

介護人材の処遇改善について

これまでの議論における主な意見について①

※第161回～第165回介護給付費分科会において頂いたご意見について事務局の責任で整理したもの

<介護職員の更なる処遇改善の評価>

- 介護職員の更なる処遇改善が行われることにより、介護職と他職種との賃金の差が縮まり、介護職は自信を持って働くことができる。
- 今回の提案は大変評価できる。若い人への希望にもなるし、多くの潜在介護福祉士が現場に戻ってきてくれるという期待も抱かせる。
- 介護職員の離職防止のためには職場の雇用管理や健康・安全が重要というのは確かであるが、年収で170万円程度格差があるという賃金の状況を踏まえれば、処遇改善が必要であり、そういった現実を直視して議論していきたい。
- パッケージ策定後1年経過し、介護職員の雇用環境は更に逼迫しているところであり、更なる処遇改善による収入が、専ら職員の賃金に反映されることが必要ではないか。

<他職種への拡大>

- 「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」ということは否定はしないが、本来の目的である介護職員の処遇がきちんと改善されるようにして欲しい。
- これまでの処遇改善加算は介護職員しか使えなかったが、介護助手、リハ職、ソーシャルワーカー、看護職にも広げて欲しい。ただ、介護職員の処遇改善というところが損なわれてはいけない。
- 介護従事者全体の賃金が低い。介護職員のみならず、介護現場で働く従事者全体を考え改善すべき。基本的に労使間で進めるべきことという意見もあるが、まずは底上げが必要。細部にわたる柔軟な対応については、労使間の話し合いでということもあるだろう。
- 介護の現場はチームで働いており、他職種にも広く適用できるよう柔軟に考えるべき。
- 処遇改善加算の対象拡大については、チームワークを重視して働く現場において格差が生まれないかなど、負の影響についての懸念はあるが、調理員等も厳しい状況であり、対象とすることに賛成。

これまでの議論における主な意見について②

<事業所内での配分について>

- 方向性としては賛同するが、他職種も勤務している。どの職種にどう配分するかについて、事業所の判断が非常に重要。経験技能のある介護職員の処遇改善というのが最重要ではあるが、運用面での幅を検討いただきたい。
- 更なる処遇改善は大変ありがたい。事業所によって労務管理が様々なので、介護職員の処遇改善を基本としつつ、一定の範囲内で、事業所の裁量を認めてはどうか。
- 他職種の処遇改善も必要であるが、現行の処遇改善加算でやってきた介護職員の処遇改善は変更せず確保することが前提。「10年以上8万円」が一人歩きしている感じがおり、今後、事実誤認がないような説明も必要。
- 事業者の裁量に全て委ねるのではなく、勤続10年以上の方に一定割合が重点的に配分できるようにするなどすべき。
- パッケージの趣旨を踏まえ、介護職員の処遇改善の効果を確保した上で、他の職員に配分できる仕組みを考えるべき。仮に等しく配分すると改定額は月額9千円程度になってしまう。
- 経験・技能のある介護職員への重点化という点を踏み外してはならない。実際の配分が1～2万円というのは少ない。
- 定着促進は第一目標だが、介護分野に新規に入ってきてくれる若者を増やすことが重要。介護福祉士養成施設の充足率は、他の職種の状況と比較しても危機的な状況。経験・技能のある職員の次は、まずは若者に対する手当をして欲しく、その次が他の職種ではないか。
- 事業所内の配分について事業所間で設定方法があまりに異なると、働く事業所により労働者間に不公平がでる可能性があるため、全て事業所任せにするのではなく、一定のルールの設定が必要ではないか。

<処遇改善の対象サービス>

- 訪問看護や看多機など、医療ニーズも多様になっているところであり、今回の更なる処遇改善の対象にすべきではないか。特に、訪問看護等では、地域連携などの必要性も高まり、マネジメントに係る業務量が非常に多くなっている現状。今回の経験・技能のある職員に重点化するという趣旨を踏まえると、マネージャーに対して何か充実していくような方向に向かえればと思う。

これまでの議論における主な意見について③

- (介護予防)福祉用具貸与、特定(介護予防)福祉用具販売について、福祉用具専門相談員についても検討対象に追加して欲しい。
- 処遇改善の対象となっていないサービスで働く者の賃金実態についても示した上で、処遇改善策について提起して欲しい。
- 「柔軟な運用」といっても、同じ事務所で介護職員と一緒に働くその他職員にも配られるとの趣旨ではないか。介護職員のいない事業所まで加算の対象とすることは適当ではない。
- 処遇改善の対象とならないサービスにおいても、処遇差等の改善が不十分な状態があるので、その部分については処遇改善ではなく、職能の質やサービス提供の効果に基づき、次期報酬改定等で基本報酬や加算等で適切に評価すべき。
- 介護報酬で処遇改善を行うに当たり、賃金水準が他の産業と遜色のないような職種について処遇改善を行うことは理解が得られないのではないか。

<経験・技能のある職員の考え方>

- 対象者の選び方について、定着促進等の観点から、10年以上の考え方について、同一事業所、同一法人ではなく業界単位で考えることにしても良いのではないか。
- 経験年数を要件とする場合、事業開始後間もない事業者が不利にならないような対応が必要。
- 勤続年数の考え方について、サービス提供体制強化加算Ⅲの算定要件を参考にすることも必要ではないか。また、介護職員からケアマネや相談員等に配置転換した場合にも通算できるような仕組みにして欲しい。
- 経験・技能のある職員について、技能の考え方について検討する必要があるのではないか。技能については、マネジメントスキルという面もあるのではないか。
- 経験や技能を判断するに当たり、保有資格や年数だけでなく、事業所内での役割や質の高いサービスにつながっているかという点も考慮できないか。

これまでの議論における主な意見について④

<賃金以外の職場環境改善について>

- 退職理由を踏まえると、処遇改善に加え、事業所内における人材の活用、運用、マネジメントなども重要ではないか。
- 人材確保に関連し、事業者には、離職防止の取組を広げて欲しいと思う。定着しやすい職場環境に関連した何らかの指標を設けることも必要ではないか。
- 今回の処遇改善の内容について、根拠など、説明をお願いしたい。
- 離職理由等をみると、収入だけでなく、職場環境や仕事内容についての不満が見える。人間関係の問題はどの業種でもあるのではないかと思うが、理念や将来の見込みという点については、介護の職場環境に問題があるのではないか。
- 介護福祉士養成施設数は増えているものの定員や定員充足率は減っており、学生等への補助金等の周知不足や、魅力ある専門職であるという認識の周知・発信不足等があるのではないか。
- 離職要因は賃金だけでないため、事業所側の働きやすい職場づくりの取組の推進もあわせて、お願いしたい。
- 介護福祉士だけでなく、他職種含め、やりがいをもって働けるようにすることが重要。離職理由は給与だけでなく、他の理由についての対策も考えるべき。
- 就業継続の要素としては、キャリアパスだけでなく、様々なものがあるのではないか。また、就業継続は1つの事業所だけで考えるのではなく、介護現場全体として捉えることも重要。
- 資格取得後にも継続的に学ぶことができる環境整備も重要ではないか。また、採用段階における対策の強化が必要。
- 介護人材の確保のためには、生産性向上等の観点からの取組みも重要ではないか。医療・介護の効率的な提供体制の効率化が課題。間接サービスの時間を除いていかに効率的にサービスを提供するか考えていくべき。
- ICT等を上手く活用し、職員の負担を軽減している好事例を共有できないか。

<加算の取得要件>

- キャリアアップの仕組みが確実に事業者で構築されることを促すような視点も重要。

これまでの議論における主な意見について⑤

- 介護人材の確保のため、職場定着が要件となるようにして欲しい。また、職場環境の改善の必要性が多く指摘されており、より厳しい職場環境要件を設定する方法もあるのではないか。
- キャリアアップの仕組みと整合のとれたものとあるが、離職理由の上位には働き方関係の課題も多く、働きやすい職場環境の整備について、具体的に見える形で政策誘導していく必要がある。
- 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを要件化することは賛成。さらに、人材定着につながる必要があるとあり、離職原因として多い、人間関係や、両立支援の取組状況等の報告を求めることや職場環境改善に複数項目取り組むことを求めているかどうか。職場環境改善に関する取組の好事例を横展開してはどうか。
- 公正な評価制度や賃金制度等が、加算対象労働者全体をカバーしていることを要件としてはどうか。
- 介護職員の人材確保や定着支援の観点から、処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを取得していることではなく、処遇改善加算Ⅰの取得に限定すべきではないか。また、追加の要件を検討し、加算率に差をつけることも必要ではないか。
- 処遇改善加算ⅠとⅡ・Ⅲで加算率に差を設けること等により、処遇改善加算Ⅰに誘導してはどうか。
- 処遇改善加算Ⅰに限定した場合、対象が狭すぎるのではないか。
- 現行の処遇改善加算のⅣ、Ⅴの取得事業所は、ⅠからⅢに移行できなければ、対象外となることから、取得促進支援事業がどの程度効果があるのか示して欲しい。
- これまでの成果を踏まえて新たに評価していくという考え方が重要であり、処遇改善加算により離職率が改善したことや定着が進んだといった実績を加算の評価に用いてはどうか。
- 勤続10年以上介護職を手厚く配置している事業所やICTの導入・介護助手の活用など、職場環境が良い事業所については、サービス毎の加算に加えて、段階をつけて評価すべきではないか。
- ある事業所の10年介護福祉士と別の事業所の介護職員・他職種の処遇改善が逆転するようなことがあると、現場の理解が得られないのではないか。把握が難しいのは分かるが。

これまでの議論における主な意見について⑥

- 経験・技能のある介護職員が多い事業所でも適切に配分できるよう、一律の加算ではなく、加算率に差を設けるべきであり、サービス提供体制加算や特定事業所加算等の取得状況に応じて差を設けることにしてはどうか。また、経験・技能のある介護職員の中でも、技能が高い職員を更に評価することも検討してはどうか。
- 取得に当たっては、確実な改善を担保するため、一定の報告は従来どおり求めていく必要があるのではないかな。

<加算での対応について>

- 介護離職ゼロの趣旨については理解するが、処遇改善は、本来は経営努力や労使間の調整で行うものであり、特定の職種で実施するのであれば、税で対応するものではないか。保険者側の意見を十分に聞いていただいたものではないのではないかな。
- 介護職員の更なる処遇改善を行うに当たっては、保険料負担も生じるため、保険者側のある程度のコンセンサスも必要ではないかな。
- 処遇改善を加算で行う意義等は何かな。中長期的な視点では、加算で行うのか、交付金で行うのかどちらが良いのか、議論が必要ではないかな。
- 過去には税財源を活用し交付金で行っていたが、途中から保険料が使われることになった。当初反対もしたが、議論の結果、加算で行うことになったと理解している。
- 基本的な方針については異論ないが、現行の処遇改善加算と今般の更なる処遇改善の財源は別であり、更なる処遇改善は、介護報酬とは別途の財源が基本と考えている。分科会で議論する前から、保険料を使うことが実質的には決まっていることに違和感がある。
- 利用者の負担が増えることがわかった。利用者負担が3割までになったことも負担になっているが、そこまでの増ではないと思っている。介護職員のために、増えることも仕方ないということで、利用者側もコンセンサスを得られるだろう。今回の対応は歓迎したい。

これまでの議論における主な意見について⑦

- 賃金は本来労使間で決定すべき話であり、今回の措置も、例外的かつ経過的な取扱いであり、恒久的ではないと、明文化して欲しい。
- 別の加算で対応する場合、すでに多くの加算があり報酬が複雑化しているので、算定率が低いものなどについて簡素化した上で導入すべき。

<その他>

- 医療現場で働く介護職員の処遇改善についても問題であり、今後どこかで検討したい。同一の法人やグループで働いている職員も多い。
- 介護療養型医療施設の処遇改善加算の算定率が、他のサービスに比べ極端に低い。病院の中で、医療保険の部分は処遇改善加算が適用されないためである。介護は看護に包含されている。同じ病院内で差をつけることはしにくい。医療分野における介護職員についても考えてほしい。
- 介護離職の理由は賃金が低いことだけではなく、処遇改善加算によるこれまでの対応が、賃金以外の改善にもどのように影響したかなど処遇改善加算の効果検証を行い、その結果も踏まえつつ処遇改善を考えていく必要がある。
- 限られた財源の中で効果的に事業実施できるよう、事業者や都道府県任せにするだけでなく、取組の進捗状況を把握、評価するなど、国においても取り組むべき。
- ヒアリングの中で派遣労働者が増えているという話があったが、派遣労働者の処遇改善がきちんと行われることが必要。

新しい経済政策パッケージで考慮されている視点

社保審一介護給付費分科会
第163回(H30.10.31)資料2より

- 介護職員の確保は重要であり、これまでも他職種との賃金差等も踏まえ、処遇改善を進めてきたところであるが、今般の「新しい経済政策パッケージ」において考慮している視点として以下の3点があるところ。

①介護職員の更なる処遇改善

介護離職ゼロに向け、最大の課題は介護人材の確保。処遇改善を更に進める必要

②経験・技能のある職員に重点化

- ・ 介護職員の平均勤続年数は、全産業や他職種と比較して短い
- ・ 介護職員の賃金は全産業や他職種と比較して低い
- ・ 介護のケアの質の向上を図る観点からも、介護現場への定着促進につなげる必要

③柔軟な運用を認めること

- ①、②の趣旨を損なわない程度で、介護以外の職種に配分可能とし、介護事業所の賃金のベースアップ等につなげる必要

新しい経済政策パッケージ（抜粋）（平成29年12月8日閣議決定）

第2章 人づくり革命 5. 介護人材の処遇改善 （具体的内容）

人生100年時代において、介護は、誰もが直面し得る現実かつ喫緊の課題である。政府は、在宅・施設サービスの整備の加速化や介護休業を取得しやすい職場環境の整備など、これまでも介護離職ゼロに向けた重層的な取組を進めてきたところである。安倍内閣は、2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である。介護人材を確保するため、2017年度予算においては、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行うなど、これまで自公政権で月額4万7000円の改善を実現してきたが、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**②経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**①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**③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。

また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。

（実施時期）

こうした処遇改善については、消費税率の引上げに伴う報酬改定において対応し、2019年10月から実施する。

更なる処遇改善について①

基本的な考え方

- 介護職員については、介護離職ゼロに向け、今後更にその確保が必要となる。これまでも他職種との賃金差等も踏まえ、処遇改善による人材確保等を進めてきたが、現状においても、人材確保等が極めて難しい状況があるため、処遇改善を一層進め、介護現場で長く働くことができる環境づくりや人材確保につなげていく必要。
- このため、まずは、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の処遇改善を行うこととし、その趣旨を損なわない程度において、その他の職種にも一定程度処遇改善を行うこととしてはどうか。

論点1

各加算率の設定

訪問介護	○%
訪問入浴介護	□%
通所リハ	△%
⋮	

経験・技能のある介護職員が多いサービスが高く評価されるようにしてはどうか。

加算の取得要件

- まずは一定のキャリアパスや研修体制が構築されていることを求めてはどうか。
- さらに、具体的な取組の見える化等を促すことも検討してはどうか。

論点2

事業所内での配分

経験・技能のある介護職員
他の介護職員
その他の職種

一定の傾斜の設定等を検討してはどうか。

勤続10年以上の介護福祉士を基本としつつ、一定柔軟に運用できるようにしてはどうか。

処遇改善加算の対象費用

引き続き賃金改善に充てることとしてはどうか。

2000億円
(公費1000億程度)

更なる処遇改善について②

論点 1

- 事業所ごとの職員配置の手厚さや職場環境等を反映すべきではないかとの意見があるが、各加算率の設定や加算の対象(取得要件)について、どのように考えるか。

対応案

<加算の対象(取得要件)>

- 加算対象のサービス種類として、現在対象としていないものも評価すべきとの意見もある一方で、今般の更なる処遇改善は、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、これまでの処遇改善加算と同様のサービス種類としてはどうか。
- 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ていることを担保し、これらの取組を一層推進するため、
 - ① 現行の処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)を取得している事業所を対象とすることとし、あわせて、新たに、
 - ② 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、職場環境等についての改善の取組を複数行っていること
 - ③ 処遇改善加算に基づく取組について、HPへの掲載などを通じた見える化を行っていることを求め、①、②、③を加算の対象(取得要件)としてはどうか。

更なる処遇改善について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を高く評価することとし、サービス種類毎の加算率は、それぞれの勤続10年以上の介護福祉士(※)の数に応じて設定することとしてはどうか。

※ 現在、介護福祉士の資格を有する者であって、同一法人・会社での勤続年数が10年以上の者

② サービス種類内の加算率

- 同じサービス種類の中であっても、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としてはどうか。

その際、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、一定の留意をする必要。

- 具体的には、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してはどうか。

※ サービス提供体制強化加算のほか、特定事業所加算、日常生活継続支援加算

- なお、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的確に把握する方法について、今後検討を進めることとしてはどうか。

更なる処遇改善について④

論点 2

- 事業所内での配分方法についてどのように考えるか。

対応案

<基本的な考え方>

- 介護職員の更なる処遇改善については、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」を行うこととし、
 - ・ その趣旨を損なわない程度において、「その他の職種」にも一定程度処遇改善を行う「柔軟な運用を認める」ものである。
- 事業所内の配分に当たっても、この考え方を踏まえた配分となるよう、一定のルール設定が必要。あわせて、事業所の裁量も一定程度可能とする。
(分科会での主な意見)
 - ・ 「経験・技能のある介護職員」について、手厚い処遇改善の期待が高い技能等が高い職員を更に評価すべき、介護業界全体での経験を評価すべき。
 - ・ 労使関係に関わるものであり、「経験・技能のある介護職員」や「その他の介護職員」、「その他の職種」のそれぞれの区分の中では、裁量を認めるべき。
- なお、「その他の職種」の「柔軟な運用」に当たっても、「介護職員の更なる処遇改善」で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すものであることとの整合性に留意する必要がある。

更なる処遇改善について⑤

＜配分の方法＞

○ 基本的な考え方を踏まえ、「①経験・技能のある介護職員」、「②他の介護職員」、「③その他の職種」の順に配分がなされるよう、以下のとおりとしてはどうか。

（①～③の設定の考え方）

- ・ 「①経験・技能のある介護職員」は、勤続年数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。
- ・ 「②他の介護職員」は、「①経験・技能のある介護職員」以外の介護職員。
- ・ 「③その他の職種」は、介護職員以外の全ての職種の職員。

（具体的な配分の方法）

- (1) 他産業と遜色ない賃金水準を目指し、「①経験・技能のある介護職員」の中に、「月額8万円」の処遇改善となる者又は「改善後の賃金が年収440万円(役職者を除く全産業平均賃金)以上」となる者を設定すること。
- (2) 「①経験・技能のある介護職員」は、平均の処遇改善額が、「②その他の介護職員」の2倍以上とすること。
- (3) 「③その他の職種」は、平均の処遇改善額が、「②その他の介護職員」の2分の1を上回らない等一定のルールに基づくこと。

※ 小規模な事業所で開設したばかりであるなど(1)を行うことが困難な場合は、合理的な説明を求める。

※ 「①経験・技能のある介護職員」、「②他の介護職員」、「③その他の職種」に配分するに当たり、①②③それぞれの区分の平均の処遇改善額で比較することとし、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ようにする。

※ 「③その他の職種」については、今般の更なる処遇改善で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すものであるため、役職者を除く全産業平均賃金(年収440万円)との整合性に留意し、改善後の賃金額がこれを超えない場合に改善を可能とする等一定のルールを検討。

更なる処遇改善のイメージ①

論点1

サービス種類ごとの加算率の設定

2000億円
(公費1000億程度)

訪問介護

A%

訪問入浴介護

B%

通所リハ

C%

⋮

事業所内での配分

経験・技能のある介護職員

他の介護職員

その他の職種

サービス種類内の加算率の設定(訪問介護の例)

2段階の加算率

※斜線部分の面積は同じ

職員配置が手厚い事業所

A₁ %

A₂ %

更なる処遇改善のイメージ②

論点2

2000億円
(公費1000億程度)

サービス種類ごとの加算率の設定

訪問介護 A%

訪問入浴介護 B%

通所リハ C%

⋮

事業所内での配分

経験・技能のある介護職員

他の介護職員

その他の職種

全て実施可能

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その他の職種は、②その他の介護職員の2分の1を上回らない等一定のルールに基づくこと

①
経験・技能の
ある介護職員

①
経験・技能の
ある介護職員

②
他の介護職員

①
経験・技能の
ある介護職員

②
他の介護職員

③
その他の職種

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163回(H30.9.5) 資料2より一部改変

○ 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
	医師	42.1	5.3	102.7
職種別	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 【(C)と(D)の加重平均】	41.3	6.4	27.4
	ホームヘルパー(C)	46.9	6.6	26.1
	福祉施設介護員(D)	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）

社保審一介護給付費分科会
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)

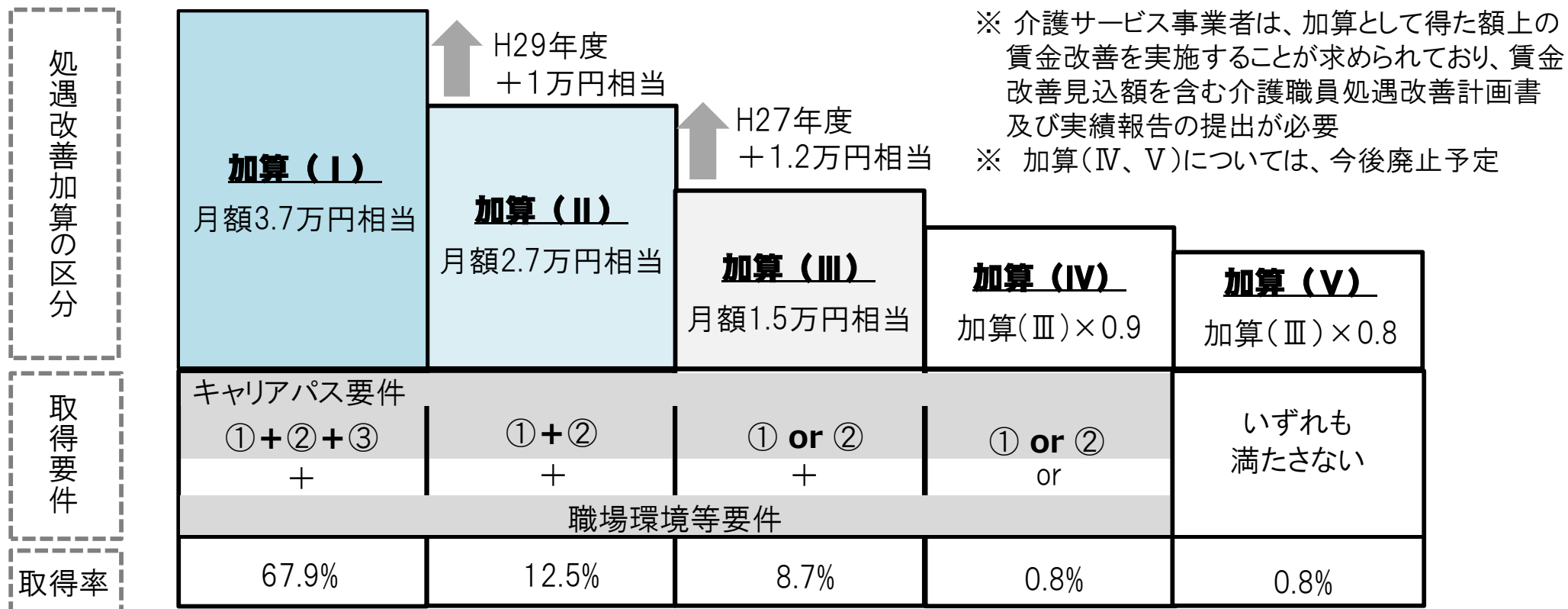
注3)勤続年数について、同一法人の経営する施設・事業所における勤続年数は通算して計上している。

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。

介護保険制度における現行の介護職員の処遇改善について

- 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年度に上乘せ評価を行う区分（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、更なる上乘せ評価（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

職場環境等要件の報告に関する通知様式

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。

<p>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。）</p>	
<p>資質の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（ ）
<p>労働環境・ 処遇の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（ ）
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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（ ）

(参考) サービス提供体制強化加算、特定事業所加算、日常生活継続支援加算

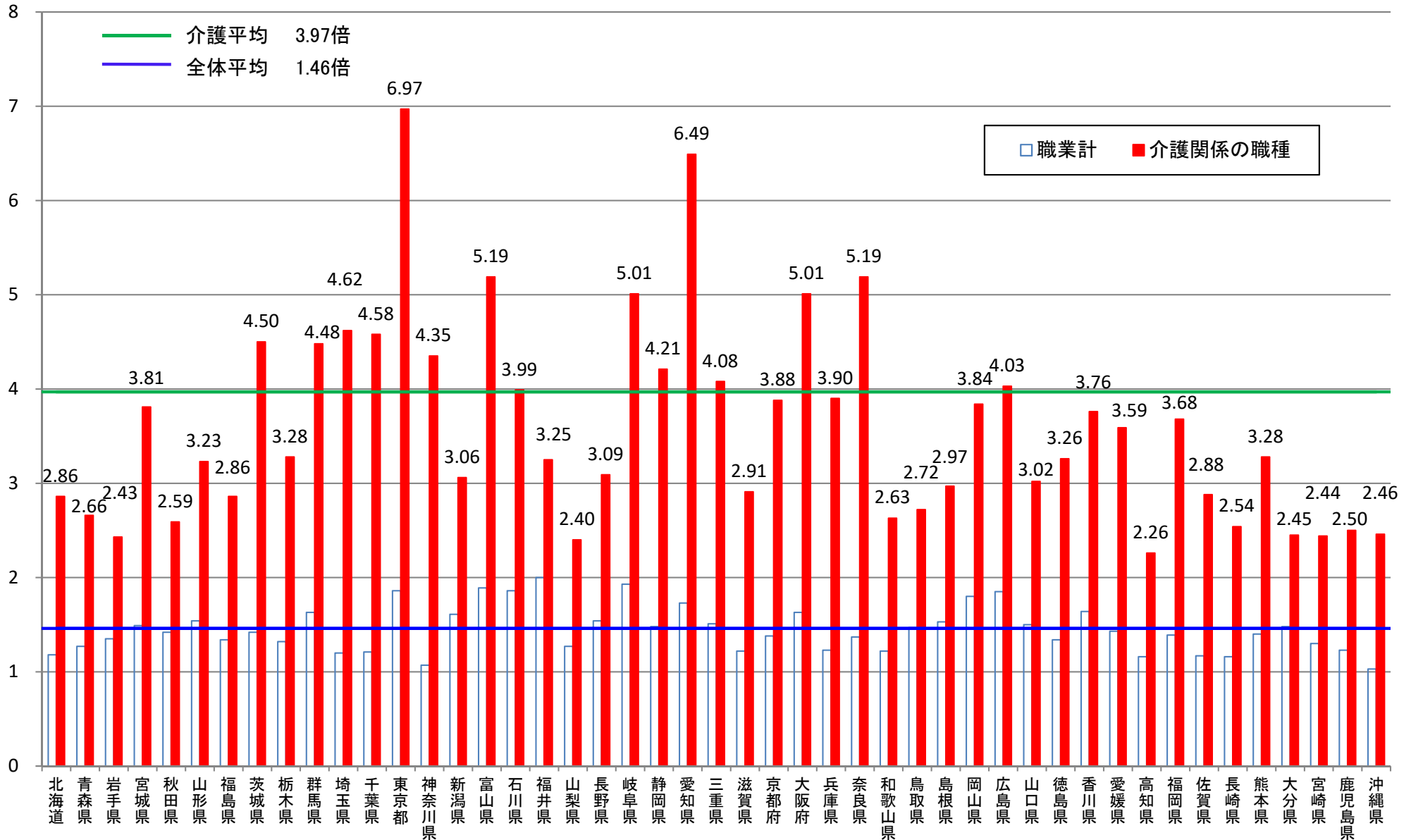
	サービス提供体制強化加算	特定事業所加算	日常生活継続支援加算
対象となるサービス	訪問介護・居宅介護支援事業を除くサービス	訪問介護・居宅介護支援事業	介護老人福祉施設・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
趣旨	介護事業者の専門性等に係る適切な評価及びキャリアアップを推進する観点から、介護福祉士の資格保有者がいること、職員の早期離職を防止する観点から、一定以上の勤続年数を有する者がいること等を評価するもの。	質の高いケアマネジメントを目的として、中重度者や支援困難ケースへの積極的な対応や、専門性の高い人材の確保、医療・介護連携への積極的な取組等を総合的に実施することを評価するもの。	居宅での生活が困難であり、当該施設への入所の必要性が高いと認められる重度の要介護状態の者等を積極的に入所させるとともに、介護福祉士資格を有する職員を手厚く配置し、質の高いサービスを提供することにより、そうした入所者が可能な限り個人の尊厳を保持しつつ日常生活を継続することができるよう支援することを評価するもの。
加算要件	<p>【主な要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士の資格保有者が一定割合雇用されていること 一定以上の勤続年数を有する者が一定割合雇用されていること 24時間のサービス提供が必要な施設サービスにおいて、常勤職員が一定割合雇用されていること。 <p>(具体例)</p> <p>○ 介護福祉士が60%以上配置されていること(18単位/人・日) 等</p>	<p>【訪問介護における加算要件】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①体制要件 ②人材要件 <ul style="list-style-type: none"> イ 訪問介護等要件(*) ロ サービス提供責任者要件 ③重度対応要件 <p>(*)当該指定訪問介護事業所の訪問介護職員等の総数のうち介護福祉士の占める割合が100分の30以上又は介護福祉士、実務者研修修了者数並びに介護職員基礎研修及び1級課程修了者の占める割合が100分の50以上であること</p> <p>(具体例)</p> <p>○ 特定事業所加算 I :所定単位数の20/100加算等</p>	<p>○ 介護福祉士の数が常勤換算方式で入所者6に対して1以上であり、かつ、以下のいずれかを満たす</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規入所者のうち、要介護度4・5の者の占める割合が70%以上 新規入所者のうち、認知症日常生活自立度Ⅲ以上の者の占める割合が65%以上 たんの吸引等が必要な入所者の占める割合が15%以上 <p>(具体例)</p> <p>(I)従来型:36単位/日(従来型個室・多床室)</p> <p>(II)ユニット:46単位/日</p>

※なお、介護老人福祉施設において、日常生活継続支援加算を算定する場合は、サービス提供体制強化加算は算定できない。21

地域別の状況（都道府県別有効求人倍率（平成30年8月））

社保審一介護給付費分科会
第161回(H30.9.5)
資料2より(一部改変)

○ 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。

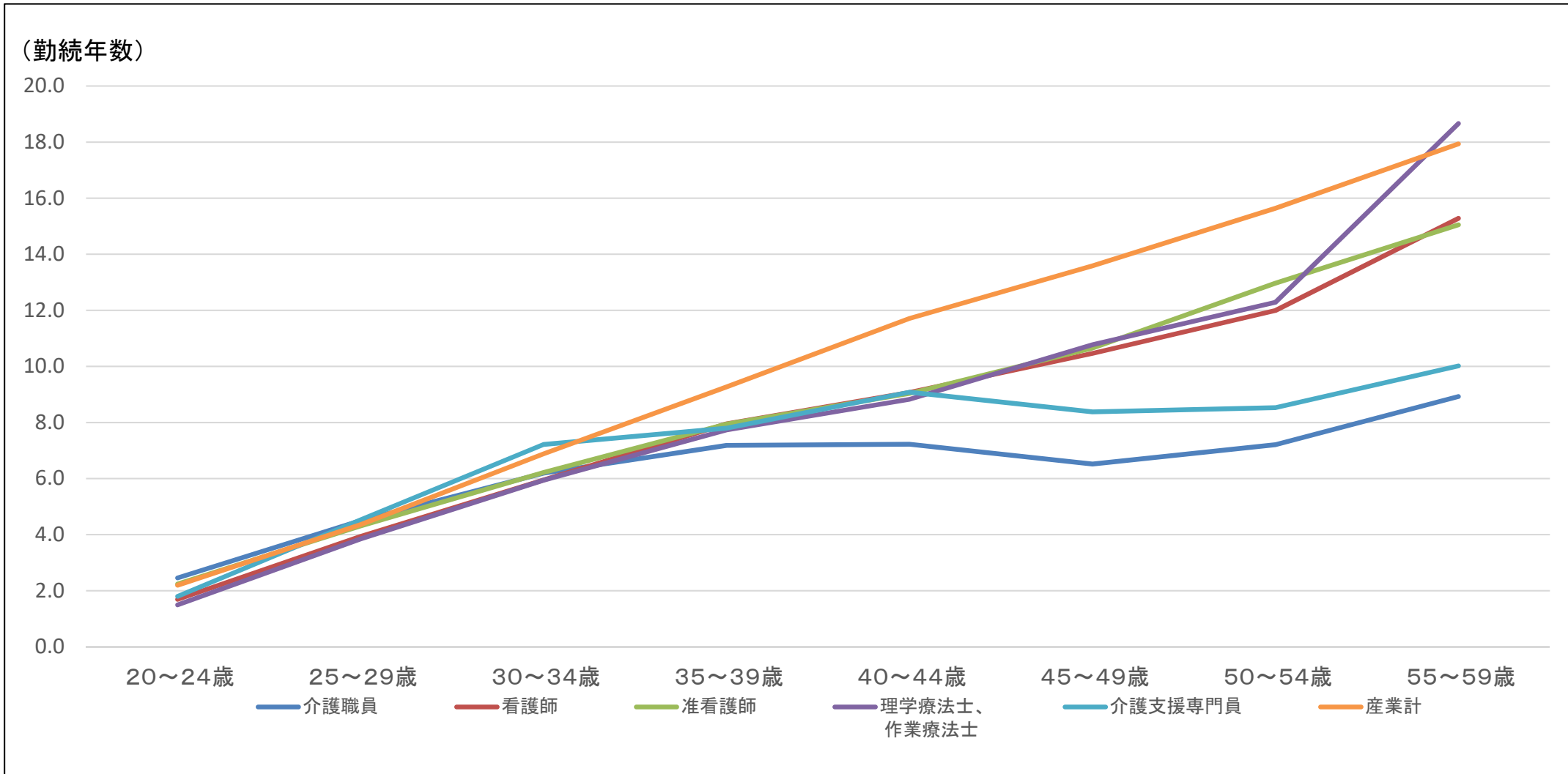


(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

介護職員の平均勤続年数（職種別，年齢別）

社保審一介護給付費分科会
第161回(H30.9.5)資料2より

○ 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。

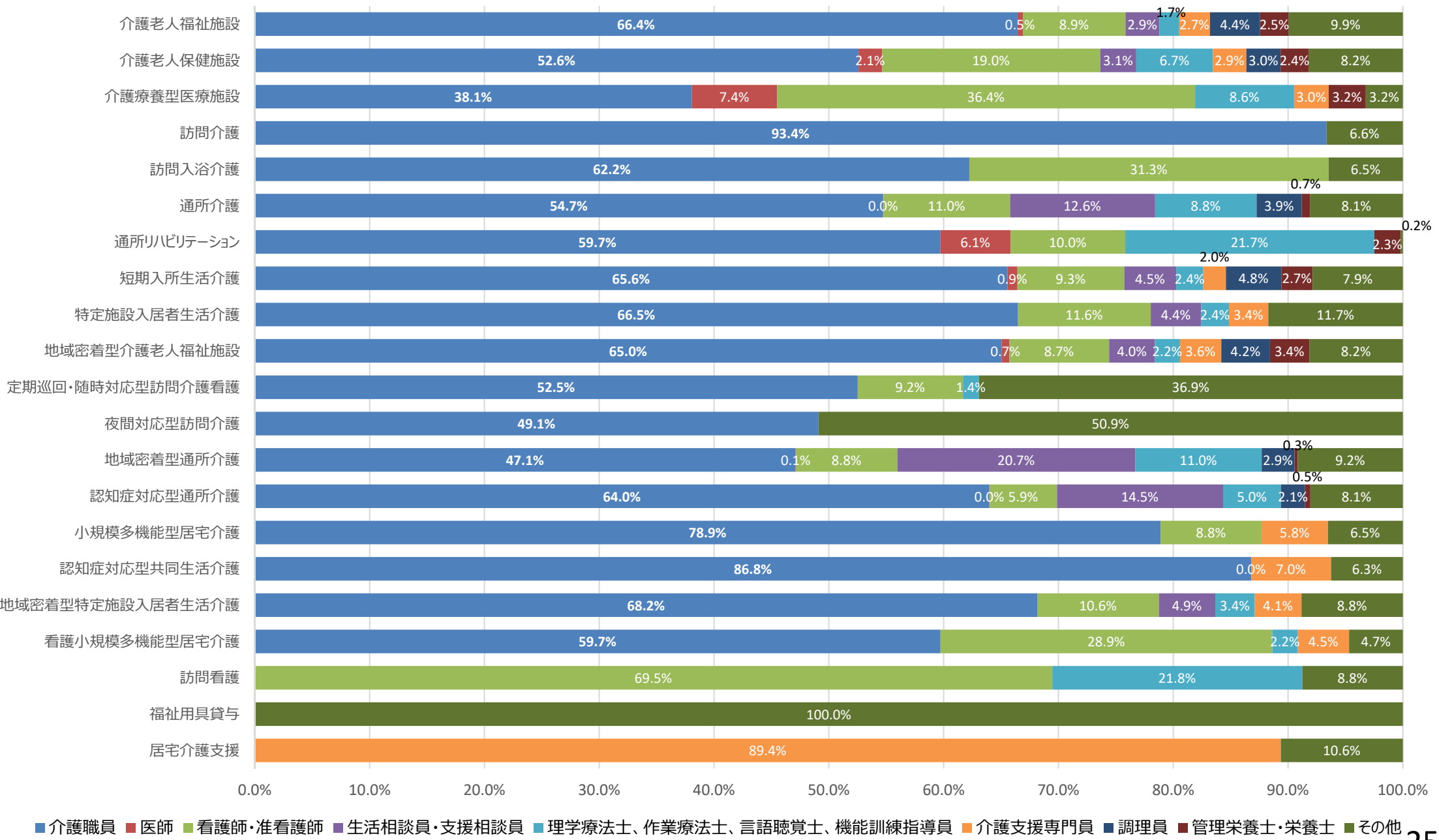
注2)介護職員は「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」の加重平均。

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

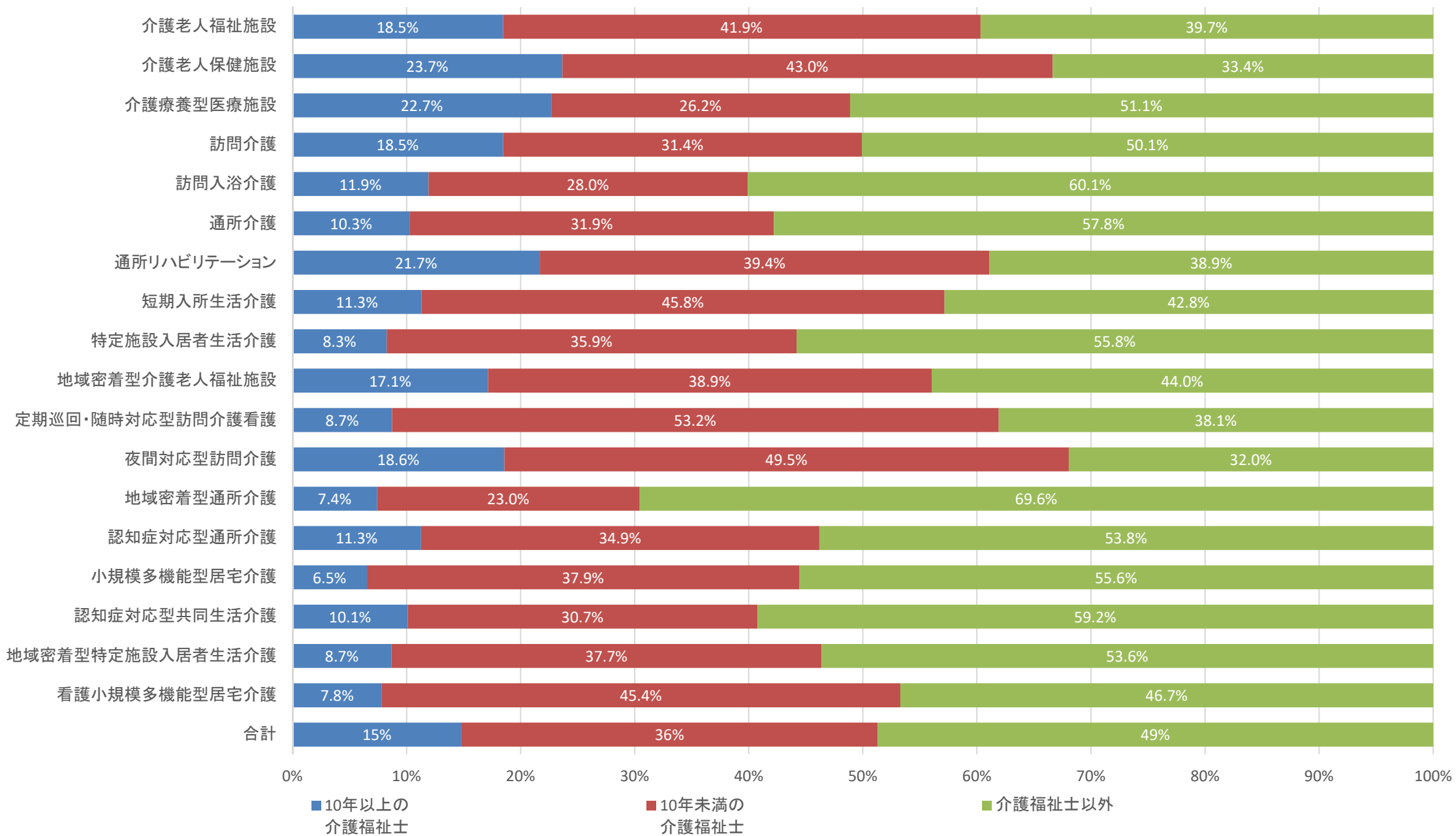
社保審一介護給付費分科会
第163回(H30.10.31) 資料2より

○ 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。



【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。

介護職員の内訳(介護福祉士の割合)



【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。