

介護人材の処遇改善について

介護人材の処遇改善について

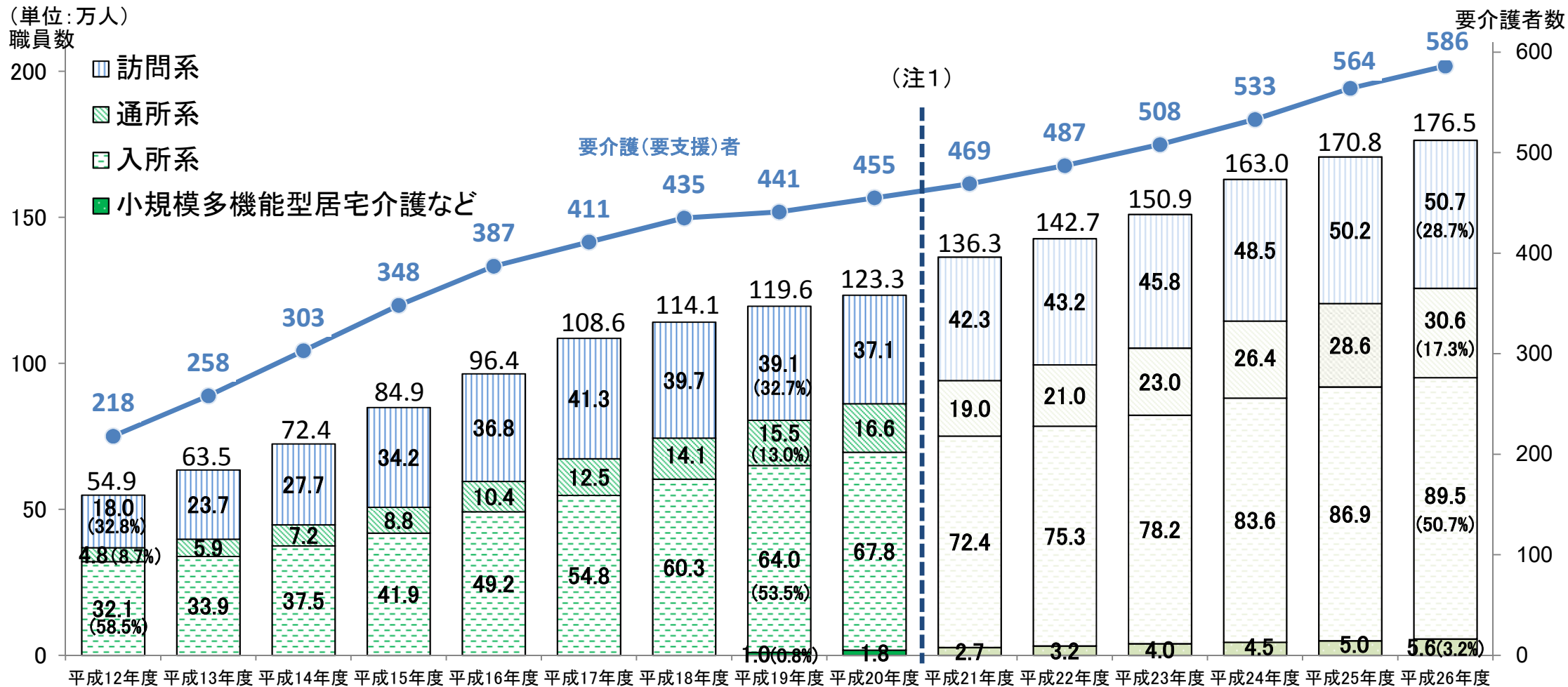
現状・課題

- 高齢化が進む中、介護サービスを安定的に提供していくためには、介護人材の確保は重要課題の一つであることから、平成21年度介護報酬改定以降、介護人材の処遇改善について、多くの取組を行ってきた。
- 先の平成27年度介護報酬改定では、介護職員処遇改善加算について、確実に処遇改善を担保するため、現行の加算の位置付けを前提として、更なる資質向上を前提とした評価を実施した。
具体的には、キャリアパス要件として、①職位、職責又は職務内容等に応じた任用要件及び賃金体系を定め、かつ、②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していること等を満たす事業所を対象に、上乘せ評価（月額平均1.2万円相当）を行う区分を新設した。
その際、介護給付費分科会の審議報告では、「処遇改善加算の今後の取扱いについては、より効果的かつ実効性の高い対応の在り方も含めて引き続き検討することが適当である。」とされた。
- 現在、政府においては、一億総活躍社会の実現のため「介護離職ゼロ」を掲げ、介護施設等の整備と併せ、必要な人材の確保についても、就業促進や離職の防止、生産性の向上などを総合的に取り組んでいくこととしている。
- このような中、「未来への投資を実現する経済対策」（平成28年8月2日閣議決定）において、介護人材の賃金が対人サービス業と比較し低いこと等を踏まえ、この賃金差がなくなるよう、「介護保険制度の下で、介護人材の処遇については、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を平成29年度から実施する。」とされた。
これに基づき、この月額平均1万円相当の処遇改善について、平成29年度に介護報酬改定を行うことにより、実現を図ることとしている。

介護人材について

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

○ 介護保険制度の施行後、要介護（要支援）認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い介護職員数も14年間で3.2倍に増加している。



介護職員の現状

- 介護職員の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。
- 介護職員の年齢構成は、介護職員（施設等）については、30～49歳が主流となっているが、訪問介護員においては、60歳以上が約3割を占めている。
- 男女別に見ると、介護職員（施設等）、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については40歳未満が主流であるが、女性については40歳以上の割合がいずれの職種も過半数を占めている。

1 就業形態

	正規職員	非正規職員	うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員（施設等）	60.2%	38.7%	14.9%	23.9%
訪問介護員	20.3%	76.9%	10.5%	66.4%

注) 正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

常勤労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。短時間職員：1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

注) 介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。

注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成26年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

2 年齢構成（性別・職種別）

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員（施設等）	1.0%	18.6%	23.9%	23.0%	19.1%	12.3%
男性（23.6%）	1.0%	28.6%	34.6%	17.5%	9.6%	7.0%
女性（74.2%）	1.0%	15.3%	20.6%	24.8%	22.1%	14.0%
訪問介護員	0.2%	4.0%	11.0%	21.1%	26.5%	34.3%
男性（8.2%）	0.4%	12.6%	24.5%	17.7%	18.7%	23.9%
女性（89.6%）	0.2%	3.3%	9.7%	21.4%	27.2%	35.6%

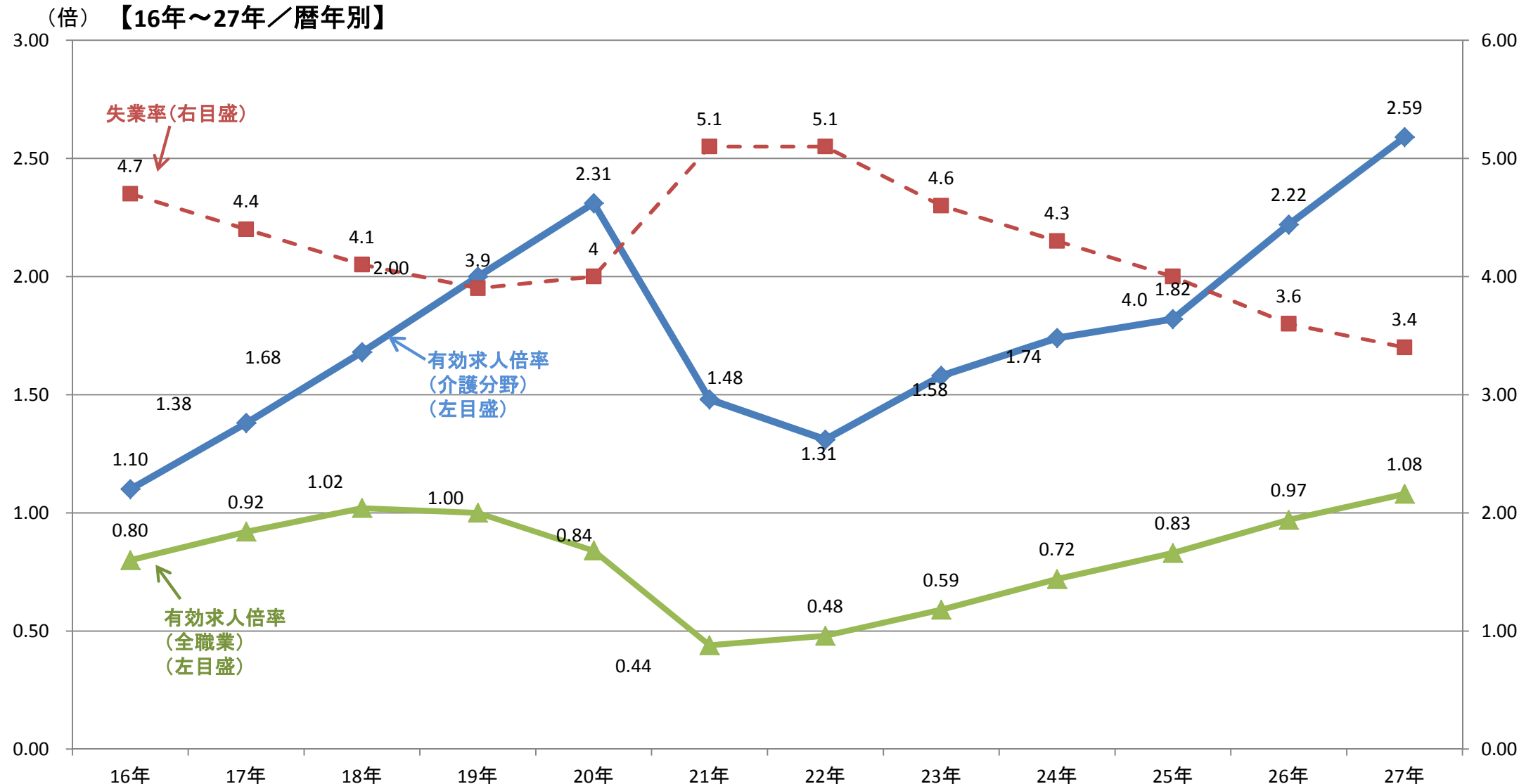
注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成26年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）を社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。

介護分野における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）

○ 介護分野の有効求人倍率は、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。

有効求人倍率（介護分野）と失業率
【16年～27年／暦年別】

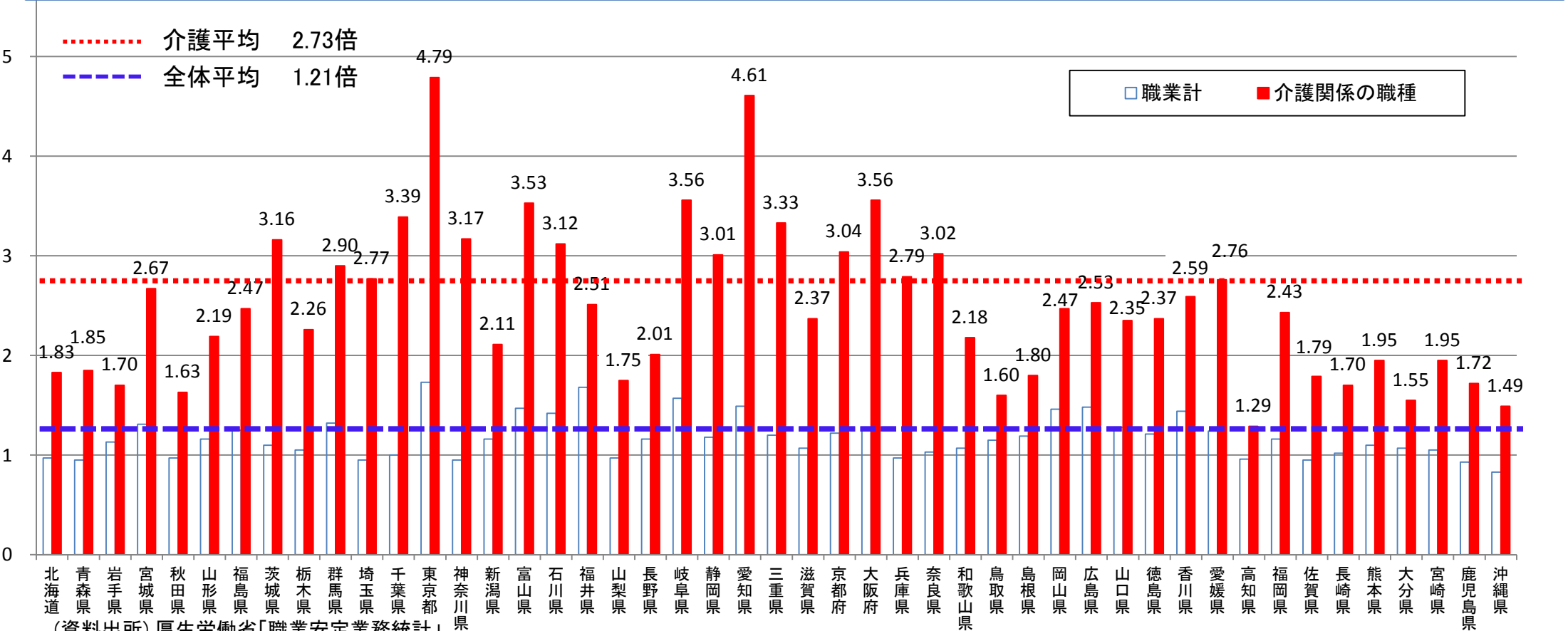


注）平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

地域ごとの状況（都道府県別有効求人倍率（平成28年3月）と地域別の高齢化の状況）

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



(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。

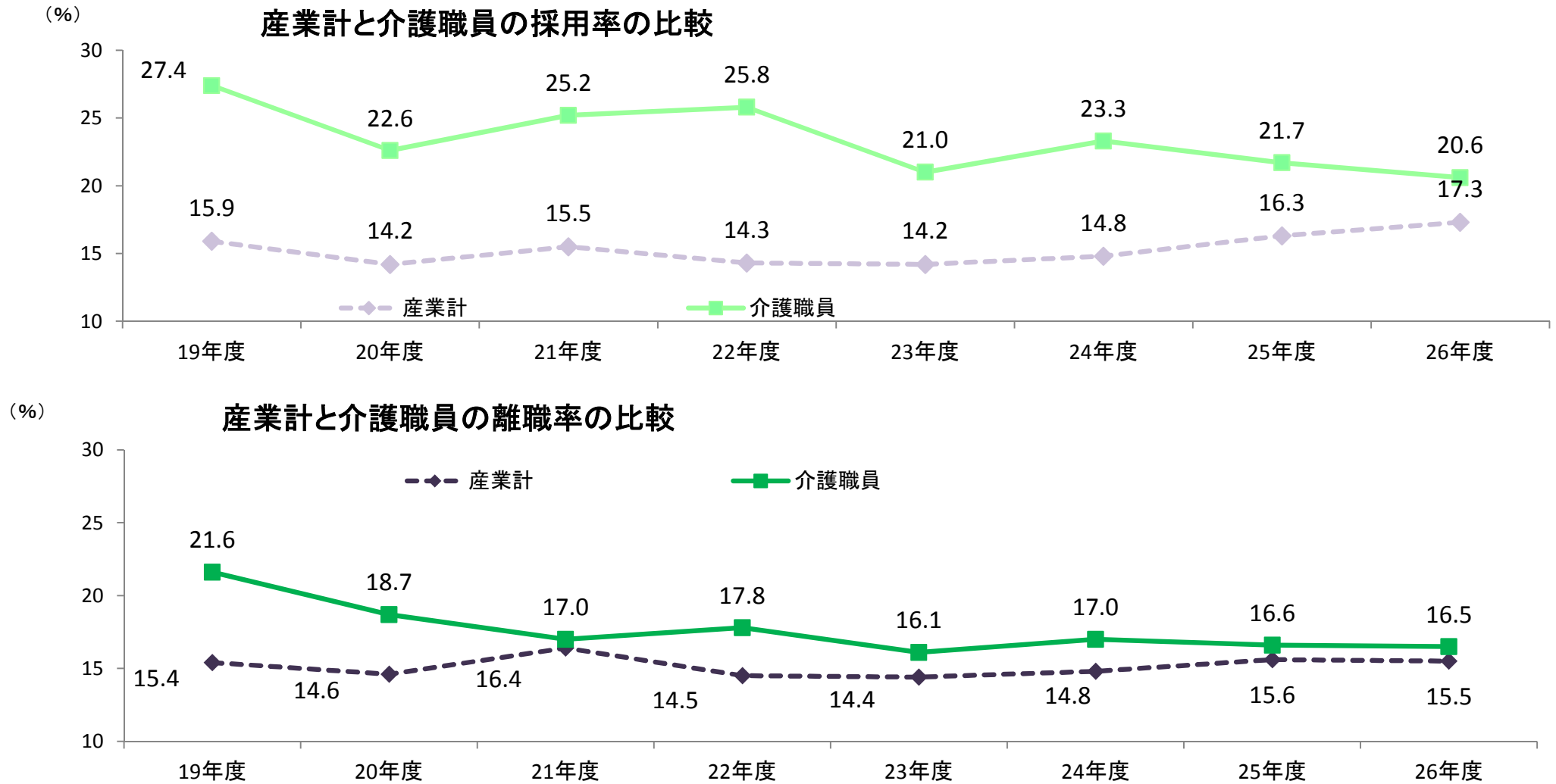
75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※ 数字は75歳以上人口。<>内は、全体の人口に占める割合。()内は、2010年との比較を倍率で示したもの。

	埼玉県	千葉県	神奈川県	大阪府	愛知県	東京都	～	鹿児島県	島根県	山形県	全国
2010年	58.9万人	56.3万人	79.4万人	84.3万人	66.0万人	123.4万人		25.4万人	11.9万人	18.1万人	1419.4万人
<>は割合	<8.2%>	<9.1%>	<8.8%>	<9.5%>	<8.9%>	<9.4%>		<14.9%>	<16.6%>	<15.5%>	<11.1%>
2025年	117.7万人	108.2万人	148.5万人	152.8万人	116.6万人	197.7万人		29.5万人	13.7万人	20.7万人	2178.6万人
<>は割合	<16.8%>	<18.1%>	<16.5%>	<18.2%>	<15.9%>	<15.0%>		<19.4%>	<22.1%>	<20.6%>	<18.1%>
()は倍率	(2.00倍)	(1.92倍)	(1.87倍)	(1.81倍)	(1.77倍)	(1.60倍)		(1.16倍)	(1.15倍)	(1.15倍)	(1.53倍)

離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にあるが、産業計と比べて、やや高い水準となっている。



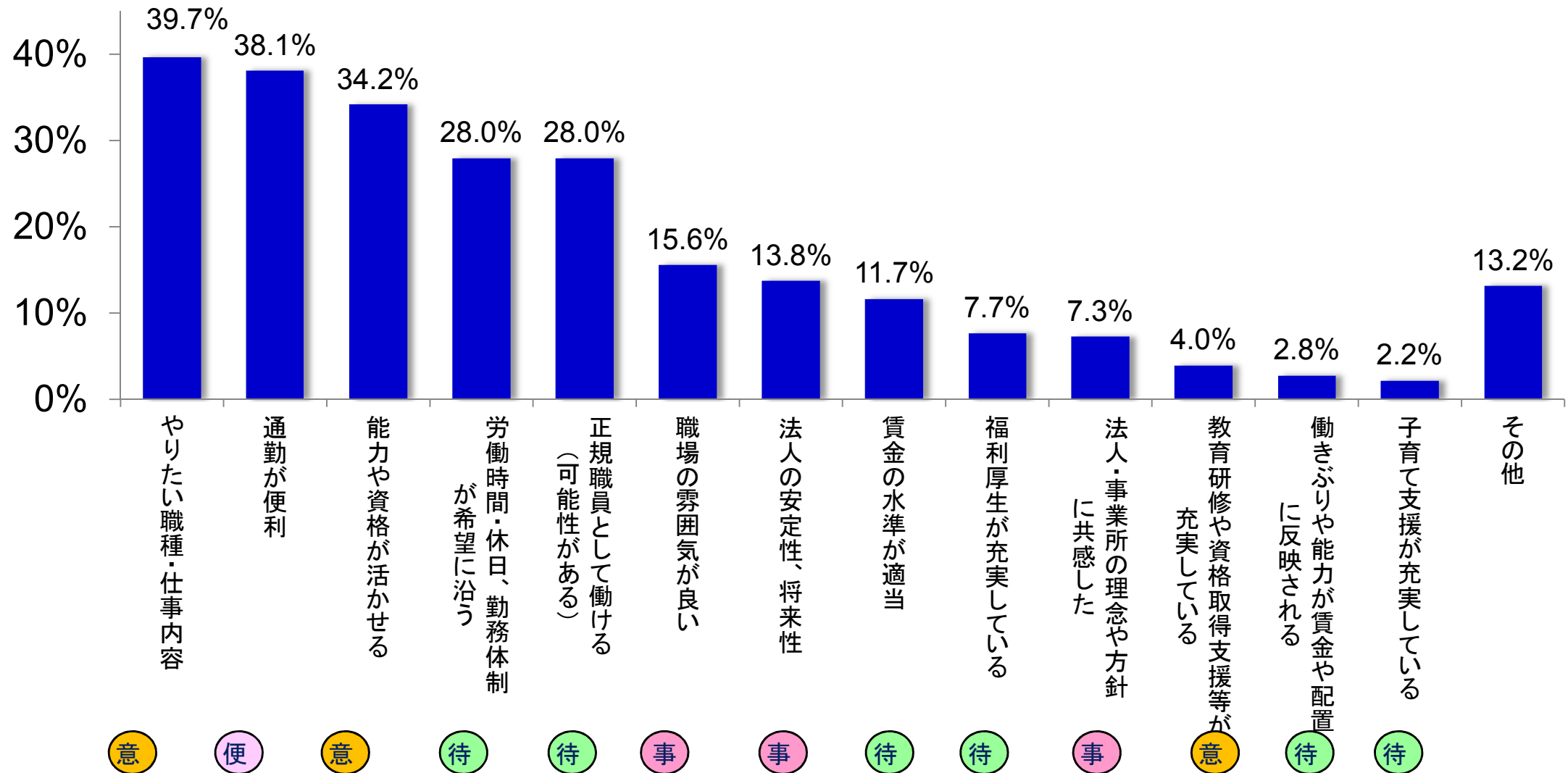
注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「平成26年度雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「平成26年度介護労働実態調査」

現在の職場を選択した理由(介護福祉士:複数回答)

○ 入職時には、介護という仕事への思いに比べると、法人・事業所の理念・方針や職場の状況、子育てなどの面への関心は相対的に低い。

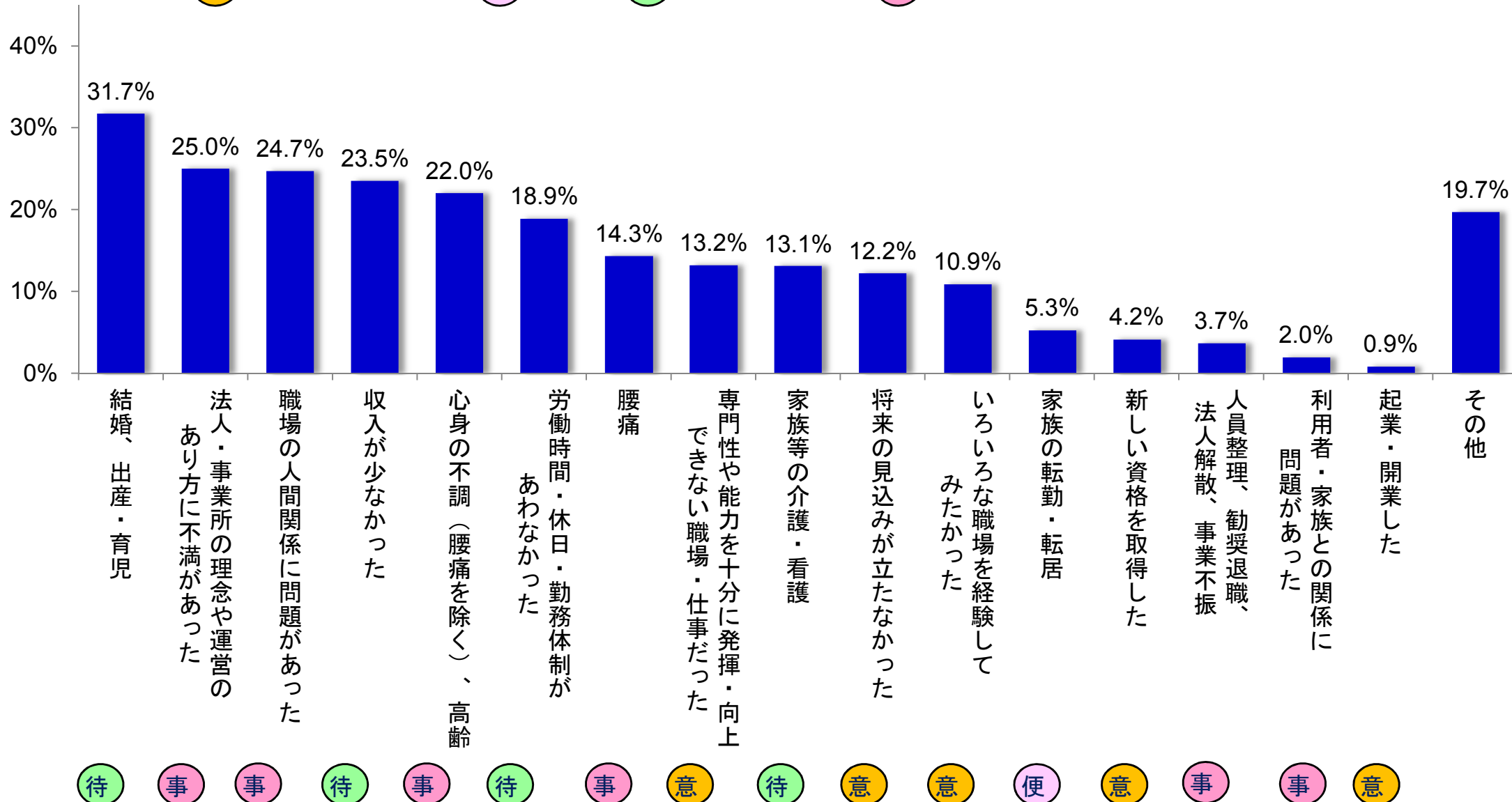
回答の分類: (意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



過去働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士：複数回答）

○ 離職時には、結婚・子育てや、職場の方針や人間関係などの雇用管理のあり方がきっかけとなっている。

回答の分類：意 個人の意識・意欲、便 便利さ、待 待遇・労働環境、事 事業所・経営者のマネジメント



介護福祉士の概要

1 経緯・概要

- 昭和62年3月23日に中央社会福祉審議会等福祉関係三審議会の合同企画分科会から出された「福祉関係者の資格制度の法制化について」(意見具申)に基づき、「社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）」が第108国会において昭和62年5月21日成立、同5月26日公布。
- 介護福祉士は、同法に基づく名称独占の国家資格であり、介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護(喀痰吸引その他その者が日常生活を営むのに必要な行為であって、医師の指示の下に行われるもの(厚生労働省で定めるものに限る。以下「喀痰吸引等」という。)を含む。)を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者をいう。

2 資格取得方法

- ① 3年以上の介護等の業務に関する実務経験及び都道府県知事が指定する実務者研修等における必要な知識及び技能の修得を経た後に、国家試験に合格
- ② 都道府県知事が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得
- ③ 文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格

3 国家試験

- 形態
 - ・年1回試験(第1次試験(筆記試験)、第2次試験(実技試験))
 - ・筆記試験は1月下旬、実技試験は3月上旬に実施。
- 試験科目(筆記試験)
 - ・領域:人間と社会(人間の尊厳と自立、人間関係とコミュニケーション、社会の理解)
 - ・領域:介護(介護の基本、コミュニケーション技術、生活支援技術、介護過程)
 - ・領域:こころとからだのしくみ(発達と老化の理解、認知症の理解、障害の理解、こころとからだのしくみ)
 - ・領域:医療的ケア(医療的ケア)
 - ・総合問題
- 第28回試験結果(平成27年度実施) 受験者数152,573人、合格者数88,300人(合格率57.9%)

4 資格者の登録状況

- 1,398,315人(平成27年9月末現在)

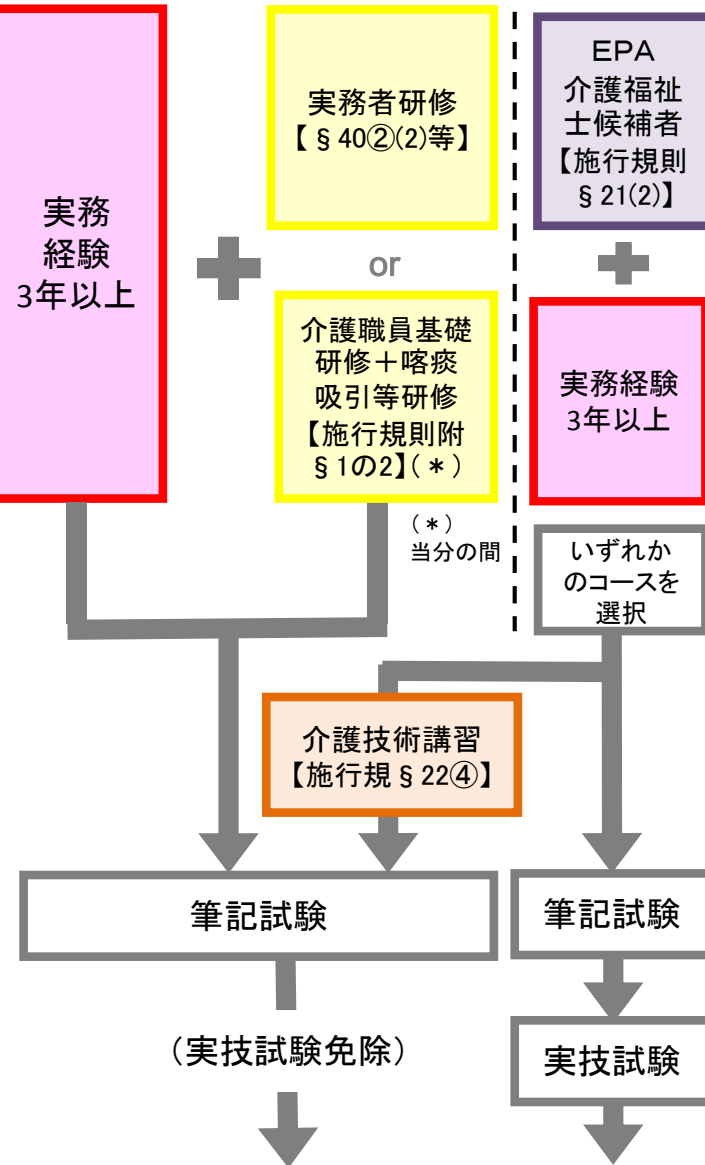
5 介護福祉士養成施設等の状況

- 学校、養成施設数(平成27年4月1日時点)

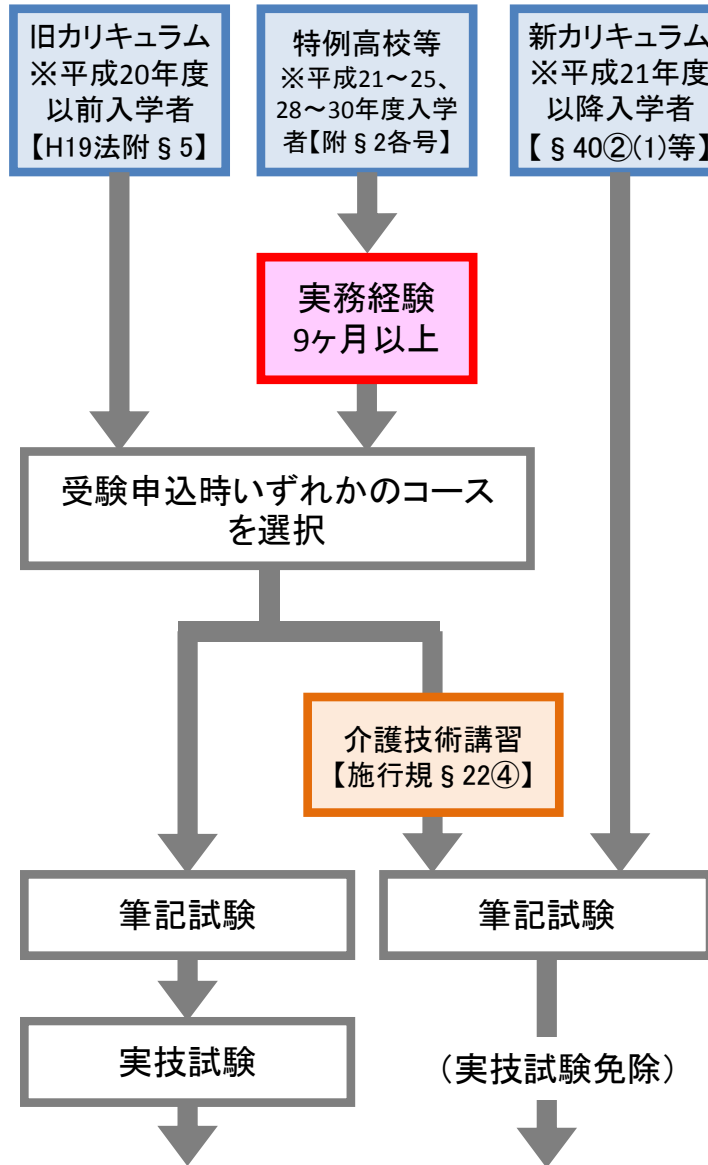
介護福祉士養成施設	379校408課程、定員18,398人
福祉系高等学校	119校119課程、定員 4,305人
特例高等学校	33校 34課程、定員 990人

(参考)介護福祉士資格取得ルート図

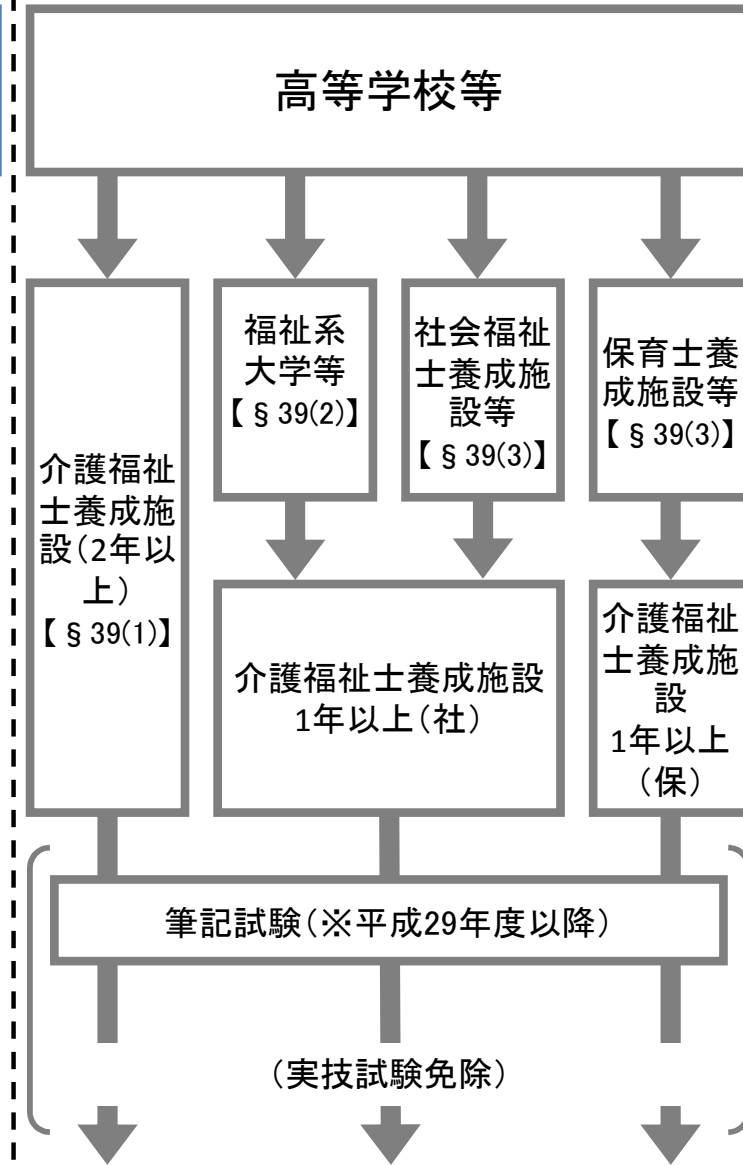
実務経験ルート



福祉系高校ルート



養成施設ルート

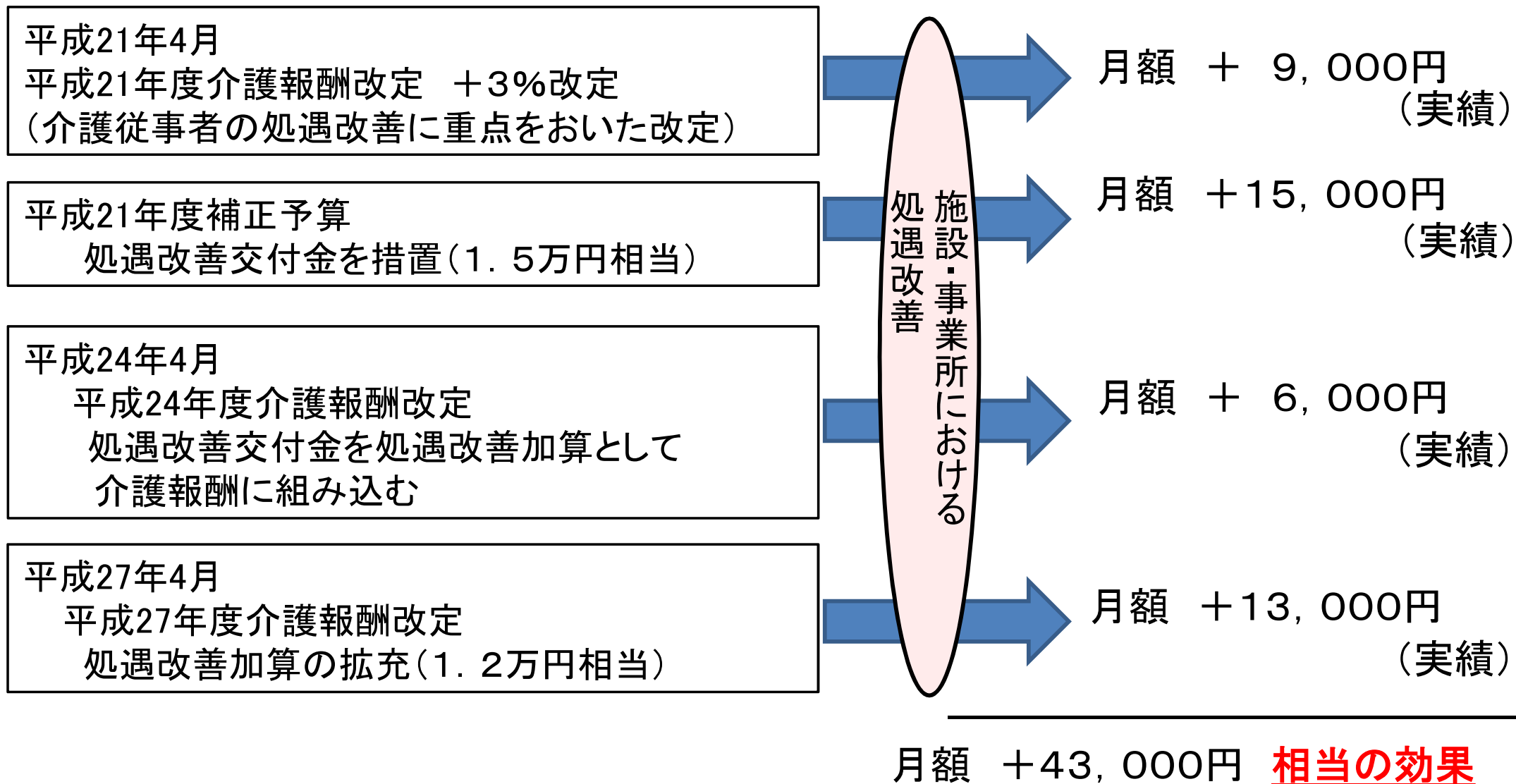


介護福祉士資格取得（登録）

(※)養成施設ルートの国家試験については、平成29年度から5年間をかけて漸進的に導入し、平成34年度から一元化を完全実施
(平成29～33年度の介護福祉士養成施設卒業者は、国家試験の受験の有無に関わらず、卒業後、5年間は介護福祉士の資格を有することとし、当該5年間のうちに、国家試験に合格するか、介護現場に5年間従事するかのいずれかを満たすことにより、引き続き、介護福祉士としての資格を有することができる。)

介護職員処遇改善加算について

介護人材の処遇改善についての取組



※1. 上記4つの取組等により、それぞれ実績として給与が改善されている。

※2. 上記実績はそれぞれ調査客体等が異なるが、これを合計すれば月額4.3万円相当の改善となっている。

介護職員処遇改善加算について

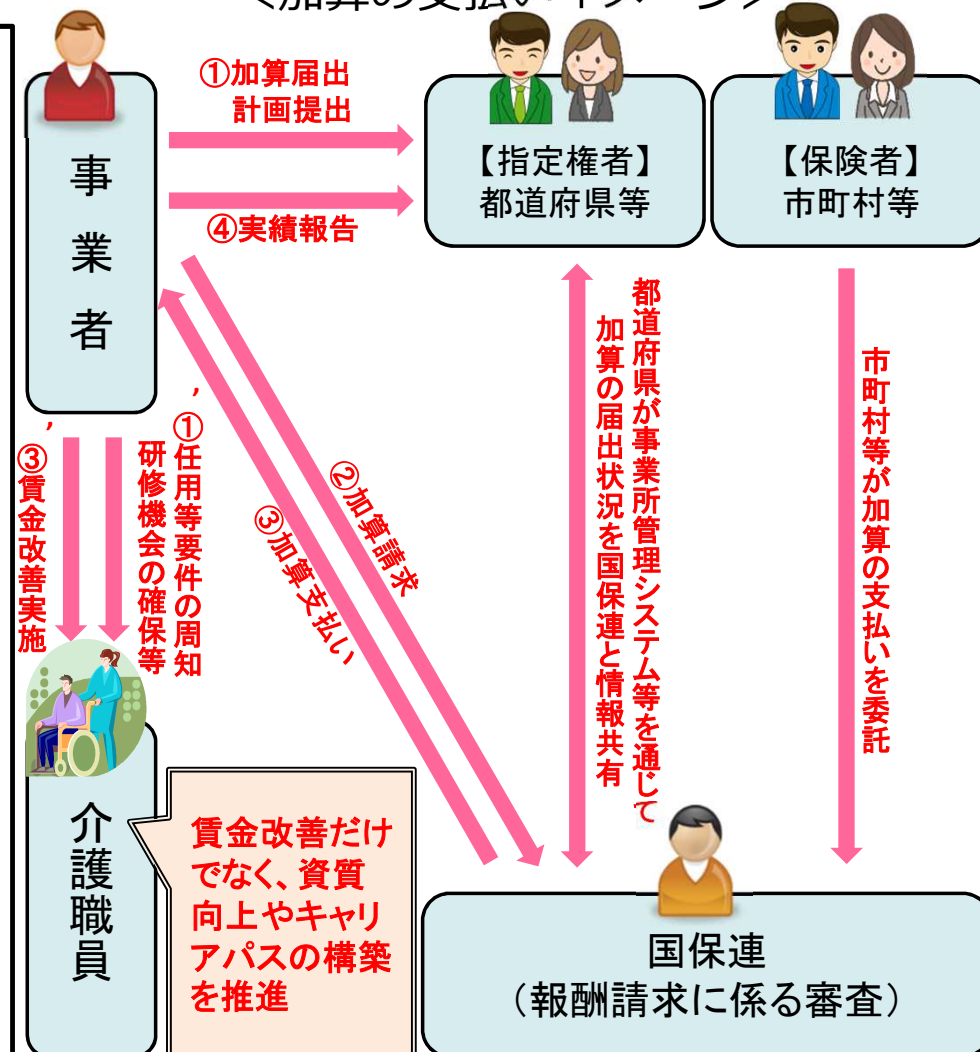
1. 介護職員処遇改善加算の拡充について

- 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1.5万円相当引き上げる介護職員処遇改善交付金を創設
- 平成24年度介護報酬改定において、介護職員の安定的確保及び資質の向上の観点から、例外的かつ経過的な取扱として、交付金と同様の仕組みで、介護職員処遇改善加算を創設
- 平成27年度介護報酬改定において、現行の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境の改善の取組を行う事業所を対象とし、更なる上乘せ評価(月額平均1.2万円相当)を行う区分を創設

2. 加算の算定要件について(平成27年度以降)

- 1 賃金改善等に関する計画を作成し、全ての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 事業年度ごとに、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、
加算(Ⅰ)の場合、次の(要件1)及び(要件2)に適合すること。
加算(Ⅰ)以外の場合、次の(要件1)又は(要件2)に適合すること。
(キャリアパス要件1)次に掲げる要件の全てに適合すること。
ア 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件(賃金に関するものを含む)を定めていること。
イ アに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)について定めていること。
ウ ア及びイの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。
(キャリアパス要件2)
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、全ての介護職員に周知していること。
- 5 職場環境等要件(旧定量的要件)として、平成20年10月(※加算(Ⅰ)の場合:平成27年4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(賃金改善を除く。)を全ての介護職員に周知していること。

<加算の支払いイメージ>



介護職員処遇改善加算のイメージ

加算Ⅰ

(月額2万7千円相当)

加算Ⅱ

(月額1万5千円相当)

加算Ⅲ

(加算Ⅱ × 0.9)

加算Ⅳ

(加算Ⅱ × 0.8)

算定要件

キャリアパス要件①

及び

キャリアパス要件②

+

職場環境等要件を満たす(平成27年4月以降実施する取組)

キャリアパス要件①

又は

キャリアパス要件②

+

職場環境等要件を満たす

キャリアパス要件①

キャリアパス要件②

職場環境等要件

のいずれかを満たす

キャリアパス要件①

キャリアパス要件②

職場環境等要件

のいずれも満たさず

介護職員処遇改善加算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	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ
・（介護予防）訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8.6%	4.8%	加算（Ⅱ）により算出した単位 × 0.9	加算（Ⅱ）により算出した単位 × 0.8
・（介護予防）訪問入浴介護	3.4%	1.9%		
・（介護予防）通所介護	4.0%	2.2%		
・（介護予防）通所リハビリテーション	3.4%	1.9%		
・（介護予防）特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	6.1%	3.4%		
・（介護予防）認知症対応型通所介護	6.8%	3.8%		
・（介護予防）小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	7.6%	4.2%		
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	8.3%	4.6%		
・介護福祉施設サービス ・地域密着型介護老人福祉施設 ・（介護予防）短期入所生活介護	5.9%	3.3%		
・介護保健施設サービス ・（介護予防）短期入所療養介護（老健）	2.7%	1.5%		
・介護療養型医療施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（病院等）	2.0%	1.1%		

キャリアパス要件等の適合状況に関する区分	加算Ⅰ：キャリアパス要件（①及び②）及び職場環境等要件（旧定量的要件）を満たす対象事業者 加算Ⅱ：キャリアパス要件（①又は②）及び職場環境等要件（旧定量的要件）を満たす対象事業者 加算Ⅲ：キャリアパス要件（①又は②）又は職場環境等要件（旧定量的要件）のいずれかを満たす対象事業者 加算Ⅳ：キャリアパス要件（①又は②）、職場環境等要件（旧定量的要件）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
（介護予防）訪問看護、（介護予防）訪問リハビリテーション、（介護予防）福祉用具貸与、 特定（介護予防）福祉用具販売、（介護予防）居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

介護職員処遇改善加算に係る加算率の算出方法

訪問介護(ヘルパー)事業所の例


$$\frac{\text{全国の訪問介護事業所における介護職員数} \times 2.7\text{万円}}{\text{全国への訪問介護事業所に対する給付費}}$$

(1.5万円 + 1.2万円)

全国への訪問介護事業所に対する給付費

訪問介護サービスの
加算率


$$8.6\% (= 2.7\text{万円})$$

(4.8% + 3.8%)
1.5万円相当 1.2万円相当

処遇改善加算の給付

A事業所の
介護職員



事業所A

A事業所の
給付費



×

加算率

8.6%

(4.8% + 3.8%)

平成24年度介護報酬改定に関する審議報告（抜粋）

（平成23年12月7日社会保障審議会介護給付費分科会）

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。

介護職員の処遇を含む労働条件については、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。他方、介護人材の安定的確保及び資質の向上を図るためには、給与水準の向上を含めた処遇改善が確実かつ継続的に講じられることが必要である。そのため、当面、介護報酬において、事業者における処遇改善を評価し、確実に処遇改善を担保するために必要な対応を講ずることはやむを得ない。

これは、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、例外的かつ経過的な取扱いとして設けるものである。

平成27年度介護報酬改定に関する審議報告（抜粋）

（平成27年 1 月 9 日 社会保障審議会介護給付費分科会）

Ⅱ 平成27年度介護報酬改定の基本的な考え方とその対応

《 2. 介護人材確保対策の推進 》

（2）介護職員処遇改善加算の拡大

介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）については、介護職員の処遇改善が後退しないよう現行の加算の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境の改善の取組を進める事業所を対象とし、更なる上乘せ評価を行うための区分を創設する。

介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定すべきものである。他方、介護人材の安定的確保及び資質の向上を図るためには、給与水準の向上を含めた処遇改善が確実かつ継続的に講じられることが必要である。

平成24年度介護報酬改定においても、このような考え方のもと、処遇改善加算は「例外的かつ経過的な取扱い」として設けられた経緯があり、平成25年度の「介護従事者処遇状況等調査結果」の総括において、処遇改善加算の創設とその後の更なる普及により、安定的かつ継続的な処遇改善につながっているものの、「賃金体系等の人事制度の整備等について、依然として改善の余地がある」と指摘されたことを踏まえると、引き続き、事業主による資質向上に向けた取組を進めるとともに、労働者も主体的・積極的にキャリアアップに取り組むことが必要である。

このため、現時点においてはその取組の途上にあると考えられることから、事業者における処遇改善を評価し、確実に処遇改善を担保するため、現行の処遇改善加算の位置づけを前提として今回の改定ではこれを維持しつつ、更なる資質向上を前提とした評価を実施していくことが適切と考える。

処遇改善加算の今後の取扱いについては、より効果的かつ実効性の高い対応の在り方も含めて引き続き検討することが適当である。

介護職員処遇改善加算の請求状況

「介護給付費等実態調査」における平成27年4月～平成28年6月の請求実績によると、処遇改善を行うため、新設した処遇改善加算を取得した事業所の割合は請求事業所の7割程度に上っている。

	平成26年度	平成27年度				平成28年度	
	平成27年 3月サービス 提供分	平成27年 4月サービス 提供分	平成27年 7月サービス 提供分	平成27年 10月サービス 提供分	平成28年 1月サービス 提供分	平成28年 4月サービス 提供分	平成28年 5月サービス 提供分
処遇改善加算(Ⅰ) (12,000円+15,000円)	—	66.1%	68.0%	68.8%	69.2%	71.5%	72.1%
処遇改善加算(Ⅱ) (15,000円)	81.2%	18.6%	17.3%	16.8%	16.5%	14.2%	14.2%
処遇改善加算(Ⅲ) (Ⅱ×0.9)	1.1%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.8%	0.9%
処遇改善加算(Ⅳ) (Ⅱ×0.8)	1.2%	1.0%	1.1%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%
合計	83.5%	86.6%	87.3%	87.6%	87.7%	87.6%	88.1%

※太枠は介護報酬改定後

※厚生労働省「介護給付費等実態調査」の平成27年4月～平成28年6月審査分(前月サービス提供分)の特別集計により算出

今後の介護人材の処遇改善について

安倍総理発言(H28.6.1)抜粋

保育士、介護職員等の処遇改善など、一億総活躍プランに関する施策については、アベノミクスの果実の活用も含め、財源を確保して、優先して実施していく考えであります。

ニッポン一億総活躍プラン(H28.6.2閣議決定)

【国民生活における課題】

人材確保が困難な理由の一つとして、介護人材の賃金が他の対人サービス産業と比較し賃金が高いことが考えられる。また勤続年数も短くなっている。

- ・ 介護職員：賃金262.3千円（賞与込み）、勤続年数6.1年
- ・ 対人サービス産業：賃金273.6千円（賞与込み）、勤続年数7.9年

【具体的な施策】

4. (1) 介護の環境整備 (介護人材の処遇改善)

「介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、2017年度からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。」



年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
介護人材の 処遇改善		月額平均1.2万円相当の処遇改善加算の拡充を実施	競合他産業との賃金差がなくなるよう、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。				介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善			介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善			2020年代初頭までに 介護人材と競合他産業との賃金差：解消

未来への投資を実現する経済対策(H28.8.2閣議決定)

第2章 I. 一億総活躍社会の実現の加速

(1) 子育て・介護の環境整備

③介護人材の処遇改善

「介護保険制度の下で、介護人材の処遇については、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を平成29年度から実施する。このための予算措置を平成29年度当初予算に計上し、かつ、継続して実施する。」

「介護の仕事は、本当にやりがいがある。そのことを国民の皆さんに正しく理解してもらいたい。」

介護福祉士を目指す学生、小金栞さんから聞いた言葉が、私の耳から離れません。大きな希望を持って介護や保育の道を進んだ、こうした皆さんの高い使命感に、私たちはしっかりと応えていかなければなりません。

技能や経験に応じた給料アップの仕組みを創るなど処遇の改善に取り組みます。補助者の活用などにより現場の負担軽減を進めます。再就職準備金を倍増する他、あらゆる手を尽くして、必要な人材の確保に努めていきます。

介護人材の賃金等の状況について (他職種・他産業との比較)

介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

		平均年齢	勤続年数	賞与込み給与
		（歳）	（年）	（千円）
産業別	産業計	41.6	10.6	362.3
	対人サービス業 【（A）と（B）の加重平均】	39.7	7.9	273.6
	宿泊業、飲食サービス業（A）	40.6	7.6	262.6
	生活関連サービス業、娯楽業（B）	38.8	8.3	285.6
職種別	医師	40.0	5.1	915.2
	看護師	38.2	7.8	398.6
	准看護師	48.3	10.9	330.6
	理学療法士、作業療法士	31.5	5.3	337.3
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	47.0	8.7	308.9
	介護職員 【（C）と（D）の加重平均】	40.3	6.1	262.3
	ホームヘルパー（C）	45.3	6.6	253.6
	福祉施設介護員（D）	39.7	6.0	263.4

【出典】厚生労働省「平成27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。

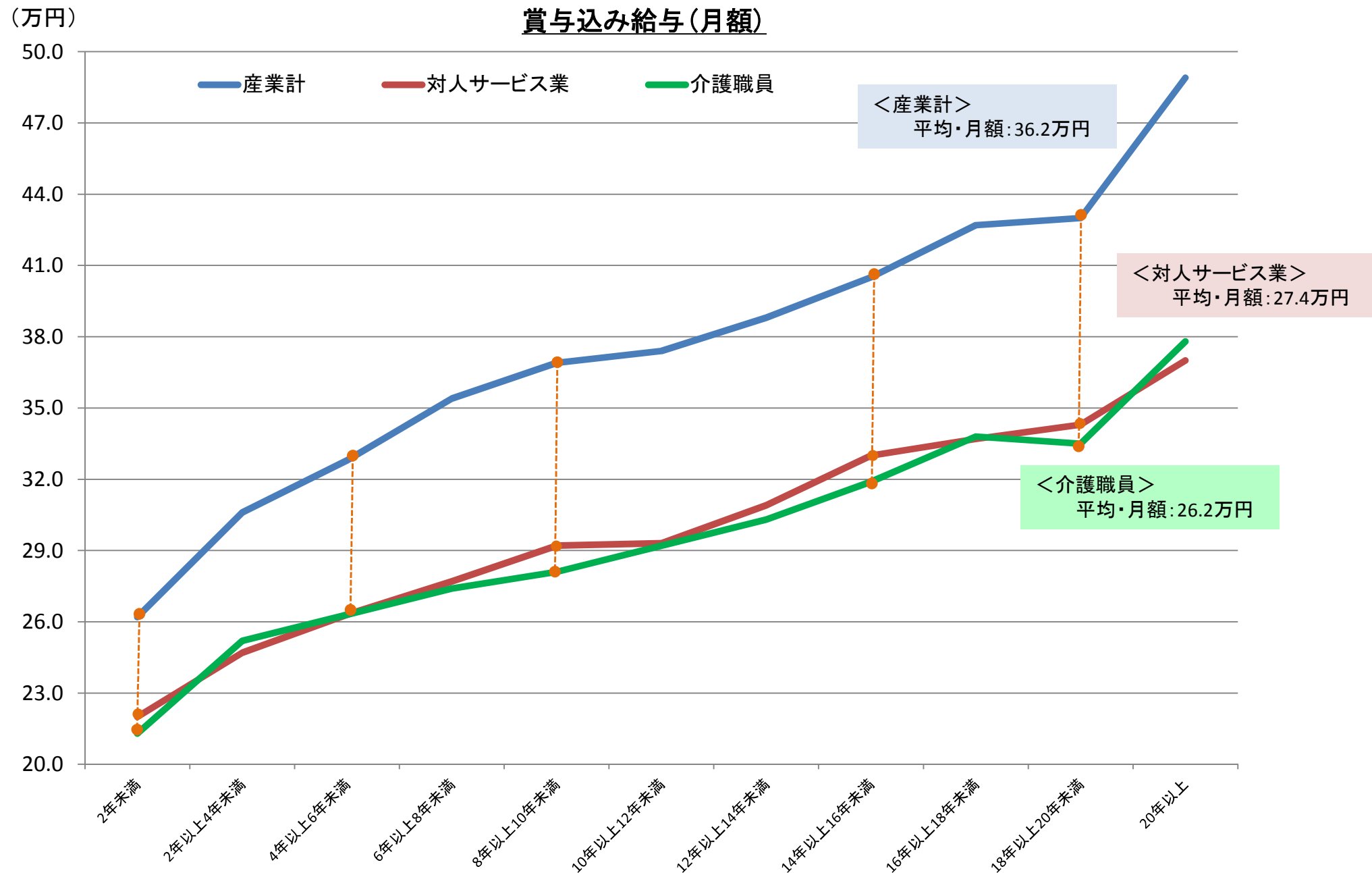
注2) 「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額（労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額）」に、「年間賞与その他特別給与額（前年1年間（原則として1月から12月までの1年間）における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス））」の1/12を加えて算出した額

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、入所者の身近な存在として、日常生活の身の回りの世話や介助・介護の仕事を従事する者をいう。

注4) 産業別賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。

勤続年数階級別での賞与込み給与（月額）の比較

○勤続年数階級別に賃金を見た場合、介護職員の賃金の上昇は他産業と比較して緩やかである。

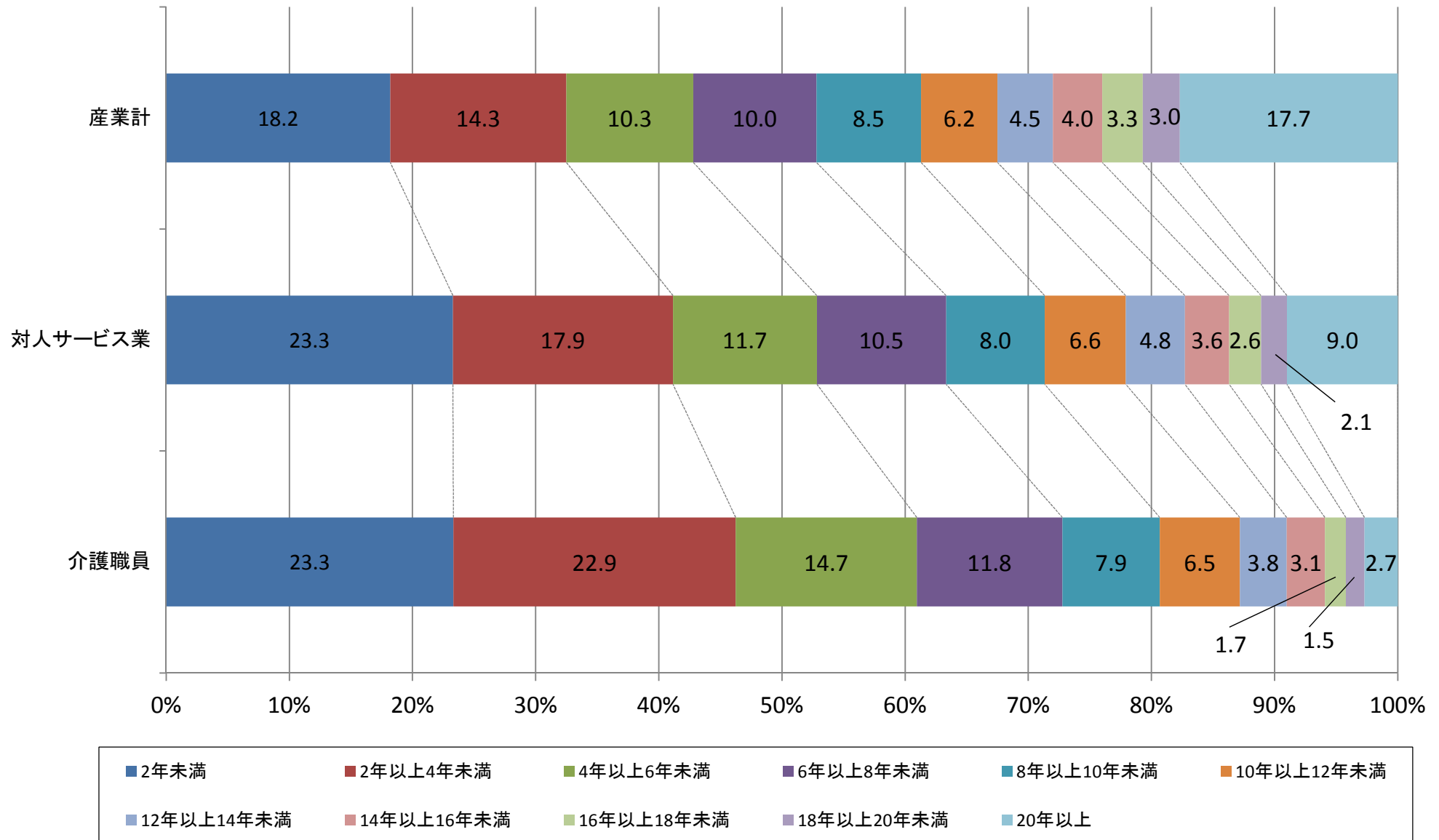


〔出典〕 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

勤続年数階級別での労働者の構成割合の比較

○介護職員は他産業に比べて勤続年数の短い労働者の構成割合が大きい。

労働者の構成割合

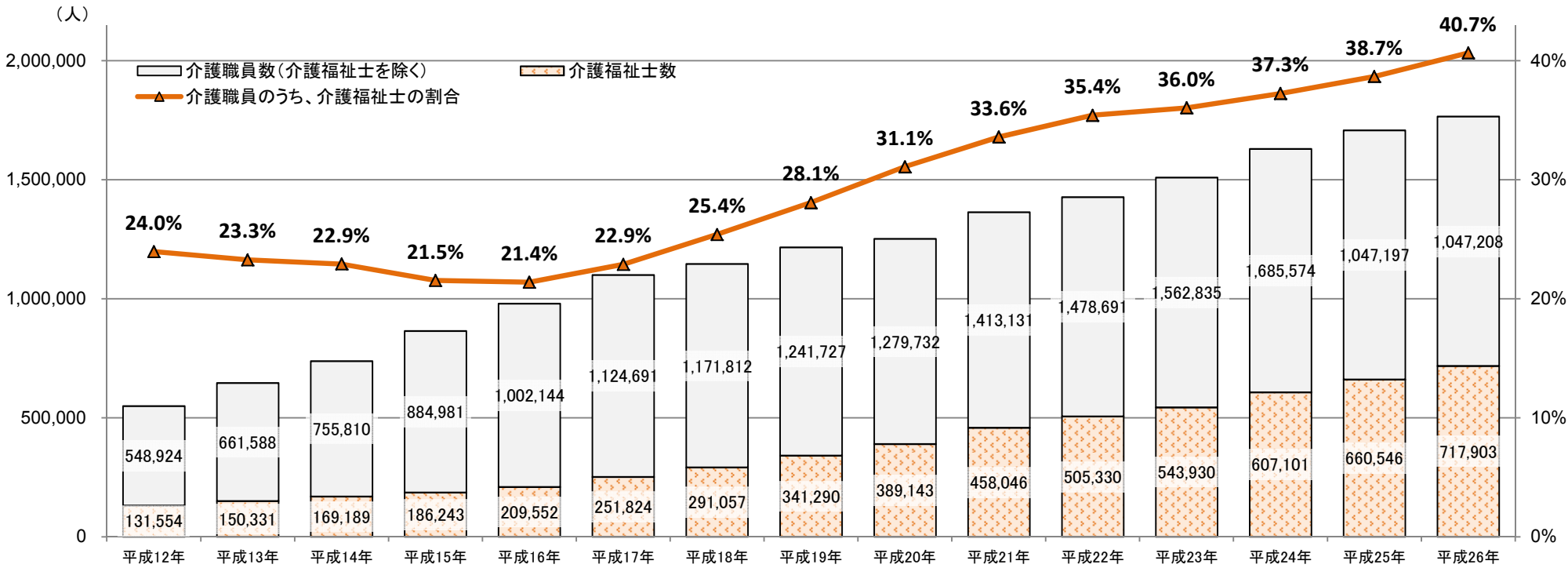


〔出典〕 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

介護福祉士の状況について

介護職員に占める介護福祉士の割合の推移(実人員)

○ 介護職員に占める介護福祉士の割合は上昇傾向にあり、平成26年は4割になっている。



単位：人(実数)

		平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
合 計	介護職員[a]	548,924	646,186	738,095	864,519	979,764	1,100,066	1,145,970	1,215,395	1,251,554	1,363,390	1,426,708	1,509,075	1,629,655	1,707,743	1,765,111
	うち介護福祉士数[b]	131,554	150,331	169,189	186,243	209,552	251,824	291,057	341,290	389,143	458,046	505,330	543,930	607,101	660,546	717,903
	介護職員のうち、介護福祉士の割合 [b/a × 100]	24.0%	23.3%	22.9%	21.5%	21.4%	22.9%	25.4%	28.1%	31.1%	33.6%	35.4%	36.0%	37.3%	38.7%	40.7%

注1) 介護職員数は実人員。
注2) 平成19年以降の在宅サービスには、「夜間対応型訪問介護」、「認知症対応型通所介護」、「小規模多機能型居宅介護」、「地域密着型特定施設入居者生活介護」、「地域密着型介護老人福祉施設」に勤務する介護職員数を含む。
注3) 介護福祉士の従事者数について、平成21～26年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計している。また、通所リハビリテーションの職員数は含めていない。

資格等に基づく賃金への加算について

平成23年度介護労働実態調査（特別調査）「介護事業所における賃金制度等実態調査」結果報告書（抜粋） （財団法人 介護労働安定センター）

<調査対象法人>

民間法人	社会福祉法人	医療法人	計
13法人	12法人	5法人	30法人

<調査対象期間>

平成23年11月～平成24年2月

第二章 調査結果の要約

Ⅱ. 正規職員の賃金・処遇制度の状況

1. 正規職員の月例給与に関する状況

【月例給与の決め方】

（2）「介護福祉士」資格については多くの法人が賃金に何らかの加算をつけている

基本給、諸手当に関わらず、介護職として月例給与に加算される資格は、「介護福祉士」（26法人）が最も多く、他に「介護支援専門員」（14法人）、「社会福祉士」（13法人）、「介護職員基礎研修」（10法人）、ヘルパー1級（10法人）であった。

こうした資格について、多くの法人では当該職種に必要とされる単一の資格手当を支給するという方法をとっているが、「該当する資格に対してはいくつでも資格手当を支給する」という法人も複数あった。そのような法人では、資格取得の勉強を通じて職員の専門性向上と学習意欲を促進させたいという考え方を持っていた。

介護職にとっての基本資格である「介護福祉士」について見ると「資格手当をつける」が19法人と最も多く、ついで「基本給に加算」が8法人であり（複数回答あり）、何らかの加算をしている法人が26法人と多く、正規職員については「介護福祉士」資格が賃金に結びついていることが確認された。

Ⅲ. 非正規職員の賃金・処遇制度の状況

1. 非正規職員の給与に関する状況

（1）採用時に保有資格、介護の職務経験を必ずしも評価されるとは限らない

非正規職員の採用時に、「保有資格」を考慮する法人は多いが（21法人）、「介護の職務経験」を考慮する法人は相対的に少なかった（9法人）。対象となる保有資格については「介護福祉士」が最も多く（21法人）、時給（基本給）に加算されるケースや資格手当をつけるケースが見られた。

資格や経験に関わらず「一律に決まっている」という法人もあり（6法人）、そのような法人では有資格者・経験者であっても、無資格・未経験者と変わらない処遇になっている。非正規職員については、介護の職務経験も評価されにくい構造がうかがわれる。

サービス提供体制強化加算について

※赤字は平成27年度介護報酬改定で拡充した部分

- 介護従事者の専門性等に係る適切な評価及びキャリアアップを推進する観点から、介護福祉士の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っている。
- また、24時間のサービス提供が必要な施設サービスについては、安定的な介護サービスの提供を確保する観点から、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。
- なお、「常勤職員の割合」や「一定以上の勤続年数の職員の割合」については、サービスの質の評価が可能と考えられる指標について、検討を進めることを前提に、暫定的に用いている。

サービス	要件	単位
訪問入浴介護	○ 研修等を実施しており、かつ、次のいずれかに該当すること。 ① <u>介護福祉士が40%以上配置されていること、又は、介護福祉士及び介護職員基礎研修修了者の合計が60%以上配置されていること。</u>	①：36単位／回 ②：24単位／回
夜間対応型訪問介護	② 介護福祉士が30%以上配置されていること、又は、介護福祉士及び介護職員基礎研修修了者の合計が50%以上配置されていること。	①：18単位／回 ②：12単位／回 (包括型 ①：126単位／人・月 ②：84単位／人・月)
訪問看護	○ 研修等を実施しており、かつ、3年以上の勤続年数のある者が30%以上配置されていること。	6単位／回
訪問リハビリテーション	○ 3年以上の勤続年数のある者が配置されていること。	6単位／回
通所介護 通所リハビリテーション 認知症対応型通所介護	次のいずれかに該当すること。 ① <u>介護福祉士が50%以上配置されていること。</u> ② 介護福祉士が40%以上配置されていること。 ③ 3年以上の勤続年数のある者が30%以上配置されていること。	①：18単位／回 ②：12単位／回 ③：6単位／回 ※介護予防通所介護・介護予防通所リハビリ 【要支援1】 【要支援2】 ①：72単位／人・月 ①：144単位／人・月 ②：48単位／人・月 ②：96単位／人・月 ③：24単位／人・月 ③：48単位／人・月
療養通所介護	3年以上の勤続年数のある者が30%以上配置されていること。	6単位／回
小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	○ 研修等を実施しており、かつ、次のいずれかに該当すること。 ① <u>介護福祉士が50%以上配置されていること。</u> ② 介護福祉士が40%以上配置されていること。 ③ 常勤職員が60%以上配置されていること。 ④ 3年以上の勤続年数のある者が30%以上配置されていること。	①：640単位／人・月 ②：500単位／人・月 ③・④：350単位／人・月
定期巡回・随時対応型 訪問介護看護	○ 研修等を実施しており、かつ、次のいずれかに該当すること。 ① <u>介護福祉士が40%以上配置されていること、又は、介護福祉士、実務者研修修了者及び介護職員基礎研修修了者の合計が60%以上配置されていること。</u> ② 介護福祉士が30%以上配置されていること、又は、介護福祉士、実務者研修修了者及び介護職員基礎研修修了者の合計が50%以上配置されていること。 ③ 常勤職員が60%以上配置されていること。 ④ 3年以上の勤続年数のある者が30%以上配置されていること。	①：640単位／人・月 ②：500単位／人・月 ③・④：350単位／人・月
認知症対応型共同生活介護 地域密着型介護老人福祉施設 介護老人福祉施設 介護老人保健施設 介護療養型医療施設 短期入所生活介護 短期入所療養介護 特定施設入居者生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護	次のいずれかに該当すること。 ① <u>介護福祉士が60%以上配置されていること。</u> ② 介護福祉士が50%以上配置されていること。 ③ 常勤職員が75%以上配置されていること。 ④ 3年以上の勤続年数のある者が30%以上配置されていること。	①：18単位／人・日 ②：12単位／人・日 ③・④：6単位／人・日

※1 訪問介護及び居宅介護支援については、特定事業所加算において、人材に関する同旨の要件を定めている。

※2 表中、複数の単位設定がされているものについては、いずれか一つのみを算定することができる。

※3 介護福祉士に係る要件は「介護職員の総数に占める介護福祉士の割合」、常勤職員に係る要件は「看護・介護職員の総数に占める常勤職員の割合」、勤続年数に係る要件は「利用者にサービスを直接提供する職員の総数に占める3年以上勤続職員の割合」である。

介護人材の賃金制度の整備・運用状況について

介護人材の賃金制度の実態把握に関する調査について

平成24年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業

「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果報告書」

(平成25年3月 財団法人 介護労働安定センター)

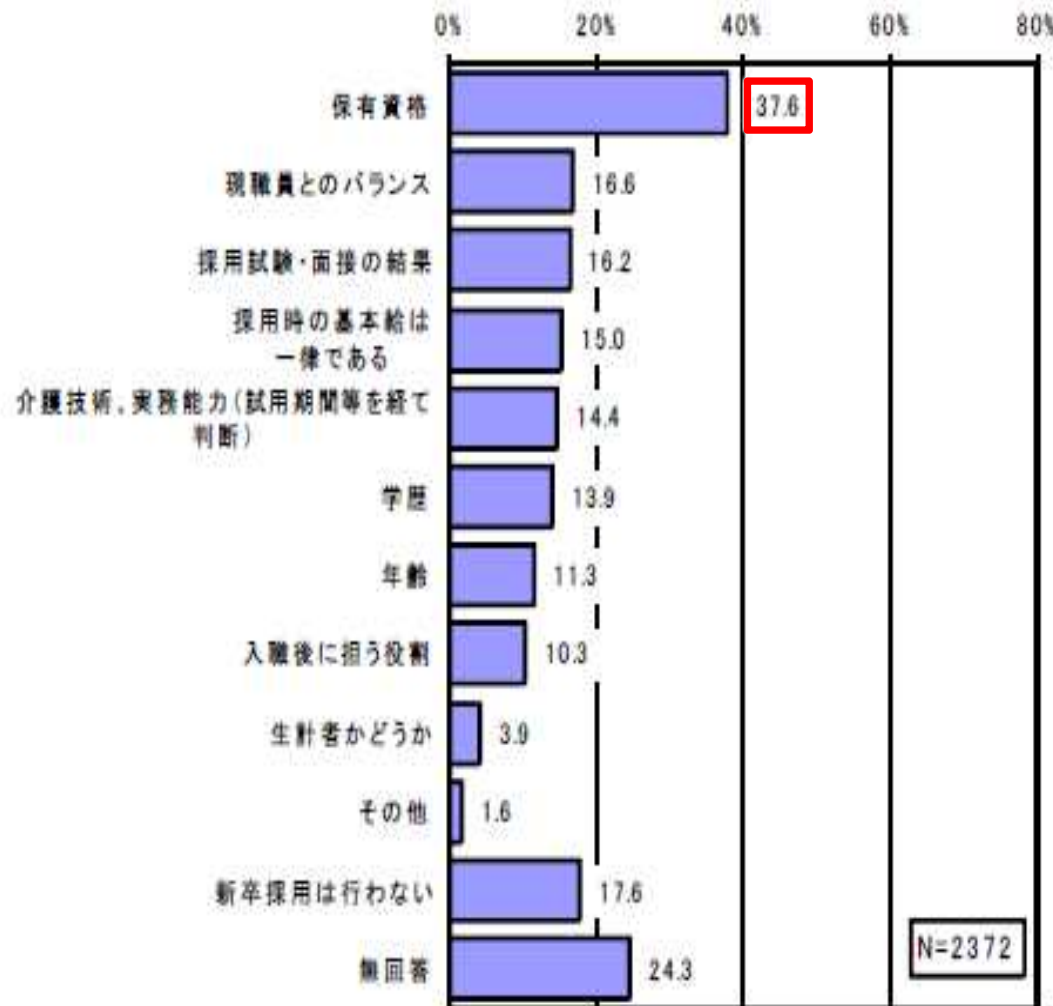
○調査の実施概要

- (1) 調査対象：全国の介護保険サービス事業を実施する法人から抽出(有効調査対象数5,413法人、有効回答数2,372法人、有効回答43.8%)
- (2) 調査実施期間：2013年1月7日～2月7日
- (3) 調査事項：(対象は介護職員)採用・離職の状況、賃金制度の整備・運用状況、評価制度の整備・運用状況、任用・人事異動の状況、労働時間・夜勤の状況、能力開発制度等。
- (4) 調査回答法人の内訳は、法人経営主体別で「民間企業」68.1%、「社会福祉法人」10.9%、「NPO法人」8.3%、「医療法人」5.8%、「社会福祉協議会」4.3%等。主とする介護サービスの種類別で「訪問系」38.5%、「施設系(入所型)」10.5%、「施設系(通所型)」34.5%、「特定施設」1.7%、「居住系」10.0%等となっている。

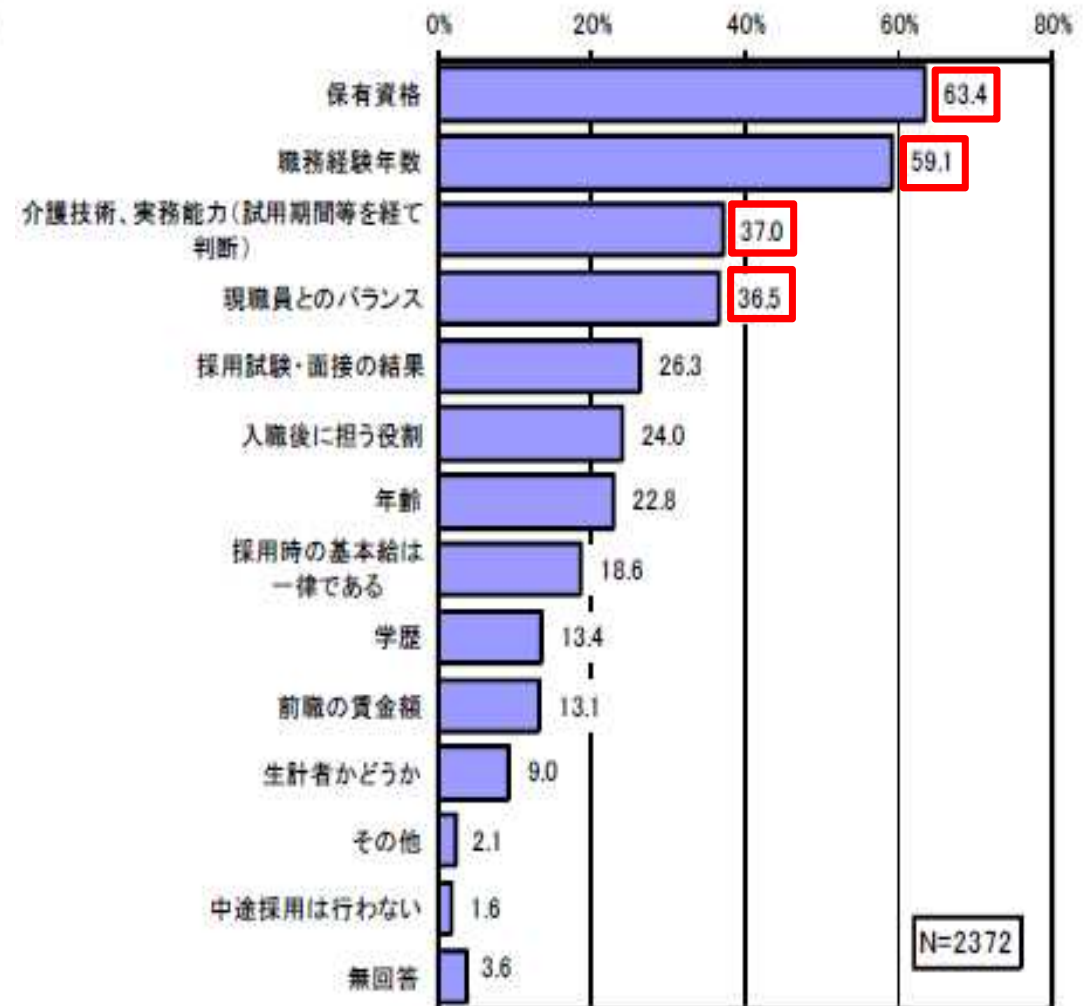
介護人材の採用時の月例給与の決定に関わる要素（正規職員）

- 新卒採用については「保有資格」が37.6%と最も高い。
- 中途採用についても「保有資格」が63.4%と最も高いが、次いで「職務経験年数」（59.1%）、「介護技術、実務能力」（37.0%）、「現職員とのバランス」（36.5%）となっている。

＜新卒採用＞（複数回答）



＜中途採用＞（複数回答）

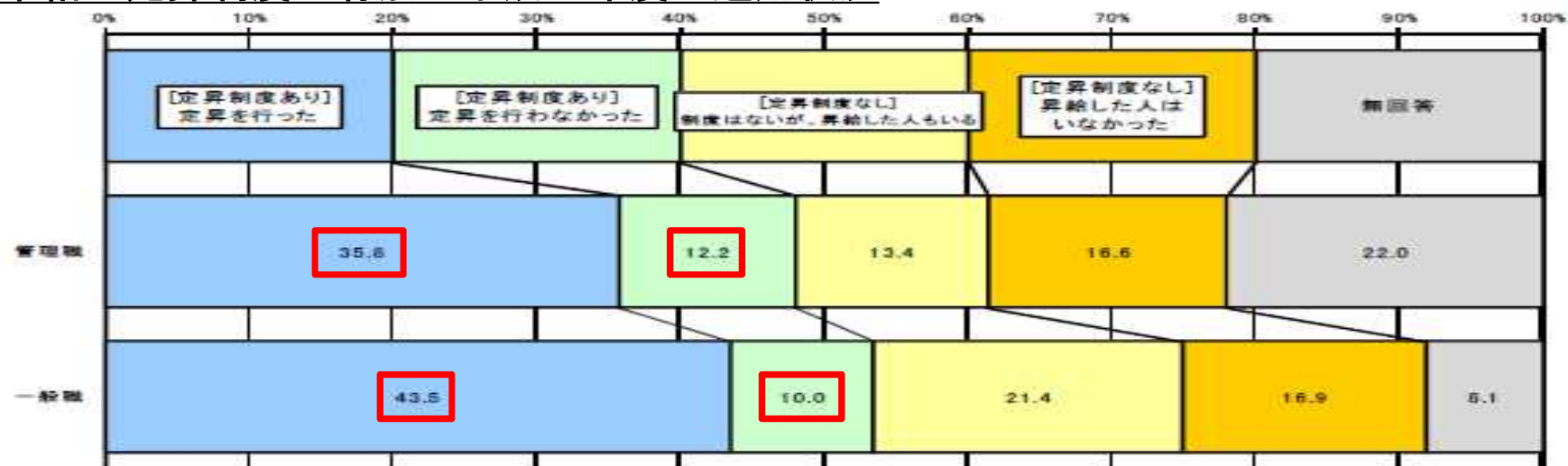


【出典】平成24年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果報告書」（平成25年3月 財団法人 介護労働安定センター）

介護人材の基本給の定昇制度（正規職員）

- 「定昇制度あり」と答えた法人は、管理職で48.0%、一般職で53.5%。
- 定昇制度ありの法人のうち、「賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」と答えた法人は、管理職で34.2%、一般職で35.6%。

○基本給の定昇制度の有無と平成23年度の運用状況



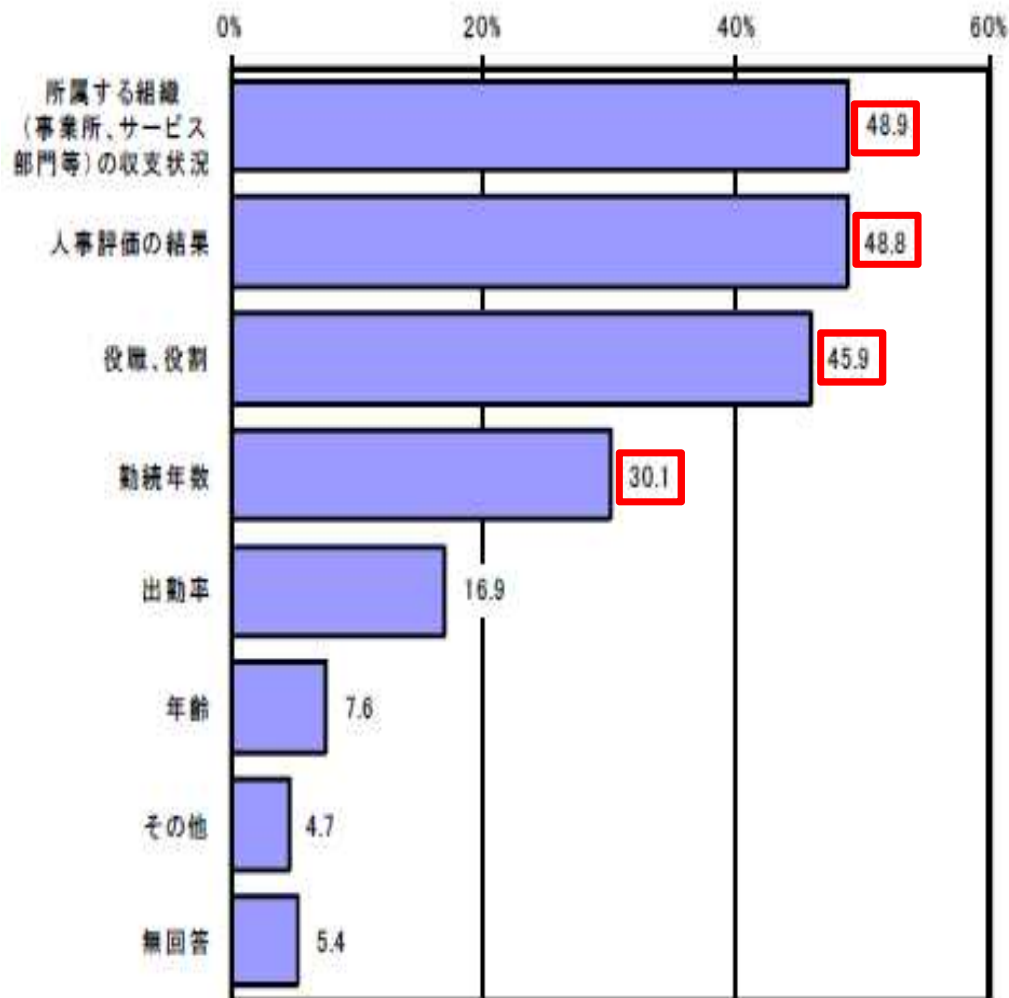
○定昇制度がある法人における基本給の昇給方法（賃金表の有無と運用状況）



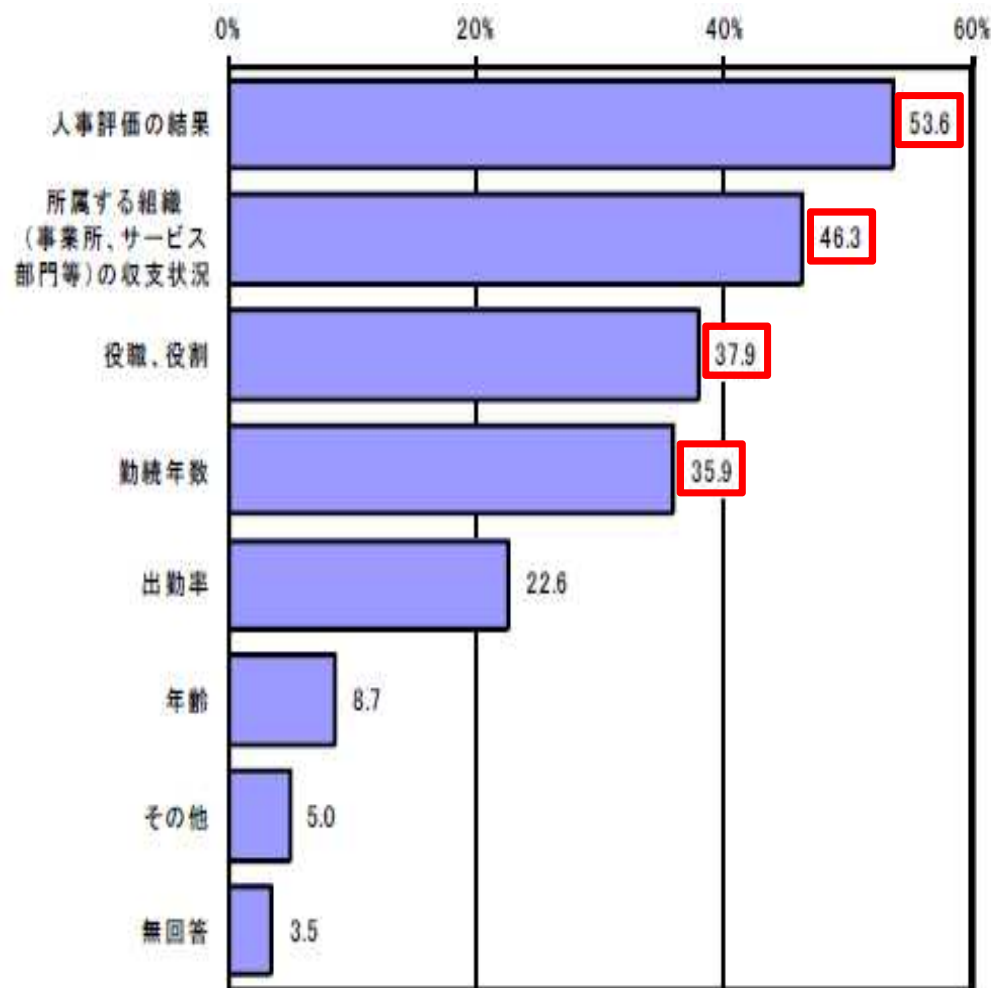
定昇の際に介護人材個々人の昇給額に反映される要素（正規職員）

- 管理職は、「所属する組織の収支状況」（48.9%）、「人事評価の結果」（48.8%）、「役職、役割」（45.9%）、「勤続年数」（30.1%）の順に高くなっている。
- 一般職は、「人事評価の結果」（53.6%）、「所属する組織の収支状況」（46.3%）、「役職、役割」（37.9%）、「勤続年数」（35.9%）の順に高くなっている。

＜管理職＞（複数回答）



＜一般職＞（複数回答）

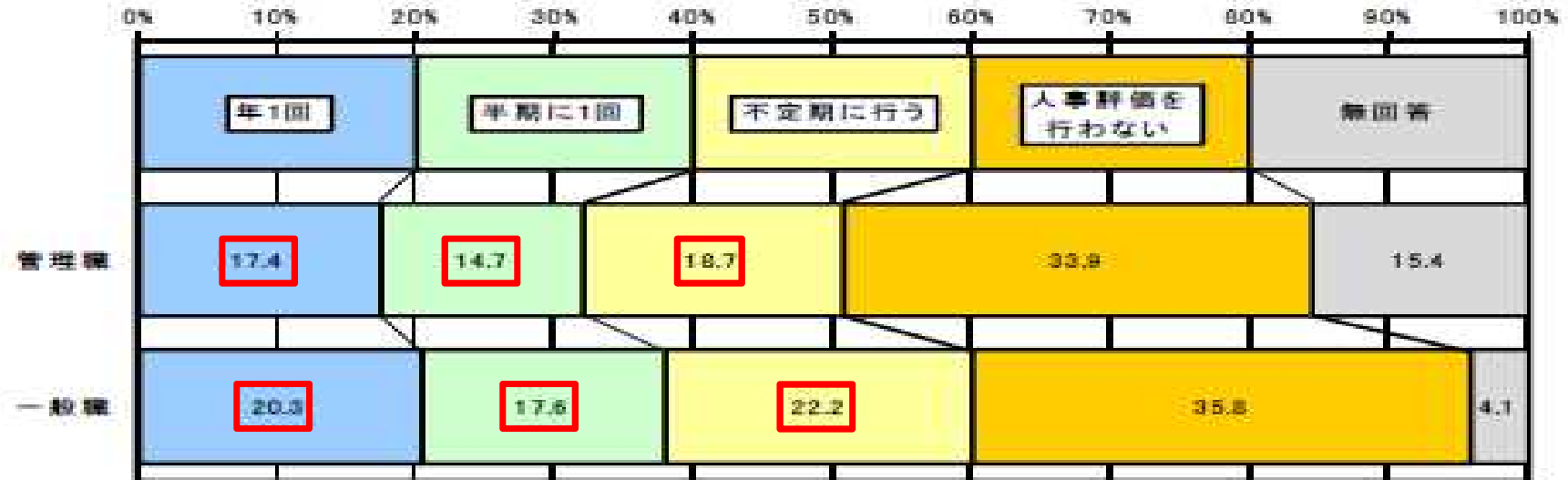


【出典】平成24年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果報告書」（平成25年3月 財団法人 介護労働安定センター）

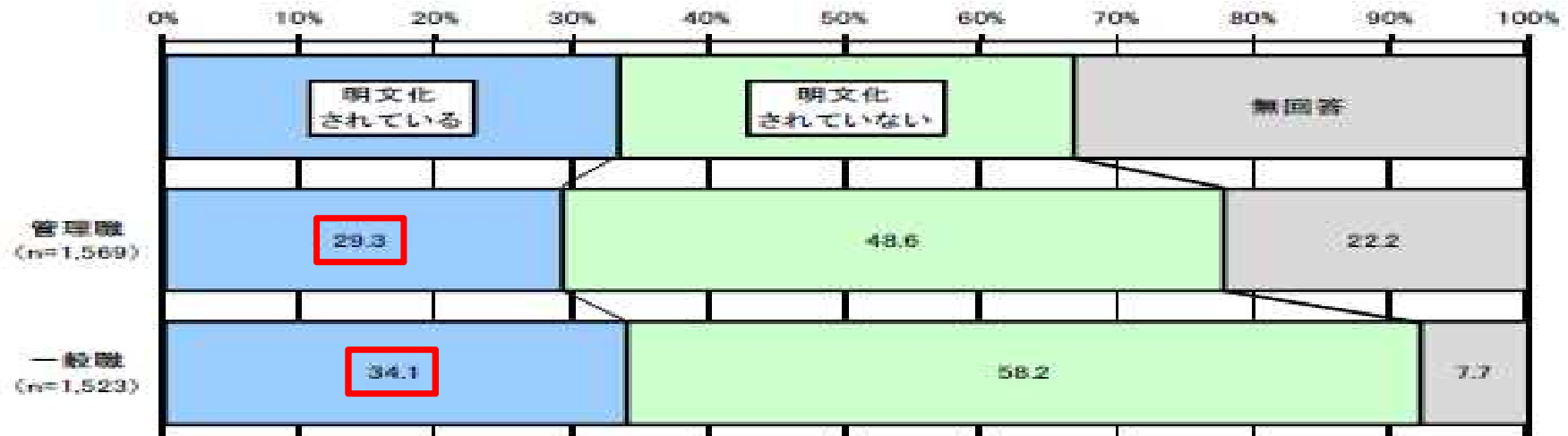
介護人材の人事評価（正規職員）

- 「人事評価を行う」と答えた法人は、管理職で50.8%、一般職で60.1%。
- 人事評価を行う法人のうち、「評価基準や評価方法が明文化されている」と答えた法人は、管理職で29.3%、一般職で34.1%。

○人事評価の有無

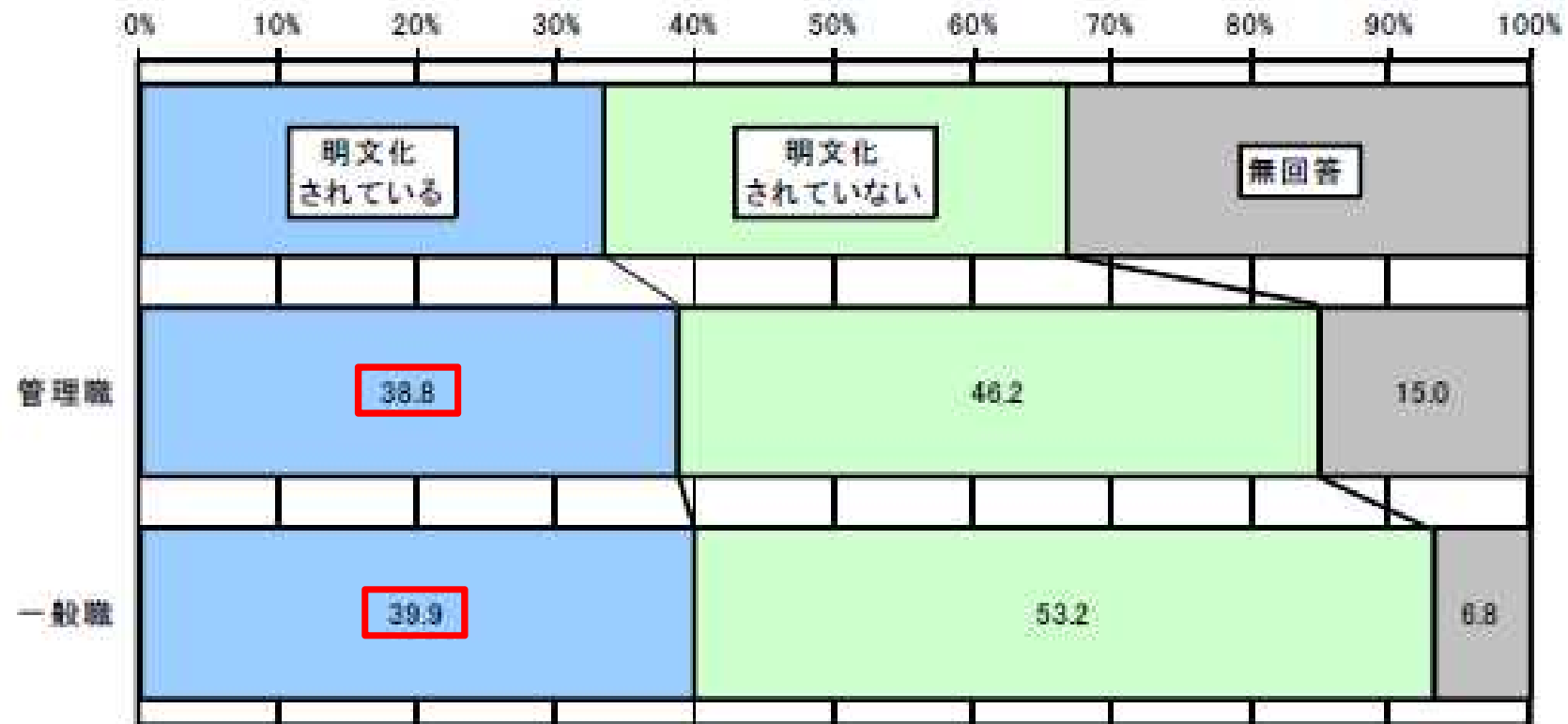


○評価基準や評価方法の明文化の有無



介護人材の仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（正規職員）

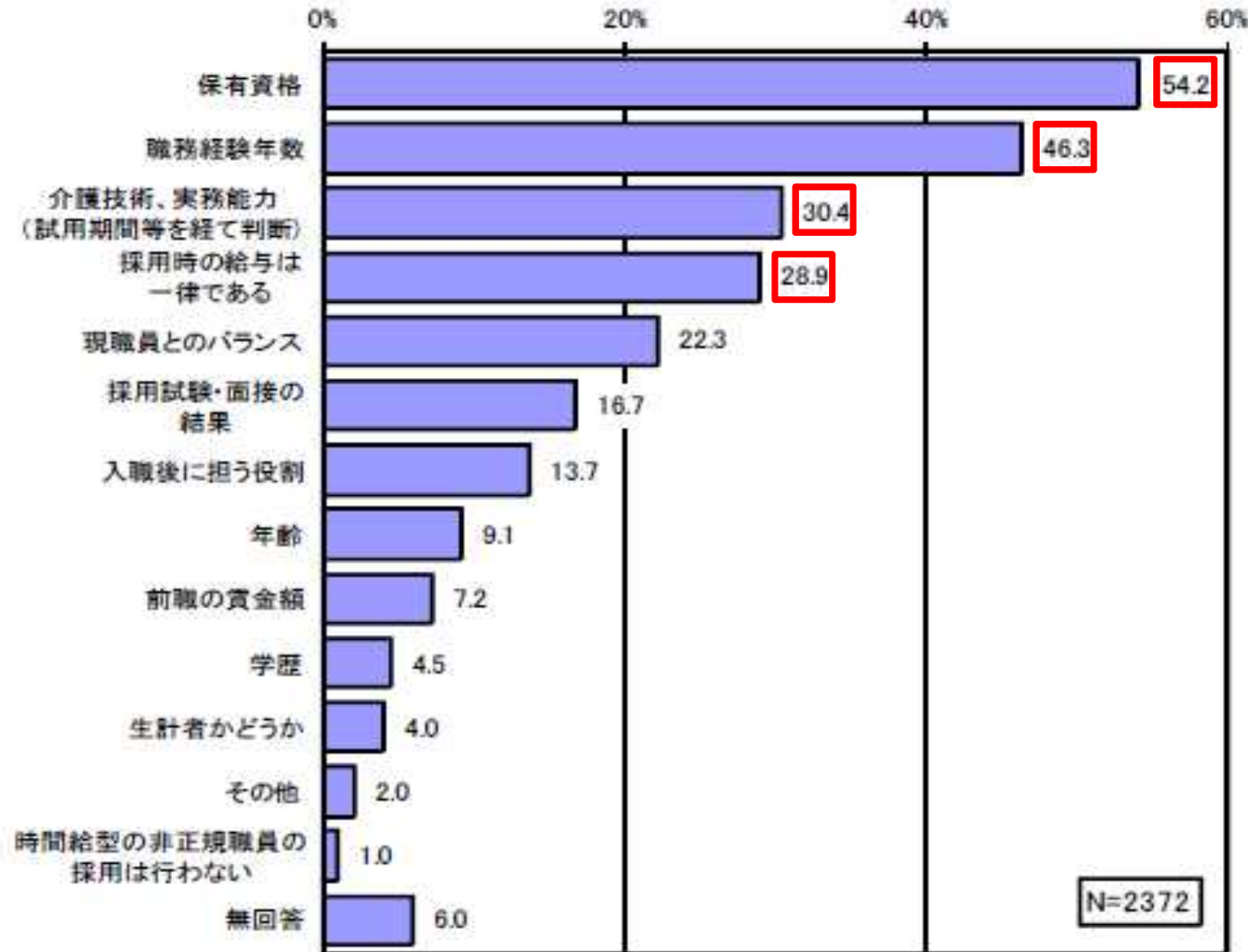
○ 「仕事の責任範囲や求められる能力が明文化されている」と答えた法人は、管理職で38.8%、一般職で39.9%。



【出典】平成24年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果報告書」
(平成25年3月 財団法人 介護労働安定センター)

介護人材の採用時の給与額の決定に関わる要素（非正規職員（時間給））

- 非正規職員の採用時の給与額の決定に関わる要素は、「保有資格」（54.2%）、「職務経験年数」（46.3%）、「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」（30.4%）、「採用時の給与は一律である」（28.9%）の順で高くなっている。

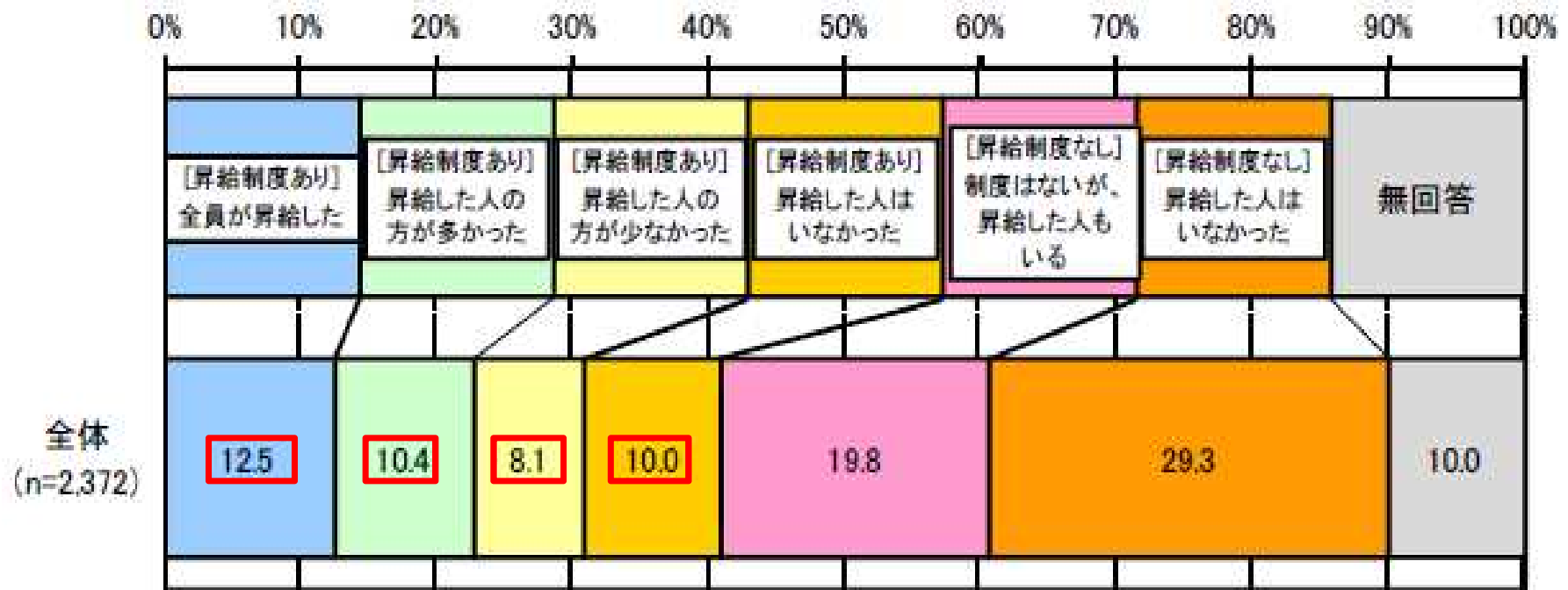


【出典】平成24年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果報告書」
(平成25年3月 財団法人 介護労働安定センター)

介護人材の時給の昇給制度（非正規職員（時間給））

○ 「昇給制度あり」と答えた法人は、40.1%。

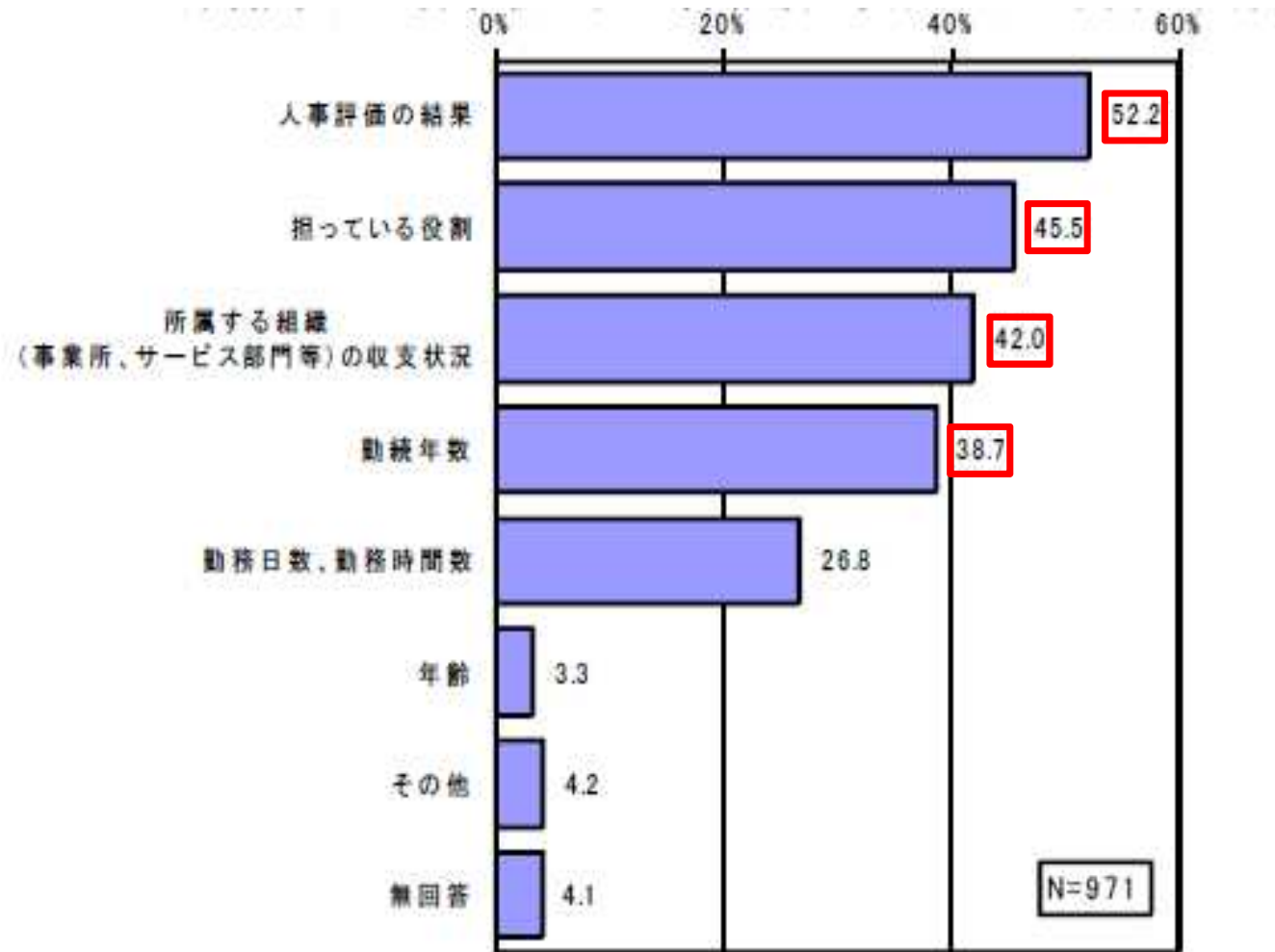
○昇給制度の有無と平成23 年度の実施状況



【出典】平成24年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果報告書」
（平成25年3月 財団法人 介護労働安定センター）

時間給改定の際に介護人材個々人の昇給額に反映される要素（非正規職員（時間給））

- 「人事評価の結果」(52.2%)、「担っている役割」(45.5%)、「所属する組織の収支状況」(42.0%)、「勤続年数」(38.7%)の順に高くなっている。

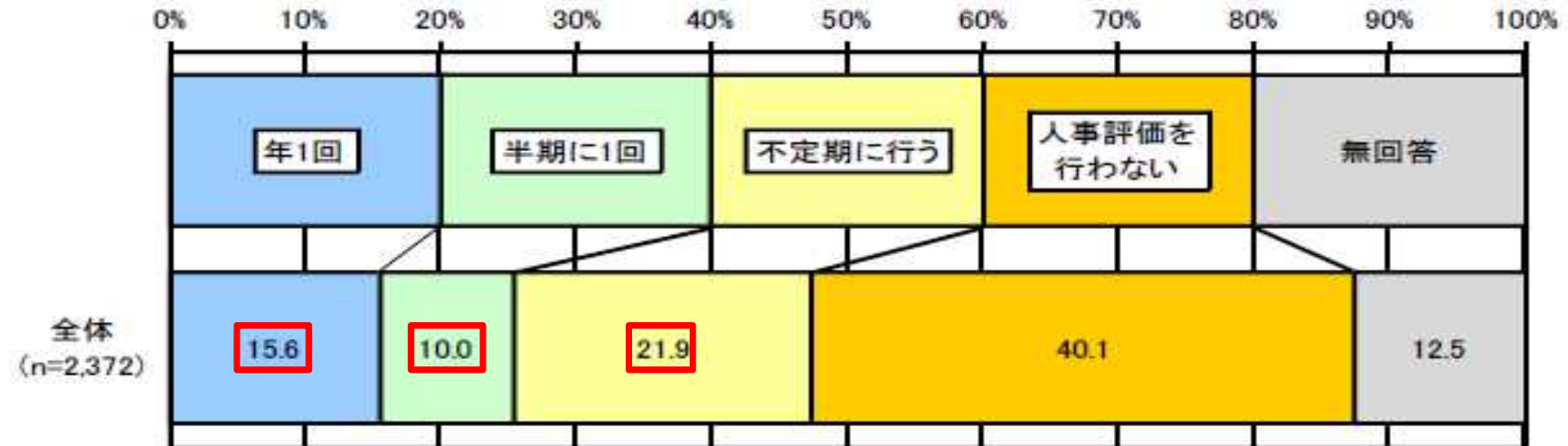


【出典】平成24年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果報告書」
(平成25年3月 財団法人 介護労働安定センター)

介護人材の人事評価（非正規職員（時間給））

- 「人事評価を行う」と答えた法人は、47.5%。
- 人事評価を行う法人のうち、「評価基準や評価方法が明文化されている」と答えた法人は、32.2%。

○人事評価の有無

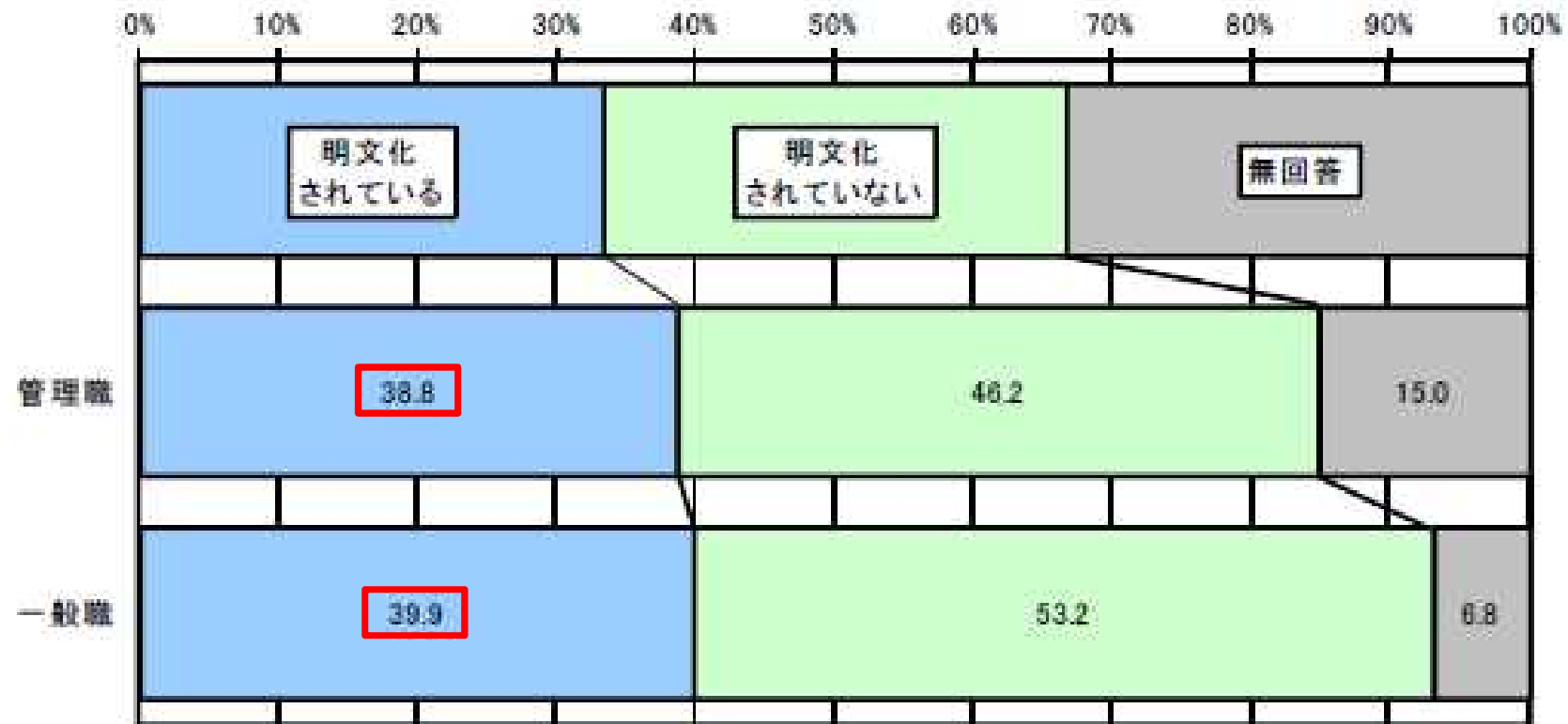


○評価基準や評価方法の明文化の有無



介護人材の仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（非正規職員（時間給））

○ 「仕事の責任範囲や求められる能力が明文化されている」と答えた法人は、管理職で38.8%、一般職で46.2%。



【出典】平成24年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果報告書」
(平成25年3月 財団法人 介護労働安定センター)

介護人材確保対策について

2020年代初頭に向けた介護人材確保について

利用者約12万人分の基盤整備に伴い約5万人の介護人材が必要

※ 介護サービス約12万人増 × 利用者1人あたり必要な介護人材数(平均)0.4人 … 約5万人



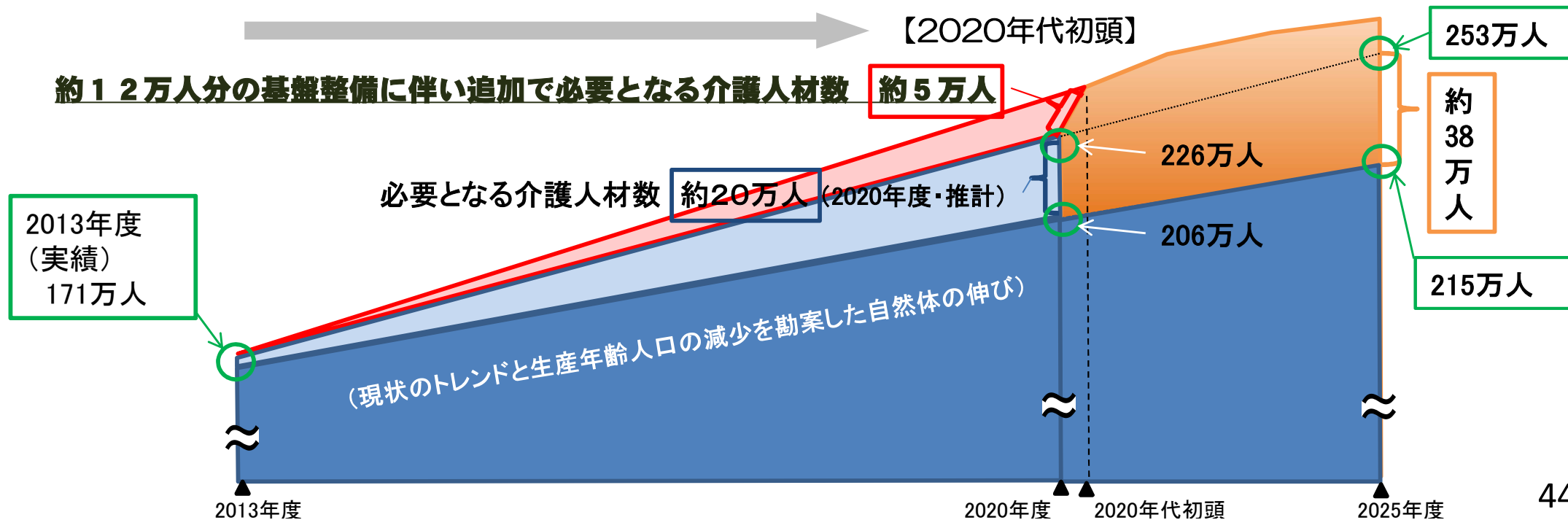
2020年度に必要となる介護人材 約20万人（需要見込みと供給見込みの差）

※ 需要見込み：市町村による第6期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計

※ 供給見込み：入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を踏まえた推計*
（平成27年度以降に追加的に取り組む施策の効果は含んでいない）

* 入職・離職等の見込みは、現状維持を前提とし、さらに生産年齢人口の減少を折り込んだ堅めの推計となっている

介護人材 約25万人 確保のため対策を総合的・計画的に推進



『介護離職ゼロ』に向けた介護人材確保策の関連データ

離職した介護職員を介護現場に呼び戻す

離職者のうちの再就業者

(年間14万人)をUP ↑

- 介護現場での即戦力となる人材の確保

復帰意欲のある者のうち、
約4万人が潜在化している

新規参入促進

新規入職者(年間20万人)をUP ↑

- 学生を増やし将来の中核となる職員を確保
- 介護未経験の地域住民の介護分野への参入を促進し、多様な人材の確保

全国で約120万人の中高齢者
(50歳～64歳)が、高齢者向け
の社会参加活動を実施

現場で働く介護人材の定着を促進

離職率(16.5%)をDOWN ↓

- より長く働くことができ、バランスのとれた職員構成 となる

全産業平均並にすることで、
約1.7万人の離職を防止

3つの視点による主な対策

潜在介護人材の呼び戻し

- ・ **いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金の貸付制度**
※ 貸付額：20万円×1回限り（介護職として2年勤務で返済を免除）

新規参入促進

- ・ **（学生）介護福祉士を目指す学生への奨学金制度（学費貸付）**
※ 貸付額：80万円/年×2年（介護職として5年勤務で返済を免除）

（中高年齢者）ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修・職場体験の実施

離職防止・定着促進、生産性向上

- ・ **働きやすい職場づくりに取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施**
- ・ **職場定着助成金のメニューの創設**
※ 事業者が賃金制度を導入（賃金テーブルの設定等）した場合50万円
（1年後に離職率の目標を達成した場合：60万円、3年後に離職率が上昇しない場合：90万円）
- ・ **介護施設等における職員のための保育施設の整備加速化**
※ 開設費：310万円、整備費：1,130万円、運営費：都道府県が定める額
- ・ **介護ロボット・ICTの活用推進**
※ 高額(20万円超)の介護ロボットの導入経費を助成
※ ICTの活用による業務効率（ペーパーレス）化にかかるモデル事業の実施、ガイドラインの作成

地域医療介護総合確保基金による取組支援や介護職員処遇改善加算による賃金改善の推進(28当初)

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

- 地域医療介護総合確保基金の活用や介護福祉士修学資金等貸付制度等により、3つの視点で2020年代初頭において追加的に必要となる25万人の介護人材の確保に取り組んでいく。
- 取組にあたっては、当初予算や補正予算により必要な財源を確保し、内容の充実を図っている。

対策の視点

介護人材の確保に向けた具体的な対策

潜在介護人材の呼び戻し

離職した介護人材の再就職支援

- 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付
※平成28年度第2次補正予算案において、人材確保が特に困難な地域の貸付額を倍増(20万円→40万円)
- 離職した介護人材の届出システムの構築
- ハローワークにおけるマッチング機能の強化
- 離職した介護人材に対する知識や技術を再確認するための研修

新規参入促進 ①

介護職を目指す学生の増加・定着支援

- 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付
- 学校の生徒や進路指導担当者等に対する介護の仕事の理解促進や、職場体験の実施

新規参入促進 ②

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 初任者研修とマッチングの一体的な提供
- 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携による将来の就労を視野に入れている中高年齢者に対する入門的な研修、職場体験の実施
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施

離職防止 定着促進

雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進

- 介護職員処遇改善加算の拡充(平成27年度介護報酬改定1.2万円相当の上乗せ加算)
- 介護施設・事業所内保育施設の設置・運営の支援
- 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)
- キャリアアップのための研修の受講負担軽減や代替職員の確保による研修受講機会の確保
- エルダー、メンター制度の導入支援
- 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減
- 新たに賃金制度を導入(賃金テーブルの設定等)した事業主への職場定着支援助成金の支給

2020年代初頭までに約25万人を確保

<平成29年度予算概算要求>

- 地域医療介護総合確保基金による総合的・計画的な介護人材確保の推進(中高年齢者の活用促進などのメニューの創設) 事項要求
- 介護人材の機能の明確化やキャリアアップの推進等に向けたモデル的な取組の実施【新規】 1億円

離職防止・定着促進（雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進）

○ 介護人材の離職事由の上位を占める要因に対し、総合的な対策を実施することにより、介護人材の離職防止・定着促進を推進する。

過去働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士：複数回答）

結婚、出産・育児	31.7%
法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった	25.0%
職場の人間関係に問題があった	24.7%
収入が少なかった	23.5%
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	22.0%
労働時間・休日・勤務体制があわなかった	18.9%
腰痛	14.3%
専門性や能力を十分に発揮・向上できない職場・仕事だった	13.2%
家族等の介護・看護	13.1%
将来の見込みが立たなかった	12.2%
いろいろな職場を経験してみたかった	10.9%
家族の転勤・転居	5.3%
新しい資格を取得した	4.2%
人員整理、勧奨退職、法人解散、事業不振	3.7%
利用者・家族との関係に問題があった	2.0%
起業・開業した	0.9%
その他	19.7%

○介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営支援

子育てをしながら働き続けることのできる環境整備のため、介護施設・事業所内保育施設の整備・開設・運営を支援。

○子育て支援のための代替職員のマッチング（介護職員子育て応援人材ステーションの実施）【新規】

○優良な雇用管理改善の取組の普及・促進

雇用管理改善に取り組む事業者のコンテスト・表彰の実施や認証・評価制度の推進

○身体的負担軽減や事務の効率化等による生産性向上

- ・ 介護ロボットの効果的活用方法の検討・開発・導入支援
- ・ 業務上の書類削減・ICTの活用（ペーパーレス化の推進）による文書量の半減

○介護職員のキャリアアップ支援

今後、増加が見込まれる医療的ケアの研修機会を拡大し、介護人材のキャリアアップ・定着促進を図るため、喀痰吸引等の登録研修機関の開設を支援。

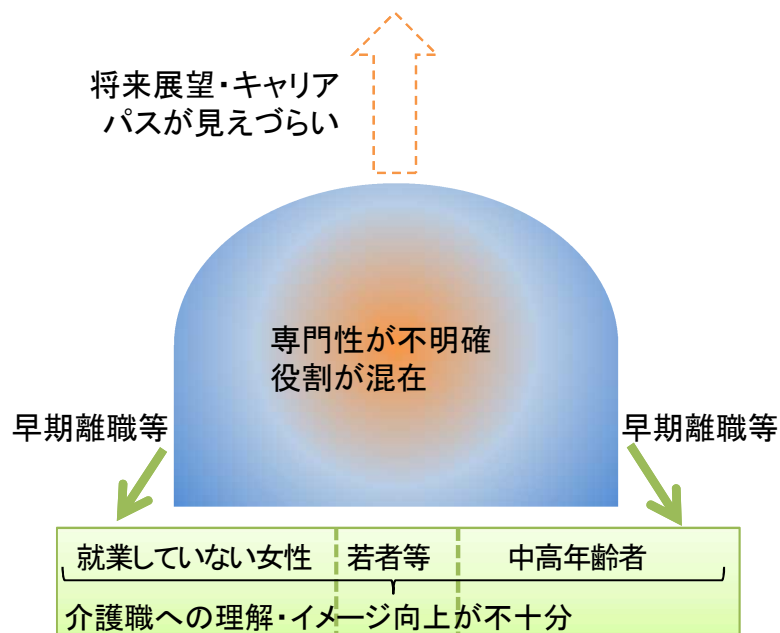
また、介護福祉士を目指す現任介護職員の実務者研修受講機会確保のための代替要員の雇上経費を支援

○キャリアパスの整備を行う事業者への助成

新たに賃金制度を導入（賃金テーブルの設定等）した事業主への支援（職場定着支援助成金）

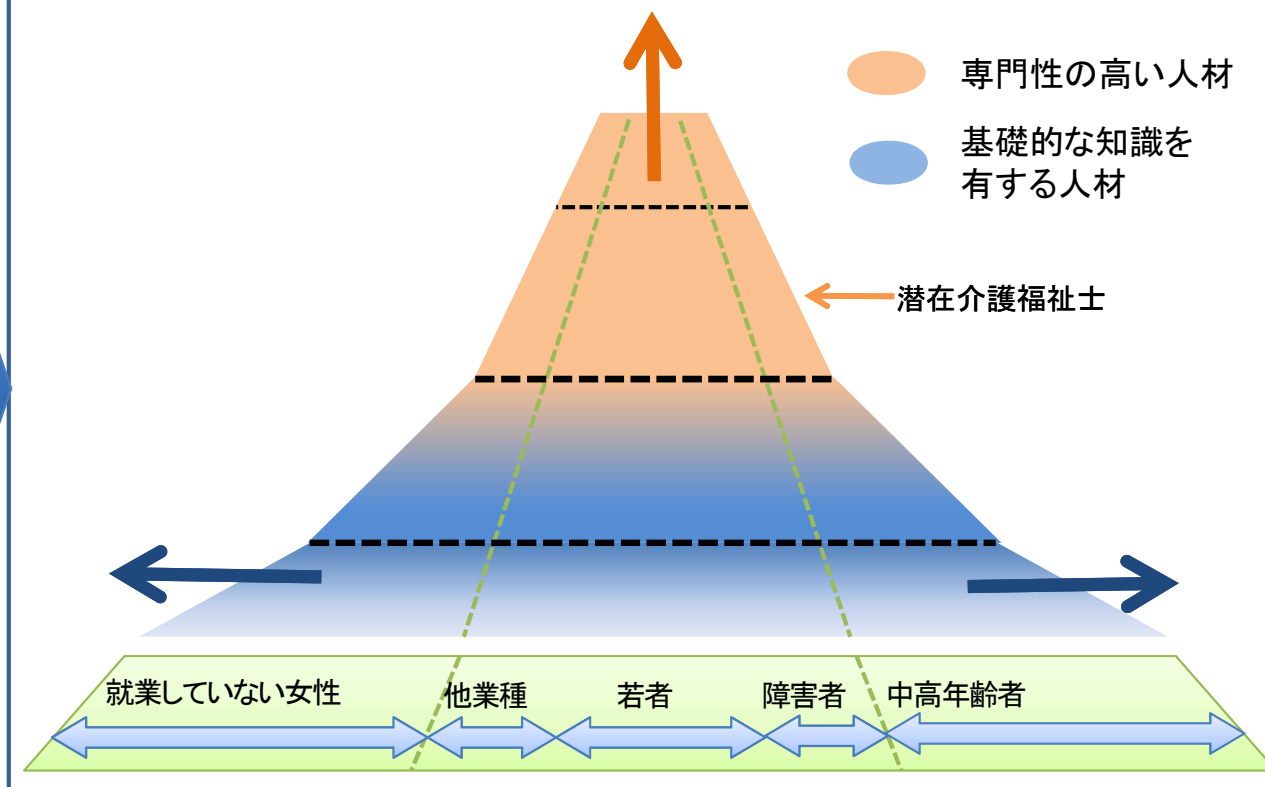
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を拡げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・ 処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

主な論点

- 介護人材の処遇改善については、平成21年度介護報酬改定以降、多くの取組を行ってきたが、その賃金については、他職種・他産業と比べて未だ低い傾向にあるという現状を踏まえ、今後とも確実な処遇改善を担保していくためには、どのような仕組みが考えられるか。
- 平成27年度介護報酬改定で措置した1.2万円相当の上乗せ評価に加え、「ニッポン一億総活躍プラン」及び「未来への投資を実現する経済対策」では、平成29年度より実施する月額平均1万円相当の処遇改善と併せて「キャリアアップの仕組み」を構築することとされているが、具体的にどのような対応が考えられるか。
処遇改善を介護報酬で対応するため、事業所における「キャリアアップの仕組み」を評価することが考えられるが、介護職員の職場定着を図る必要性（P23～26）、介護福祉士等の役割の増大や処遇の状況（P27～30）、介護職員の昇給や評価を含めた賃金制度の整備・運用状況（P31～42）などを踏まえ、どのような仕組みを報酬上の評価の対象とすべきか。
- 上記の他、介護職員処遇改善加算の在り方について、どのように考えるか。