



佐藤事務所通信

5

2025

No.161

Viewpoint 「日本の介護事情」

- ・支給対象者の範囲や助成額が大幅変更となるキャリアアップ助成金
- ・仕事で腰痛になったときの労災認定基準
- ・育児休業給付金、対象期間中の退職に関する取扱い

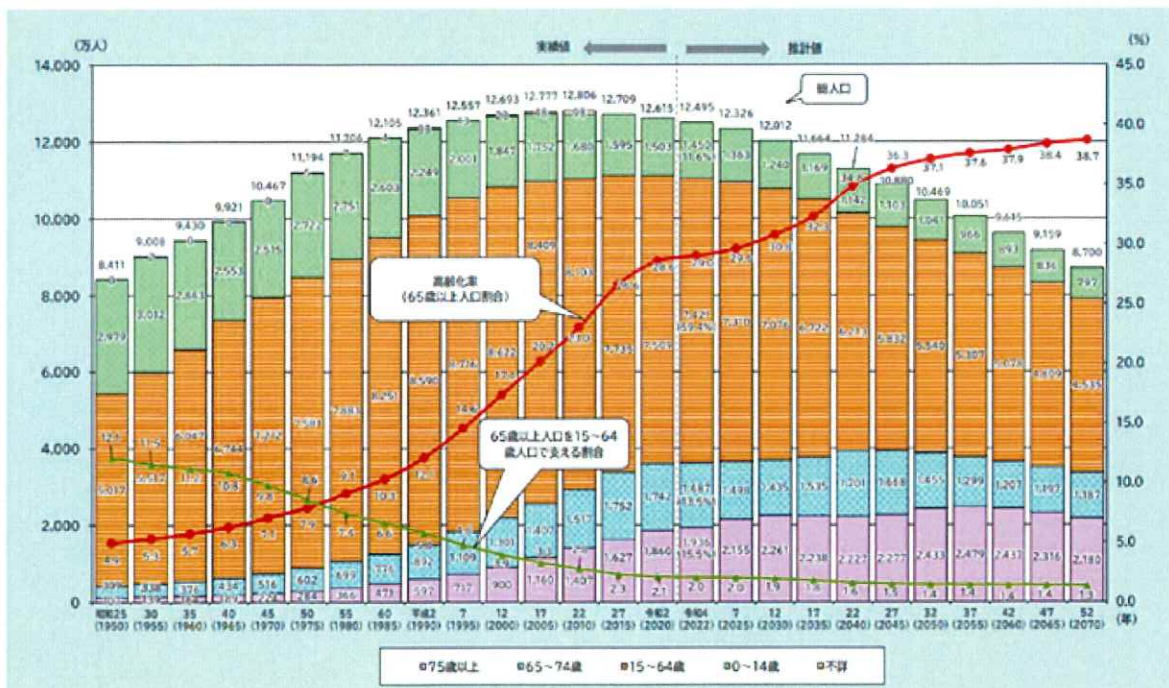
Viewpoint

「日本の介護事情」

現在の日本は「**超高齢社会**」と呼ばれており、2040年に向けますます高齢者の人口が増加する傾向にあります。高齢者人口は、「団塊の世代」（第一次ベビーブーム）と呼ばれる世代が65歳以上になった2015年に3,379万人（75歳以上1,627万人を含む）となりました。この団塊の世代が75歳以上になる2025年には高齢者人口は3,653万人（75歳以上2,155万人を含む）になると見込まれています（図表1）。65歳以上が増加することで高齢化率は上昇を続け、2036年には3人に1人が高齢者となります。

一方、出生率は低下し、15歳から64歳の生産年齢人口と呼ばれる世代が減少し続けたことで、2022年には高齢者1人に対して生産年齢人口2.0人と高齢者を支える負担は大きくなっています。この状態が続き、今後も少子高齢化が進めば2070年には高齢者1人に対して、生産年齢人口1.3人で支えなくてはならない状態が訪れると予測されています。

図表1 高齢化の推移と将来推計



日本の社会保障制度は、現役世代が高齢者を支える形となっていますが、少子高齢化が進み、現役世代の人口が減少することで、介護保険制度の財源である税金や保険料が減少し、介護保険の財源が失われていき、今後は介護保険を利用する高齢者にもさらなる負担がかかってくると思われます。

また、核家族化により、親世代は一人暮らしや老夫婦での暮らしが多くなり、子世代も共働きの家庭が多くなっています。遠方に住んでいる場合も多く、親の介護を子供が行うというケースは少なくなっています。高齢化が進み、親の介護をする子供の世代も65歳以上の高齢者というケースも増加しています。老夫婦二人暮らしの場合、高齢の妻（夫）が高齢の夫（妻）を介護する「老老介護」が増えています。また、高齢になると認知症のリスクも高まり、認知症の方が認知症の方と一緒に生活をせざるを得ない「認認介護」という場合もあります。

このような状況になると、自宅での介護が難しく、生活の場を介護施設へ切り替えようとする方も多く出てくるのが想定されます。多くの介護施設の中でも特別養護老人ホームは比較的费用が安いイメージがある施設でしたが、2024年度の介護保険改定で居住費の料金改定があり、以前に比べ自己負担額は大きくなりました。今後、光熱費や物価の高騰が続けばさらに自己負担額は大きくなることも想定されます。

さらに、介護業界の人材不足や競合、物価高が深刻化し、介護事業者の倒産と休廃業が多くなっています。2020年にはコロナ過で一時減少したのですが、2024年には784件と過去最高の介護事業者の倒産件数を更新しています(資料1)。

また、倒産以外でも2024年には休廃業や解散した介護事業者は612件にのぼり、こちらも過去最多を更新しました(資料2)。

資料 1



資料 2

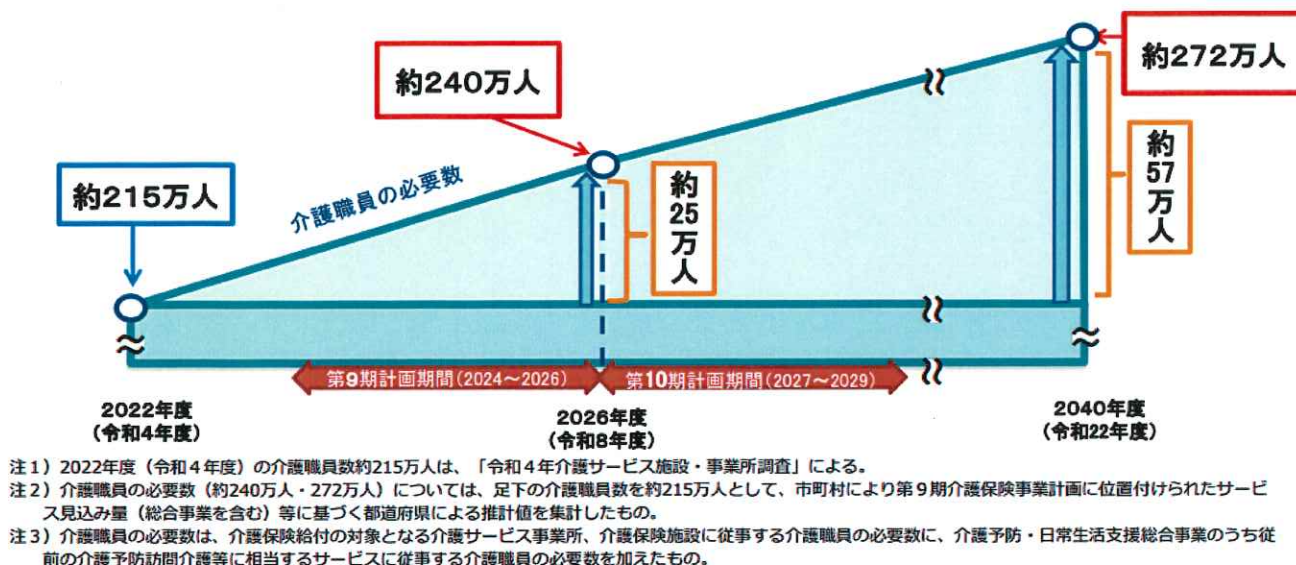


事業者側もサービスを提供したくてもできない、利用者も必要なサービスを受けられないという問題もあります。人材不足の影響により、部屋が空いていても入居者の人数を制限している介護施設や、ショートステイの受け入れ人数を制限している介護事業所、サービスを止める介護事業所などもあります。また倒産の業種別でみると「訪問介護事業」が過去最多と急増しています。それは訪問介護員の不足や高齢化、燃料費の高騰などが影響しています。この介護業界の人材不足は今後さらに深刻になる見通しです。団塊の世代が、すべて75歳を超える2026年度には介護が必要になる方がさらに増え、介護職員の必要数は2022年度と比較し約25万人増、2040年度には約57万人増に上ると厚生労働省は推計しています（下記図）。

このまま少子高齢化が進めば、日本の社会保障制度の維持が困難になることも予想されます。介護保険の財源不足に対しては、65歳以上の第1号被保険者のうち、収入の多い一部の高齢者からは介護保険自己負担割合を2割に引き上げることや、要介護度の比較的ケアが少ない方（要介護1、要介護2の認定を受けている方）は、介護保険のサービスから外すなどの審議がされており、2027年の介護保険制度の改正には組み込まれてくるのではないかとされています。それでも財源が足りなくなると、40歳よりも若い年代から介護保険料を徴収せざるを得ない日が来るかもしれません。また、介護保険だけでは賄いきれない部分は、近所の方たちの協力やボランティア、家事代行などの自費サービスを活用していくことも考えていかなければなりません。

これらの背景を踏まえると、私たちはできるだけ介護にならないよう健康な状態を維持していくことや、介護が必要な状態になっても困ることがないように対策や準備をしておくことが必要不可欠となります。

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について



第1回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会(R7.5.9)資料

【安藤 貴裕】

支給対象者の範囲や助成額が大幅変更となるキャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、キャリアアップ助成金が用意されています。この助成金は、正社員転換、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対し、助成金が支給されるものです。2025年度も助成金は継続しますが、支給対象者や助成額が大きく変化します。

正社員化コース

①助成額の変更

キャリアアップ助成金の正社員化コースとは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等した場合に助成金が支給されるものです。

労働者一律の額であったものが、2025年4月1日以降は、以下のように重点支援対象者とそれ以外に分けて助成されます。

【重点支援対象者】1人当たり

有期→正規 80万円 (60万円)

無期→正規 40万円 (30万円)

【重点支援対象者以外】1人当たり

有期→正規 40万円 (30万円)

無期→正規 20万円 (15万円)

なお、雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなされます。

②重点支援対象者の定義

重点支援対象者とは、以下a～cのいずれかに該当する労働者を指します。

- a. 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
- b. 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

- ① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下
- ② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
- c. 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

賃金規定等改定コース

賃金規定等改定コースでは、有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、適用させた場合に助成金が支給されるものです。増額幅が3%以上5%未満と、5%以上の2つに区分されていたものについて、下表のように変更されました。4%未満の改定については助成額が縮小した一方で、6%以上の改定について助成額が拡大しています。

賃金引き上げ率 (1人当たり)	助成額
3%以上4%未満	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満	6.5万円(4.3万円)
6%以上	7万円(4.6万円)

また、有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円(15万円)を加算する措置が新設されます。

キャリアアップ助成金を利用する場合、これまでは各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長にキャリアアップ計画書を提出し、認定を受ける必要がありました。2025年4月1日以降は、届け出のみで認定は不要となり、手続き面ではより利用しやすいものとなりました。

※ () 内はいずれも大企業の助成額

仕事で腰痛になったときの 労災認定基準

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

先日、従業員が仕事にぎっくり腰になり、仕事を休んでいました。今は出勤できる状態になりましたが、労災（業務上災害）として認められるのでしょうか？



社労士

厚生労働省からリーフレット「腰痛の労災認定」が公開されていますので、この内容を見てみましょう。腰痛については「災害性の原因による腰痛」と「災害性の原因によらない腰痛」に分けて認定要件が定められています。「災害性の原因による腰痛」については、負傷などによる腰痛で、次のいずれも満たす必要があります。

- ① 腰の負傷またはその負傷の原因となった急激な力の作用が、工作中的の突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること
- ② 腰に作用した力が腰痛を発症させ、または腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること



突発的に生じた急激な強い力が原因で、腰を痛めるような場合ですね。



そうですね。仕事にぎっくり腰になった場合については、このリーフレットの中にも解説があります。日常的な動作の中で生じるものであるもので、たとえ仕事に発症したとしても、ただちに労災認定され、労災補償の対象とはならないとされています。



仕事であっても、労災認定されないことがあるということですね。



はい。ただし、発症時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には労災認定されることがあります。



なるほど。従業員本人や周囲にいた従業員に、状況を確認することが必要ですね。



「災害性の原因によらない腰痛」については、日々の業務による腰部への負荷が徐々に作用して発症した腰痛をいい、その発症原因により、①筋肉等の疲労を原因とした腰痛と、②骨の変化を原因とした腰痛に区分して、状況により判断されます。



日々の業務の蓄積も、状況によっては労災認定される場合があるということですね。



リーフレットに事例や労災補償の対象となる治療の範囲が紹介されていますので、一度確認されるとよいと思います。

ONE POINT

- ① 腰痛を「災害性の原因による腰痛」と「災害性の原因によらない腰痛」に分けて認定要件が定められている。
- ② ぎっくり腰については、たとえ仕事に発症したとしても、ただちに労災認定がされるわけではなく、発症時の動作や姿勢の異常性などから、腰への強い力の作用があった場合には労災認定されることがある。

育児休業給付金、対象期間中の退職に関する取扱い



はじめに

育児休業給付を受給中の方が対象期間中 4 月 1 日以降にやむを得ず離職することとなった場合、令和 7 年 4 月よりその取扱いが変更となりました。

支給対象の期間

令和 7 年 3 月 31 日までの退職

→支給対象：退職日を含む支給単位期間のひとつ前の期間まで

※退職日が支給単位期間の末日である場合に限り、その期間まで

令和 7 年 4 月 1 日以降の退職

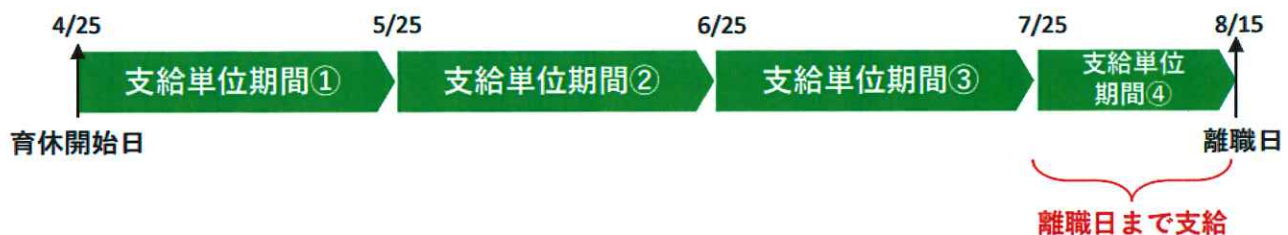
→支給対象：退職日を含む支給単位期間、退職日まで

例えば 4 月 25 日から育児休業給付の受給を開始した方が、やむを得ず 8 月 15 日で退職する場合は、下記のように取り扱いが変更となります。

【変更前】



【変更後】



なお育児休業給付は育児休業終了後の職場復帰を前提とする給付金です。育児休業取得の当初から退職を予定している場合は、初めから育児休業給付金の支給対象となりません。職場復帰前提で育児休業を取得し、やむを得ず育児休業中に退職することになった場合は、受給した育児休業給付を返金する必要はないとされています。