

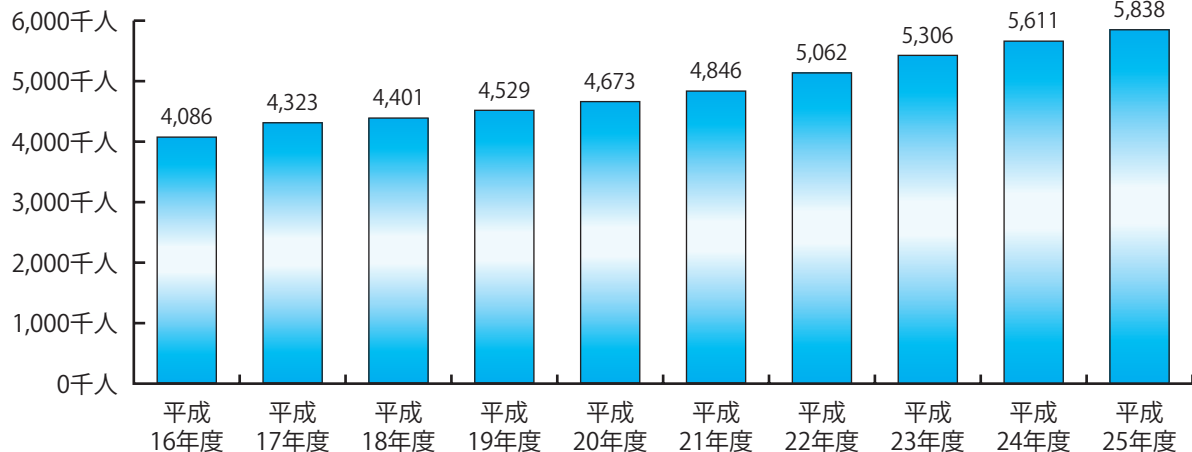
はじめに～
介護従事者
を取り巻く
状況



要支援・要介護高齢者数ならびに訪問介護員・訪問介護事業所数の推移

高齢化の進展を背景に、要支援・要介護高齢者数は年々増加しており、平成25年度末には5,838千人となっています。これは、平成16年度と比べると約1.4倍の水準です。

要支援・要介護高齢者数の推移

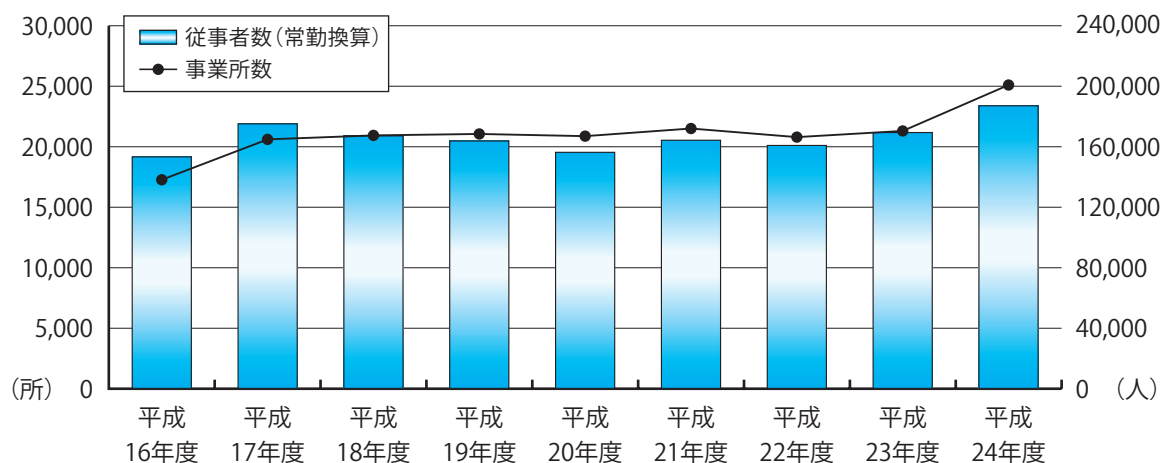


(資料) 厚生労働省「介護保険事業状況報告(年報)」

ただし平成25年度は厚生労働省「介護保険事業状況報告(暫定版)」の平成26年3月末の数値。

このような要支援・要介護高齢者の増加に伴い、介護従事者や、介護従事者を雇用する事業所数は大幅に増加しました。しかし近年、居宅介護サービスの中心を担う訪問介護事業所数・従事者数は、要介護認定者数の増加に比して横ばいで推移しており、今後予想される大幅なニーズの拡大に十分に応えられなくなる懸念もあります。

訪問介護員・訪問介護事業所数の推移

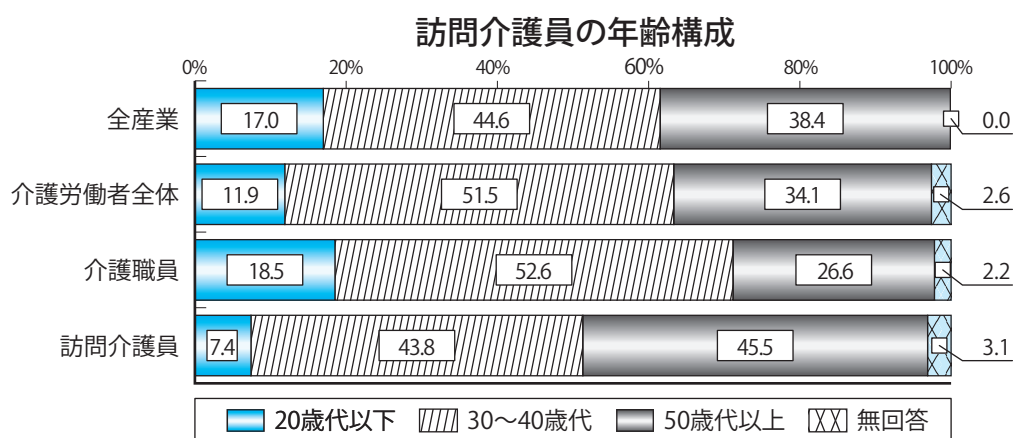
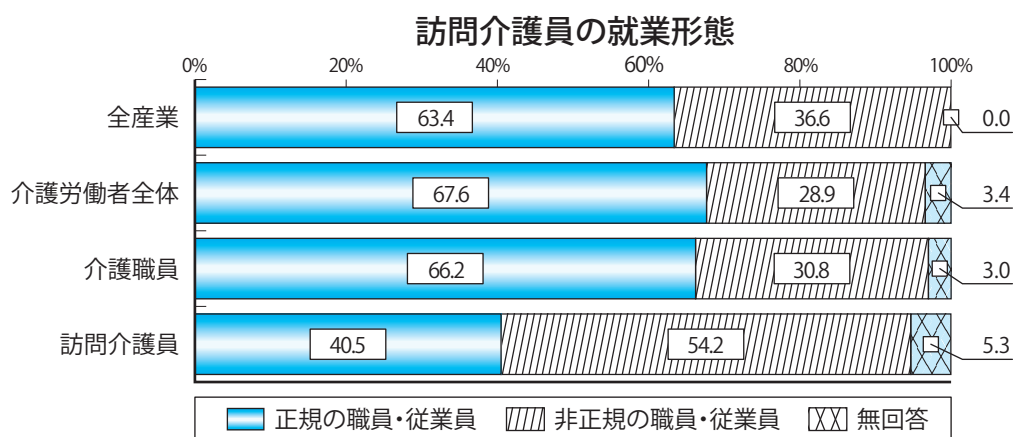
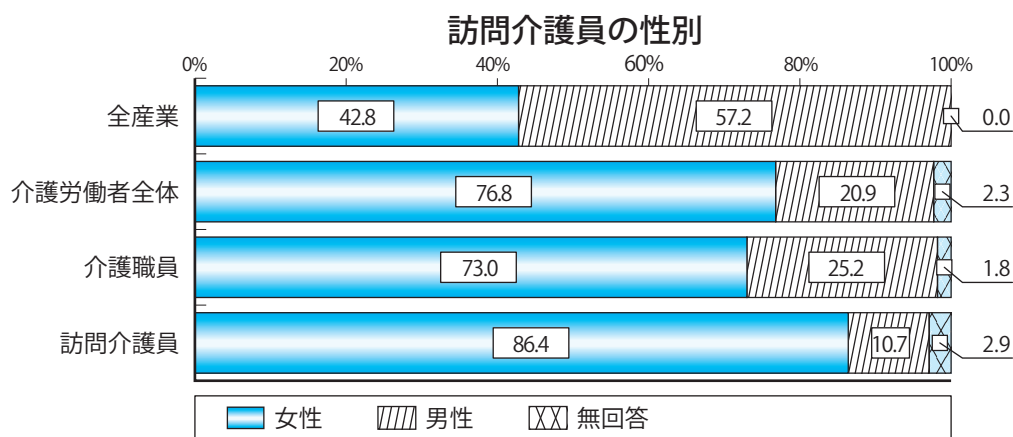


(資料) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

(注) 平成18年度以降は、介護サービスと介護予防サービスに分かれているが、ここでは指定訪問介護事業所の数のみをカウントしている。

訪問介護員の属性別の特徴

全産業と比べて介護従事者は、「女性の比率が高い」「非正規雇用が多い」という特徴をもっていますが、その中でも訪問介護員は、介護従事者全体と比べても、「女性の比率が高い」「非正規雇用が多い」「より高齢者が多い」という傾向がみられます。

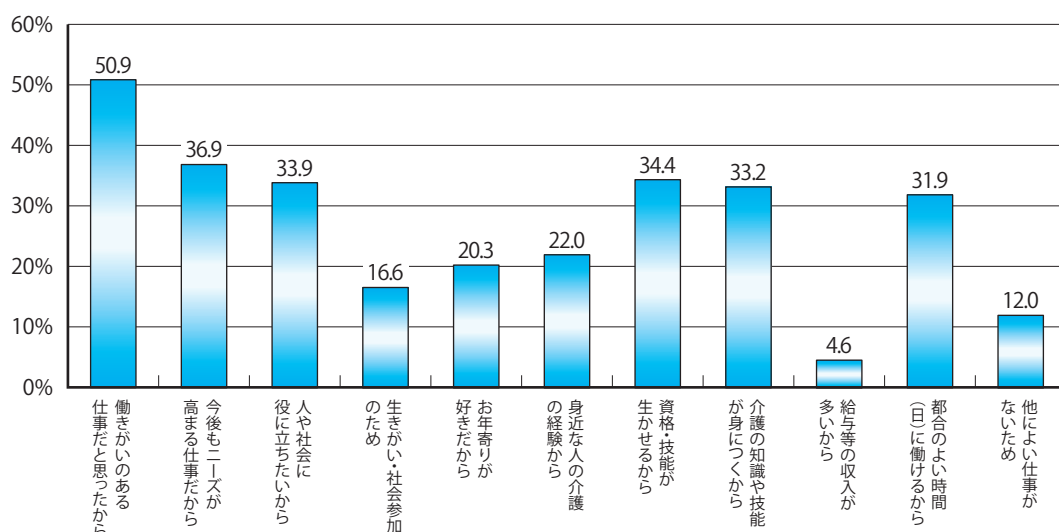


(資料) 公益財団法人介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」、
総務省「労働力調査(平成25年度)」

訪問介護員にとって魅力ある職場の構築の必要性

このような状況のもと、訪問介護業界では、魅力ある職場の構築と労働力の確保、および事業（ビジネス）としての基盤整備が喫緊の課題であると考えられます。特に訪問介護員については、やりがいを求めて働いていることが多いため、魅力ある職場の構築は事業者として取り組むべき最優先課題の一つと言えます。

訪問介護員が現在の仕事を選んだ理由



（資料）公益財団法人介護労働安定センター「平成25年度介護労働実態調査」

介護職員の処遇改善については、平成24年度介護報酬改定において、平成23年度末までの介護職員処遇改善交付金相当分を介護報酬に円滑に移行するために、介護職員処遇改善加算を創設したところです。

平成25年度に実施した調査結果では、平成24年と平成25年ともに在籍している者の平均給与額を比較すると

- ・介護職員（月給・常勤の者）の給与が平均で7,180円増加したこと
- ・定期昇給を実施している施設・事業所が増加したこと

等が確認されたことから、平成24年度の介護報酬改定での対応は一定の効果がみられています。

	平成24年	平成25年	増加額
介護職員（訪問介護員を含む） （月給・常勤の者）の平均給与額	269,760円	276,940円	7,180円

（資料）厚生労働省「平成25年度介護従事者処遇状況等調査」

労働条件改善の取組の必要性

やりがいを求めて現在の仕事を選んでいる訪問介護員が多い一方で、社会福祉施設における労働基準法違反の指摘状況は以下のとおりになっています。

社会福祉施設における労働基準法違反事業場比率
(特定の業種や調査内容に合った職場を選定して調査した結果としての“違反出現率”)

		平成22年	平成23年	平成24年
主要条文別	労基法第15条(労働条件の明示)	14.0%	14.8%	12.2%
	労基法第32・40条(労働時間)	32.2%	31.1%	26.9%
	労基法第37条(割増賃金)	31.2%	29.3%	28.3%
	労基法第89条(就業規則)	24.9%	23.0%	19.5%
	労基法第108条(賃金台帳)	14.7%	13.6%	12.3%

(資料) 厚生労働省「労働基準監督年報」

このように訪問介護業界においては、魅力ある職場の構築と同時に、労働条件の改善も最優先で取り組むべき課題の一つとなっています。訪問介護員は単独で利用者宅を訪問し介護に従事するという特徴的な勤務形態のためにその勤務状況を把握しづらい等の状況があることから、労務管理にはより一層の理解と取組が求められます。しかし、訪問介護事業所においては収入に対する給与の比率が他の介護保険サービスと比べて高く収支差率も低いため、取組コストとのバランスもあり、十分な推進が図られていないとの指摘もあります。

介護保険サービスごとの給与費割合ならびに収支差率

サービス	収入における給与費割合	収支差率
訪問介護(介護予防含む)	76.9%	5.1%
訪問入浴介護(介護予防含む)	65.6%	6.7%
訪問看護(介護予防含む)	80.0%	2.3%
通所介護(介護予防含む)	55.6%	11.6%
短期入所生活介護(介護予防含む)	57.5%	5.6%
居宅介護支援	80.4%	-2.6%
介護老人福祉施設	57.5%	9.3%
介護老人保健施設	52.2%	9.9%
介護療養型医療施設	55.2%	9.7%

(資料) 厚生労働省「平成23年度介護事業経営実態調査」(平成24年)

労働条件改善の取組への国の支援策

こうした背景の下、厚生労働省もこれまで、介護従事者の労働条件の確保・改善に向けて通達や事務連絡、さらには普及啓発のためのパンフレットの発行を通して各事業所に対する働きかけをしてきました。また、平成21年度にはこれらの一層の普及を図るために、介護事業特有の勤務実態等を十分に考慮した「労働条件チェックリスト」「モデル労働時間管理簿」「モデル労働条件通知書」「社内規則例」を開発しました。

「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」(平成16年8月27日付け基発第0827001号)

「訪問介護労働者の法定労働条件の確保ために」パンフレット

「介護労働者の労働条件の確保・改善対策の推進について」(平成21年4月1日付け基発第0401005号)

「介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント」パンフレット

この労務管理マニュアルは、介護従事者のうち特に訪問介護員の労務管理について、事業者が、また現場の責任者であるサービス提供責任者が取り組むべきポイントや基本的な情報を、9つのテーマに沿って簡潔にまとめたものです。また、人材育成など雇用管理を充実するためのアイデアも掲載しています。そして、事業者ならびにサービス提供責任者の方が、日頃抱えている課題や疑問・悩み等についてどの箇所を読めばよいか分かりやすく示すために、「Ⅱ労働条件の確保・改善のためのフローチャート」を用意しています。