

### <検討にあたっての基本的な考え方>

- 質の高い介護サービスの提供を目指すためには、そうした質の高い介護サービスを提供することについて一定程度のインセンティブを確保する必要がある。
- 一方、現段階では、介護サービスの質を評価するための指標が必ずしも確立されているとは言えず、今後、介護サービスの質を評価するための具体的な指標についての研究が必要である。
- そうした中、サービスの質の高さに関連していると考え得る介護サービスは、以下のとおり。
  - ・ 資格を有する等専門性のある介護従事者による介護サービス
  - ・ 一定程度事業所に定着している介護従事者による安定的な介護サービス
- こうした介護サービスを担保するためには、専門性のある介護従事者の雇用確保や介護従事者の定着を図るなどの観点から、介護従事者の処遇改善を促すことが必要となる。
- よって、介護サービスの質を評価する具体的な指標ができるまでの当面の措置として、
  - ・ 介護従事者の専門性等といったキャリアに着目した評価や、
  - ・ 介護従事者の定着を図るために処遇改善に資する取り組みに努めている事業者に対する評価を行い、サービスの質の確保のインセンティブとして介護従事者の処遇改善に資する報酬改定を検討する。

# 介護従事者の現状

## 1. 介護従事者の賃金等

- 勤続年数、平均年齢等の要素の違いがあり、単純な比較はできないが、
  - ・ 介護分野の賃金水準は産業全体と比較して低い傾向にある。
  - ・ ホームヘルパーや福祉施設介護員の賃金は、医療福祉分野における他の職種の者と比較して低い傾向にある。

### 一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男性				女性				
	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	
産業別	産業計	68.0	41.9	13.3	372.4	32.0	39.2	8.7	241.7
	小売業	60.7	38.8	11.7	325.0	32.0	38.7	7.8	213.2
	飲食店	64.9	37.2	8.1	304.6	35.1	40.6	6.9	196.4
	宿泊業	58.0	41.1	9.1	285.9	42.0	39.5	6.2	196.3
	社会保険・社会福祉・介護事業	26.3	38.3	7.7	284.0	73.7	39.0	6.9	225.3
	サービス業	66.9	41.7	9.9	349.7	33.1	38.2	6.4	233.8
職種別	看護師	6.0	33.4	5.8	307.1	94.0	35.8	6.6	313.4
	准看護師	7.2	38.0	8.4	275.7	92.8	44.5	10.0	275.3
	保育士	5.0	29.7	5.8	238.0	95.0	33.1	7.9	216.1
	ケアマネジャー	22.8	38.6	6.7	284.8	77.2	45.0	7.1	261.8
	ホームヘルパー	17.8	36.7	3.5	239.3	82.2	45.3	5.1	207.4
	福祉施設介護員	29.5	32.6	4.9	225.9	70.5	37.4	5.2	204.4
	百貨店店員	28.7	39.0	13.2	300.8	71.3	38.3	9.5	202.5
	販売店員(百貨店店員を除く)	48.7	35.8	7.9	274.0	51.3	38.1	6.5	194.3
	スーパー店チェッカー	9.1	33.8	6.3	231.9	90.9	37.5	6.9	169.9
	給仕従事者	33.8	35.5	6.0	250.2	66.2	41.0	6.0	184.2

(資料出所) 厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査」

注1) 一般労働者とは、一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

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労働者をいう。

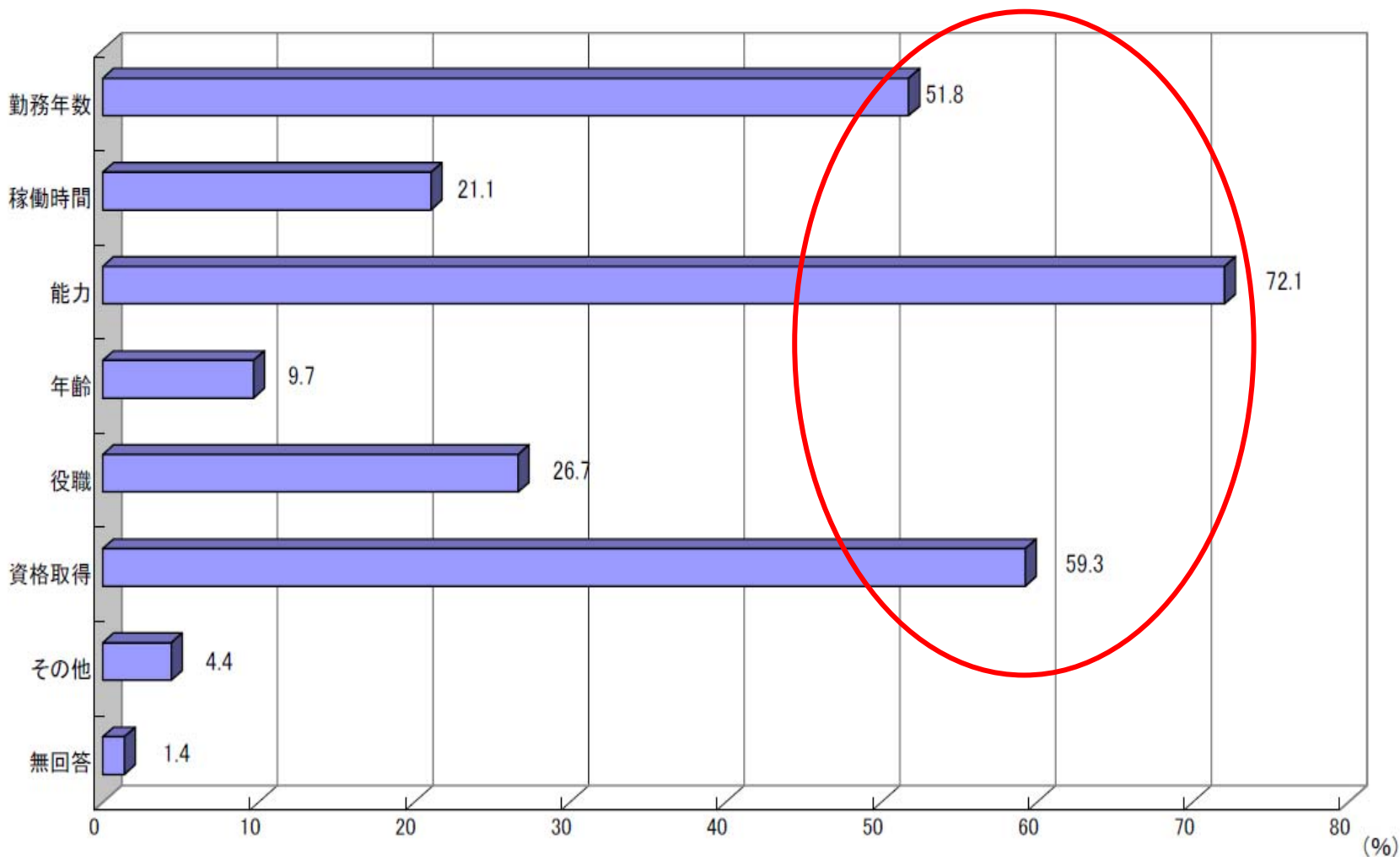
2) サービス業とは専門サービス業、学術・開発研究機関、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス、娯楽業、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、物品賃貸業、広告業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体が含まれる。

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、介護の仕事に従事する者をいう。

## 2. 基本給を見直す際に考慮している要素

○ 事業所が基本給を見直している際に考慮している要素としては、能力、資格取得、勤務年数をあげている事業所が多い。

基本給を見直している際に考慮している要素(複数回答)

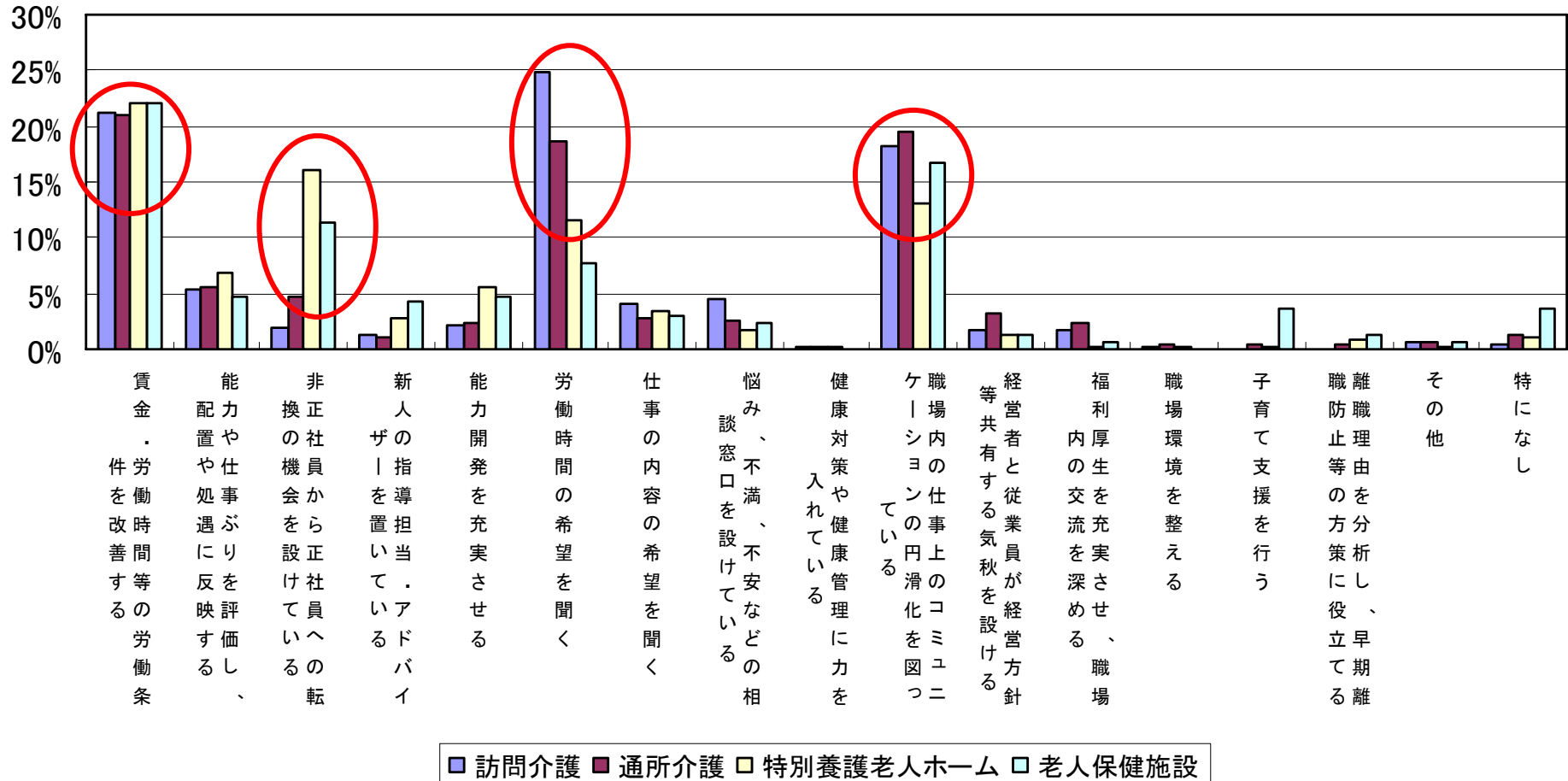


### 3. 事業所の早期離職防止や定着促進のための方策について

○ 事業所が早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策と考えるものは、以下のとおり。

- ・ 賃金・労働時間等の労働条件を改善する
- ・ 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている
- ・ 非正社員から正社員への転換の機会を設けている(特に施設系に効果)
- ・ 労働時間の希望を聞く(特に訪問系に効果)

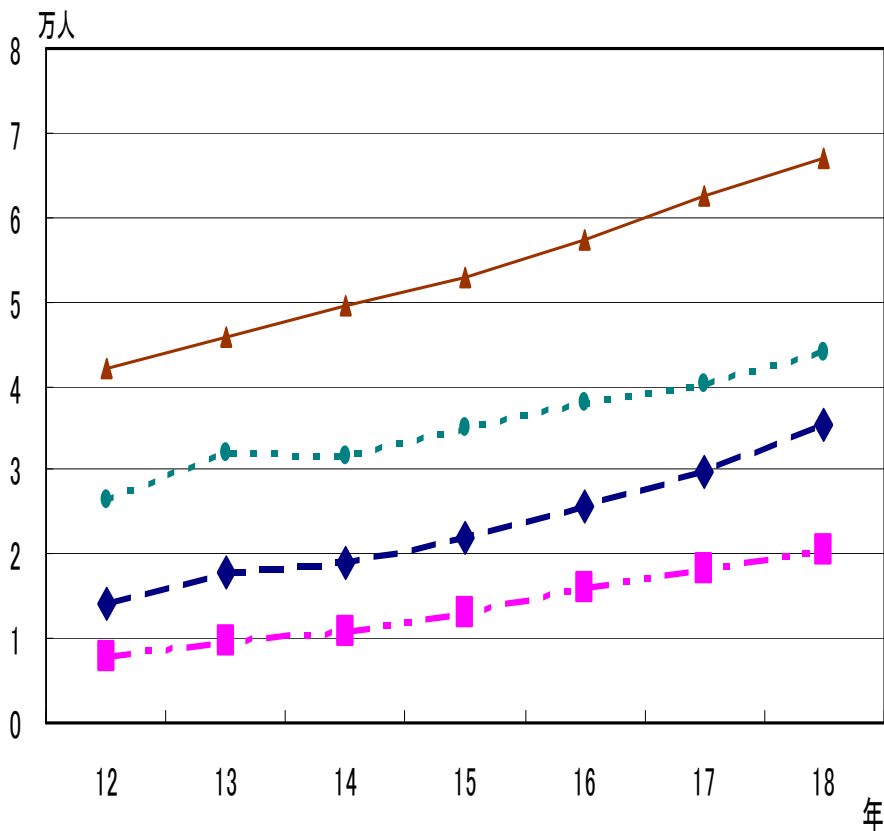
早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策



#### 4. 介護職員の介護福祉士の資格取得状況

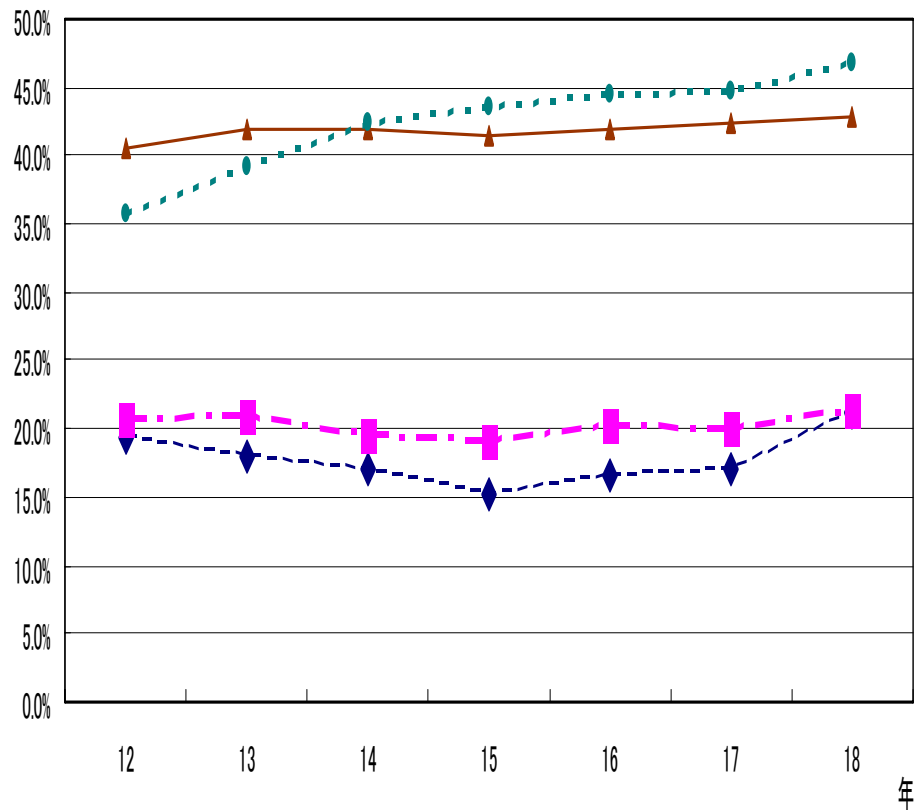
- 事業所や施設における介護職員の介護福祉士の資格取得状況は、年々増加傾向にある。
- 介護職員に占める介護福祉士割合は、介護老人保健施設では増加傾向にあり、その他のサービスでは横ばいである。

介護サービス施設・事業所における  
介護職員の介護福祉士取得状況(常勤換算従事者数)



◆ 訪問介護    ■ 通所介護    ▲ 特養    ● 老健

介護サービス施設・事業所における  
介護職員(常勤換算従事者数)の介護福祉士割合

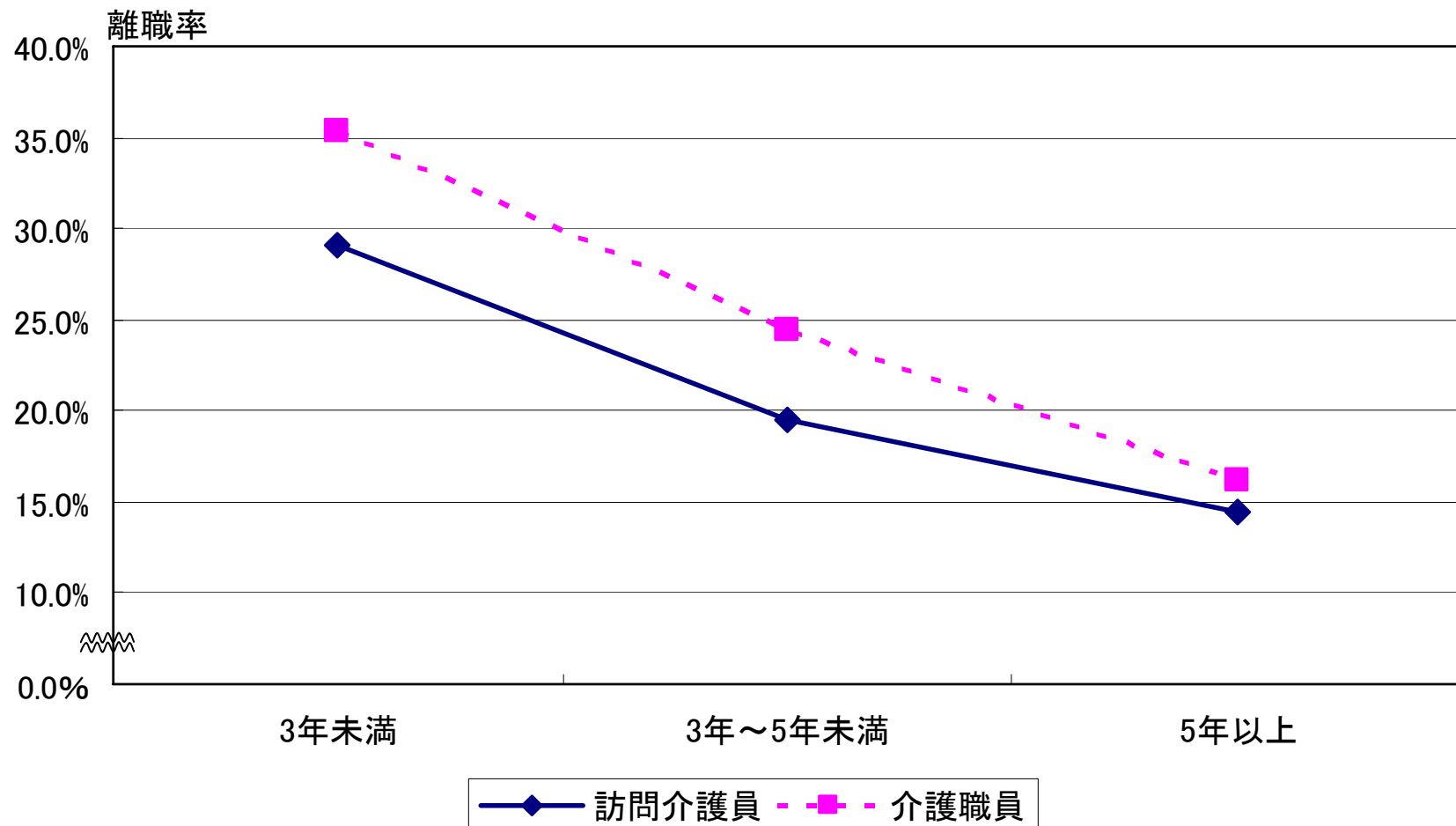


◆ 訪問介護    ■ 通所介護    ▲ 特養    ● 老健

## 5. 勤続年数と離職率について

○ 訪問介護員(正社員)と介護職員(正社員)で勤続年数が長いと離職率が低くなる傾向にある。

訪問介護員(正社員)と介護職員(正社員)の勤続年数と離職率



(出典) (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」

## 6. 常勤職員と非常勤職員について

- 労働条件等の悩み等として、施設系(入所型)では夜勤帯における不安が相当程度あがっている。
- 施設系サービスと居宅系サービス(特に訪問系)では、サービス提供の形態が異なることが勤務形態の差に表れているのではないか。

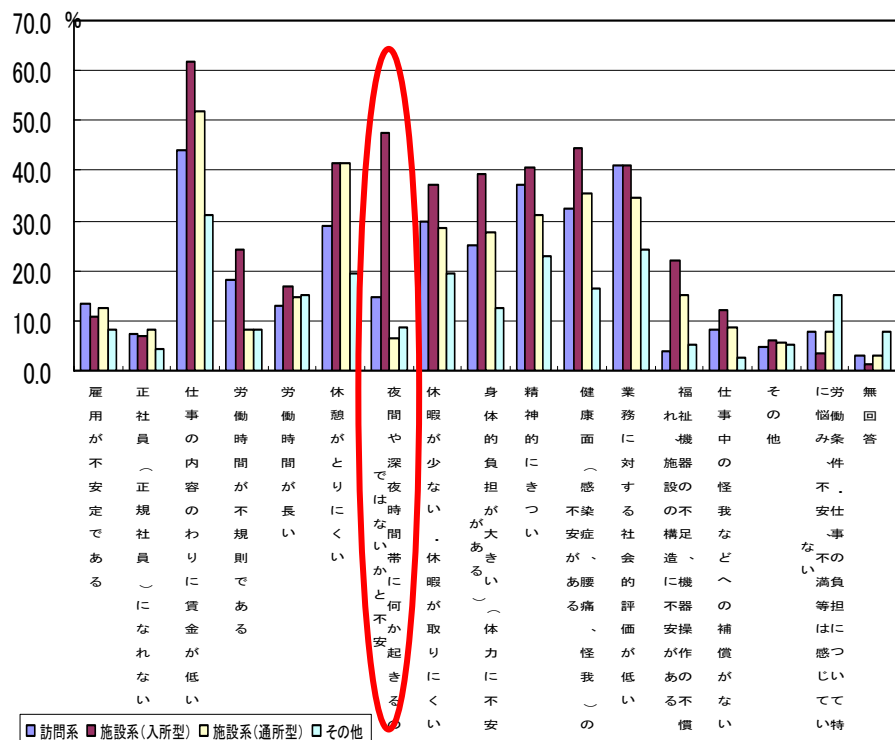
### ① 施設系サービスについて

- ・ 常時一定量の業務があり、また、夜勤の必要がある。

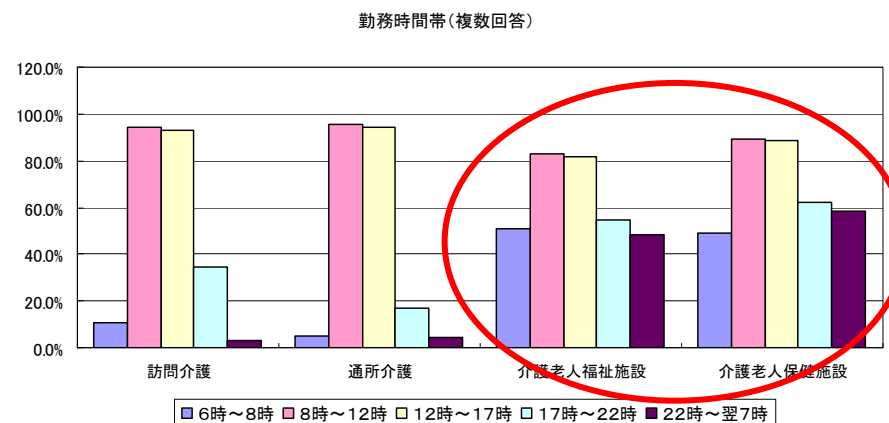
### ② 居宅系サービス(特に訪問系)

- ・ 利用者の食事時や入浴時等の介助へのニーズが高く、サービス提供時間(サービス提供量)に偏りがある。

労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答)



<勤務時間帯>



(出典)(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」

<サービス別常勤・非常勤割合>

	常勤割合	非常勤割合
訪問介護	48.1%	51.9%
通所介護	67.9%	32.1%
特別養護老人ホーム	86.8%	13.2%
老人保健施設	93.0%	7.0%

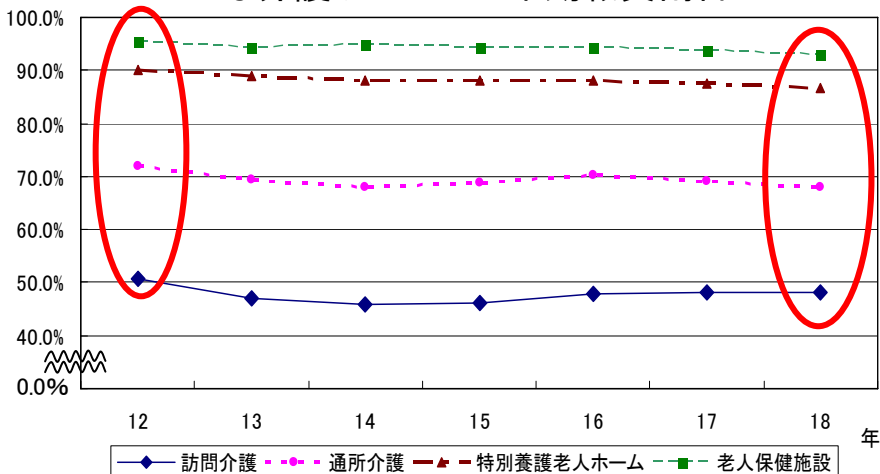
(出典)(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」

(出典)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(平成18年)

## 7. 介護職員の常勤割合と勤続年数について

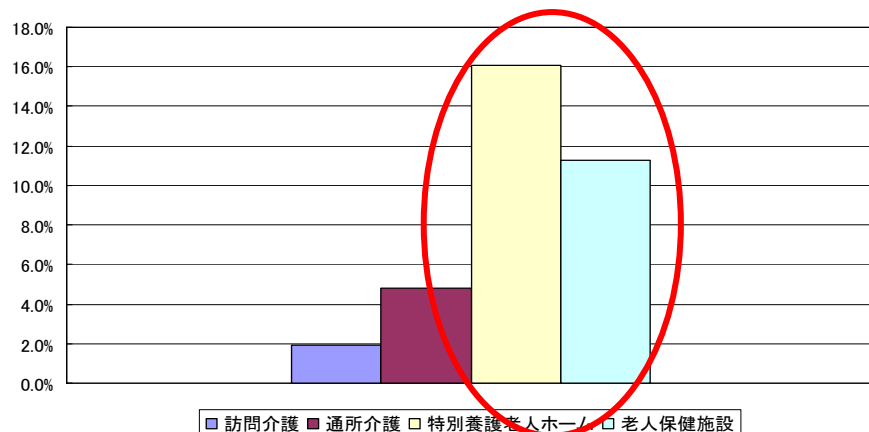
- 介護職員(常勤換算従事者数)における常勤職員割合は、平成12年から徐々に低下傾向にある。
- また、常勤労働者の方が、非常勤労働者に比べ、勤続年数が長い傾向がある。
- 施設系では、非正社員から正社員への転換の機会を設けていることが定着促進等に効果がある。

### 主な介護サービスの常勤職員割合



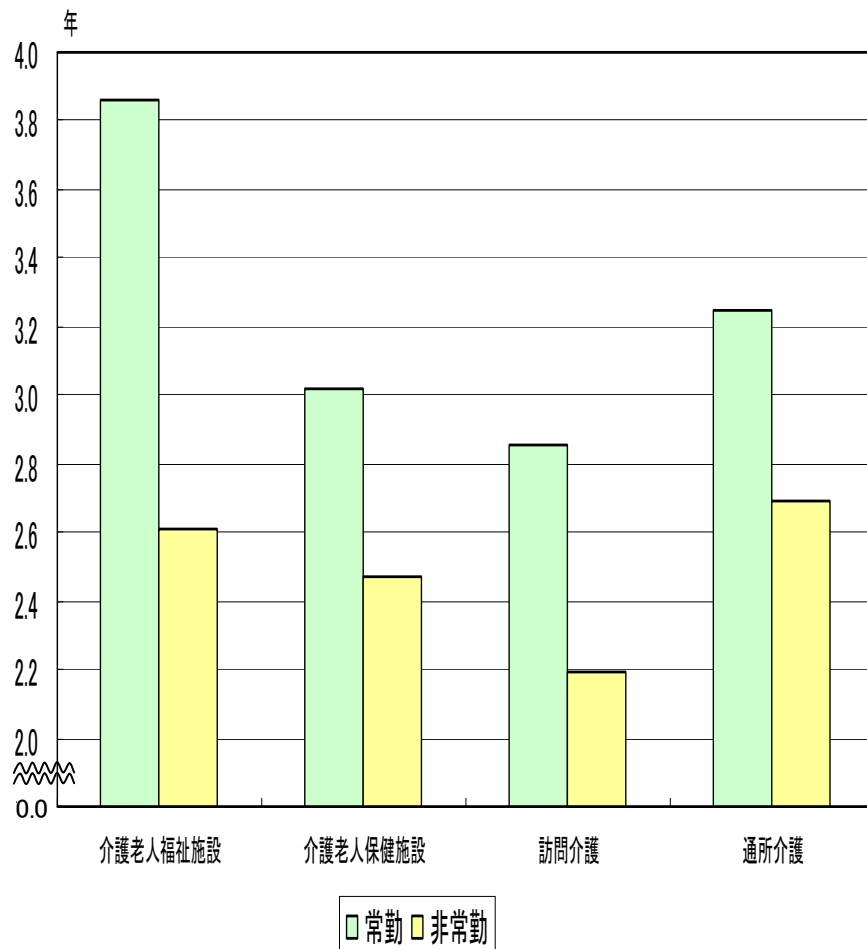
(出典) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(平成12年～平成18年)

### 早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策【再掲】 (非正社員から正社員への転換の機会を設けている)



(出典) (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」

### 常勤・非常勤の勤続年数



(出典) (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」を  
基に厚生労働省老健局において算出

注) 常勤とは、正社員と非正社員のうち常勤労働者をさす。



## 8. 特定事業所加算を算定している事業所の状況について

- 訪問介護における特定事業所加算について、全体の事業所の経営状況と比較すると、加算を取得している事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり賃金は高い。

平成20年経営実態調査 訪問介護(予防を含む)

	全事業所		加算事業所	
	千円		千円	
1 介護料収入	2,524		2,691	
2 その他	6		27	
3 給与費	2,060	81.5%	2,315	85.5%
4 その他	473	18.7%	453	16.7%
5 収入(補助あり)	2,528		2,707	
6 支出	2,511		2,744	
7 差引	17	0.7%	-37	-1.4%
8 事業所数	1,730		77	
9 延べ訪問回数	725.5回		709.8回	
10 常勤換算職員数(常勤率)	8.6人	42.8%	8.7人	52.3%
11 介護職員常勤換算数(常勤率)	7.7人	40.8%	8.1人	56.6%
常勤換算1人当たり給与				
常勤				
12 介護福祉士	264,107円	1.17	308,632円	
13 介護職員	223,124円	1.17	260,711円	
非常勤				
14 介護福祉士	230,476円	1.09	250,294円	
15 介護職員	212,046円	1.00	210,989円	
16 訪問1回当たり収入	3,485円	1.09	3,814円	
17 訪問1回当たり支出	3,462円	1.12	3,866円	
18 常勤換算職員1人当たり給与	231,665円	1.14	263,246円	
19 介護職員(常勤換算)1人当たり給与	225,099円	1.14	256,447円	
20 訪問介護員常勤換算1人当たり訪問回数	93.7回	0.94	87.7回	

## 介護給付費分科会介護サービス事業の実態把握のためのワーキングチーム報告

(H19.12.10)

### 3 今後の検討課題について

#### (1) 各事業に共通する事項について

#### ② キャリアアップについて

○ 介護労働者のキャリアアップに資する人員配置基準、キャリアアップにつながる取組を行う事業所に対する評価、研修システムの構築又は介護労働者個人に対するキャリアアップのインセンティブの在り方等について検討する必要があるのではないか。

その際、小規模事業所ではキャリアアップのシステムを自ら構築することが困難であることから、何らかの対策を検討する必要があるのではないか。

#### (3) 施設系の事業について

○ 施設入所者の重度化の進展などを踏まえた施設の人員配置基準の在り方や介護福祉士等の専門性の高い職員を多く配置した場合の評価の在り方、任用要件について検討すべきではないか。

## 介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(H20.5.20 参議院厚生労働委員会)

三、次期介護報酬改定に当たっては、介護従事者等の処遇の改善に資するための措置を講ずること。なお、地域差の実態を踏まえ、必要な見直しを検討すること。また、サービス提供責任者等の処遇に配慮するとともに、介護福祉士等の専門性を重視し、有資格者の評価の在り方について検討を行うこと。

- 介護従事者の処遇改善を図り、質が高い介護サービスを提供するための介護報酬の在り方については、以下のような視点に基づき検討してはどうか。
  - ・ 介護従事者の専門性等のキャリアに係る適正な評価
  - ・ 介護従事者が定着し、安定的にサービス提供を行うことに対する適正な評価
  
- 介護従事者の処遇改善を図り、質の高い介護サービスを提供することを目的とすることから、全サービス共通した評価を検討すべきところ、具体的な要件の検討にあたっては、サービス種類毎に、サービスの提供実態に応じて行う必要があるのではないか。
  - ① 施設サービス
    - ・ 常時一定量の業務があり、また、夜勤の必要がある。
    - ・ 常勤割合・介護福祉士割合がともに高い。
  - ② 通所サービス
    - ・ 利用者の食事時や入浴時等の介助へのニーズが高い一方で、預かりサービスとして、日中には一定量の業務がある。
    - ・ 常勤割合・介護福祉士割合がともに一定程度。
  - ③ 訪問サービス
    - ・ 利用者の食事時や入浴時等の介助へのニーズが高く、サービス提供時間に偏りがある。
    - ・ 常勤割合・介護福祉士割合がともに低い。

## 具体的な論点

- 介護従事者の専門性等に係る適正な評価及びキャリアアップを確保する観点から、有資格者などの専門性を有した介護従事者を多く雇用する事業者に対して報酬上の評価を行ってはどうか。
- その際、ホームヘルパーに対する研修や介護福祉士を多く雇用する事業所を報酬上評価している特定事業所加算を参考にしてはどうか。
- また、質の高い介護サービスを安定的に提供することを可能とするため、介護従事者の定着の観点から、一定以上の勤続年数を有した者の割合に着目した評価について検討してはどうか。
- さらに、常時一定量のサービス提供が必要なサービスについては、介護サービスを常時安定的に提供することを可能とする観点からも、常勤職員の割合に着目した評価について検討してはどうか。