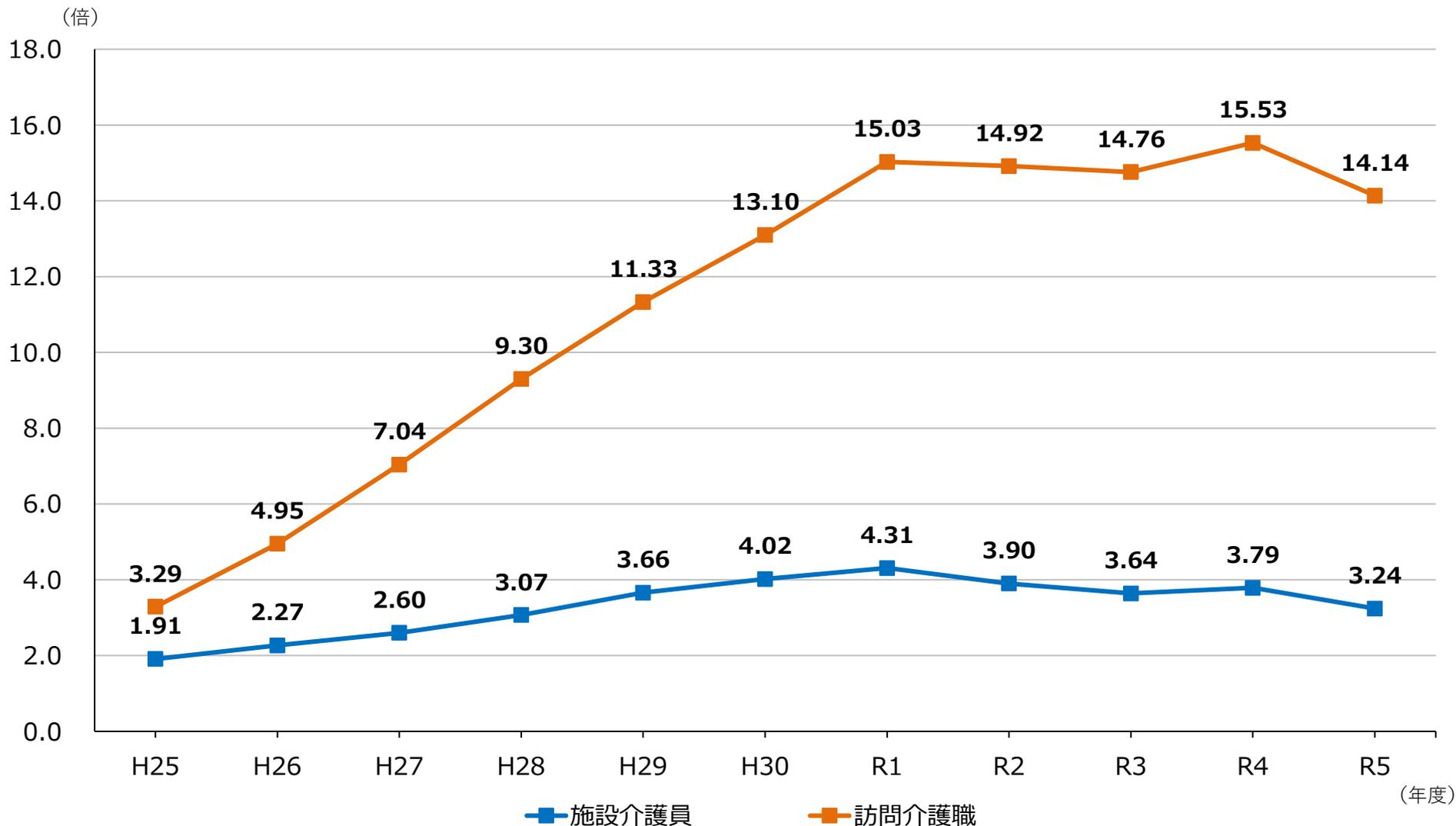


訪問介護事業への支援について（報告）

厚生労働省 老健局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

介護職員・訪問介護員の有効求人倍率



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに老健局認知症施策・地域介護推進課にて作成。

(注1) 2020年度から2022年度の数值は平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく「361 施設介護員」「362 訪問介護職」の数值であり、2023年度の数值は令和4年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく「050 施設介護の職業」「051 訪問介護の職業」の数值である。

(注2) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、または4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

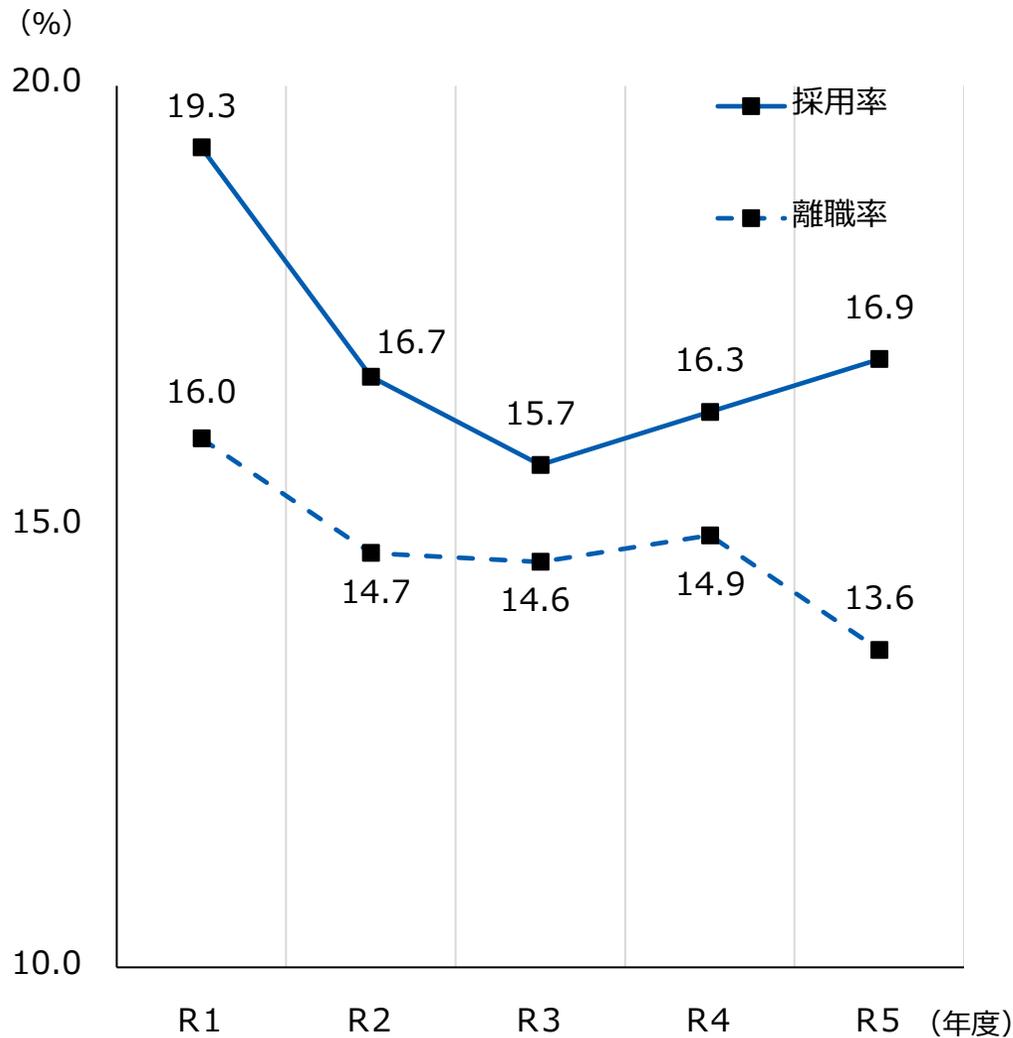
(注3) パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

(注4) 上記の数值は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

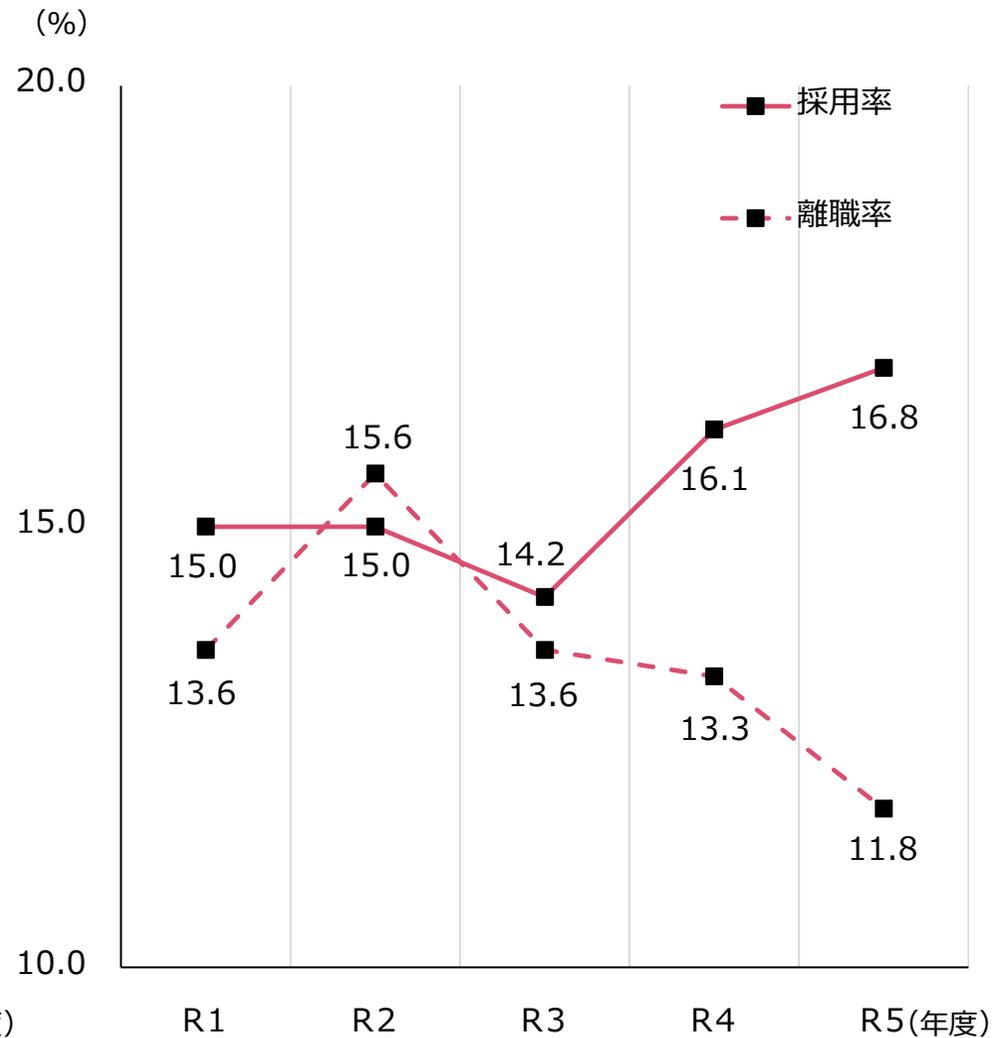
(注5) 有効求人倍率を算出するための求職者の数值について、集計上、一部の小分類において実態より値が小さくなることもあり、留意が必要。

介護職員・訪問介護員の採用率・離職率の経年推移（5 年間）

介護職員



訪問介護員

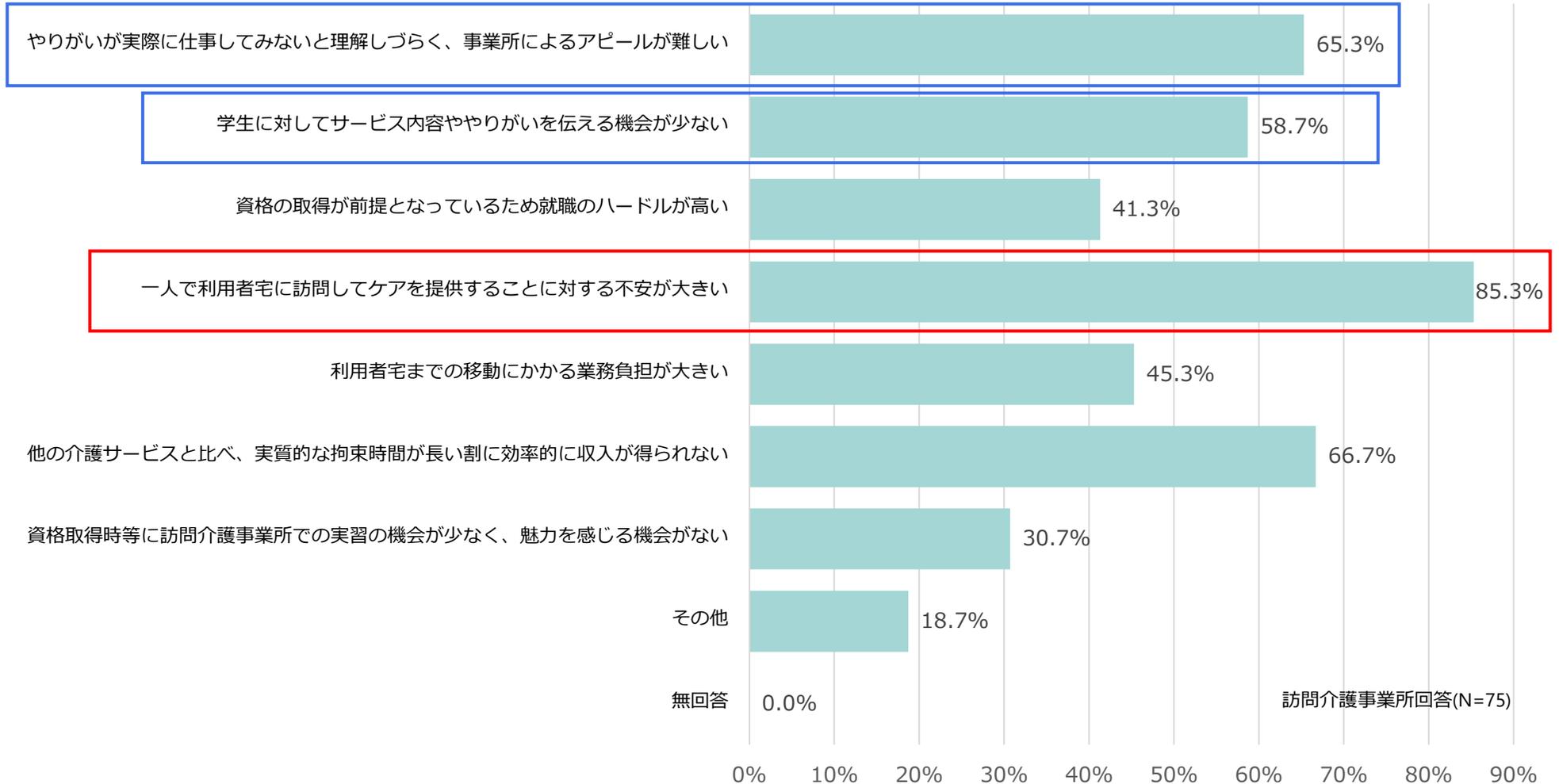


※ 採用率：1年間の採用者数÷前年10月1日時点の在籍者数×100

※ 離職率：1年間の離職者数÷前年10月1日時点の在籍者数×100

訪問介護事業所への就業希望者が少ない理由として考えられること

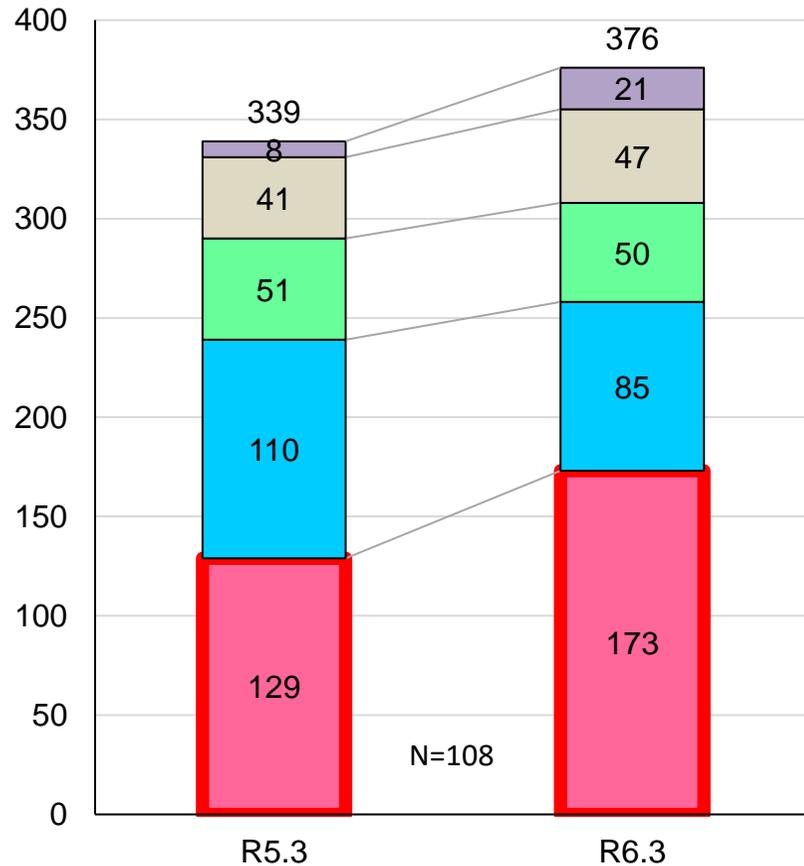
○ 訪問介護事業所への就業希望者が少ないと言われる理由について、考えられるものとして、「一人で利用者宅に訪問してケアを提供することに対する不安が大きい（85.3%）」が最も多かったほか、「やりがい但实际上に仕事してみないと理解しづらく、事業所によるアピールが難しい（65.3%）」「学生に対してサービス内容ややりがいを伝える機会が少ない（58.7%）」といった回答も多かった。



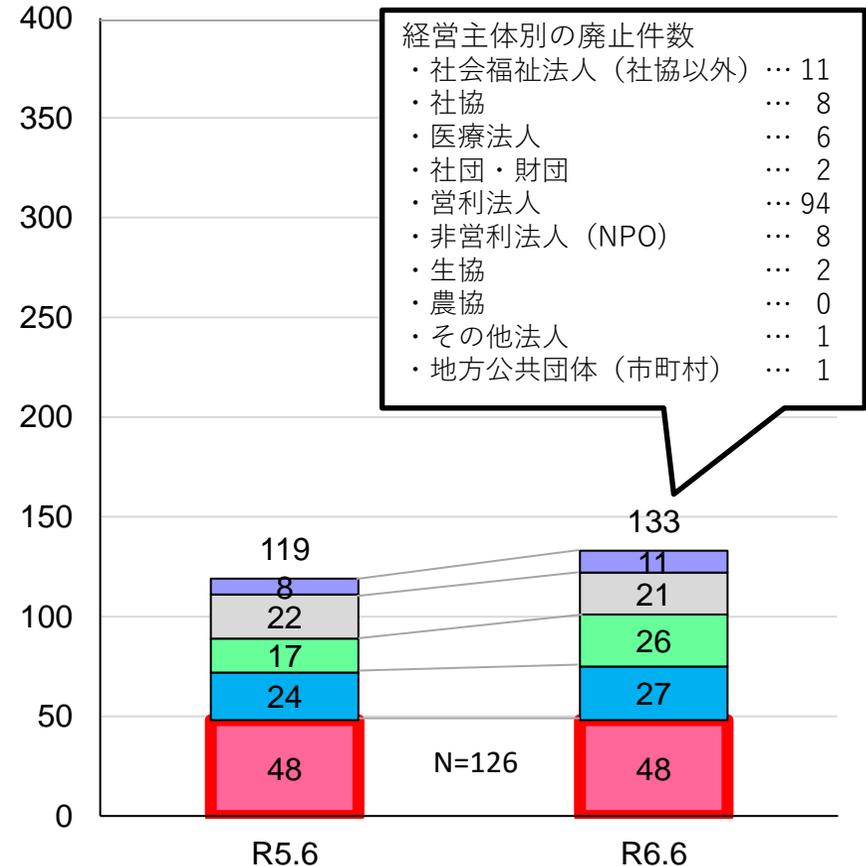
訪問介護事業所の廃止状況（自治体調査）

■ 令和5年、令和6年の3月及び6月の単月に廃止した訪問介護事業所を、都道府県・政令市・中核市（129自治体）に照会。 ※ 回答自治体は、3月：108/129（83.7%）、6月：126/129（97.6%）

令和5・6年の3月の廃止事業所
回答自治体数108



令和5・6年の6月の廃止事業所
回答自治体数126



■ 人員不足・高齢化等 ■ 経営戦略上の事業所統廃合等 ■ 利用者不足・経営不振等 □ その他 ■ 複数の理由

（注1）廃止理由は、老健局において分類・集計した。

（注2）「複数の理由」は、分類が異なるものを複数挙げられていた場合にまとめて集計した。

訪問介護事業への支援強化パッケージ

- 訪問介護に従事するヘルパーの人材不足や高齢化が特に深刻な状況になっていることを踏まえ、令和7年度概算要求では、主に訪問介護における介護人材の確保に向けた事業に必要な経費を新たに計上。

現状及び課題

✓ 訪問介護等に従事するヘルパー不足は、介護人材の中でも特に顕著。

- ・有効求人倍率：14.14倍※1
- ・平均年齢：54.4歳※2
(60歳以上は全体の37.6%※2)

✓ 訪問介護事業者への就労希望が少ない理由として、「1人で訪問してケアを提供することに対する不安が大きいこと」や「サービス内容ややりがいを伝える機会が少ない」ことなどがあげられている。

- ✓ 訪問介護事業所の廃止が増加しており、その主たる要因は人員不足・高齢化等となっている。
- ✓ 特に小規模な事業所は、経営改善のためのノウハウや必要な人材がいない。

対応方策

新規

訪問介護等サービス提供体制確保支援事業

令和7年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分） 97億円の内数
地域において、利用者へ必要なサービスを安定的に提供できるよう、特に小規模な訪問介護等事業者が行う人材確保に向けた研修体系の整備のほか、ヘルパーへの同行支援に係るかかり増し経費や経営改善に向けた取組などを支援。

新規

介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化

令和7年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分） 97億円の内数
都道府県の介護保険部局が主体となって、地域の介護分野の業界団体のほか、都道府県労働局や都道府県福祉人材センター等が連携した介護人材確保のための協議会を設置。管内各地域において、ハローワークや介護事業所等が協力して行う職場説明会、職場見学会・体験会などを実施する取組を推進。

新規

ホームヘルパーの魅力発信のための広報事業

令和7年度概算要求額 58百万円
ヘルパーの仕事のやりがいや実際のケアのイメージなど仕事の魅力について、学生をはじめ、介護業界を新たに目指す人や介護現場で働いた経験のある人などに広く周知するために、ヘルパーに関する広報事業を実施し、ヘルパーの人材確保を促進。

処遇改善加算の更なる取得促進 + 令和6年度報酬改定で新設・拡充した各種加算（口腔連携強化加算・認知症専門ケア加算・特定事業所加算）の活用

処遇改善加算の移行状況（訪問介護）

	新加算への移行に伴い、令和6年6月時点で増収効果が想定される事業所割合
新加算Ⅰグループ	約3%
新加算Ⅱグループ	約19%
新加算ⅢⅣグループ	約51%
未取得	約17%

} **約43%**

- ※：新加算Ⅰグループ：旧介護職員処遇改善加算に加え、旧介護職員等特定処遇改善加算Ⅰを取得していた事業所
 新加算Ⅱグループ：旧介護職員処遇改善加算に加え、旧介護職員等特定処遇改善加算Ⅱを取得していた事業所
 新加算ⅢⅣグループ：旧介護職員等特定処遇改善加算を取得せず、旧介護職員処遇改善加算を取得していた事業所
- ※：速やかに傾向を把握するため、事業所の申請に基づく事業所台帳情報のデータを用いて作成。
 （なお、令和6年6月時点における事業所の申請に基づく事業所台帳情報の登録データにおいては、
 加算Ⅰ：約35%、加算Ⅱ：約36%、加算ⅢⅣ：約16%、加算Ⅴ：約4%、未取得：約8%となっている。）
- ※：処遇改善加算の加算率上昇分と基本報酬引下げ分を単純計算して、プラスになる場合を増収としており、他の加算の取得状況は考慮していない。

処遇改善加算の更なる取得促進方策等

	未取得 0%	加算Ⅳ 14.5%	加算Ⅲ 18.2%	加算Ⅱ 22.4%	加算Ⅰ 24.5%
		・賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・加算Ⅳ相当額の2分の1 (=7.2%)以上を月額賃金で配分			
職場環境の改善		○	○	◎	◎
昇給の仕組み			○	○	○
改善後賃金 年額440万円				○	○
経験・技能のある介護職員					○

※：加算率は訪問介護のもの

①：書類作業のハードルが高い。賃金体系等、時間がかかる諸制度の整備が困難。

→ 未取得事業所用の簡素化した申請書類を直接送付。モデル賃金体系の活用を周知。

②：従来の職種間配分ルールがハードル。

令和7年度から新たに適用される職場環境等要件（◎：6区分からそれぞれ2つ以上の取組を行う。）への対応。

→ 職種間配分ルールの柔軟化※の周知や職場環境等要件の新要件に関する好事例集の作成。

（半数の事業所が上位区分へ移行等しているため、残りの事業所が上位区分へと確実に移行できるよう支援する。）

※：職種に着目した配分ルールは設けず、事業所内での柔軟な配分が可能となっている。

③：大きな事業所を中心として、既に上位区分の加算を取得している。

→ 令和6年度改定で新設・拡充した各種加算（口腔連携強化加算、認知症専門ケア加算、特定事業所加算）の活用等

※：賃上げ促進税制による税額控除の活用も含む。

参考資料



令和7年度概算要求額 97億円 (97億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」等に資する事業を支援する。

2 事業の概要・実施主体等

都道府県計画を踏まえて事業を実施。(実施主体：都道府県、負担割合：国2/3・都道府県1/3、令和5年度交付実績：46都道府県)

※赤字下線は令和7年度新規・拡充等

参入促進

- 地域における介護のしごとの魅力発信
- 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
- 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援
- 介護未経験者に対する研修支援
- 介護事業所におけるインターンシップや介護の周辺業務等の体験など、多様な世代を対象とした介護の職場体験支援
- 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、参入促進セミナーの実施、ボランティアセンターやシルバー人材センター等との連携強化
- 人材確保のためのボランティアポイント活用支援
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 介護福祉士国家資格取得を目指す外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入環境整備
- 福祉系高校修学資金貸付、時短勤務、副業・兼業、選択的週休3日制等の多様な働き方のモデル実施
- 介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化 等

資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
 - ・経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修、喀痰吸引等研修、介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
 - ・介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修
- 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施
- 潜在介護福祉士の再就業促進
 - ・知識や技術を再確認するための研修の実施
 - ・離職した介護福祉士の所在やニーズ等の把握
- チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修
- 地域における認知症施策の底上げ・充実支援
- 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
 - ・生活支援コーディネーターの養成のための研修
- 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成
- 介護施設等防災リーダーの養成
- 外国人介護人材の研修支援
- 外国人介護福祉士候補者に対する受入施設における学習支援 等

労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修
- 管理者等に対する雇用改善方策の普及
 - ・管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催、両立支援等環境整備
 - ・介護従事者の負担軽減に資する介護テクノロジー(介護ロボット・ICT)の導入支援(拡充・変更)
 - ・総合相談センターの設置等、介護生産性向上の推進
- 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援
- 子育て支援のための代替職員のマッチング等の介護職員に対する育児支援
- 介護職員に対する悩み相談窓口の設置
- ハラスメント対策の推進
- 若手介護職員の交流の推進
- 外国人介護人材受入施設等環境整備
- 訪問介護等サービス提供体制確保支援事業 等

○ 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位、市区町村単位での協議会等の設置

○ 介護人材育成や雇用管理体制の改善等に取組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営・事業者表彰支援

○ 離島、中山間地域等への人材確保支援

令和7年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）の97億円の内数（一） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

訪問介護等サービスの現場において、人手不足への対応は最も主要な課題の一つであり、地域におけるサービス提供体制の確保に向けて、必要な介護サービスを利用者が安心して受けられるよう、その担い手を確保することが必要であるが、全産業的に人手不足の中で、人材にも限りがある状況である。

こうした中で、地域において、利用者へ必要なサービスを安定的に提供できるよう、特に小規模な訪問介護等事業者が行う人材確保に向けた研修体系の整備のほか、地域の介護事業所が相互に協力して行う人材育成や経営改善に向けた取組などを支援する。

2 事業の概要・スキーム

(1) 人材確保体制構築支援事業

① 概要

訪問介護等事業者が、地域の訪問介護人材の確保に向けて、経験が十分でないヘルパーでも安心して従事できるよう、研修体系の構築や他事業所と連携して行う取組を支援する。

② 補助対象経費

- ・ 研修カリキュラムの作成やキャリアアップの仕組みづくりに要する経費
- ・ 経験が十分でないヘルパーへの同行支援に係るかかり増し経費
- ・ 経験が十分でない介護職員のスキルアップのための研修受講に要する経費 等

【事業スキーム】



(2) 経営改善支援事業

① 概要

訪問介護等事業者が、自社の経営を見直し、地域において持続的な経営に向けた経営計画を作成した上で行う人材確保の取組や事業者との連携の取組等を支援する。

② 補助対象経費

- ・ 経営改善の専門家の活用等に係る経費や、経営改善に向けた取組を行う際の事務員等の臨時的な雇用等に要する経費
- ・ ホームページの改修やチラシの作成など介護人材や利用者の確保のための広報に要する経費
- ・ 事業の協働化・大規模化に向けた取組に要する経費 等

【事業スキーム】



※ (1)・(2)の両方またはいずれかのみの実施も可能

令和7年度概算要求額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）の97億円の内数（一）※（）内は前年度当初予算

1 事業の目的

介護分野の人材不足の課題に対応する観点から、都道府県の介護保険部局が主体となって、地域の介護分野の業界団体のほか、都道府県労働局や都道府県福祉人材センター等が連携した**介護人材確保のための協議会**を設置。管内各地域において、ハローワークや介護事業所等が協力して行う職場説明会や介護業界の魅力を発信するためのセミナー、介護の職場見学会・体験会などを実施する取組を推進することにより、**採用のミスマッチを防止しつつ、地域の特性やニーズに合った介護人材の確保・定着を図る。**

2 事業の概要・スキーム・実施主体

(1) 事業の概要

都道府県の介護保険部局が主体となる行、地域の介護分野の業界団体等と都道府県労働局や都道府県福祉人材センター等の職員で構成される**介護人材確保のための連携協議会**を設置・運営する取組を支援

(2) 実施主体

都道府県
(連携協議会の事務局機能を担う業界団体や福祉人材センターへ委託可)

(3) 補助対象経費

- ✓ 連携協議会の設置・運営に要する費用（人件費等）
- ✓ 介護分野の求職イベント等の実施を支援するために必要と認められる費用 など

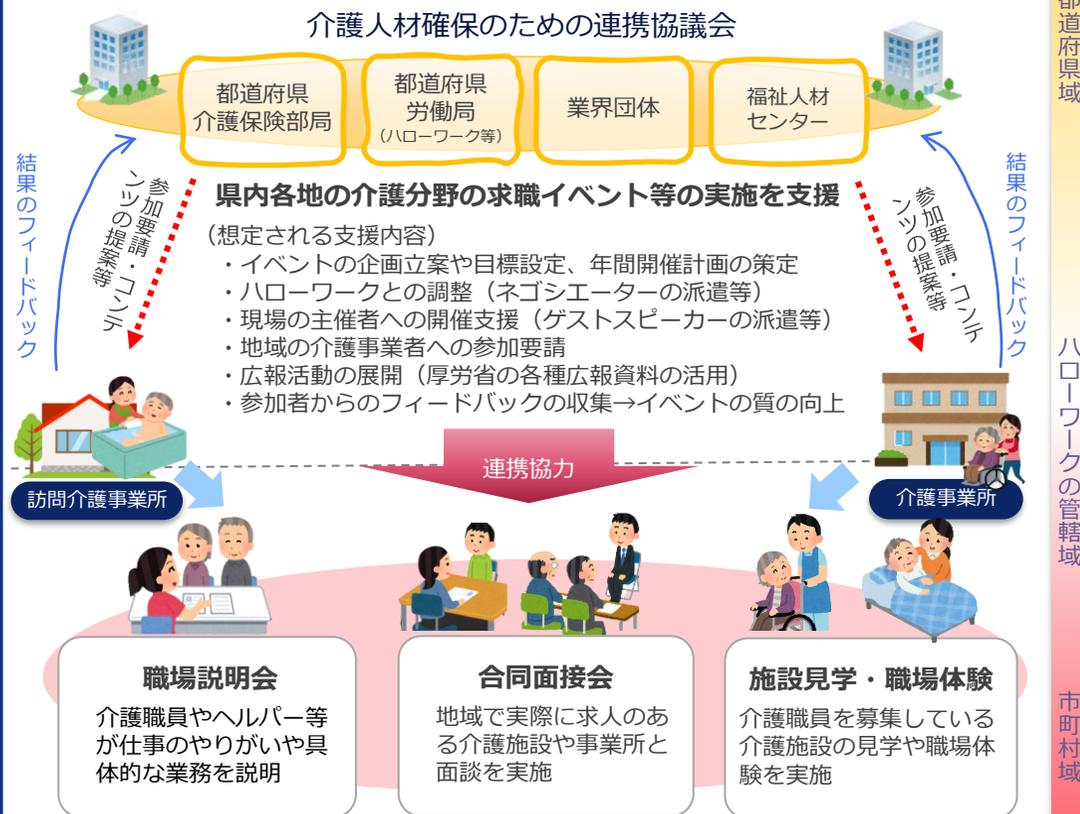
(4) 補助率及び事業スキーム

【事業スキーム】

補助率（定額）



3 事業のイメージ図



令和7年度概算要求額 58百万円（一） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 訪問介護などに従事するヘルパー不足は、介護人材の中でも特に顕著であり、人材確保が急務である。
- 訪問介護事業所への就業希望者が少ない理由として、「一人で訪問してケアを提供することに対する不安が大きい」ことや「サービス内容ややりがいを伝える機会が少ない」ことなどが指摘されている。
- このため、ヘルパーの仕事のやりがいや実際のケアのイメージなど仕事の魅力について、学生をはじめ、介護業界を新たに目指す人や介護現場で働いた経験のある人などに広く周知するために、ヘルパーに関する広報事業を実施し、ヘルパーの人材確保を促進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

【実施内容】

- ・ 周知用リーフレット・パンフレット・学習用漫画の作成・発送
→ ヘルパーの業務内容やキャリア、実際に働かれている人の声などをまとめたもの
- ・ 周知ポスターの作成・発送
→ ヘルパーをテーマにした職業PR
- ・ 広報動画作成
→ ヘルパーの一日に密着した動画・Youtube掲載

【スキーム・実施主体】



訪問系サービス及び短期入所系サービスにおける口腔管理に係る連携の強化

告示改正

- 訪問系サービス及び短期入所系サービスにおいて、職員による利用者の口腔の状態の確認によって、歯科専門職による適切な口腔管理の実施につなげる観点から、事業所と歯科専門職の連携の下、介護職員等による口腔衛生状態及び口腔機能の評価の実施並びに利用者の同意の下の歯科医療機関及び介護支援専門員への情報提供を評価する新たな加算を設ける。

訪問介護、訪問看護★、訪問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★、定期巡回・随時対応型訪問介護看護

【単位数】

< 現行 >
なし



< 改定後 >

口腔連携強化加算 50単位/回（新設）

【算定要件等】

- 事業所の従業者が、口腔の健康状態の評価を実施した場合において、利用者の同意を得て、歯科医療機関及び介護支援専門員に対し、当該評価の結果を情報提供した場合に、1月に1回に限り所定単位数を加算する。
- 事業所は利用者の口腔の健康状態に係る評価を行うに当たって、診療報酬の歯科点数表区分番号C000に掲げる歯科訪問診療料の算定の実績がある歯科医療機関の歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が、当該従業者からの相談等に対応する体制を確保し、その旨を文書等で取り決めていること。



1. (7) ① 訪問系サービスにおける認知症専門ケア加算の見直し

社会保障審議会
介護給付費分科会（第239回）

参考
資料
1

令和6年1月22日

概要

【訪問介護、訪問入浴介護★、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護】

- 訪問系サービスにおける認知症専門ケア加算について、認知症高齢者の重症化の緩和や日常生活自立度Ⅱの者に対して適切に認知症の専門的ケアを行うことを評価する観点から、利用者の受入れに関する要件を見直す。

【告示改正】

単位数

<現行>

認知症専門ケア加算（Ⅰ） 3単位/日※

認知症専門ケア加算（Ⅱ） 4単位/日※

<改定後>

変更なし

変更なし

※ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護（Ⅱ）については、認知症専門ケア加算（Ⅰ）90単位/月、認知症専門ケア加算（Ⅱ）120単位/月

算定要件等

<認知症専門ケア加算（Ⅰ）>

ア 認知症高齢者の日常生活自立度Ⅱ以上の者が利用者の2分の1以上

イ 認知症介護実践リーダー研修等修了者を認知症高齢者の日常生活自立度Ⅱ以上の者が20人未満の場合は1以上、20人以上の場合は1に、当該対象者の数が19を超えて10又は端数を増すごとに1を加えて得た数以上配置

ウ 認知症高齢者の日常生活自立度Ⅱ以上の者に対して、専門的な認知症ケアを実施した場合

エ 当該事業所の従業者に対して、認知症ケアに関する留意事項の伝達又は技術的指導に係る会議を定期的に開催

<認知症専門ケア加算（Ⅱ）>

ア 認知症専門ケア加算（Ⅰ）のイ・エの要件を満たすこと

イ 認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の者が利用者の100分の20以上

ウ 認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の者に対して、専門的な認知症ケアを実施した場合

エ 認知症介護指導者研修修了者を1名以上配置し、事業所全体の認知症ケアの指導等を実施

オ 介護職員、看護職員ごとの認知症ケアに関する研修計画を作成し、研修を実施又は実施を予定

訪問介護における特定事業所加算の見直し

告示改正

■ 訪問介護における特定事業所加算について、中山間地域等における継続的なサービス提供や看取り期の利用者など重度者へのサービス提供を行っている事業所を適切に評価する観点等から見直しを行う。

訪問介護

報酬区分 ▶ 現行の(IV)を廃止し、現行の(V)を(IV)に、(V)を新設
算定要件 ▼ 現行の(6)を(1)に統合、(6)、(7)、(8)、(14)を新設、現行の(12)を削除

		(I)	(II)	(III)	(IV) 廃止	(V) →(IV)	(V) 新設
		20%	10%	10%	5%	3%	3%
体制要件	(1) 訪問介護員等・サービス提供責任者ごとに作成された研修計画に基づく研修の実施 (2) 利用者に関する情報又はサービス提供に当たっての留意事項の伝達等を目的とした会議の定期的な開催 (3) 利用者情報の文書等による伝達、訪問介護員等からの報告 (4) 健康診断等の定期的な実施 (5) 緊急時等における対応方法の明示	○	○	○	○ ※(1) 除く	○	○
	—(6) サービス提供責任者ごとに作成された研修計画に基づく研修の実施— ⇒ 【(1)へ統合】				○		
	<u>(6) 病院、診療所又は訪問看護ステーションの看護師との連携により、24時間連絡できる体制を確保しており、かつ、必要に応じて訪問介護を行うことができる体制の整備、看取り期における対応方針の策定、看取りに関する職員研修の実施等</u>	○(※)		○(※)			
	<u>(7) 通常の事業の実施地域内であって中山間地域等に居住する者に対して、継続的にサービスを提供していること</u>						○
人材要件	<u>(8) 利用者の心身の状況またはその家族等を取り巻く環境の変化に応じて、訪問介護事業所のサービス提供責任者等が起点となり、随時、介護支援専門員、医療関係職種等と共同し、訪問介護計画の見直しを行っていること</u>						○
	(9) 訪問介護員等のうち介護福祉士の占める割合が100分の30以上、又は介護福祉士、実務者研修修了者、並びに介護職員基礎研修課程修了者及び1級課程修了者の占める割合が100分の50以上	○	○ 又は				
	(10) 全てのサービス提供責任者が3年以上の実務経験を有する介護福祉士、又は5年以上の実務経験を有する実務者研修修了者若しくは介護職員基礎研修課程修了者若しくは1級課程修了者	○	○				
	(11) サービス提供責任者を常勤により配置し、かつ、基準を上回る数の常勤のサービス提供責任者を1人以上配置していること ⇒ 【Ⅲ・Ⅳに追加】			○ 又は	○	○ 又は	
重度者等対応要件	(12) 訪問介護員等の総数のうち、勤続年数7年以上の者の占める割合が100分の30以上であること ⇒ 【Ⅲに追加】			○		○	
	(13) 利用者のうち、要介護4、5である者、日常生活自立度(Ⅲ、Ⅳ、M)である者、たんの吸引等を必要とする者の占める割合が100分の20以上	○		○			
	<u>(14) 看取り期の利用者への対応実績が1人以上であること（併せて体制要件(6)の要件を満たすこと）</u>	○(※)		○(※)			

(※) : 加算 (I)・(III) については、重度者等対応要件を選択式とし、(13) または (14) を満たす場合に算定できることとする。また、(14) を選択する場合には (6) を併せて満たす必要がある。

令和6年度介護報酬改定による処遇改善加算の一本化イメージ

※：加算率は訪問介護のもの

