

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・福祉事業所において、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・福祉職員の処遇改善についても十分に予算を確保した上で、キャリアパスの取組状況に応じて介護・福祉報酬の加算を行う介護・福祉職員の処遇改善加算制度において更なる上乗せ区分を創設するなど、一層の処遇改善を図っていただきたい。

【現状・課題等】

- 長期的に介護・福祉人材の確保・定着の推進を図るには、介護・福祉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・福祉事業者へ、介護・福祉報酬の加算を行う介護・福祉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・福祉事業者への上乗せ加算を行う区分を創設

<介護・福祉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・福祉職員一人当たり月額 3.7 万円相当の加算

- 新しい経済政策パッケージに基づく介護・福祉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) 障害者支援課 (075-414-4596)
---------------	--

【国の事業等】

■概算要求 [厚生労働省]

▶ 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 213 億円

(令和元年度予算 216 億円)

- ・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が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

離職防止のためには、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。

<背景>

■全産業と介護・福祉職員の年間給与差

(単位：万円)

	平成 30 年	平成 29 年	前年度増減
全体	497.2	491.2	6.0
介護・福祉職員(全体との差)	339.6(▲ 157.6)	329.7(▲ 161.5)	9.9(3.9)

※給与差の解消に必要な増額幅＝約 157.6 万円

※出典：平成 29、30 年度「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)

■京都府内の介護・福祉職員の求人倍率

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)