

介護報酬見直しに係る提言事項

社会保障審議会介護給付費分科会 委員 稲葉雅之
(民間介護事業推進委員会 代表委員)

1. 給与水準の現状比較

性別・産業別 給与額比較、差額

【表 1】

産業別	性別	年齢	きまって支給する		年間賞与 その他	計 (年収)	全産業との差 額(年収)
			現金 給与額	所定内 給与額			
		歳	千円	千円	千円	千円	千円
全産業	男性	41.9	372.4	336.7	1,078.4	5,547.2	—
	女性	39.2	241.7	225.2	568.4	3,468.8	—
ホームヘルパー	男性	36.7	239.3	214.7	206.3	3,077.9	△ 2,469.3
	女性	45.3	207.4	194.0	304.8	2,793.6	△ 675.2
福祉施設 介護職員	男性	32.6	225.9	213.6	514.2	3,225.0	△ 2,322.2
	女性	37.4	204.4	193.7	446.8	2,899.6	△ 569

資料出所:厚生労働省平成19年度賃金構造基本統計調査より抜粋

性別・常勤／非常勤別 年間給与額比較、差額

【表 2】

(単位:千円)

		性別	給与額	賞与額	年収	全産業との 年収乖離額	年収 増減率
全産業	常勤	男	372.4	1,078.4	5,547.2		
		女	241.7	568.4	3,468.8		
	非常勤	男	336.7		4,040.4		
		女	225.2		2,702.4		
ホームヘルパー	常勤	男	239.3	206.3	3,077.9	△ 2,469	-80%
		女	207.4	304.8	2,793.6	△ 675	-24%
	非常勤	男	214.7		2,576.4	△ 1,464	-57%
		女	194.0		2,328.0	△ 374	-16%
福祉施設 介護職員	常勤	男	225.9	514.2	3,225.0	△ 2,322	-72%
		女	204.4	446.8	2,899.6	△ 569	-20%
	非常勤	男	213.6		2,563.2	△ 1,477	-58%
		女	193.7		2,324.4	△ 378	-16%

資料出所:厚生労働省平成19年度「賃金構造基本統計調査」より数値を引用

※全産業との給与額比較については、平均年齢・勤続年数等の違いによる差も考慮する必要がある。

職種別従業員数（就業形態別、勤務形態別）

【表 3】

（単位：％）

	職種別従業員数合計				就業形態別従業員数						
					正社員			非正社員			
	人数	(男)	(女)	(不明)	計	(男)	(女)	計	(男)	(女)	(不明)
訪問介護員	36,801	5.7	90.8	3.5	17.9	18.5	81.5	81.4	2.8	92.9	4.3
介護職員	46,857	21	77.7	1.3	56.5	28.0	72.0	42.8	11.7	85.4	3.0

資料出所：（財）介護労働安定センター「介護労働実態調査（平成 19 年度）」

上記の表 3 の就業形態別従業員数、比率を基にサービス全体の年収を試算比較した。

年収ベース

【表 4】

（単位：千円）

			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
			現在の年収	全産業年収	全産業年収との乖離 (②-①)	③のアップ率	見直すべき年収 増加額(60%) (③×60%)	見直した額を60% とした場合の年収 (①+⑤)	⑤のアップ率
訪問 介護	常勤	男	3,077.9	5,547.2	2,469.3	80.2%	1,481.6	4,559.5	48.1%
		女	2,793.6	3,468.8	675.2	24.2%	405.1	3,198.7	14.5%
	非常勤	男	2,576.4	4,040.4	1,464.0	56.8%	878.4	3,454.8	34.1%
		女	2,328.0	2,702.4	374.4	16.1%	224.6	2,552.6	9.6%
その他 サービス	常勤	男	3,225.0	5,547.2	2,322.2	72.0%	1,393.3	4,618.3	43.2%
		女	2,899.6	3,468.8	569.2	19.6%	341.5	3,241.1	11.8%
	非常勤	男	2,563.2	4,040.4	1,477.2	57.6%	886.3	3,449.5	34.6%
		女	2,324.4	2,702.4	378.0	16.3%	226.8	2,551.2	9.8%

			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
			現在の年収	全産業年収	全産業年収との乖離 (②-①)	③のアップ率	見直すべき年収 増加額(60%) (③×60%)	見直した額を60% とした場合の年収 (①+⑤)	⑤のアップ率
訪問介護平均			2,413.6	3,068.4	654.9	27.1%	392.9	2,806.5	16.3%
その他サービス平均			2,758.1	3,641.4	883.3	32.0%	530.0	3,288.0	19.2%
総平均 (介護費比率にて算出)			2,724.0	3,584.6	860.7	31.5%	516.4	3,240.4	19.0%

資料出所：平成19年度賃金構造基本台帳統計調査、平成19年度介護サービス施設・事業所調査

全産業の年収比較より、その半分強（60％）の改善をした場合の年収とアップ率は上記の表となる。

※全産業並みの年収確保はすぐには無理ながらも、まずはその半分強（6割程度）の処遇改善のためには 上記⑤の年収、金額の引き上げが必要となる。⑦はそのアップ率である。

上記の表 4 を月額給与に換算したものが下表である。

月収ベース（賞与含む）

【表 5】

（単位：千円）

			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
			現状の 月額給与	全産業 月額給与	全産業月額と の乖離 (②-①)	③のアップ率	見直すべき月額 増加額(60%) (③×60%)	見直した額を60% とした場合の月額 (①+⑤)	⑤のアップ率
訪問 介護	常勤	男	256.5	462.3	205.8	80.2%	123.5	380.0	48.1%
		女	232.8	289.1	56.3	24.2%	33.8	266.6	14.5%
	非常勤	男	214.7	336.7	122.0	56.8%	73.2	287.9	34.1%
		女	194.0	225.2	31.2	16.1%	18.7	212.7	9.6%
その他 サービス	常勤	男	268.8	462.3	193.5	72.0%	116.1	384.9	43.2%
		女	241.6	289.1	47.4	19.6%	28.5	270.1	11.8%
	非常勤	男	213.6	336.7	123.1	57.6%	73.9	287.5	34.6%
		女	193.7	225.2	31.5	16.3%	18.9	212.6	9.8%

			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
			現状の 月額給与	全産業 月額給与	全産業月額と の乖離 (②-①)	③のアップ率	見直すべき月額 増加額(60%) (③×60%)	見直した額を60% とした場合の月額 (①+⑤)	⑤のアップ率
訪問介護平均			201.1	255.7	54.6	27.1%	32.7	233.9	16.3%
その他サービス平均			229.8	303.4	73.6	32.0%	44.2	274.0	19.2%
総平均			227.0	298.7	71.7	31.5%	43.0	270.0	19.0%

資料出所：平成19年度賃金構造基本台帳統計調査、平成19年度介護サービス施設・事業所調査

経営実態調査で明らかになった現状の訪問介護事業の収支差・給与比をベースに試算した。

上段：全産業平均賃金まで処遇改善。（人材確保に主眼を置く場合は、他産業と同等である必要がある）

下段：全産業平均賃金との差の半分強（60%）処遇改善。

【表 6】

	①	②	③		④ (②×-③)	⑤ (①+④)	⑥	⑦ (⑥-⑤)
	収支差率 (現状)	給与比 (現状)	処遇 改善率	処遇 改善額	収支差 悪化率	処遇改善後 の収支差率	全産業と同率 の収支差率	処遇改善に 必要な 生産増加率
訪問介護	0.7%	81.5%	27.1%	¥54,600	-22.1%	-21.4%	3.5%	24.9%
訪問介護	0.7%	81.5%	16.3%	¥32,700	-13.3%	-12.6%	3.5%	16.1%

⑥については、平成 19 年度年次別法人企業統計調査（平成 20 年 9 月 5 日財務省発表）による第 3 表「売上高利益率の推移」より、売上高経常利益率の直近（平成 17~19 年）のサービス業平均 3.5%を用いた。

■課題

訪問介護事業はサービス提供時間のケア集中、一対一の非効率的なサービス等、特殊性もあり、正社員比率は非常に低い。一定数の正社員を雇用できる環境まで給与水準、介護報酬を引き上げることが急務である。

■結果

- ・介護サービス事業の質を確保し、更にはその向上を目指すとともに、事業運営の効率化を推進することは極めて重要である。その基本は人材の確保である。
- ・人材を確保するため、訪問介護事業において、全産業との給与乖離を将来的にせめて半分強(60%の改善目標・32.7千円)としても16.1%と大きな開きがある。
- ・超高齢社会を支える為に、制度の持続性を維持、推進しながら、そこに従事する職員が安心して、結婚や子育て等のライフプラン(生涯設計)が可能となる改善が必要で、安定的経営と従事者の処遇・環境を作るためには【表6】下段の⑥⑦に示した水準を出来得る限り早期に実現するとともに、質の向上を図りつつ規制緩和や事業者の経営努力を併せて進めなければならない。

2. 現行の介護報酬における地域区分の人件費率の見直しについて

今回の平成20年介護事業経営実態調査結果の人件費率(表6の②)を考慮して、

訪問系サービスを人件費率80%、通所・居住・施設系サービスの人件費率60%とすべきと考える。

訪問系サービス：訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリ、居宅介護支援等(介護予防を含む)

以下、参考資料として同様の試算をした結果である。

	①	②	③	④ (②×③)	⑤ (①+④)	⑥	⑦ (⑥-⑤)	⑧	⑨ (⑦-⑧)
	収支差率 (現状)	給与比 (現状)	処遇 改善率	収支差 悪化率	処遇改善後 の収支差率	全産業と同率 の収支差率	必要生産 増加率	基準緩和や 特定事業加 算等による収 支差改善率	実質報酬 引き上げ率
A 訪問介護	0.7%	81.5%	16.3%	-13.3%	-12.6%	3.5%	16.1%	13.1%	3.0%
B 訪問入浴介護	1.5%	78.1%	19.2%	-15.0%	-13.5%	3.5%	17.0%	14.0%	3.0%
C 訪問看護	2.7%	79.4%	19.2%	-15.2%	-17.9%	3.5%	21.4%	18.4%	3.0%
D 通所介護	7.3%	60.7%	19.2%	-11.7%	-4.4%	7.0%	11.4%	8.4%	3.0%
E 居宅介護支援	-17.0%	99.4%	19.2%	-19.1%	-36.1%	3.5%	39.6%	36.6%	3.0%
F 小規模多機能	-8.0%	72.7%	19.2%	-14.0%	-22.0%	7.0%	29.0%	26.0%	3.0%
G 特定施設入居者生活介護	4.4%	48.7%	19.2%	-9.4%	-5.0%	7.0%	12.0%	9.0%	3.0%
H 短期入所生活介護	7.0%	59.2%	19.2%	-11.4%	-4.4%	7.0%	11.4%	8.4%	3.0%
I 認知症対応型共同生活介護	9.7%	57.8%	19.2%	-11.1%	-1.4%	7.0%	8.4%	5.4%	3.0%

- ・訪問系のサービスについては収支差率 3.5%、
- ・通所系及び居住系・施設系サービスについては、初期費用、保守修繕費等の費用が掛かることを勘案し収支差率を倍の 7.0%とした。
- ・③は全産業の年収比較より、その半分強（60%）の改善をした場合の年収アップ率を試算している。