

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が重要であり、他業種との賃金格差の解消に向けて、介護職員の給与を大幅に引き上げることができるよう、介護報酬とは別に措置を講じるとともに、処遇改善加算等に伴う介護保険料や利用料の上昇及び地方負担の増加の解消のため、更なる改善措置を講じていただきたい。

〔介護サービスの維持〕

介護サービス事業所等では、新型コロナウイルス感染症の影響でサービスの利用控えや一時休業に加え、感染防止対策に要するかかり増し経費等による経営圧迫が長期化していることから、介護サービスの提供体制を確保・維持するため、地方自治体の財政運営に支障が生じることのないよう、国の責任において、感染防止対策に要する経費等の支援や経営安定のための更なる財政支援を行っていただきたい。

〔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。

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)
---------------	--

【現状・課題等】

- 国は、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平成24年度に創設。以後、2度にわたりキャリアパスの取組を深化させた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。
- 平成24年度の「処遇改善加算」の創設により、それまでの交付金事業による処遇改善と比べ、介護保険料や利用料が上昇するとともに地方負担も増加
- 介護報酬については、新型コロナウイルスに係る特例的な措置として、令和3年4月から基本報酬に0.1%上乗せする措置がとられていたが、令和3年9月末で終了
- 通所介護等の報酬については、感染症等の影響により前年度よりも利用者数が減少した場合に、基本報酬の3%加算を行っているが、新型コロナウイルスの影響の長期化により、前年比を基準とすると、影響を適切に反映できないことが考えられる。

【国の事業等】

■概算要求〔厚生労働省〕

▶ 介護職員の更なる処遇改善 506億円（令和3年度予算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、介護職員の更なる処遇改善するとともに、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に運用

■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
2.95倍	1.00倍

※府内雇用失業情勢 令和3年7月分
(京都労働局)