

日時 平成30年12月19日(水) 13:00~14:30
場所 ベルサール九段 ホール(3階)

A diagram showing a rectangle with two small circles positioned above its top edge, one near the left corner and one near the right corner.

速記○

江	今	井	伊	田	井	石	石	安
澤	井	上	藤	中	口	本	田	藤
委	委	委	委	分	分	委	委	委
員	員	員	員	科	科	員	員	員
○	○	○	○	会	会	○	○	○
				長	長			
				○	代理			
					○			

関係者

関係者

荻	野	委	員	○	
尾	崎	委	員	○	
(代理 沖本 参考人)					
小	原	委	員	○	
亀	井	委	員	○	
河	本	委	員	○	
齋	藤	(訓)	委	員	○
齊	藤	(秀)	委	員	○
川	口	企	画	官	○

- 佐 藤 委 員
- 瀬 戸 委 員
- 武 久 委 員
(代理 田中参考人)
- 田 部 井 委 員
- 東 委 員
- 堀 田 委 員
- 松 田 委 員
- 柴田福祉人材確保対策室長
- 宮崎医療介護連携政策課長

○山本介護保険指導室長	○橋本介護保険計画課長	○黒田総務課長	○山本審議官	○諏訪園審議官	○大島老健局長	○眞鍋老人保健課長	○尾崎振興課長	○武井高齢者支援課長	○田中認知症施策推進室長
-------------	-------------	---------	--------	---------	---------	-----------	---------	------------	--------------

事 務 局

記 者 · 傍 聽 者

社会保障審議会介護給付費分科会(第 167 回)議事次第

日時：平成 30 年 12 月 19 日（水）
13：00 から 14：30 まで
於：ベルサール九段 ホール

議 題

1. 介護人材の処遇改善及び介護保険サービス等に関する消費税の取扱いについて
2. その他

社会保障審議会介護給付費分科会委員名簿

30.12.19現在

氏 名	現 職
安 藤 伸 樹	全国健康保険協会理事長
井 口 経 明	東北福祉大学客員教授
石 田 路 子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事（名古屋学芸大学看護学部教授）
石 本 淳 也	公益社団法人日本介護福祉士会会長
伊 藤 彰 久	日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長
井 上 隆	一般社団法人日本経済団体連合会常務理事
今 井 準 幸	民間介護事業推進委員会代表委員
江 澤 和 彦	公益社団法人日本医師会常任理事
大 西 秀 人	全国市長会介護保険対策特別委員会委員長（高松市長）
荻 野 構 一	公益社団法人日本薬剤師会常務理事
※ 尾 崎 正 直	全国知事会社会保障常任委員会委員長（高知県知事）
小 原 秀 和	一般社団法人日本介護支援専門員協会副会長
亀 井 利 克	三重県国民健康保険団体連合会理事長（名張市長）
河 村 文 夫	全国町村会政務調査会行政委員会委員（東京都奥多摩町長）
河 本 滋 史	健康保険組合連合会常務理事
齋 藤 訓 子	公益社団法人日本看護協会副会長
齊 藤 秀 樹	公益財団法人全国老人クラブ連合会常務理事
佐 藤 保	公益社団法人日本歯科医師会副会長
瀬 戸 雅 嗣	公益社団法人全国老人福祉施設協議会理事・統括幹事
武 久 洋 三	一般社団法人日本慢性期医療協会会長
◎ ※ 田 中 滋	埼玉県立大学理事長
田部井 康 夫	公益社団法人認知症の人と家族の会理事
東 憲太郎	公益社団法人全国老人保健施設協会会長
堀 田 聰 子	慶応義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授
松 田 晋 哉	産業医科大学教授

（敬称略、50音順）

※は社会保障審議会の委員

◎は分科会長

2019 年度介護報酬改定に関する審議報告（案）

社会保障審議会介護給付費分科会
○年○月○日

介護職員の処遇改善については、2017 年度の臨時改定も含めこれまで数度にわたる取組を行ってきたが、今般「新しい経済政策パッケージ」(2017 年 12 月8日閣議決定)において、「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。具体的には、他の介護職員など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ことを前提に、介護サービス事業所における勤続年数 10 年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費 1000 億円程度を投じ、処遇改善を行う。」とされ、2019 年 10 月の消費税率引上げに伴う報酬改定において対応することとされた。

また、介護保険サービス等に関する消費税の取扱いについては、2019 年 10 月に予定されている消費税率 10%への引上げに伴い、介護サービス施設・事業所に実質的な負担が生じないよう、対応について検討する必要がある。

当分科会においては介護職員の処遇改善及び介護保険サービス等に関する消費税の取扱いについて議論を行ってきたが、これまでの議論に基づき、2019 年度介護報酬改定に関する基本的な考え方を以下のとおり取りまとめたので報告する。

1. 介護職員の処遇改善

(1) 基本的な考え方

- 介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定すべきものであるが、現下の厳しい介護人材不足、依然として小さくない他産業との賃金格差等の中、介護離職ゼロ等に向けて介護職員の確保、定着につなげていくためには、公費・保険料による政策的対応も必要である。その際、今後も確実な処遇改善を担保するためには、現行の処遇改善加算と同様、介護報酬における加算として必要な対応を講ずることが適当であると考えられる。
- このため、2019 年度介護報酬改定では、現行の介護職員処遇改善加算に加えて、介護職員の更なる処遇改善を行うこととし、具体的には、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善を行うことが適当である。
- その際、新しい経済政策パッケージにおいて、「他の介護職員など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ことを

前提」とされていることを踏まえ、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、介護職以外の職種にも一定程度処遇改善を行う柔軟な運用を認めることが適当である。

- また、今般の処遇改善について、介護人材の確保等の目的が達成されたか効果検証を行うとともに、介護職員の確保に当たっては、処遇改善だけではなく離職防止に向けた総合的な取組を行うことが適当である。
- なお、介護職員の処遇改善については、例外的かつ経過的な取扱いとして設けられたことを踏まえるべき、その必要性は認めつつも、保険者や利用者の負担に配慮すべきとの意見があった一方で、従来の交付金から財源の安定性の観点から加算で行うことになった経緯を踏まえるべきとの意見があった。
- 本分科会で出された意見も踏まえつつ、処遇改善の在り方については、今般の処遇改善の施行状況等を踏まえ引き続き検討することが適当である。

(2) 加算の対象(取得要件)

- 加算対象のサービス種類としては、今般の更なる処遇改善がこれまでの数度にわたり取り組んできた介護職員の処遇改善をより一層進めるものであることから、これまでの介護職員処遇改善加算と同様のサービス種類とすることが適当である。
- 長く働き続けられる環境を目指す観点から、一定のキャリアパスや研修体制の構築、職場環境等の改善が行われることを担保し、これらの取組を一層推進するため、
 - ・ 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得している事業所を対象とすることとし、加えて、
 - ・ 介護職員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
 - ・ 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、HPへの掲載等を通じた見える化を行っていることを求め、加算の取得要件とすることが適当である。その際、職場環境等要件に関し、実効性のあるものとなるよう検討することが適当である。
- なお、これまで処遇改善の対象となっていないサービス種類についても、これらのサービス種類における担い手不足や医療ニーズ対応の必要性、賃金の実態等を踏まえ、加算の対象とすべきとの意見や、現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)の取得に向けた支援を強化すべきとの意見もあった。

(3) 加算率の設定

- ① サービス種類ごとの加算率

- ・ 介護職員確保に向けた処遇改善を一層進めるとともに、人材定着にもつながるよう、経験・技能のある介護職員が多いサービス種類を高く評価することとし、サービス種類ごとの加算率は、それぞれのサービス種類ごとの勤続 10 年以上の介護福祉士の数に応じて設定することが適当である。

② サービス種類内の加算率

- ・ 現時点で把握可能なデータや、事業所や自治体の事務負担、新しいサービス種類・事業所があることに、一定の留意をした上で、同じサービス種類の中でも、経験・技能のある介護職員の数が多い事業所や職場環境が良い事業所について更なる評価を行うことが望ましい。
- ・ このため、介護福祉士の配置が手厚いと考えられる事業所を評価するサービス提供体制強化加算等の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定することが適当である。なお、より精緻に経験・技能のある介護職員が多い事業所や職場環境が良い事業所を把握する観点から、その方法について、今後検討することが必要である。

(4) 事業所内における配分方法

- (1)の基本的な考え方を踏まえ、経験・技能のある介護職員、その他の介護職員、その他の職種の順に配分されるよう、事業所内の配分方法は以下のとおりとすることが適当である。なお、配分に当たっては、経験・技能のある介護職員、その他の介護職員、その他の職種について、こうした区分ごとの平均の処遇改善額を比較することとし、それぞれの区分内での一人ひとりの処遇改善額は柔軟に設定できることとする。

① 経験・技能のある介護職員、その他の介護職員、その他の職種の設定の考え方

- ・ 経験・技能のある介護職員は、勤続 10 年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続 10 年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとする。
- ・ その他の介護職員は、経験・技能のある介護職員以外の介護職員とする。
- ・ その他の職種は、介護職員以外の全ての職種の職員とする。

② 具体的な配分の方法

- ・ 経験・技能のある介護職員において、月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金(年収 440 万円)以上となる者を設定・確保すること。これにより、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現。

※ 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める。

- ・ 経験・技能のある介護職員は、平均の処遇改善額がその他の介護職員の2倍以上とすること。
 - ・ その他の職種は、平均の処遇改善額がその他の介護職員の2分の1を上回らないこと(※)。また、更なる処遇改善において、リーダー級の介護職員について他産業と遜色のない賃金水準を目指す中で、改善後の賃金額が役職者を除く全産業平均賃金(年収 440 万円)を超えない場合に改善を可能とすること。
- ※ 平均賃金額について、その他の職種がその他の介護職員と比べて低い場合は、柔軟な取扱いを可能とする。

- なお、その他の職種への配分について、より事業所の裁量を認めるべきであるとの意見や、一部の職員に過度に配分することによる職場環境への影響に留意すべきとの意見、小規模事業所について、法人単位での対応を可能とする等の配慮を求める意見もあった。

2. 介護保険サービス等に関する消費税の取扱い

(1) 基本単位数の取扱い

- 基本単位数の上乗せ率については、人件費、その他の非課税品目を除いた課税経費の割合を算出し、これに税率引上げ分を乗じて基本単位数への上乗せ率を算出することが適当である。

(2) 加算の取扱い

- 課税経費の割合が大きいと考えられる加算については、基本単位数への上乗せと同様に課税費用に係る上乗せを行うことが適当である。
- 一方、上乗せすべき単位数が1単位に満たない等個別に上乗せ分を算出して対応することが困難な加算については、基本単位数への上乗せに際し、これらの加算に係る消費税負担分も含めた上乗せ対応を行うことが適当である。
- その際、単位数ではなく基本単位数の割合で設定されている加算や、交通費相当額で設定される福祉用具貸与に係る加算については、上乗せ対応を行わないことが適当である。

(3) 区分支給限度基準額

- 消費税引上げに伴う基本単位数等への上乗せ対応を行うことにより、従前と同量のサービスを利用しているにもかかわらず、区分支給限度基準額を超え

る利用者が新たに生じる可能性があること等から、消費税率引上げの影響分について、区分支給限度基準額を引き上げることが適当である。

(4) 基準費用額、負担限度額

- 2017 年度介護事業経営実態調査による平均的な費用額と基準費用額を設定した際の平均的な費用額に一定の変動幅がみられるとともに、一部費用については、消費税率引上げにより負担が増加することが見込まれる。このため、利用者負担への影響を加味しつつ、8%から10%への消費税率引上げによる影響分を現行の基準費用額に上乘せを行うことが適当である。
- また、基準費用額については、今後介護事業経営実態調査で実態を把握した上で、どのような対応を図るべきか引き続き検討することが適当である。
- 他方、食費・居住費に係る負担限度額については、入所者の所得状況等を勘案して決めており、これは消費税率の引上げにより直接的に変動するものではないことから、見直しは行わないことが適当である。
- なお、基準費用額について実態把握の方法に関する意見や、消費税の影響分のみならず実態を踏まえた対応を行うべきとの意見もあった。

(5) 特定福祉用具販売、住宅改修サービス費及び福祉用具貸与

- 特定福祉用具販売及び住宅改修サービス費については、市場価格による保険給付が行われており、特段の対応は行わない一方で、本年 10 月から設定された福祉用具貸与の上限額について、税率引上げ分を引上げることが適当である。

2019年度介護報酬改定について

第166回介護給付費分科会 でご指摘のあった事項について

介護サービス事業所における給与の状況

常勤 1 人当たりの給与費 （基本給、手当、一時金のほか、法定福利費や退職金も含む）

※ 平成29年度介護事業経営実態調査

○ 訪問看護 事業所における

・ 看護師の給与

449,961 円

・ 准看護師の給与

390,273 円

○ 福祉用具貸与 事業所における

・ 福祉用具専門相談員の給与

358,082 円

○ 居宅介護支援 事業所における

・ 介護支援専門員の給与

358,229 円

○ 各介護サービス事業所における

・ 介護職員全体の平均給与

313,817 円

介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業の実施計画 (平成30年度) について

加算の区分		助言・指導等を行う 介護施設・事業所の数	割 合
合 計 (全体)		2,091	100%
Ⅳ・Ⅴ・未取得の 計		1,274	60.9%
	Ⅳ	181	8.7%
	Ⅴ	176	8.4%
	未取得	917	43.9%

(老人保健課において23都府県・1政令指定都市から聴取した結果に基づき作成)

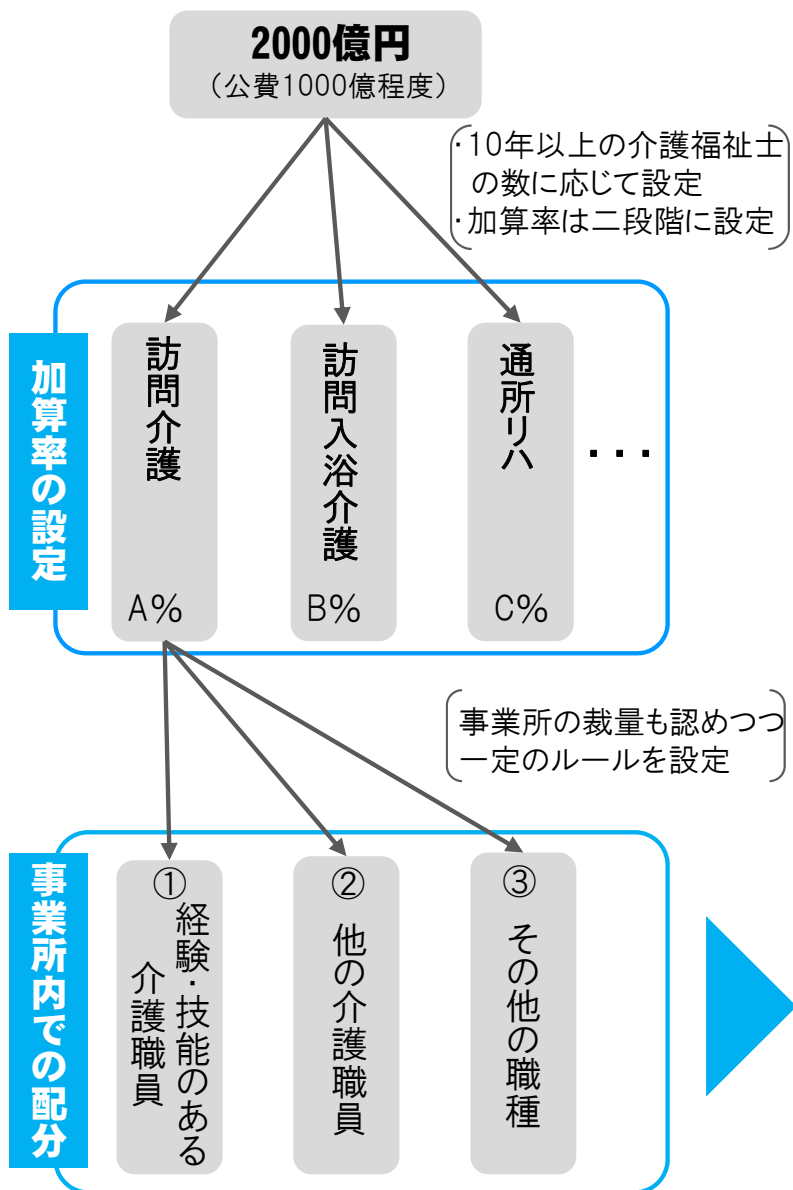
※各都府県等の計画数であり、実際の助言・指導件数は異なる。

介護人材の処遇改善について

新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善

○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

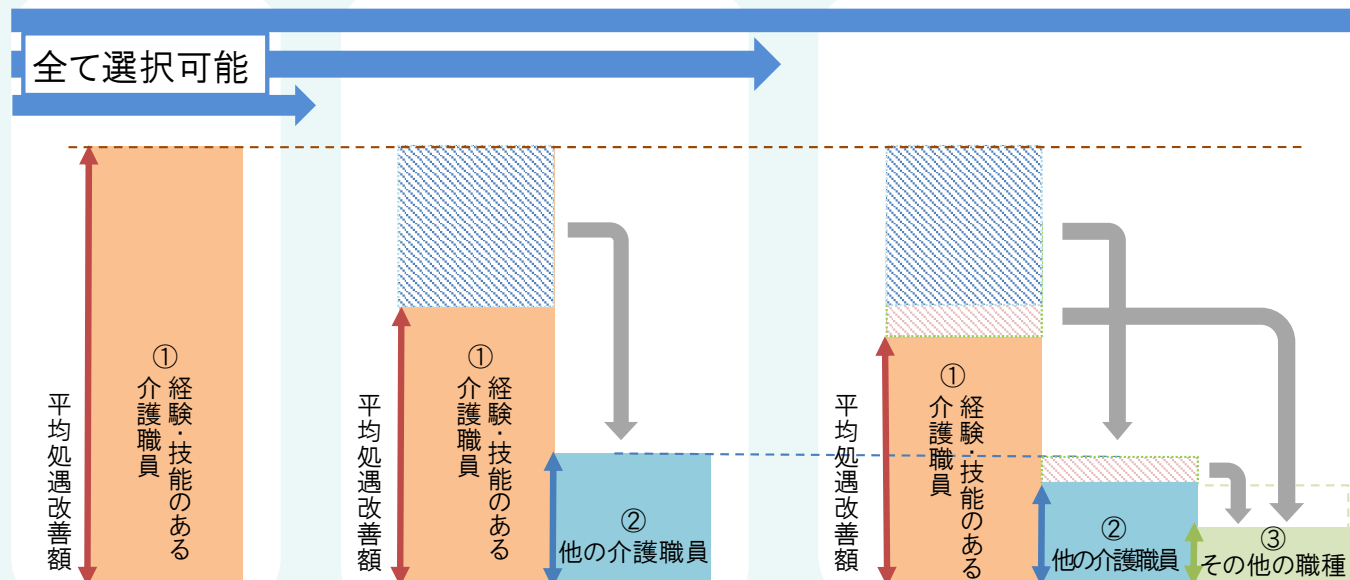
介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**介護職員の更なる処遇改善**を進める。
具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう**柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について**月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠**に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。



- ▶ ①経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)」を設定・確保
→ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現

- ▶ 平均の処遇改善額が、
 - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員の2倍以上とすること
 - ・ ③その他の職種(役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)以上の者は対象外)は、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと

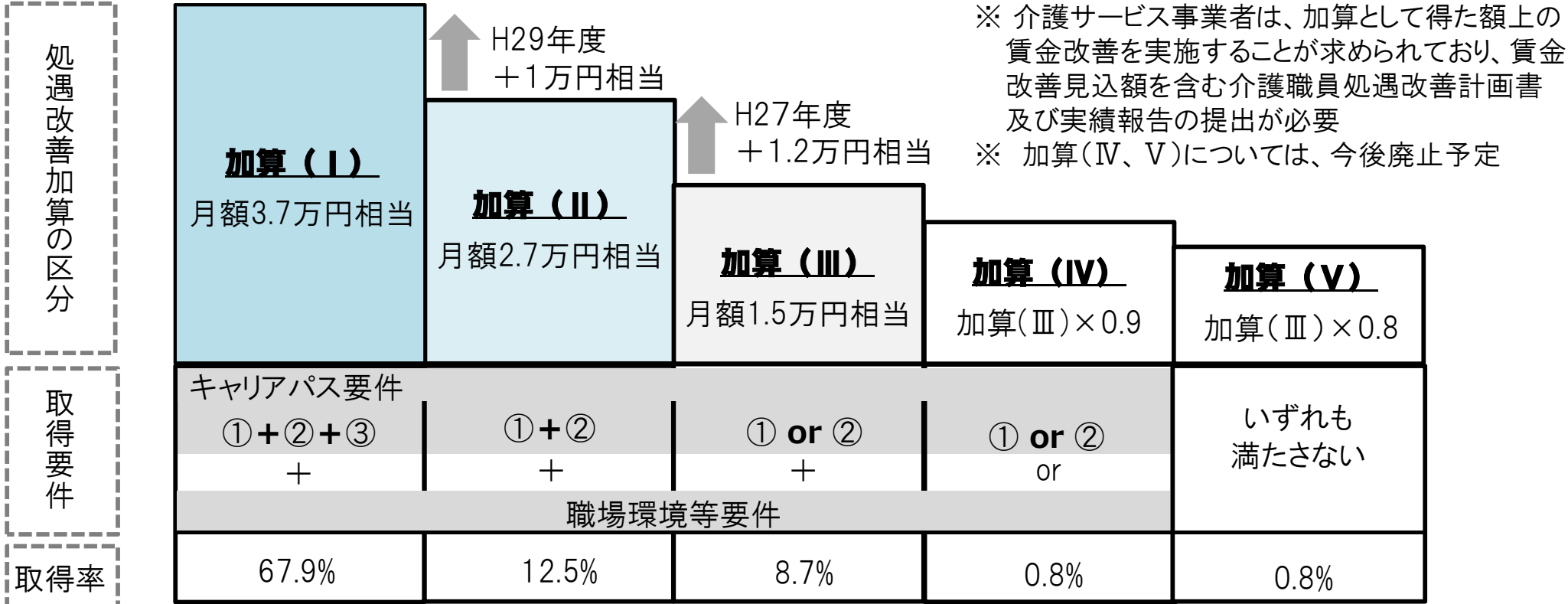
- ※ ①は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方は、事業所の裁量で設定
- ※ ①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能
- ※ 平均賃金額について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能



介護保険制度における現行の介護職員の処遇改善について

社保審一介護給付費分科会
第163回(H30.10.31) 資料2より

- 平成24年度に、介護報酬において、介護職員の賃金改善に充てることを目的とした処遇改善加算を創設。
- 平成27年度に上乗せ評価を行う区分（月額1.2万円相当）を設けるとともに、平成29年度に、介護職員の技能・経験等に応じた昇給の仕組みを構築した事業者について、更なる上乗せ評価（月額平均1万円相当）を行う区分を創設。
- 平成29年度末時点で、約90%の事業所が加算Ⅰ～Ⅲを取得



<キャリアパス要件>

※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。

- 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

<職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

社保審一介護給付費分科会
第166回（H30.12.12）資料1より

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 （歳）	勤続年数 （年）	賞与込み給与 （万円）
産業別	産業計	41.8	10.7	36.6
職種別	医師	42.1	5.3	102.7
	看護師	39.3	7.9	39.9
	准看護師	49.0	11.6	33.8
	理学療法士、作業療法士	32.7	5.7	33.7
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	48.0	8.7	31.5
	介護職員 【（A）と（B）の加重平均】	41.3	6.4	27.4
	ホームヘルパー（A）	46.9	6.6	26.1
	福祉施設介護員（B）	40.8	6.4	27.5

【出典】厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1）一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2）「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額（労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額）」に、「年間賞与その他特別給与額（前年1年間（原則として1月から12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス））」の1/12を加えて算出した額

注3）看護職について、介護施設等（特養、老健、訪看）に勤務する非管理職の正規職員の平均賃金は、賞与抜き給与で31万円程度（介護施設等における看護職員に求められる役割とその体制のあり方に関する調査研究事業報告書。平成29年3月公益法人日本看護協会）

注4）「福祉施設介護員」は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、入所者の身近な存在として、日常生活の身の回りの世話や介助・介護の仕事に従事する者をいう。なお、処遇改善加算の（Ⅰ）～（Ⅲ）を取得している事業所の勤続10年以上介護福祉士の賞与込み給与は、33.4万円（平成29年度介護従事者処遇状況等調査）

注5）産業別賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。役職者を含む産業計は、平均年齢42.5歳、勤続年数12.1年、賞与込み給与40.9万円

平均給与額の状況（介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得している事業所等）

社保審－介護給付費分科会
第163回（H30.10.31）資料2より

- 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得している事業所における介護職員の平均給与額は約29.3万円となっており、他職種と比較し低い傾向にある。

	平均給与額 （（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得している事業所）	平均勤続年数
介護職員	293,450円	7.3年
看護職員	368,560円	9.4年
生活相談員・支援相談員	318,660円	8.6年
理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士又は機能訓練指導員	343,760円	6.7年
介護支援専門員	345,820円	10.5年
事務職員	302,780円	9.7年
調理員	253,680円	8.9年
管理栄養士・栄養士	306,360円	8.6年

※平成29年度介護従事者処遇状況等調査

注1) 平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1／6)

注3) 勤続年数について、同一法人の経営する施設・事業所における勤続年数は通算して計上している。

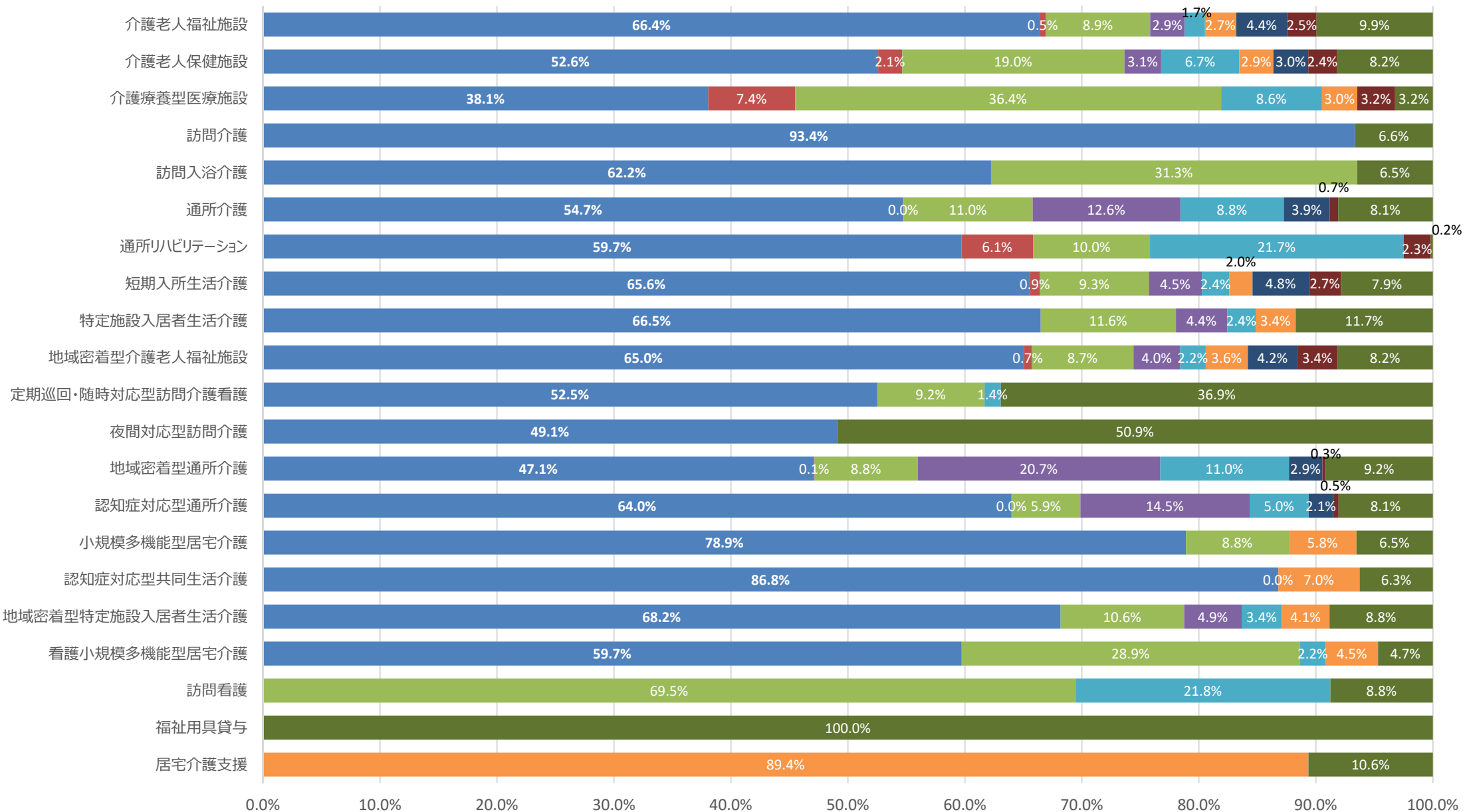
注2) 勤続年数は平成29年9月までに勤続した年数。

注4) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

介護従事者の現状①各サービスの職種割合

社保審一介護給付費分科会
第163回(H30.10.31) 資料2より

○ 介護職員の割合は概ね 5 割以上となっているが、サービス毎に異なる状況となっている。

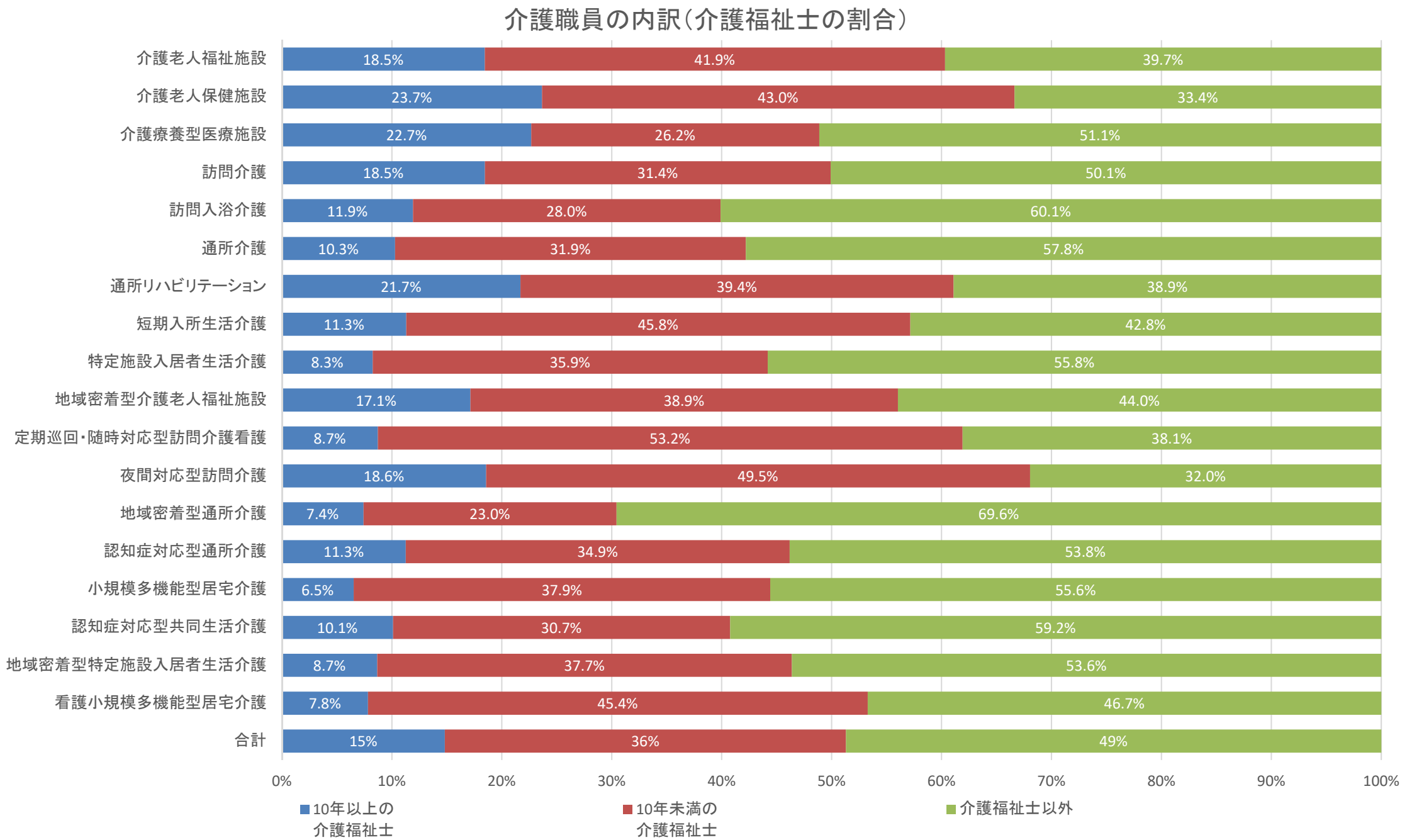


■ 介護職員 ■ 医師 ■ 看護師・准看護師 ■ 生活相談員・支援相談員 ■ 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、機能訓練指導員 ■ 介護支援専門員 ■ 調理員 ■ 管理栄養士・栄養士 ■ その他

【出典】厚生労働省「平成29年介護サービス施設・事業所調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

介護従事者の現状② 介護職員の内訳（介護福祉士の割合）

社保審一介護給付費分科会
第163回（H30.10.31）資料2より



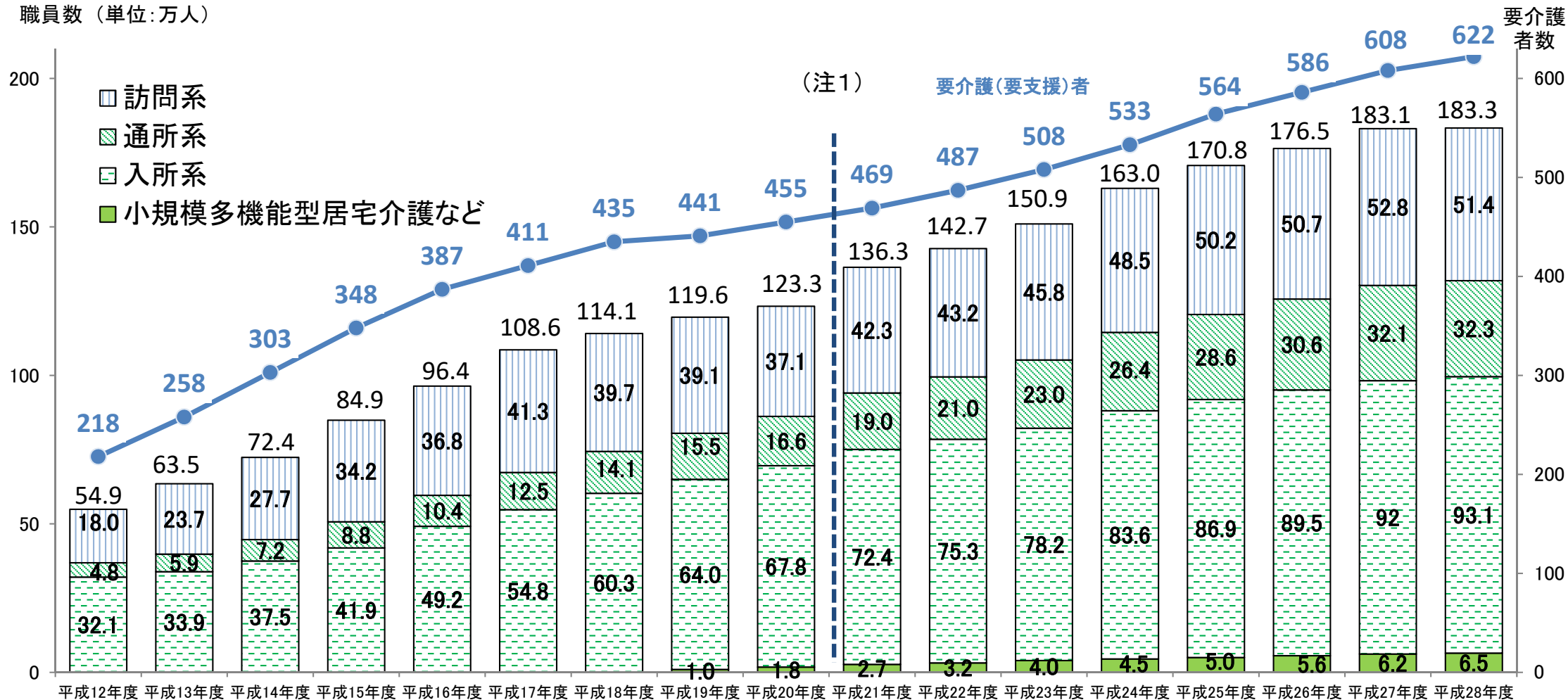
【出典】厚生労働省「平成29年介護サービス施設・事業所調査」及び「平成27年度社会福祉士及び介護福祉士就労状況調査」結果を用いて老健局老人保健課において推計。

介護従事者について

介護職員数の推移

○ 介護保険法の施行以来、要介護（要支援）認定者数は増加してきており、サービス量の増加に伴い介護職員数も16年間で3.3倍に増加している。

職員数（単位：万人）



注1) 平成21年度以降は、調査方法の変更による回収率変動等の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。

(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成28年の回収率: 訪問介護90.8%、通所介護86.8%、介護老人福祉施設92.2%)

・補正の考え方: 入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。

(特定施設入居者生活介護: 平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設: 平成18年、通所リハビリテーションの介護職員数は全ての年に含めていない)

注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

注4) 平成27年度以降の介護職員数には、介護予防・日常生活支援総合事業に従事する介護職員数は含まれていない。

【出典】 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

介護職員の現状

- 介護職員の就業形態は、非正規職員の割合が介護職員（施設等）で39%、訪問介護員で69.7%となっている。
- 介護職員の年齢構成は、介護職員（施設等）については30～49歳、訪問介護員については40歳以上の割合が比較的高くなっている。

1 就業形態（職種別）

	正規職員	非正規職員	うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員（施設等）	61.0%	39.0%	15.4%	23.6%
訪問介護員	30.3%	69.7%	12.3%	57.3%

注）正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

常勤労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。短時間労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

注）介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成29年度介護労働実態調査（（公財）介護労働安定センター）を老健局老人保健課において作成。

2 年齢構成（職種別）

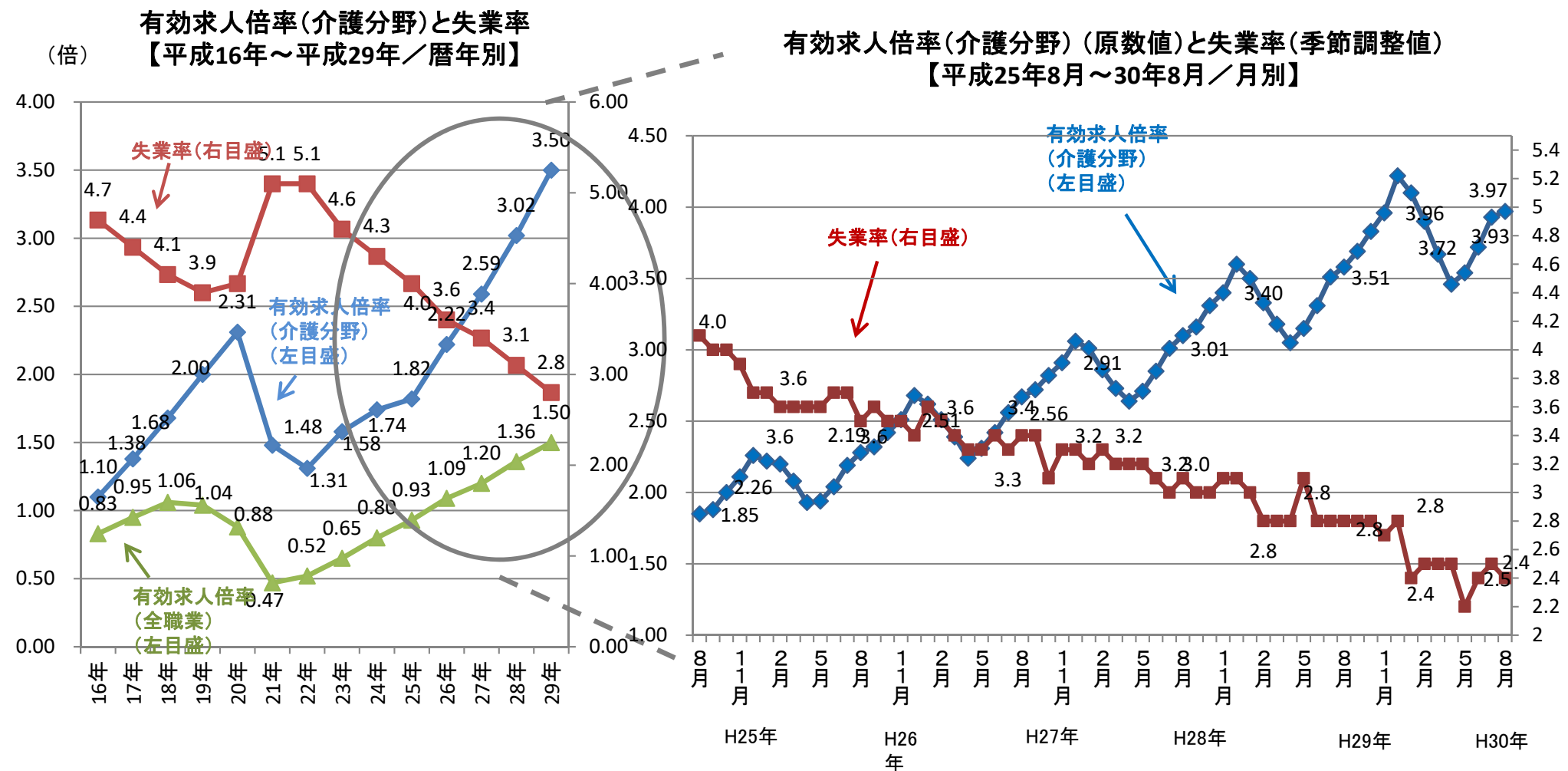
	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員（施設等）	0.7%	15.0%	22.9%	24.1%	19.9%	15.9%
訪問介護員	0.2%	4.0%	10.1%	19.6%	25.3%	38.5%

注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成29年度介護労働実態調査（（公財）介護労働安定センター）を老健局老人保健課において作成。

介護関係職種の人材確保の状況と労働市場の動向（有効求人倍率と失業率の動向）

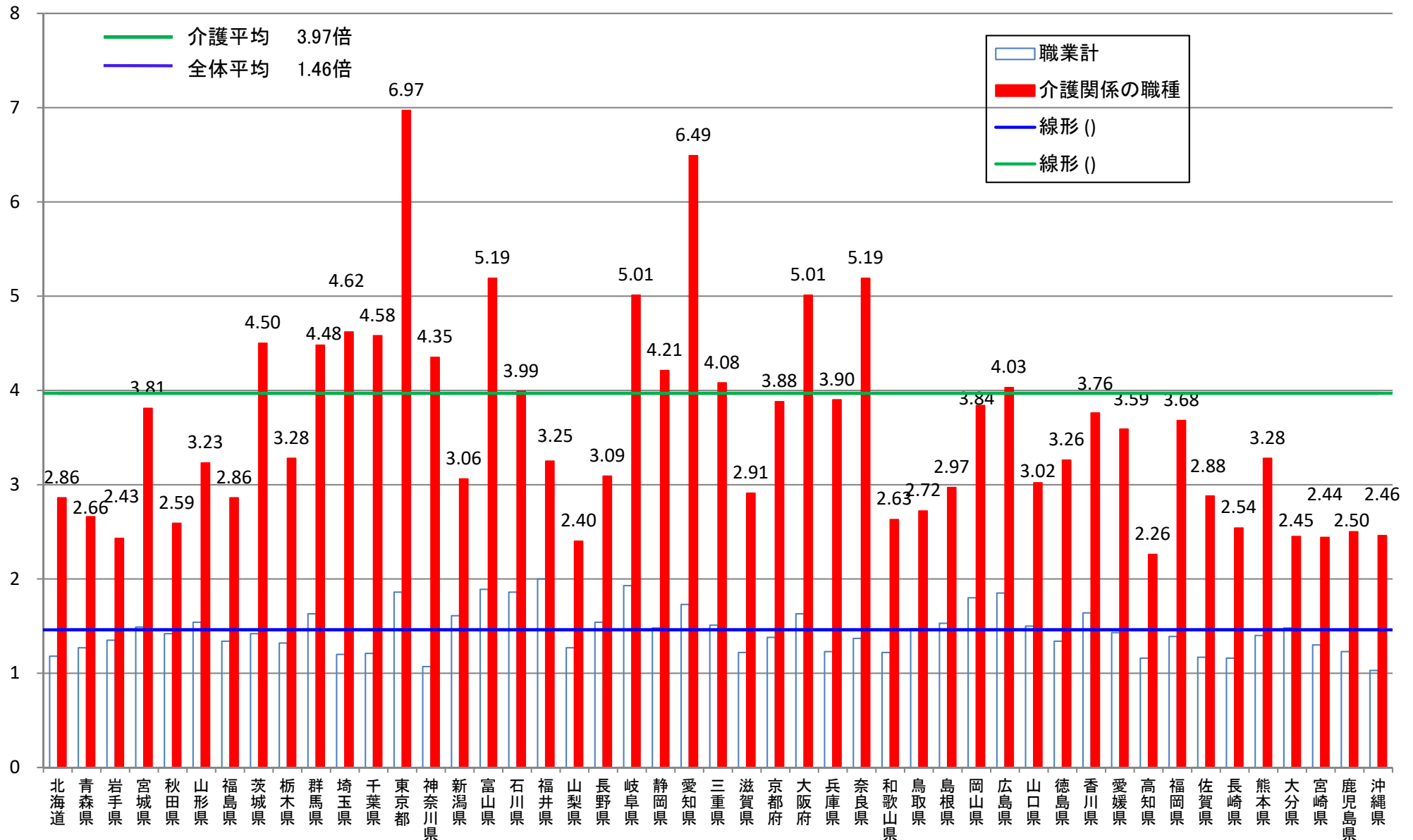
○ 介護関係の職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全産業より高い水準で推移している。



注)平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。
【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

地域別の状況（都道府県別有効求人倍率（平成30年8月））

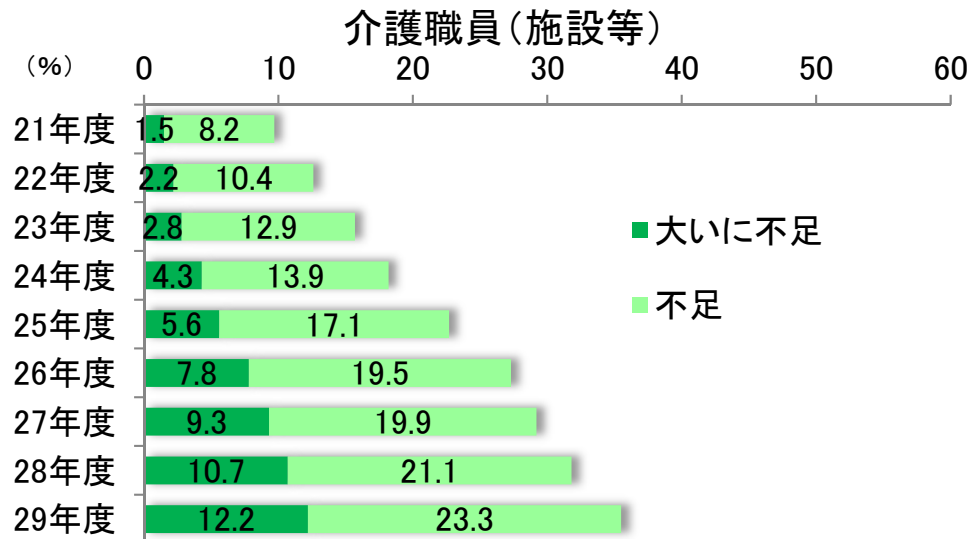
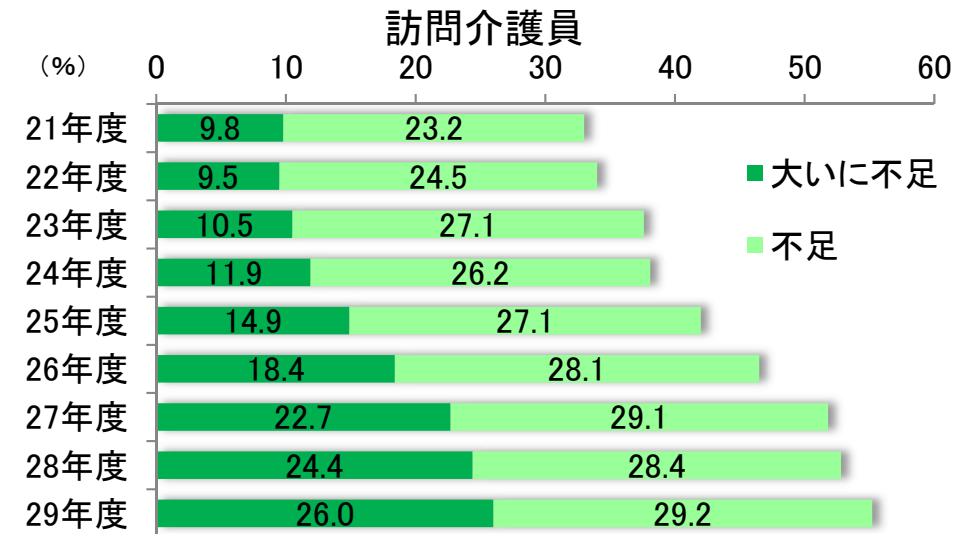
○ 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、特に都市部では高くなっている。



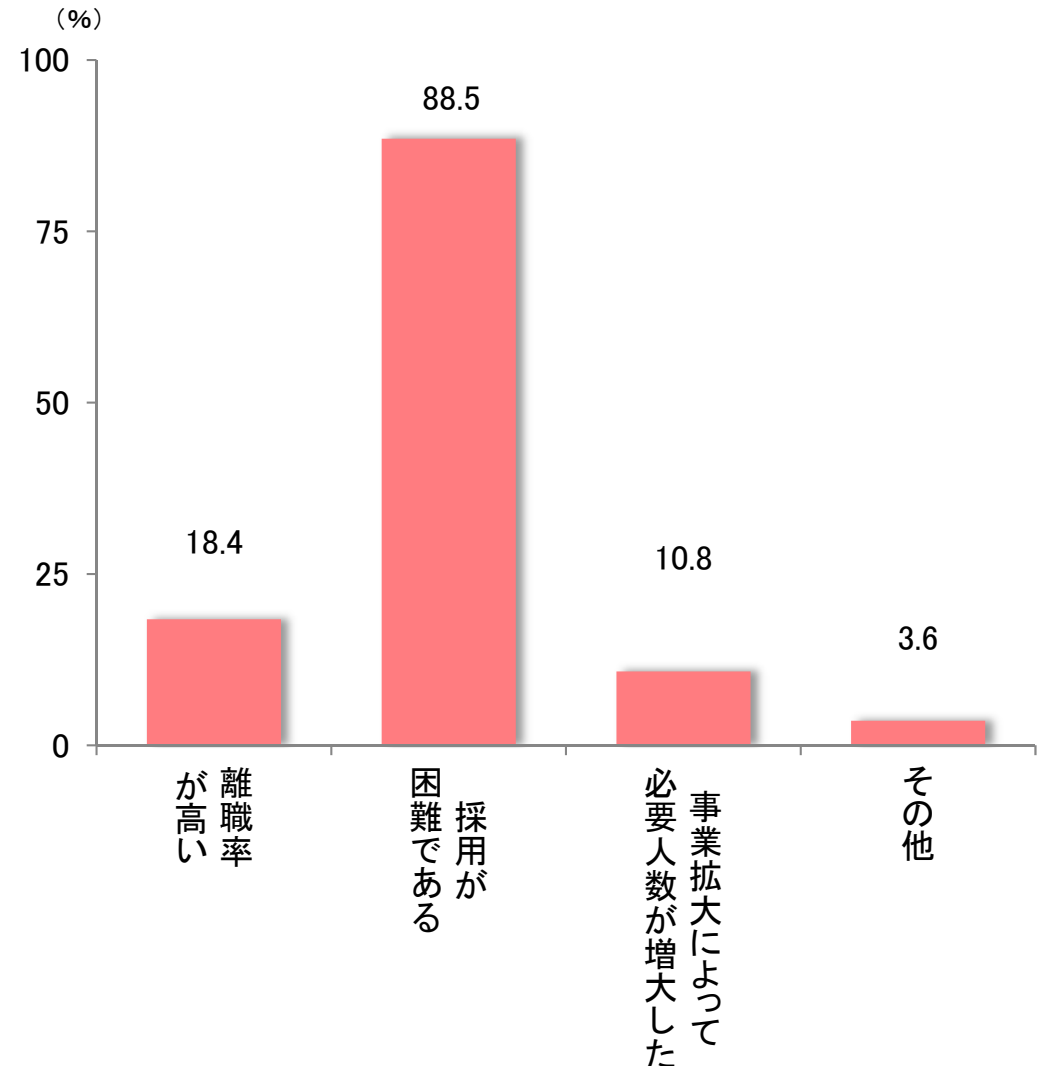
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

介護サービス事業所における従業員の過不足の状況

○ 介護サービス事業所における人手不足感は強くなってきており、訪問介護の人手不足感が特に強い。また、採用が困難であることを人手不足感の理由に挙げる割合が高い。



不足している理由(複数回答)



注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。

訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成21～29年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

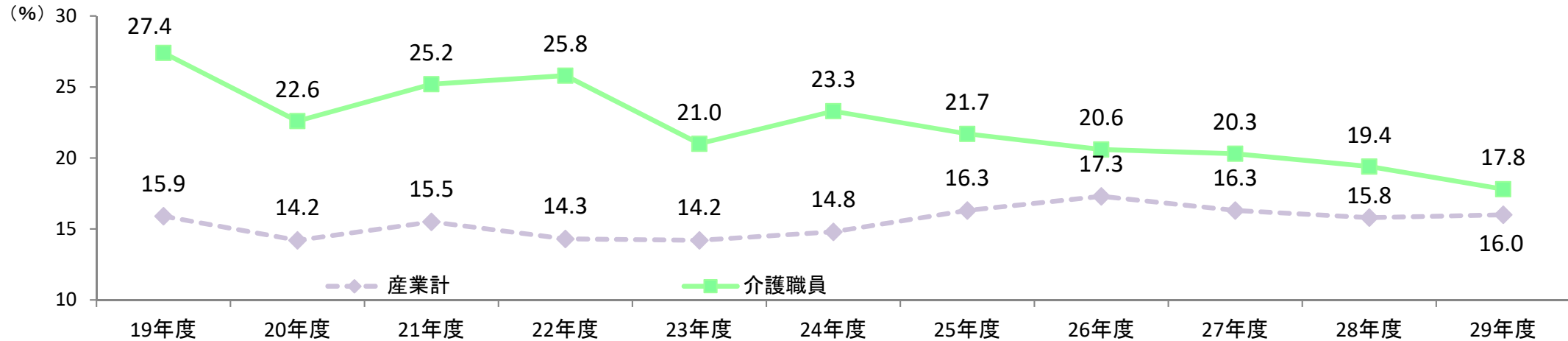
注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体で見た場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。

【出典】平成29年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

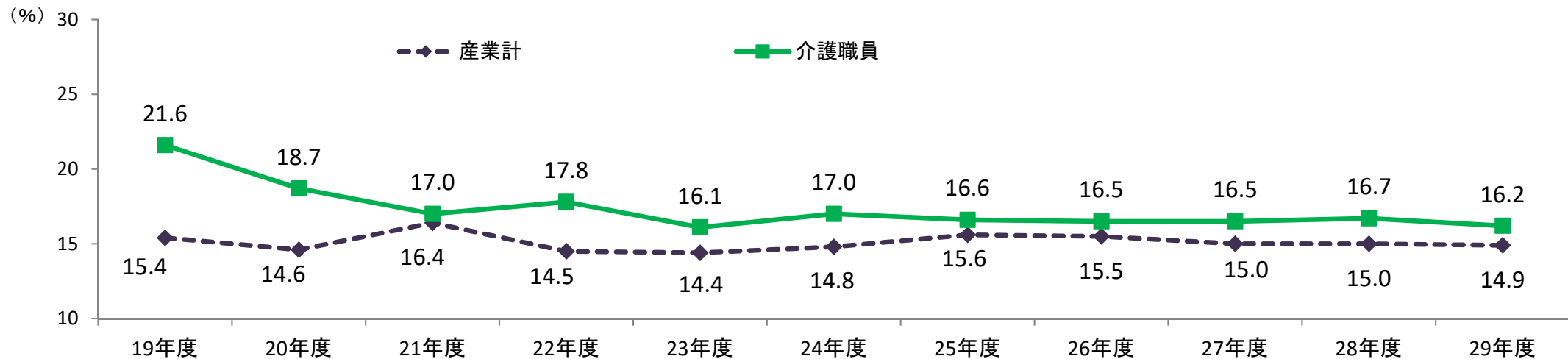
介護職員の採用率・離職率の状況

○ 介護職員の採用率及び離職率は低下傾向にあるが、産業計と比べるとやや高い水準となっている。

産業計と介護職員の採用率の比較



産業計と介護職員の離職率の比較

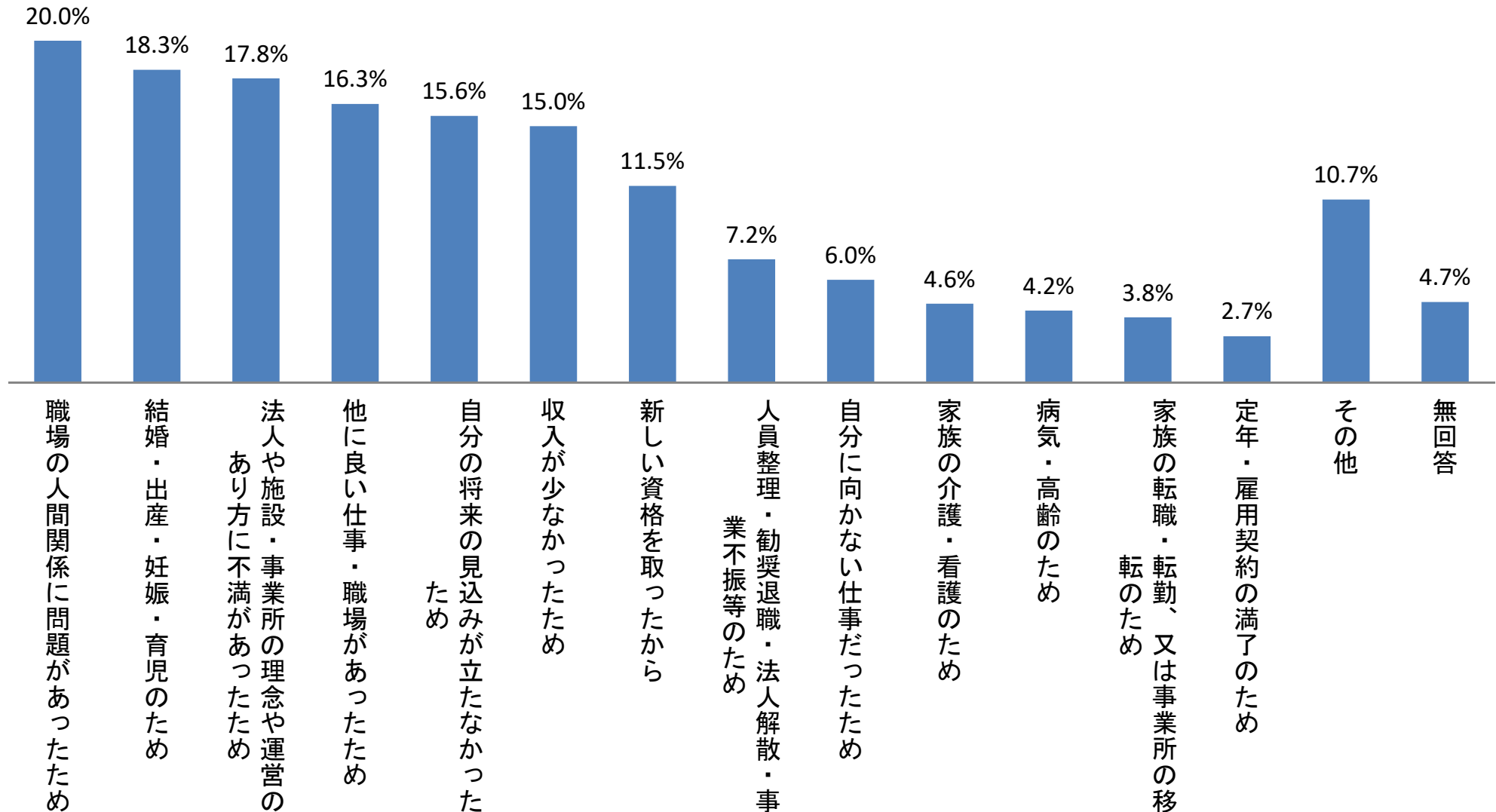


注) 離職(採用)率＝1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率: 厚生労働省「平成29年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率: (公財)介護労働安定センター「平成29年度介護労働実態調査」

前職の仕事をやめた理由（介護関係職種：複数回答）

- 介護関係職種が退職を検討するきっかけとして、
- ・ 上位に、「職場の人間関係」や「法人・事業所の理念や運営のあり方」に対する不満が挙げられるとともに、
 - ・ 「収入が少なかったため」という理由をあげている割合が15.0%となっている。



※前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。

【出典】平成29年度介護労働実態調査（（公財）介護労働安定センター）

介護サービスの収支差率と収入に対する給与費割合

○ 介護分野の収支差率は、低下傾向にある一方で、収入に対する給与費割合は増加傾向にある。

介護サービスの収支差率と全産業の収支差率との比較

	24年度決算	25年度末 (26年3月収支)	26年度決算	27年度決算	28年度決算
介護サービス	6.4%	7.8%	4.8%	3.8%	3.3%
全産業	2.9%	4.0%	4.2%	4.2%	4.7%

出典) 介護サービス：介護事業経営概況調査・経営実態調査（厚生労働省）
全産業：法人企業統計調査（財務省）

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
(参考) 中小企業	2.2%	2.7%	3.6%	2.8%	—

出典) 中小企業実態基本調査（中小企業庁）

収入に対する給与費割合

	24年度	25年度 (26年3月収支)	26年度	27年度	28年度
収入に対する給与費割合	61.8%	59.0%	62.4%	63.8%	64.3%

出典) 介護事業経営概況調査・経営実態調査（厚生労働省）

介護福祉士について

介護福祉士の資格の概要

1 介護福祉士の定義

- 介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護（喀痰吸引その他のその者が日常生活を営むのに必要な行為であつて、医師の指示の下に行われるもの（厚生労働省令で定めるものに限る。）を含む。）を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者
「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和62年法律第30号）第2条第2項

2 資格取得方法

- 3つのルートのいずれかにより資格を取得し、登録することが必要
- ① 3年以上の介護等の業務に関する実務経験及び都道府県知事が指定する実務者研修等における必要な知識及び技能の修得を経た後に、国家試験に合格する「実務経験ルート」
- ② 都道府県知事が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得する「養成施設ルート」
- ③ 文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格する「福祉系高校ルート」

3 国家試験の概要

- 形態
 - ・年1回試験（第1次試験（筆記試験）、第2次試験（実技試験））※一定の要件を満たすと実技試験は免除される。
 - ・筆記試験は例年1月下旬、実技試験は例年3月上旬に実施。
- 試験科目（筆記試験）
 - ・領域：人間と社会（人間の尊厳と自立、人間関係とコミュニケーション、社会の理解）
 - ・領域：介護（介護の基本、コミュニケーション技術、生活支援技術、介護過程）
 - ・領域：こころとからだのしくみ（発達と老化の理解、認知症の理解、障害の理解、こころとからだのしくみ）
 - ・領域：医療的ケア（医療的ケア）
 - ・総合問題
- 第30回試験結果（平成29年度実施）
受験者数 92,654人、合格者数 65,574人（合格率70.8%）

4 資格者の登録状況

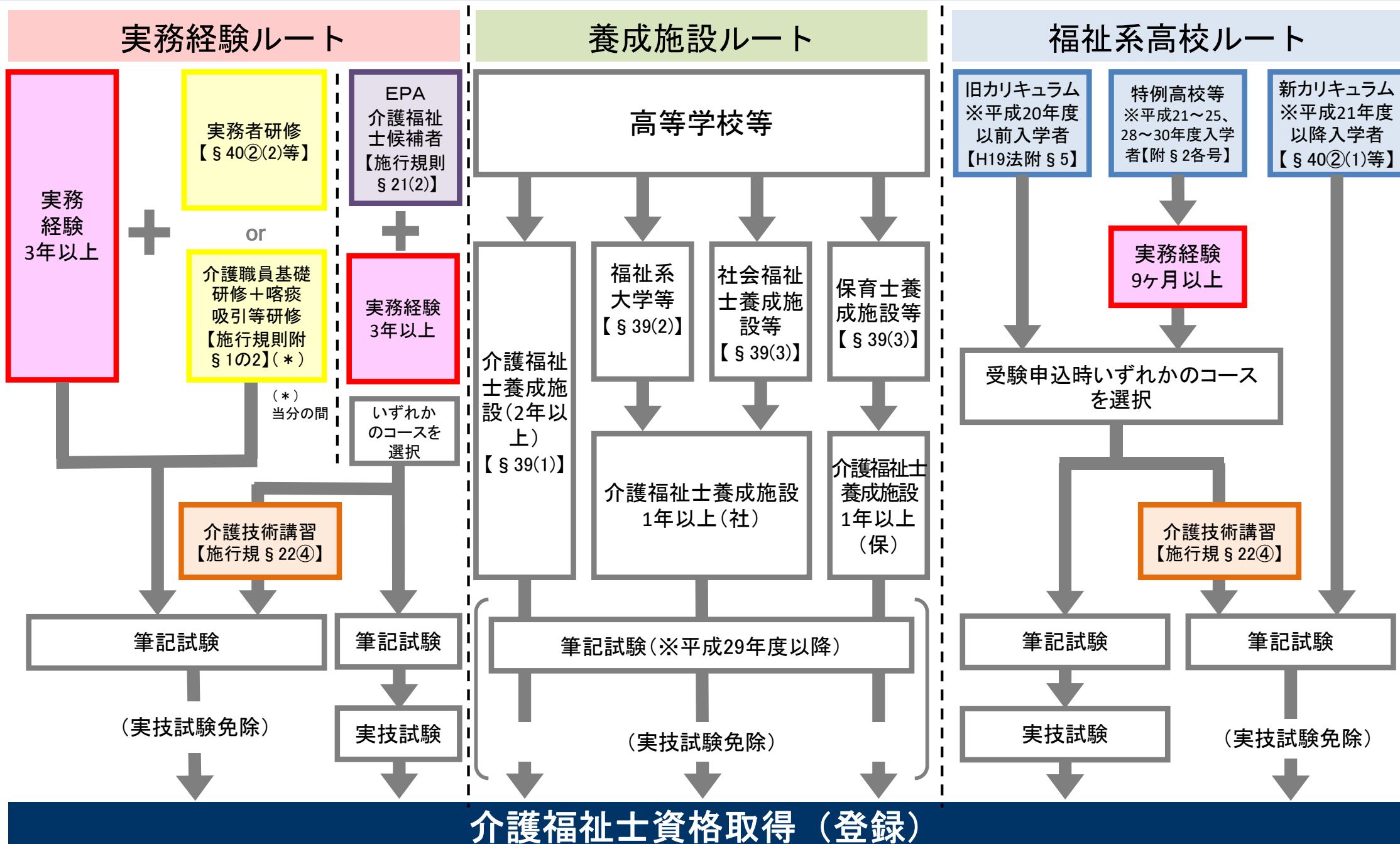
1,613,207人（平成30年4月末現在）

5 介護福祉士養成施設等の状況

- 学校、養成施設数（平成30年4月1日時点）

介護福祉士養成施設	375校396課程、定員16,871人
福祉系高等学校	113校113課程、定員 3,999人
特例高等学校	17校 17課程、定員 1,222人

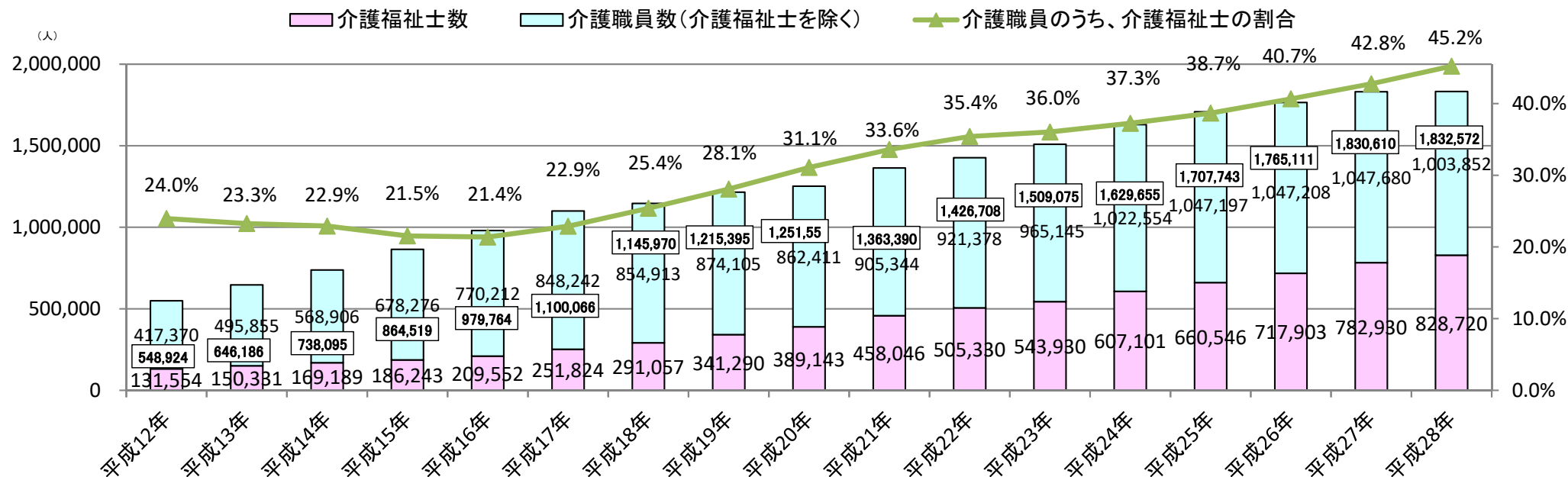
(参考) 介護福祉士の資格取得ルート図



(※) 養成施設ルートの国家試験については、平成29年度から5年間をかけて漸進的に導入し、平成34年度から一元化を完全実施
(平成29~33年度の介護福祉士養成施設卒業者は、国家試験の受験の有無に関わらず、卒業後、5年間は介護福祉士の資格を有することとし、当該5年間のうちに、国家試験に合格するか、介護現場に5年間従事するかのいずれかを満たすことにより、引き続き、介護福祉士としての資格を有することができる。)

介護職員に占める介護福祉士の割合の推移（実人員）

○ 介護職員に占める介護福祉士の割合は上昇傾向にあり、平成28年は4割になっている。



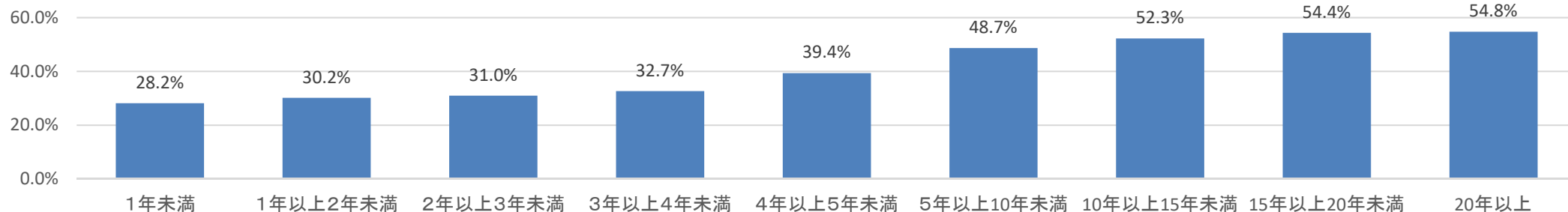
注1) 介護職員数は実人員。

注2) 平成19年以降の在宅サービスには、「夜間対応型訪問介護」、「認知症対応型通所介護」、「小規模多機能型居宅介護」、「地域密着型特定施設入居者生活介護」、「地域密着型介護老人福祉施設」に勤務する介護職員数を含む。

注3) 介護福祉士の従事者数について、平成21～28年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計している。また、通所リハビリテーションの職員数は含めていない。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

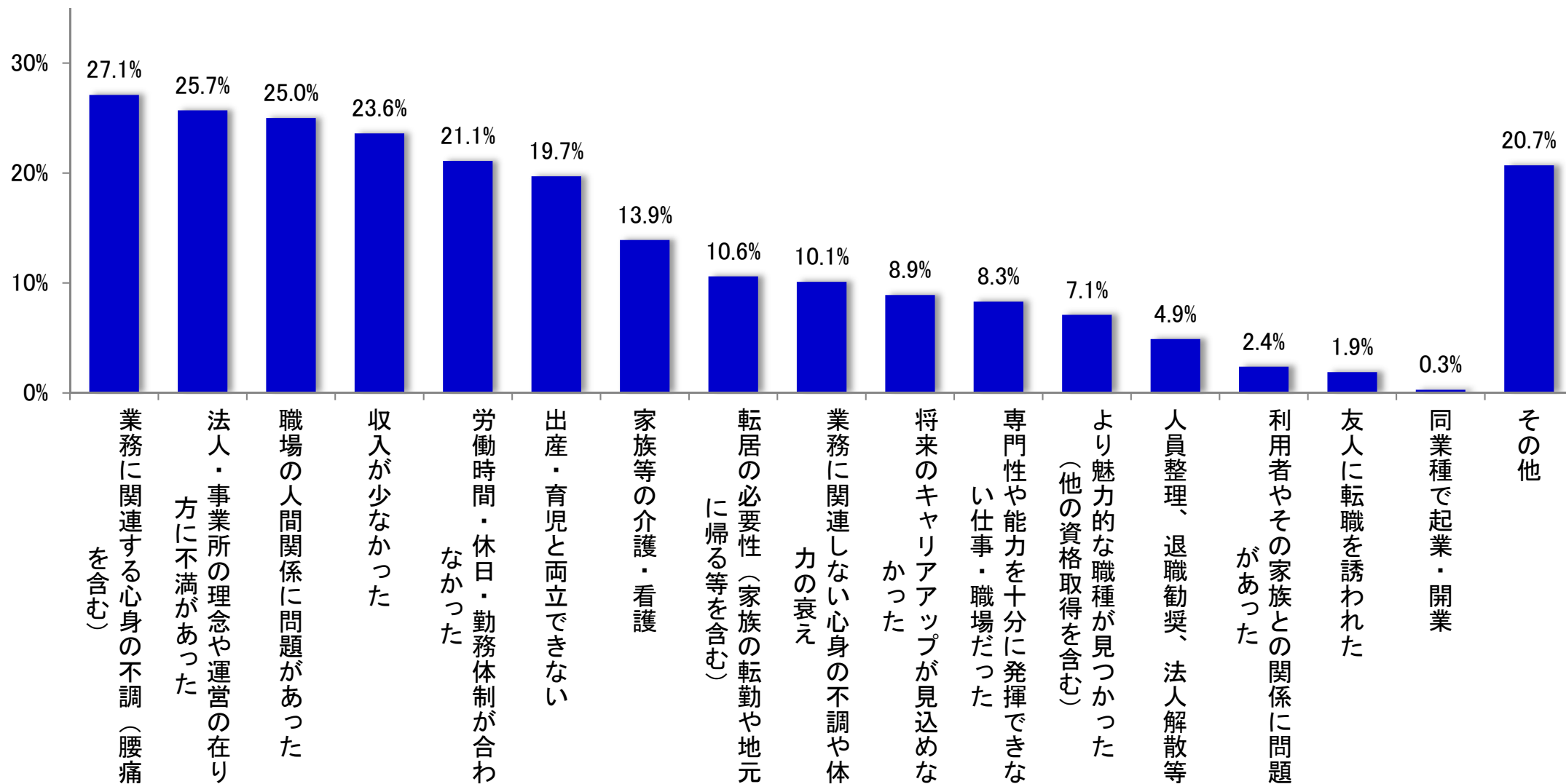
介護労働者の介護福祉士資格取得状況(勤続年数別)



【出典】平成29年度介護労働実態調査((公財)介護労働安定センター)

過去働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士：複数回答）

○ 離職時には、業務に関連する心身の不調や、職場の方針、人間関係などの雇用管理のあり方がきっかけとなっており、また、「収入が少なかった」ため離職している者が23.6%いる。

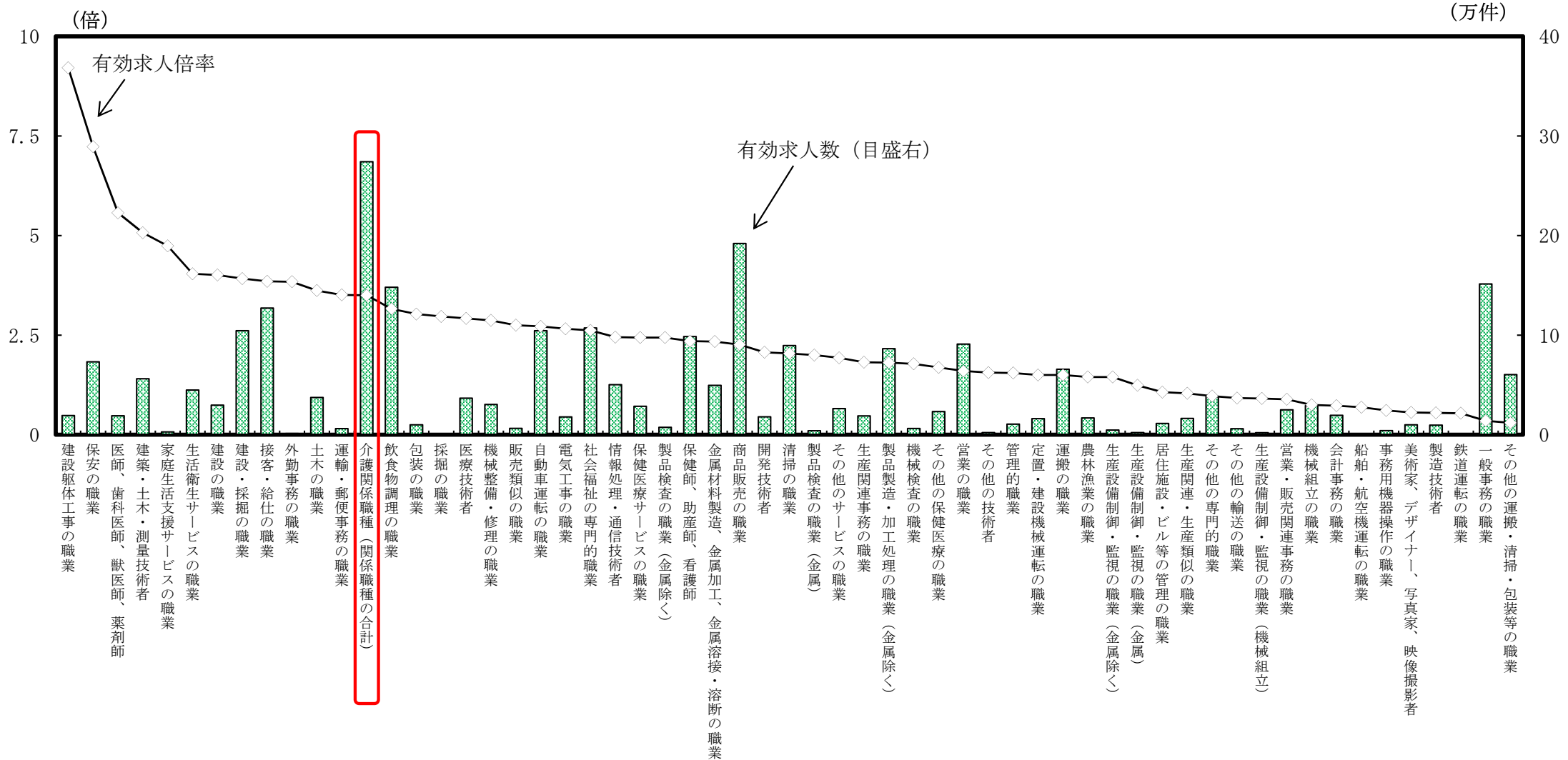


他の産業及び職種と比較した 介護人材の状況

職業別有効求人倍率

○ 介護関係職種は、年平均の有効求人倍率が3倍を超えており、有効求人数も25万人を超えている。

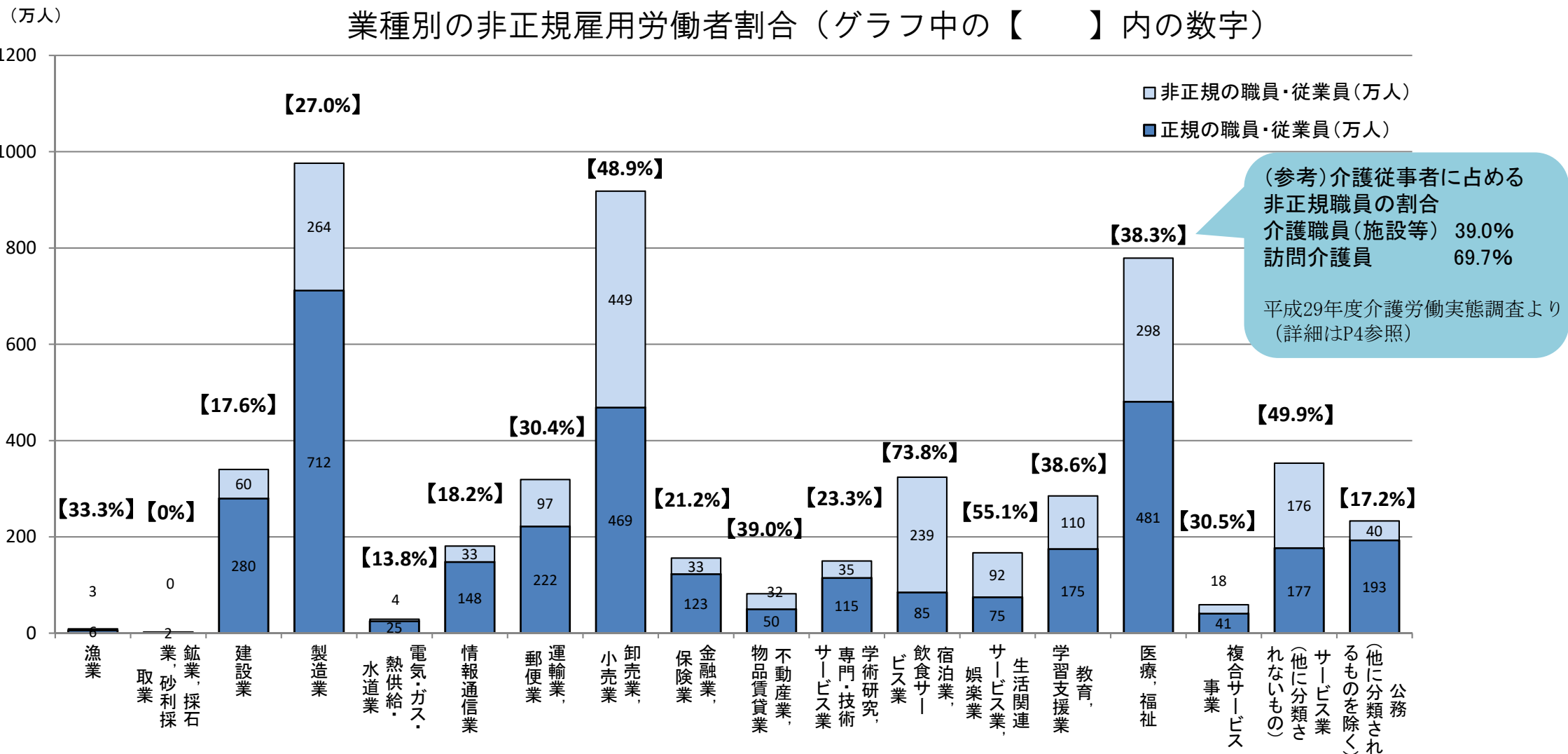
職業別有効求人倍率(2017年)



(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
2. 職業別の有効求人倍率は、常用労働者に限る。

業種別の非正規雇用労働者の割合

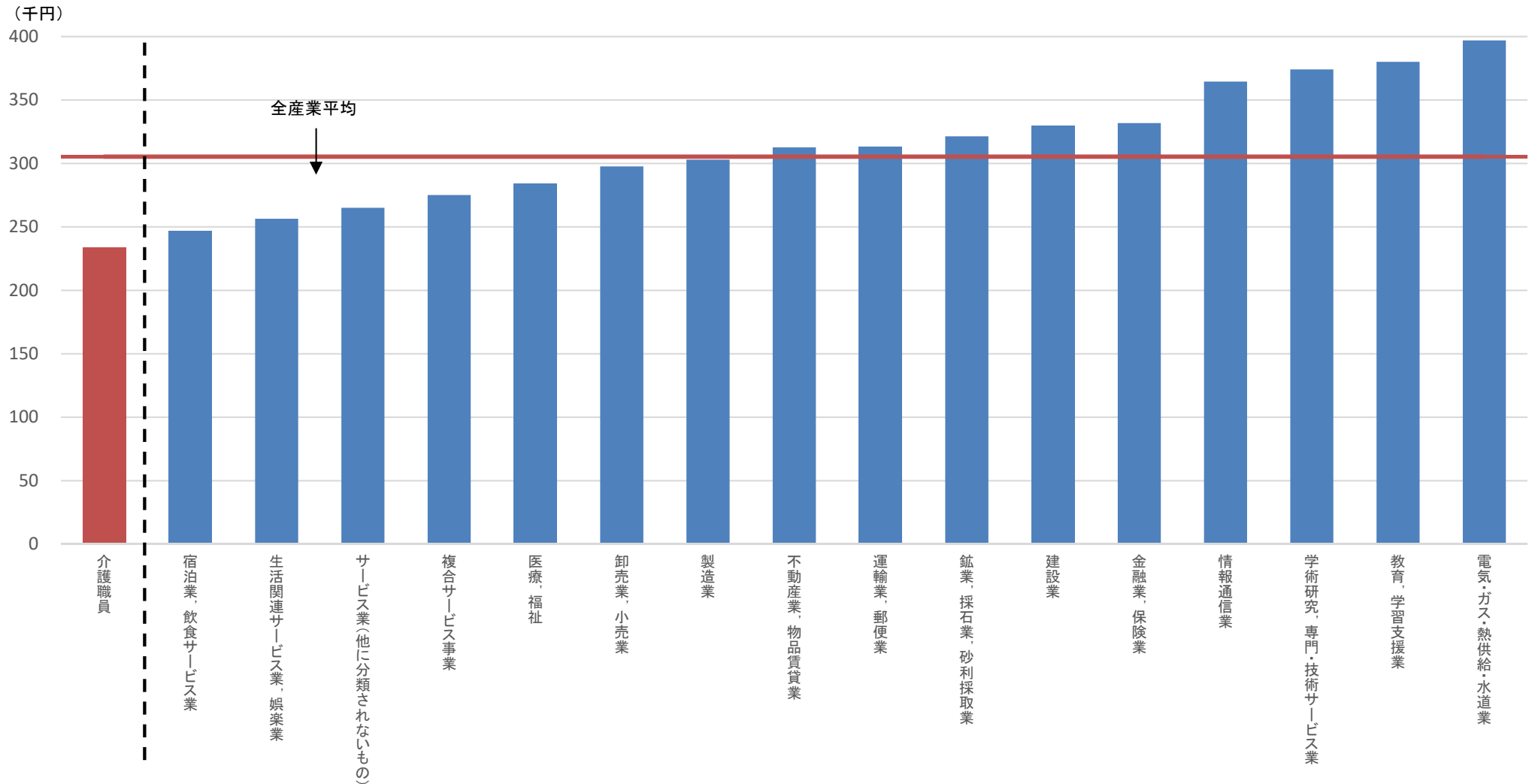
○ 全産業における非正規雇用労働者の割合は37.3%となっており、介護分野が含まれる「医療・福祉」についても、非正規雇用労働者の割合が比較的高くなっている。



一般労働者の産業別賃金水準

○ 賃金水準をみると、介護分野が含まれる「医療・福祉」は全産業平均を下回っている。

産業別賃金(2017年)



【出典】厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1)「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」を集計している。

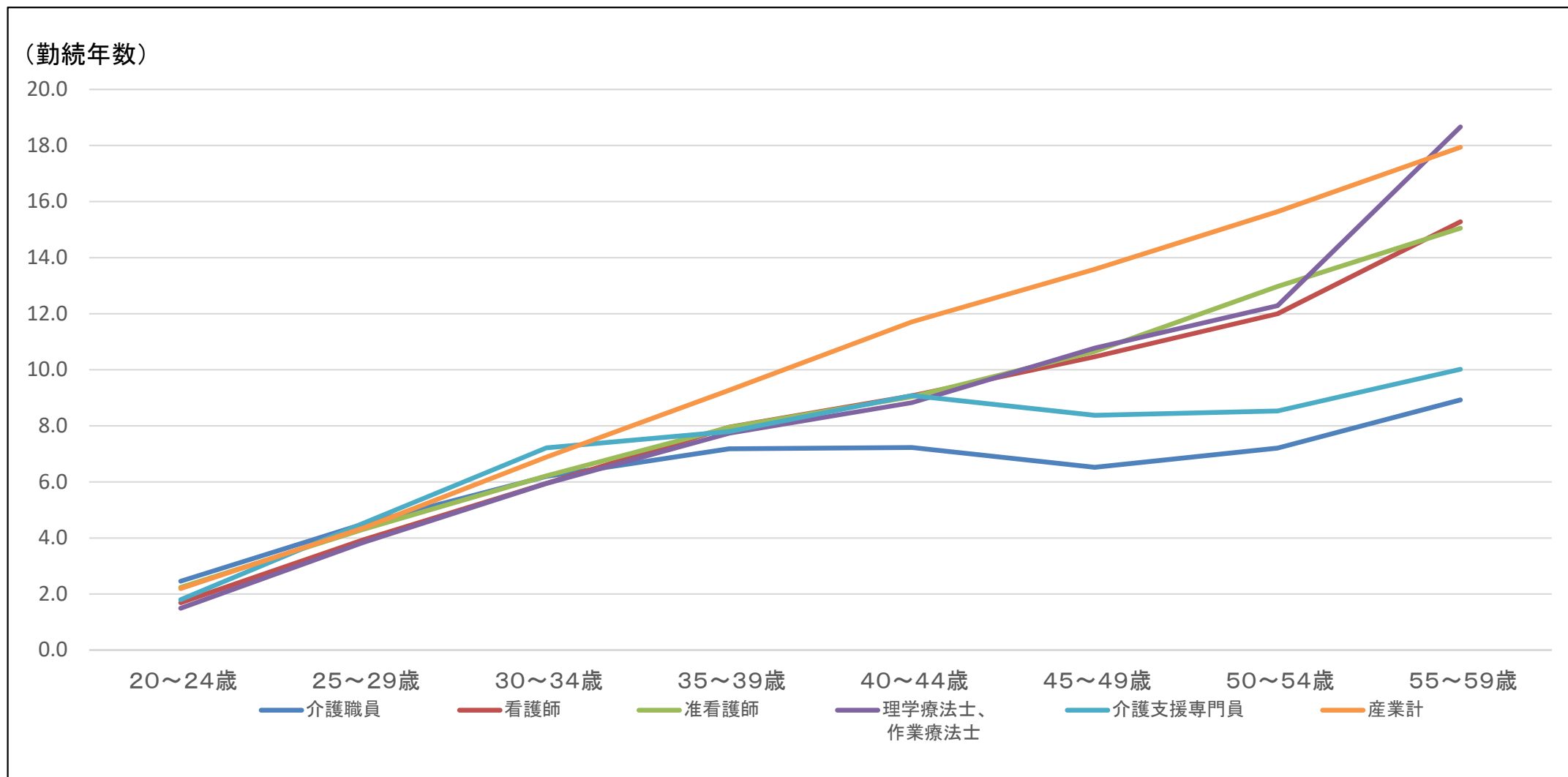
注2)産業別賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、介護職員には役職者は含まれていない。

注3)介護職員は「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」の加重平均。

注4)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

介護職員の平均勤続年数（職種別，年齢別）

○ 介護職員の平均勤続年数について職種間及び産業計と比較すると、30～34歳までは概ね変わらないが、35歳以上は下回っている。



【出典】厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

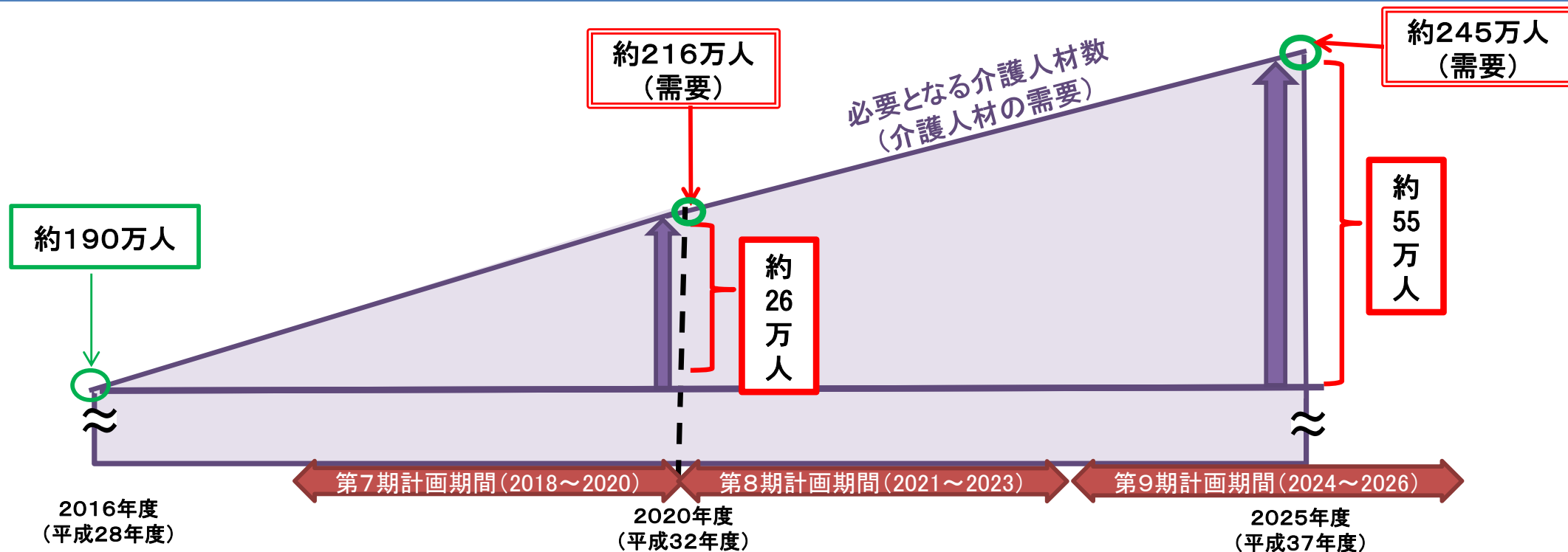
注2) 介護職員は「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」の加重平均。

注3) 産業計は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別には役職者は含まれていない。

介護人材確保対策

第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について

- 第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
 - 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
- ※ 介護人材数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。

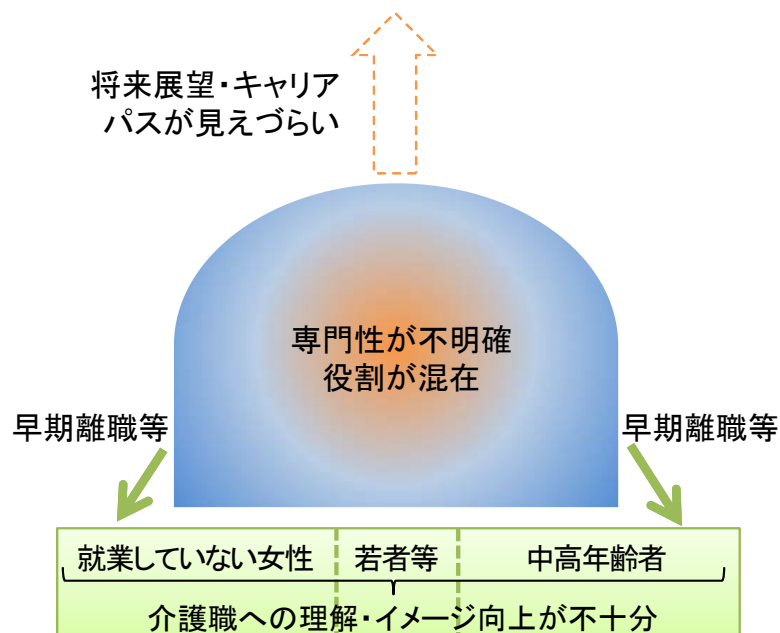


注1) 需要見込み(約216万人・245万人)については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量(総合事業を含む)等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数(回収率等による補正後)に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数(推計値:約6.6万人)を加えたもの。

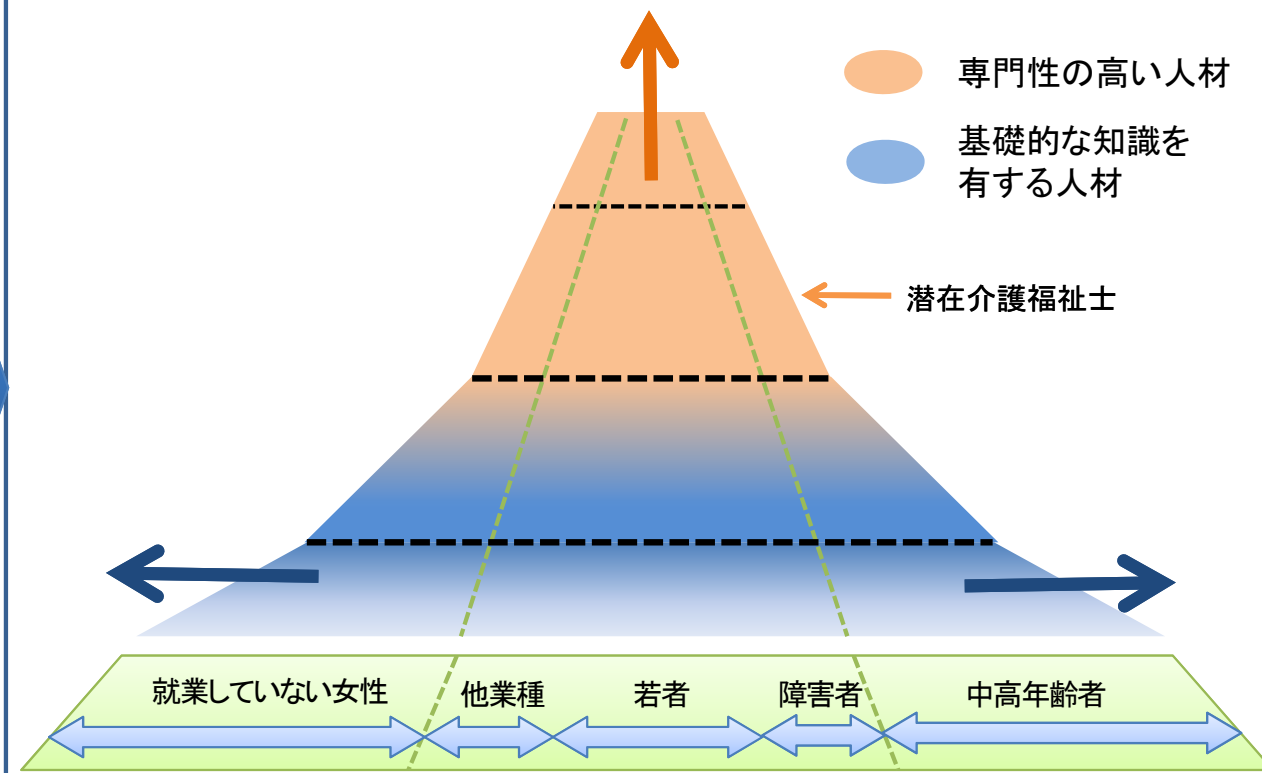
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を拓ける

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・ 処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

これまでの主な対策

今後、さらに講じる主な対策

介護職員の 処遇改善

（実績）月額平均5.7万円の改善

- 月額平均1.4万円の改善（29年度～）
- 月額平均1.3万円の改善（27年度～）
- 月額平均0.6万円の改善（24年度～）
- 月額平均2.4万円の改善（21年度～）



◎ 2019年10月の消費税率の引上げにあわせて、更なる処遇改善を実施予定

多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付
- いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金貸付（人材確保が特に困難な地域では貸付額を倍増）



- ◎ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修を創設し、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援
- ◎ 介護福祉士養成施設における人材確保の取組を支援

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICTの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援



- ◎ 介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成など、介護ロボット・ICT活用推進の加速化
- ◎ 認証評価制度の普及に向けたガイドラインの策定

介護職 の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進



- ◎ 介護を知るための体験型イベントの開催（介護職の魅力などの向上）

外国人材の受 入れ環境整備

- ◎ 在留資格「介護」の創設に伴う介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等）

人材不足分野における対応

雇用管理改善 (魅力ある職場づくり)	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進（平成30年度予算額 27(19) 億円） 人材不足を解消するため、人材不足に課題を抱える事業主の取組に対する相談等の支援を行う。
	人材確保等支援助成金※（平成30年度予算額 176（147）億円） 雇用管理改善等に取り組んだ事業主への助成。 ○雇用管理制度助成コース 雇用管理制度の導入等を行い、目標達成した場合に対する助成。 ○介護福祉機器助成コース 身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入に対する助成。 ○介護・保育労働者雇用管理制度助成コース 介護・保育事業主が賃金制度を整備した場合に助成。 等
マッチング支援	ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援【一部新規】（平成30年度予算額 29（16）億円） 福祉分野のほか、警備業、運輸業など雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を全国84箇所に設置し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。また、求職者の掘り起こしを展開し、需給調整機能の強化を図る。
人材開発	認定職業訓練制度（平成30年度予算額 13（9.8）億円） 建設、介護等の人材不足分野における中小企業事業主等が実施する認定職業訓練の経費の一部について補助を実施。
	人材開発支援助成金（平成30年度予算額 431（201）億円） 職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。
	ハロートレーニング（公的職業訓練）（平成30年度予算額 73（74）億円） 建設、保育、介護等の人材不足分野における再就職を支援するため、各分野のハロートレーニングを実施。
生産性向上	人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース）【一部新規】※（再掲：平成30年度予算額 76（39）億円 注） ・人事評価制度や賃金制度の整備・実施を通じて賃金アップ等を実現した企業に対する助成 ・金融機関と連携し、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る企業に対する助成 注：平成30年度予算額及び平成29年度予算額は、全額人材確保等支援助成金の内数
	介護等の分野における生産性向上の推進【新規】（平成30年度予算額 9億円 平成29年度補正予算 16億円） ・介護分野における生産性向上のためのガイドラインの作成・普及 ・保育所等におけるICT化の推進、医療従事者の勤務環境の改善
	業務改善助成金※（平成30年度予算額 8.6（4.1）億円） 事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業事業主が、生産性向上に資する設備投資などを行った場合、設備投資などに要した費用の一部を助成。
	中小企業・小規模事業者の生産性向上の取組に関する支援【一部新規】※（一部再掲：平成30年度予算額 20（7.9）億円 注） 専門家による業務改善方法の提案や、収益力向上に関するセミナーへの専門家派遣などを実施。 注：平成30年度予算額のうち15億円は、雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進の内数

※の助成金には、事業所における「生産性」が3年前に比べて6%以上伸びている場合等に、助成の割増を行う「生産性要件」が付されている。

(介護報酬における対応)

平成30年度介護報酬改定に関する審議報告（抄）

社会保障審議会介護給付費分科会（平成29年12月18日）

Ⅱ 平成30年度介護報酬改定の基本的な考え方とその対応

4. 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保

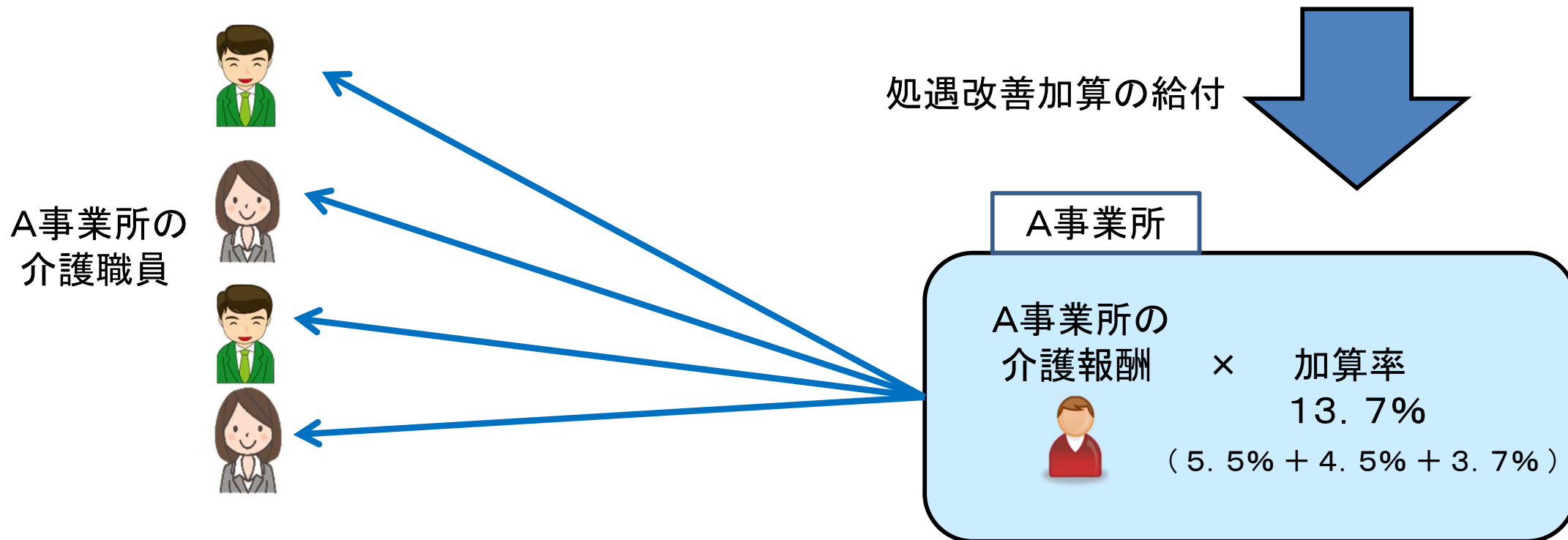
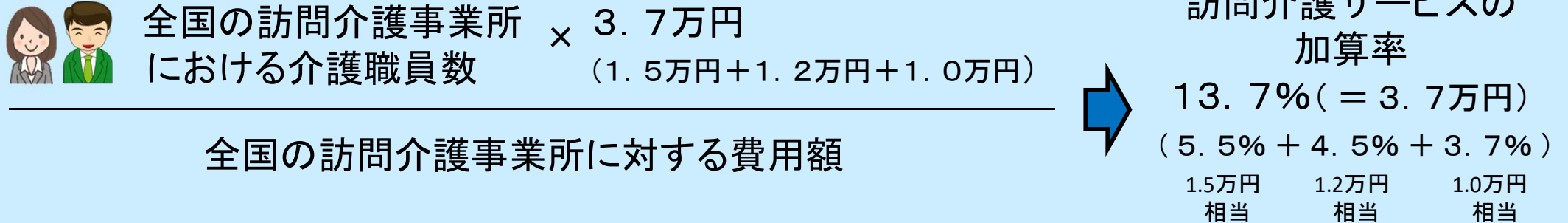
（3）報酬体系の簡素化

⑤ 介護職員処遇改善加算の見直し

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、これを廃止することとする。その際、一定の経過措置期間を設けることとする。また、その間、介護サービス事業所に対してはその旨の周知を図るとともに、より上位の区分の取得について積極的な働きかけを行うこととする。

介護職員処遇改善加算に係る加算率の算出方法

訪問介護(ヘルパー)事業所の例



介護職員処遇改善加算に係る加算率について

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	介護職員処遇改善加算の区分に応じた加算率				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・(介護予防)訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.9	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.8
・(介護予防)訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%		
・(介護予防)通所介護 ・地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%		
・(介護予防)特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%		
・(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%		
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%		
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養型医療施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	2.6%	1.9%	1.0%		

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、 特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

職場環境等要件の報告に関する通知様式

社保審一介護給付費分科会
第166回(H30.12.12) 資料1より

介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について
(老発0322第2号平成30年3月22日厚生労働省老健局長通知)

(3) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

加算（Ⅰ・Ⅱ）については平成27年4月以降の、加算（Ⅲ・Ⅳ）については平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず <u>全て</u> に○をつけること（ただし、記載するにあたっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。）	
資質の向上	- 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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む） - 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 - 小規模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 - キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る） - その他（ ）
労働環境・処遇の改善	- 新人介護職員の早期離職のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入 - 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 - ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化 - 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 - 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 - 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 - 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 - 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 - その他（ ）
その他	- 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 - 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等） - 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 - 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 - 非正規職員から正規職員への転換 - 職員の増員による業務負担の軽減 - その他（ ）

介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業

平成30年度予算額：2.2億円（（目）介護保険事業費補助金）

実施主体：都道府県・指定都市

補助率：10/10

事業趣旨

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、介護給付費分科会において、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点などを踏まえ、廃止するが、その際、一定の経過措置期間を設け、介護サービス事業所に対して、その旨の周知を図るとともに、より上位の区分の取得について積極的な働きかけを行うこととする旨の報告書がとりまとめられたところである。

本事業は、これを踏まえ、加算の新規取得や、より上位の区分の加算取得に向けた支援を行うものである。

事業内容

介護職員処遇改善加算について、加算未届事業所及び加算（Ⅳ）・（Ⅴ）取得事業所に対して、加算の新規の取得や、より上位の区分の取得に向けて、専門的な相談員（社会保険労務士など）を介護施設・事業所に派遣し、個別の助言・指導等を行い、加算の取得を支援する。

実施事例

○ **事業例 1** （自治体が委託費として実施する場合の例）

社会保険労務士など労務関係の専門的知識を有する者に委託し、当該社会保険労務士などが直接、加算未届事業所などを訪問し、加算の取得等にかかる助言・指導・各種書類の作成補助を行う。

○ **事業例 2** （自治体が補助金として実施する場合の例）

各事業所が加算を取得するにあたり、専門的な相談員（社会保険労務士など）へ相談をした際に生じる相談料に対し、補助金を交付する。

事業内容

(参考) 介護職員処遇改善加算の請求状況

	平成26年度	平成27年度		平成28年度			平成29年度			
	平成27年 3月サービス 提供分	平成27年 4月サービス 提供分	平成27年 10月サービス 提供分	平成28年 4月サービス 提供分	平成28年 10月サービス 提供分	平成29年 3月サービス 提供分	平成29年 4月サービス 提供分	平成29年 7月サービス 提供分	平成29年 10月サービス 提供分	平成30年 3月サービス 提供分
処遇改善加算 (Ⅰ) (27,000円 +10,000円)	—	—	—	—	—	—	64.8%	65.9%	66.7%	67.9%
処遇改善加算 (Ⅱ) (27,000円)	—	66.1%	68.8%	71.5%	73.0%	73.3%	13.8%	13.4%	13.0%	12.5%
処遇改善加算 (Ⅲ) (15,000円)	81.2%	18.6%	16.8%	14.2%	13.9%	13.7%	9.6%	9.4%	9.2%	8.7%
処遇改善加算 (Ⅳ) (Ⅲ×0.9)	1.1%	0.9%	0.9%	0.8%	0.9%	0.9%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%
処遇改善加算 (Ⅴ) (Ⅲ×0.8)	1.2%	1.0%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%
合計	83.5%	86.6%	87.6%	87.6%	88.7%	88.9%	89.7%	90.3%	90.5%	90.7%

※太枠は平成29年度介護報酬改定後

※厚生労働省「介護給付費等実態調査」の平成27年4月～平成30年4月審査分(前月サービス提供分)の特別集計により算出

介護職員処遇改善加算に係る請求状況

○ 介護職員処遇改善加算の算定状況をみると、「介護職員処遇改善加算（Ⅰ）」の算定率が高くなっており、加算単位数が減算される「介護職員処遇改善加算（Ⅳ）・（Ⅴ）」の算定率は低い。

	請求 全事業所数	加算（Ⅰ）		加算（Ⅱ）		加算（Ⅲ）		加算（Ⅳ）		加算（Ⅴ）		合計	
		加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率
訪問介護	33,180	19,452	58.6%	4,806	14.5%	3,935	11.9%	293	0.9%	255	0.8%	28,741	86.6%
訪問入浴介護	1,868	1,365	73.1%	197	10.5%	124	6.6%	21	1.1%	9	0.5%	1,716	91.9%
通所介護	23,533	16,562	70.4%	2,975	12.6%	2,049	8.7%	158	0.7%	185	0.8%	21,929	93.2%
通所リハビリテーション	7,732	4,168	53.9%	930	12.0%	737	9.5%	95	1.2%	95	1.2%	6,025	77.9%
短期入所生活介護	10,488	8,428	80.4%	1,198	11.4%	559	5.3%	48	0.5%	54	0.5%	10,287	98.1%
短期入所療養介護	3,710	2,585	69.7%	463	12.5%	305	8.2%	36	1.0%	40	1.1%	3,429	92.4%
特定施設入居者生活介護	5,086	4,308	84.7%	378	7.4%	238	4.7%	14	0.3%	22	0.4%	4,960	97.5%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	860	734	85.3%	59	6.9%	26	3.0%	2	0.2%	1	0.1%	822	95.6%
夜間対応型訪問介護	177	150	84.7%	11	6.2%	5	2.8%	0	0.0%	1	0.6%	167	94.4%
地域密着型通所介護	19,651	10,242	52.1%	3,084	15.7%	2,409	12.3%	231	1.2%	193	1.0%	16,159	82.2%
認知症対応型通所介護	3,536	2,729	77.2%	409	11.6%	239	6.8%	13	0.4%	12	0.3%	3,402	96.2%
小規模多機能型居宅介護	5,357	4,296	80.2%	552	10.3%	302	5.6%	26	0.5%	38	0.7%	5,214	97.3%
認知症対応型共同生活介護	13,494	10,569	78.3%	1,382	10.2%	995	7.4%	84	0.6%	129	1.0%	13,159	97.5%
地域密着型特定施設入居者生活介護	324	253	78.1%	42	13.0%	20	6.2%	1	0.3%	1	0.3%	317	97.8%
地域密着型介護老人福祉施設	2,230	1,786	80.1%	296	13.3%	94	4.2%	6	0.3%	18	0.8%	2,200	98.7%
複合型サービス （看護小規模多機能型居宅介護）	433	349	80.6%	24	5.5%	16	3.7%	2	0.5%	6	1.4%	397	91.7%
介護老人福祉施設	7,885	6,336	80.4%	918	11.6%	428	5.4%	37	0.5%	46	0.6%	7,765	98.5%
介護老人保健施設	4,287	2,995	69.9%	563	13.1%	371	8.7%	49	1.1%	58	1.4%	4,036	94.1%
介護療養型医療施設	1,071	385	35.9%	120	11.2%	162	15.1%	14	1.3%	27	2.5%	708	66.1%
合計	144,902	97,692	67.4%	18,407	12.7%	13,014	9.0%	1,130	0.8%	1,190	0.8%	131,433	90.7%

平成29年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）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）の平均給与額について、平成28年と平成29年を比較すると、13,660円の増となっている。

介護職員の平均給与額（月給・常勤の者）	平成29年9月	平成28年9月	差 額
介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を取得した施設・事業所	297,450円	283,790円	13,660円
介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得した施設・事業所	293,450円	281,250円	12,200円

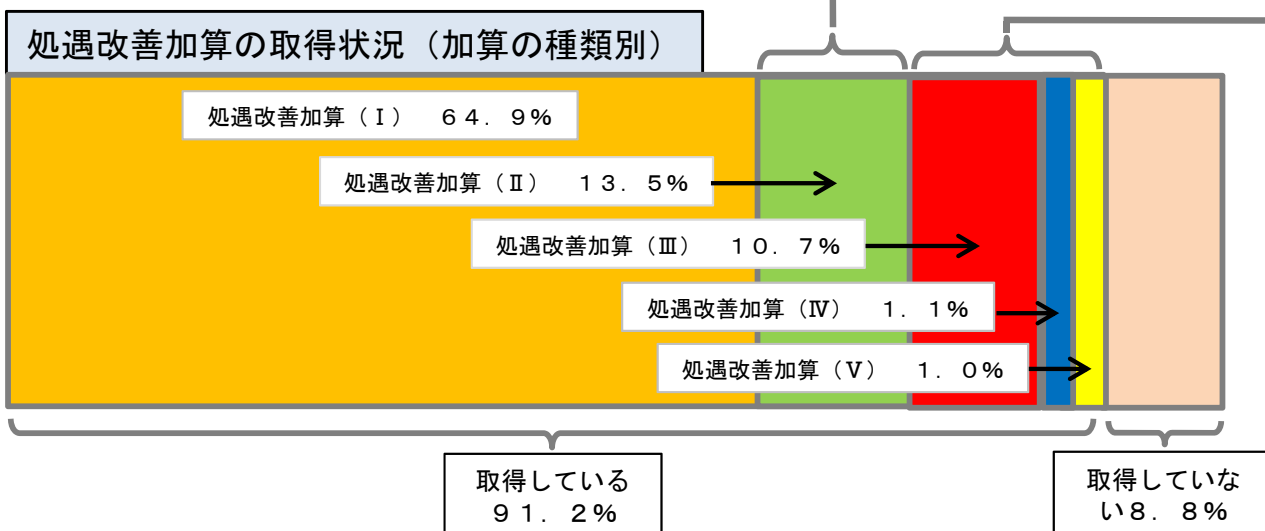
※1 調査対象となった施設・事業所に平成28年と平成29年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

※2 平均給与額＝基本給（月額）＋手当＋一時金（4～9月支給金額の1／6）

※3 平均給与額は10円単位を四捨五入している。

給与等の引き上げの実施方法（複数回答）			
給与表を改定して賃金水準を引き上げ（予定）	定期昇給を実施（予定）	手当の引き上げ・新設（予定）	賞与等の引き上げ・新設（予定）
22.5%	66.4%	44.7%	19.1%

※ 給与等の引き上げの実施方法は、調査対象となった施設・事業所に在籍している介護従事者全体（介護職員に限定していない）の状況



加算（Ⅰ）の届出が困難な理由（複数回答）	
職種間・事業所間の賃金バランスがとれなくなる懸念されるため	38.1%
昇給の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため	33.5%
昇給の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからないため	24.3%

※ 加算（Ⅱ）を取得している事業所の状況

加算（Ⅱ）の届出が困難な理由（複数回答）	
キャリアパス要件Ⅰ（賃金体系の整備）を満たすことが困難	57.7%
キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施）を満たすことが困難	44.7%
職場環境等要件（賃金引上げ以外の改善）を満たすことが困難	6.7%

※ 加算（Ⅲ）～（Ⅴ）を取得している事業所の状況

加算の届出をしない理由（複数回答）	
事務作業が煩雑	51.3%
利用者負担の発生	39.6%
対象の制約のため	26.8%

介護保険サービス等に関する消費税の取扱いについて

介護保険サービスにおける費用構造推計の結果

社保審一介護給付費分科会
第166回(H30.12.12) 資料2より

	①非課税費用 (収支差額を含む)	②課税費用	③減価償却費	②、③の合計
1 介護老人福祉施設※	84.1	14.1	1.8	15.9
2 介護老人保健施設※	77.0	18.4	4.6	23.0
3 介護療養型医療施設※	70.8	25.8	3.3	29.2
4 訪問介護（介護予防を含む）	83.5	15.4	1.2	16.5
5 訪問入浴介護（介護予防を含む）	75.6	23.0	1.4	24.4
6 訪問看護（介護予防を含む）	83.9	14.8	1.3	16.1
7 訪問リハビリテーション（介護予防を含む）	71.0	25.8	3.2	29.0
8 通所介護（介護予防を含む）※	75.9	19.9	4.2	24.1
9 通所リハビリテーション（介護予防を含む）※	75.8	20.5	3.7	24.2
10 短期入所生活介護（介護予防を含む）※	85.1	13.4	1.5	14.9
11 特定施設入居者生活介護（介護予防を含む）※	76.8	22.4	0.8	23.2
12 福祉用具貸与（介護予防を含む）	44.7	51.8	3.5	55.3
13 居宅介護支援	84.1	14.7	1.2	15.9
14 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	88.0	10.9	1.0	12.0
15 夜間対応型訪問介護	81.5	17.0	1.5	18.5
16 地域密着型通所介護	72.0	23.7	4.2	28.0
17 認知症対応型通所介護（介護予防を含む）※	78.4	17.8	3.9	21.6
18 小規模多機能型居宅介護（介護予防を含む）※	79.3	16.4	4.3	20.7
19 認知症対応型共同生活介護（介護予防を含む）※	86.1	13.1	0.8	13.9
20 地域密着型特定施設入居者生活介護※	82.9	15.7	1.4	17.1
21 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護※	85.5	11.6	2.9	14.5
22 看護小規模多機能型居宅介護※	76.3	18.7	5.0	23.7
全 体	79.0	18.4	2.7	21.0

(注1)平成29年度介護事業経営実態調査(以下「調査」という。)の結果数値等を用いて推計。

(注2)※を付したサービスについては、保険給付対象外の費用(建物及び建物付属設備減価償却費、給食材料費等)を除いて算出しているため、調査結果の数値と異なる。

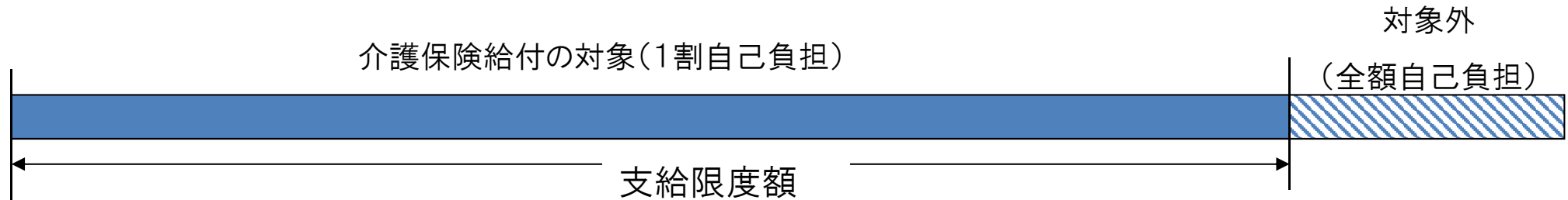
(注3)全体については、総費用額に対するサービス毎の費用額の構成比に基づいて算出した加重平均値である。

区分支給限度基準額について

社保審一介護給付費分科会
第165回(H30.11.22) 資料2より

- 在宅サービスについて、利用者の状況に応じた適正なサービスを提供する観点から、必要な居宅介護サービスのモデルを用いて、要介護度毎に区分支給限度基準額を設定。

→ 支給限度額を超えるサービスを受けた場合、超える分の費用は全額自己負担



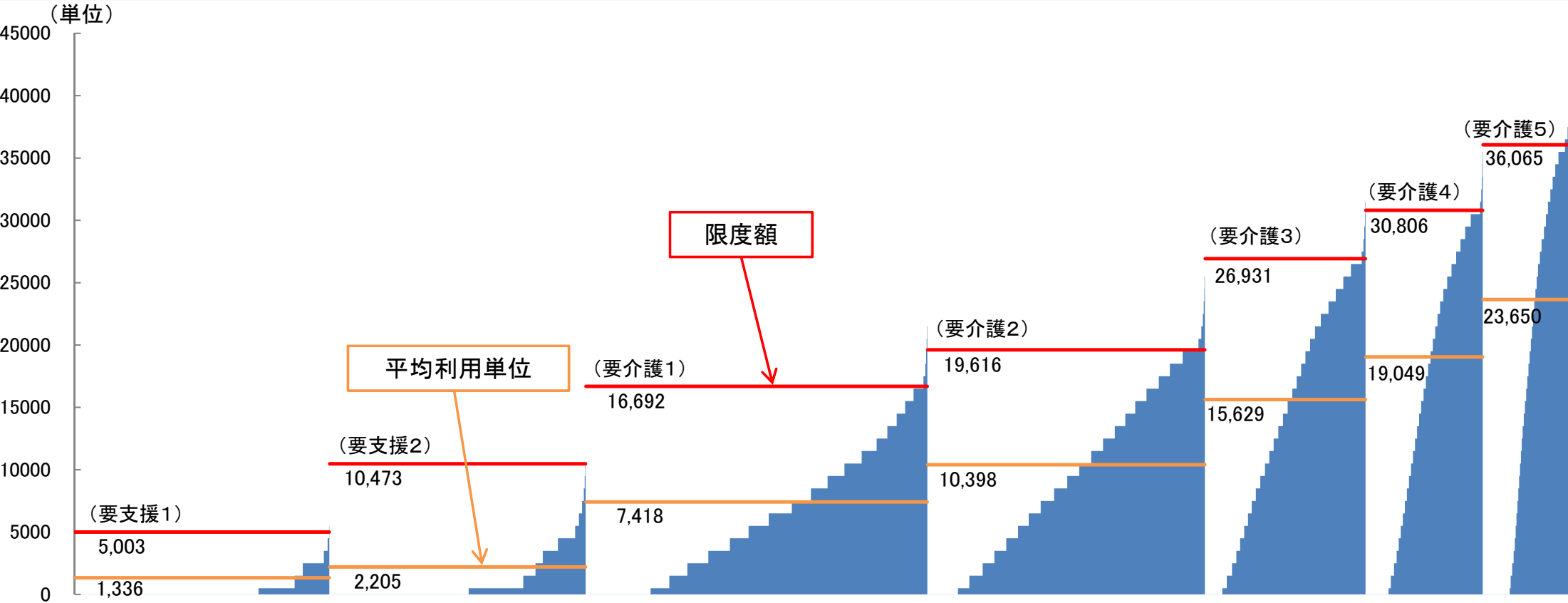
- 要介護度別の支給限度額と平均的な利用率

	人数	支給限度額 (円)	受給者1人当たり 平均費用額(円)	支給限度額に 占める割合(%)	支給限度額を 超えている者(人)	利用者に占める支給限度 額を超えている者の割合 (%)
要支援1	242,658	50,030	13,358	26.7	950	0.4
要支援2	399,279	104,730	22,049	21.1	547	0.1
要介護1	949,638	166,920	74,184	44.4	16,437	1.7
要介護2	848,991	196,160	103,980	53.0	30,454	3.6
要介護3	488,411	269,310	156,289	58.0	14,205	2.9
要介護4	324,417	308,060	190,492	61.8	12,465	3.8
要介護5	202,770	360,650	236,498	65.6	9,843	4.9
合計	3,456,164				84,901	2.5

※介護給付費等実態調査(平成30年4月審査分)を基に作成

(注)額は介護報酬の1単位を10円として計算。

サービス給付単位数の分布状況



(単位区分毎の人数を右に向け積み上げた値)

	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
認定者	89.0万人	89.2万人	131.7万人	114.8万人	87.5万人	81.6万人	63.0万人
利用者	25.9万人(49%)	41.5万人(64%)	109.5万人(83%)	104.3万人(91%)	81.6万人(93%)	73.8万人(90%)	53.8万人(85%)
施設等	1.6万人(2%)	1.6万人(2%)	14.6万人(11%)	19.4万人(17%)	32.7万人(37%)	41.3万人(50%)	33.5万人(53%)
在宅	24.3万人(47%)	39.9万人(62%)	95.0万人(72%)	84.9万人(74%)	48.8万人(56%)	32.4万人(40%)	20.3万人(32%)
未利用者	63.1万人(51%)	47.7万人(36%)	22.2万人(17%)	10.4万人(9%)	5.9万人(7%)	7.8万人(10%)	9.2万人(15%)

※出典:介護給付費等実態調査(平成30年4月審査分)を用いて作成。
※「施設等」は、特定施設、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設、地域密着型特養及び介護保険3施設。「在宅」はそれ以外の利用者。
※「未利用者」とは、国保連で審査支払いを行うサービスを利用していない者。

施設系サービスにおける食費・居住費の平均的な費用額の推移

社保審一介護給付費分科会
第166回(H30.12.12) 資料2より

			基準費用額 (月額)	①×110/108 (消費税率引上げの影響を考慮) (平成28年度収支)	平成29年度 介護事業経営実態調査 ① (平成28年度収支)	平成26年度 介護事業経営実態調査 (平成26年3月収支)	平成20年度 介護事業経営実態調査 (平成20年3月収支)	平成17年度 介護事業経営実態調査 (平成17年3月収支)	平成16年 介護事業経営概況調査 (平成16年9月収支)
食費			41,952	合計 44,452 (44,037※1) 調理員等 26,572 (26,473※1) 材料費等 17,880 (17,564※1)	合計 43,644 調理員等 26,089 材料費等 17,555	合計 41,183 調理員等 23,807 材料費等 17,376	合計 40,361 調理員等 24,193 材料費等 16,167	合計 40,270 調理員等 23,952 材料費等 16,319	合計 42,229 調理員等 25,339 材料費等 16,891
居住費	多床室	特養	25,536 (国庫補助金等相当額を 勘案)	合計 44,007 減価償却費 33,344 ※2	合計 43,217 減価償却費 32,748				
		老健療養	27年度～ 11,248 (～26年度 9,728)	光熱水費 10,663 (H28家計調査)	光熱水費 10,469 (H28家計調査)	光熱水費 11,215 (H25家計調査)	光熱水費 10,101 (H19家計調査)	光熱水費 9,863 (H17家計調査)	光熱水費 9,490 (H15家計調査)
	従来型個室	特養	34,960 (国庫補助金等相当額を 勘案)	合計 55,423 減価償却費 37,188 光熱水費 18,235 } ※2	合計 54,427 減価償却費 36,524 光熱水費 17,903	合計 54,097 減価償却費 31,022 光熱水費 23,075	合計 53,913 減価償却費 34,955 光熱水費 18,958	合計 61,787 減価償却費 43,871 光熱水費 17,916	合計 53,931 減価償却費 37,688 光熱水費 16,243
		老健	49,856	合計 44,713 減価償却費 27,901 光熱水費 16,813 } ※2	合計 43,959 減価償却費 27,452 光熱水費 16,507	合計 47,660 減価償却費 26,206 光熱水費 21,454	合計 57,172 減価償却費 40,742 光熱水費 16,430	合計 57,343 減価償却費 43,247 光熱水費 14,096	合計 60,509 減価償却費 44,428 光熱水費 16,081
		療養	49,856	合計 39,274 減価償却費 28,163 光熱水費 11,111 } ※2	合計 38,620 減価償却費 27,711 光熱水費 10,909	合計 35,127 減価償却費 23,767 光熱水費 11,360	合計 60,449 減価償却費 47,655 光熱水費 12,793	合計 64,938 減価償却費 52,251 光熱水費 12,688	合計 63,936 減価償却費 50,827 光熱水費 13,109
	ユニット型個室の多床室		49,856						
	ユニット型個室		59,888	合計 65,004 減価償却費 46,512 光熱水費 18,492 } ※2	合計 63,848 減価償却費 45,693 光熱水費 18,155	合計 64,642 減価償却費 39,988 光熱水費 24,654	合計 67,036 減価償却費 49,546 光熱水費 17,490	合計 62,477 減価償却費 43,839 光熱水費 18,638	合計 67,794 減価償却費 49,071 光熱水費 18,723

注1 基準費用額の月額は、一月を30.4日とし、これに日額を掛け合わせて算出している。
 注2 調理委託している場合の費用は、調理員等に含めている。
 注3 減価償却費、光熱水費には食事サービス部門が含まれている。
 注4 家計調査の数値は、高齢者世帯1月あたり光熱水費支出額を世帯人員で除した値である。
 注5 27年度に多床室の基準費用額は見直しを行った。
 注6 27年8月から特養の多床室の入所者から居住費(室料相当分)の負担を求めることとした。

※1 給与費(通勤手当を除く)及び給食材料費を除いて消費税率引上げの影響を考慮した額。
 ※2 土地賃借料を除いて消費税率10%への引上げの影響を受ける投資として推計

低所得者の食費・居住費の負担軽減（補足給付）の仕組み

第153回介護給付費分科会
(H29.11.29) 資料4 抜粋(一部修正)

- 食費・居住費について、利用者負担第1～第3段階の方を対象に、所得に応じた負担限度額を設定。
- 標準的な費用の額(基準費用額)と負担限度額との差額を介護保険から特定入所者介護サービス費(補足給付)として給付。

負担軽減の対象となる低所得者

利用者負担段階	主な対象者	
第1段階	・生活保護受給者 ・世帯(世帯を分離している配偶者を含む。以下同じ。)全員が市町村民税非課税である老齢福祉年金受給者	かつ、預貯金等が単身で1,000万円(夫婦で2,000万円)以下
第2段階	・世帯全員が市町村民税非課税であって、年金収入金額(※)＋合計所得金額が80万円以下	
第3段階	・世帯全員が市町村民税非課税であって、第2段階該当者以外	
第4段階	・世帯に課税者がいる者 ・市町村民税本人課税者	

制度のイメージ

基準額
⇒食費・居住費の提供に必要な額
補足給付
⇒基準費用額から負担限度額を除いた額

※ 平成28年8月以降は、非課税年金も含む。

			基準費用額 (日額(月額))	負担限度額 (日額(月額))		
				第1段階	第2段階	第3段階
食費			1,380円 (4.2万円)	300円 (0.9万円)	390円 (1.2万円)	650円 (2.0万円)
居住費	多床室	特養等	840円 (2.6万円)	0円 (0万円)	370円 (1.1万円)	370円 (1.1万円)
		老健・療養、医療院等	370円 (1.1万円)	0円 (0万円)	370円 (1.1万円)	370円 (1.1万円)
	従来型個室	特養等	1,150円 (3.5万円)	320円 (1.0万円)	420円 (1.3万円)	820円 (2.5万円)
		老健・療養、医療院等	1,640円 (5.0万円)	490円 (1.5万円)	490円 (1.5万円)	1,310円 (4.0万円)
	ユニット型個室的多床室		1,640円 (5.0万円)	490円 (1.5万円)	490円 (1.5万円)	1,310円 (4.0万円)
	ユニット型個室		1,970円 (6.0万円)	820円 (2.5万円)	820円 (2.5万円)	1,310円 (4.0万円)

※月額については、一月を30.4日として計算

見直しの方向性

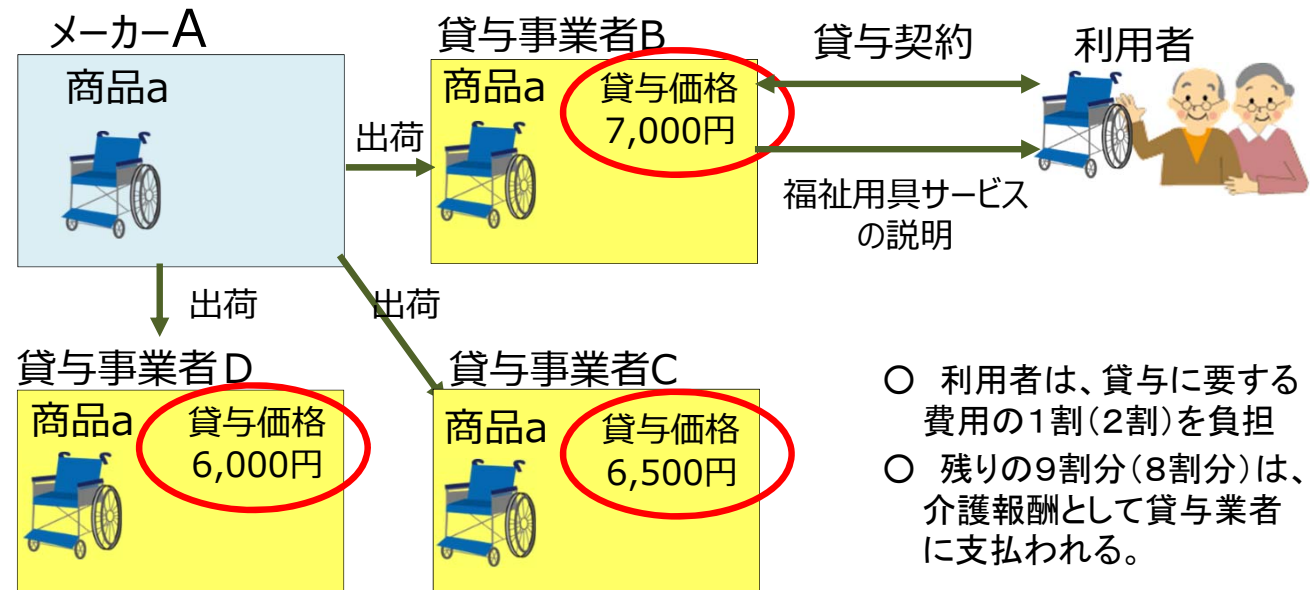
徹底的な見える化等を通じて貸与価格のばらつきを抑制し、適正価格での貸与を確保する。

【平成30年10月施行】

福祉用具貸与の仕組み

- 福祉用具は、対象者の身体状況等に応じて交換ができるように原則貸与
- 福祉用具貸与は、市場価格で保険給付されており、同一商品(例:メーカーAの車いすa)でも、貸与事業者ごとに価格差がある。
- これは、貸与事業者ごとに、仕入価格や搬出入・保守点検等に要する経費に相違があるためである。

* 福祉用具…車いす、つえ、特殊寝台など



見直し内容

- 国が商品ごとに、当該商品の貸与価格の全国的な状況を把握。当該商品の全国平均貸与価格を公表
- 貸与事業者(福祉用具専門相談員)は、福祉用具を貸与する際、当該福祉用具の全国平均貸与価格と、その貸与事業者の貸与価格の両方を利用者に説明。また、機能や価格帯の異なる複数の商品を提示。(複数商品の提示は30年4月施行)
- 適切な貸与価格を確保するため、貸与価格に上限を設定

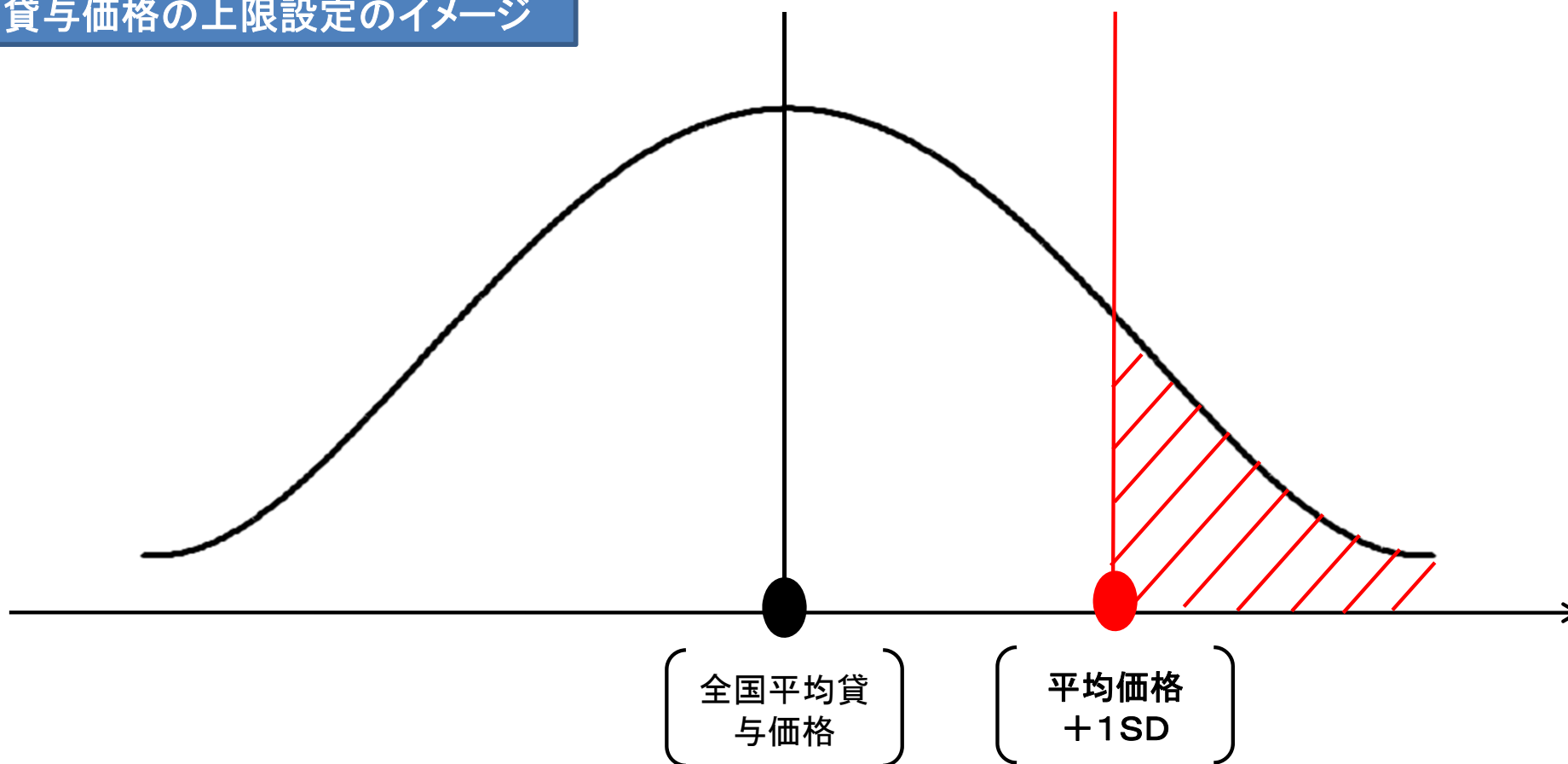
※ 貸与価格の上限は商品ごとに設定する(当該商品の全国平均貸与価格+1標準偏差)。

福祉用具の貸与価格の上限設定の考え方

社保審一介護給付費分科会
第158回(H30.1.26) 参考資料1より

- 福祉用具の貸与価格の上限設定については、商品ごとに行う。
- 具体的には、当該商品の「全国平均貸与価格+1標準偏差(1SD)」とする。
- ※ 標準偏差とは、データの散らばりの大きさを表す指標であり、「全国平均貸与価格+1標準偏差(1SD)」は上位約16%に相当(正規分布の場合)。

貸与価格の上限設定のイメージ



【全国平均貸与価格+1標準偏差(1SD)】

※ 上位約16%に相当(正規分布の場合)

※ 離島などの住民が利用する場合などは、交通費に相当する額を別途加算

※ 上限を超えた価格で貸与しようとする場合は、保険給付の対象外の取扱い

(消費税率8%への引上げ時における対応)

4. 消費税率8%への引上げ時における対応

(第124回介護給付費分科会 資料6より)

第160回介護給付費分科会
(H30.7.4) 資料2 抜粋

②介護報酬による上乗せについて

- 介護報酬全体として見た場合に、基本単位数のみならず、加算分への影響分も含め適切に手当されることが必要であるとの考え方から、基本単位数への上乗せを基本としつつ、消費税負担が相当程度見込まれる加算があれば、それらにも上乗せを実施。

<消費税率8%への引上げ時における介護報酬による上乗せの具体的な対応>

1. 基本単位数への上乗せ

- 基本単位数への上乗せ率については、人件費、その他の非課税品目を除いた課税割合を算出し、これに税率引上げ分を乗ずることにより基本単位上乗せ率を算出。

2. 加算の取扱い

- 各加算の取扱いについては、以下のとおり。
 - 基本単位数の割合で設定されている加算については、基本単位数への上乗せで手当されること、福祉用具貸与に係る加算については、交通費相当額と設定されていることから、これらの加算については、上乗せ対応を行わない。
 - 上記以外の加算のうち、課税費用の割合が大きいと考えられるものについては、基本単位数への上乗せ率と同様に課税費用に係る上乗せ対応を実施。
 - 一方、課税費用の割合が小さいものや、もとの単位数の設定が小さく、上乗せ分が1単位に満たないものなど、個別に上乗せ分を算出して対応することが困難なものについては、基本単位数への上乗せに際し、これらの加算に係る消費税相当分も含めて上乗せ対応を行う。

4. 消費税率8%への引上げ時における対応

(第124回介護給付費分科会 資料6より)

第160回介護給付費分科会
(H30.7.4) 資料2 抜粋

③基準費用額・負担限度額・区分支給限度基準額の取扱いについて

- 基準費用額については、平成25年度介護事業経営概況調査により、食費、居住費の実態を調査した結果、現行の基準費用額を設定した際の費用額と、消費税引上げの影響を加味した費用額に一定の変動が認められるものの、第5期介護保険事業計画期間の中途において見直しを要するほどの変動幅ではないことから、据え置くこととした。
- 負担限度額については、入所者の所得状況等を勘案して決めていることを踏まえ、見直しは行わないこととした。
- 区分支給限度基準額については、介護給付費実態調査に基づき、要介護度別の支給限度額と平均的な利用率を把握した上で、従前と同量のサービスを利用しているにもかかわらず、区分支給限度基準額を超える利用者が新たに生じること等から、引き上げることとした。
- なお、特定福祉用具販売と住宅改修に係る支給限度基準額については、当該サービス費は介護保険制度創設時から公定価格ではないこと等から、引き上げないこととした。

4. 消費税率8%への引上げ時における対応

(参考) 食費・居住費の平均的費用額について (平成25年12月10日 第97回介護給付

第160回介護給付費分科会
(H30.7.4) 資料2 抜粋

(注)調理委託している場合は、調理員等に含まれる。減価償却費、光熱水費には食事サービス部門が含まれている。

			基準費用額	①×(108/105) (消費税率引上げの影響を考慮)	H25.7 介護事業経営概況調査(①)	H16.10 介護事業経営概況調査
食費			42,000	計 41,434 (41,268 ※1) 調理員等 24,204 (24,038 ※1) 材料費等 17,230	計 40,283 調理員等 23,532 材料費等 16,751	計 42,229 調理員等 25,339 材料費等 16,891
居住費	多床室 (光熱水費のみ)		10,000	H24家計調査 10,057	H24家計調査 9,778	H15家計調査 9,490
	従来型個室	特養	35,000 ※国庫補助金等相当額を 勘案して設定	計 52,551 減価償却費 32,896 ※2 光熱水費 19,655	計 51,091 減価償却費 31,982 光熱水費 19,109	計 53,931 減価償却費 37,688 光熱水費 16,243
		老健	50,000	計 47,246 減価償却費 28,705 ※2 光熱水費 18,541	計 45,934 減価償却費 27,908 光熱水費 18,026	計 60,509 減価償却費 44,428 光熱水費 16,081
		療養	50,000	計 39,835 減価償却費 26,795 ※2 光熱水費 13,040	計 38,729 減価償却費 26,051 光熱水費 12,678	計 63,936 減価償却費 50,827 光熱水費 13,109
	ユニット型準個室		50,000			
	ユニット型個室 (特養)		60,000	計 62,188 減価償却費 42,710 ※2 光熱水費 19,478	計 60,460 減価償却費 41,524 光熱水費 18,937	計 67,794 減価償却費 49,071 光熱水費 18,723

※1 給与費(通勤手当を除く)を除いて消費税率引上げの影響を考慮した額。

※2 消費税率8%引上げの影響を受ける投資として推計

平成14年1月

制度発足以来、訪問通所サービスと短期入所サービスのそれぞれについて限度額管理を行っていたが、利用者の選択性・利便性の向上の観点から、限度額を一本化した。その際、市町村の判断により、訪問通所サービスの支給限度額に満たない分を短期入所サービスの利用限度日数に振り替える措置や、訪問通所サービスの利用実績が限度額の6割未満である場合に短期入所サービスの限度額を拡大する措置が廃止となった。

平成15年度改定時

サービスの平均的な利用率が限度額に対して4割から5割程度、限度額を超えて利用している者の割合が2%から3%程度であること、また、改定内容をトータルで見るとそれほど大きな変動幅ではないとし、変更しなかった。

平成18年度改定時

予防給付の見直しに伴い、要支援者の標準的なサービスの組合せ利用例の見直しを行い、要支援1及び要支援2の限度額を設定した。

平成21年度改定時

プラス改定に際して、限度額についての議論があったが、サービスの平均的な利用率は限度額に対して6割、もしくはそれ以下であること、また、保険で手当とするサービス量が増え、介護保険財政にとっては負担増となるものであることから、財源の議論の中で併せて検討すべきとして、変更しなかった。

平成24年度改定時

介護職員の処遇改善を中心とするプラス改定であったが、介護職員処遇改善加算は限度額に含めないこととし、変更しなかった。
なお、「**区分支給限度基準額に関する調査**」を実施（平成23年2月に介護給付費分科会に報告）。

平成26年度改定時

消費税率引上げ（5%→8%）に伴う介護報酬への上乗せ対応を行うことにより、従前と同量のサービスを利用しているにもかかわらず、限度額を超える利用者が新たに生じること等から引き上げた。

平成27年度改定時

包括報酬サービスについて、他の標準的な介護サービスと組み合わせた場合、状況によっては限度額を超えることがあることについて議論があったが、限度額に含まれない加算を拡大していくことで対応することとし、限度額は変更しなかった。

平成30年度改定時

訪問系サービスにおける集合住宅に係る減算については区分支給限度基準額の対象外に位置付けることとし、当該減算の適用を受ける者の区分支給限度基準額の管理については、減算の適用前の単位数を用いることとした。限度額は変更しなかった。

報道発表資料（抄）

介護報酬改定について

12 月 17 日の予算大臣折衝を踏まえ、平成 31 年度の介護報酬改定（2019 年 10 月実施）は、以下のとおりとなった。

1. 介護報酬改定 +0.39%

※ 補足給付に係る基準費用額の引き上げ分の対応として、別途国費 7 億円程度

2. 新しい経済政策パッケージに基づく介護人材の処遇改善 国費 210 億円程度