

障害福祉サービスにおける人材確保・ 処遇改善について

障害福祉従事者の処遇改善を取り巻く状況

福祉・介護分野の平均賃金の水準は全産業の平均賃金と比較して低い傾向にあり、また、福祉・介護職員は、勤続年数が短く(半分弱)、その処遇を改善するために以下のような法律の制定や附帯決議がなされている状況にある。

○地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律 附帯決議 (法律第83号、閣法、平成26年6月25日 公布)

介護・障害福祉従事者の人材確保と処遇改善並びに労働環境の整備に当たっては、早期に検討を進め、財源を確保しつつ、幅広い職種を対象にして実施するよう努めること。

○介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法律 (法律第97号、議法、平成26年6月27日 公布)

政府は、高齢者等並びに障害者及び障害児が安心して暮らすことができる社会を実現するためにこれらの者に対する介護又は障害福祉に関するサービスに従事する者(以下「介護・障害福祉従事者」という。)が重要な役割を担っていることに鑑み、これらのサービスを担う優れた人材の確保を図るため、平成27年4月1日までに、介護・障害福祉従事者の賃金水準その他の事情を勘案し、介護・障害福祉従事者の賃金をはじめとする処遇の改善に資するための施策の在り方についてその財源の確保も含め検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

○介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法律 附帯決議 (法律第97号、議法、平成26年6月27日 公布)

- 一 介護・障害福祉従業者の処遇の改善に資するための施策については、賃金の改善はもとより、キャリアパスの確立、労働環境の改善、人材の参入及び定着の促進等、人材確保のために有効な措置を含め、幅広く検討すること。
- 二 介護・障害福祉従業者の賃金水準を検討するに当たっては、その処遇及び労働環境等について、正確な実態把握に努めること。
- 三 今後増大する介護の需要に対応するに当たっては、介護従事者の安定的な人数の確保と併せて、人材の質の確保に努めること。

（基本的な考え方）

- 介護人材は、地域包括ケアシステムの構築に不可欠の社会基盤であり、その確保は最重要の課題。
- 今後、「量」と「質」の好循環の確立、すなわち、多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上が促され、社会的・経済的評価が高まり、介護という仕事の魅力がさらに高まる循環を生み出すことが重要。
- また、生産年齢人口の減少や他業種への人材流出も懸念される中、将来の担い手たる若者や学生に「選ばれる業界」への転換を図るとともに、女性や高齢者等の潜在的な労働力のさらなる活用が求められる。
- 介護人材確保については、賃金水準の問題のみならず、より総合的・中長期的な視点で取り組むことが肝要。このため、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」の視点からの対策を総合的に講じる必要。
- 特に、個別の地域や事業者のレベルでは、革新的な動きも見られ、それらの活動を横展開させていくことや、意欲的な取組が報われる業界としていくことが重要。
- これらの観点から、本検討会で議論を進めてきたが、今後の方向性として、以下の11の方向性を整理したもの。今後さらに具体化に向けた議論を進めることが必要。

1. 3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信

介護という仕事の3つの魅力を介護現場から、社会全体、特に将来の担い手たる学生や保護者・教員に向けて発信する。「深さ」とは、専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立を支えること、「楽しさ」とは、自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること、「広さ」とは、働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性があること。

2. 若者に選ばれる業界への転換

介護業界が「若者に選ばれる業界」へ生まれ変わるため、経営者の意識改革や多様な人材の活用を図り、経営力・採用力の向上やIT化等を推進する。

3. 女性や中高年齢者層の参画

子育て中・後の女性や、第2の人生のスタートを控えた中高年齢者層が介護分野での就労を含め、ケアの担い手として多様な形で参加できる環境整備を促進する。

4. 他業界に負けない採用戦略

求人にとって経営理念の「見える化」や給与体系の整備など「他業界並み」の採用戦略を持つよう促す。また、福祉人材センターの機能向上やハローワークとの連携を図り、求人・求職のマッチングを強化する。

介護人材確保の方向性について（中間整理メモ）（2/2）

資質の向上

5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材など、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。

6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上

介護福祉士について、地域包括ケアに対応し、社会的評価向上につながるよう、継続的に専門性を高め、介護職の中核的な役割を担う存在として明確に位置づける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。

7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組（具体的内容は次ページを参照）

介護福祉士の資格取得方法について、中期的には6の観点を踏まえた介護福祉士の在り方と併せた検討を進める。当面は、すそ野の拡大の観点から、実務経験ルートにおける実務者研修を受講しやすい環境づくり、養成施設ルートにおける国家試験義務付けの延期、福祉系高校ルートにおける通信課程の活用を検討を行う。

8. 小規模事業所の共同による人材育成支援

小規模事業所の魅力を活かしつつ、共同による研修体制の構築や人事交流などを支援し、キャリア向上支援のための環境を構築する。

労働環境・
処遇の改善

9. マネジメント能力・人材育成力の向上

求職者に「選ばれる」とともに、就業者が「安心して働き続けられる」事業所となるよう、賃金水準の改善とともに、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促す。このため、優れた取組を行う事業者への評価・認証や、情報公表を推進する。

全体的な視点

10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり

介護人材を「地域全体で育み、支える」環境を整備する。このため、地方自治体が、介護事業者をはじめ、養成機関、労働関係機関、学校、一般企業と連携しつつ、地域のあらゆる主体と問題意識や取組の方向性を共有するための「場」を設ける。また、学校教育、企業内研修、地域住民への啓発活動を進める。

11. グランドデザインの構築

上記の取組を実効的なものとするため、地域包括ケアシステムの構築に向け、国は関係者の参画のもと10年間を念頭に置いた介護人材に係るグランドデザインを描く。それをもとに、地域の関係者が同じ方向感を持ち、施策のPDCAを図りながら、役割に応じた取組を主体的に進める。

(別紙) 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組 (方向性中間整理メモ 7. 関連)

(基本的考え方)

- 介護福祉士を介護職の中核的存在として位置付け、介護福祉士の社会的評価を確立する方向性を目指す。
- 認知症等が増加する中、養成校や福祉系高校における体系的教育が必要。
- 現下の状況(人材不足感の高まり、若者の参入減少等)も踏まえつつ、「中期的」及び「当面」という時間軸に基づく対応が必要。

1. 中期的対応 : 「介護ニーズの高度化に対応した質の向上を図り、「量」と「質」の好循環を生み出す」

- 地域包括ケアに対応し、また、社会的評価の向上につながるよう、継続的に専門性を高めていくことのできる教育体系の確立、専門性に応じた役割と位置付けのあり方等について、総合的な観点からの検討を進める。

2. 当面の対応 : 「人材の資質の向上に配慮しつつ、裾野の拡大を図る」

(養成施設ルート)

- 現下の状況を踏まえつつ、上記の中期的対応と併せた議論を行う必要があると考えられることから、平成28年度からの国家試験義務付けを延期する(施行時期については法令改正で対応)。ただし、養成校による進級・卒業時の統一試験等、教育の質の確保を法令上担保。

(実務経験ルート)

- 実務者研修の受講の義務付けを平成28年度から施行。ただし、
 - ・ 現在の負担軽減措置(科目の読み替え、通信教育の活用等)に加え、
 - ・ 受講しやすい環境整備(受講期間を最大限柔軟にする等)を進めるとともに、その他の方策(実務経験要件の運用の在り方等)について引き続き検討する。

(福祉系高校ルート)

- 国家試験を引き続き実施。ただし、
 - ・ 他業種からの転職者の参入を促進するため、通信課程での養成の在り方を見直した上で活用を検討するとともに、その他の負担軽減を図るための方策についても検討する。

介護職員の賃金(常勤労働者)

第4回福祉人材確保対策検討会 (H26.7.25)
参考資料1 より

○ 平均年齢・勤続年数に違いがあり、単純な比較はできないが、介護職員の平均賃金の水準は産業計と比較して低い傾向にある。なお、介護職員の勤続年数は産業計と比較して短い傾向にある。

常勤労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男女計			男性				女性				
	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	
産業別	産業計	42.0	11.9	324.0	67.6%	42.8	13.3	359.8	32.4%	40.4	9.1	249.4
	医療・福祉	40.2	8.0	294.4	26.9%	39.9	8.3	375.5	73.1%	40.3	7.8	264.5
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.7	7.1	238.4	27.3%	39.3	7.2	270.6	72.7%	41.2	7.1	226.3
	サービス業	44.0	8.8	273.6	70.2%	45.0	9.6	297.7	29.8%	41.6	6.9	216.8
職種別	医師	41.0	5.5	833.2	70.6%	42.4	5.8	896.8	29.4%	37.6	4.7	680.4
	看護師	38.0	7.4	328.4	8.4%	35.2	6.1	326.9	91.6%	38.3	7.5	328.6
	准看護師	46.7	10.2	278.7	10.1%	40.4	8.3	283.3	89.9%	47.4	10.4	278.2
	理学療法士・作業療法士	30.7	4.8	277.3	49.3%	31.5	4.8	286.8	50.7%	30.0	4.9	268.1
	保育士	34.7	7.6	213.2	4.1%	30.2	4.8	225.4	95.9%	34.9	7.7	212.6
	ケアマネジャー	47.5	8.3	258.9	21.8%	43.0	8.1	281.1	78.2%	48.7	8.4	252.7
	ホームヘルパー	44.7	5.6	218.2	23.3%	40.0	3.7	235.0	76.7%	46.2	6.2	213.0
福祉施設介護員	38.7	5.5	218.9	33.5%	35.1	5.4	235.4	66.5%	40.5	5.5	210.6	

注1) 常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者(短時間労働者以外の労働者)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) サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注3) 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、介護の仕事に従事する者をいう。

注4) 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。

基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

介護職員の賃金(初任給)

第4回福祉人材確保対策検討会 (H26.7.25)
参考資料1 より

- 全産業と比較して、福祉施設介護員の初任給は高卒程度(～19歳)、短大・大卒程度(20～24歳)のいずれも低い傾向にある。

勤続年数1年未満の者の所定内給与額

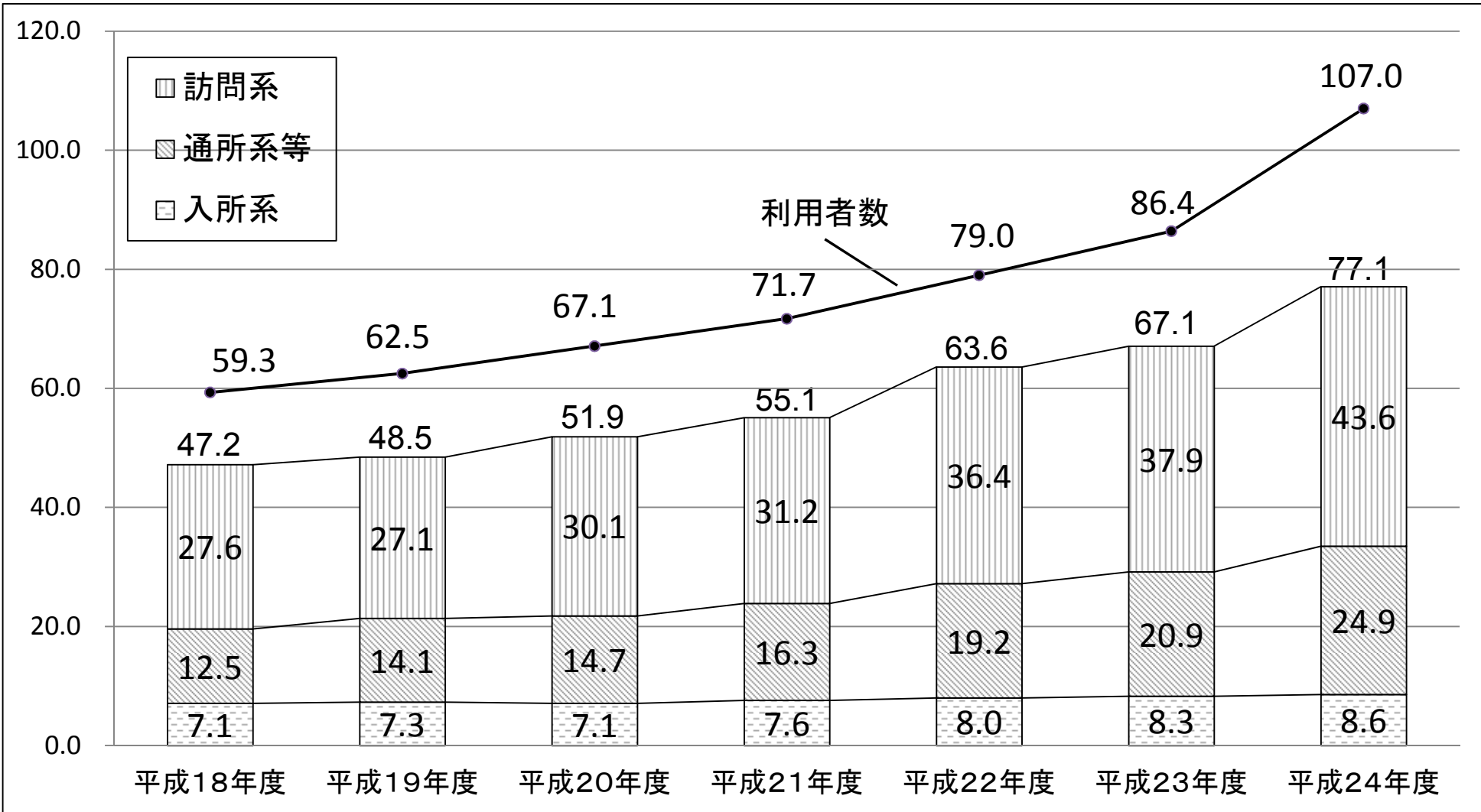
	～19歳	20～24歳
産業計	163.0千円	192.6千円
福祉施設介護員(男性)	154.8千円	183.4千円
福祉施設介護員(女性)	161.4千円	178.9千円

注) 所定内給与額: 労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち、超過労働給与額((1)時間外勤務手当、(2)深夜勤務手当、(3)休日出勤手当、(4)宿日直手当、(5)交替手当として支給される給与をいう。)を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。

【資料出所】厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

障害者自立支援法施行以降の障害福祉分野の福祉・介護職員数の推移（推計値）

(万人)



注1) 各年度の数字は、「社会福祉施設等調査」のデータを基に、厚生労働省(障害保健福祉部)にて補正し推計したもの。平成20年度までの施設の従事者数及び利用者数についてはほぼ100%の回収率のため補正はしていない。※補正の考え方:回収率による割り戻し。

注2) 従事者数及び利用者数は各年度の10月1日現在の数値である。

注3) 従事者数は、福祉・介護職員処遇改善加算の対象となる直接処遇職員について、常勤、非常勤を含めた実人員数を各サービス・事業で合計したものである。

注4) 各年度の「社会福祉施設等調査」の結果を踏まえ、障害者自立支援法、障害者総合支援法のサービス及び児童福祉法のサービスを含めているが、年度により位置付けの異なる移動支援(外出介護・同行援護)は、年度比較に支障が出るため含めていない。

福祉・介護職員の処遇改善についてのこれまでの取組

① 平成21年4月：障害福祉サービス等報酬改定 +5.1%改定

⇒ 福祉・介護従事者の人材確保・処遇改善等を図る。

② 平成21年10月～平成24年3月：福祉・介護職員処遇改善交付金（補正予算）

⇒ 平成21年度補正予算（平成21年4月の経済危機対策）において、福祉・介護職員の処遇改善等の支援を行うための措置を講じた。

③ 平成24年4月：障害福祉サービス等報酬改定 +2.0%改定

⇒ 「福祉・介護職員処遇改善加算」の創設により、処遇改善交付金による処遇改善を継続。

併せて、交付金の申請率が低いこと等を踏まえ、算定要件を緩和した「福祉・介護職員処遇改善特別加算」を創設。

前回改定時の考え方

平成24年1月 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 平成24年度障害福祉サービス等報酬改定の基本方針(抄)

- 良質な障害福祉サービス等には、その提供にあたる良質な人的資源の確保が不可欠である。障害者自立支援対策臨時特例交付金による基金事業として行われてきた福祉・介護職員の処遇改善に向けた取組については、処遇改善を行う事業所に障害福祉サービス等報酬の中で新たに加算を設けることで、引き続き処遇改善が図られる水準を担保する。
- その際、障害福祉サービス事業所等は介護保険サービス事業所と比べて交付金の申請率が低く留まっている一方、福祉・介護職員の処遇改善を行うために必要な経費の事業規模に対する比率が高い構造があることを踏まえ、福祉・介護職員の処遇改善をより一層推し進めるために、本来の処遇改善加算の取得が困難な場合について一定の配慮を行う。
- 前回改定以降、物価は下落傾向にあることから、改定率の決定に当たっての考え方を踏まえ、これを原則として障害福祉サービス等の基本報酬に反映させることとする。なお、基本報酬の引下げにより福祉・介護職員の処遇が後退するのは改定全体の趣旨に反することからも、上記のとおり、福祉・介護職員の処遇改善をより一層推し進めるための一定の配慮が必要となる。

平成24年1月 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 平成24年度障害福祉サービス等報酬改定の概要(抄)

- 障害者自立支援対策臨時特例交付金による基金事業においては、福祉・介護職員の賃金月額1.5万円相当分の引上げ経費が事業者に交付されてきたが、これを障害福祉サービス等報酬の中で対応することとし、新たに処遇改善加算(仮称)を創設する。なお、加算率は直近のデータに基づいて設定する。
- その際、介護保険サービスと比べた障害福祉サービス等の特性を踏まえ、福祉・介護職員の処遇改善をより一層推し進めるために、加算要件を緩和した一定額の加算(福祉・介護職員の賃金月額0.5万円相当分)を併せて創設する。なお、この加算についても、障害福祉サービス等従事者の処遇改善につながっているかどうかという点についての検証のための調査を行うとともに、当該検証結果を踏まえ、次回改定時にその取扱いについて検討を行うこととする。

福祉・介護職員処遇改善加算等について

1. 目的

- 平成21年度補正予算において、福祉・介護職員の給料を月額平均1.5万円引き上げる、福祉・介護職員処遇改善交付金が創設された。
- この交付金は平成23年度で終了するため、平成24年度障害福祉サービス等報酬改定において、交付金と同様の仕組みで、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算を創設した。

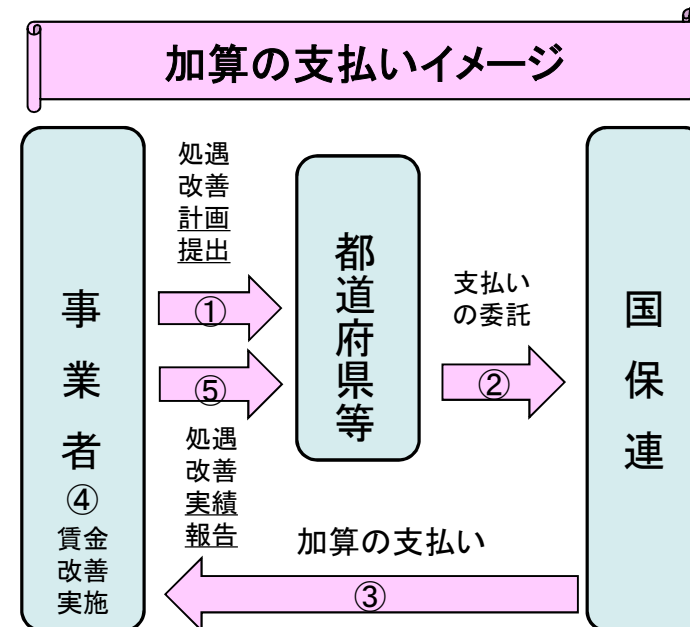
2. 加算の概要

- 各事業所の障害福祉サービス等報酬総額に、一定の加算率を乗じた額を事業所に交付し、福祉・介護職員の賃金改善を図る。(福祉・介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均1.5万円の賃金引上げに相当する額等)

3. 加算の算定要件

- 1 賃金改善等に関する計画を作成し、全ての福祉・介護職員に周知するとともに、都道府県知事等に届け出た上で、加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。
- 2 事業年度毎に、福祉・介護職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事等に報告すること。
- 3 労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。また、労働保険料の納付が適切に行われていること。
- 4 キャリアパス要件として、次の(1)又は(2)に適合すること。
 - (1) 福祉・介護職員の任用等の要件(賃金に関するものを含む)を定め、全ての福祉・介護職員に周知していること。
 - (2) 福祉・介護職員の資質向上のための計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保するとともに、全ての福祉・介護職員に周知していること。
- 5 平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善の内容及び要した費用を全ての福祉・介護職員に周知していること。(定量的要件)
※ 上記の要件について、適合状況に応じて減算される。

加算の支払いイメージ



4. 加算の対象となる職種

- 福祉・介護職員処遇改善加算
ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員、介護職員
- 福祉・介護職員処遇改善特別加算
全ての職種が対象

福祉・介護職員処遇改善加算等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	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率			
	加算Ⅰ(①該当)	加算Ⅱ(②該当)	加算Ⅲ(③該当)	特別加算
居宅介護	12.3%	加算(Ⅰ)により算定した 単位×0.9	加算(Ⅰ)により算定し た単位×0.8	4.1%
重度訪問介護	7.8%			2.6%
同行援護	12.3%			4.1%
行動援護	10.3%			3.4%
療養介護	1.4%			0.5%
生活介護	1.7%			0.6%
短期入所	(※1)			(※1)
重度障害者等包括支援	1.0%			0.3%
施設入所支援(※2)	2.8%			0.9%
自立訓練(機能訓練)	2.3%			0.8%
自立訓練(生活訓練)				
宿泊型自立訓練				
就労移行支援	2.7%			0.9%
就労継続支援A型	2.2%			0.7%
就労継続支援B型	2.1%			0.7%
共同生活援助	3.0%、6.9%(外部サービス利用型)			1.0%、2.3%(外部サービス利用型)
福祉型障害児入所施設	2.5%			0.8%
医療型障害児入所施設	1.4%			0.5%
児童発達支援	3.1%			1.0%
医療型児童発達支援	5.9%			2.0%
放課後等デイサービス	3.3%	1.1%		
保育所等訪問支援	3.2%	1.1%		

(※1)短期入所(併設型・空床利用型)については、本体施設の加算率を適用することとし、短期入所(単独型)については、生活介護の加算率を適用する。

(※2)障害者支援施設が行う日中活動系サービスについては、施設入所支援の加算率を適用する。

◆キャリアパス要件等の適合状況に関する区分は以下の通り

- ①: キャリアパス要件((1)又は(2))及び定量的要件を満たす対象事業者
- ②: キャリアパス要件((1)又は(2))又は定量的要件のいずれかを満たす対象事業者
- ③: キャリアパス要件((1)又は(2))、定量的要件のいずれも満たしていない対象事業者

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援(地域移行支援、地域定着支援)	0%

福祉・介護職員処遇改善加算に係る定量的要件について

- 平成20年10月から現在までに実施した以下の取組（1つ以上）について、その内容及び要した費用を、雇用する全ての福祉・介護職員に周知することが必要。

処遇全般	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金体系等の人事制度の整備 ・非正規職員から正規職員への転換 ・短時間正規職員制度の導入 ・昇給又は昇格等の要件の明確化 ・休暇制度・労働時間等の改善 ・職員の増員による業務負担の軽減 ・その他
教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成環境の整備 ・資格取得・能力向上のための措置 ・能力向上が認められた職員への処遇・配置の反映 ・その他
職場環境	<ul style="list-style-type: none"> ・出産・子育て支援の強化 ・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 ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成 ・介護補助器具等の購入・整備等 ・健康診断・腰痛対策・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 ・労働安全衛生対策の充実 ・業務省力化対策 ・その他
その他	

福祉・介護職員処遇改善加算等に係る算定状況

○ 福祉・介護職員処遇改善加算等の算定状況をみると、「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「加算（Ⅱ）」や「加算（Ⅲ）」、算定要件が緩和される「特別加算」の算定率は低い。

	請求事業所数	加算（Ⅰ）		加算（Ⅱ）		加算（Ⅲ）		特別加算		合計	
		算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率
居宅介護	18,034	12,247	67.9%	158	0.9%	151	0.8%	107	0.6%	12,663	70.2%
重度訪問介護	6,239	4,667	74.8%	64	1.0%	48	0.8%	27	0.4%	4,806	77.0%
同行援護	5,521	4,126	74.7%	42	0.8%	38	0.7%	28	0.5%	4,234	76.7%
行動援護	1,326	1,034	78.0%	13	1.0%	10	0.8%	14	1.1%	1,071	80.8%
療養介護	241	82	34.0%	1	0.4%	3	1.2%	7	2.9%	93	38.6%
生活介護	8,354	6,501	77.8%	90	1.1%	73	0.9%	162	1.9%	6,826	81.7%
短期入所	3,738	2,754	73.7%	40	1.1%	28	0.7%	72	1.9%	2,894	77.4%
重度障害者等包括支援	11	10	90.9%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	11	100.0%
共同生活介護	4,639	3,460	74.6%	49	1.1%	58	1.3%	90	1.9%	3,657	78.8%
施設入所支援	2,626	2,253	85.8%	90	3.4%	73	2.8%	162	6.2%	2,578	98.2%
自立訓練（機能訓練）	183	94	51.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%	95	51.9%
自立訓練（生活訓練）	1,189	807	67.9%	13	1.1%	12	1.0%	26	2.2%	858	72.2%
宿泊型自立訓練	248	130	52.4%	4	1.6%	1	0.4%	8	3.2%	143	57.7%
就労移行支援	2,775	2,007	72.3%	38	1.4%	26	0.9%	54	1.9%	2,125	76.6%
就労継続支援 A 型	2,054	937	45.6%	18	0.9%	11	0.5%	33	1.6%	999	48.6%
就労継続支援 B 型	8,465	5,932	70.1%	125	1.5%	82	1.0%	174	2.1%	6,313	74.6%
共同生活援助	3,658	2,193	60.0%	54	1.5%	45	1.2%	63	1.7%	2,355	64.4%
福祉型障害児入所施設	189	139	73.5%	3	1.6%	0	0.0%	4	2.1%	146	77.2%
医療型障害児入所施設	185	66	35.7%	0	0.0%	3	1.6%	5	2.7%	74	40.0%
児童発達支援	2,662	1,495	56.2%	22	0.8%	8	0.3%	32	1.2%	1,557	58.5%
医療型児童発達支援	102	14	13.7%	0	0.0%	1	1.0%	0	0.0%	15	14.7%
放課後等デイサービス	4,254	2,693	63.3%	42	1.0%	20	0.5%	45	1.1%	2,800	65.8%
保育所等訪問支援	245	116	47.3%	0	0.0%	2	0.8%	7	2.9%	125	51.0%
合計	76,938	53,757	69.9%	866	1.1%	694	0.9%	1,121	1.5%	56,438	73.4%

【出典】国保連データ（平成26年3月）

平成25年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査の概要

○ 調査の目的

平成24年度障害福祉サービス等報酬改定で創設された福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員処遇改善特別加算について、障害福祉サービス等従事者の処遇改善につながっているか検証するための調査を行い、当該検証結果を踏まえ、次回改定時のその取扱いについて検討するための基礎資料を得ることを目的とする。

○ 調査日

平成25年10月

○ 調査の対象

障害者支援施設（施設入所支援）、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、共同生活介護、共同生活援助、自立訓練（機能訓練、生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型、福祉型障害児入所施設、医療型障害児入所施設、児童発達支援、医療型児童発達支援、放課後等デイサービス及び保育所等訪問支援並びに調査日に当該施設・事業所に在籍する障害福祉サービス等従事者

	母集団 ①	調査対象数 ②	回収数 ③	回収率(%) ③÷②	休止・廃止 ④	有効回答数 ⑤ (③-④)
合計	96,485	14,267	9,381	65.8%	2,869	6,512

○ 福祉・介護職員処遇改善加算等の届出状況

平成25年度に処遇改善加算の届出をしている施設・事業所は74.1%、
処遇改善特別加算の届出をしている施設・事業所は2.9%、
届出をしていない施設・事業所は23.1%となっている。

	施設 ・ 事業所数	平成25年度に 処遇改善加算 の届出をしている	平成25年度に 処遇改善特別加算 の届出をしている	平成25年度に 届出を していない
全体	6,447	74.1%	2.9%	23.1%
訪問系サービス	1,266	76.5%	2.4%	21.1%
日中活動系サービス	2,762	75.3%	3.1%	21.6%
グループホーム・ ケアホーム	769	73.9%	3.5%	22.6%
入所施設	472	89.0%	4.0%	7.0%
障害児入所施設	319	63.0%	3.4%	33.5%
障害児通所支援	859	62.7%	1.3%	36.0%

※ 無回答の施設・事業所は含まれない。

○ 福祉・介護職員処遇改善加算等の届出状況(種類別)

福祉・介護職員処遇改善加算の届出状況をみると、「処遇改善加算（Ⅰ）」が95.4%と高くなっている。

	施設 ・ 事業所数	処遇改善加算 (Ⅰ)	処遇改善加算 (Ⅱ)	処遇改善加算 (Ⅲ)
全体	4,680	95.4%	2.8%	1.8%
訪問系サービス	950	94.7%	3.5%	1.8%
日中活動系サービス	2,036	95.2%	2.9%	1.8%
グループホーム・ケアホーム	560	94.6%	3.2%	2.1%
入所施設	414	95.9%	1.7%	2.4%
障害児入所施設	197	97.0%	2.0%	1.0%
障害児通所支援	523	97.1%	1.9%	1.0%

※ 無回答の施設・事業所は含まれない。

○ 障害福祉サービス等従事者の給与等の状況

平成25年4月1日から平成25年9月30日の間の給与等の状況をみると、「給与等を引き上げた」が64.5%と高くなっている。

	施設 ・ 事業所数	給与等を引き上げた	1年以内に 引き上げる 予定	1年以内に 引き上げる 予定はなし	給与等を引き下げた	その他
全体	6,186	64.5%	8.6%	22.4%	1.3%	3.2%
訪問系サービス	1,201	51.9%	9.5%	35.8%	0.3%	2.5%
日中活動系サービス	2,675	69.2%	8.7%	17.5%	1.3%	3.2%
グループホーム・ ケアホーム	739	62.9%	8.0%	26.7%	0.3%	2.2%
入所施設	464	79.5%	6.9%	11.9%	0.6%	1.1%
障害児入所施設	309	58.6%	8.4%	20.4%	3.6%	9.1%
障害児通所支援	798	62.5%	8.1%	21.8%	3.5%	4.0%

※ 無回答の施設・事業所は含まれない。

○ 給与等の引き上げの実施方法

平成25年4月1日から平成25年9月30日間の障害福祉サービス等従事者の給与等の引き上げの実施方法をみると、「定期昇給を実施」が76.8%と高くなっている。

(複数回答)

	施設・事業所数	定期昇給以外の賃金水準を引き上げ	定期昇給を実施	凍結または減額していた定期昇給を再開	各種手当を引き上げまたは新設	一時金の支給金額を引き上げまたは新設	その他
全体	3,989	16.5%	76.8%	0.6%	18.8%	20.6%	2.0%
訪問系サービス	623	19.4%	60.7%	0.5%	28.9%	26.3%	3.0%
日中活動系サービス	1,852	16.4%	80.1%	0.6%	17.0%	18.5%	1.7%
グループホーム・ケアホーム	465	17.6%	73.1%	1.1%	19.1%	21.3%	0.9%
入所施設	369	8.1%	90.8%	0.3%	14.9%	20.6%	1.1%
障害児入所施設	181	12.2%	85.1%	0.6%	17.1%	11.0%	3.9%
障害児通所支援	499	20.4%	75.2%	0.2%	16.2%	24.0%	2.6%

○ 福祉・介護職員の平均給与額の状況

平成25年に福祉・介護職員処遇改善加算の届出をした事業所における処遇改善加算対象職員の平均給与額をみると、全体では258,044円、常勤の者では290,646円、非常勤の者では176,465円となっている。

平成24年9月と平成25年9月を比較すると、全体では7,375円の増、常勤の者では9,637円、非常勤の者では1,715円の増となっている。

	平成25年 9月	平成24年 9月	差 (平成25年－平成24年)
処遇改善加算対象職員	258,044円	250,669円	7,375円
常勤の者	290,646円	281,009円	9,637円
非常勤の者	176,465円	174,750円	1,715円

注1) 処遇改善加算対象職員は、ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員。

注2) 平成24年と平成25年ともに在籍し、かつ、雇用形態（常勤・非常勤）が変わっていない者の平均給与額を比較している。

注3) 平均給与額は、基本給＋手当＋一時金（4～9月支給金額の1/6）を常勤換算により算出。

○ 障害福祉サービス等従事者の平均給与額の状況

平成25年度に福祉・介護職員処遇改善加算を届出した施設・事業所における処遇改善加算対象職員の平均給与額は258,044円で、平成24年9月と平成25年9月を比較すると7,375円の増となっている。

また、福祉・介護職員処遇改善加算の対象外である処遇改善加算対象職員以外の職種についても、7,947円から13,586円の増となっている。

	平成25年 9月	平成24年 9月	差 (平成25年 - 平成24年)	伸び率
処遇改善加算対象職員	258,044円	250,669円	7,375円	2.9%
看護職員	365,846円	357,798円	8,048円	2.2%
理学療法士・作業療法士	381,085円	373,138円	7,947円	2.1%
相談支援専門員	359,121円	345,535円	13,586円	3.9%
サービス管理責任者	358,432円	348,725円	9,707円	2.8%

注1) 処遇改善加算対象職員は、ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員。

注2) 平成24年と平成25年ともに在籍し、かつ、雇用形態（常勤・非常勤）が変わっていない者の平均給与額を比較している。

注3) 平均給与額は、基本給+手当+一時金（4～9月支給金額の1/6）を常勤換算により算出。

○ 給与等の引き上げ以外の処遇改善状況（処遇全般）

給与等の引き上げ以外の処遇改善状況（処遇全般）をみると、「職員の増員による業務負担の軽減」で「改善あり（予定）」の割合が高くなっている。

	施設・事業所数 (無回答を含む)	改善あり（予定）				改善なし		
		合計	従来より実施、 今回更に充実	従来実施していないが 今回新たに実施	従来及び今回 実施していないが 今後実施予定	合計	従来より 実施、 今回内容等 の変更なし	従来及び 今回 実施しておらず、 今後も 予定なし
職員の増員による業務負担の軽減	6,512	28.5%	15.4%	5.8%	7.2%	62.5%	46.5%	16.0%
夜勤の見直しや有給休暇の 取得促進等の労働条件の改善	6,512	18.5%	6.8%	2.6%	9.1%	70.4%	53.7%	16.7%
能力や仕事ぶりの評価と 配置・処遇への反映	6,512	22.6%	8.1%	2.6%	11.9%	67.4%	53.7%	13.7%
昇給または昇進・昇格要件の 明確化	6,512	21.0%	6.2%	1.9%	13.0%	68.5%	55.1%	13.4%
非正規職員から正規職員への 転換機会の確保	6,512	20.5%	9.7%	2.8%	8.1%	70.1%	53.1%	17.0%
賃金体系等の人事制度の整備	6,512	22.4%	7.0%	2.3%	13.2%	67.4%	52.9%	14.5%

○ 給与等の引き上げ以外の処遇改善状況（教育・研修）

給与等の引き上げ以外の処遇改善状況（教育・研修）をみると、
「資格取得や能力向上に向けた教育研修機会の充実や対象者の拡大」で
 「改善あり（予定）」の割合が高くなっている。

	施設・事業所数（無回答を含む）	改善あり（予定）				改善なし		
		合計	従来より実施、今回更に充実	従来実施していないが今回新たに実施	従来及び今回実施していないが今後実施予定	合計	従来より実施、今回内容等の変更なし	従来及び今回実施しておらず、今後も予定なし
資格取得や能力向上に向けた教育研修機会の充実や対象者の拡大	6,512	24.2%	17.3%	2.2%	4.7%	67.8%	64.5%	3.3%
資格取得や外部の研修参加にかかる費用等の負担	6,512	17.8%	12.0%	1.9%	3.9%	73.8%	68.2%	5.6%
部下指導を管理職等の役割として明確化	6,512	19.5%	6.6%	2.4%	10.5%	70.0%	59.7%	10.3%
新人職員の指導担当・アドバイザーの設置	6,512	21.4%	5.2%	2.7%	13.5%	68.0%	46.4%	21.6%

○ 給与等の引き上げ以外の処遇改善状況（職場環境）

給与等の引き上げ以外の処遇改善状況（職場環境）をみると、
「腰痛対策、メンタルケア等を含めた健康管理の充実」で
 「改善あり（予定）」の割合が高くなっている。

	施設 ・ 事業所数 (無回答 を含む)	改善あり（予定）				改善なし		
		合計	従来より実 施、 今回更に充 実	従来 実施してい ないが今回 新たに実施	従来及び今 回 実施してい ないが今後 実施予定	合計	従来より 実施、 今回内容等 の変更なし	従来及び 今回 実施して おらず、 今後も 予定なし
職員会議、定期的なミーティング等による仕事上のコミュニケーションの充実	6,512	19.2%	16.1%	1.4%	1.7%	73.2%	72.0%	1.2%
仕事内容や労働条件に関する個別面談機会の確保	6,512	20.1%	7.5%	2.1%	10.4%	69.9%	60.8%	9.1%
腰痛対策、メンタルケア等を含めた健康管理の充実	6,512	25.4%	7.3%	3.4%	14.7%	64.9%	54.4%	10.5%
出産・子育て・家族等の介護を行う職員への支援の強化	6,512	17.4%	7.4%	1.9%	8.1%	72.6%	63.6%	9.1%
事故やトラブルへの対応体制の整備	6,512	19.9%	10.5%	2.0%	7.3%	70.8%	67.9%	2.9%

福祉専門職員配置等加算

○ 良質な人材の確保とサービスの質の向上を図る観点から、常勤の社会福祉士等資格保有者が一定割合雇用されている事業所が提供するサービスについて評価を行うとともに、職員の早期離職を防止して定着を促進する観点から、一定以上の勤続年数を有する常勤職員が一定割合雇用されている事業所が提供するサービスについて評価を行っている。

	加算(Ⅰ)		加算(Ⅱ)		
	算定要件	単位数	算定要件	単位数	
障害福祉サービス	療養介護	常勤の生活支援員のうち、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の資格保有者が25%以上雇用されている事業所	7単位/日	生活支援員のうち、常勤職員が75%以上又は常勤職員のうち勤続3年以上の職員が30%以上の事業所	4単位/日
	生活介護		10単位/日		6単位/日
	自立訓練(機能訓練)	常勤の生活支援員のうち、社会福祉士・介護福祉士の資格保有者が25%以上雇用されている事業所	10単位/日	生活支援員のうち、常勤職員が75%以上又は常勤職員のうち勤続3年以上の職員が30%以上の事業所	6単位/日
	自立訓練(生活訓練)	常勤の生活支援員等のうち、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の資格保有者が25%以上雇用されている事業所	10単位/日	生活支援員等のうち、常勤職員が75%以上又は常勤職員のうち勤続3年以上の職員が30%以上の事業所	6単位/日
	宿泊型自立訓練		7単位/日		4単位/日
	就労移行支援	常勤の職業指導員等のうち、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の資格保有者が25%以上雇用されている事業所	10単位/日	職業指導員等のうち、常勤職員が75%以上又は常勤職員のうち勤続3年以上の職員が30%以上の事業所	6単位/日
	就労継続支援A型				
	就労継続支援B型				
共同生活援助	常勤の世話人等のうち、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の資格保有者が25%以上雇用されている事業所	7単位/日	世話人等のうち、常勤職員が75%以上又は常勤職員のうち勤続3年以上の職員が30%以上の事業所	4単位/日	
障害児支援サービス	福祉型障害児入所施設	常勤の児童指導員のうち、社会福祉士又は介護福祉士の資格保有者25%以上雇用されている事業所	7単位/日	児童指導員又は保育士のうち、常勤職員が75%以上又は常勤職員のうち勤続3年以上の職員が30%以上の事業所	4単位/日
	医療型障害児入所施設				
	児童発達支援	常勤の児童指導員又は指導員のうち、社会福祉士又は介護福祉士の資格保有者が25%以上雇用されている事業所	10単位/日	児童指導員、指導員又は保育士のうち、常勤職員が75%以上又は常勤職員のうち勤続3年以上の職員が30%以上の事業所	6単位/日
	医療型児童発達支援				
	放課後等デイサービス				

※1 訪問系サービス（居宅介護、重度訪問介護、行動援護、同行援護）については、特定事業所加算において、人材確保等に関する同旨の要件を定めている。

※2 表中の加算（Ⅰ）、加算（Ⅱ）のうち、いずれか一つのみを算定することができる。

福祉専門職員配置等加算に係る算定状況①

○ 福祉専門職員配置等加算の算定状況をみると、社会福祉士等の資格保有割合を評価した加算（Ⅰ）の算定率は27.1%、常勤職員の割合や一定以上の勤続年数を有する職員の割合を評価した加算（Ⅱ）の算定率は31.7%となっており、加算（Ⅰ）と加算（Ⅱ）を合わせた算定率は58.9%となっている。

	請求事業所数	加算（Ⅰ）		加算（Ⅱ）		合計	
		算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率	算定事業所数	算定率
療養介護	241	148	61.4%	84	34.9%	232	96.3%
生活介護	8,354	3,268	39.1%	2,914	34.9%	6,182	74.0%
共同生活介護	4,639	882	19.0%	1,075	23.2%	1,957	42.2%
自立訓練（機能訓練）	183	84	45.9%	32	17.5%	116	63.4%
自立訓練（生活訓練）	1,189	511	43.0%	422	35.5%	933	78.5%
宿泊型自立訓練	248	145	58.5%	78	31.5%	223	89.9%
就労移行支援	2,775	921	33.2%	1,157	41.7%	2,078	74.9%
就労継続支援A型	2,054	240	11.7%	749	36.5%	989	48.1%
就労継続支援B型	8,465	2,574	30.4%	3,273	38.7%	5,847	69.1%
共同生活援助	3,658	624	17.1%	837	22.9%	1,461	39.9%
福祉型障害児入所施設	189	67	35.4%	113	59.8%	180	95.2%
医療型障害児入所施設	185	109	58.9%	68	36.8%	177	95.7%
児童発達支援	2,662	408	15.3%	786	29.5%	1,194	44.9%
医療型児童発達支援	102	18	17.6%	75	73.5%	93	91.2%
放課後等デイサービス	4,254	632	14.9%	777	18.3%	1,409	33.1%
合計	39,198	10,631	27.1%	12,440	31.7%	23,071	58.9%

【出典】国保連データ(平成26年3月)

※1 算定率のサービス合計は、加算の区分ごとに、算定事業所数の合計を、国民健康保険団体連合会に平成26年3月に請求のあった事業所数の合計で除して算出。

※2 加算（Ⅰ）は主に常勤の介護福祉士等の割合を評価した加算、加算（Ⅱ）は主に常勤職員割合又は勤続年数を評価した加算。

福祉専門職員配置等加算に係る算定状況②

(単位数)

	加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	合計
療養介護	2,383,563	916,628	3,300,191
生活介護	24,411,908	12,144,280	36,556,188
共同生活介護	2,637,978	2,263,604	4,901,582
自立訓練(機能訓練)	228,950	45,162	274,112
自立訓練(生活訓練)	953,490	409,578	1,363,068
宿泊型自立訓練	480,956	144,068	625,024
就労移行支援	1,552,040	1,200,828	2,752,868
就労継続支援A型	783,180	1,731,834	2,515,014
就労継続支援B型	9,867,530	8,215,068	18,082,598
共同生活援助	1,161,348	927,696	2,089,044
福祉型障害児入所施設	141,029	115,744	256,773
医療型障害児入所施設	203,777	104,068	307,845
児童発達支援	785,550	1,134,276	1,919,826
医療型児童発達支援	35,980	90,366	126,346
放課後等デイサービス	1,090,790	776,820	1,867,610
合計	46,718,069	30,220,020	76,938,089

【出典】国保連データ(平成26年3月)

※ 加算(Ⅰ)は主に常勤の社会福祉士等の割合を評価した加算、加算(Ⅱ)は主に常勤職員割合又は勤続年数を評価した加算。

主な論点

- 障害福祉サービスにおける利用の伸びが見込まれる中、障害福祉分野においても介護分野と同様、財源確保を前提に、今後更に人材確保・処遇改善の取組を進めていく必要があるのではないか。その際、障害種別ごとの特性や重度化・高齢化に対応したきめ細かな支援が可能となるよう、障害特性に応じた専門性を持った人材の確保が必要ではないか。
- 福祉・介護職員の賃金水準は産業計と比較して低いと評価されるが、他産業と比較した賃金水準の高低の議論よりも、更なる資質向上や雇用管理の改善などの取組を通じて社会的・経済的評価が高まっていくという好循環を生み出していくほうが安定的な処遇改善につながっていくと考えるがどうか。
- 平成24年度改定において福祉・介護職員処遇改善加算を創設し、安定的かつ継続的な処遇改善のための取組を進めているが、現在の福祉・介護職員処遇改善加算は、事業者には、職位・職責・職務内容等に応じた任用要件や賃金体系の整備、資質向上のための計画策定や研修の実施等を求めているものの、必ずしも加算取得の必須の要件となっておらず、この点改善の余地があると考えがどうか。

また、福祉・介護職員の処遇を含む労働条件は、本来、労使間において自律的に決定されるべきものであること等に鑑み、今後の加算の在り方についてどう考えるか。仮に、各サービスの基本サービス費において評価を行うとした場合、処遇改善の取組が後退しないようにするためには、どのような方策が考えられるか。
- 平成21年度改定で導入された「福祉専門職員配置等加算」において、①常勤の社会福祉士等資格保有者の割合、②常勤職員で3年以上の勤続年数を有する者の割合等を指標に評価を行っているが、事業所による職員の早期離職防止・定着促進について一層の取組が求められる中、障害福祉サービス等報酬における対応として、どのようなことが考えられるのか。