

医療福祉現場等の人材確保に向けた
雇用仲介機能の改善に関する勉強会
—紹介手数料の負担軽減、ハローワークの機能強化に向けて—
ヒアリング資料

『介護・障害福祉人材の確保と
職業紹介事業に係る望ましいあり方について』

全国介護事業者政治連盟
会長 久野義博



一般社団法人
全国介護事業者連盟
理事長 齊藤正行

令和7年5月28日（水）

当団体について

法人形態

法人名

設立年月日

本部所在地

代表者

一般社団法人

全国介護事業者連盟

2018年6月

東京都千代田区麹町4丁目

斎藤正行

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

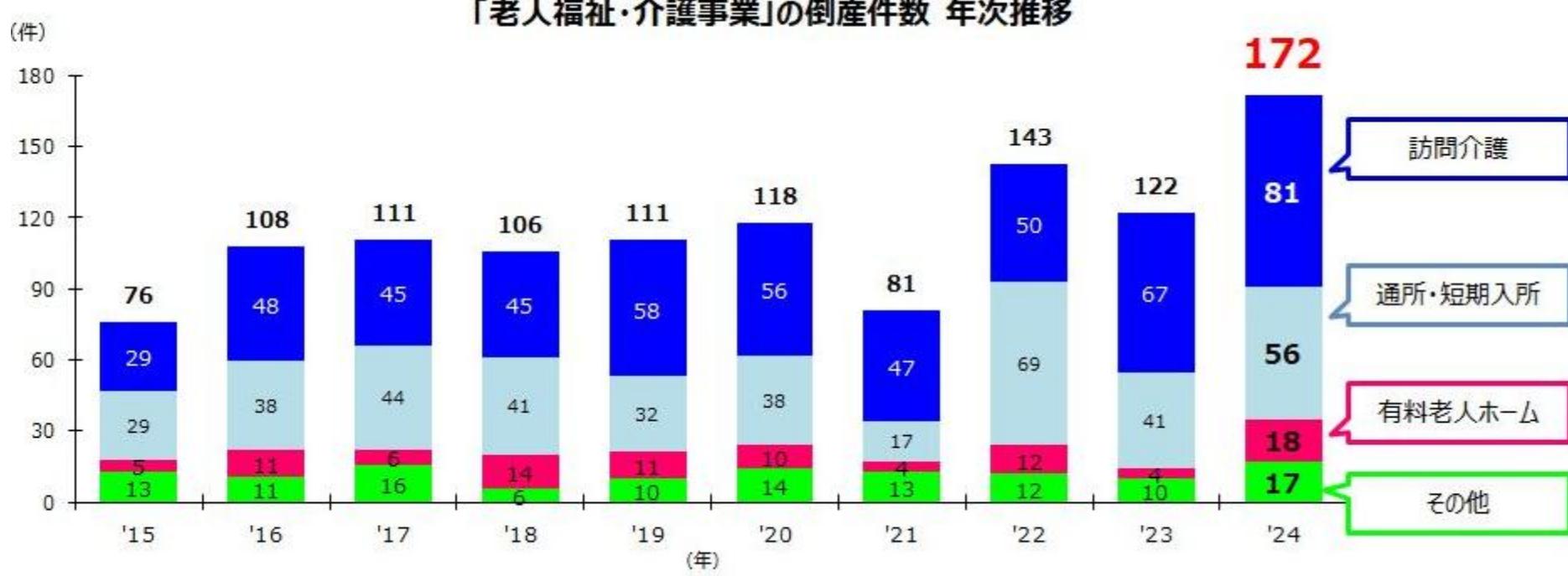
「産業化の推進」・「生産性向上の推進」を2大テーマとする。

介護・障害福祉事業者会員数：6,085社 36,940事業所

介護:23,392事業所 障害:13,669事業所

※令和7年5月現在 2

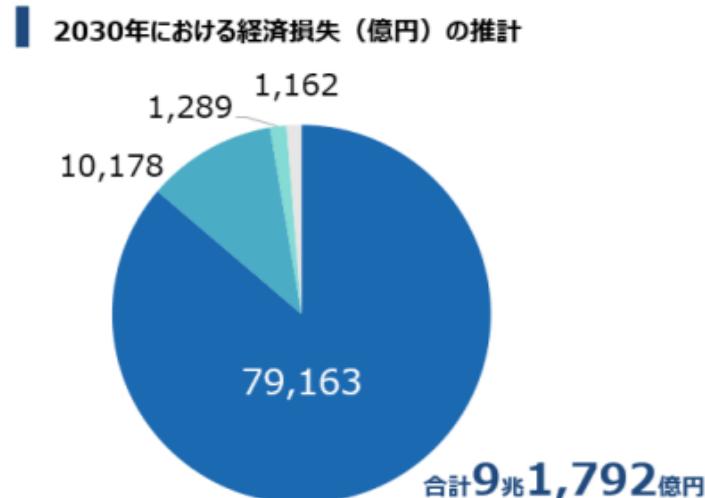
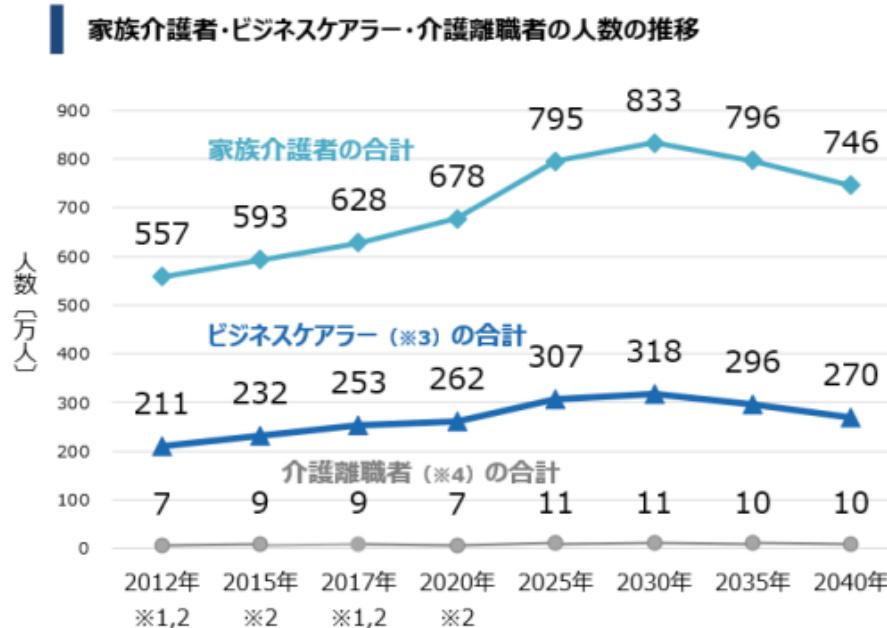
2024年「介護事業者」 倒産が過去最多の172件 「訪問介護」が急増



介護サービスの崩壊によって仕事と介護の両立が困難に 労働生産性の低下や介護離職の増加を招く

仕事と介護の両立支援の必要性

- 生産年齢人口の減少が続く中で、ビジネスケアラー（仕事をしながら家族等の介護に従事する者）の数は増加傾向であり、介護に起因した労働総量や生産性の減少が日本の労働損失に有する影響は甚大。
- ビジネスケアラー発生による経済損失額は2030年時点で約9兆円に迫る



- 仕事と介護の両立困難による労働生産性損失額 ※5
- 介護離職による労働損失額
- 介護離職による育成費用損失額 ※6
- 介護離職による代替人員採用に係るコスト

（出所）経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報（2021年度実績）調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費（5年平均）」、株式会社クリートキャリア研究開発センター「就職白書2020」より日本総研作成

※5 ビジネスケアラーの生産性損失は、「経済産業省委託調査（日本総研）」「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」（n=2,100）の結果を基に算出（＝約27.5%）。※6 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人數が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで勤続した場合の年数（＝35年）と仮定。

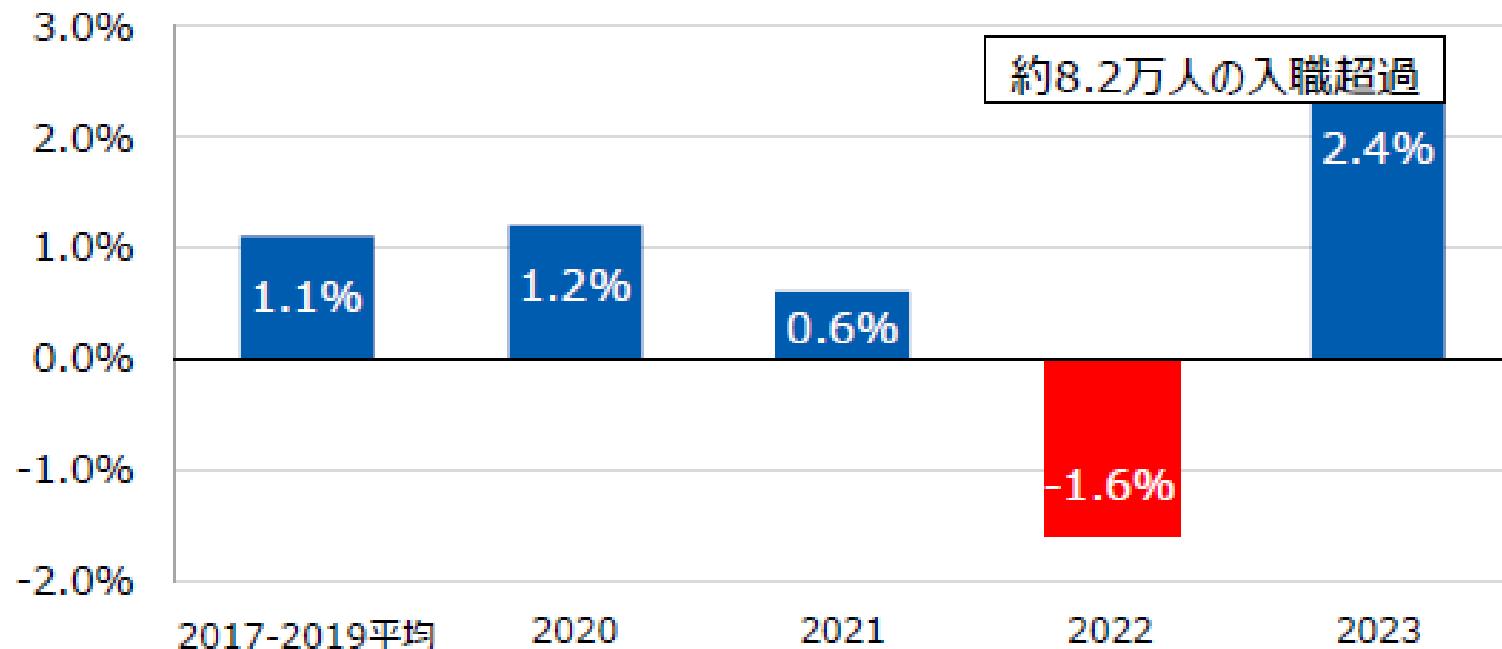
介護と仕事の両立実現に向けては、職場・上司の理解が不足していることや、両立体制構築に当たっての初動支援が手薄いこと、介護保険サービス単体ではカバー範囲が限定的であること等が課題として挙がり、従業員個人のみでは十分な対応が困難な状況

入職超過率が調査來で初のマイナス！

※2023年度はプラスに改善

2023年度介護職員が212万人(2万9千人減少)

◆介護等分野の入職超過率（入職率 - 離職率）の推移



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より作成

(注) 「介護等分野」は、「社会保険・社会福祉・介護事業」

介護職員の給与は4.6%増加

しかしながら2年分の加算額全額を2024年度分の
賃金改善に充てている事業者が8割

令和6年度介護従事者待遇状況等調査結果のポイント（案）

- 介護職員等待遇改善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^(※1)について、令和5年度と令和6年度を比較すると 11,130円の増(+4.6%) となっている。
- また、平均給与額^(※2)については、令和5年度と令和6年度を比較すると 13,960円の増(+4.3%) となっている。

介護職員等待遇改善加算取得	令和5年9月	令和6年9月	差額
基 本 給 等（月給・常勤の者）	242,680円	253,810円	+11,130円
平 均 給 与 額	324,240円	338,200円	+13,960円

※1 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。）

※2 平均給与額 = 基本給（月額）+ 手当 + 一時金（4～9月の支給金額の1／6。賞与等含む。）

※3 金額は10円未満を四捨五入している。

※4 調査対象となった施設・事業所に、令和5年度と令和6年度とともに在籍している介護職員について比較している。

令和6年度の加算の取得状況	本調査(R6.9時点)	参考)介護給付費等実態統計
介護職員等待遇改善加算（新加算）	95.5%	95.1% ※
① 新加算Ⅰ	45.7%	42.3% ※
② 新加算Ⅱ	32.2%	36.0% ※
③ 新加算Ⅲ	11.8%	11.1% ※
④ 新加算Ⅳ	2.6%	2.6% ※
⑤ 新加算Ⅴ（経過措置）	3.2%	3.1% ※

※ 介護給付費等実態統計による特別集計（直近である令和6年9月サービス提供分）

加算額の一部の令和7年度への繰越状況	介護職員等待遇改善加算の届出を行わない理由 (複数回答) ※上位4つを掲載	
加算額の一部を令和7年度に繰り越した（予定）	14.3%	事務作業が煩雑 39.6%
加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた（予定）	80.7%	利用者負担の発生 22.4%
		算定要件を達成できない 22.1%
		届出に必要となる事務を行える職員がない 22.0%

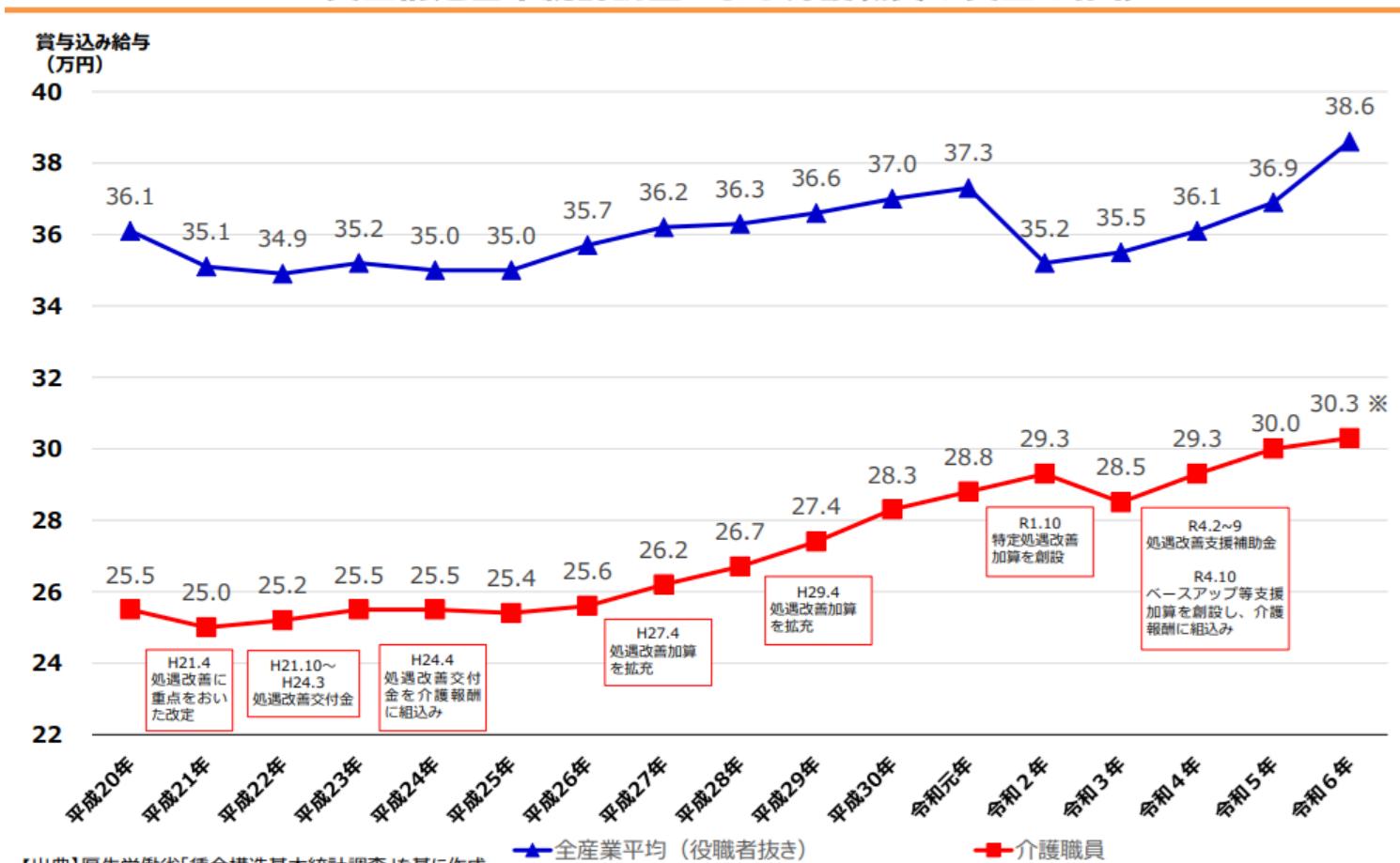
賃金改善の実施方法（複数回答）	
ベースアップ等により対応	59.8%
定期昇給	43.6%
各種手当の新設	17.8%
既存の各種手当の引き上げ	24.4%
賞与等の引き上げまたは新設	33.1%

給与等の引き上げの対象者（複数回答）	
施設・事業所の職員全員	58.2%
調査対象サービスの介護従事者全員	14.1%
調査対象サービスの介護職員全員	10.7%
何らかの要件に該当した調査対象サービスの介護従事者	15.6%

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	
看護職員	51.9%
生活相談員・支援相談員	50.8%
事務職員	37.9%
P T・O T・S T 又は機能訓練指導員	34.3%
介護支援専門員	32.8%

全産業平均と介護職の賃金差は月額8.3万円に！ さらに差が拡大している

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移



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

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

介護関係10団体による緊急調査結果から

緊急！「介護現場における賃上げ・物価高騰・離職等の状況調査」結果

1. 調査概要（団体、期間、回答数）

（1）調査団体（10団体）

全国老人保健施設協会、全国老人福祉施設協議会、日本認知症グループホーム協会、
日本慢性期医療協会（介護医療院）、全国介護事業者連盟、高齢者住まい事業者団体連合会、
『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会、日本在宅介護協会、全国社会福祉法人経営者協議会
日本福祉用具供給協会

（2）調査期間

令和7年4月9日～4月25日

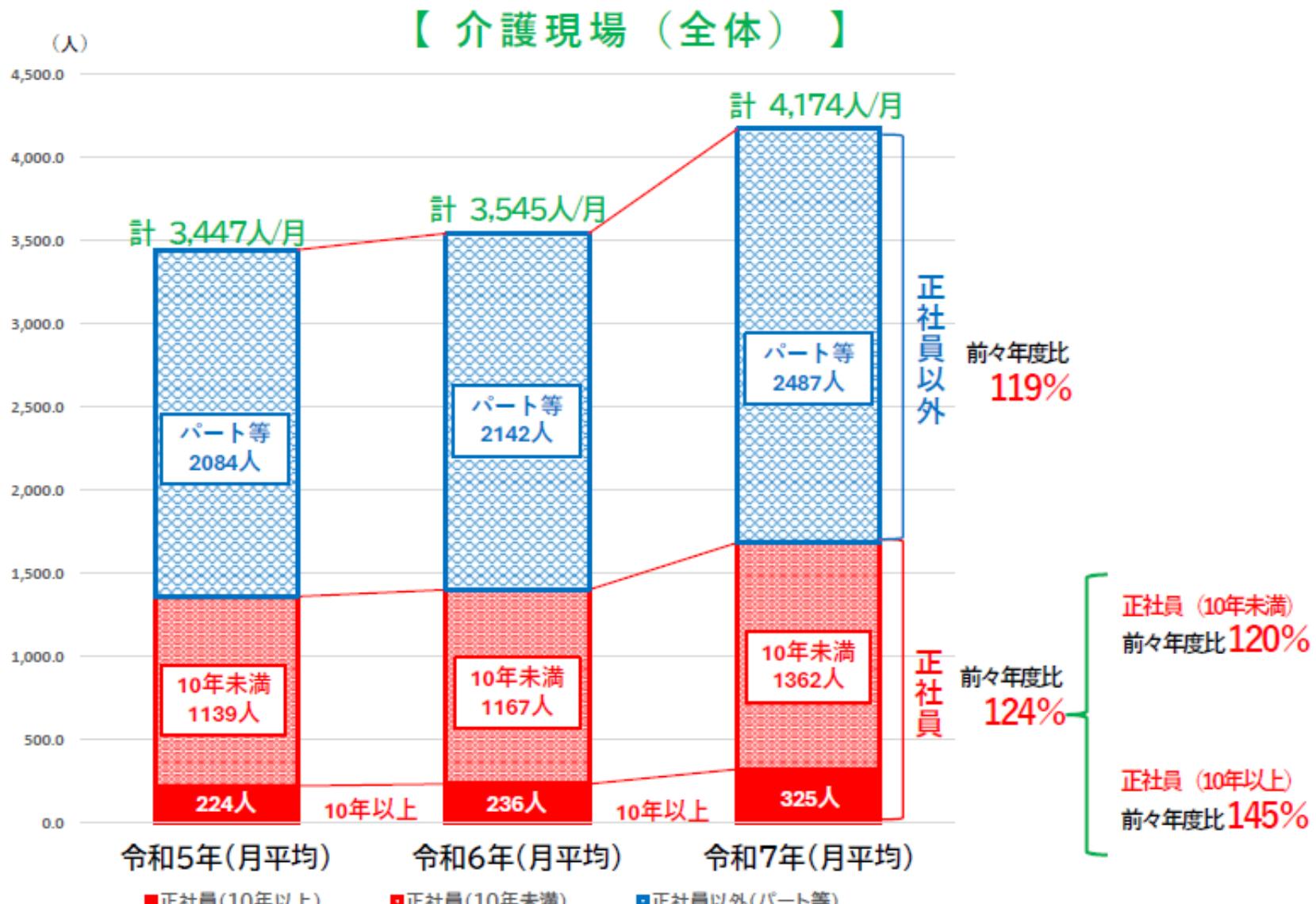
（3）調査回答数

回答数 1,857件（11,203事業所分）

※事業所単位回答1,372事業所、法人単位485（事業所分9,831事業所）

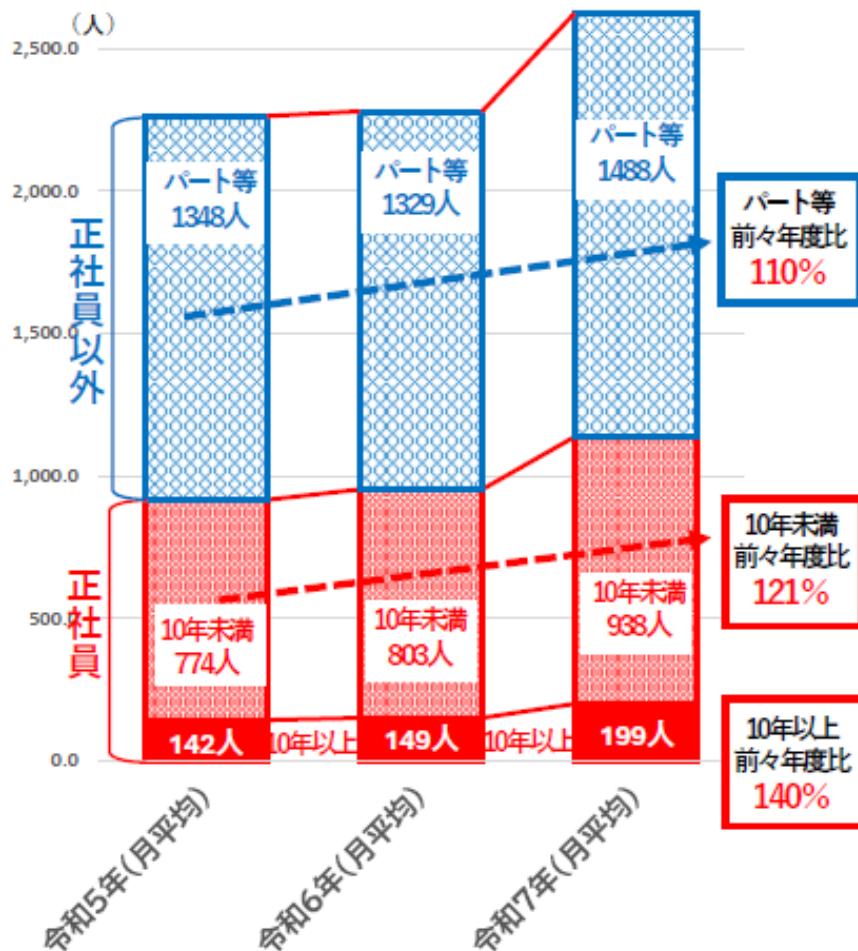
サービス種別		回答数	割合
介護保険施設	介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	678	36.5%
	介護医療院	24	1.3%
	介護老人保健施設	394	21.2%
在宅系	訪問介護	41	2.2%
	通所介護（デイサービス）	140	7.5%
	（看護）小規模多機能型居宅介護	17	0.9%
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3	0.2%
	法人単位（複数事業所）	8	0.4%
居住系	認知症対応型共同生活介護（認知症グループホーム）	143	7.7%
	特定施設入居者生活介護（養護老人ホーム）	65	3.5%
	特定施設入居者生活介護（経営老人ホーム、ケアハウス）	28	1.5%
	特定施設入居者生活介護（サ高住等）	9	0.5%
	養護老人ホーム（特定以外）	58	3.1%
	経営老人ホーム、ケアハウス（特定以外）	51	2.7%
	法人単位（複数事業所）	24	1.3%
その他（法人単位）		174	9.4%
合計		1,857	100.0%

離職者の状況

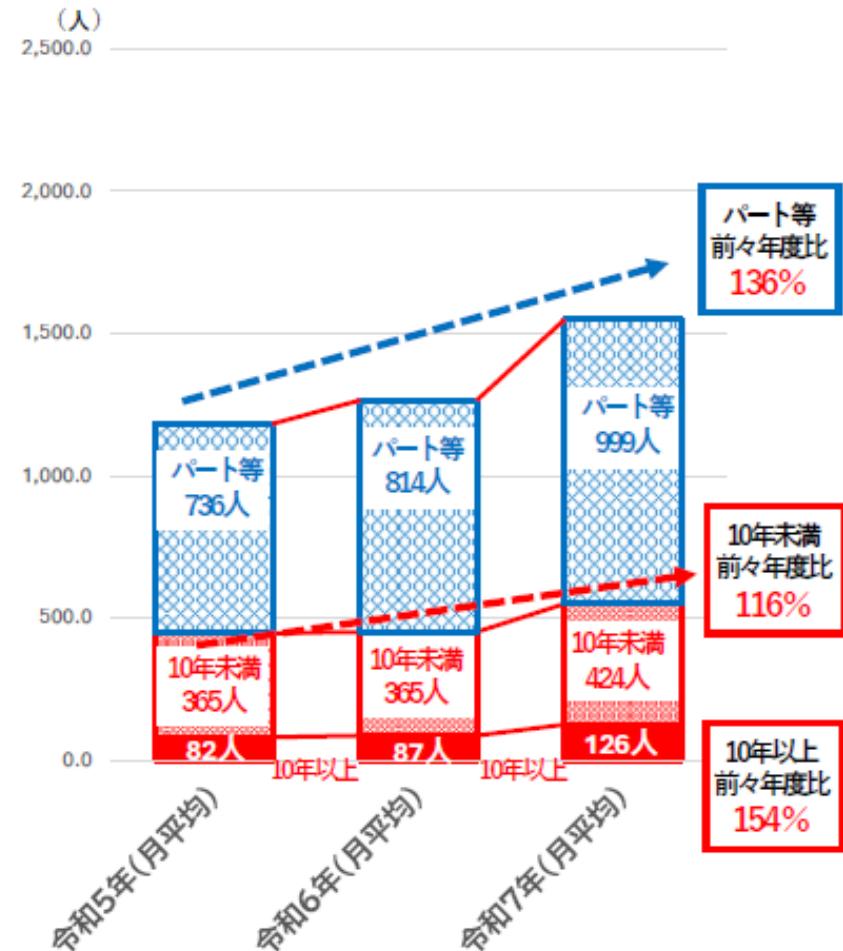


離職者の状況

«介護職»



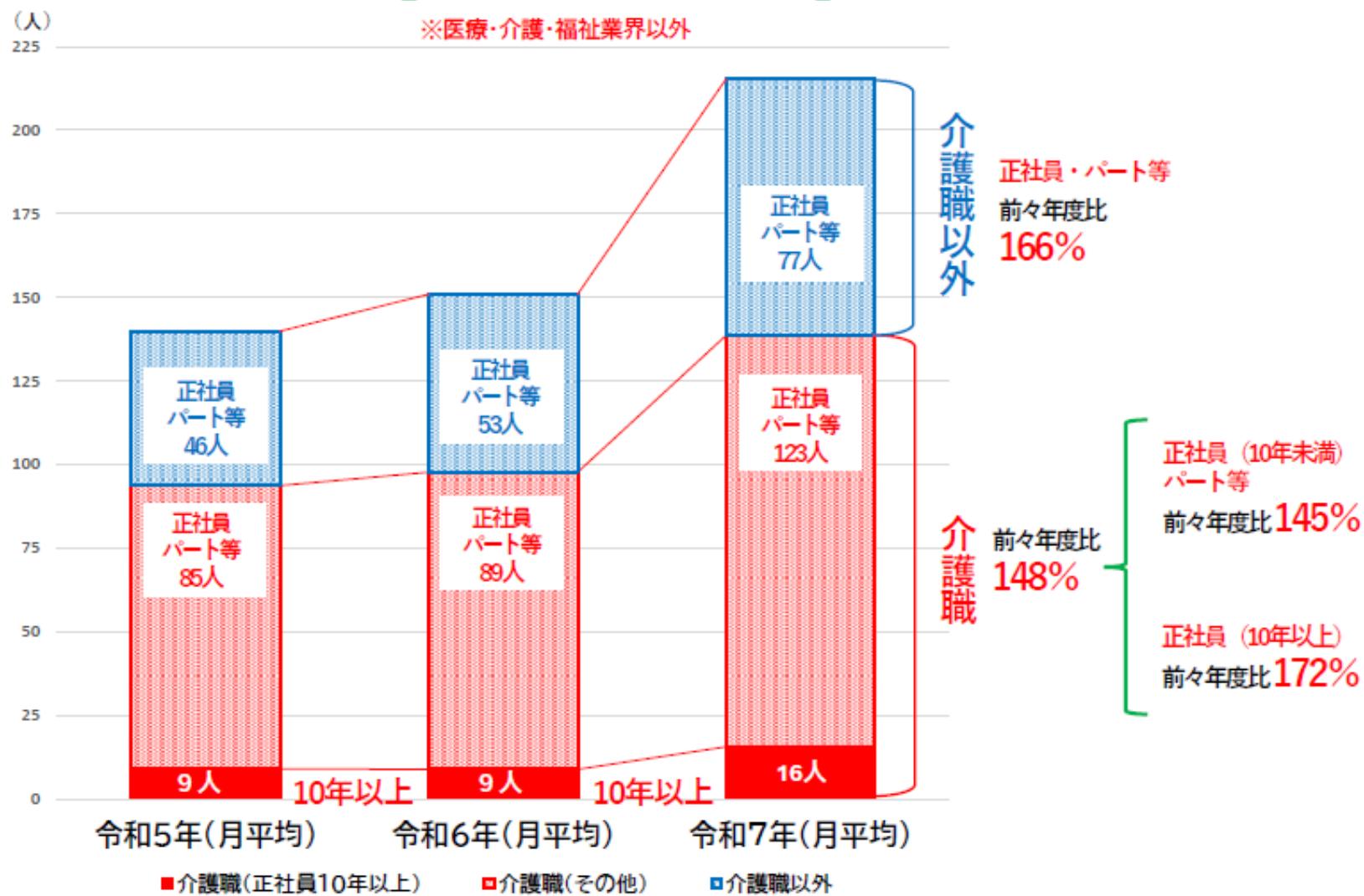
«介護職以外»



※令和5.6年は1～12月の月平均。令和7年は1～3月の月平均

離職者の状況

【他業種への離職】



要望事項

- ①有料職業紹介事業の適正化に向けた取り組み支援
- ②公共職業安定所(ハローワーク)の機能強化と更なる活用

①有料職業紹介事業の適正化に向けた取り組み支援

- ・介護事業者の採用費に占める有料職業紹介事業者への手数料が年々増加傾向にあり、介護事業者の収益環境の悪化を招く大きな一因となっています。
- ・また、悪質な有料職業紹介事業者の存在も全国で散見されており、求職者と図って転職を繰り返し、手数料を得ることを目的としている事業者の存在も指摘されています。
- ・職業紹介優良事業者認定制度の創設は、業界の健全化に向けた政府方針を示し有料職業紹介事業者のあるべき姿を提示しており大きな意義はあるものの、大多数の認定を受けていない事業者の中から、悪質な事業者を明確化することが求められています。
- ・更には、悪質とは言えないものの、高額な手数料に相応しい適切なマッチング機能を有していない有料職業紹介事業者が散見されています。インターネット等を通じて求職者より入手した簡易な情報をもとに、介護事業者に対して一律的な情報提供を行うだけの営業活動によって高額な手数料を得ている事例が多数あります。有料職業紹介事業者の採用コンサルティング力を高めることが不可欠です。

①有料職業紹介事業の適正化に向けた取り組み支援

- (1)先般、有料職業紹介事業者の許可における要件が強化され、お祝い金の支給や転職勧奨が禁止になりました。同時に、過度な違反事業者に対する許可取り消しを行う対策が講じられましたが、その運用の強化をお願いいたします。
- (2)職業紹介優良事業者の認定において、有料職業紹介事業者の適正なマッチングプロセスを明確にするとともに、マッチングプロセスに対する評価項目の追加をお願いいたします。
- (3)有料職業紹介事業者のマッチング力を高めるための支援策を講じるようお願いいたします。
- (4)有料職業紹介事業者のマッチングプロセスが不十分な事業者に対する紹介手数料への上限を設定することを検討願います。

②公共職業安定所(ハローワーク)の機能強化と更なる活用

- ・公共職業安定所(ハローワーク)は全国に544か所、職員数は10,466名に加えて相談員が18,140名配置されています。昨今では障害者や生活保護受給者等民間の職業紹介事業では就職に結びつけることが難しい就職困難者や人手不足の中小零細企業を中心に、国が無償で支援を行う雇用のセーフティネットの中心的役割を担うといった役割にシフトしています。
- ・また、近年は多様化するニーズや就労形態に応じて様々な専門支援窓口や施設が整備されていますが、医療、介護、保育、建設、警備、運輸などの求人倍率の高い人材不足分野へのマッチング支援を実施している「人材確保対策コーナー」の設置は全国で119か所にとどまっています。
- ・本来厚生労働省の機関の一部でありながら、公的な職業紹介事業を担っている社会資源として十分に機能しているとは言えないことから、特に人材不足分野に係る人材確保対策については、従来の実績や専門性を活かした支援が期待されるところです。
- ・インターネットやスマートフォンによる介護求人検索において、ハローワークの求人を見出すことは困難であり、介護事業者は、有料職業紹介所や求人広告サイトによる採用に頼らざるを得ない背景があります。求職者のITリテラシーによって、自身に適した求人情報を取得する機会に差があることは望ましくないと考えます。

②公共職業安定所(ハローワーク)の機能強化と更なる活用

- (1)YahooやGoogleなどのポータルサイトとの交渉を実施し、介護等の求人検索において、常に上位表示される仕組みの構築を検討願います。
- (2)全ての公共職業紹介所(ハローワーク)に「人材確保対策コーナー」を常設するとともに、介護・福祉・医療・保育の専門相談員からなる「福祉人材対応専門チーム」を配備いただけるようお願いいたします。
- (3)公共職業紹介事業所(ハローワーク)と福祉人材センターをはじめとした無料紹介事業所や非営利団体等が連携し、人材確保対策を目的とした合同説明会やイベント等を実施する等、地域密着型の就職支援事業を強化くださいますようお願いいたします。
- (4)即戦力ニーズや潜在介護福祉士等専門職の掘り起こしに対応するため、厚生労働省主導で公的バンク型マッチング「国主導の人材派遣モデル」の試行を検討くださいますようお願いいたします。