

地域包括ケアの推進について

【担当省庁】厚生労働省

〔介護・福祉職の人材確保〕

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 115 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。

〔医療と福祉を支える包括的リハビリテーション支援拠点の整備〕

京都府では、障害者が地域で安心して生活できるよう、医学的リハビリから生活・社会・就業リハビリまで多様な機能を備え、先進的な技術を活用した、病院併設の総合的なリハビリテーション支援拠点の整備を検討しており、先進的なリハビリ等の普及促進、専門職の育成等の取組に対する財政支援をお願いしたい。

【現状・課題等】

- 介護・福祉職員の能力・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
- 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 6 千円相当（年 7 万円相当）であり、全業種平均の給与差の解消には至っていない。

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】

■新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善 [厚生労働省]

506 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
- ▶ 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等における主な意見

- ▶ 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。
- ▶ 平成30年10月15日 社会保障審議会介護給付分科会
離職理由として賃金水準に関することに加え将来の見込みが立たないことが挙げられていること、働きやすく定着しやすい職場環境の整備をさらに進めていく必要があることから、介護事業所がこれまで進めてきたキャリアアップの仕組みと整合のとれたものとなるよう検討してはどうか。

■全産業と介護・福祉職員の年間給与差 (単位：万円)

	令和2年	令和元年	前年度増減
全体	459.8	458.8	1.0
介護・福祉職員(全体との差)	345.0(▲114.8)	328.2(▲130.6)	16.8(15.8)

※給与差の解消に必要な増額幅＝約114.8万円

※出典：令和元年度、令和2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
3.06倍	0.96倍

※府内雇用失業情勢 令和3年3月分
(京都労働局)