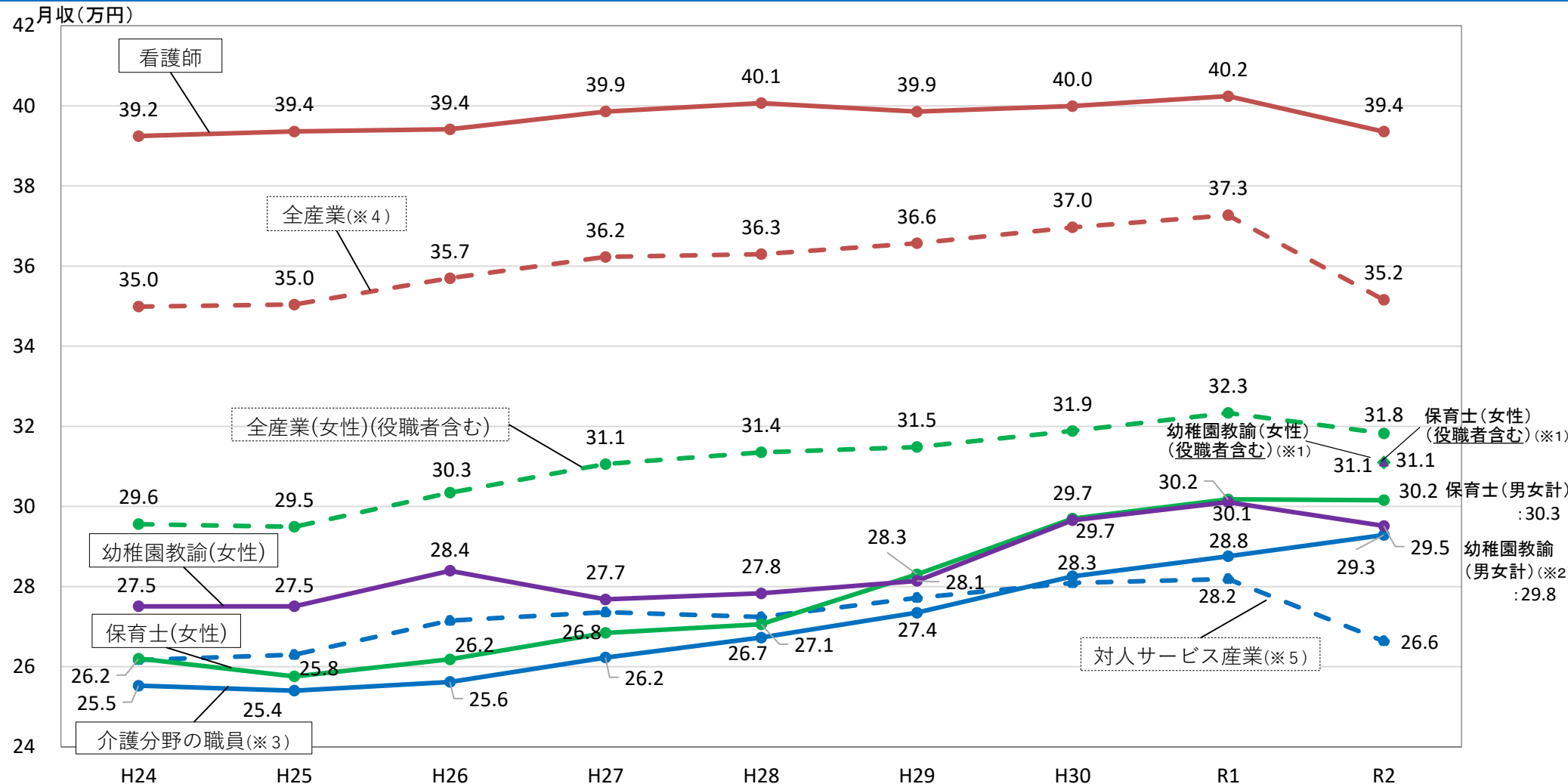


(令和3年12月3日第2回公的
価格評価検討委員会 資料2)

公的価格の制度について

公的価格の制度には障害福祉等もあるが、
看護、介護、保育分野を中心に用意したもの

職種別平均賃金（役職者除く）（月収換算）

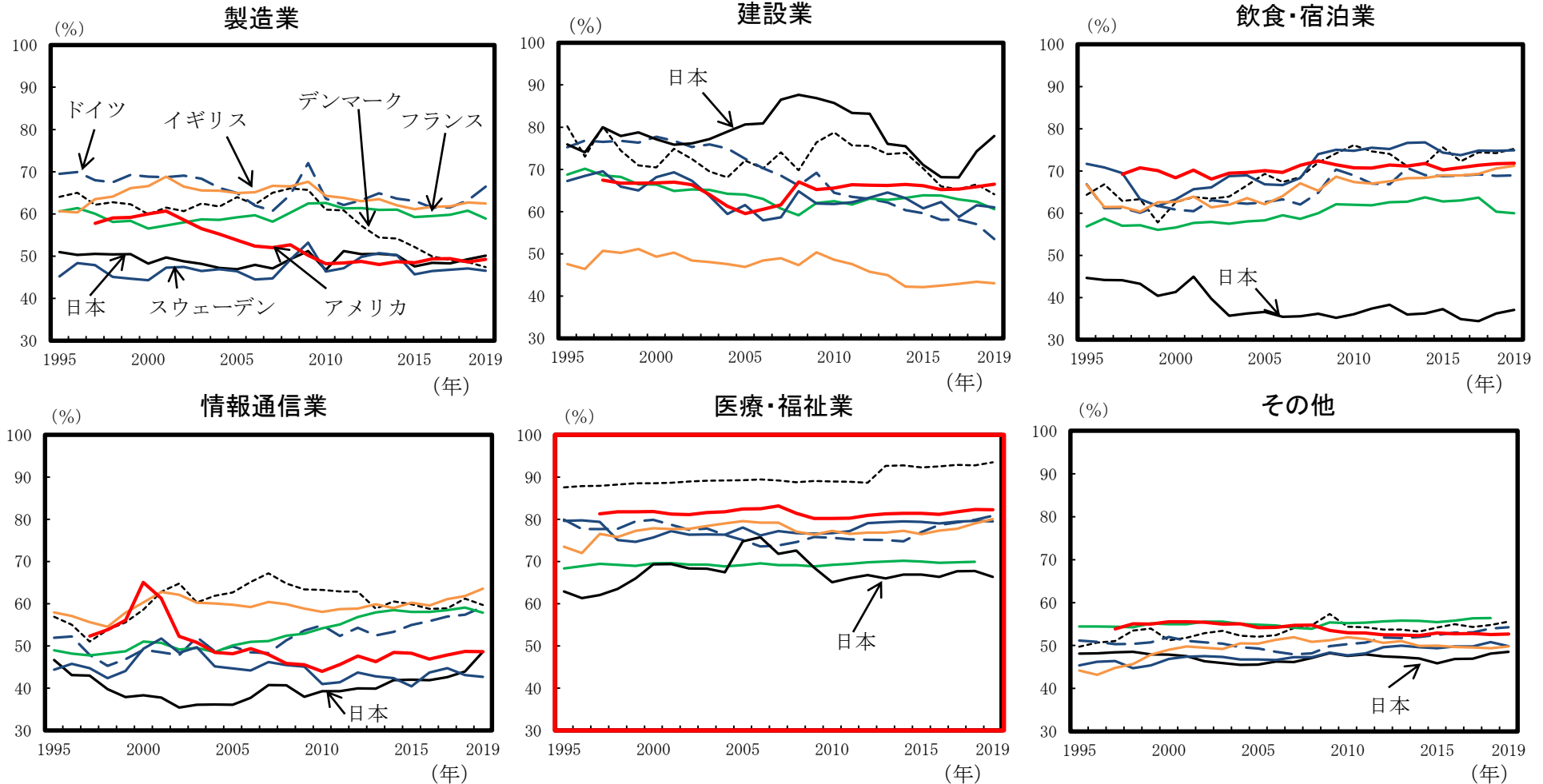


(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年から令和2年までの各年で公表されたもの)を基に作成。いずれも一般労働者(短時間労働者を含まないもの)。
 (注1) 「役職者含む」としたものの以外は、役職者を除いた数値。ただし、「全産業」及び「対人サービス産業」は、令和元年までは100人以上の企業の役職者、令和2年は10人以上の事業所の役職者を除いた数値。
 (注2) 「月収」とは、賃金構造基本統計調査における「きまって支給する現金給与額」に、「年間賞与その他特別給与額」の1/12を足した額。
 「きまって支給する現金給与額」とは、労働協約又は就業規則などにあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給される現金給与額(基本給、職務手当、精皆勤手当、家族手当が含まれるほか、時間外勤務、休日出勤等超過労働給与を含む)のこと。いわゆる手取り額でなく、税込み額である。
 (※1) 令和元年までは職種別の賃金については役職者を除いたものを調査していたが、令和2年から調査方法が変わり、職種別の賃金について役職者を含んだものも調査している。
 (※2) 令和元年以前の「幼稚園教諭」は、令和2年より「幼稚園教員、保育教諭」に区分を変更している。
 (※3) 「介護分野の職員」は、令和元年までは「ホームヘルパー」及び「福祉施設介護員」を、令和2年は「訪問介護従事者」及び「介護職員(医療・福祉施設等)」をそれぞれ加重平均したもの。
 (※4) 「全産業」は、産業別データの「産業計」から役職別データの「役職計」を除いて算出したもの。
 (※5) 「対人サービス産業」は、産業別データの「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を加重平均し、役職別データの「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」の「役職計」を除いて算出したもの。

医療・福祉分野の労働分配率（国際比較）

○ 産業別の労働分配率を国際比較すると、我が国の医療・福祉分野における労働分配率は他国に比べて相対的に低い。

◆産業別の労働分配率(国際比較)



(出所) OECD.statにより作成。

(注1) 労働分配率は、雇用人報酬を総付加価値で除して算出。

(注2) 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

令和3年度補正予算(案)における対応

厚生労働省関係

○ 看護、介護、保育など現場で働く方々の収入の引上げ 1,665億円

保育士等、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置(注1)を、令和4年2月から実施する。

看護については、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関(注2)に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、収入を1%程度(月額4,000円)引き上げるための措置(注3)を、令和4年2月から実施する。

※ 保育所等における収入の引上げについては、内閣府に計上

(注1) 他の職員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。

(注2) 「地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関」: 一定の救急医療を担う医療機関(救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台/年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関)

(注3) 看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカル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。

内閣府・文部科学省関係

○ 教育・保育など現場で働く方々の収入の引上げ 935億円

保育士等・幼稚園教諭を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置(※)を、令和4年2月から実施する。

※ 他の職員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。

(注) 今回の処遇改善の対象となる「教育・保育などの現場で働く方々」には、地域型保育事業などの公定価格の対象の事業所で働く方々、放課後児童クラブの職員、及び公定価格の対象でない私学助成を受ける幼稚園の教諭等が含まれる。

Ⅲ. 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動

2. 分配戦略～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～

(2) 公的部門における分配機能の強化等

① 看護、介護、保育、幼児教育など現場で働く方々の収入の引上げ等

看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す。民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置⁴⁸を、来年2月から前倒しで実施する。

看護については、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、収入を1%程度(月額4,000円)引き上げるための措置⁴⁹を、来年2月から前倒しで実施した上で、来年10月以降の更なる対応について、令和4年度予算編成過程において検討し、必要な措置を講ずる。

48 他の職員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。

49 看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカル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。

公的価格の制度について

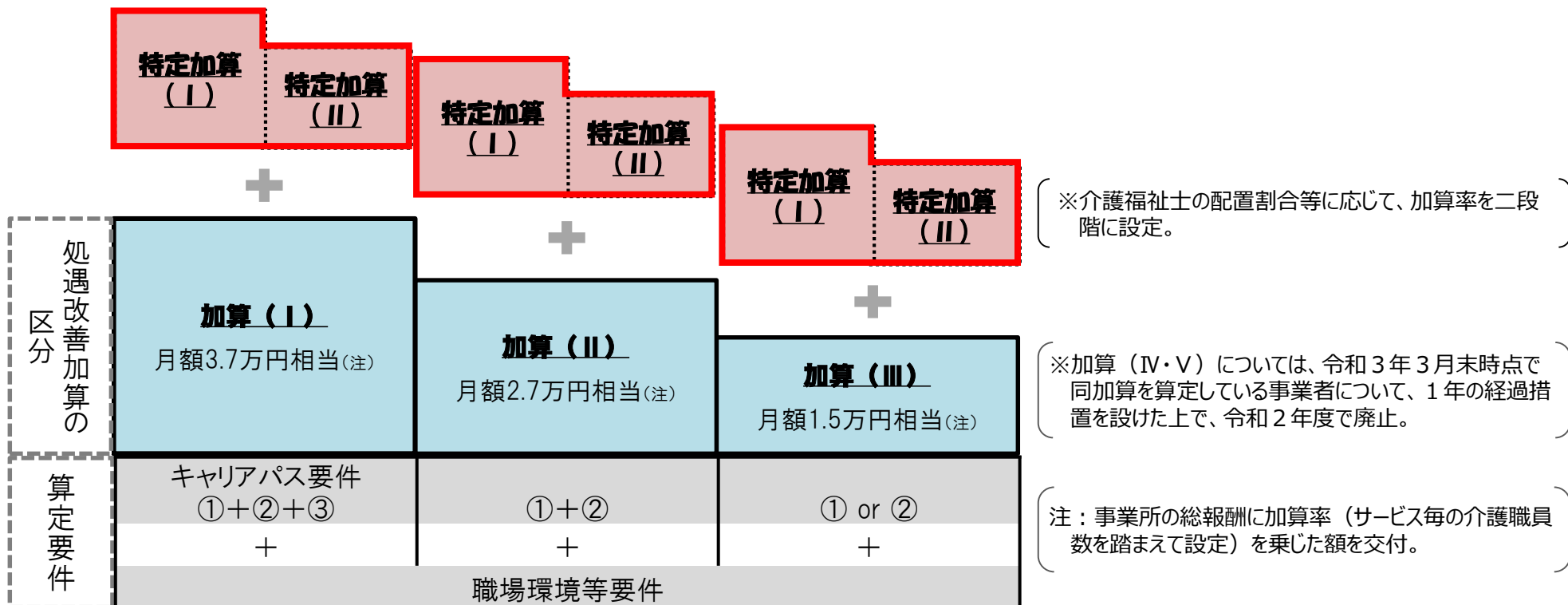
	診療報酬（医療）	介護・障害福祉サービス等報酬	子ども・子育て支援新制度の公定価格
報酬・価格の決まり方	<ul style="list-style-type: none"> ・2年に1度の実態調査で把握される医療機関等の類型ごとの収支状況等を踏まえ、その提供に要する費用の額等を勘案して個々の診療行為ごとに報酬を決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・実態調査で把握される施設や在宅サービスの類型ごとの収支状況等を踏まえ、その提供に要する平均的な費用の額等を勘案して、原則3年ごとに報酬を決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育・保育に通常要する費用の額を勘案して公定価格（基本額＋各種加算）を決定 ・公定価格の金額については人件費・事業費・管理費について対象となる費目を積み上げて算定 ・人件費は国家公務員給与の改定状況、事業費・管理費は物価の動向等を踏まえて毎年度改定
処遇改善の仕組み	<p>看護師等の負担軽減のため、看護職員や看護補助者の配置増に対する加算等があるが、賃金改善を直接の目的とする仕組みはない</p> <p>※医療においては、医師、看護職員、リハビリテーション専門職等多様な専門職がチームでサービス提供を担っている点に留意が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・処遇改善加算：介護職員が対象 ・特定処遇改善加算：経験・技能のある介護職員に重点を置いた加算 <p>※平成21年以降、介護職員の処遇改善加算の創設や順次の拡充等の取組を実施。 ※加算の取得は、加算により取得される額以上の賃金改善が要件 ※障害福祉についても同様の仕組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・処遇改善等加算Ⅰ：全職種が対象 ・処遇改善等加算Ⅱ：技能・経験を積んだ副主任保育士・専門リーダー等が対象 <p>※平成25年以降、保育士等の処遇改善等加算の創設や順次の拡充等の取組を実施 ※加算の取得は、加算により取得される額以上の賃金改善が要件</p>
費用負担	<ul style="list-style-type: none"> ・患者負担 年齢・所得に応じて1～3割（高額療養費制度あり） ・給付費 診療報酬（保険料:公費=6:4） 	<p>【介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者負担 所得に応じて1～3割（高額介護サービス費制度あり） ・給付費 介護報酬（保険料:公費=1:1） <p>【障害福祉】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者負担 所得に応じて最大1割（高額障害福祉サービス等給付費制度あり） ・給付費 障害福祉サービス等報酬（全額公費） 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者負担 市町村が設定（上限あり） ※0～2歳は応能負担、3歳以上は無償 ・給付費 原則公費、一部事業主拠出金あり ※公立保育所等は地方交付税措置

【介護分野】 処遇改善に関する加算の全体イメージ

介護職員処遇改善加算：介護職員のみが対象。現行の加算(Ⅰ)～(Ⅲ)の算定要件は、キャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと。

介護職員等特定処遇改善加算：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分（R3年度改定で、配分ルールを柔軟化）。算定要件は、

- ・ 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)を取得していること
- ・ 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること



<キャリアパス要件>

- 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

※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。

【介護分野】職場環境等要件

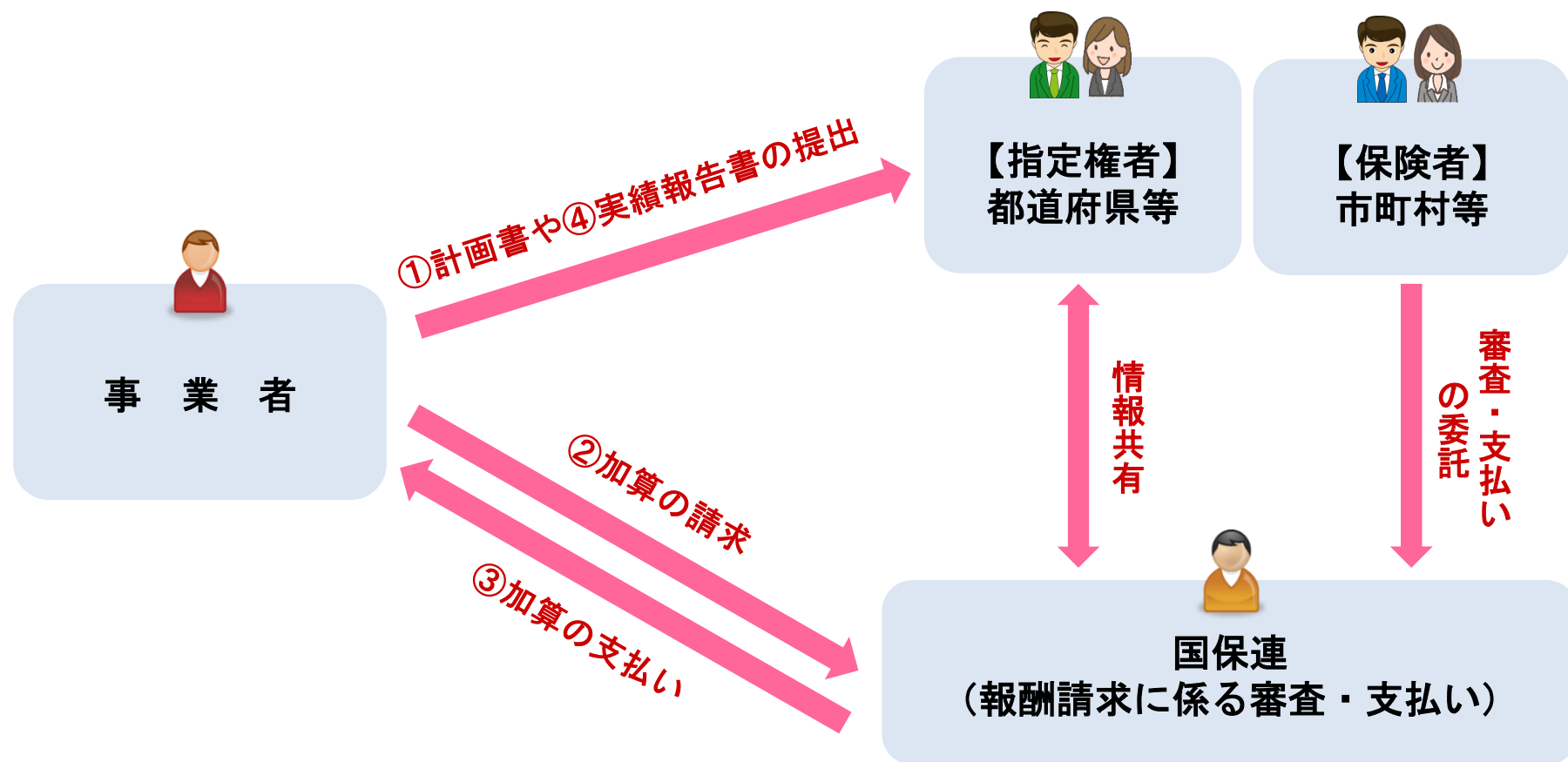
○「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・ 処遇改善加算：以下のうちから1つ以上取り組んでいる必要
- ・ 特定処遇改善加算：以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ・ 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 ・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ・ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<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等 ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ・ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備 ・ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 ・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ・ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ・ 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 ・ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 ・ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ・ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ・ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

【介護分野】 処遇改善のための加算額を賃金改善に充てる仕組み

○「処遇改善加算」・「特定処遇改善加算」について、処遇改善計画書と実績報告書の提出を求め、処遇改善のための加算額が確実に職員の処遇改善に充てられることを担保している。



【介護分野】特定処遇改善加算の仕組み

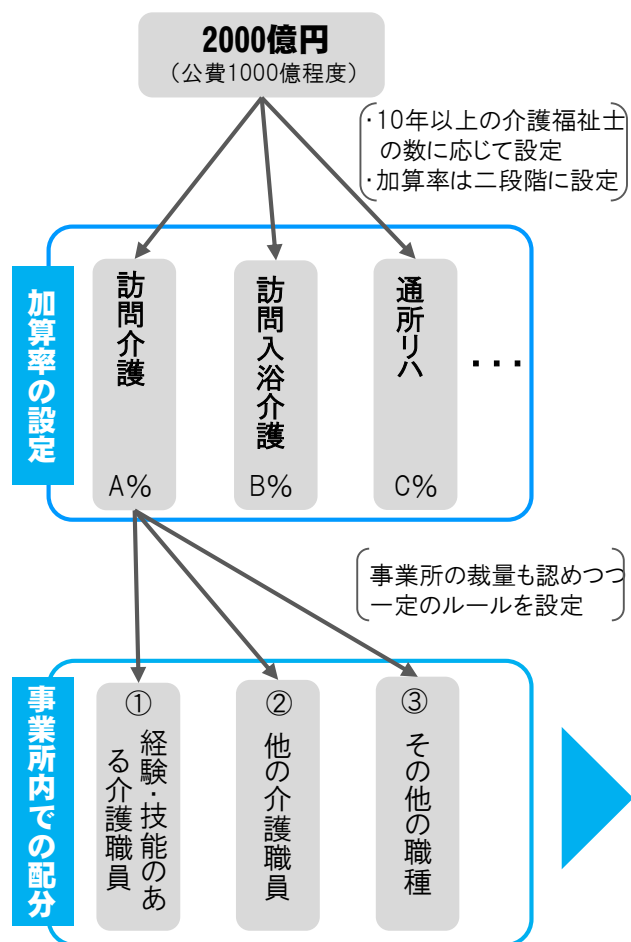
○特定処遇改善加算により、経験・技能のある介護職員について、他産業と遜色ない賃金水準を目指して重点的に処遇改善を図っている（介護職員以外も含めた他の職員の処遇改善に充てることも可能）。

※処遇改善加算は介護職員のみ配分

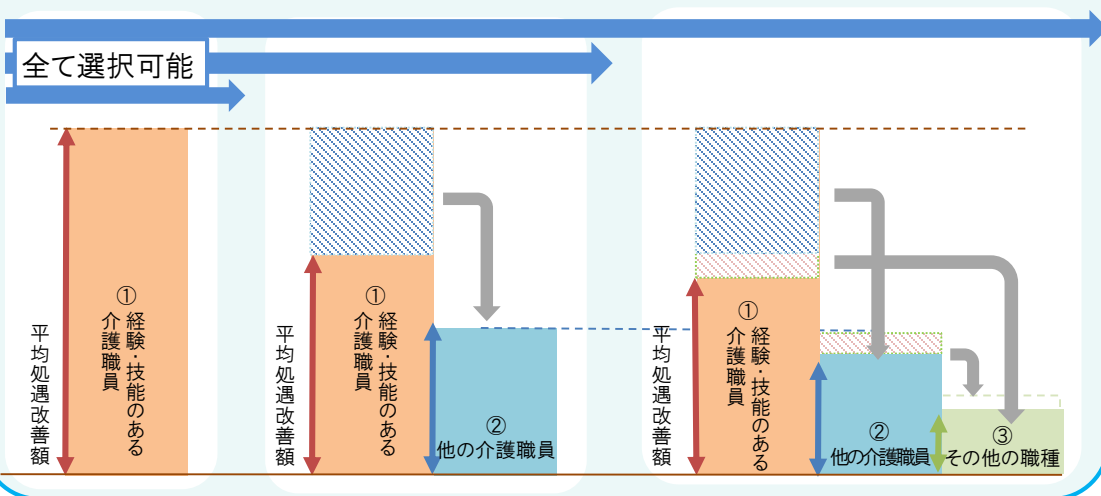
○新しい経済政策パッケージ（抜粋）

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**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のできるよう**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。



- ▶ ①経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)」を設定・確保
→ 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実現
※小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める。
- ▶ **平均の処遇改善額**が、
 - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員より高いこと
 - ・ ③その他の職種(役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)以上の者は対象外)は、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
- ※ ①は、勤続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年の考え方は、事業所の裁量で設定
- ※ ①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能
- ※ 平均賃金額について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能



【子ども・子育て分野】 処遇改善等加算Ⅰの仕組み

○保育士、幼稚園教諭、保育教諭等の処遇改善に向けた「処遇改善等加算Ⅰ」について、平均経験年数やキャリアパスの整備状況等に応じて加算率が決まる仕組みとなっている。

①基礎分

職員1人当たり平均経験年数に応じて加算率を設定（2～12%）

※ ①の加算額については、適切に昇給等に充てること。当該施設内のみ充て可

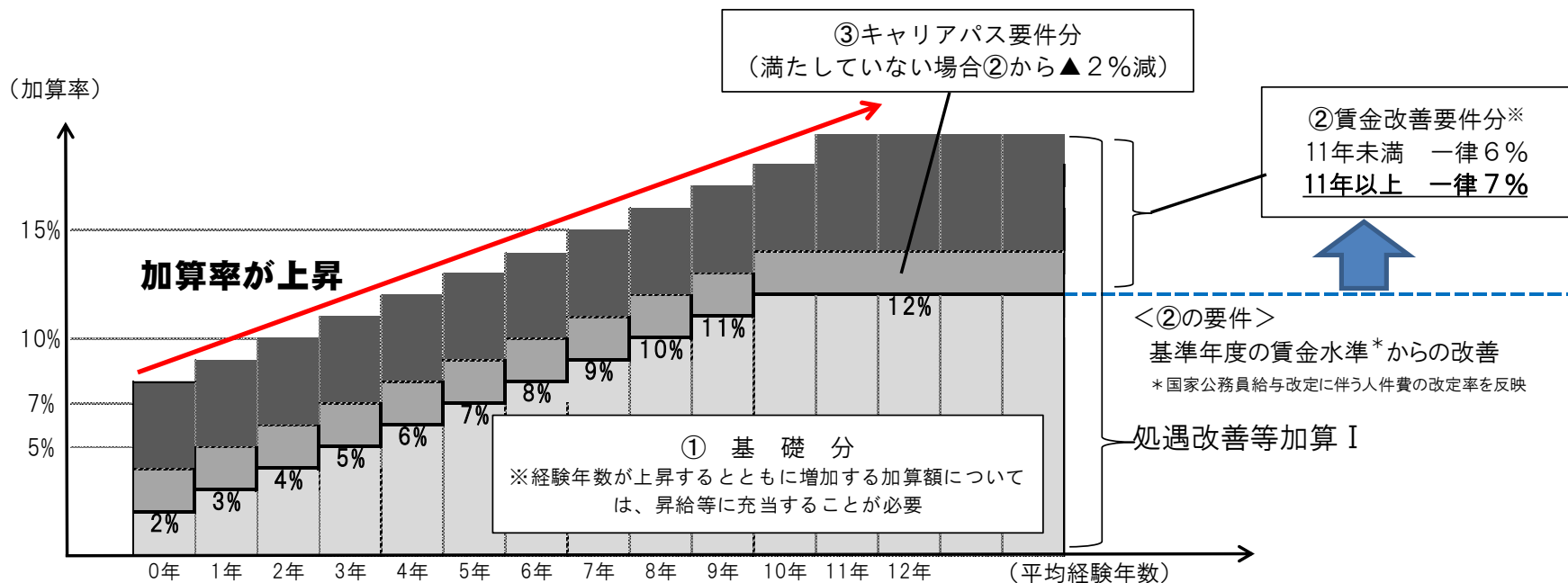
②賃金改善要件分

賃金改善計画・実績報告が必要。「基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額」及び「人件費の改定状況を踏まえた部分」に対し、賃金改善を行うことが要件（6%。平均勤続年数11年以上の施設は7%）

※ ②の加算額については、確実に職員の賃金改善に充てること。法人内の他の施設への充て可

③キャリアパス要件分（②の内数）

役職や職務内容等に応じた勤務条件・賃金体系の設定、資質向上の具体的な計画策定及び計画に沿った研修の実施又は研修機会の確保、職員への周知等が要件（満たさない場合、②から2%減）



【子ども・子育て分野】 処遇改善等加算 I の算定要件

○賃金改善要件分について賃金改善計画書と実績報告書の提出を求め、処遇改善の加算額が確実に職員の処遇改善に充てられ、職員の賃金水準が低下しないようにすることを担保（非常勤職員を含む全ての職員の賃金改善に充てることが可能）。

加算の認定	施設・事業所を管轄する市町村長が取りまとめた上で都道府県知事が認定 (指定都市・中核市・都道府県知事との協議により事務を行う市町村については市町村の長が認定)
加算率	平均経験年数に応じて8～19%※（うち賃金改善要件分6～7%※） ※ キャリアパス要件を満たさない場合は2%減
処遇改善等加算の対象となる職員	非常勤職員を含む全ての職員
平均経験年数の算定対象職員	全ての常勤職員（1日6時間以上かつ月20日以上勤務する非常勤職員を含む）
平均経験年数の算定	現在勤務する施設・事業所のほか、以下の施設等での経験年数を合算 <ul style="list-style-type: none"> ・教育・保育施設、地域型保育事業所 ・幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、高等専門学校、専修学校 ・社会福祉事業を行う施設・事業所 ・児童相談所における児童を一時保護する施設 ・認可外保育施設 ・病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院、助産所（保健師、看護師又は准看護師に限る）
賃金改善要件分の加算要件	○基準年度を起点として、職員の賃金改善額が加算額の増加分の金額以上であること ○賃金改善計画書の作成及び賃金改善実績報告書の提出 <基準年度> ①加算当年度の前年度 ※ 国による処遇改善を超える賃金改善を先立って行っている施設など基準年度を加算前年度とすることが難しい施設・事業所については「加算当年度の3年前の年度」を基準年度として選択することも可能 ②新たに加算を取得する場合は「支援法による確認の効力が生じる年度の前年度（平成26年度以前からある保育所については、平成24年度）」
賃金改善の方法	○賃金改善の対象項目以外の賃金項目についても、賃金水準を低下させてはならないこと ○処遇改善等加算は、定期昇給とは別の上乗せとして賃金改善を行うこと ○賃金改善の対象となる賃金項目は、手当や一時金ではなく、基本給とすることが望ましい 【賃金改善方法の例示】 ・給与規程や給与表等の見直しによる基本給の改善 ・定期昇給すべき号給の改善（定期昇給による昇給を1号給→2号給の昇給に改善） など ○加算残額は、翌年度すみやかにその全額を一時金等により支払い、賃金の改善に充てること

【子ども・子育て分野】処遇改善等加算Ⅱの仕組み

○「処遇改善等加算Ⅱ」により、一定の経験・技能を有する保育士、幼稚園教諭、保育教諭等（副主任保育士、中核リーダー等）を対象として処遇改善を図っている。

保育士等に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ（2・3号関係）

研修による技能の習得により、キャリアアップができる仕組みを構築

<標準規模の保育園（定員90人）の職員数>
 ※公定価格上の職員数
 園長1人、主任保育士1人、保育士12人、調理員等3人 合計17人

園長
 <平均勤続年数24年>

主任保育士
 <平均勤続年数21年>

キャリアアップ研修の創設（H29）

【専門研修】

- ①乳児保育 ②幼児教育
- ③障害児保育 ④食育・アレルギー
- ⑤保健衛生・安全対策
- ⑥保護者支援・子育て支援

【マネジメント研修】

【保育実践研修】

- ※ 研修の実施主体：都道府県等
- ※ 研修修了の効力：全国で有効
- ※ 研修修了者が離職後再就職する場合：以前の研修修了の効力は引き続き有効

新 副主任保育士（注2）

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野の専門研修を修了（注1）
- エ 副主任保育士としての発令

月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で5人
 （園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3）（注3）

新 専門リーダー（注2）

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の専門研修を修了（注1）
- エ 専門リーダーとしての発令

新 職務分野別リーダー

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野（左記①～⑥）の研修を修了（注1）
- ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令
 ※乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー等
 ※同一分野について複数の職員に発令することも可能

月額5千円の処遇改善 ※標準規模の園で3人
 （園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/5）（注3）

保育士等 <平均勤続年数8年>

（注1） 加算に係る研修修了要件は、副主任保育士等については令和5年度、職務分野別リーダーについては令和6年度から適用する。

その際、副主任保育士等に求める研修修了数は、令和5年度は1分野とし、令和6年度以降、毎年度1分野ずつ引き上げる。

（注2） 一人当たりの処遇改善額及び対象者数については、各保育所等での人員配置や賃金体系の実情を踏まえ、一定の要件の下で柔軟な運用を認めている。

（注3） 「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3、1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出するものである。

【子ども・子育て分野】 処遇改善等加算Ⅱの仕組み

- 「処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）」と同様に、賃金改善計画書と実績報告書の提出を求め、処遇改善の加算額が確実に職員の処遇改善に充てられ、職員の賃金水準が低下しないようにすることを担保。
- 一定の経験・技能を有する保育士、幼稚園教諭、保育教諭等（副主任保育士、中核リーダー等）を対象として重点的に処遇改善を実施。

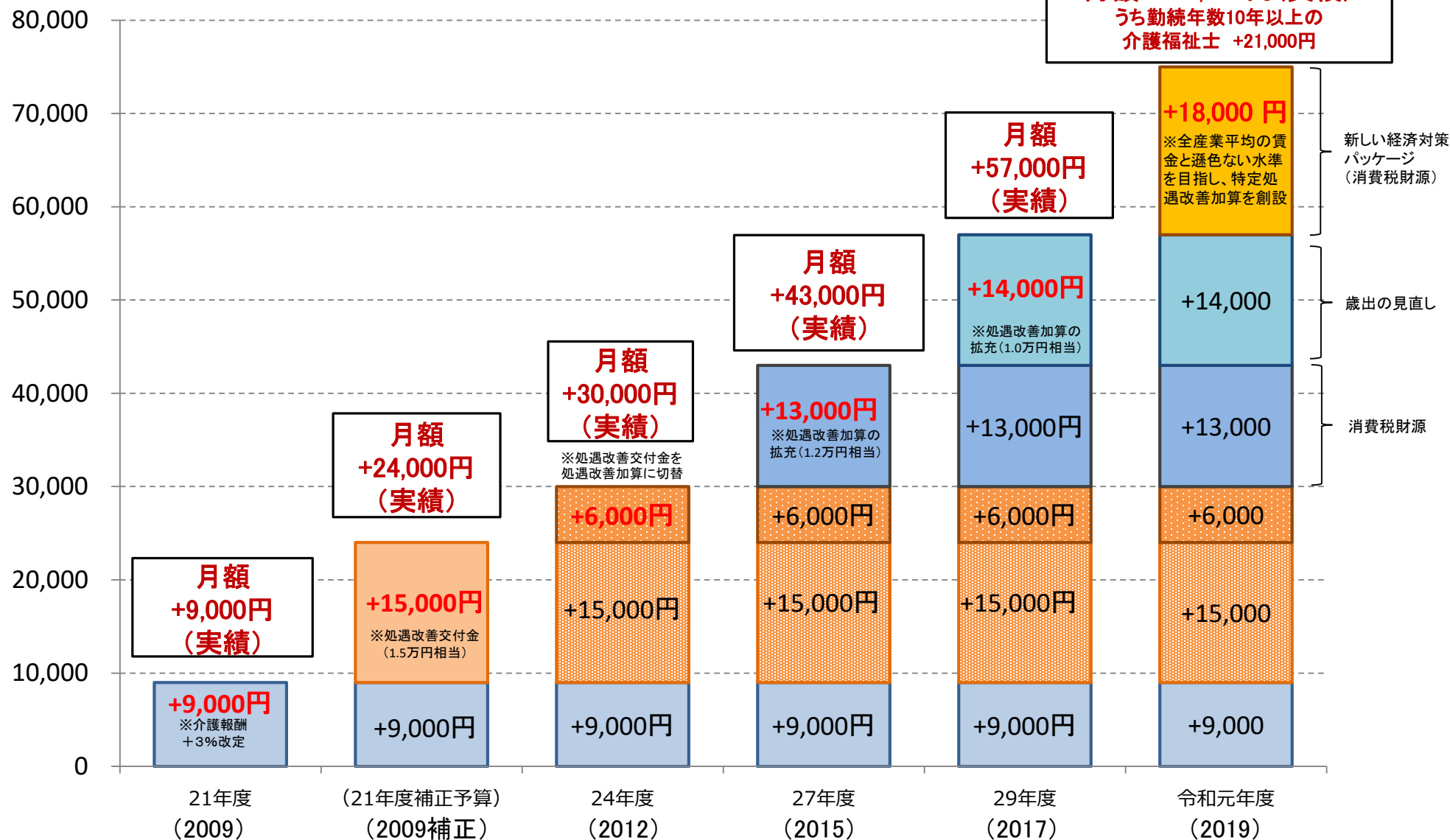
1.概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 副主任保育士・専門リーダー（月額4万円の処遇改善）・職務分野別リーダー・若手リーダー（月額5千円の処遇改善）等を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築し、保育士等の処遇改善に取り組む施設・事業所に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用に係る公定価格上の加算を創設。
------	--

2.要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 加算額を確実に賃金改善に充てるため、賃金改善計画の策定及び実績報告を行う（処遇改善等加算Ⅰと同様） ・ 処遇改善の対象者が以下の基準を満たすものとなっていること <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; width: 45%;"> <p>＜月額4万円の処遇改善の対象者＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 副主任保育士等の職位の発令・職務命令 ・ 経験年数が概ね7年以上 ・ 4分野以上（計60時間以上）の研修を修了していること（幼稚園及び認定こども園職員にあっては60時間以上の研修を修了していること） </div> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; width: 45%;"> <p>＜月額5千円の処遇改善の対象者＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職務分野別リーダー等の発令・職務命令 ・ 経験年数が概ね3年以上 ・ 担当分野（15時間以上）の研修を修了していること（幼稚園及び認定こども園職員にあっては15時間以上の研修を修了していること） </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> ※ 経験年数は「概ね」であり、各施設の状況を踏まえて決めることが可能 ※ 加算に係る研修修了要件は、副主任保育士等については令和5年度、職務分野別リーダーについては令和6年度から適用する。その際、副主任保育士等に求める研修修了数は、令和5年度は1分野とし、令和6年度以降、毎年度1分野ずつ引き上げる。 ・ 職務手当を含む月給により賃金改善が行われていること
------	--

3.職員への配分方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月額4万円又は月額5千円の加算対象人数分（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/3又は1/5）を支給 ・ 副主任保育士等への配分は、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を1人以上確保した上で、副主任保育士等、職務分野別リーダー等に配分（月額5千円～4万円未満） ・ 職務分野別リーダー等への配分は、加算対象人数以上確保する（月額5千円～副主任保育士等の最低額） ・ 法人内の他の施設の職員の賃金改善に充当可（令和4年度までの時限措置。加算額の20%の範囲内）
------------	--

【介護分野】 介護職員の処遇改善について

(改善額:円)

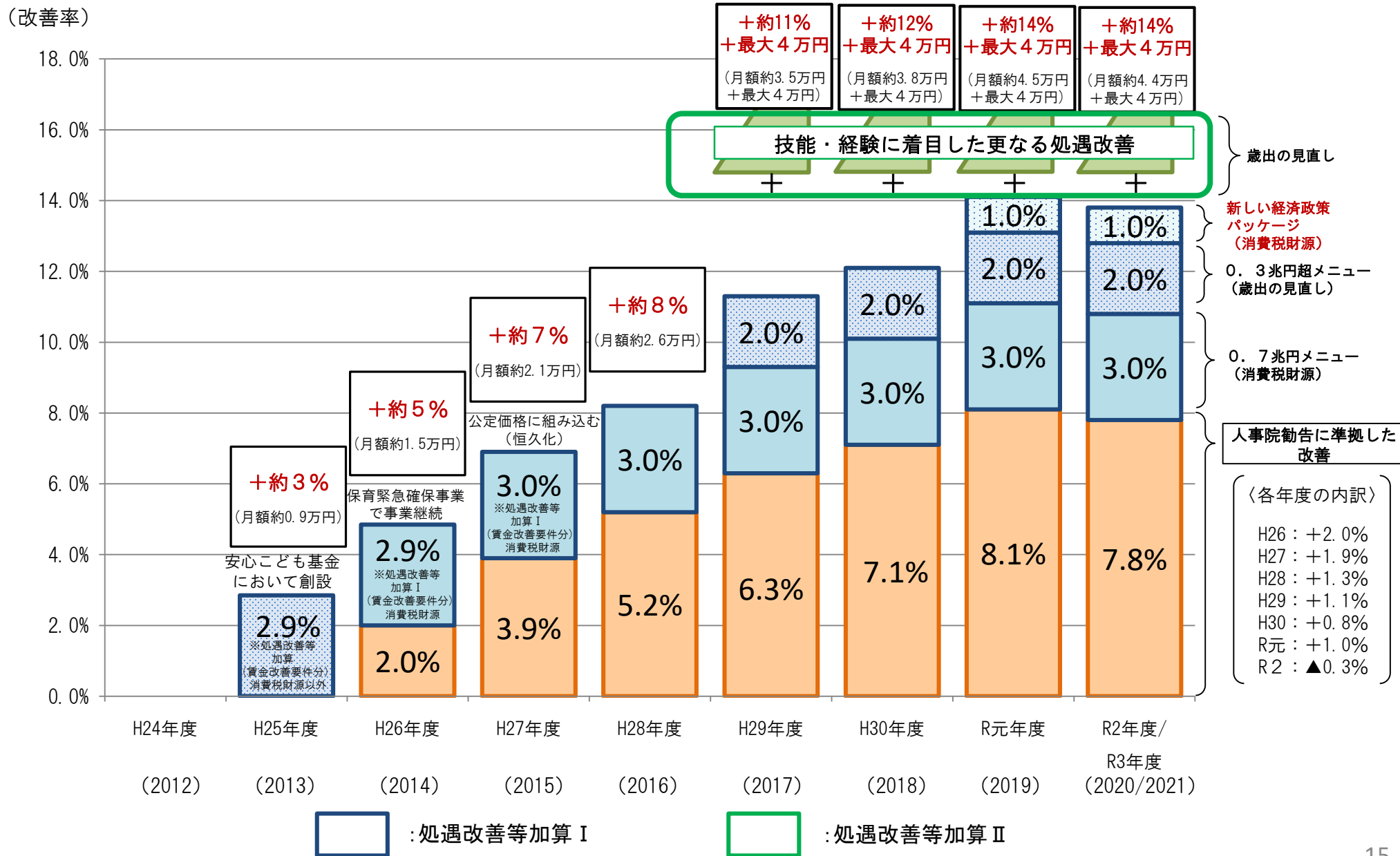


※ 各年度の月額処遇改善額(実績)は、全て「介護従事者処遇状況等調査」によるものであるが、それぞれ調査客体等は異なる。

※ 2012、2015、2017年度については、処遇改善加算を取得した施設・事業所の介護職員の月額処遇改善額(実績)。

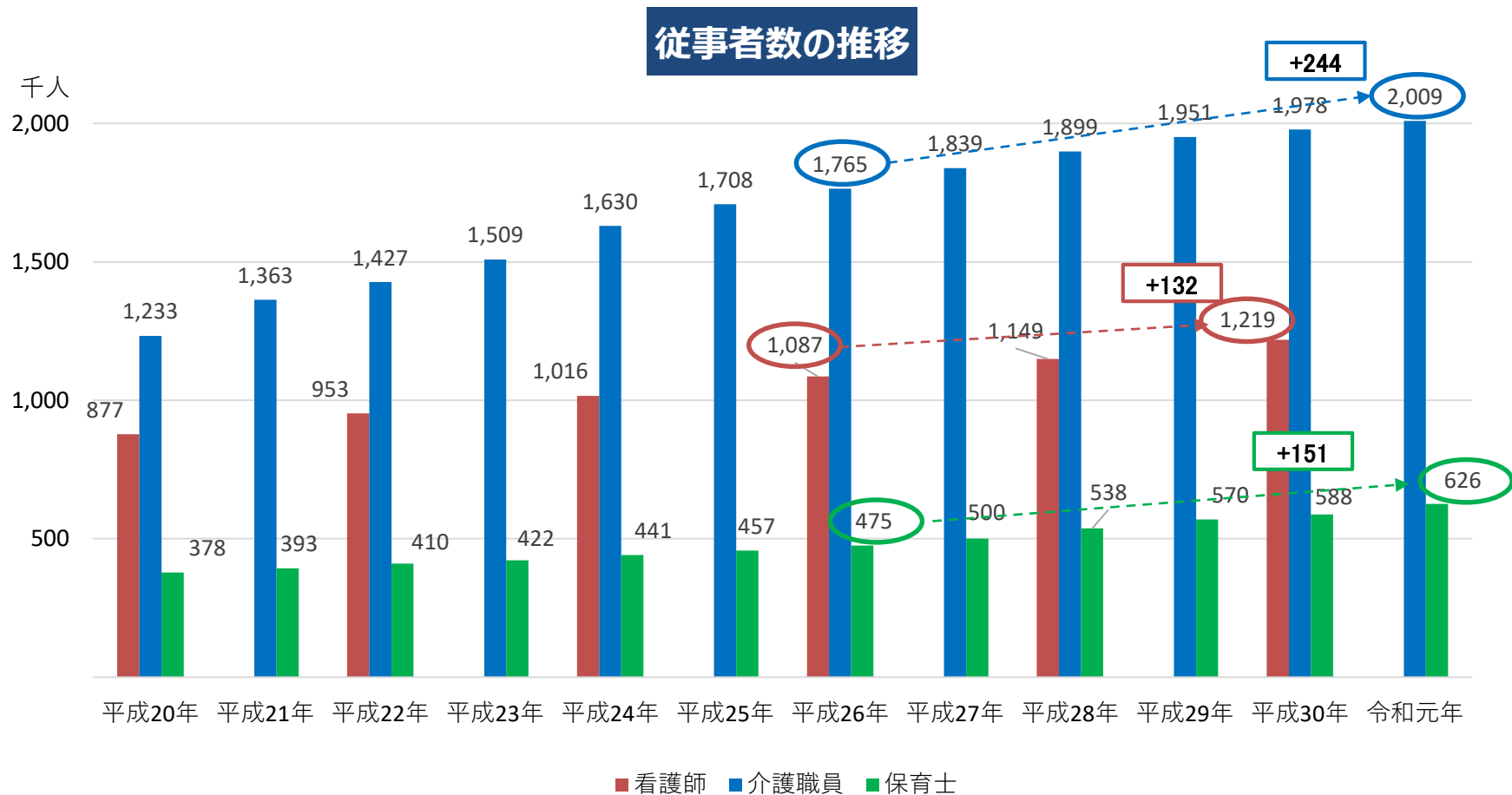
2019年度については、特定処遇改善加算を取得した施設・事業所の介護職員の月額処遇改善額(実績)。

【子ども・子育て分野】保育士の処遇改善



職種別の従業者数の推移

○介護職員は直近5年間で20万人以上増加。看護師、保育士についても10万人以上増加。



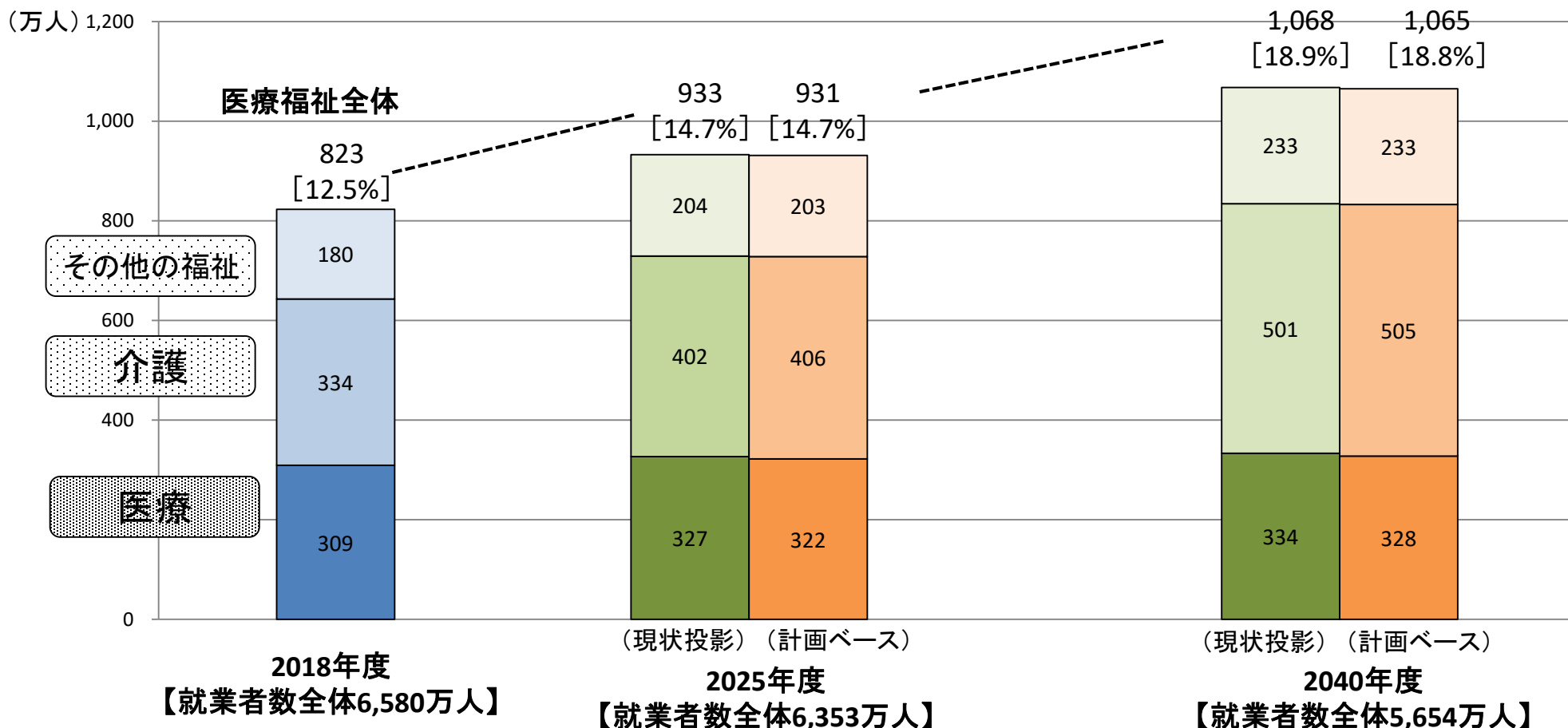
注1)看護師数は、厚生労働省「衛生行政報告例」(看護師数については、隔年で調査)による。常勤、非常勤を含めた実人員数。

注2)介護職員数は、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」の数値を基に推計したもの。介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数であり、常勤、非常勤を含めた実人員数。

注3)「保育士」数は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(各年10月1日)の社会福祉施設に従事する(常勤換算でない)保育士の数を元に、平成29年までは、厚生労働省(子ども家庭局)で回収率(例:保育所等の場合、平成28年の回収率:93.9%、平成29年の回収率:94.3%)の変動を踏まえ、割り戻して算出したもの。平成30年は、全数調査から標本調査への移行により調査結果が全施設の推計値となり、回収率での割り戻しはしていないため、平成29年以前の結果との比較には留意が必要。常勤、非常勤を含めた実人員数。

医療福祉分野の就業者数の見通し

○2040年に向けて、労働人口が減少する一方で医療福祉分野の就業者数はさらに増加する見通しであり、人材確保対策の重要性が高まる。



(注1) []内は就業者数全体に対する割合。

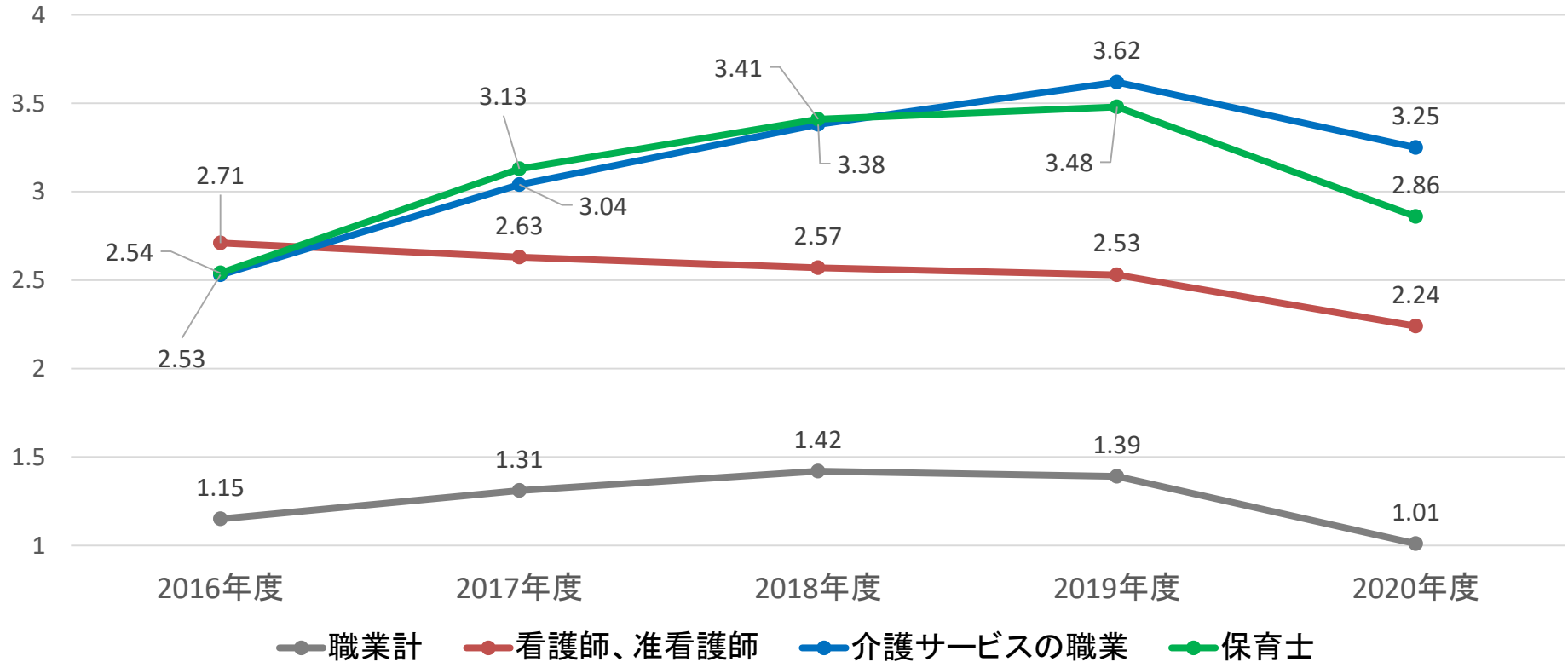
(注2) 医療福祉分野における就業者の見通しについては、①医療・介護分野の就業者数については、それぞれの需要の変化に応じて就業者数が変化すると仮定して就業者数を計算。②その他の福祉分野を含めた医療福祉分野全体の就業者数については、医療・介護分野の就業者数の変化率を用いて機械的に計算。③医療福祉分野の短時間雇用者の比率等の雇用形態別の状況等については、現状のまま推移すると仮定して計算。

(注3) 就業者数全体は、2018年度は内閣府「経済見通しと経済財政運営の基本的態度」、2025年度以降は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成27年 労働力需給の推計」および国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」(出生中位(死亡中位)推計)を元に機械的に算出している。

職種別の有効求人倍率

○ 看護職員、介護職員、保育士のいずれも有効求人倍率が高く、人手の確保が課題。

職業別有効求人倍率(パートタイムを除く常用労働者)



【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」を基に作成。

(注1) 上記の数値は原数値である。

(注2) 上記の数値は、平成23年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく以下の職業分類区分の合計である。

(注3) 看護師、准看護師:「133 看護師、准看護師」 保育士:「163 保育士」 介護サービスの職業:「36 介護サービスの職業」

(注4) 常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。

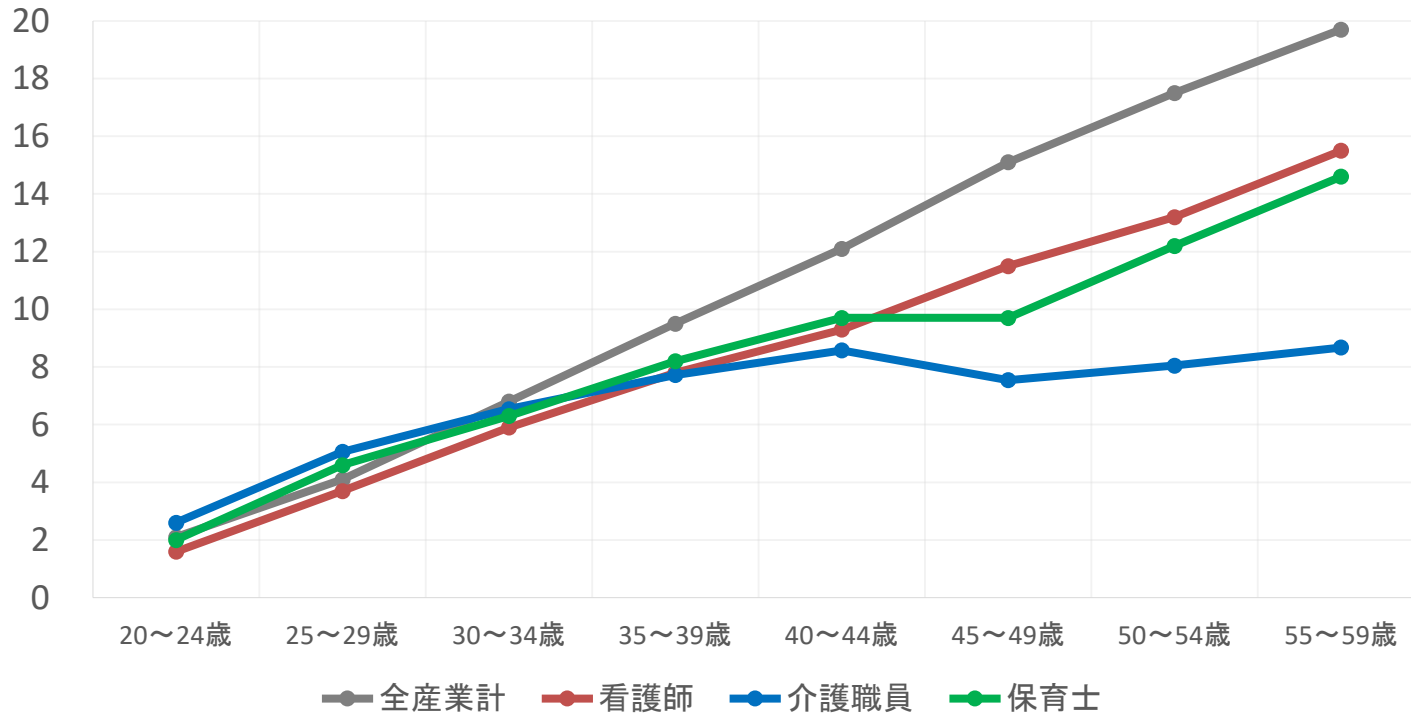
(注5) パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

(注6) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

職種別の平均勤続年数

- 介護職員は、40代半ば以降、平均勤続年数が伸びておらず、キャリアパスの整備が課題。看護師・保育士も、30代半ば以降、平均勤続年数の伸びが少ない。

(勤続年数)



【出典】厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」を基に作成。

注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。

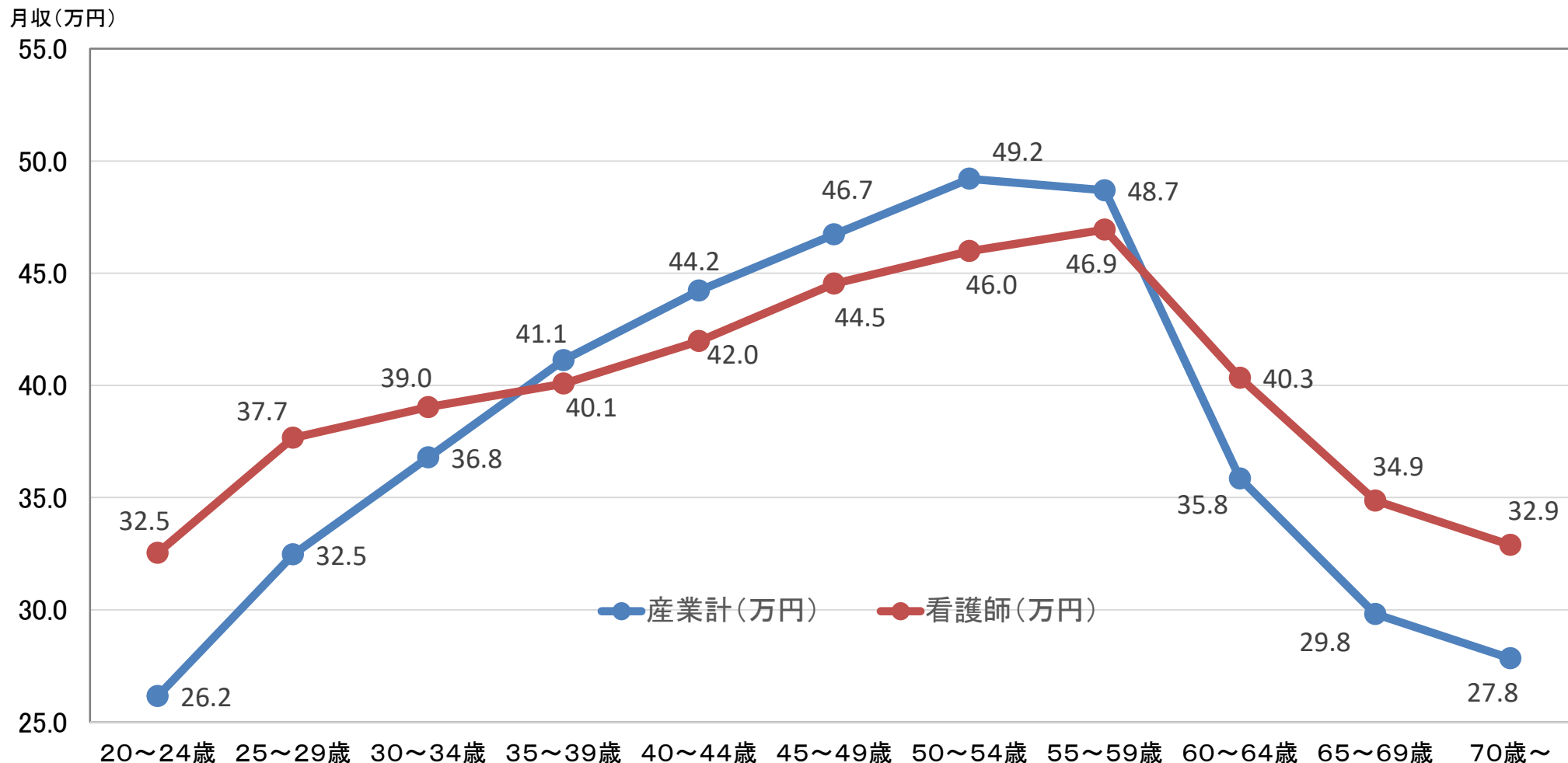
短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2) 介護職員は「介護職員(医療・福祉施設等)」と「訪問介護従事者」の加重平均。

注3) それぞれ役職者を含む。

看護師の年齢階級別平均賃金（役職者含む）（月収換算）

○看護師の年齢合計の平均賃金は産業計より高いが、年齢階級別に見ると、産業計に比べて、年齢の上昇（業務経験の蓄積）に伴って賃金が上昇しにくい傾向。



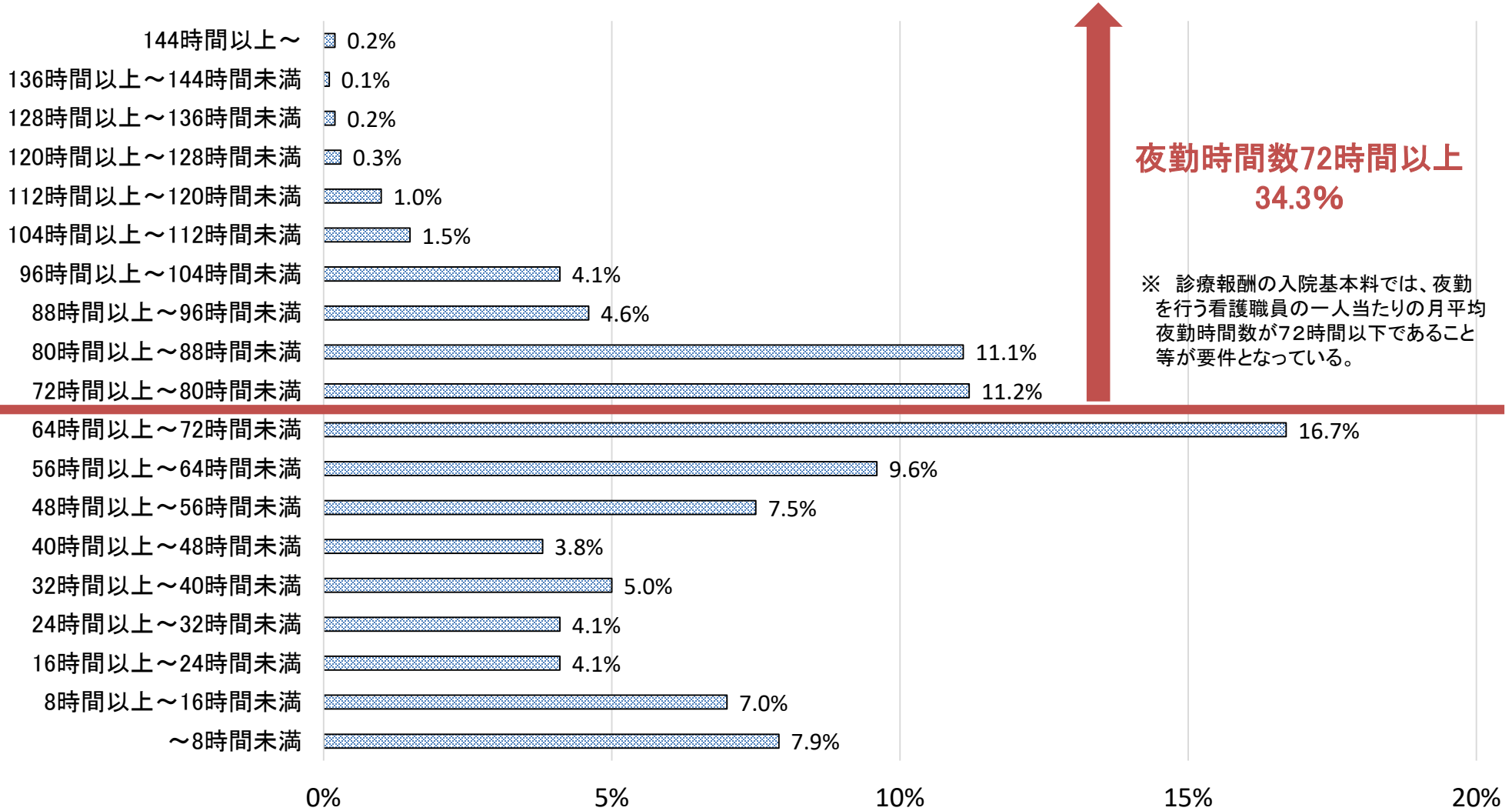
(出典) 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」を基に作成。いずれも一般労働者(短時間労働者を含まないもの)。

(注) 「月収」とは、賃金構造基本統計調査における「きまって支給する現金給与額」に、「年間賞與其他特別給与額」の1/12を足した額。

「きまって支給する現金給与額」とは、労働協約又は就業規則などにあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給される現金給与額(基本給、職務手当、精皆勤手当、家族手当が含まれるほか、時間外勤務、休日出勤等超過労働給与を含む)のこと。いわゆる手取り額でなく、税込み額である。

看護職員の1か月間の夜勤時間数

○病棟に勤務する看護職員の34.3%が、1ヶ月の夜勤時間数が72時間以上となっているなど、夜勤負担が重い看護職員が存在。



【出典】平成30年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査(平成30年度)「医療従事者の負担軽減、働き方改革の推進に係る評価等に関する実施状況調査」(施設票)

※病棟勤務の看護職員について、夜勤時間数別の人数及び平均夜勤時間数を回答。
 ※療養病棟入院基本料を除いた病棟において、夜勤専従者を含めずに計上。
 ※平成29年9月・平成30年9月のいずれも、回答のあった362施設の結果。

地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の勤務環境改善に関する事業

○ 医療勤務環境改善支援センターの運営

医師・看護師等の医療従事者の離職防止・定着促進を図ることを目指し、PDCAサイクルを活用して勤務環境改善に取り組む医療機関に対して総合的・専門的な支援を行うため、都道府県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」について、運営経費に対する支援を行う。



○ 各医療機関の勤務環境改善や再就業促進の取組への支援（院内保育所整備・運営等）

医師事務作業補助者・看護補助者の配置などの医療従事者の働き方・休み方の改善に資する取組、専門アドバイザーによる助言指導、業務省力化・効率化など勤務環境改善に資するICTシステムの導入、院内保育所の整備・運営などの働きやすさ確保のための環境整備など、計画的に勤務環境の改善を進める医療機関を支援する。



○ 看護職員の勤務環境改善のための施設整備

病院のナースステーション、仮眠室、処置室、カンファレンスルーム等の拡張や新設により、看護職員が働きやすい合理的な病棟づくりとするために必要な施設整備に対する支援を行う。



○ 看護職員の就労環境改善のための体制整備

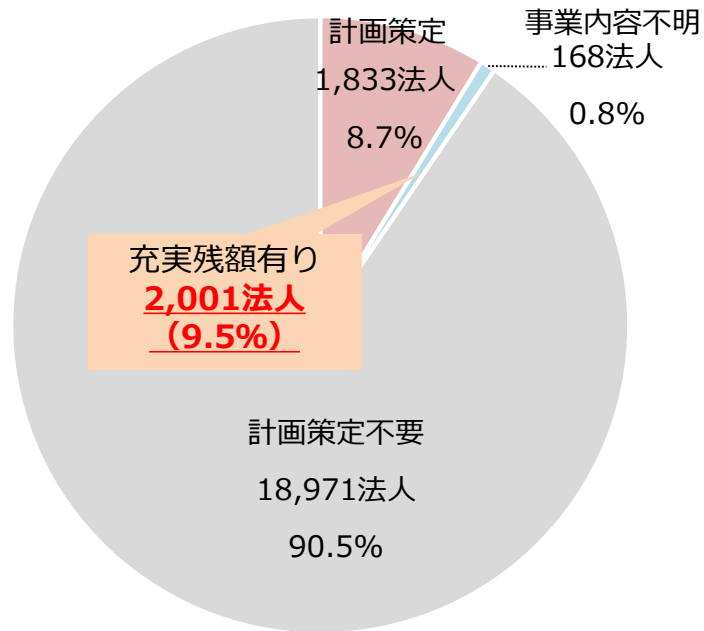
短時間正規雇用など多様な勤務形態等の導入や総合相談窓口の設置、看護業務の効率化や職場風土改善の研修等を行うための経費に対する支援を行う。



令和2年度における社会福祉充実財産の状況

- 令和2年度[※]の社会福祉充実計画の策定状況等（令和2年10月1日時点）について、
 - ・ 社会福祉充実計画を有する法人は、**2,001法人（社会福祉法人総数の9.5%）**。
 - ・ 社会福祉充実計画を有する法人のうち、事業内容が明らかな法人の社会福祉充実財産の総額は**4,132億円**。
- 地域の実情に応じた多様な福祉ニーズにきめ細かく対応するため、社会福祉充実財産について、地域における公益的な取組への積極的活用を推進する必要がある。

1. 社会福祉法人の社会福祉充実計画の状況



※ 割合は、福祉行政報告例に基づく全国の社会福祉法人数を分母としている。（令和2年3月末時点で20,972法人）

2. 社会福祉充実計画の事業内容・事業区分別事業費・事業数内訳

事業内容	事業費	事業数
合計	4,132億円	4,186事業
サービス向上のための既存施設の改築・設備整備	1,889億円 (45.7%)	1,677事業 (40.1%)
新規事業の実施	661億円 (16.0%)	502事業 (12.0%)
職員給与、一時金の増額	180億円 (4.4%)	538事業 (12.9%)
サービス向上のための新たな人材の雇入れ	133億円 (3.2%)	371事業 (8.9%)
既存事業のサービス内容の充実	100億円 (2.4%)	348事業 (8.3%)
上記以外の事業	293億円 (7.1%)	750事業 (17.9%)
充実計画期間内に用途の定めがないもの等	874億円 (21.2%)	-

N=1,833法人

※ 事業費については、充実財産使用計画額のみを計上。（補助金や充実財産以外からの使用分は計上していない）

（参考）平成30年度社会福祉充実計画の事業区分別事業数内訳

事業区分	事業数
合計	4,918事業
社会福祉事業	4,687事業 (95.3%)
地域公益事業	122事業 (2.5%)
その他公益事業	109事業 (2.2%)

◆ 経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定） 抜粋
（求職者支援制度等のセーフティネットの強化）

社会福祉法人の「社会福祉充実財産」を**地域公益事業に積極的に振り向ける方策を講ずる。**

社会福祉施設等における経営主体の参入の状況（施設・事業所数）

区分	保育所等	障害分野	介護分野
総計	28,737 (100.0%)	151,287 (100.0%)	219,271 (100.0%)
行政	8,296 (28.9%)	2,737 (1.8%)	1,865 (0.9%)
社会福祉協議会	—	5,933 (3.9%)	5,898 (2.7%)
社会福祉法人	15,318 (53.3%)	42,857 (28.3%)	52,947 (24.1%)
その他	5,123 (17.8%)	99,760 (65.9%)	158,561 (72.3%)
（医療法人）	18 (0.1%)	4,288 (2.8%)	33,079 (15.1%)
（公益法人・日赤）	59 (0.2%)	537 (0.4%)	499 (0.2%)
（営利法人）	2,457 (8.5%)	66,105 (43.7%)	110,721 (50.5%)
（その他）	2,589 (9.0%)	28,830 (19.1%)	14,262 (6.5%)

※ 保育所等・障害分野：令和元年社会福祉施設等調査（令和元年10月1日現在）より抽出

介護分野：令和元年介護サービス施設・事業所調査（令和元年10月1日現在）より抽出

※なお、「社会福祉施設等調査」「介護サービス施設・事業所調査」はそれぞれの分野の施設・事業所数について集計したものであり、同一の社会福祉法人が複数の施設・事業所を運営している場合でも、重複してカウントがなされるため、「社会福祉法人」それぞれの分野の合計が社会福祉法人数となるものではない。

「平成24年度介護報酬改定に関する審議報告」(抄)

(社会保障審議会介護給付費分科会 平成23年12月7日)

Ⅱ 各サービスの報酬・基準見直しの基本方向

1. 介護職員の処遇改善等に関する見直し

(1) 介護職員の処遇改善に関する見直し

平成21年度補正予算において、介護職員の給料を月額平均1.5万円引き上げる、介護職員処遇改善交付金が政策措置として創設されたが、平成23年度までの時限措置であり、基本給の引き上げではなく、一時金や諸手当等により対応している事業者が多いという現状である。

介護職員の根本的な処遇改善を実現するためには、補正予算のような一時的な財政措置によるのではなく、事業者の自主的な努力を前提とした上で、事業者にとって安定的・継続的な事業収入が見込まれる、介護報酬において対応することが望ましい。

(参考) 平成22年度介護従事者処遇状況等調査 (平成22年12月)

◆介護職員処遇改善交付金による対応状況 (複数回答、H21年61,542事業所、H22年64,051事業所)

対応状況	平成21年度割合	平成22年度割合
一時金として対応	64.4%	60.2%
毎月支給される手当 (=諸手当)	39.8%	43.8%
定期昇給を実施 (=基本給)	20.7%	22.7%
給与表改定による賃金水準引き上げ (=基本給)	10.8%	11.0%