は租税収入ベースであり、SNAベースとは異なる。

(参考) 賃金等の動向

- 2012年度以降、我が国の雇用者報酬（総額）は、賃金と雇用者数の増加を背景に増加。
- 2020年度には、賃金の低下及び雇用者数の減少により、雇用者報酬は前年度比減少（▲1.5%）。
- 2021年度以降、賃金は増加基調に戻るも、雇用者数はほぼ横ばい。



(注1) 年平均は始点から終点までの増加率を年数で単純平均して算出。

(注2) 2022年度の推計値は、以下の方法により算出。

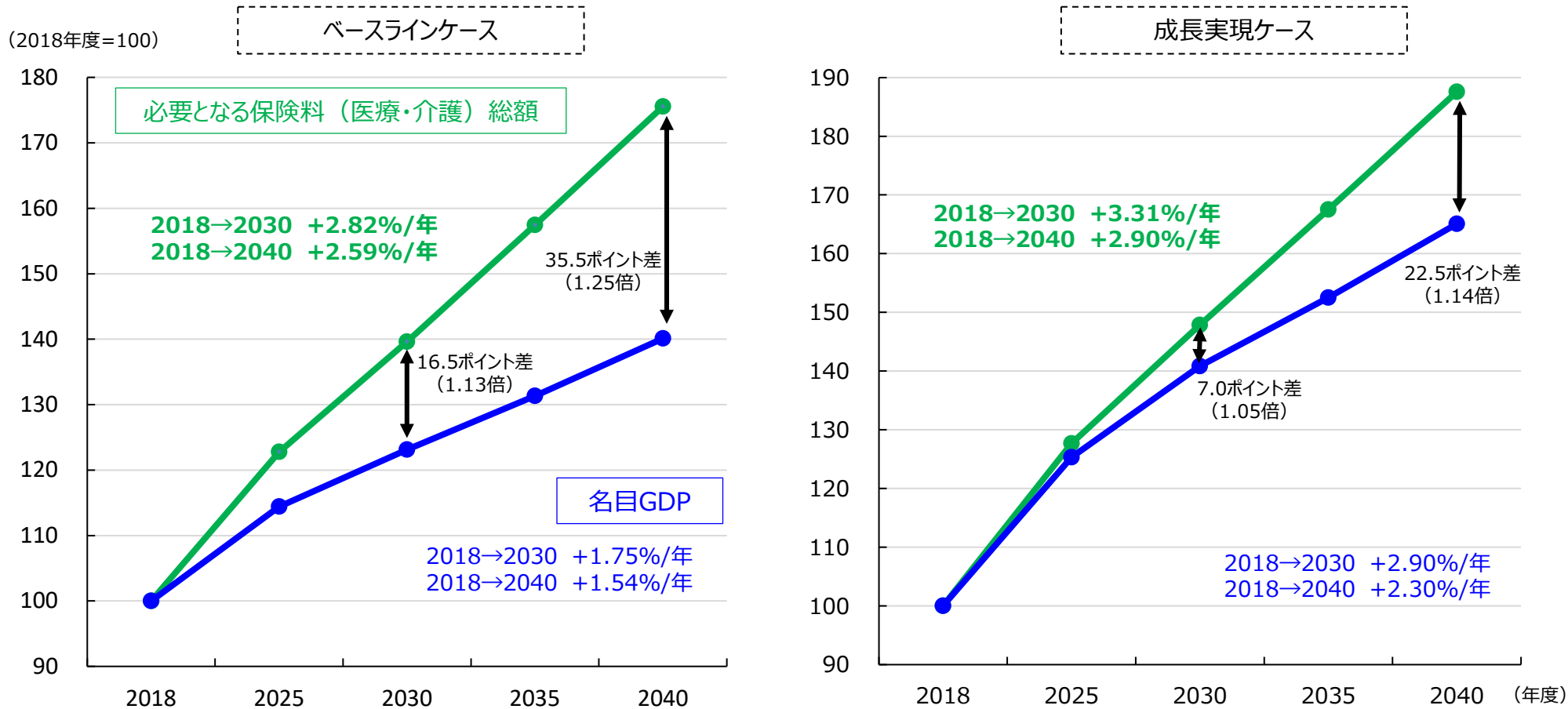
・雇用者数：2021年度の雇用者数（国民経済計算ベース）に労働力調査における雇用者数の2021年度から2022年度にかけての増加率を乗じた

・賃金（一人当たり雇用者報酬）：2021年度の一人当たり雇用者報酬に毎月勤労統計調査における現金給与総額の2021年度から2022年度にかけての増加率を乗じた

(出所) 内閣府「国民経済計算」（2021年度年次推計） ※2022年度の推計値は総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

医療・介護に係る保険料の支出とGDPの推移（試算）

○ 「2040年を見据えた社会保障の将来見通し」によれば、保険料の負担は、特に2025年度以降において名目GDPを大きく上回る増加が見込まれ、社会保障給付の見直し等を行わなければ、2018年度と比べ2040年度にかけて保険料率を2割前後（1.14倍～1.25倍）引き上げることとなる。



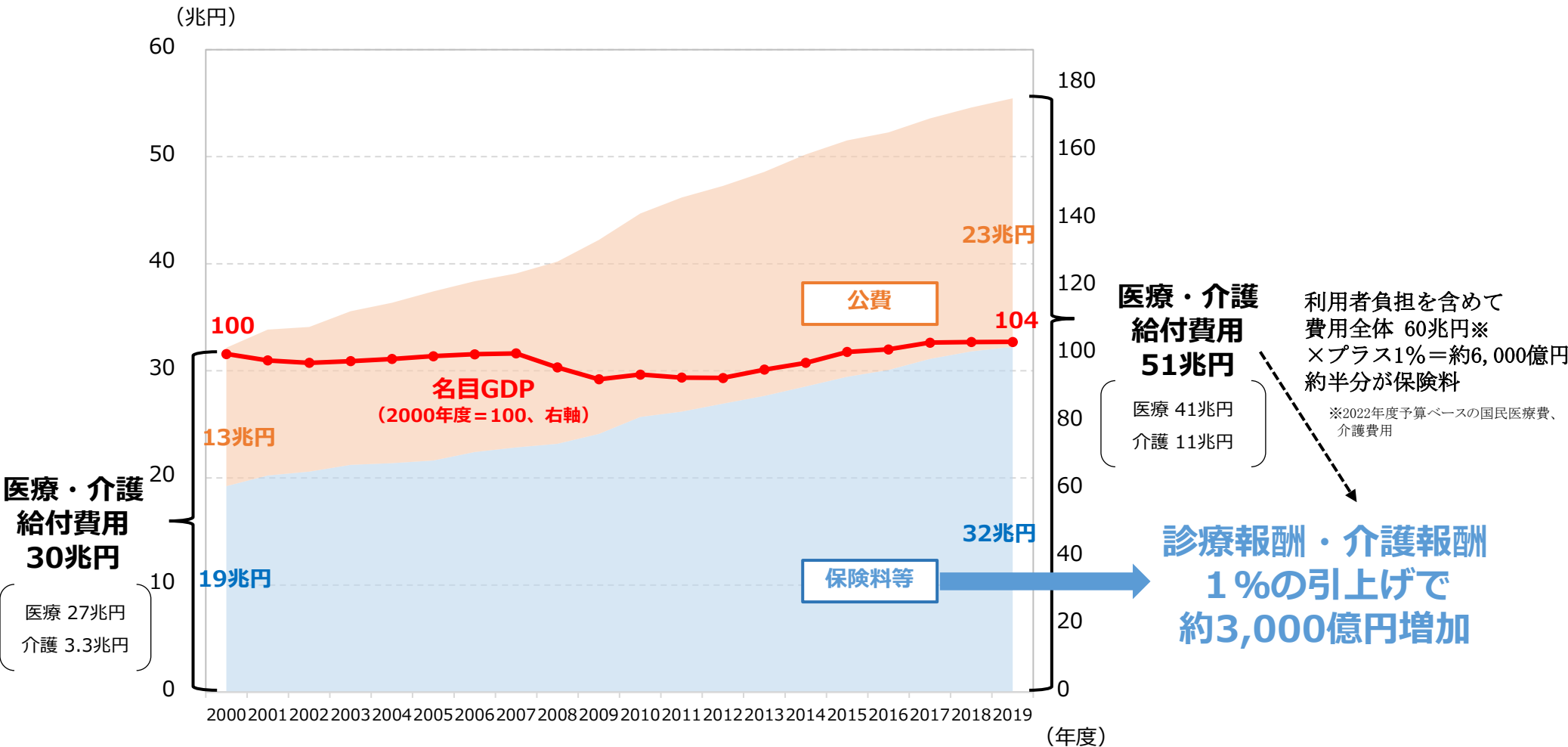
(注1) 「2040年を見据えた社会保障の将来見通し」においては、医療について単価の伸び率の仮定を2通り設定しているところ、伸び率が低い（＝保険料総額が少ない）数値を用いている。

(注2) 年増加率は始点から終点までの増加率を年数のべき乗根で算出している。

(出所) 内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省「2040年を見据えた社会保障の将来見通し」（平成30年5月21日）

医療・介護の給付費用の効率化の必要性

- 医療・介護の給付費用はこの20年で大幅に増加しており、公費負担・保険料負担も増加している。
- 給付費用は経済成長率以上に伸びており、現役世代の負担能力を考えれば、持続可能な状況とは言い難い。医療・介護の報酬改定を含め、様々な制度見直しを行っている。今後、更に給付費用自体の抑制に取り組む必要がある。



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「令和2年度社会保障費用統計」

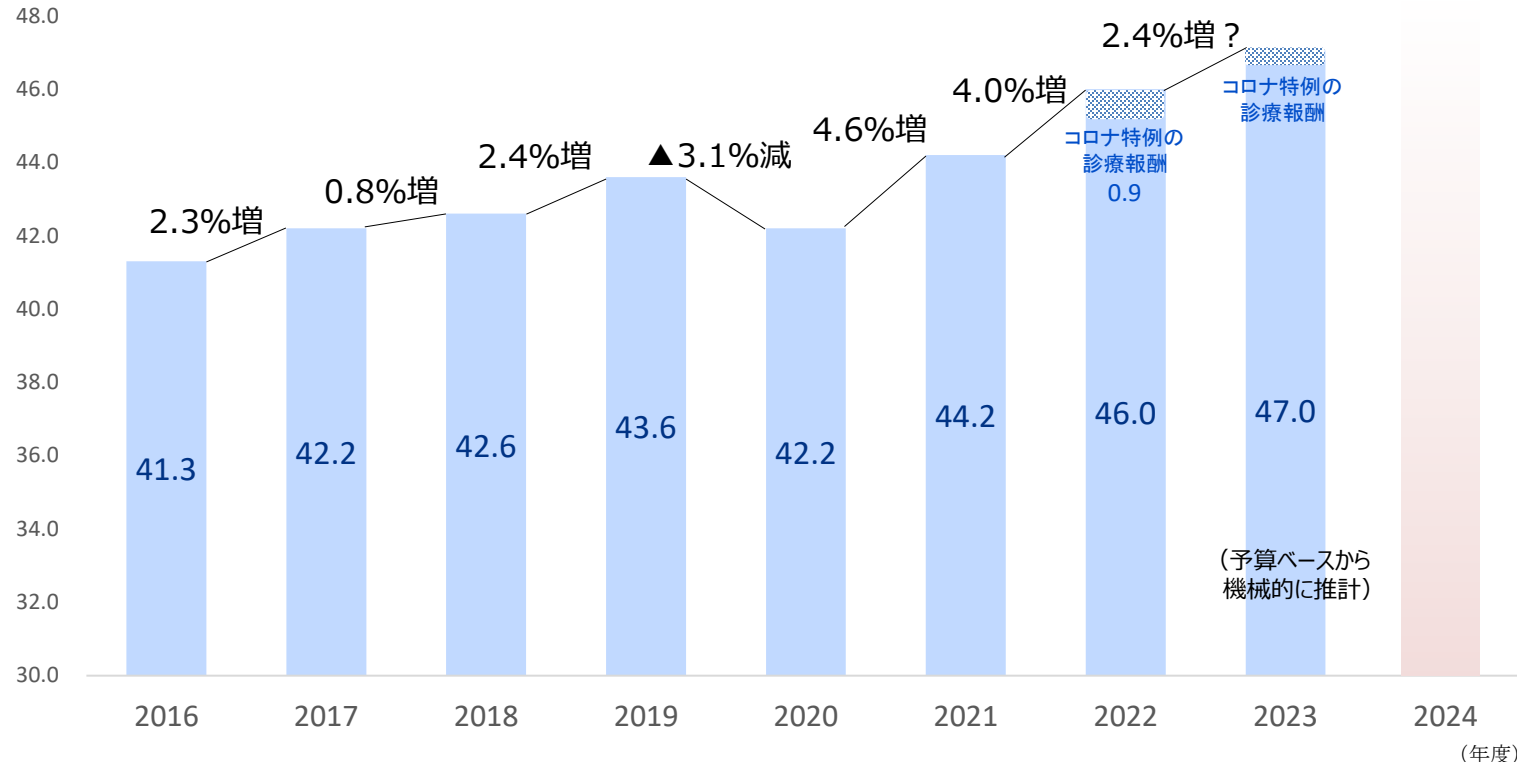
(注) ここでの「医療・介護給付費用」は、医療保険、介護保険、生活保護のうち医療扶助相当分、公衆衛生のうち医療分等を指す。

最近の医療費の動向

- 新型コロナ初年度である2020年度は患者数の減少等により医療費(=医療機関の収入)は一時的に落ち込んだが、それ以降は、コロナ前を上回るペースで医療費は増大。
- これに加えて、この3年間、巨額の国費(補助金等)が医療機関に交付されており、病床確保料、ワクチン接種支援だけでも過去3年間で5兆円に上ると見込まれる。

◆医療費の動向

医療費
(兆円)



◆医療費の伸び率 (対前年同期比、%)

	総計		
	うち病院	うち診療所	
2022年 4月	+0.7	+0.3	+3.2
5月	+5.4	+5.5	+7.1
6月	+3.7	+4.4	+4.3
7月	+2.7	+1.0	+10.0
8月	+3.1	▲1.8	+15.4
9月	+3.4	+1.5	+9.2
10月	+2.6	+2.7	+5.4
11月	+2.8	+1.3	+8.5
12月	+2.0	▲1.6	+12.4
2023年 1月	+5.1	+4.0	+9.9
2月	+10.4	+13.4	+8.1
3月	+6.4	+7.9	+4.8
2022年度	+4.0	+3.1	+8.1

(注1)医療費について、2022年度までは厚生労働省「医療費の動向」の概算医療費。2023年度は国民医療費(予算ベース)を2020年度の国民医療費と概算医療費の割合を基に概算医療費ベースに推計。

(注2)病床確保料及びワクチン接種支援については、2022年度までの都道府県の執行実績又は国の支出済額。

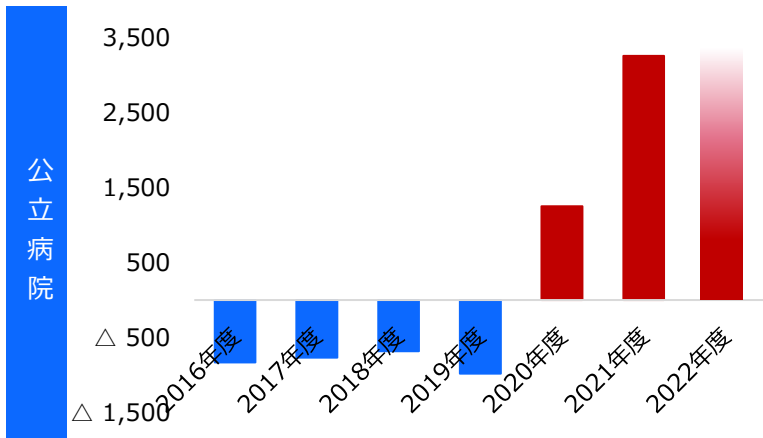
(注)「総計」には医科・歯科・保険薬局・訪問看護ステーションが含まれる。「病院」及び「診療所」はそれぞれ医科のみ。

(出所)厚生労働省「医療費の動向」

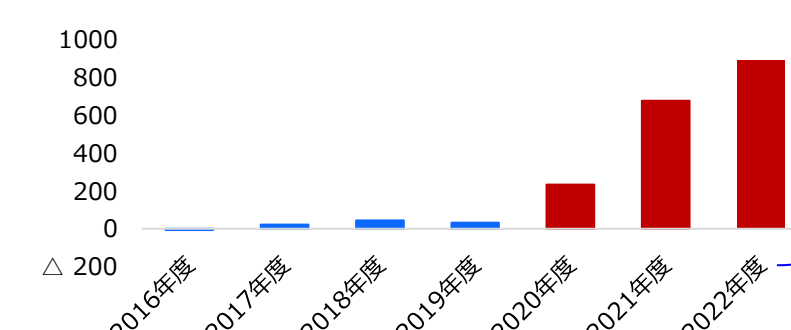
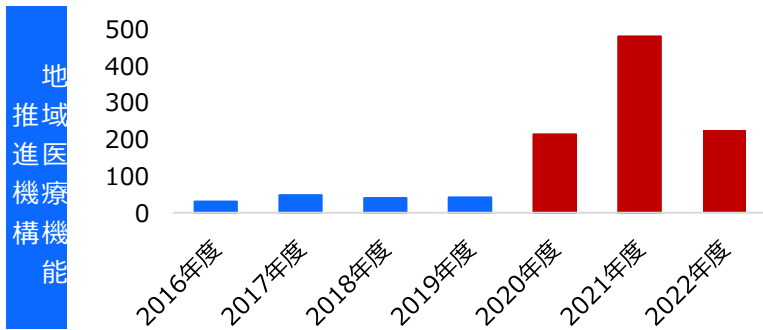
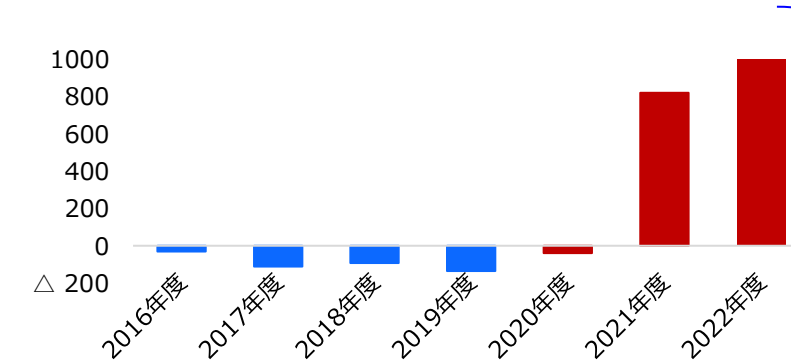
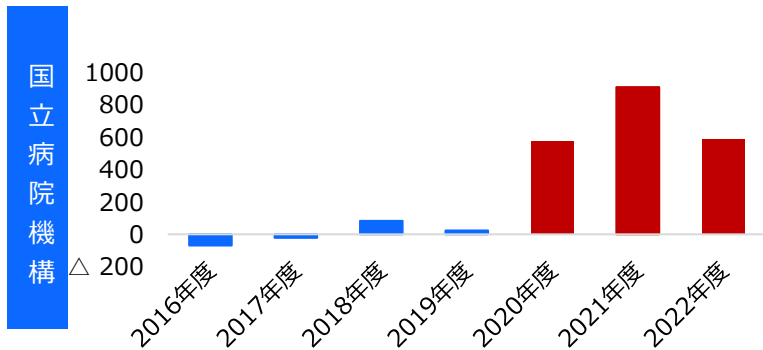
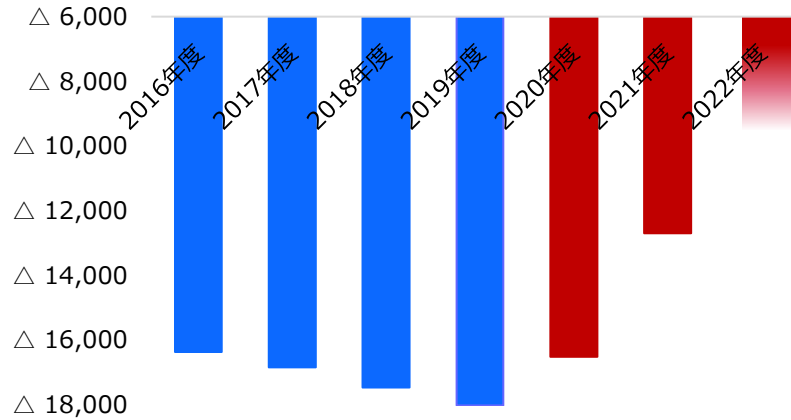
公立病院等の状況

(単位：億円)

経常損益



利益剰余金（積立金）/繰越欠損金



財源確保法に基づき、
積立金の一部を防衛
財源に拠出予定

(出所) 各法人財務諸表、総務省「地方公営企業決算状況調査」

直近の医療機関の財務状況

◆「医療経済実態調査」によるこれまでの病院・診療所の収益率

年(度)	一般病院 (医療法人)	一般診療所 (医療法人)
2015	2.1%	6.8%
2016	1.8%	6.2%
2017	2.6%	6.1%
2018	2.8%	6.0%
2019	1.8%	6.5%

(出所)厚生労働省「医療経済実態調査」

(注1)上記調査は2年に1回(西暦の奇数年)実施され、その前年度と前々年度の経営状況を調査しているが、調査回ごとに対象の医療機関が異なるため、異なる調査回の間での比較は困難。より精緻な分析を行うため、全医療法人が提出する事業報告書等のデータベース化等の対応が今後必要。

(注2)「一般病院」は国公立病院等を除く。

(注3)上記の収益率は、全体の収益(医業・介護収益)のうち損益差額が占める割合。

◆一般病院(医療法人)の直近の経営状況(一施設あたり)〈東京都〉

	2020年度	2021年度
事業収益	49.7億円	53.1億円
事業費用	48.3億円	50.2億円
事業利益	1.4億円	2.9億円
経常利益	1.5億円	3.3億円
純資産 (増加額)	24.4億円	27.1億円 (+2.7億円)
経常利益/事業費用	3.2%	6.6%
純資産の増加が事業費用に占める割合	—	5.4%

(注) n=126施設

(出所)武蔵野大学国際総合研究所 松山幸弘研究主幹による東京都の医療法人の事業報告書等の集計データ

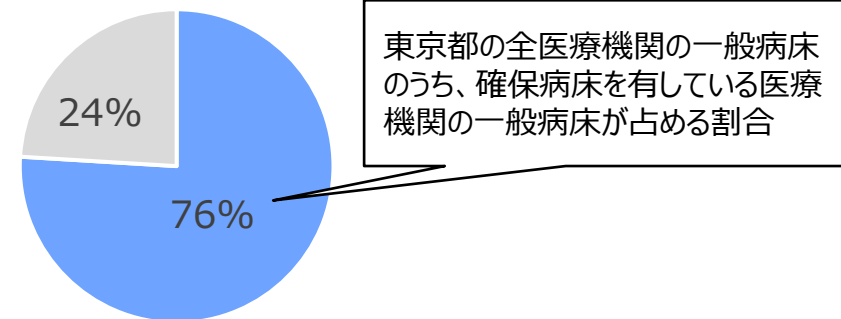
◆「病院経営定期調査」によるコロナ前後の病院の経常利益率

年度	病院の経常利益率 ※国公立病院等を含む	コロナ関連緊急包括支援事業 補助金 (一般病床100床あたり平均)
2018	▲0.6%	—
2019	▲0.6%	—
2020	3.7%	2.3億円
2021	7.5%	2.9億円

(注)病院の経常利益率: n=211施設、コロナ関連緊急包括支援事業補助金: n=461施設

(出所)(公社)全日本病院協会等「2022年度病院経営定期調査」資料を基に作成

◆コロナ受入れ病院の病床数

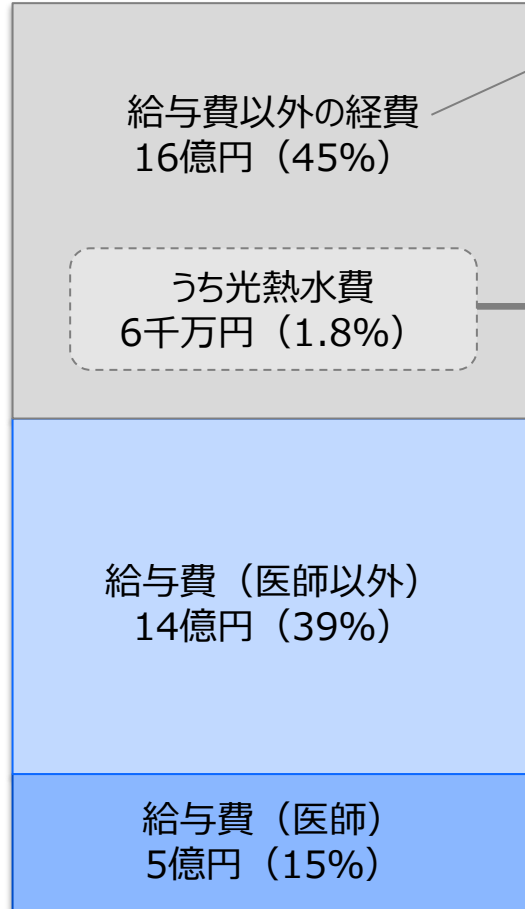


(出所)G-MIS「新型コロナウイルス感染症対策に係る各医療機関内の病床の確保状況・使用率等の報告」、(一財)医療経済研究・社会保険福祉協会 医療経済研究機構資料を基に作成

病院・診療所の経費構造

一般病院

平均の年間経費総額35億円



- ・医薬品費
- ・給食用材料費
- ・診療材料費
- ・医療消耗器具備品費
- ・委託費
- ・減価償却費
- ・設備関係費
- ・経費
- ・その他の医業費用

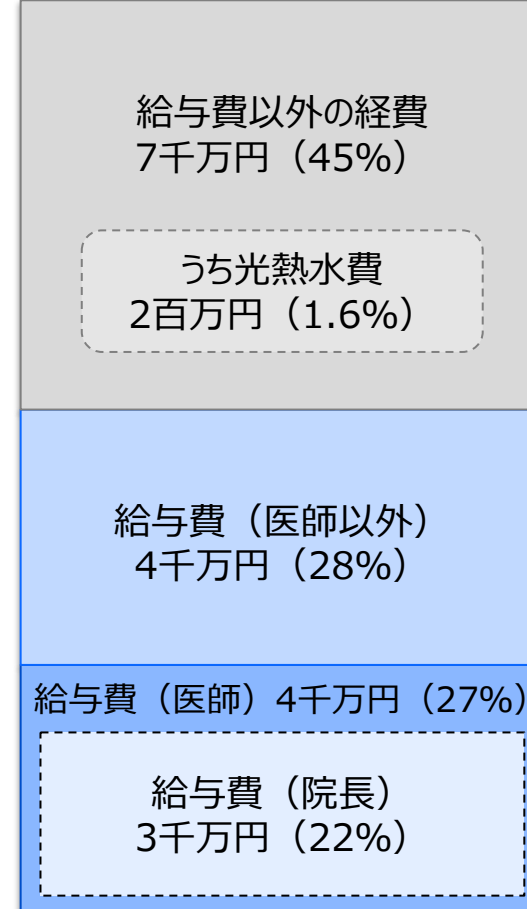
直近の病院の光熱水費
2.4%※

※ (公社)全日本病院協会等「医療機関経営状況調査」による2022年12月～2023年2月の医業費用に占める水道光熱費の平均割合

一般診療所

(医療法人)

平均の年間経費総額 2億円



(注1)カッコ書きは経費全体に占める割合。

(注2)一般病院の給与費(医師)には、病院長の給与費も含まれる。

(注3)給与費には、職員の給与・賞与のほか、退職金、法定福利費が含まれている。また、厚生労働省「第23回医療経済実態調査報告」2020年(度)の「職種別常勤職員1人平均給料年(度)額等」では、一般診療所(医療法人)の院長に係る平均給料年(度)額及び賞与の合計は2,730万円とされている。

(出所)各経費(光熱水費及び給与の内訳を除く)については厚生労働省「第23回医療経済実態調査報告」2020年(度)。一般病院の光熱水費は(公社)全日本病院協会等「医療機関経営状況調査」の2021年12月～2022年2月の医業費用に占める水道光熱費の平均割合、一般診療所の光熱水費は厚生労働省「2020(令和2)年産業連関構造調査(医療業・社会福祉事業等投入調査)」の調査対象事業の経費に占める水道光熱費の割合を基に算出。給与の内訳については、内閣官房「公的価格評価検討委員会」(2022年11月22日)資料における人件費(賞与を除く)の職種間の配分状況に基づき推計。

今後の高齢化による医療費の増

○ これまで医療費は、高齢化や医療の高度化などにより、毎年2～3%増加している。今後も75歳以上人口の増加をはじめ、高齢化が続くことから、医療費の増加が見込まれる。

◆これまでの医療費の伸び率

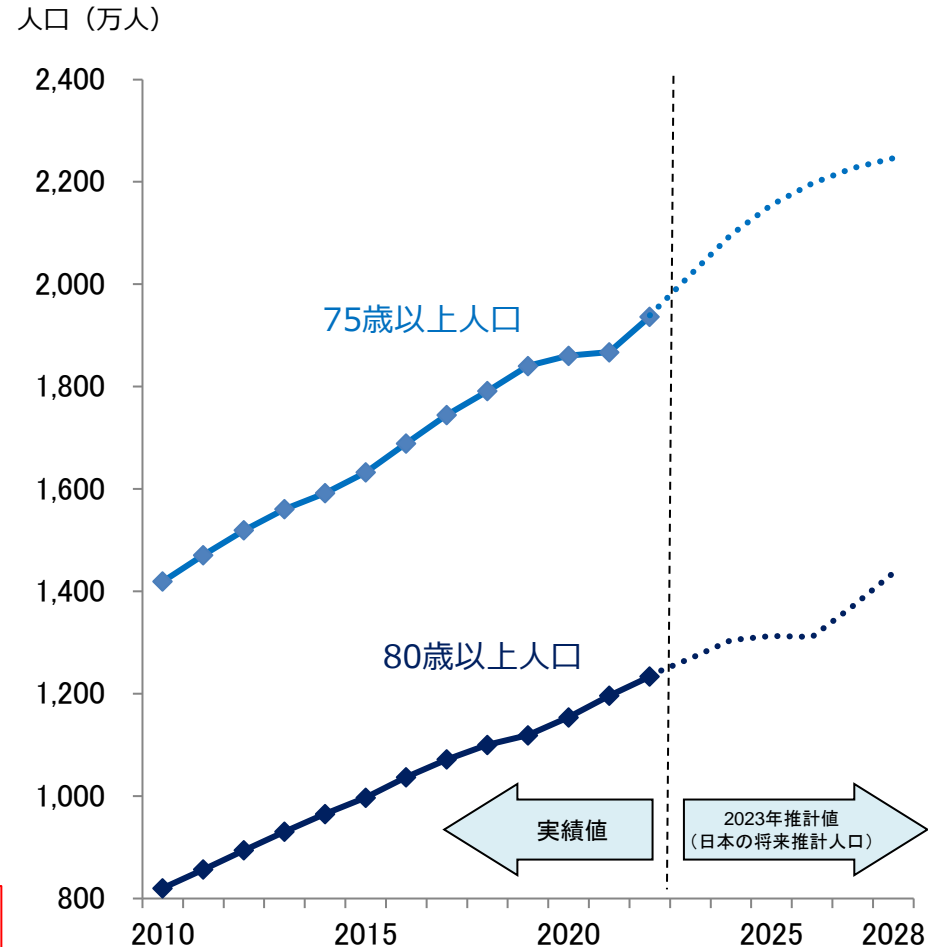
	医療費の伸び率 ①	診療報酬改定等 ②	残差(①-②) ・高齢化・人口の影響 ・医療の高度化 ・制度改正 等
2010	3.9%	0.19%	3.7%
2011	3.1%		3.1%
2012	1.6%	0.004%	1.6%
2013	2.2%		2.2%
2014	1.9%	0.1%	1.8%
2015	3.8%		3.8%
2016	-0.5%	-1.33%	0.8%
2017	2.2%		2.2%
2018	0.8%	-1.19%	2.0%
2019	2.3%	-0.07%	2.4%
2020	-3.2%	-0.46%	-2.7%
2021	4.6%	-0.9%	5.5%
2022	4.0%	-0.94%	4.9%

平均毎年
2.4%増

平均毎年
2.6%増

※「診療報酬改定等」は、診療報酬改定のほかに薬価改定を含む

◆75歳以上人口・80歳以上人口の推移・見通し

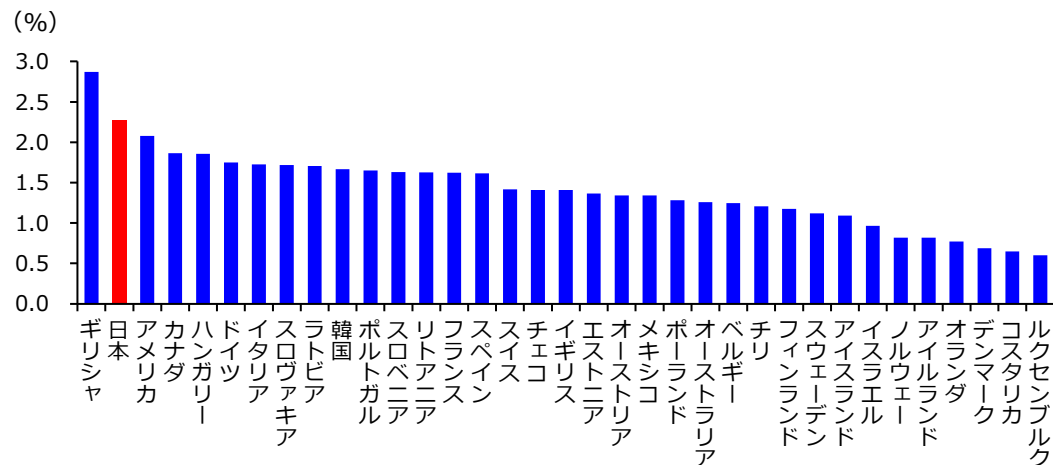


(出典)2022年までは総務省「人口推計」(各年10月1日現在)等
2023年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2023年推計)」(出生中位(死亡中位))

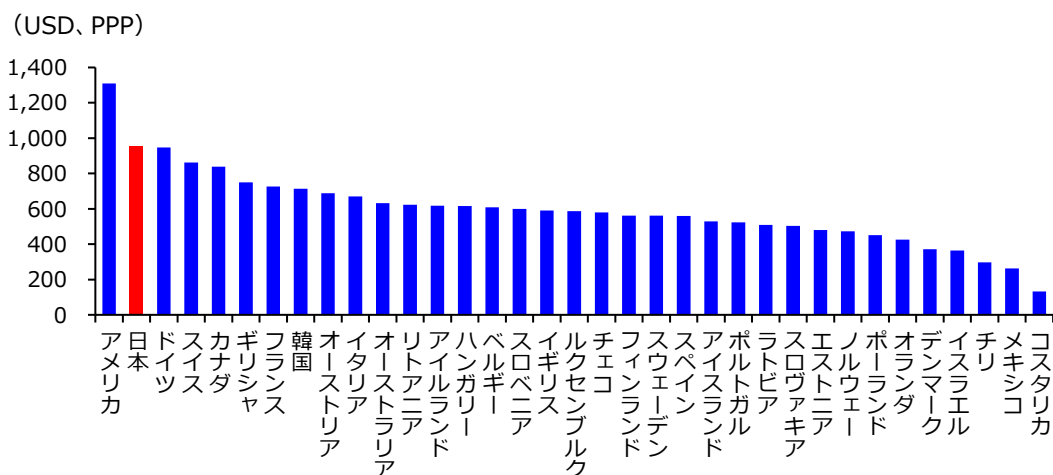
薬価制度におけるメリハリ付けの必要性

○ 我が国の医薬品費等の対GDP比は、国際的に見ても極めて高い水準。薬剤費の配分にメリハリをつけて創薬等を支援することが必要。

◆ 医薬品費等（対GDP比）の国際比較（2020年）



◆ 1人当たり医薬品費等の国際比較（2020年）



(注1) 日本・オーストラリアは2019年、イスラエルは2018年。医薬品費等は、医薬品およびその他非耐久性医療剤支出。政府支出・私的支出の合計。

(注2) 日本の医薬品費等の内訳は処方薬86%、OTC薬13%、その他非耐久性医療剤1%。

(出所) "OECD Health Statistics 2022" (2023年4月11日時点)

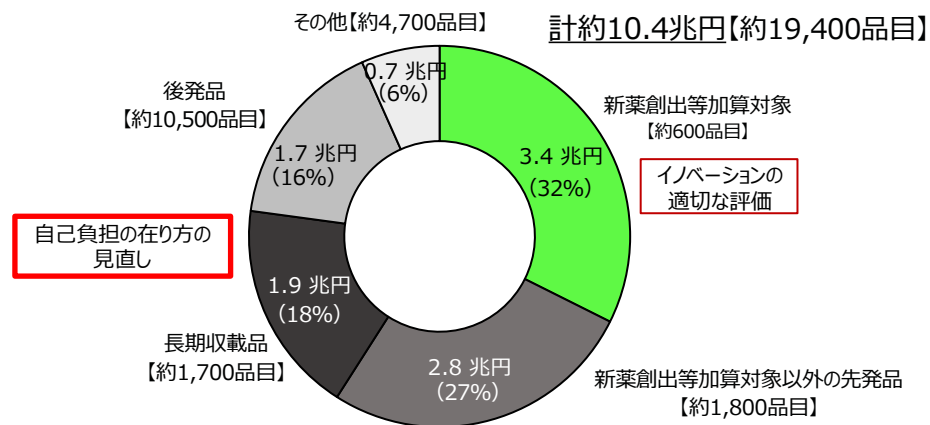
◆ 薬剤費の動向（2010年比 (%)）



(注) 2010～2020年度の平均伸び率。

(出所) 厚生労働省「中央社会保険医療協議会薬価専門部会」(2023年8月23日) 資料等を基に作成。

◆ 薬剤費の構成（医薬品の市場規模・品目数）



(注1) 「新薬創出等加算対象」及び「新薬創出等加算対象以外の先発品」は後発品のない先発品であり、長期間収載されている先発品を含む。「その他」は昭和42年以前に収載された医薬品。

(注2) 医薬品の市場規模について、記載している額は、2021年9月の薬価調査で得られた取引数量(調査月の1か月分)に薬価を乗じた上で12倍した数字(年間の数字に単純換算)。

(注3) 品目数は2022年9月薬価調査時点のもの。

(出所) 厚生労働省「中央社会保険医療協議会 薬価専門部会」(2022年10月5日、12月16日) 資料等を基に作成

介護事業の収益の推移

- 介護事業者は、直近のコロナ禍で、業態間の多少の異同はあるものの、安定した収益をあげている。
- 産業界全体、とりわけ中小企業や中小サービス業がコロナ前から年ごとに収益が変動する一方、介護事業の収益は安定した伸びを示している。

◆介護事業者の収支差率

	給付費 (兆円)	経営実態（概況）調査			経営実態（概況）調査 (特損を除く)		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
介護サービス 全体	10.7	2.4%	3.9%	3.0%	3.9%	5.5%	4.7%
特養+老健	3.4	2.0%	2.3%	1.6%	2.3%	2.6%	1.9%
通所+訪問	2.3	3.0%	4.9%	2.8%	4.9%	7.2%	5.1%

(注1) 給付費は2021年度の介護給付の実績。介護予防サービス、地域支援事業等は含まない。

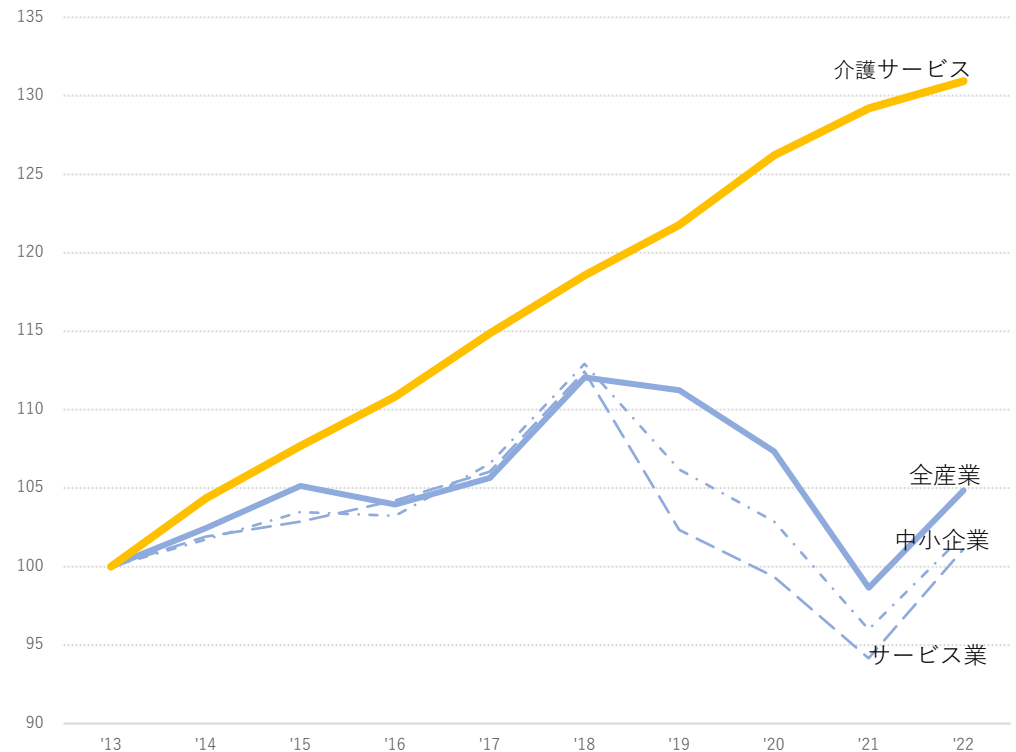
(注2) 厚生労働省の経営実態（概況）調査は、事業所から本部への繰入を特別損失（特損）として計上する一方、本部から事業所への繰入は計上されていない。そのため、事業所ごとの経営状況を確認する観点からは、特損を除いた収支で分析することが適当。（独）福祉医療機構の経営分析参考指標においても事業収益に着目した分析を行っており、特損は含んでいない。

(参考) 法人企業統計

	2019	2020	2021
全産業	4.5%	4.2%	5.4%
中小企業	2.9%	2.6%	3.3%
中小サービス産業	2.5%	2.1%	2.8%

(出所) 厚生労働省「令和4年度介護事業経営概況調査」、財務省「法人企業統計」等を基に算出

◆介護事業の収益額の推移（2013年を100とした場合）



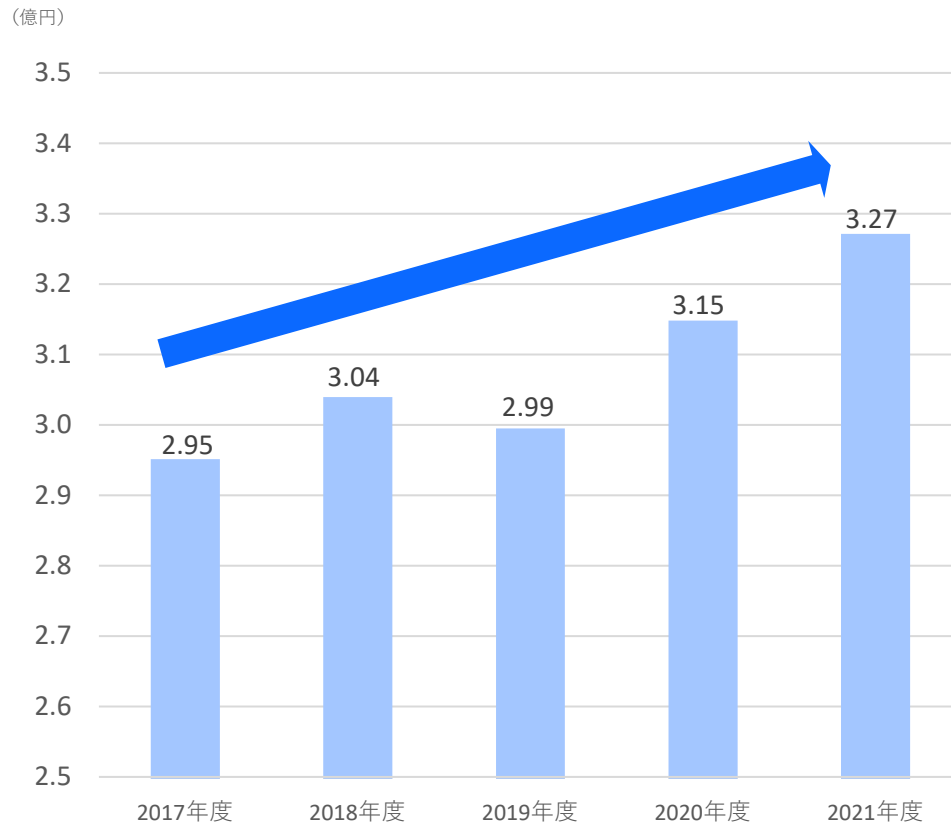
(出所) 厚生労働省「介護給付費等実態統計」、財務省「法人企業統計」

(注) 介護サービスは介護給付費等実態統計の費用額（暦年）、その他産業は法人企業統計の売上額（年度）

介護事業者の現預金・積立金等の水準

- 主に介護事業を運営する社会福祉法人においては、平均して費用の6か月分前後の現預金・積立金等を保有しており、直近まで毎年、現預金・積立金等の額も増加している。

◆社会福祉法人の1法人当たりの現預金・積立金等の推移



◆現預金・積立金等と年間費用の割合（主に介護保険事業を行っている社会福祉法人）（2021年度）

(単位 百万円)

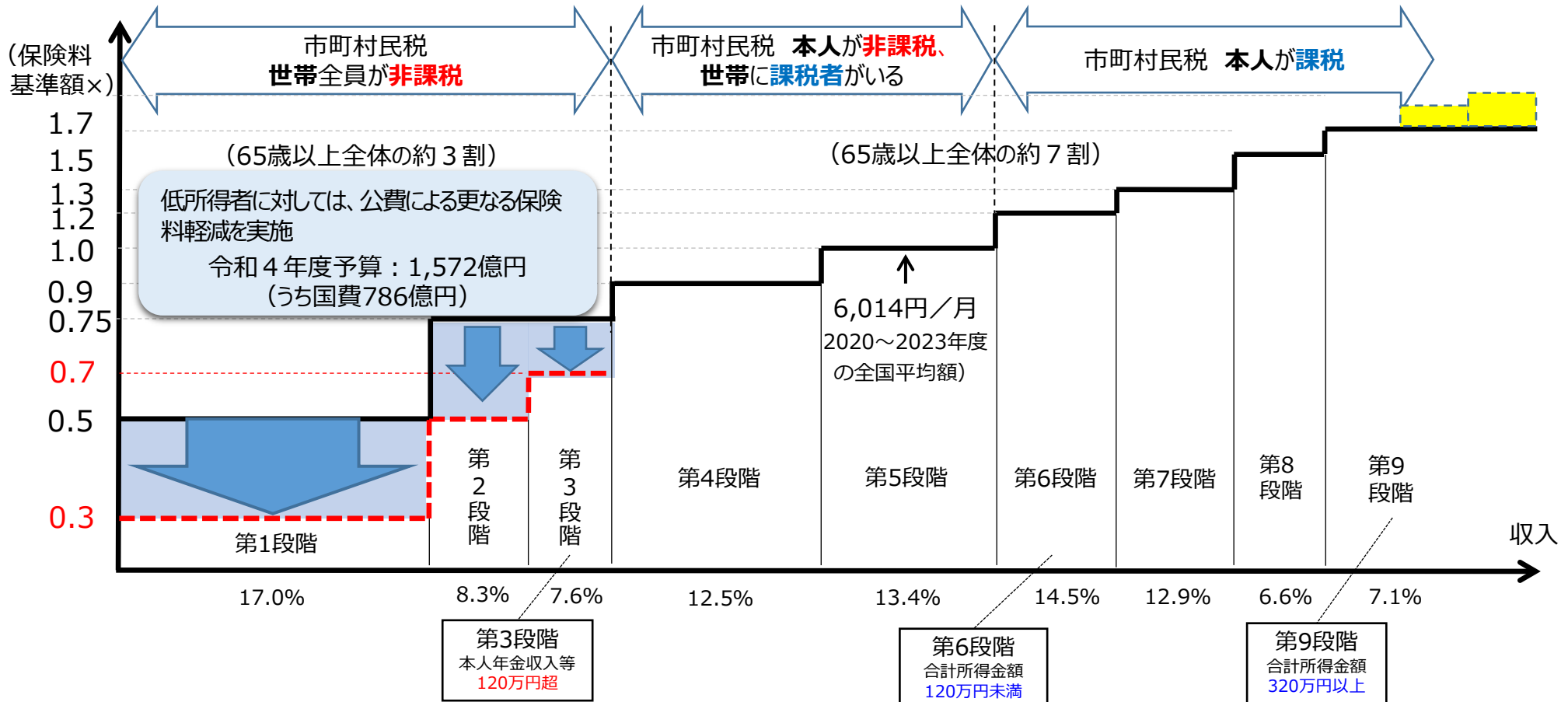
事業規模 (収益額)	現預金・積立金等	年間費用	現預金・積立金等が費用の何か月相当か
全法人平均	444	822	6.5か月
～1億	55	71	9.4か月
1億～5億円	191	314	7.3か月
5億～10億円	409	699	7.0か月
10億円～	1,005	2,014	6.0か月

(出所) (独) 福祉医療機構「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」を基に分析

(注) 厚生労働省が第7回公的価格評価検討委員会に提出した資料（「社会福祉法人の計算書類等について」）では、社会福祉法人が保有する一般的に流動性が高いと考えられる資産として「現預金+積立金」を分析。本資料では、現預金・積立金に有価証券を追加している。

介護保険の第1号保険料負担の見直し

- 介護保険第1号保険料は、保険者ごとに介護サービスの利用見込み等を踏まえて基準額を設定した上で、所得段階別の保険料を決定。基本的に、基準額を上回る分の合計額と、基準額を下回る分の合計額を均衡させることとなっている。
- これに対し、低所得者の保険料負担の軽減を強化するため、2015年度より、公費による更なる負担軽減を実施。
- 今後、高齢化の進展による第1号被保険者数の増加や、給付費の増加に伴う保険料の上昇が見込まれる中で、低所得者の負担軽減に要する公費の過度な増加を防ぐため、負担能力に応じた負担の考え方に沿って、高所得の被保険者の負担による再分配を強化すべき。



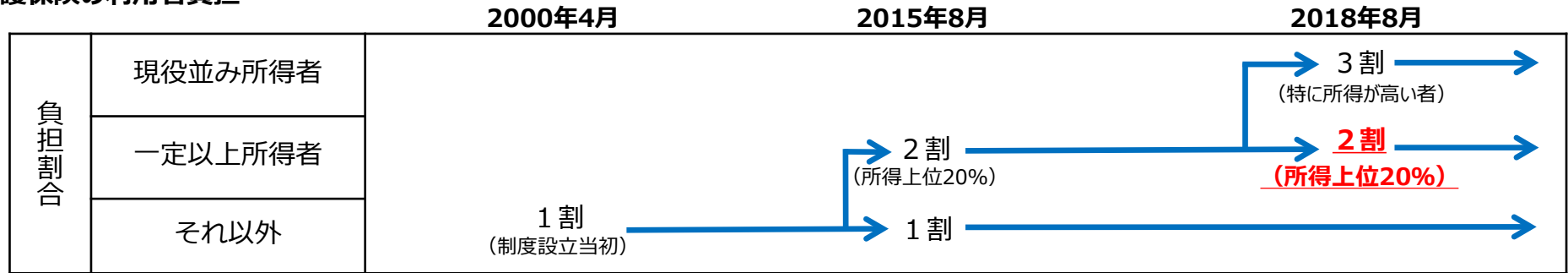
(出所) 被保険者割合は「令和2年度介護保険事業状況報告」

(注) 具体的軽減幅は各割合の範囲内で市町村が条例で規定

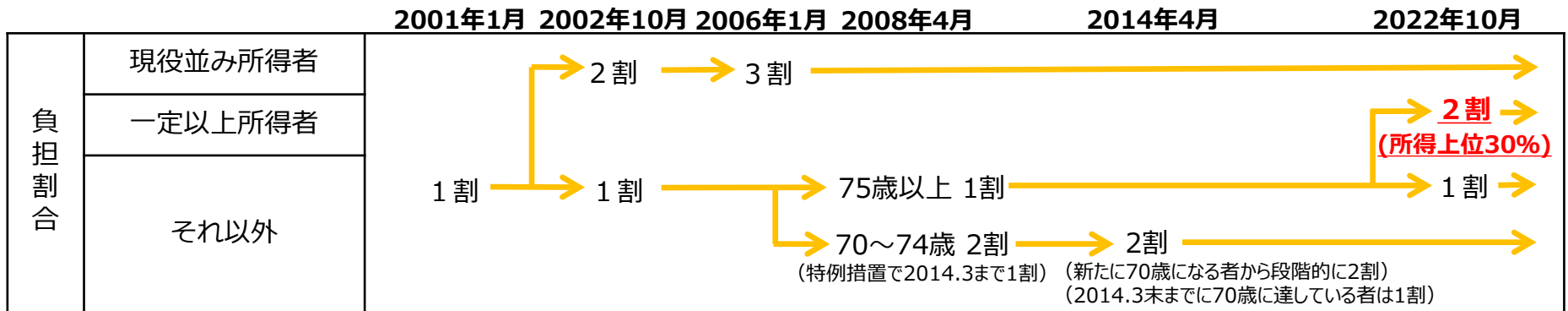
介護保険の利用者負担（2割負担）の見直し

- 後期高齢者医療制度における2割負担の導入（所得上位30%）を受けて、介護保険の利用者負担（2割負担）（現行：所得上位20%）の拡大について、ただちに結論を出す必要。
- さらに、利用者負担を原則2割とすることや、現役世代並み所得（3割）等の判断基準を見直すことについても検討していくべきである。

介護保険の利用者負担



(参考) 医療保険の患者負担（70歳以上の高齢者）



骨太の方針2023（2023.6.16 閣議決定）

第4章 中長期の経済財政運営

2. 持続可能な社会保障制度の構築

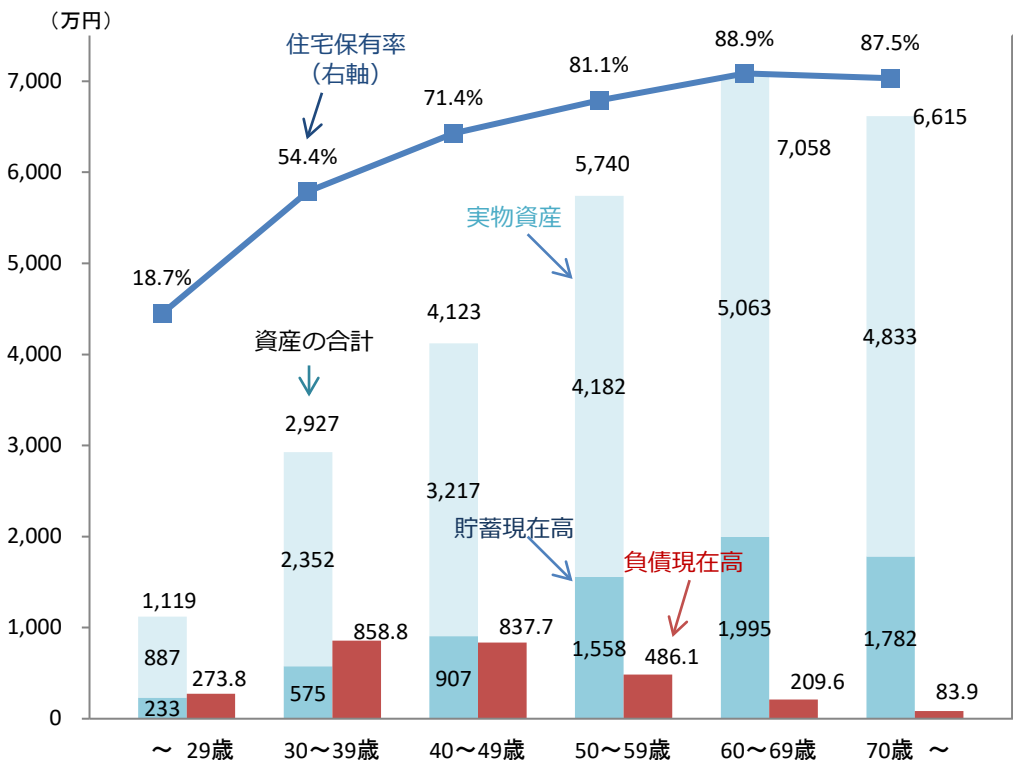
介護保険料の上昇を抑えるため、利用者負担の一定以上所得の範囲の取扱いなどについて検討を行い、年末までに結論を得る²⁶⁵。

²⁶⁵ 「介護保険制度の見直しに関する意見」（令和4年12月20日社会保障審議会介護保険部会）では、利用者負担の一定以上所得の判断基準のほか、1号保険料の在り方や多床室の室料負担について、2024年度から始まる次期介護保険事業計画に向けて結論を得ることとされた。

金融資産等を考慮に入れた負担を求める仕組みの医療・介護保険への適用拡大

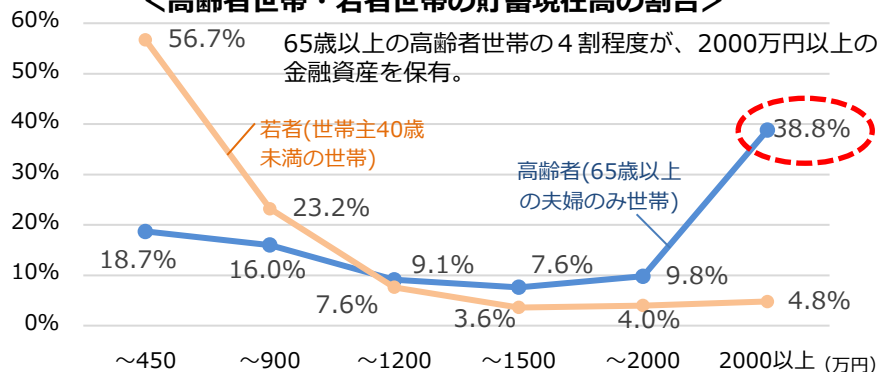
- 高齢者は、現役と比べて平均的に所得水準は低い一方で、貯蓄現在高は高い。また、所得が低い高齢者の中にも相当の金融資産を保有するケースもある。しかし、（介護保険における補足給付を除き）高齢者の負担能力の判断に際し、預貯金等の金融資産は勘案されていない。

＜世帯主の年齢階級別資産残高＞



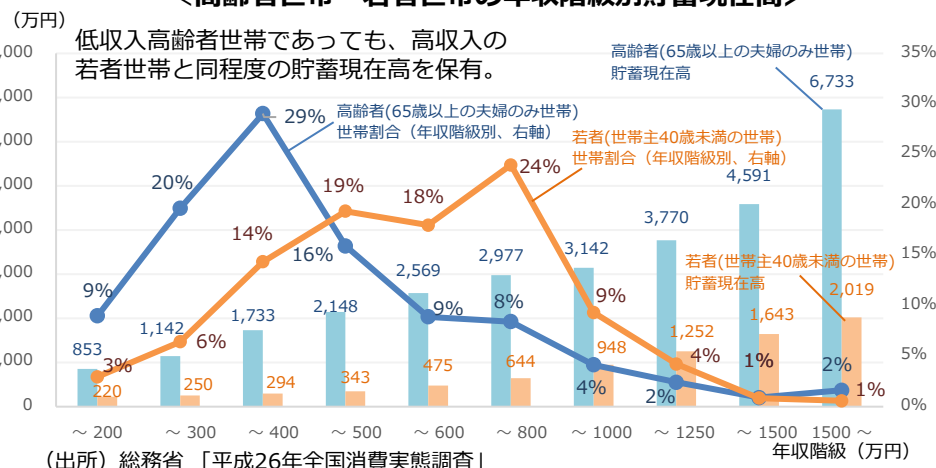
(出所) 総務省「平成26年全国消費実態調査」
(注) 総世帯。資産の合計は、実物資産と貯蓄現在高の合計。

＜高齢者世帯・若者世帯の貯蓄現在高の割合＞



65歳以上の高齢者世帯の4割程度が、2000万円以上の金融資産を保有。

＜高齢者世帯・若者世帯の年収階級別貯蓄現在高＞



低収入高齢者世帯であっても、高収入の若者世帯と同程度の貯蓄現在高を保有。

(出所) 総務省「平成26年全国消費実態調査」

改革工程表 2022

60. 高齢者医療制度や介護制度において、所得のみならず資産の保有状況を適切に評価しつつ、「能力」に応じた負担の検討

介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰・厚生労働大臣表彰

◆表彰の概要

令和4年12月に取りまとめた「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ」（第6回全世代型社会保障構築本部決定）に基づき、職員の待遇改善、人材育成及び介護現場の生産性向上への取組が優れた介護事業者への表彰を通じた好事例の普及を図ることを目的に、令和5年度より実施。

◆選考基準（※事業者の取組内容等について以下の観点から審査）

1 働きやすい職場環境づくりに資する取組であること

- 職員の処遇改善に係る取組がなされているか。
- 人材育成に係る取組がなされているか。
- 介護現場の生産性向上に係る取組がなされているか。等

2 実効性のある取組であること

- 取組の実施により、職員の業務への満足度が高まっているか。
- 取組の実施により、職員の負担軽減、サービスの質の確保が図られているか。
- 取組の実施に当たり、職員の意見を聞く機会があるか。等

3 持続性のある取組であること

- 取組が一過性のものでなく、継続的に取組体制や仕組みが整備・検討されているか。等

4 他の事業所での導入が期待される取組であること

- 多くの事業所への横展開が期待できる取組であるか。
- 取組を行おうとする他の事業所に対し、取組の経験のある職員の派遣、取組に係る視察の受け入れを行うなど、取組の横展開に協力的であるか。等

◆受賞者（令和5年度）

○内閣総理大臣表彰

- ・ 砧ホーム（東京都）
- ・ 地域密着型特別養護老人ホームささづ苑かすが（富山県）

○厚生労働大臣表彰優良賞

- ・ 特別養護老人ホームロング・ライフ（福島県）
- ・ 地域密着型総合ケアセンターきたおおじ（京都府）
- ・ 介護老人保健施設さくらがわ（大阪府）
- ・ 特別養護老人ホームハートピア堺（大阪府）

※ この他、54事業者が厚生労働大臣表彰奨励賞を受賞。

◆表彰式（令和5年8月24日）（出所）首相官邸ウェブサイト



介護における生産性向上の取組（好事例①）

- 介護現場では、介護ロボットやICT機器の導入、また、社会福祉連携推進法人の仕組みを活用することで、業務の効率化や介護人材の確保・育成に取り組んでいる好事例も出ており、こうした取組を後押しすることで、介護職員の処遇改善や働きやすい職場環境づくりに繋げていくことが重要。

きめた 砧ホーム

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 友愛十字会 ゆうあいじゅうかい
- ◆ 介護老人福祉施設
- ◆ 東京都世田谷区
- ◆ 利用者数: 52名 従業員数: 32名
※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

介護現場における生産性向上について、ガイドラインを有効活用することで、自施設の考えをうまく職員に浸透させており、他の模範となる取組といえる。

取組概要

- 介護ロボットやICTの導入に先駆的に取り組み、見守りセンサーやインカム等のテクノロジーを効果的に活用することにより、過去6年間(平成29年4月～令和5年3月)に入職した常勤介護職員(10人)の離職者ゼロや介護事故の発生件数の6割削減(平成30年度と31年度の比較)といった効果を生み出している。
- 平成30年度に厚生労働省が作成した「生産性向上に資するガイドライン」を施設運営のバイブルとし、当該ガイドラインの要素を自施設の事業計画に盛り込むなどにより、生産性向上に対する職員の理解を促しながら介護現場改革を推進するとともに、多職種協働原理(※)によるケアの質の向上に取り組んでいる。

※介護職の質がケアの質に直結するという考えのもと、介護職をメイン職種と位置づけ、他職種が介護職をサポートすることで、その力を最大限引き出すという考え方

内閣総理大臣表彰

生産性向上に資するガイドラインが示す業務改善の取組(7つの項目)

インカムと移乗支援機器を活用した介護

地域密着型特別養護老人ホームささづ苑 ささづえん かがすが

内閣総理大臣表彰

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 宣長康久会 せんちょうこうきゅうかい
- ◆ 地域密着型介護老人福祉施設
- ◆ 富山県富山市
- ◆ 利用者数: 29名 従業員数: 25名
※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

取組の成果を客観的にデータで分析し、他の事業所へ情報を開示するなど、介護業界へのICT・介護ロボットの導入等に大きく寄与している。

取組概要

- 腰痛予防に着目し、作成した介護マニュアル等を活用した研修を施設内外を問わず実施し、職場環境改善に取り組むほか、介護ロボットやICTを効果的に活用し業務効率化を実現することで、紙文書や職員の時間外勤務費用を削減し、捻出した財源をテクノロジーの更なる導入に充てるといった好循環を生み出している。
- 意欲ある準職員の正規職員への登用(9名)や出産、子育て、ハラスメント等に関する相談窓口の設置、女性職員同士のメンター制度の実施などにより、女性管理職割合63.4%や育児休業後、100%の職員の復職を実現するといった、多様な働き方を可能にする取組を強力に推進している。

被介護者を抱え上げず移乗できるため、腰痛を予防するとともに、被介護者にとっても負担が少なく安全に移乗できる。

端末・インカムを活用し、音声入力により記録

シフト作成ソフトによる勤務表の作成

介護における生産性向上の取組（好事例②）

特別養護老人ホームロング・ライフ

厚生労働大臣表彰 優良賞

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 ライフ・タイム・福島
 - ◆ 介護老人福祉施設
 - ◆ 福島県福島市
 - ◆ 利用者数: 50名 従業員数: 136名
- ※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

介護職員初任者研修の様子



基本給ベースアップの実施 ※Visionと戦略 2023年2月号 抜粋

サービスの質を高めるには、職員の質も向上させなければならない。森氏が2001年に入社して最初に取り組んだのは職員の処遇改善で勤務形態と給与水準を改善した。その一環として同法人は2022年4月、**非常勤も含めて全職員一律に1万円のベースアップを行い、12月の賞与は前年比で増額させた。それでも取支差率は5〜6%を維持している。**

選考委員の総評

基本給ベースアップの実施や休日などを多く設けるなど、多岐にわたる職員の待遇改善に係る取組がなされており、他の模範となる取組といえる。

取組概要

- **全職員を対象に基本給の一律10,000円アップの実施(平均ベースアップ率5.38%)やICTを活用したテレワークの推進、全業種平均を超える120日の休日(※)を設けるなどの取組により、職員満足度の高い働きやすい職場環境づくりを整備している。**
※全国平均109.2日 令和4年就労条件総合調査(厚生労働省)
- **地域住民を対象とした、介護の基本的な知識に関する勉強会を通じ、施設への入職(12名)につなげているほか、介護職員初任者研修にかかる受講料の無料化や自法人での研修の開催といった、介護人材の確保・育成に取り組んでいる。**

地域密着型総合ケアセンターきたおおじ

厚生労働大臣表彰 優良賞

基本情報

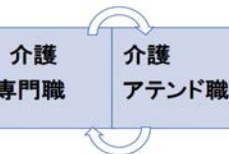
- ◆ 社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋
 - ◆ 地域密着型介護老人福祉施設
 - ◆ 京都府京都市北区
 - ◆ 利用者数: 29名 従業員数: 46名
- ※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点



食事の片付けをする介護アテンド職の様子



介護職員が食事助する様子



・介護専門職と役割分担することで、介護職はより専門的なケアを充実させる。

・介護アテンド職の様々な年齢層、社会経験は、高齢者の豊かな暮らしにつながる。生活面の気づきをアテンド職から発信する。

選考委員の総評

法人間連携により、小規模法人では取組みにくい人材育成に取り組んでおり、小規模法人の好事例として、横展開が期待できる。

取組概要

- **法人間連携・協働を図り地域ニーズに応じたサービスを拡充するため、5法人による社会福祉連携推進法人を設立し、グループ法人の共同出資により「人材開発研究センター」(※)を設置するなど、小規模法人が単独では取組みにくい人材育成・確保等の取組を協働で推進している。**
※統一研修プログラムの開発・実施、スーパーバイザーによる巡回指導・助言の実施など
- **個性の高い暮らしをサポートする存在として、「介護アテンド職」を導入し、効果検証を繰り返しながら、施設に最適化した運用を行うことで、より質の高いチームケアを実現するとともに、多世代が活躍できる場の創出や介護人材の担い手のすそ野を拡大するなど、多様な人材が働きやすい環境の整備に取り組んでいる。**

特別養護老人ホームハートピア塚

厚生労働大臣表彰 優良賞

基本情報

- ◆ 社会福祉法人 塚福祉会
 - ◆ 介護老人福祉施設
 - ◆ 大阪府堺市堺区
 - ◆ 利用者数: 100名、従業員数: 75名
- ※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

施設研修



施設の職員として必要となる基礎研修 毎月第3土曜日にスタッフ全員が参加

専門職研修



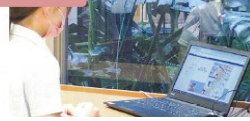
ソーシャルワーカー研修、看護研修等 (上記はチームビルド研修の様子)

階層別研修



役職ごとに定めた研修

外部研修



大学、行政等が主催する研修に参加 (例、認知症実践者研修 等)

選考委員の総評

職員の意見を取り入れつつ、サービスの質の向上や職員のスキルを向上させる取組を実施しており、持続性のある取組といえる。

取組概要

- **施設研修と、専門職研修、階層別研修、外部研修といった、目的や職員の経験と役割に応じた研修を設けるとともに、全職員が月1回参加できるよう計画し実行するなど、施設が一体となった人材育成を行っている。**
- **ICT化に先進的に取り組んでおり、既存のシステムを導入するのみならず、施設により適応した、情報共有を効率化するシステムをメーカーと共同開発するなど、現場のニーズに対応した実効性のある取組を行っている。**

介護老人保健施設さくらがわ

厚生労働大臣表彰 優良賞

基本情報

- ◆ 医療法人 敬英会
 - ◆ 介護老人保健施設
 - ◆ 大阪府大阪市浪速区
 - ◆ 利用者数: 100名 従業員数: 124名
- ※利用者数及び従業員数は令和5年2月1日時点

選考委員の総評

外国人人材の採用を先進的に取り組むとともに、そのノウハウを広く横展開しており、他の先導的役割を担っている。

取組概要

- **平成21年より先駆的に外国人人材の採用に取り組み、これまでの採用者は300名を超えるなど、国内でも有数の実績を有するとともに、日本語の習得状況、介護のスキルなど、個々の状況に応じたOJTを実施するといった、多様な介護人材の確保・育成に取り組んでいる。**
- **関係団体と連携の上、外国人人材の介護福祉士の資格取得・就労を目的としたプログラムを策定し、他の施設においても活用できるよう普及させるなど、外国人人材の介護福祉士の養成に大きく貢献している。**



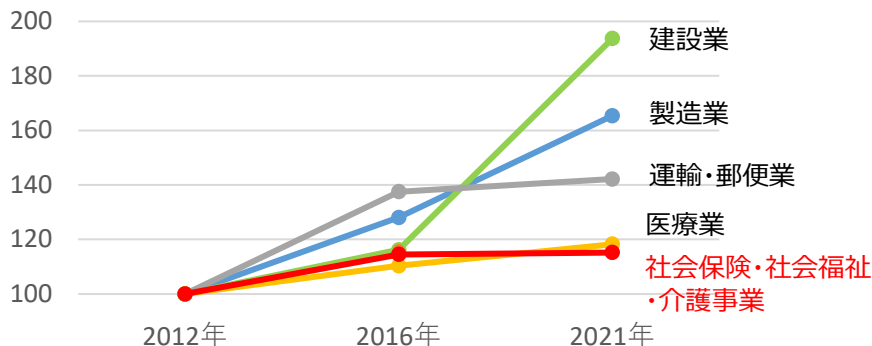
介護における生産性向上の取組（ICT機器の活用、経営の協働化・大規模化）

- 今後、介護サービスの需要が高まる一方で、生産年齢人口は急速に減少していくことが見込まれる中、ICT機器の活用や、経営の協働化・大規模化を推進することで、限られた介護人材のリソースを有効に活用し、生産性を向上させることは喫緊の課題。
- 人手不足が先行きも続くとの見通しの下、企業ではデジタル技術を活用した省力化・効率化投資を進める動きが見られるが、介護業界においては他の産業と比べてソフトウェア投資額の伸びが小さい。また、介護ロボットの導入状況を見ても、事業所全体で幅広く普及してはいない状況。
- 介護業界の生産性の向上の観点から、経営の協働化・大規模化を推進することも重要。社会福祉法人の経営基盤強化の新たな選択肢として、令和4年4月に「社会福祉連携推進法人」制度が導入されたが、現在までの設立数は18法人にとどまる。

◆費用総額に占めるソフトウェア投資の割合の推移

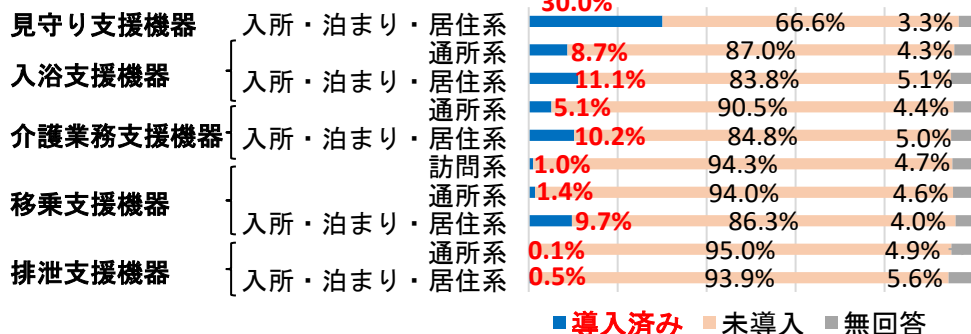
(2012年=100)

(出所) 経済センサス-活動調査



◆介護ロボットの導入状況

0% 20% 40% 60% 80% 100%

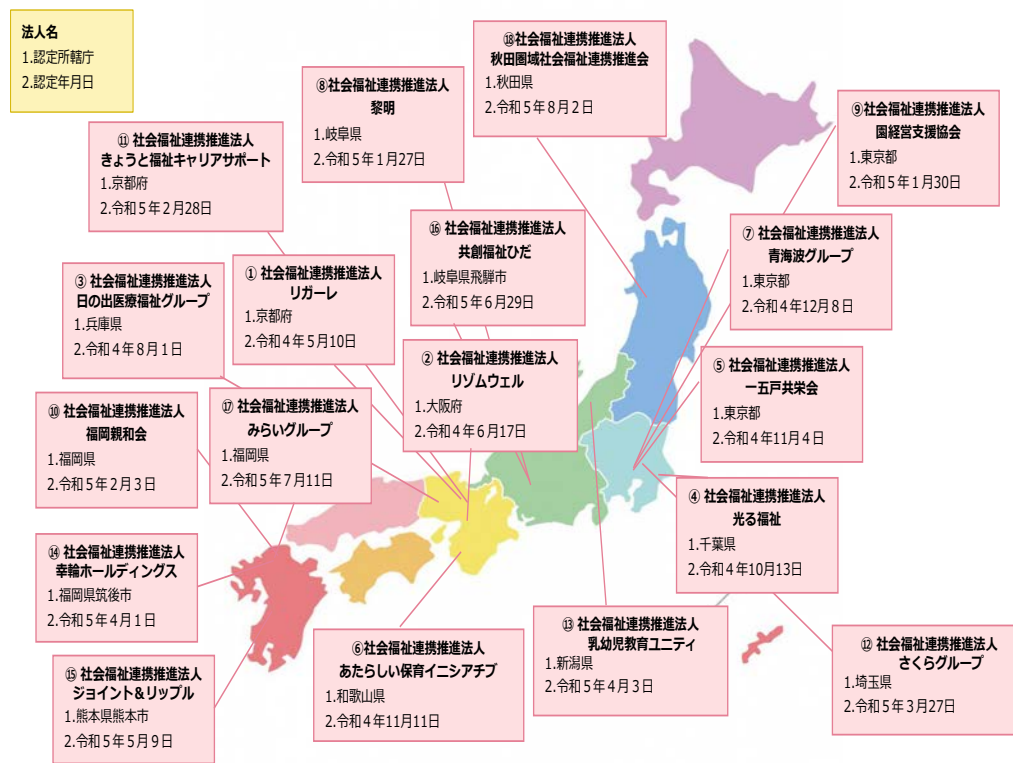


(出所) 介護現場でのテクノロジー活用に関する調査研究事業報告書 (厚労省令和4年度調査結果)

N=4,942

◆社会福祉連携推進法人の設立状況

⇒ 令和5年8月2日現在、認定があった社会福祉連携推進法人は18法人



(出所) 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料 (令和5年9月8日)

介護現場でのテクノロジー活用（アンケート調査）

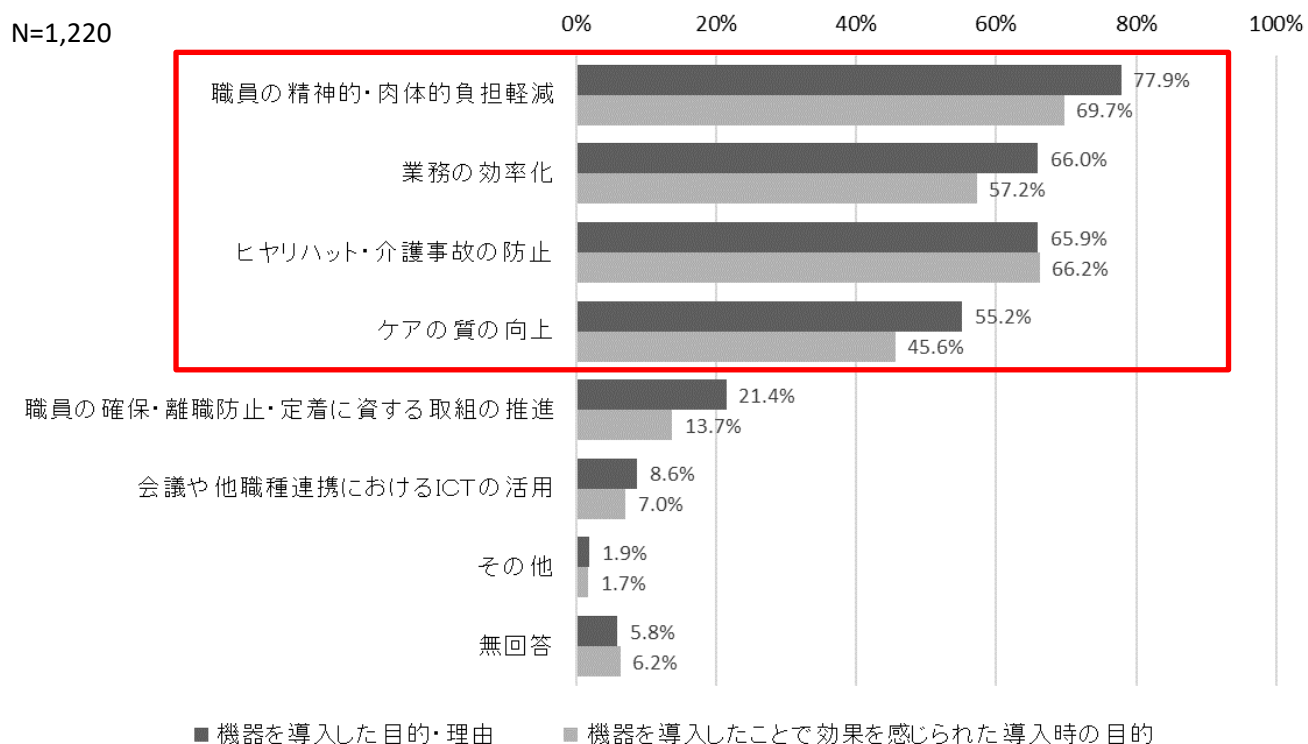
※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）（一部加工）

見守り支援機器の活用状況

（※）介護現場でのテクノロジー活用に関する調査研究事業報告書（厚労省令和4年度調査結果）

- 見守り支援機器を導入した目的・理由は、「職員の精神的・肉体的負担軽減」「業務の効率化」「ヒヤリハット・介護事故の防止」「ケアの質の向上」が上位に挙げられた。
- 見守り支援機器導入時に感じられた効果は、「職員の精神的・肉体的負担軽減」「業務の効率化」「ヒヤリハット・介護事故の防止」「ケアの質の向上」が上位に挙げられ、機器を導入した目的・理由と一致していた。

図表【見守り支援機器】機器を導入した目的・理由と機器を導入したことで効果を感じられた導入時の目的（複数回答可）



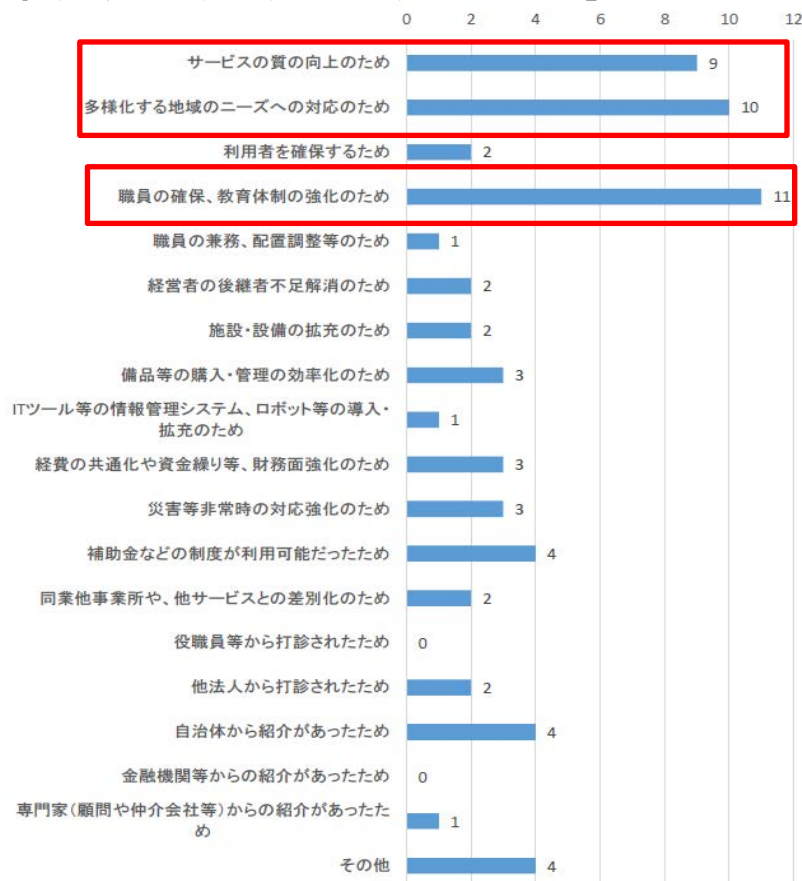
- 「入所・泊まり・居住系」において「見守り支援機器」の導入状況として「導入済み」と回答した施設・事業所のみを対象に集計。
- 件数は、1種目、2種目それぞれについて回答があったものであり、回答施設・事業所数ではない。

介護サービス事業所の経営の協働化①（アンケート調査）

※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）

- 小規模法人のネットワーク化を実施した団体等を対象としたアンケート調査によれば、法人間連携を実施したきっかけは、「職員の確保、教育体制の強化のため」が最も多く、「多様化する地域のニーズへの対応のため」、「サービスの質の向上のため」が続いた。
- 法人間連携で取り組んだ内容は、「研修等、職員教育の合同実施」が最も多く、「地域貢献の拡充」が続いた。

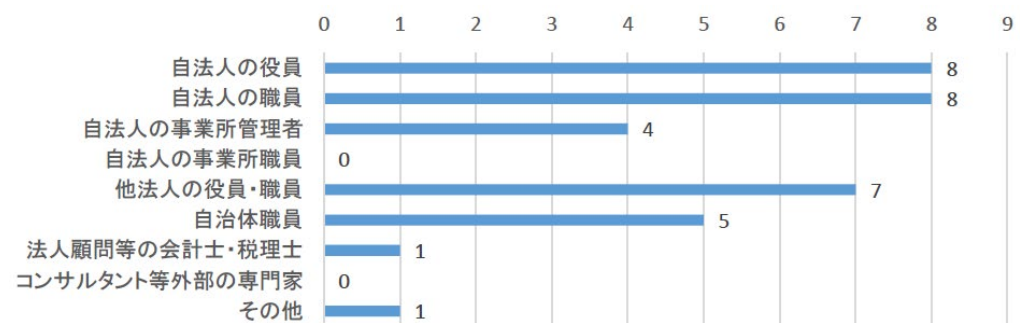
【法人間連携を実施したきっかけ（複数回答）】 n=13



【法人間連携で取り組んだ内容（複数回答）】 n=13



【法人間連携の推進役（複数回答）】 n=13



※1 小規模法人のネットワーク化による協働推進事業費補助金利用団体等が対象。

※2 本調査において「法人間連携」とは、複数の法人間で協力関係を構築することをいい、地域課題等に対して協働で対応すること、人材確保や災害対応等を法人間で協力することなどの取組等が含まれる。

【出典】令和3年度老人保健健康増進事業「介護経営の大規模化・協働化に関する調査研究事業報告書」

介護サービス事業所の経営の協働化②（インタビュー調査）

※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）

協働化の好事例では、平成29年の社会福祉法改正により社会福祉法人の役割に「地域における公益的な取組」が位置づけられたこと等を契機とした連携が行われていた。協働化により、教育体制の整備による人材育成、共同購入・経費削減、地域貢献などの成果が得られている。

協働化（法人間連携）の経緯

協働化により得られた成果

妻有地域包括ケア 研究会 (12法人・88拠点・164事業所)

- 新潟県地域振興局健康福祉部より提案があり、設立準備委員会を立ち上げて開設。

- 人財育成の協働化により、ケアの質向上、職員のやりがい・働きがいにつながり、離職率が2桁から1桁に落ち着いた。
- 備品の共同購入によりボリュームディスカウントを受けることができた。

一般社団法人福智町 社会福祉連携協議会 (24法人・52事業所)

- 平成29年の社会福祉法の改正を契機として、社会福祉協議会が推進役を担い、平成28年6月に福智町社会福祉法人公益活動連携協議会を設立。
- 令和3年4月に法人化。

- 合同での人財募集のチラシ作成や、専用ページの開設、外国人介護人材の受入体制等の整備を行った。また、合同研修により講師費用等を抑えることができた。
- マスクや抗原検査キットなどの共同購入を実施。また、電力会社と交渉し大規模特約割引契約に至った。

やまがの介護 協働推進ネットワーク (10法人・10事業所)

- 介護崩壊の危機感を契機として、生活支援コーディネーターのいる法人が中心となり、連携を実施。

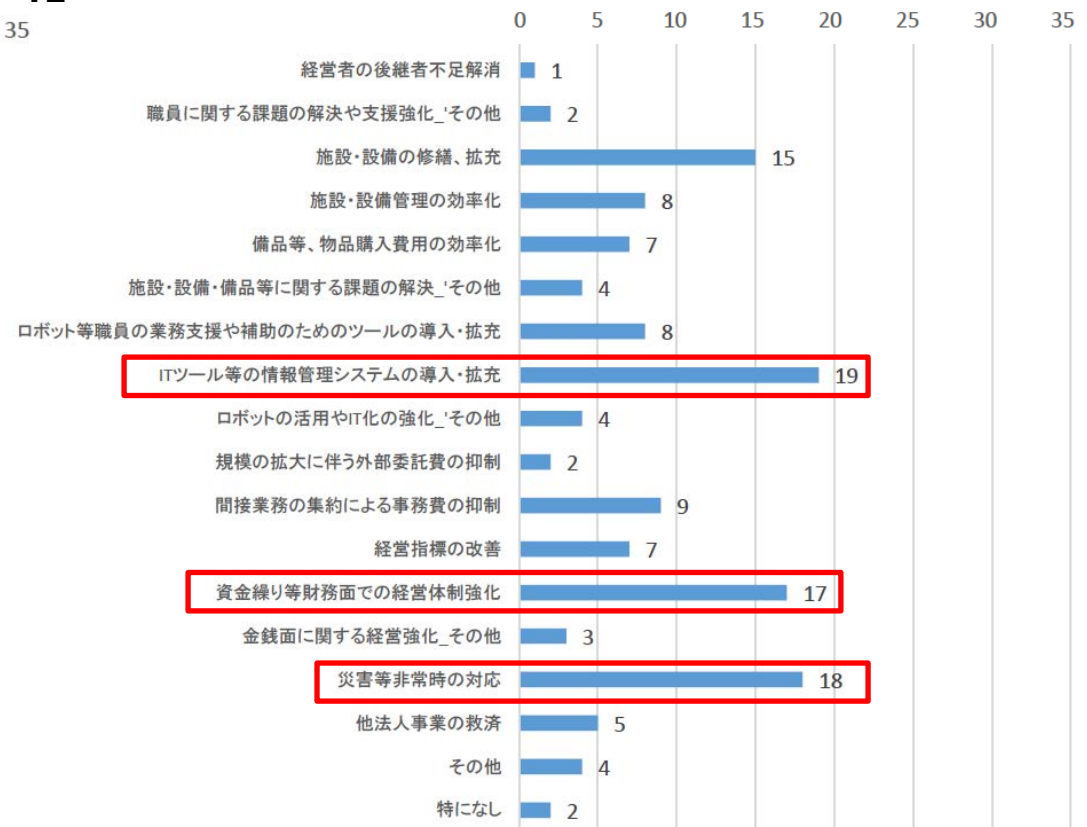
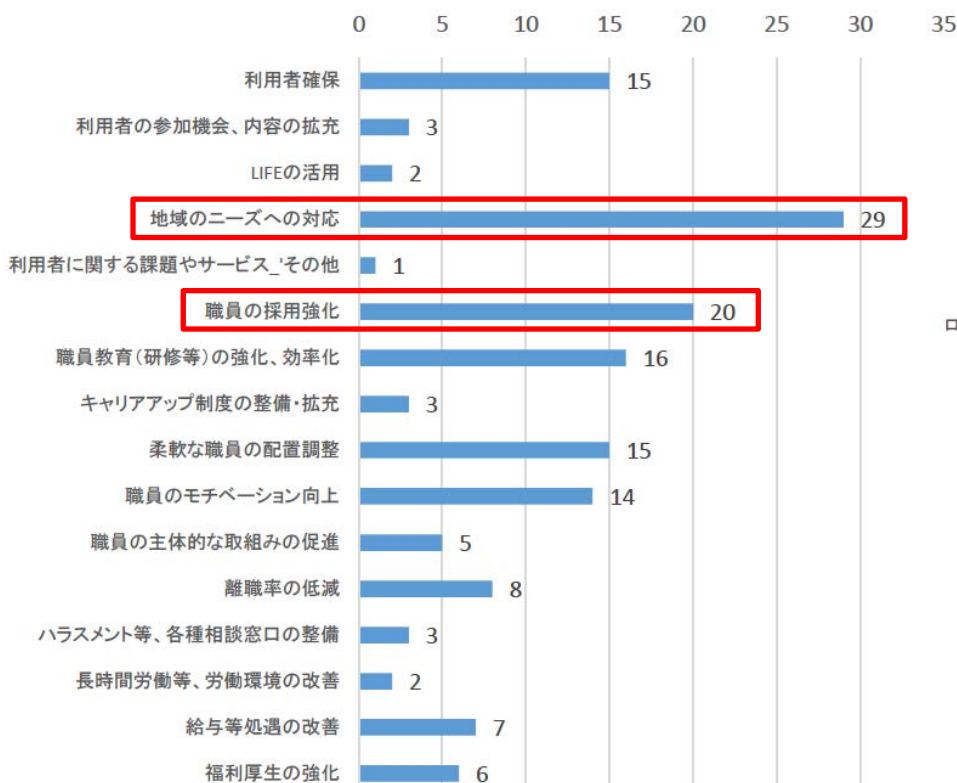
- 地域住民と施設職員との共同研修を実施。
- 山鹿市の全世帯に求人チラシを年2回配布。在宅を支援する職員が不足しているため、「働くことのできる高齢者」等へ働きかけ、職員確保に務めている。

介護サービス事業所の経営の大規模化①（アンケート調査）

※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）

大規模法人を対象としたアンケート調査によれば、事業展開・法人間連携を実施した目的は、「地域のニーズへの対応」が最も多く、「職員の採用強化」、「ITツール等の導入」、「災害時非常時の対応」、「財務面の強化」が続いた。

【事業展開・法人間連携を実施した目的（複数回答）】 n=41



※1 介護福祉施設を1事業所以上含む10億円以上の事業活動収入があり、複数サービスを提供する法人が対象。

※2 本調査において「事業展開」とは、合併(新設・吸収)、事業譲渡等、多角化のうち1つ以上を行うことをいう。「法人間連携」とは、複数の法人間で協力関係を構築することをいい、地域課題等に対して協働で対応すること、人材確保や災害対応等を法人間で協力することなどの取組等が含まれる。

【出典】令和3年度老人保健健康増進等事業「介護経営の大規模化・協働化に関する調査研究事業報告書」

介護サービス事業所の経営の大規模化②（インタビュー調査）

※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）

大規模化の好事例では、大規模化自体を目的とするのではなく、地域のニーズに応える形で事業展開が行われていた。大規模化により、教育体系の見直しによる離職率低下、法人全体での有資格者の確保、経営の安定化、利用者のニーズへの対応強化、一括仕入れによるコスト減などの成果が得られている。

大規模化（事業展開）の経緯

大規模化により得られた成果

社会福祉法人 小田原福祉会 (40事業所)

- ・自治体の介護保険事業計画の公募にエントリーして採択され、小多機・地域密着型特養を設置。その後も依頼に応じて地域包括支援センターを開設する等して事業を拡大。

- ・中央集権型組織から現場への権限移譲を意図した「アメーバ経営」を導入、現場の若いリーダーが当事者意識を持ち、当事者意識を持つことにつながった。
- ・新卒内定者向けの初任者研修の実施、チューター制の導入などの教育体系の整備により、離職率が低下。

社会福祉法人 九十九里ホーム (11事業所)

- ・隣町からサービス事業所設置依頼を受け、土地提供を条件に施設を設置するなど、都度発生する地域関連施設からのニーズに応じて大規模化。

- ・法人内の複数の施設で有資格者を確保できるため、一時的な人員減少の際も融通が利くようになった。
- ・小規模の場合、ある事業の赤字が続くと閉じるしかなかったが、大規模になり、一部が赤字でも全体として捉えることができるようになった。

社会福祉法人 北筑前福祉会 (24事業所)

- ・自宅での入浴が困難な高齢者がいるとの要望を受け、デイサービス事業を開始するなど、住民の困りごとや要望に答える形で事業を拡大。

- ・緊急時などに法人内での職員や物資、車両などの融通が利きやすくなった。
- ・事業拡大により、利用者の様々なニーズや困りごとに責任をもって対応できるようになった。
- ・法人全体で食材を一括仕入れをすることで、年間1000万円程度違いが出た。

介護サービス事業所の経営の協働化・大規模化に当たっての課題（インタビュー調査）

※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）

協働化に当たっては、運営費の確保や法人間の温度差、推進役の確保、大規模化に当たっては、退職金制度等の人事制度の整備や管理職の教育体制が課題として挙げられた。

協働化（法人間連携）の課題

<運営費>

運営費としては、小規模法人ネットワーク化推進事業の補助金を活用していた。その他、年会費として、各法人から5,000～10,000円を徴収しているが、これだけではならず、中には寄付金付きの自動販売機の設定を促し、その配当金を運営費にするといった工夫を行っている団体もあった。しかしながら、補助金が無ければ、各法人の負担は大きくなるため、法人間連携の運営をどのように自立させていくか、資金繰りはどの団体も共通する課題である。

<法人間の結びつき>

法人間連携に対して、会員法人間でその必要性に関して温度差があった。これは、会員法人が一市町村一法人で設立されてきた歴史があり、それぞれの地域への想いがあるため、連携・協働化や連携法人化に対して意識が及ばない面があり、苦慮している様子である。また、各事業者は経営する上では競合関係であり、理念だけではなく具体的な成果や必要性を示すことが重要との指摘があった。地域の課題を見える化するるとともに、事業を推進していく「推進役」がいなければ、協働化はなかなか進まないと言える。

大規模化の課題

<人事制度・教育体制>

大規模化の課題としては、人財確保や教育体制を整備することがどの法人でも指摘された。小規模な組織から大規模化したために、組織内の制度的な問題が顕在化したことも報告された。例えば職員の退職金制度が施設ごとに異なっていることから、施設間のバランスをとることが難しいことなどであり、こうした点には留意する必要がある。また、教育体制が追い付かず、事業所の管理を任せられる人財が不足するなど、事業を展開することにより新たな課題が露呈している。

処遇改善に係る加算全体のイメージ（令和4年度改定後）

※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）

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

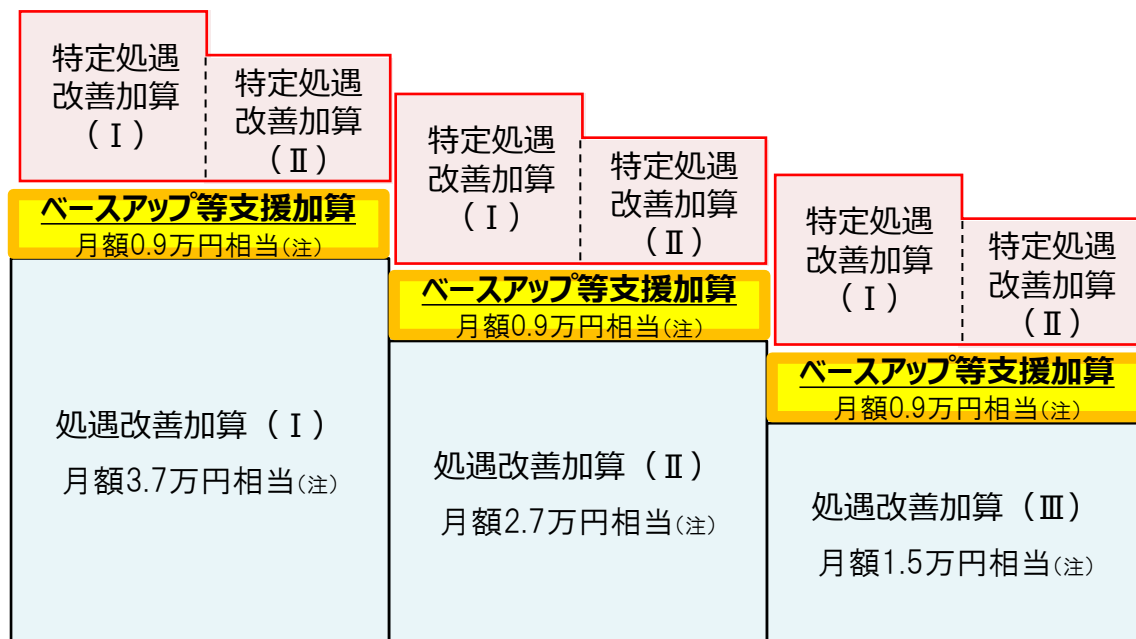
②介護職員等特定処遇改善加算

- 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。〕

処遇改善に関する加算の職場環境等要件（現行）

※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）

「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

令和4年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

※ 厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会資料（令和5年9月8日）

- 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%
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%
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）	ベア加算	補助金
	※上位5つを掲載	
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）	ベア加算	補助金
	※上位3つを掲載	
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%

2022年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果

- 2022年10月の臨時報酬改定で創設された「福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算」は約7割の事業所で取得されている。
- 同加算を取得した事業所においては、福祉・介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額は1年間で6.8%増（月額+20,130円）と、同加算（3%増（月額平均+9,000円相当）を大きく上回る賃上げが実施されている。
- また、同加算の直接の対象でないその他の職員についても賃上げ（+2.9%～6.1%）が実施されている。

※厚生労働省「令和4年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査結果」をベースに財務省で作成

【福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算取得事業所】

○ 障害福祉サービス等従事者の平均給与額の状況（月給・常勤の者、職種別）（単位：円）

	令和3年12月	令和4年12月	差 (令和4年-令和3年)	
福祉・介護職員	295,160	315,290	20,130	(+6.8%)
サービス管理責任者	371,950	391,950	20,000	(+5.4%)
看護職員	393,580	412,450	18,870	(+4.8%)
理学療法士、作業療法士	375,370	386,150	10,780	(+2.9%)
機能訓練担当職員（言語聴覚士含む）	340,130	360,090	19,960	(+5.9%)
心理指導担当職員	376,930	398,120	21,190	(+5.6%)
管理栄養士・栄養士	339,740	354,320	14,580	(+4.3%)
調理員	266,840	283,060	16,220	(+6.1%)
事務員	321,350	339,690	18,340	(+5.7%)

注1) 福祉・介護職員：ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、保育士、障害福祉サービス経験者、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

注2) 令和3年12月末日と令和4年12月末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3) 平均給与額は基本給(月額)+手当+一時金(年額の1/12)

注4) サービス管理責任者には、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者を含む。

注5) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

令和4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

○ 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福祉・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、加算を取得している施設・事業所における福祉・介護職員の基本給等の変化に着目。

○ 福祉・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・事業所における福祉・介護職員（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11,710円の増（+5.1%）となっている。

【福祉・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】

	令和3年12月	令和4年12月	差 額
基本給等（常勤の者）	229,650円	241,360円	+11,710円
平均給与額	295,160円	315,290円	+20,130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福祉・介護職員の平均給与額を比較している。

※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

※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）

※4 平均給与額は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】

	令和4年12月時点
①処遇改善加算	79.3%
②特定処遇改善加算	72.3%
③ベースアップ等支援加算	86.8%

※1 ②、③における割合は、①を届出していると回答した施設・事業所数に対する割合。

<参 考>

1. 加算による賃金改善の実施方法	
ベースアップ等のみで対応	59.3%
ベースアップ等とそれ以外を併用	40.7%

2. 「ベースアップ等」としての賃金改善の方法（複数回答）	
手当の新設	66.7%
既存手当の引き上げ	18.8%
給与表の改定	17.8%
定期昇給	15.1%

3. 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つを記載	
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	75.0%
事務員	35.8%
看護職員	29.0%
管理栄養士・栄養士	19.4%
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）	17.9%

4. 届出を行わない理由（複数回答） ※上位3つを記載	
賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑	36.9%
計画書や実績報告書の作成が煩雑	29.3%
賃金改善の仕組みの定め方が不明	23.9%

※ベースアップ等支援加算を取得している施設・事業所における回答

処遇改善に係る加算全体のイメージ(令和4年度改定後)

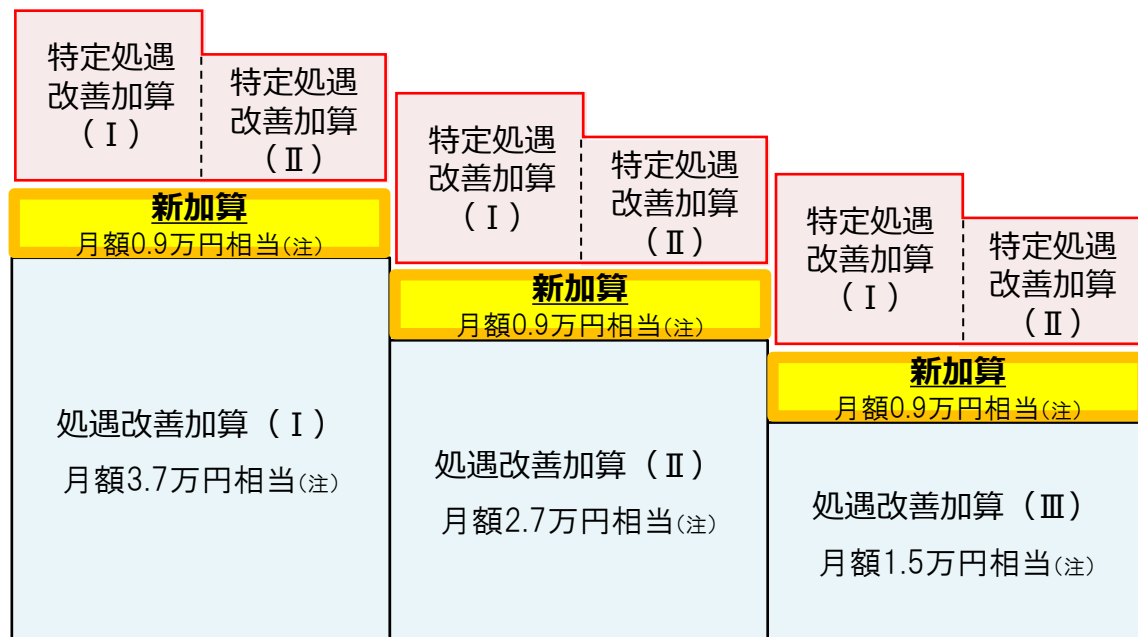
新加算(福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算)

- 対象：福祉・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は福祉・介護職員等のベースアップ等(※)の引上げ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」

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある障害福祉人材、②他の障害福祉人材、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。
 - ※福祉専門職員配置等加算、特定事業所加算の取得状況を加味して、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

全体のイメージ



福祉・介護職員処遇改善加算

- 対象：福祉・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・全ての福祉・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

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