

## 地域包括ケアの推進について (介護・福祉職の人材確保)

【担当省庁】厚生労働省

介護・福祉人材の更なる確保・定着を図るためには、引き続き全産業平均との給与差（年間約160万円）の解消を図るとともに、介護事業所において、職員の能力・資格・経験等に応じた適切な処遇改善を図るキャリアパスの充実が重要である。

については、新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の処遇改善に留まることなく、キャリアパスの取組状況に応じて、介護報酬の加算を行う介護職員処遇改善加算制度において更なる上乘せ区分を創設していただきたい。

## 【現状・課題等】

- 長期的に介護人材の確保・定着の推進を図るには、介護職員が将来展望を持って働き続けることができるよう、能力・資格・経験等に応じた処遇が適切になされることが重要であり、こうしたキャリアパスに関する仕組みの導入が重要
  - 国は、平成24年度にキャリアパスに関する仕組みを導入した介護事業者へ、介護報酬の加算を行う介護職員処遇改善加算制度を創設し、以後、2度にわたりキャリアパスの取組を深化させた介護事業者への上乗せ加算を行う区分を創設
- <介護職員処遇改善加算制度におけるキャリアパス要件>
- 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級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
- ※ 上記の全ての要件を満たし賃金改善以外の職場環境改善の要件を満たした事業者には、介護職員一人当たり月額3.7万円相当の加算
- 新しい経済対策パッケージに基づく介護職員の処遇改善では、勤続年数10年以上の介護福祉士について月額8万円相当（年96万円相当）を算定根拠とした処遇改善を想定するが、職員の平均賃金の上がり幅は月額9千円相当（年11万円相当）であり、全業種平均の給与差の解消（約160万円→150万円）には至っていない。

京都府 の担当課	健康福祉部 高齢者支援課 (075-414-4571)
-------------	-----------------------------

## 【背景データ】

## ■全産業と介護職員の年間給与差

(単位：万円)

	平成29年	平成28年	前年度増減
全体	491.2	489.9	1.3
介護職員(全体との差)	329.7(▲161.5)	322.5(▲167.4)	7.2(5.9)

※給与差の解消に必要な増額幅＝約161.5万円

※出典：平成28、29年度「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

## ■京都府内の介護職員の求人倍率

介護関連	全産業平均
4.27倍	1.61倍

※府内雇用失業情勢 平成31年3月分（京都労働局）

## 【国の事業等】

## ■新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の処遇改善（国費210億円程度）

- ・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。
- ・経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善等を設定し、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
- ・他の介護職員などの処遇改善についても、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

## ■厚生労働省福祉人材確保専門委員会における主な意見

- 平成29年3月28日 福祉人材確保専門委員会
  - ・離職防止には、処遇改善が最も取り組むべき課題。キャリアパスを明確にし、客観的な評価と処遇を結びつけていくということが必要
- 平成29年10月4日 福祉人材確保専門委員会
  - ・介護人材のキャリアパスの実現に当たっては、介護未経験の者であっても、安心して入職し、介護福祉士の資格取得やさらなる専門性の向上を目指す者がその目指すべきキャリアに応じて専門性を身につけていくことができるような仕組みにしていくべきである。