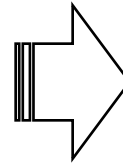


# 福祉・介護人材の処遇改善について

- 障害福祉サービスの質の向上を図る観点から、福祉・介護人材の処遇改善は重要な課題
- プラス5.1%の報酬改定(21年4月)を行うとともに、昨年10月から福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事業者へ助成を行う「福祉・介護人材の処遇改善事業」を実施
- 申請率についてみると、順調に増加しているが、介護分野と比較するとやや低調
  - ・ 障害 約42%(10/8現在) → 約60%(10/30現在) → 約69%(12/31現在)
  - ・ 介護 約48%(10/9現在) → 約72%(10/30現在) → 約80%(12/31現在)

未申請の理由(アンケート結果より)  
事業者の15%が「平成24年度以降の取扱が不明」  
を未申請の理由として回答



長妻厚生労働大臣  
(H22. 3. 19 参・厚労委 山本博司議員(公明党)に対する答弁より)  
「介護保険と同様に、4万円の賃金引上げの実現に取り組んでいきたい」

- 様々な機会を捉えて制度の活用についての勧奨をお願いしているところ
  - ※ 国としても、キャリアパスに関する意見交換会を開催(1月7日)するなどし、継続して中央団体に申請勧奨を依頼
  - また、平成22年度申請に際し、3月中に申請をすれば2月に遡って助成金を支給する特例的扱いとしたところ

## (参考)福祉・介護人材の処遇改善事業について

### 1 目的

21年度障害福祉サービス等報酬改定(+5.1%)によって福祉・介護職員の処遇改善を図ったところであるが、他の業種との賃金格差をさらに縮め、障害福祉サービスが確固とした雇用の場としてさらに成長していけるよう、福祉・介護職員の処遇改善に取り組む事業者へ資金の交付を行うことにより、福祉・介護職員の処遇改善をさらに進めていくこととする。

### 2 事業規模

合計 約1,070億円(福祉・介護職員(常勤換算)一人当たり平均月額1.5万円の賃金引上げに相当する額)

※21年度は地方における準備等を勘案し、21年10月サービス分から実施し、2.5年分を予算計上

## 1. 良質な人材の確保

- 人材確保・重度者対応に積極的に取り組む事業所の評価(訪問系サービスに係る特定事業所加算の創設)
- 社会福祉士、介護福祉士等の福祉専門職員や常勤職員の配置を評価

## 2. サービス提供事業者の経営基盤の安定

- 児童デイサービス、機能訓練など、経営実態調査の結果収支差率がマイナスであった事業については、基本報酬単価を見直し、費用に見合った報酬単価を設定
- 利用者の急な利用中止時にも事業者において体制を整えていることに着目し、欠席時のフォローアップを評価

## 3. サービスの質の向上

- 看護職員の配置のないサービスにおける医療機関との連携による看護の提供の評価、医療機関による短期入所サービスの提供形態の多様化など、医療的なケアを要する者への対応を充実
- 視覚・聴覚障害等の重複障害など障害特性への配慮を充実、リハビリや栄養管理等に関する個別の支援を評価

## 4. 地域生活の基盤の充実

- ケアホーム・グループホームについて、手厚い世話人の支援体制の評価(利用者4人に対し世話人1人)、夜間の支援に係る評価の充実等により、その支援機能を強化
- 重度訪問介護、家事援助等の訪問系サービスや短期入所の評価を充実

## 5. 中山間地等への配慮

- 中山間地等に居住する者への訪問サービスの提供を加算で評価
- 定員40人以下一律だった日中活動系サービスの報酬単価に、定員20人以下の小規模事業所向け単価を創設

## 6. 新体系への移行の促進

- 就労継続支援B型について、以前の人員配置も踏まえて、手厚い支援体制(利用者7.5人に対し支援者1人+工賃倍増のための支援員の配置)を評価
- 障害者支援施設(生活介護+施設入所支援)について、前年度の平均障害程度区分に基づく評価では利用者の入れ替わりへの対応が難しい等の問題があったため、これを見直すとともに、土日等の支援の評価を引き上げ

## 調査の概要

### 1 調査の目的

平成21年4月の障害福祉サービス等報酬改定が障害福祉サービス等従事者の処遇改善に反映されているかどうかを調査・分析し、報酬改定の事後的検証を行うことを目的とする。

### 2 調査対象

平成21年4月現在、施設・事業所数71,319ヶ所（新体系サービス事業所、旧体系サービス事業所、障害児施設等）から種別数、開設主体、地域性等を考慮し、13,844ヶ所を無作為抽出（回収数 9,365ヶ所、回収率 67.6%）

### 3 調査内容

#### (1) 平成21年4月の報酬改定を受けての対応状況等

報酬改定前後（平成20年9月及び平成21年9月）における給与（基本給、手当及び一時金）の引上げの状況、給与以外の対応状況（サービス提供内容の見直し、設備投資、職員の処遇、職場環境、職員の勤務、職員の教育研修）

#### (2) 従事者（直接処遇職員）の平均給与額の状況

報酬改定前後における平均給与額の状況（職種別、サービス別、資格保有別、地域区分別等）

## 結果の概要

○ 報酬改定を受けて給与（基本給、手当及び一時金）の引き上げを実施又は予定している施設・事業所の割合は43.7%であった。また、定期昇給のみを実施する施設・事業所を含めると72.7%が引き上げ等を実施した。

○ 平成21年及び平成20年ともに在籍していた従事者（直接処遇職員（注））の平成21年の平均給与額（月額）は、前年同月（9月）に比べ、

・ 常勤職員	約 7,200円	(298,484円 → 305,660円)
・ 非常勤職員	約 2,500円	(117,501円 → 119,962円)

（注）「直接処遇職員」は、ホームヘルパー、生活支援員、保育士など、障害者・児に対し直接的にサービスを提供する職員である。

の増加となっている。

また、支給方法別で見ると、基本給の引上げ幅に比べ、手当及び一時金の引上げ幅の方が大きい傾向にあった。

○ 常勤職員の平均給与額を職種別に見ると、全ての職種において、101.1～105.6%の幅で増加となっている。中でも、共同生活援助（グループホーム）・共同生活介護（ケアホーム）における「世話人」について増加率が最も高かった。

○ 常勤職員の平均給与額をサービス別に見ると、100.4～109.5%の幅で増加となっている。中でも、「生活介護」と「共同生活援助単独型」についての増加率が高かった。