

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回及び第162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

- 方向性としては賛同するが、他職種も勤務している。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。
- 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。
- 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

＜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な。
- 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な。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な。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な。
- 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な。

＜処遇以外の離職理由について＞

- 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な。
- 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な。
- 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なと思うが、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な。

これまでの議論における主な意見について④

- 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。
- 介護福祉士だけではなく、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はなく、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。
- 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。
- 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。

これまでの議論における主な意見について⑤

＜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。
- 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。
- 処遇改善を加算で行う意義等は何か。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。
- 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得られるだろう。今回の対応は歓迎したい。
- 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。

これまでの議論における主な意見について⑥

＜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。

新しい経済政策パッケージで考慮されている視点

- 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

論点

- 新しい経済政策パッケージにおいて考慮している視点を踏まえ、更なる処遇改善について、これまでの介護給付費分科会での議論も踏まえ、「重点化」及び「柔軟な運用」の在り方を含めどのような方策が考えられるか。

対応案

- 更なる処遇改善について、今後も確実な処遇改善を担保していくためには、介護報酬における加算で対応することが現状においても必要ではないか。対応に当たっては以下のとおり考えてはどうか。

<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、その他の職種も一定程度処遇改善を行うこととしてはどうか。

<事業所内での配分>

- どの職種にどのくらい処遇改善を行うかは、一定程度事業所の裁量・判断で行う必要があるが、配分に当たっての要件として、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一定の傾斜の設定等を行うことを検討してはどうか。
- その際、経験・技能のある職員については、勤続年数10年の介護福祉士を基本としつつ、同一の事業所や法人だけでなく介護業界での経験を評価すべきといった意見や、形式的な資格だけでなく技能を幅広く評価できるようにすべきとの意見を踏まえ、一定柔軟に運用できるようにしてはどうか。

更なる処遇改善について

対応案

＜加算の取得要件＞

- 介護現場として長く働き続けられる環境を目指す観点からは、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いる。さらに、その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。

＜各加算率の設定＞

- 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が高く評価されるようにしてはどうか。
- また、現在対象としていない訪問看護等について、対象サービスとして評価すべきとの意見もある一方で、介護職員の処遇改善が先決との意見もあるがどのように考えるか。

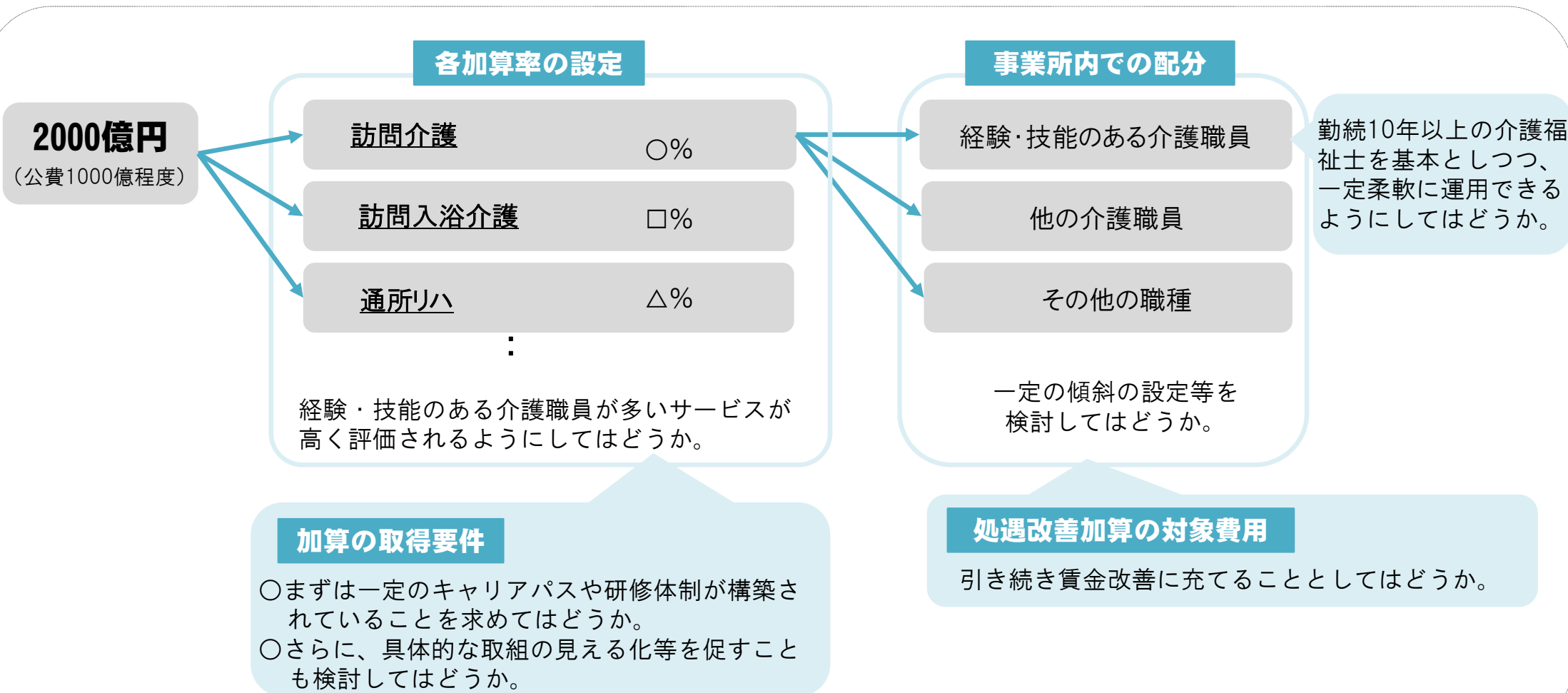
＜処遇改善加算の対象費用＞

- 処遇改善加算については、介護人材の賃金改善に確実に結びつくことが重要との考えから、賃金改善のみに充てられるようにしてきたところであり、「新しい経済政策パッケージ」でも、介護職員の更なる処遇改善を進めるとされている。このような中で、更なる処遇改善の対象費用についても、現状の他職種との賃金差の状況や、更なる賃金改善を求める意見等を踏まえ、引き続き賃金改善に充てることとしてはどうか。
- 他方で、処遇改善の対象費用を拡大し、賃金以外の研修や職場環境の改善等に柔軟に活用できるようにすべきではないかとの意見もあるがどのように考えるか。

更なる処遇改善について

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。



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年度に上乗せ評価を行う区分（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、更なる上乗せ評価（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

処遇改善加算の区分	※ 介護サービス事業者、加算として得た額上の賃金改善を実施することが求められており、賃金改善見込額を含む介護職員処遇改善計画書及び実績報告の提出が必要 ※ 加算(Ⅳ、Ⅴ)については、今後廃止予定				
	↑ H29年度 +1万円相当 加算(Ⅰ) 月額3.7万円相当	↑ H27年度 +1.2万円相当 加算(Ⅱ) 月額2.7万円相当	加算(Ⅲ) 月額1.5万円相当	加算(Ⅳ) 加算(Ⅲ)×0.9	加算(Ⅴ) 加算(Ⅲ)×0.8
	キャリアパス要件				いずれも満たさない
	①+②+③	①+②	① or ②	① or ②	
	+	+	+	or	
算定要件	職場環境等要件				
取得率	67.9%	12.5%	8.7%	0.8%	0.8%

<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

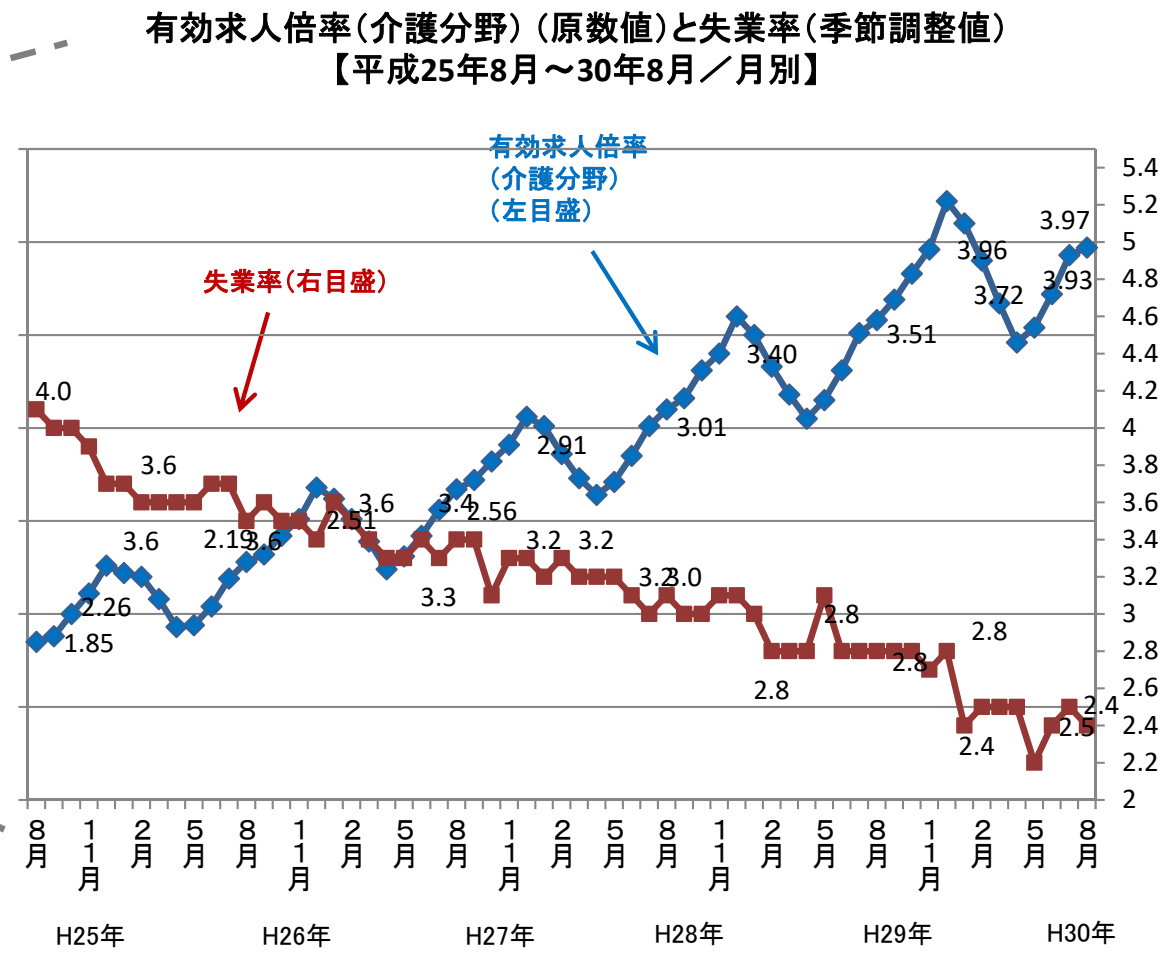
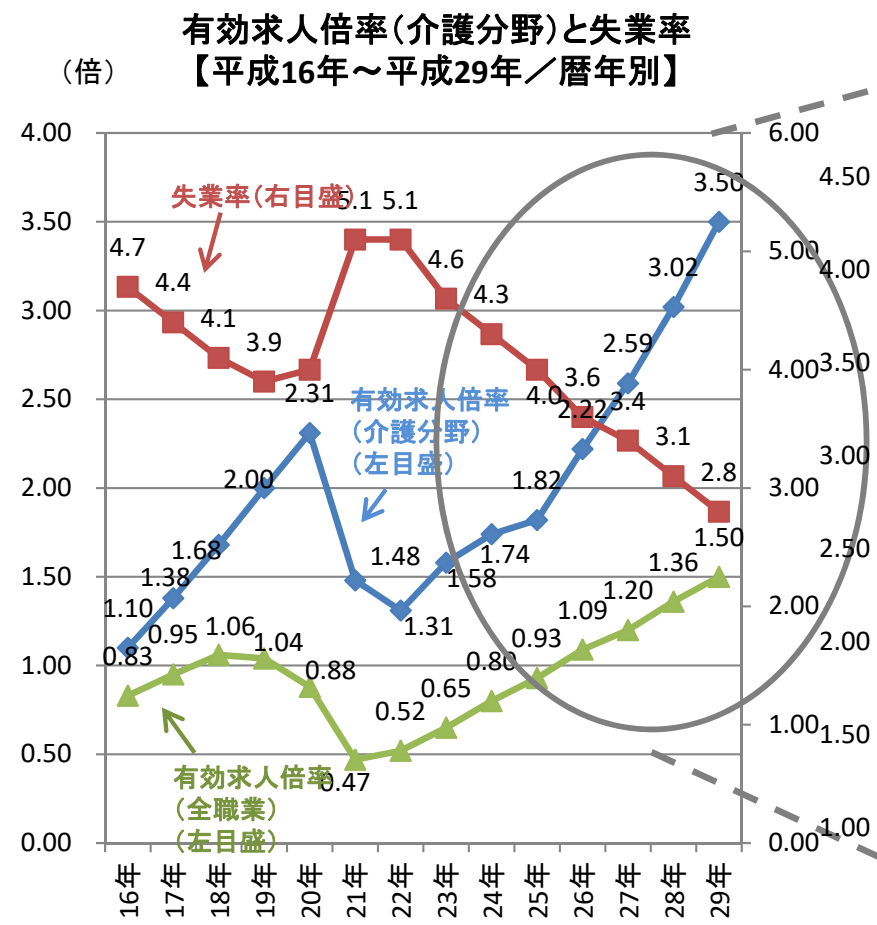
<職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

介護関係職種の人材確保の状況と労働市場の動向（有効求人倍率と失業率の動向）

○ 介護関係の職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全産業より高い水準で推移している。

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)

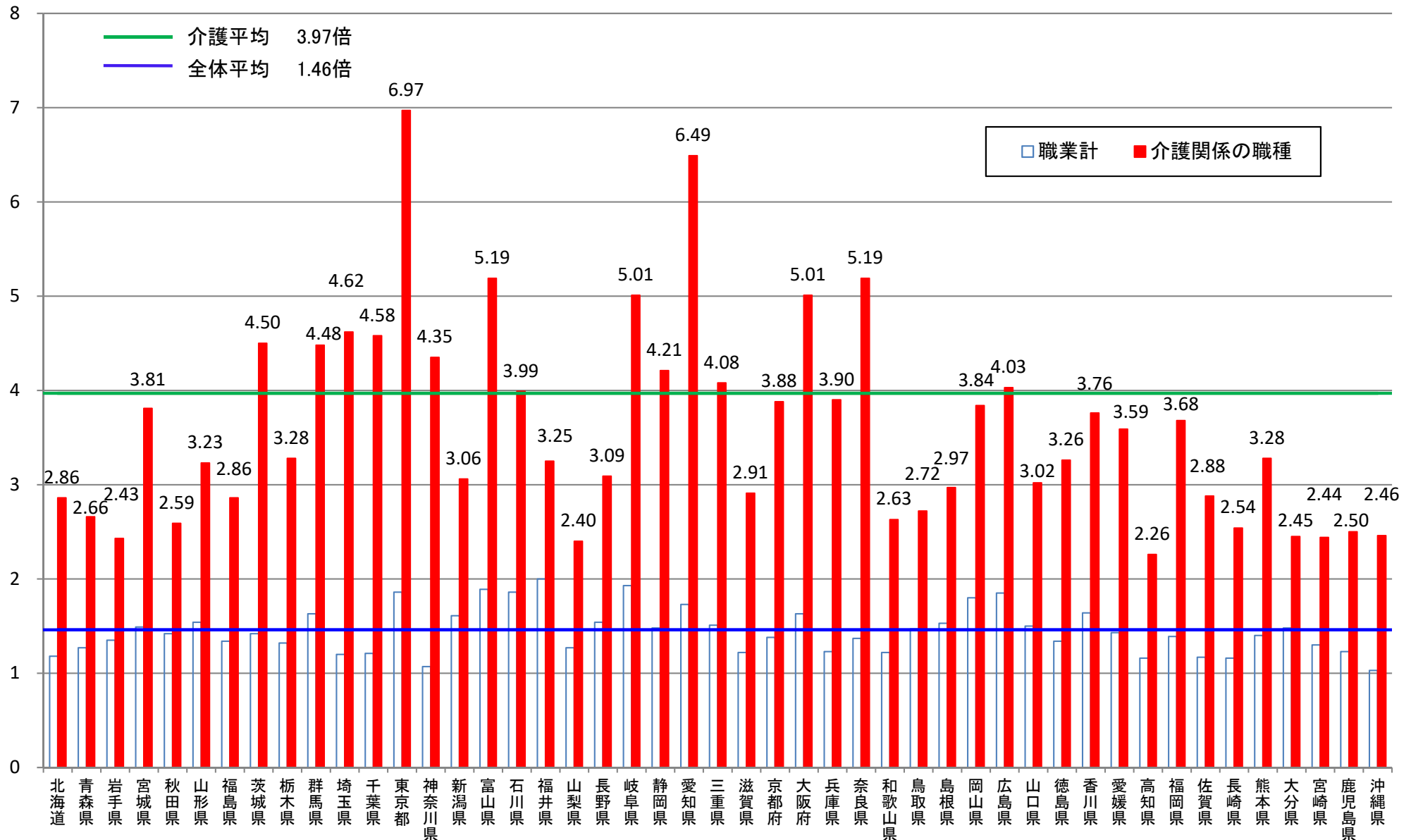


注) 平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。
【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

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。

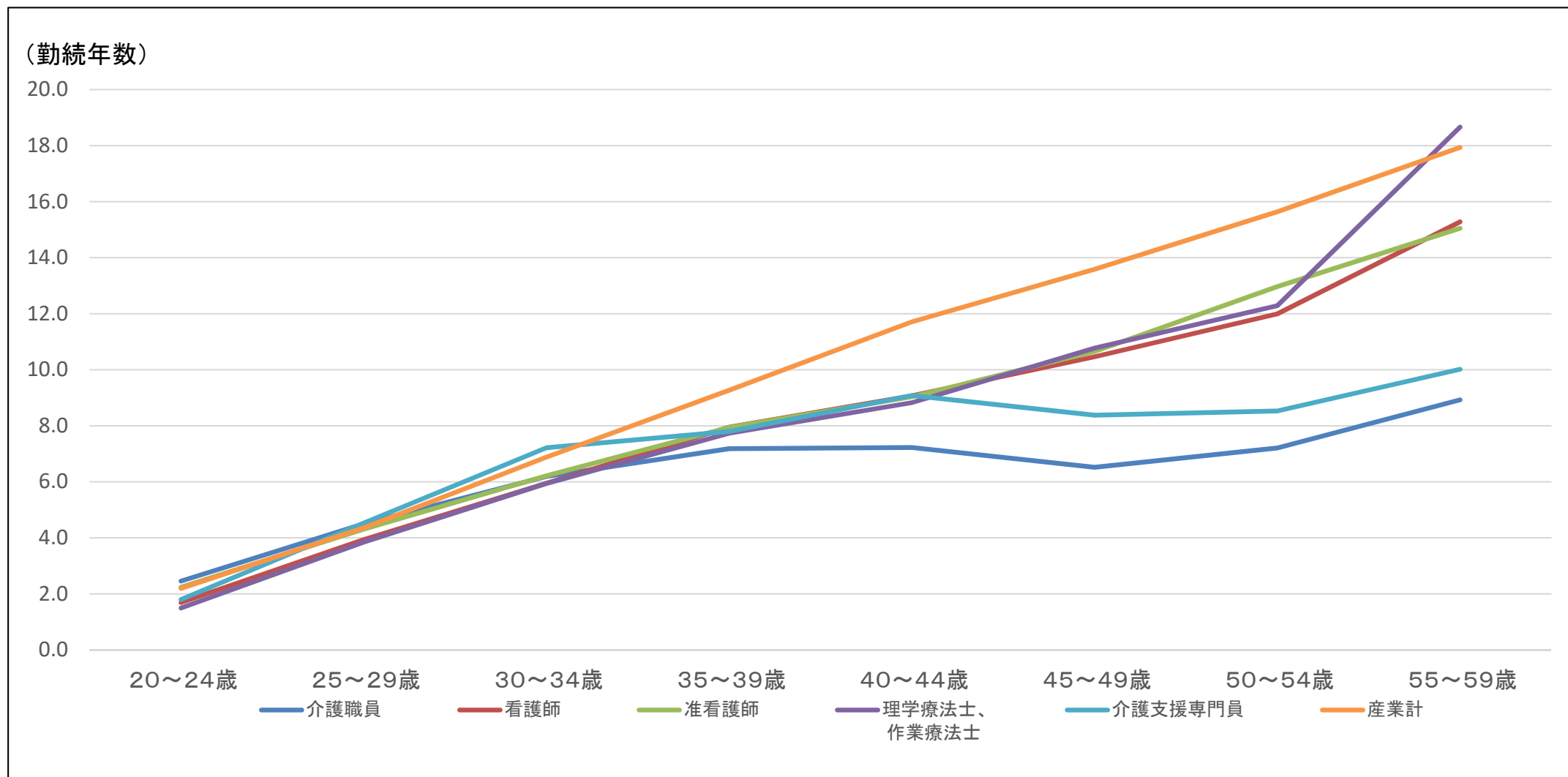


（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」（注）介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

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。

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）

- 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）

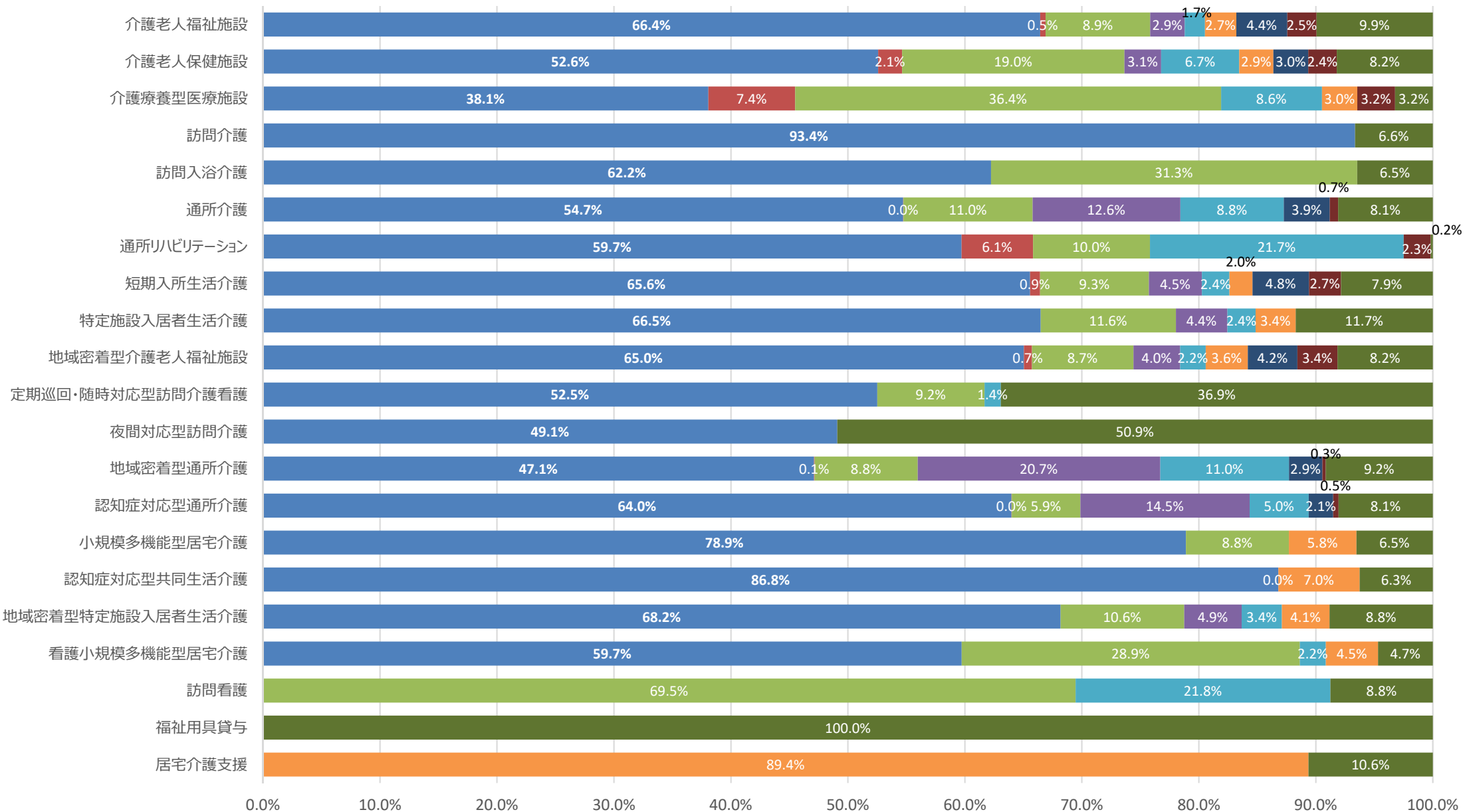
注2) 勤続年数は平成29年9月までに勤続した年数。

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4) 平均給与額は10円未満を四捨五入している。

介護従事者の現状①各サービスの職種割合

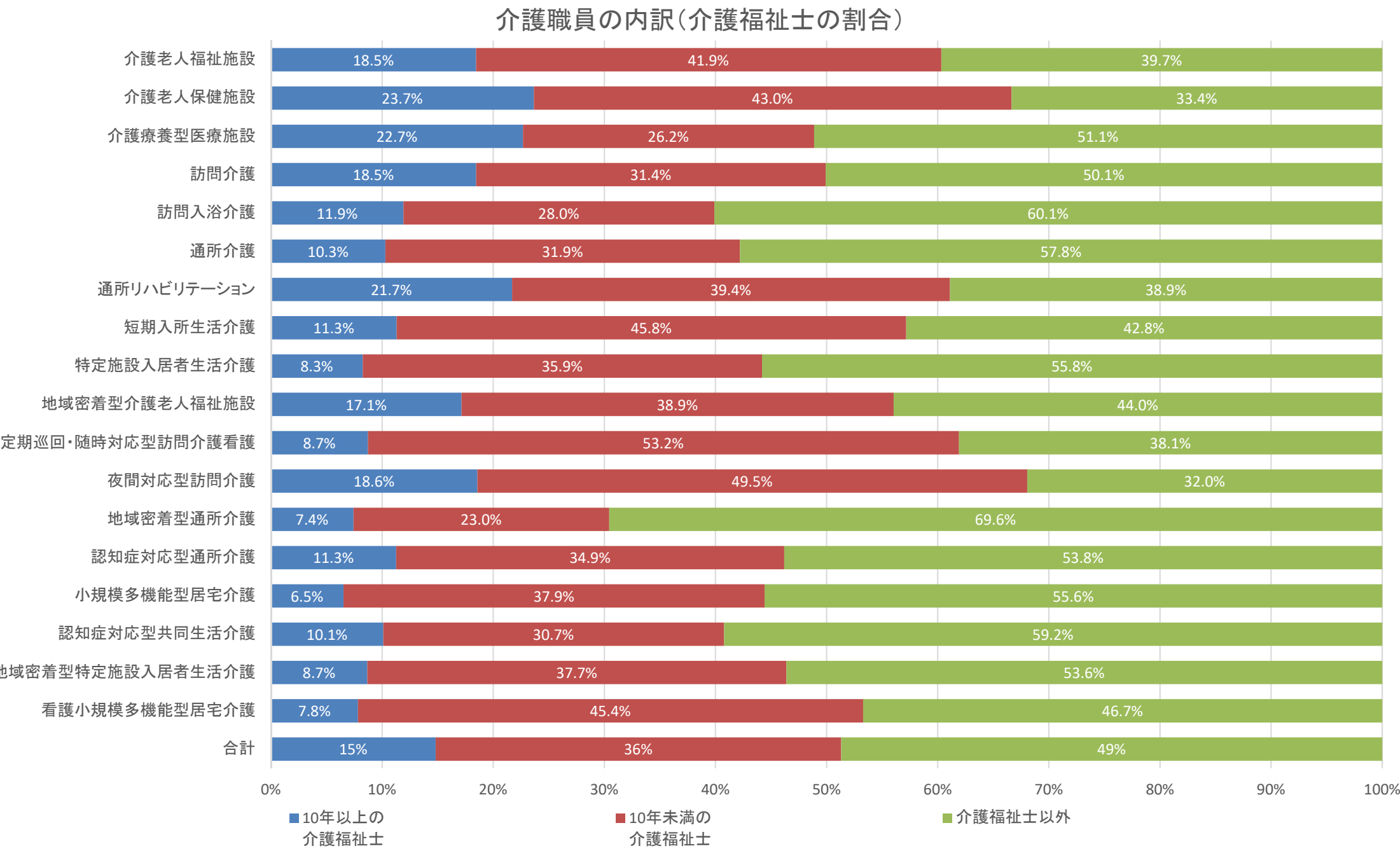
○ 介護職員の割合は概ね 5 割以上となっているが、サービス毎に異なる状況となっている。



■ 介護職員 ■ 医師 ■ 看護師・准看護師 ■ 生活相談員・支援相談員 ■ 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、機能訓練指導員 ■ 介護支援専門員 ■ 調理員 ■ 管理栄養士・栄養士 ■ その他

【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。

介護従事者の現状② 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。