

医療介護福祉保育職等の人材の円滑な確保を考える議員連盟
会長 根本 匠 様

『介護・福祉人材の円滑な確保 に向けた課題と対策について』

KAIZIREN



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

令和5年5月25日（木）

当団体について

法人形態

一般社団法人

法人名

全国介護事業者連盟

設立年月日

2018年6月

本部所在地

東京都千代田区麹町4丁目

代表者

斉藤正行

介護・障害福祉事業者による横断的(法人・サービス種別)組織体制

「産業化の推進」・「生産性向上の推進」を2大テーマとする。

介護・障害福祉事業者会員数 : 3,144社 20,595事業所

※令和5年5月現在

介護・福祉人材の円滑な確保に に向けた現状認識と課題

介護・福祉人材確保に向けた現状認識と課題①

3年間続いたコロナ禍は、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」上ウイルスの位置づけが5類へ移行した後も、現場での対応が継続しています。加えて、公的価格で収入が固定されている介護・福祉事業者の収益環境は物価高騰によって圧迫されており、経営環境は一層厳しさを増しています。

そのような状況の中、介護・福祉人材の確保は、他産業と比べても高い有効求人倍率(3以上)であり、かつ、今後の現役世代の急減など新たな局面に鑑みると、深刻な人材難は我が国の社会保障制度の持続に向けた最重要課題の1つです。

政府による政策誘導により、賃上げに向けた機運が高まる中、昨年には介護・福祉人材に対し1人当たり9000円相当の処遇改善策を講じて頂いたこと、及び本議連を通じて昨年末には処遇改善関連加算の一本化と、書式の簡素化方針を示して頂いたことに改めて感謝申し上げます。

介護・福祉人材の確保に向けた 現場からの要望事項

介護・福祉人材の確保に向けた要望事項

①コロナ禍・物価高騰への継続対策と、
次期報酬改定での基本報酬単価の引き上げ

②介護・福祉職への更なる処遇改善と、加算の整理・統廃合
(加算の一本化・書式の簡素化、ケアマネジャーへの加算創設)

③外国人材活用における技能実習・特定技能の
介護特有要件の見直し(訪問系サービスへの対象拡大等)

④有料職業紹介事業の適正化に向けた取組み支援

一般社団法人全国介護事業者連盟 水道光熱費等の 状況調査結果から



一般社団法人 全国介護事業者連盟 水道光熱費等の状況調査 調査の概要

調査の目的

本調査は、物価高騰について、介護事業者の負担が物価高騰前の令和2年度より経年変化してきた実態を調査することにより人件費、及び物価高騰による介護事業者の負担の変化を把握する。

調査の対象

全国介護事業者連盟の会員を依頼対象とし、期限内に協力を得られた事業所を客体とした。

調査事項

(1)支出に関する調査 人件費、事業費・事務費、うち水道光熱費等 (2)収入に関する調査 介護事業収益等

調査の時期

調査の期日 令和5年4月3日から令和5年4月21日

調査の方法

全国介護事業者連盟が電子メールにより配付した調査票に、被調査事業所が自ら入力し、電子メールにより全国介護事業者連盟に提出する方法により行う。調査で得られた内容は、事業所が特定されないよう適切に対応。

回答者の属性

有効回答数 335

内訳 特別養護老人ホーム:26、有料老人ホーム・サ高住:64、介護老人保健施設:1 小規模多機能型居宅介護・看多機:15
通所介護:73、地域密着型 通所介護:28 訪問介護:26、訪問看護:5、グループホーム:40、ショートステイ:15、その他:42

調査結果

有効回答 335 事業所の平均で、令和4年度の水道光熱費の負担は、令和2年度の1.51倍であった。これは、事業費・事務費の内の12.68%である。特に電気代の負担増が顕著で、令和2年度の1.78倍であった。人件費率は、令和3年度から令和4年度にかけて2%の増加が見られた。サービス類型別では、特に訪問看護(66.5%)、小規模多機能・看多機(64.2%)、特別養護老人ホーム(63.0%)で、60%を大きく超える人件費率となった。

一般社団法人全国介護事業者連盟 水道光熱費等の状況調査結果から

- ・有効回答335事業所の平均で、令和4年度の水道光熱費の負担は、令和2年度の1.51倍であった。
これは、事業費・事務費の内の12.68%である。
特に電気代の負担増が顕著で、令和2年度の1.78倍であった。

1. 事業費・事務費に対する 水光熱費の内訳

(カッコ内は令和2年度に対する割合)

(単位:千円)

サービス類型	有効回答	事業費・事務費			事業費・事務費のうち水道光熱費			水光熱費のうち電気代		
		令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
特別養護老人ホーム	26	86,559	77,132	75,598	15,634 (1.56倍)	11,379 (1.13倍)	10,053	9,633 (1.78倍)	6,679 (1.24倍)	5,398
有料老人ホーム・サ高住	64	80,883	75,230	77,180	9,593 (1.55倍)	6,877 (1.11倍)	6,187	6,396 (1.83倍)	3,968 (1.13倍)	3,503
介護老人保健施設	1	375,805	370,961	380,714	30,366 (1.62倍)	21,078 (1.13倍)	18,702	16,336 (1.63倍)	10,607 (1.06倍)	10,002
小規模多機能型・看多機	15	17,369	16,434	14,966	2,259 (1.51倍)	1,762 (1.18倍)	1,497	1,380 (1.75倍)	968 (1.23倍)	789
通所介護	73	23,301	22,147	20,828	3,384 (1.40倍)	2,752 (1.14倍)	2,410	1,646 (1.59倍)	1,176 (1.13倍)	1,038
地域密着型通所介護	28	12,070	12,230	11,937	1,521 (1.18倍)	1,331 (1.03倍)	1,290	797 (1.27倍)	672 (1.07倍)	630
訪問介護	26	83,889	87,357	82,781	6,799 (1.69倍)	4,054 (1.00倍)	4,034	5,079 (2.32倍)	2,356 (1.08倍)	2,191
訪問看護	5	5,022	5,057	5,538	150 (1.19倍)	128 (1.02倍)	126	111 (1.34倍)	88 (1.06倍)	83
グループホーム	40	23,126	22,611	21,766	2,941 (1.34倍)	2,450 (1.11倍)	2,202	1,768 (1.49倍)	1,333 (1.12倍)	1,185
ショートステイ	15	12,010	9,795	10,135	2,411 (1.59倍)	1,670 (1.10倍)	1,521	1,402 (1.81倍)	868 (1.12倍)	776
その他	42	11,213	10,209	9,963	1,308 (1.38倍)	1,022 (1.08倍)	948	772 (1.53倍)	535 (1.06倍)	503
全体	335	41,447	39,324	38,764	5,256 (1.51倍)	3,862 (1.11倍)	3,483	3,272 (1.78倍)	2,113 (1.15倍)	1,843

一般社団法人全国介護事業者連盟 水道光熱費等の状況調査結果から

- ・人件費率は、令和3年度から令和4年度にかけて2%の増加が見られた。サービス類型別では、特に訪問看護(66.5%)、小規模多機能・看多機(64.2%)、特別養護老人ホーム(63.0%)で、60%を大きく超える人件費率となった。

2. サービス類型別 事業所平均支出額

(カッコ内は令和2年度に対する割合)

(単位:千円)

サービス類型	有効回答	支出額計			うち人件費			人件費率	
		令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和4年度	令和3年度
特別養護老人ホーム	26	278,938	260,988	251,205	192,378 (1.10倍)	183,856 (1.05倍)	175,607	63.0%	60.7%
有料老人ホーム・サ高住	64	166,301	158,742	158,374	85,418 (1.05倍)	83,512 (1.03倍)	81,194	52.5%	51.9%
介護老人保健施設	1	854,243	835,238	815,470	478,438 (1.10倍)	464,277 (1.07倍)	434,756	53.1%	57.6%
小規模多機能型・看多機	15	61,123	58,394	51,712	43,754 (1.19倍)	41,960 (1.14倍)	36,746	64.2%	61.3%
通所介護	73	71,535	69,096	63,803	48,233 (1.12倍)	46,949 (1.09倍)	42,974	58.0%	56.7%
地域密着型通所介護	28	31,486	31,427	30,271	19,416 (1.06倍)	19,197 (1.05倍)	18,334	58.6%	57.1%
訪問介護	26	156,395	158,547	155,249	72,506 (1.00倍)	71,189 (0.98倍)	72,468	55.6%	50.4%
訪問看護	5	36,637	37,691	40,407	31,615 (0.91倍)	32,634 (0.94倍)	34,869	66.5%	63.9%
グループホーム	40	71,067	69,361	65,981	47,941 (1.08倍)	46,750 (1.06倍)	44,215	57.9%	54.9%
ショートステイ	15	38,180	31,858	32,104	26,169 (1.19倍)	22,063 (1.00倍)	21,969	49.2%	41.4%
その他	42	46,226	42,819	41,038	35,013 (1.13倍)	32,610 (1.05倍)	31,075	59.8%	56.6%
全体	335	105,602	101,318	98,049	64,155 (1.08倍)	61,994 (1.05倍)	59,285	57.3%	55.3%

人件費率: 人件費/介護事業収益

介護・福祉人材の確保に向けた要望事項①

①コロナ禍・物価高騰への継続対策と、 次期報酬改定での基本報酬単価の引き上げ

◎物価・賃金高騰の影響を踏まえた令和6年度介護報酬・障害福祉サービス等報酬改定の実現

◎新型コロナウイルス感染症の影響から引き続いての経営状況の悪化に配慮した基本報酬単価の引き上げ

◎介護・福祉分野への物価高騰に対する支援の継続

◎電力・ガス・食料品等価格高騰重点支援地方交付金の支援内容について、都道府県等各自治体による格差の是正

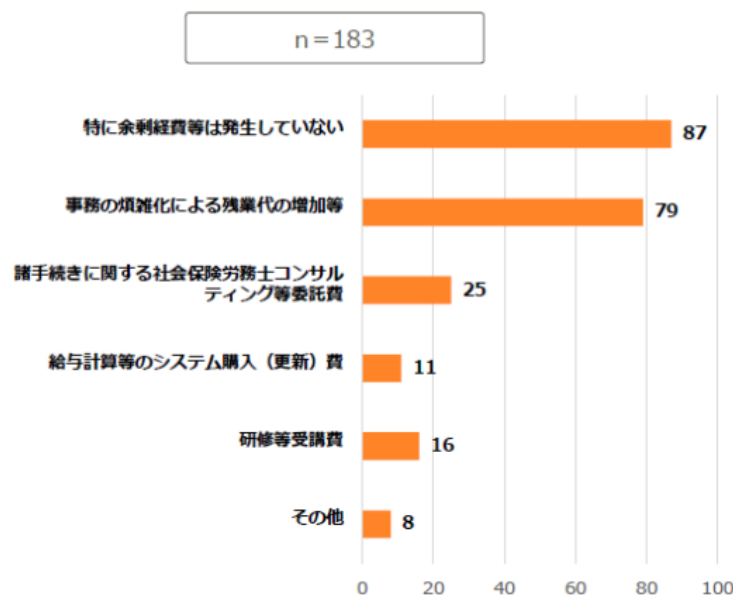


介護・障害福祉従事者に関する状況調査（抜粋）

・処遇改善関連加算の取得については、取得割合は高いものの申請に係る費用的、人的負担が大きく、加算の取得のために事業者の持ち出し経費がさらに発生している。

2. 処遇改善の状況について（介護サービス運営者）

⑪ 処遇改善関連加算の算定及び同様の補助金・交付金の申請に関連して、余剰の経費や中間経費等が発生していますか。（複数回答）



回答項目	回答数	比率
特に余剰経費等は発生していない	87	47.54%
事務の煩雑化による残業代の増加等	79	43.17%
諸手続きに関する社労士・コンサル等委託費	25	13.66%
給与計算等のシステム購入（更新）費	11	6.01%
研修等受講費	16	8.74%
その他	8	4.37%

<その他>

- ・ 買った額より多く支給するため、会社の持ち出しが結果多くなっている
- ・ 事務の煩雑化による残業代の増加と、残業代ではない事務人件費の増加
- ・ 本社対応のため不明
- ・ 会社負担の社会保険料
- ・ 居宅介護支援は対象外となっている
- ・ 重複した書類提出による手間が増えたので、まとめて欲しい

約半数の法人等で余剰経費や中間経費が発生しており、特に「事務の煩雑化による残業代の増加等」（43.17%）が高く、補助金額より持ち出しが多くなったという意見もあった。

厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会（令和5年1月16日） 資料（抜粋）

介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージについて

令和4年12月23日 厚生労働省

- 持続的な介護職員の待遇改善を実現するためには、個々の事業者における経営改善やそれに伴う生産性の向上が必要であり、具体的には、取組の横展開や働きかけの強化等、総合的に取り組むことが重要。
- 中小事業者も多い、介護事業者の職場環境づくりを全政府的な取組と位置づけ、自治体や事業者も巻き込んで推進し、その成果を、従業員の賃金に適切に還元していただくことについて期待。

（１）総合的・横断的な支援の実施

① 介護現場革新のワンストップ窓口の設置

事業者への様々な支援メニューを一括し、適切な支援につなぐワンストップ窓口を各都道府県に設置。中小企業庁の補助金の活用促進。

② 介護ロボット・ICT機器の導入支援

課題に対応した代表的な導入モデルを紹介するとともに、①のワンストップ窓口と連携して、相談対応、職員向け研修など伴走支援を進める。

（２）事業者の意識改革

③ 優良事業者・職員の表彰等を通じた好事例の普及促進

職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者・職員を総理大臣が表彰等する仕組みを早期に導入し、優良事例の横展開を図る。

④ 介護サービス事業者の経営の見える化

介護サービス事業者の財務状況や処遇改善状況の見える化を進め、経営改善に向けた動機付けを進める。

（３）テクノロジーの導入促進と業務効率化

⑤ 福祉用具、在宅介護におけるテクノロジーの導入・活用促進

在宅介護の情報共有や記録の円滑化などについて、調査研究を進め、活用を促進する。また、福祉用具貸与等の対象種目の追加について、評価検討を進める。

⑦ 職員配置基準の柔軟化の検討

実証事業などでのエビデンス等を踏まえつつ、テクノロジー導入に先進的に取り組む介護施設における職員配置基準（3:1）の柔軟な取扱い等を検討。

⑥ 生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し

未取得事業者の取得促進を図るとともに、加算手続の簡素化や制度の一本化について検討。

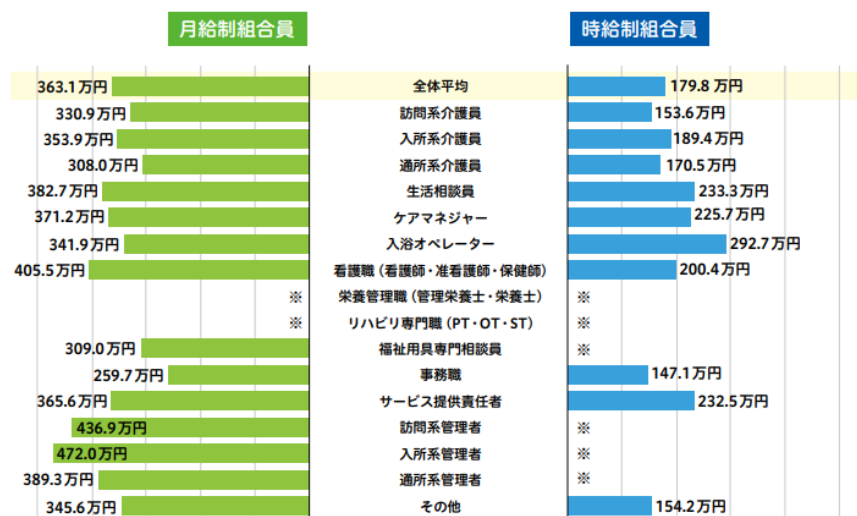
⑧ 介護行政手続の原則デジタル化

今年10月から運用開始した電子申請・届出システムの利用原則化に取り組む。

UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン(NCCU)「2021年賃金実態調査報告書－速報版－」 UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン(NCCU)「2022年賃金実態調査報告書－速報版－」 調査結果から

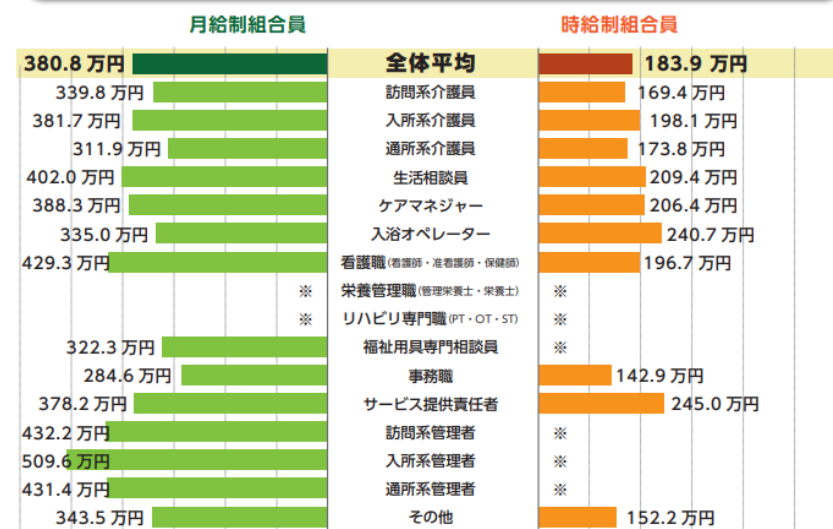
・処遇改善関連加算等は居宅介護支援事業所が対象外となっており、介護職員と介護支援専門員(ケアマネジャー)の給与差が年々減少している。
ケアマネジャーと入所系介護員の平均年収の差は、2020年(1月～12月)では17.3万円であるが、2021年(1月～12月)では6.6万円となっている。

12 2020年(1月～12月)の年収(税込金額)



出典：UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン(NCCU)「2021年賃金実態調査報告書－速報版－」(令和4年3月23日)
<https://www.nccu.gr.jp/index.php>

13 2021年(1月～12月)の年収(税込金額)



出典：UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン(NCCU)「2022年賃金実態調査報告書－速報版－」(令和5年1月26日)
<https://www.nccu.gr.jp/index.php>

介護・福祉人材の確保に向けた要望事項②

②介護・福祉職への更なる処遇改善と、加算の整理・統廃合
(加算の一本化・書式の簡素化、ケアマネジャーへの加算創設)

◎処遇改善に向けた更なる対応と、居宅介護支援(ケアマネジャー)に対する加算の創設

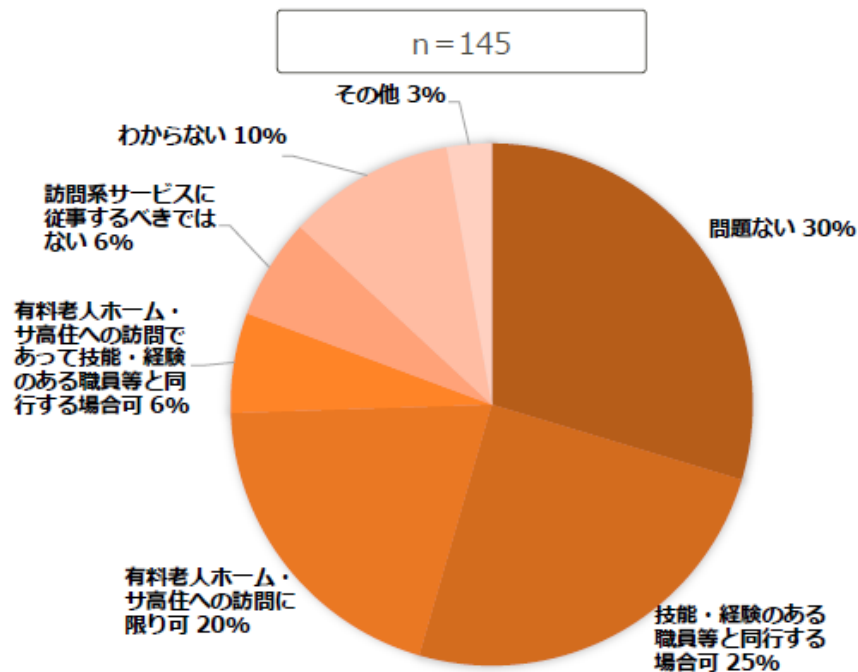
◎介護・障害福祉分野における「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」及び「介護職員等ベースアップ等支援加算」を、次期報酬改定で整理・統廃合、1本化の実現

◎処遇改善関連加算の計画書や実績報告書等の書式についての更なる検討

介護・障害福祉従事者に関する状況調査（抜粋）

3. 外国人材の就労等に係る状況について

③「技能実習」または「特定技能」に基づく外国人が、訪問系サービスに従事することについて、考えに近いものを選択してください。（単数回答）



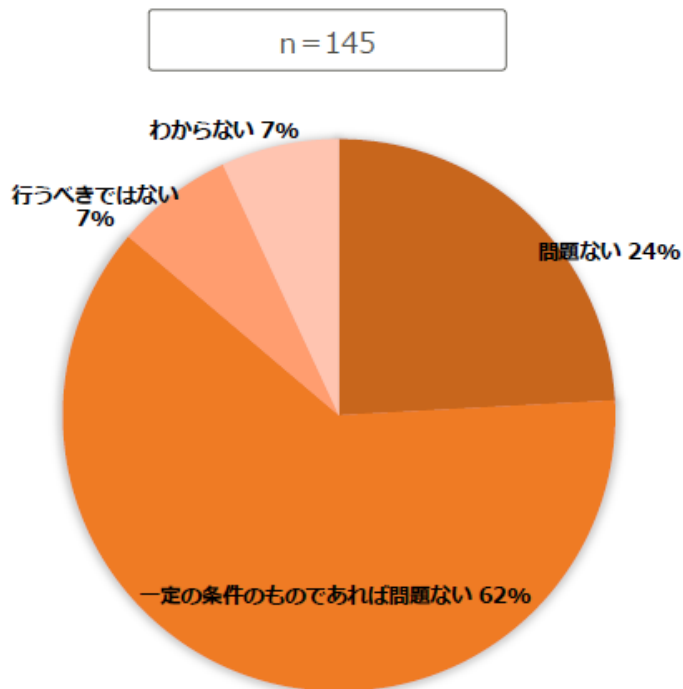
回答項目	回答数	比率
問題ない	43	29.66%
技能・経験のある職員等と同行する場合可	36	24.83%
有料老人ホーム・サ高住への訪問に限り可	29	20.00%
有料老人ホーム・サ高住への訪問であって技能・経験のある職員等と同行する場合可	9	6.21%
訪問系サービスに従事するべきではない	9	6.21%
わからない	15	10.34%
その他	4	2.76%

一定の条件下であれば8割以上の法人等が、外国人材が訪問系サービスに従事することは可能であると考えていることがわかった。

介護・障害福祉従事者に関する状況調査（抜粋）

3. 外国人材の就労等に係る状況について

③⑩ 外国人材が、介護現場で利用者の服薬介助を行うことについて、お考えに近いものを選択してください。（単数回答）



回答項目	回答数	比率
問題ない	35	24.14%
一定の条件のものであれば問題ない	90	62.07%
行うべきではない	10	6.90%
わからない	10	6.90%

「問題ない」「一定の条件のものであれば問題ない」を合わせると86.21%となり、ほとんどの法人等で外国人材による服薬介助に拒否感がないことがうかがえる。

介護・福祉人材の確保に向けた要望事項③

③外国人材活用における技能実習・特定技能の 介護特有要件の見直し(訪問系サービスへの対象拡大等)

- ◎技能実習、特定技能ともに、住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅などの集合住宅への訪問系サービス、及び特定技能における訪問入浴において、活用可能とするルールへの見直し
- ◎技能実習制度の新制度への移行状況を踏まえた上での日本語要件の緩和、もしくは、技能実習の人員配置要件を特定技能と同等とする見直し
- ◎技能実習における業務範囲の拡大、介護職・福祉職が補助的に行っている服薬介助の業務を可能とするよう要件の見直し

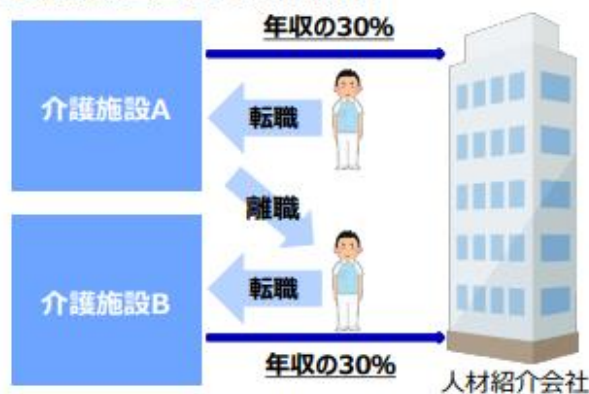
財務省 財政制度等審議会 財政制度分科会（令和5年5月11日）資料（抜粋）

人材紹介会社の規制強化

介護

- 人材の採用に当たって、5割の介護事業者が民間の人材紹介会社を活用しているが、年収の30%程度が手数料の相場水準となっているため、結果として、一部の人手が不足している事業者が高額の経費を支払っている状況。また、人材紹介会社を介する場合には採用した人材の離職率が高いとする調査もあり、必ずしも安定的な職員の確保に繋がっているとは言い難い。
- 介護職員の給与は公費（税金）と保険料を財源としており、本来は職員の処遇改善に充てられるべきもの。介護事業者向けの人材紹介会社については、本人への「就職祝い金」の禁止など現行の規制の徹底に加え、手数料水準の設定など、一般の人材紹介よりも厳しい対応が必要。そもそも、ハローワークや都道府県等を介した公的人材紹介を強化すべき。

◆人材紹介会社を介した転職の例

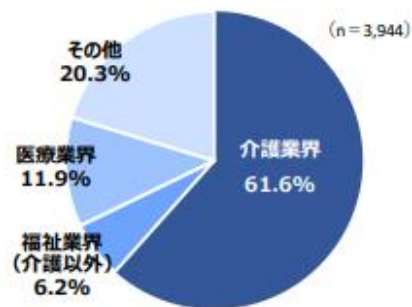


◆正規職員（中途）の採用に結びつく効果の大きかった媒体・経路



（出所）（独）福祉医療機構「特別養護老人ホームの人材確保および処遇改善に関する調査結果（2022年度）」

◆介護施設等における中途採用者の前職



（出所）（独）福祉医療機構「特別養護老人ホームの人材確保および処遇改善に関する調査結果（2022年度）」

◆過去に働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士）（複数回答）



（出所）公益財団法人社会福祉振興・試験センター「社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士 就労状況調査（令和2年度）結果報告書」

◆介護従事者の離職率

	人材紹介会社経由		人材紹介会社以外	
	3か月以内	6か月以内	3か月以内	6か月以内
介護職員	28.2%	38.5%	17.9%	25.6%
看護職員	21.3%	32.5%	12.4%	22.3%

※全産業の離職率：13.9%

（出所）厚生労働省「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査（2019年12月）」
厚生労働省「令和3年雇用動向調査結果」

介護・福祉人材の確保に向けた要望事項④

④有料職業紹介事業の適正化に向けた取組み支援

- ◎公共職業安定所(ハローワーク)のネット・SNS広告への予算増と新施策実行検討チームの設置
- ◎有料職業紹介事業者に対する啓発や知識・技術に関する研修の開催及び予算確保
- ◎ネット求人サイト等における採用課金型・クリック課金型に対する指針・ガイドラインの整備
- ◎有料職業紹介事業者の業務プロセスに対する指針・ガイドラインの整備及び業務プロセスに応じた価格設定の義務化
- ◎人材サービス総合サイトにおいてルールを逸脱した事業者の公表の仕組みなど、有料職業紹介事業者のルール違反に対する罰則強化策の追加