

事務連絡

令和6年11月29日

各 都道府県 介護保険主管部（局） 御中
市区町村

厚生労働省老健局 老人保健課
認知症施策・地域介護推進課
高齢者支援課

介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策について

平素より、厚生労働行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「足元の人材確保の課題に対応する観点から、令和6年度報酬改定において講じた医療・介護・障害福祉分野の職員の処遇を改善するための措置を確実に届け、賃上げを実現するとともに、生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等を支援することとし、職員の負担軽減・業務効率化、テクノロジー・ICT機器の活用、経営の協働化、訪問介護の提供体制の確保、障害者就労施設の経営改善といった取組を支援する。」とされました。

本日、令和6年度補正予算案が閣議決定されましたので、関係事業の概要について、別紙のとおり情報提供いたします。

訪問介護員を始めとする介護人材の確保は喫緊の課題であり、更なる賃上げに向けた取組等を進めていくために、各都道府県・市区町村においては、都道府県・市区町村議会への予算案の提出等、年度内の予算化に向けた検討を速やかに進めていただきますようお願いいたします。

なお、本事業の詳細については検討中であるとともに、令和6年度補正予算案については、今後、国会で審議され、当該事業の内容についても変更の可能性があります。本事業の詳細については、その内容が決まり次第追ってお示しますので、あらかじめご了承ください。

【○介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策】

施策名:介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策

① 施策の目的

- 介護人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 賃上げとともに、介護現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。これらは働きやすさの改善のための事業者における基盤整備とともに、具体的なテクノロジーの導入・投資への支援、経営等の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善が必要。
- また、訪問介護については、小規模な事業者が多く、中山間や離島などの事業所も含め、人材不足が顕著で経営資源にも制約があるため、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業所規模を踏まえた経営支援、福祉施策と労働施策の連携体制強化やホームヘルパーの魅力発信を通じた人材確保の促進が必要。

② 対策の柱との関係

| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ | | |

③ 施策の概要

介護人材確保・職場環境改善等事業

処遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対する支援
 ※人件費に充てることが可能
 ※処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施

介護テクノロジー導入・協働化等支援事業

生産性向上・職場環境改善等に係る具体的なテクノロジーの導入・投資への支援、経営等の協働化・大規模化への支援

訪問介護の提供体制確保支援

ホームヘルパーの同行支援など、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業規模を踏まえた経営支援、福祉施策と労働施策の連携体制強化やホームヘルパーの魅力発信を通じた人材確保促進

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

介護現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、介護職員の確保・定着や介護サービスの質の向上につなげる。

施策名:介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策 (介護人材確保・職場環境改善等事業)

① 施策の目的

- 介護人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 賃上げとともに、介護現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。

② 対策の柱との関係

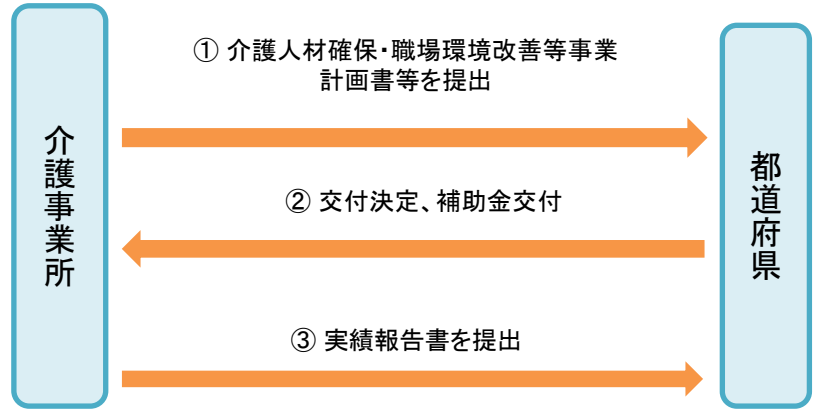
| | | |
|---|----|-----|
| I | II | III |
| ○ | | |

③ 施策の概要

- ・介護職員等処遇改善加算(※1)を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対し、所要の額を補助する。
※1 介護職員等処遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施。
- ・介護事業所において、その介護職員等が、更なる生産性向上・職場環境改善のため、自身の業務を洗い出し、その改善方策にも関与できる形とする等のための基盤構築を図る。このため、補助は、当該職場環境改善等の経費(※2)に充てるほか、介護職員等(※3)の人件費に充てることを可能とする。
※2 介護助手等を募集するための経費や、職場環境改善等(例えば、処遇改善加算の職場環境要件の更なる実施)のための様々な取組を実施するための研修等の経費 など
※3 当該事業所における介護職員以外の職員を含む。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- 支給対象
- (1) 介護職員等処遇改善加算の取得事業所
 - (2) 以下の職場環境改善等に向けた取組を行い、そのための計画を策定し、都道府県に提出する事業所
 - ① 施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等
→ 生産性向上推進体制加算の取得等に向けて、介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策の立案を行う
 - ② 訪問、通所サービス等
→ 介護職員等の業務の洗い出し、棚卸しとその業務効率化など、改善方策立案を行う



※ 国保連システムを改修し、都道府県は、国保連から提供された各事業所の交付額一覧に基づき交付決定を実施。国保連システムを改修するとともに、国・都道府県に必要な事務費等を確保

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

介護現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、介護職員の確保・定着や介護サービスの質の向上につなげる。

施策名:介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策(介護テクノロジー導入・協働化等支援事業)

① 施策の目的

② 対策の柱との関係

- ・介護サービス需要の増加への対応や介護人材の確保が喫緊の課題となっており、サービス提供の存続にも関わる重要な問題である。特に小規模法人を中心に、従来の方法や単独では必要な人材確保が難しい法人も多く、経営の効率も悪くなるという悪循環に陥りがちである。
- ・また、デジタル行財政改革会議において、デジタル(中核)人材育成数や、ICT・介護ロボットの導入事業者割合、ケアプランデータ連携システム普及の割合等のKPIを設定しており、都道府県におけるワンストップ窓口と連携しつつ、介護現場の生産性向上に向けてテクノロジー導入等の支援を行う必要がある。
- ・こうした状況を踏まえ、介護現場の生産性向上の取組や、経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善に取り組む介護サービス事業者に対する支援を行う。

| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ | | |

③ 施策の概要

- ・生産性向上の取組を通じた職場環境改善について、ICT機器本体やソフト等の導入や更新時の補助に加え、それに伴う業務改善支援や地域全体で取り組む機器導入等に対する補助を行う。また、小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う経営や職場環境の改善の取組に対して補助を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(1)生産性向上の取組を通じた職場環境改善

①生産性向上に資する介護ロボット・ICTの導入や更新

- ・事業所の業務効率化に向けた課題解決を図るための業務改善支援及びこれと一体的に行う介護ロボット・ICTの導入や更新に対する支援

②地域全体で生産性向上の取組を普及・推進する事業の実施

- ・地域の複数事業所における機器の導入に向けた研修や、地域のモデル施設の育成など、都道府県等が主導して面で生産性向上の取組を推進
- ・都道府県等が主導して、ケアマネ事業所と居宅サービス事業所の間でのケアプランデータ連携システム等の活用を地域で促進し、データ連携によるメリットや好事例を収集

(2)小規模事業者を含む事業者グループが協働して行う職場環境改善

- ・人材募集や一括採用、合同研修等の実施、事務処理部門の集約、協働化・大規模化にあわせて行う老朽設備の更新・整備のための支援 等

【事業スキーム】



【実施主体】

都道府県 (都道府県から市町村への補助も可)

【負担割合】

(1)①、(2)・・・国・都道府県3/4、事業者1/4
(要件によっては国・都道府県1/2、事業者1/2)

(1)②・・・国・都道府県 10/10

(1)①及び(2)を実施する場合・・・

国・都道府県4/5、事業者1/5

※国と都道府県の負担割合は以下のとおり

(1)①、(2)・・・国4/5、都道府県1/5

(1)②・・・国9/10、都道府県1/10

⑤成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- ・生産性向上の取組や経営の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善を推進することにより、介護人材の確保や介護サービスの質の向上に繋げていく。

施策名:介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策(訪問介護等サービス提供体制確保支援事業)

① 施策の目的

・人材不足が喫緊の課題である訪問介護等サービスについて、その担い手を確保し、経営改善を図ることで、地域におい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、サービス提供体制を確保する。

② 対策の柱との関係

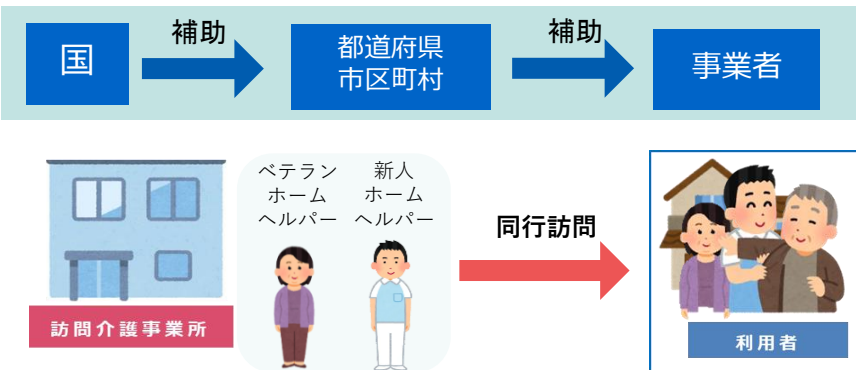
| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ | | |

③ 施策の概要

・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、研修体制づくりやホームヘルパーへの同行支援など、人材確保体制の構築による安心して働き続けられる環境整備に向けた取組とあわせて、経営改善に向けた取組について、事業所規模や地域の特性に合わせた支援を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

実施主体:都道府県・市区町村 補助率:国:2/3、都道府県・市区町村:1/3
※中山間・離島等地域における取組(①のイ及びウ、②のウに限る)については、
国:3/4、都道府県・市区町村:1/4



①人材確保体制構築支援事業
補助対象経費 (例)
ア. 研修体制づくりの支援
イ. 採用活動の支援
ウ. 経験年数が短いヘルパーへの同行支援

②経営改善支援事業
補助対象経費 (例)
ア. 経営改善の支援
イ. 常勤化の促進の支援
ウ. 協働化・大規模化の取組の支援
エ. 広報活動に関する支援

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

・訪問介護等サービスの人材確保・経営改善の取組を進めることで、地域における持続的・安定的なサービス提供体制を確保する。

【○訪問介護の提供体制の確保】

令和6年度補正予算案 7.0億円

老健局認知症施策・地域介護推進課
(内線3983)

施策名: 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策
(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)

① 施策の目的

・介護人材確保のための連携協議会を設置・運営することで、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 対策の柱との関係

| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ | | |

③ 施策の概要

・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、及び管内各地域のハローワークや介護事業所等が協力して行う介護分野の求職イベント等の実施を支援する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

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(会場の賃借料、広告費、合同説明会等に参加する事業者の代替職員の人件費等)

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)

補助率: 国: 2/3



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

・ 本事業により、都市部に限らず中山間・離島地域などあらゆる地域において、業界団体が関与した具体的な業務説明や施設見学、職場体験等の機会を効果的に提供することにより、採用のミスマッチを防止し、地域の特性やニーズに合った介護人材の確保・定着が図られる。

【○訪問介護の提供体制の確保】

令和6年度補正予算案 80百万円

老健局認知症施策・地域介護推進課
(内線3983)

施策名:介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策
(ホームヘルパーの魅力発信のための広報事業)

① 施策の目的

・訪問介護におけるホームヘルパーの人材確保を促進するために、ホームヘルパーの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等に広く周知する

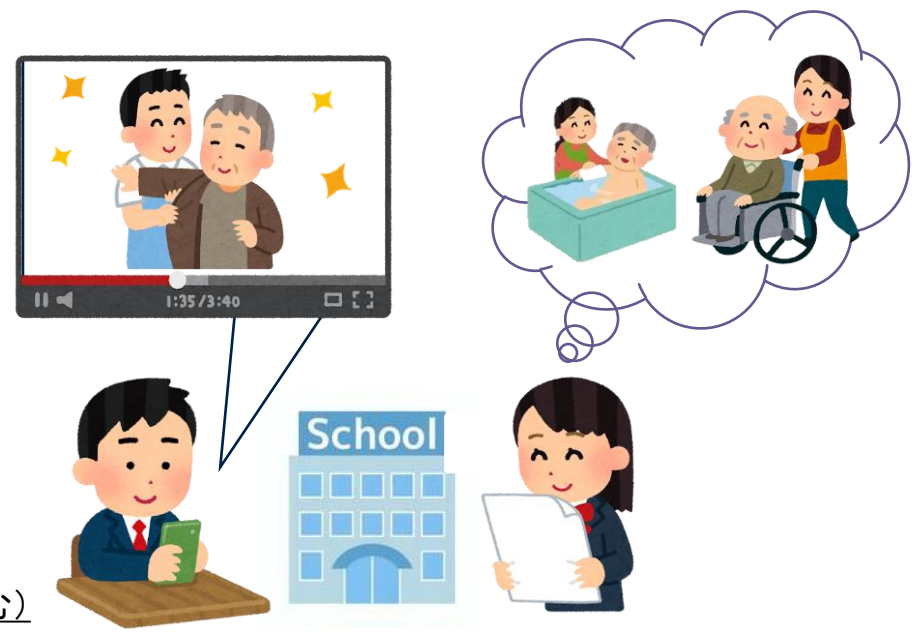
② 対策の柱との関係

| I | II | III |
|---|----|-----|
| ○ | | |

③ 施策の概要

・ホーム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の仕事の魅力について、リーフレット、ポスター、及び広報動画等を作成・活用し、学生を始め、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等に広く周知する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

ホームヘルパーの仕事の魅力発信を通じて、訪問介護における人材確保を促進する。