

社保審－介護給付費分科会	
第166回（H30.12.12）	参考資料1

社保審－介護給付費分科会 第161回（H30.9.5）資料2（一部改変）	
---	--

介護人材の処遇改善について

介護人材の処遇改善について

現状・課題

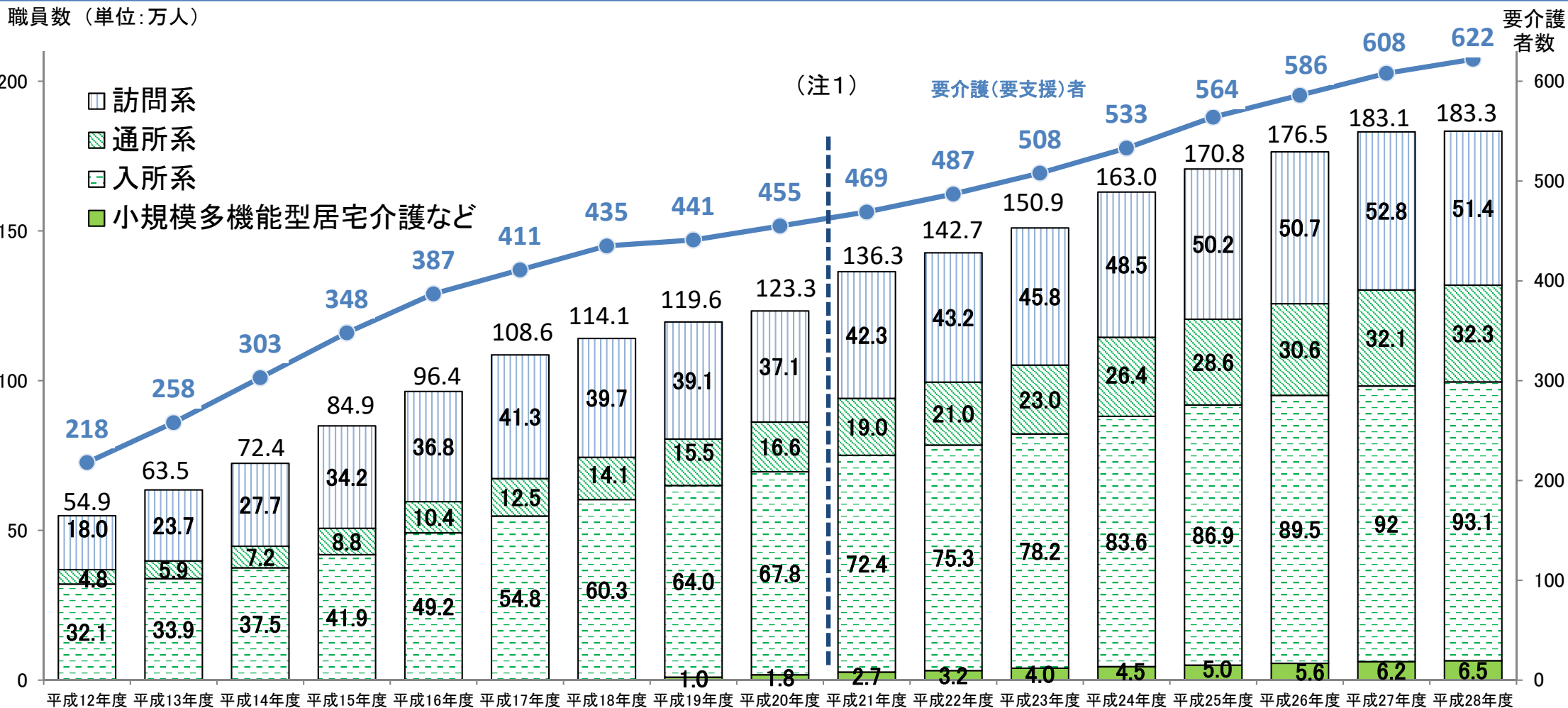
- 高齢化が進む中、介護サービスを安定的に提供していくためには、介護人材の確保は重要課題の一つであることから、平成21年度介護報酬改定以降、介護人材の処遇改善について、多くの取組を行ってきた。
- 近年では、平成29年度に、臨時で介護報酬改定を行い、介護人材の職場定着の必要性、介護福祉士に期待される役割の増大、介護サービス事業所等による昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況等を踏まえ、事業者による昇級と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、更なる加算の拡充を行った。
- また、平成30年度介護報酬改定においては、介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）が、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率、報酬体系の簡素化の観点等を踏まえ、一定の経過期間を設け廃止すること等とした。
- このような中、「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)においては、「2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である」とし、「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」とされた。具体的には、
 - ・ 「他の介護職員などの処遇改善に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を認めることを前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。」
 - ・ 「消費税率の引上げに伴う報酬改定において対応し、2019年10月から実施する」とされており、これに基づき、2019年10月から、介護職員に更なる処遇改善を図ることとしている。

介護従事者について

介護職員数の推移

○ 介護保険法の施行以来、要介護（要支援）認定者数は増加してきており、サービス量の増加に伴い介護職員数も16年間で3.3倍に増加している。

職員数（単位：万人）



注1) 平成21年度以降は、調査方法の変更による回収率変動等の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。

(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成28年の回収率: 訪問介護90.8%、通所介護86.8%、介護老人福祉施設92.2%)

・補正の考え方: 入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。

(特定施設入居者生活介護:平成12~15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年、通所リハビリテーションの介護職員数は全ての年に含めていない)

注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

注4) 平成27年度以降の介護職員数には、介護予防・日常生活支援総合事業に従事する介護職員数は含まれていない。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

介護職員の現状

- 介護職員の就業形態は、非正規職員の割合が介護職員（施設等）で39%、訪問介護員で69.7%となっている。
- 介護職員の年齢構成は、介護職員（施設等）については30～49歳、訪問介護員については40歳以上の割合が比較的高くなっている。

1 就業形態（職種別）

	正規職員	非正規職員	非正規職員の内訳	
			うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員（施設等）	61.0%	39.0%	15.4%	23.6%
訪問介護員	30.3%	69.7%	12.3%	57.3%

注）正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）。

常勤労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。短時間労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

注）介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成29年度介護労働実態調査（（公財）介護労働安定センター）を老健局老人保健課において作成。

2 年齢構成（職種別）

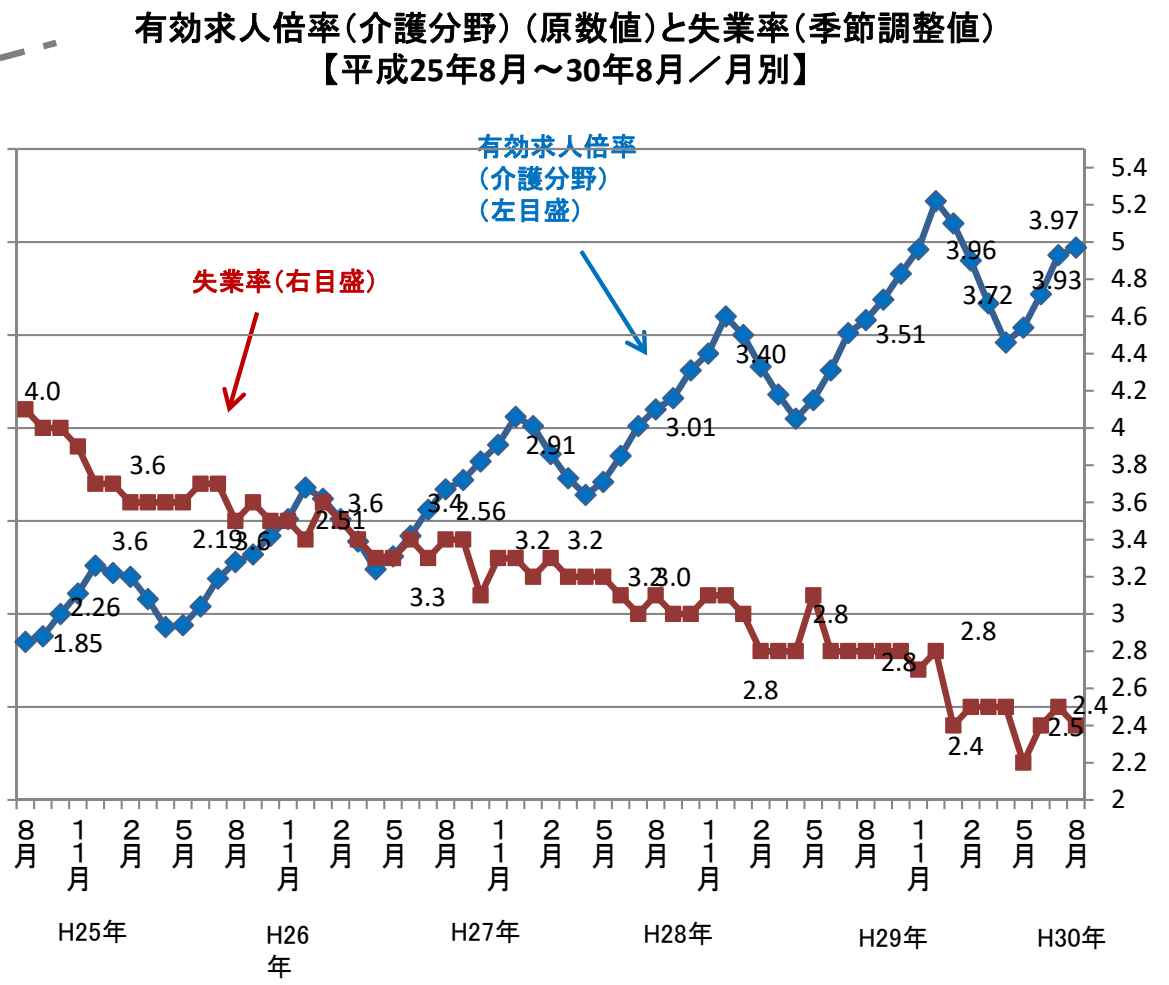
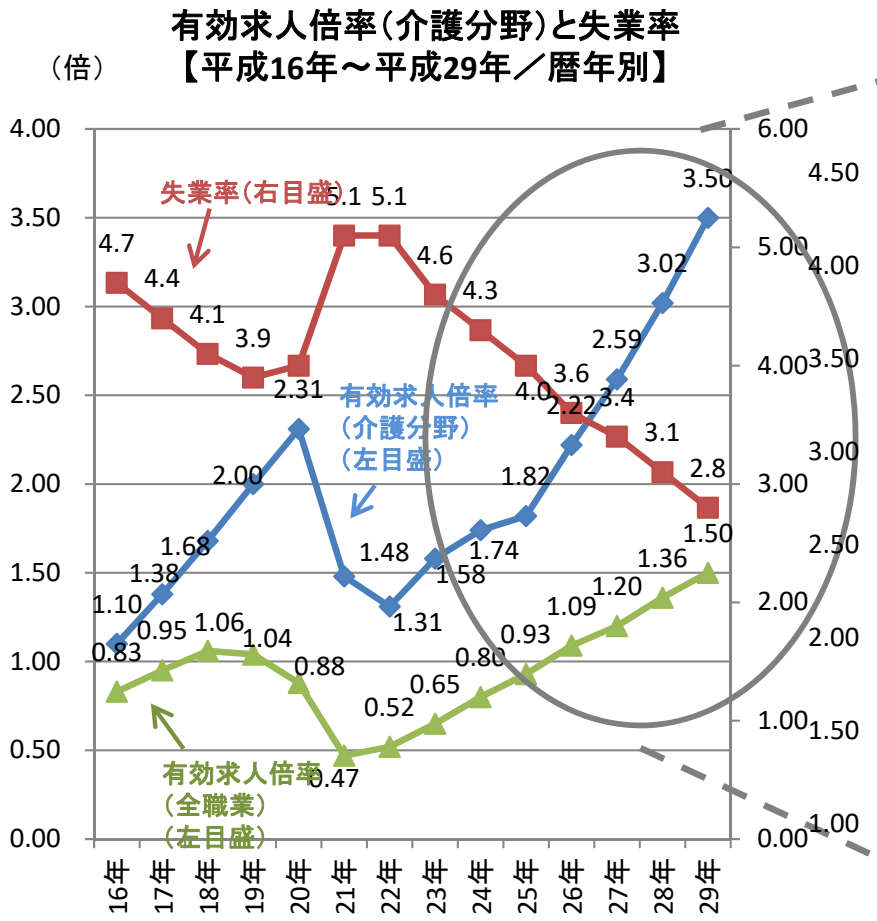
	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
	介護職員（施設等）	0.7%	15.0%	22.9%	24.1%	19.9%
訪問介護員	0.2%	4.0%	10.1%	19.6%	25.3%	38.5%

注）調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成29年度介護労働実態調査（（公財）介護労働安定センター）を老健局老人保健課において作成。

介護関係職種の人材確保の状況と労働市場の動向（有効求人倍率と失業率の動向）

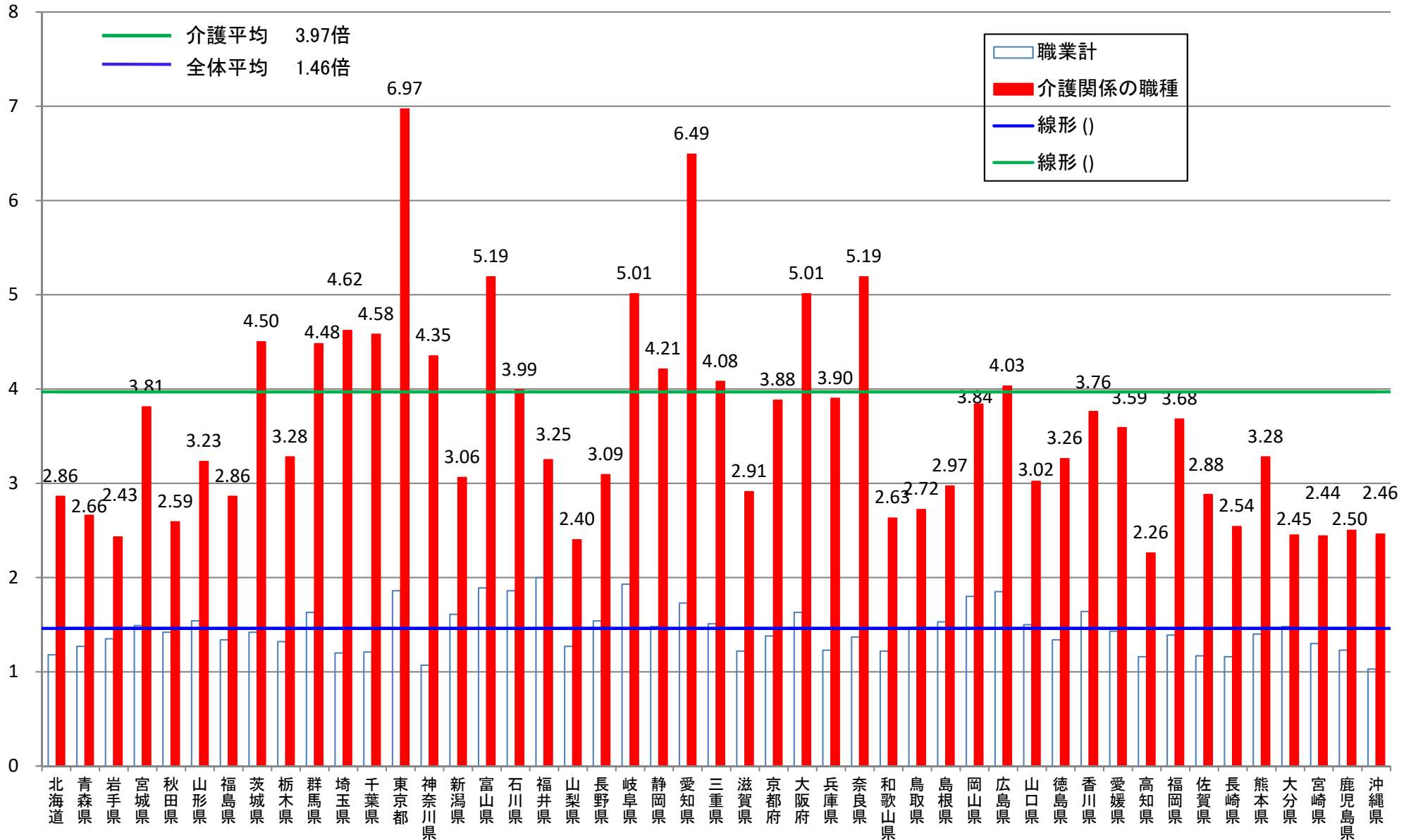
○ 介護関係の職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全産業より高い水準で推移している。



注) 平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。
【出典】 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

地域別の状況（都道府県別有効求人倍率（平成30年8月））

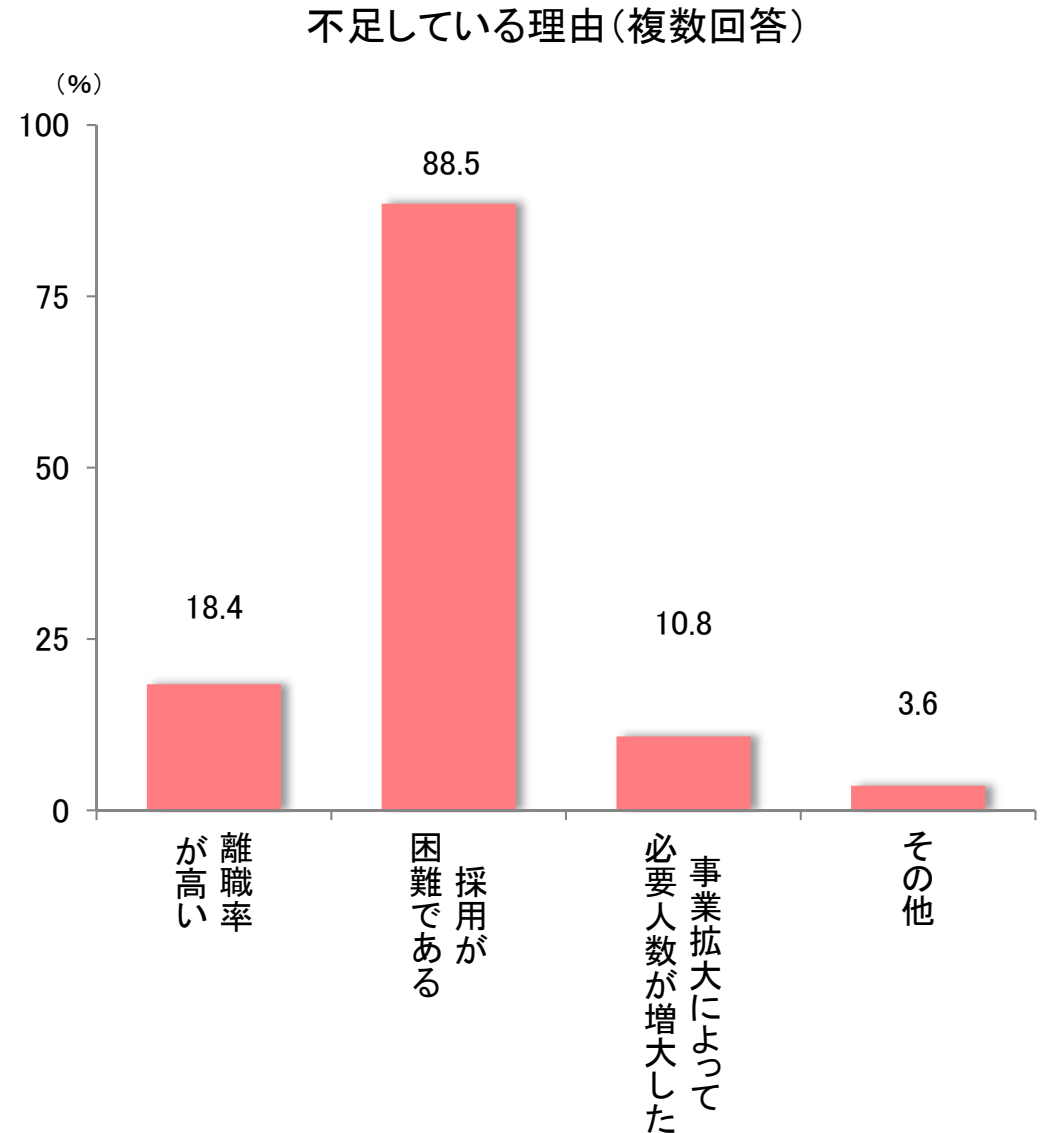
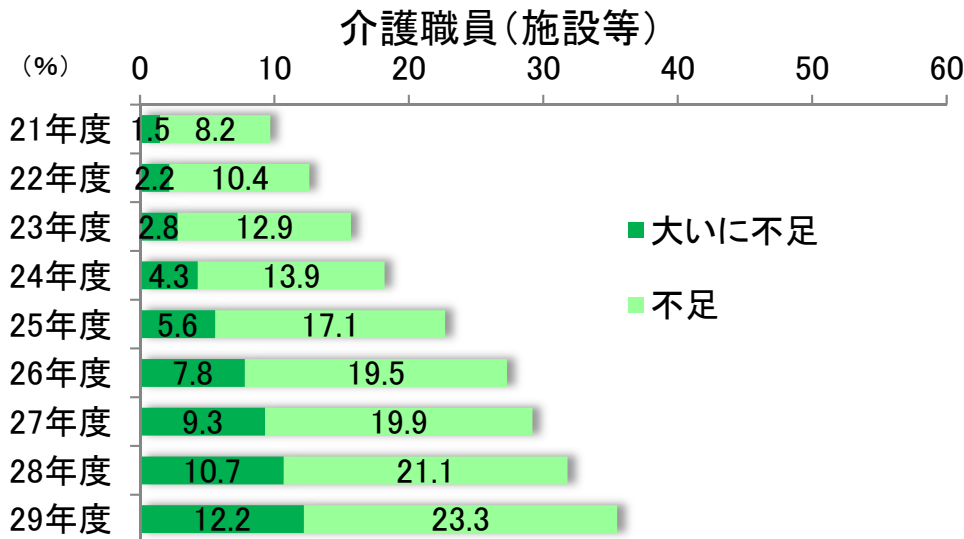
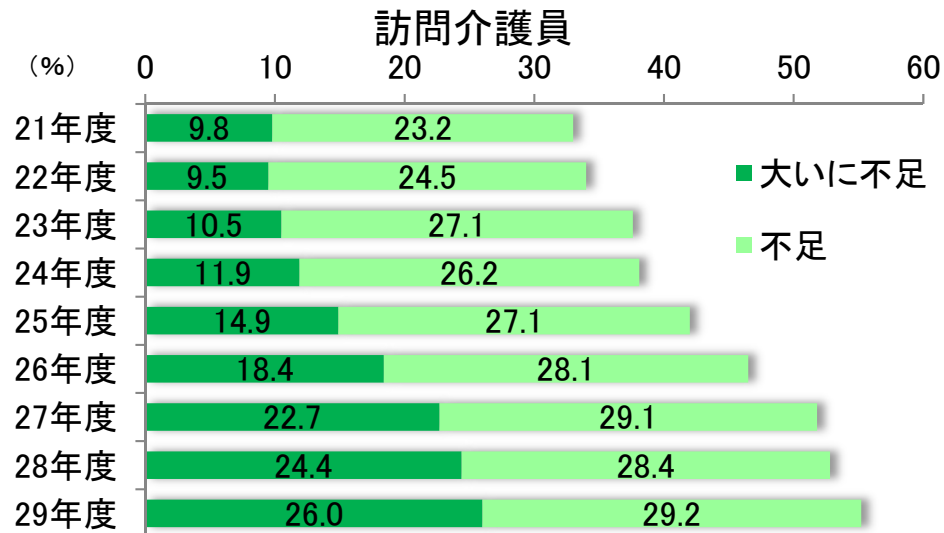
○ 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、特に都市部では高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

介護サービス事業所における従業員の過不足の状況

○ 介護サービス事業所における人手不足感は強くなってきており、訪問介護の人手不足感が特に強い。また、採用が困難であることを人手不足感の理由に挙げる割合が高い。



注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。

訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成21～29年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

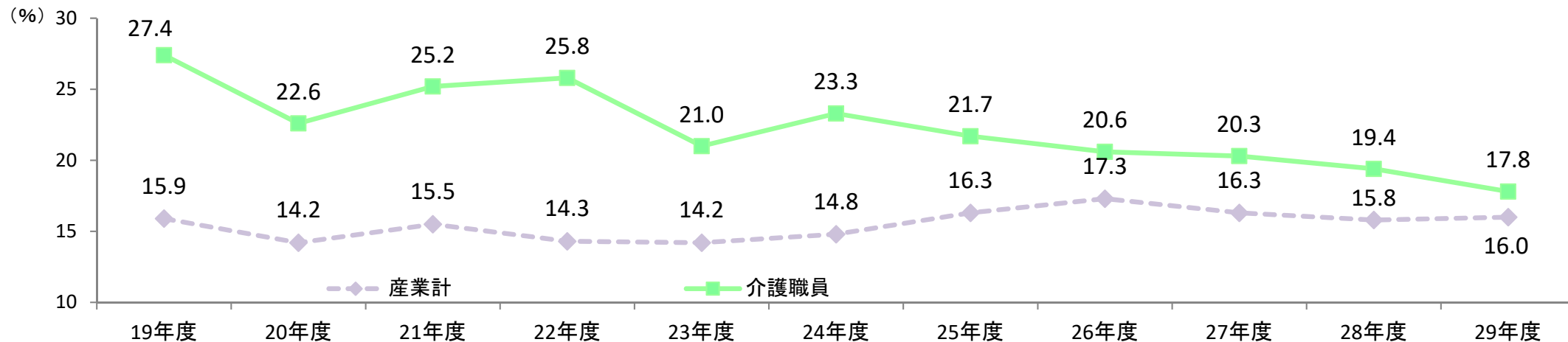
注) 訪問介護員・介護職員を含む従業員全体で見した場合に、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を選択した施設・事業所が回答。

【出典】平成29年度介護労働実態調査 ((公財)介護労働安定センター)

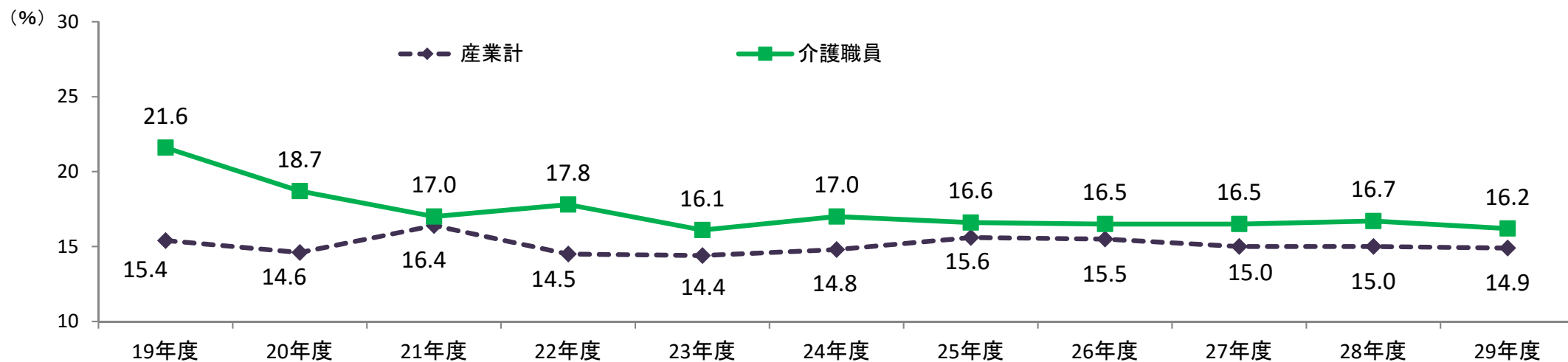
介護職員の採用率・離職率の状況

○ 介護職員の採用率及び離職率は低下傾向にあるが、産業計と比べるとやや高い水準となっている。

産業計と介護職員の採用率の比較



産業計と介護職員の離職率の比較

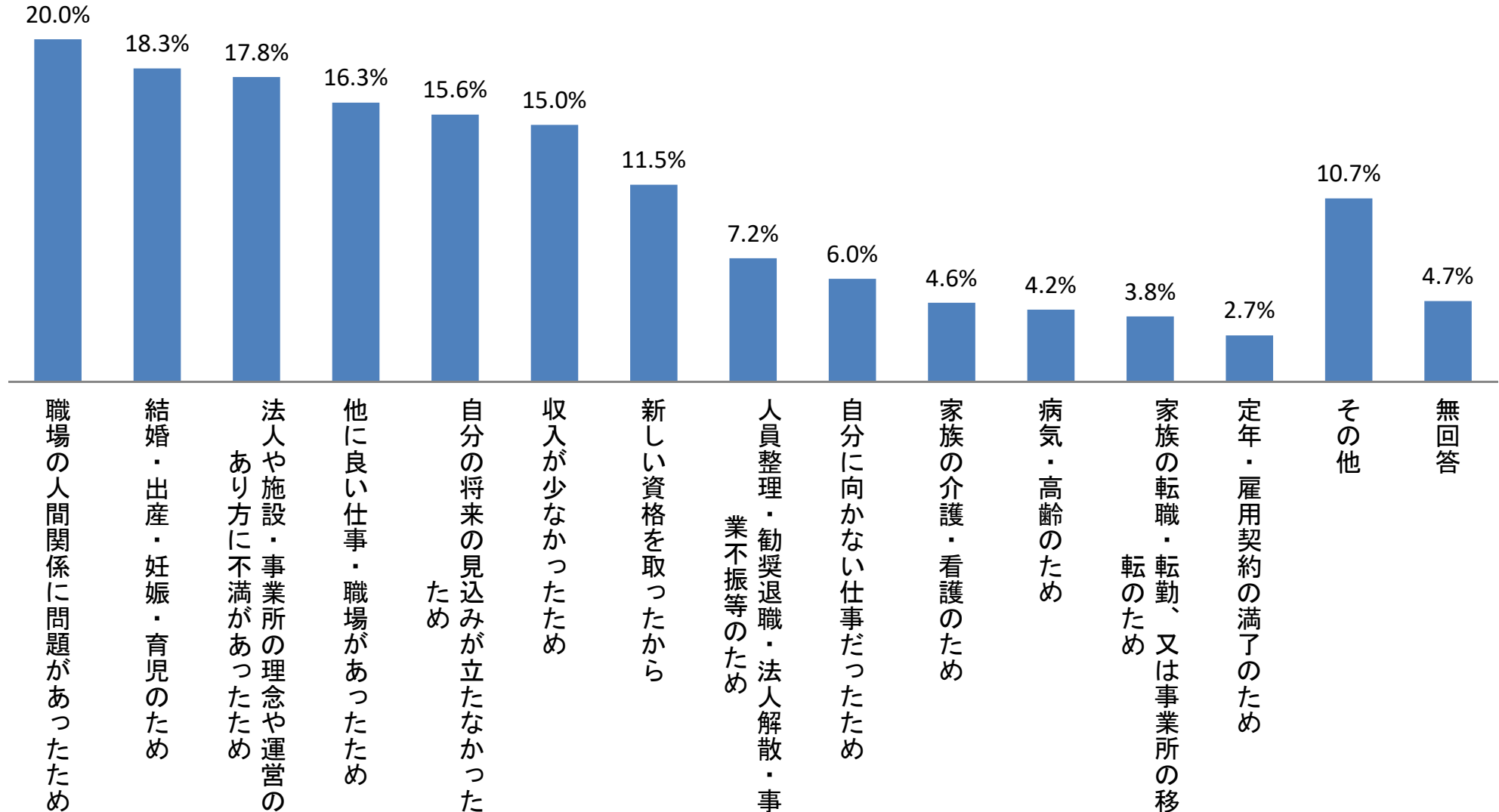


注) 離職(採用)率 = 1年間の離職(入職)者数 ÷ 労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率: 厚生労働省「平成29年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率: (公財)介護労働安定センター「平成29年度介護労働実態調査」

前職の仕事をやめた理由（介護関係職種：複数回答）

- 介護関係職種が退職を検討するきっかけとして、
 - ・ 上位に、「職場の人間関係」や「法人・事業所の理念や運営のあり方」に対する不満が挙げられるとともに、
 - ・ 「収入が少なかったため」という理由をあげている割合が15.0%となっている。



※前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。
【出典】平成29年度介護労働実態調査（（公財）介護労働安定センター）

介護サービスの収支差率と収入に対する給与費割合

○ 介護分野の収支差率は、低下傾向にある一方で、収入に対する給与費割合は増加傾向にある。

介護サービスの収支差率と全産業の収支差率との比較

	24年度決算	25年度末 (26年3月収支)	26年度決算	27年度決算	28年度決算
介護サービス	6.4%	7.8%	4.8%	3.8%	3.3%
全産業	2.9%	4.0%	4.2%	4.2%	4.7%

出典) 介護サービス：介護事業経営概況調査・経営実態調査（厚生労働省）
全産業：法人企業統計調査（財務省）

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
(参考) 中小企業	2.2%	2.7%	3.6%	2.8%	—

出典) 中小企業実態基本調査（中小企業庁）

収入に対する給与費割合

	24年度	25年度 (26年3月収支)	26年度	27年度	28年度
収入に対する給与費割合	61.8%	59.0%	62.4%	63.8%	64.3%

出典) 介護事業経営概況調査・経営実態調査（厚生労働省）

介護福祉士について

介護福祉士の資格の概要

1 介護福祉士の定義

- 介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護（喀痰吸引その他のその者が日常生活を営むのに必要な行為であつて、医師の指示の下に行われるもの（厚生労働省令で定めるものに限る。）を含む。）を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者
「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和62年法律第30号）第2条第2項

2 資格取得方法

3つのルートの内いずれかにより資格を取得し、登録することが必要

- ① 3年以上の介護等の業務に関する実務経験及び都道府県知事が指定する実務者研修等における必要な知識及び技能の修得を経た後に、国家試験に合格する「実務経験ルート」
- ② 都道府県知事が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得する「養成施設ルート」
- ③ 文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格する「福祉系高校ルート」

3 国家試験の概要

- 形態
 - ・年1回試験（第1次試験（筆記試験）、第2次試験（実技試験））※一定の要件を満たすと実技試験は免除される。
 - ・筆記試験は例年1月下旬、実技試験は例年3月上旬に実施。
- 試験科目
 - ・領域：人間と社会（人間の尊厳と自立、人間関係とコミュニケーション、社会の理解）
 - （筆記試験）
 - ・領域：介護（介護の基本、コミュニケーション技術、生活支援技術、介護過程）
 - ・領域：こころとからだのしくみ（発達と老化の理解、認知症の理解、障害の理解、こころとからだのしくみ）
 - ・領域：医療的ケア（医療的ケア）
 - ・総合問題
- 第30回試験結果（平成29年度実施） 受験者数 92,654人、合格者数 65,574人（合格率70.8%）

4 資格者の登録状況

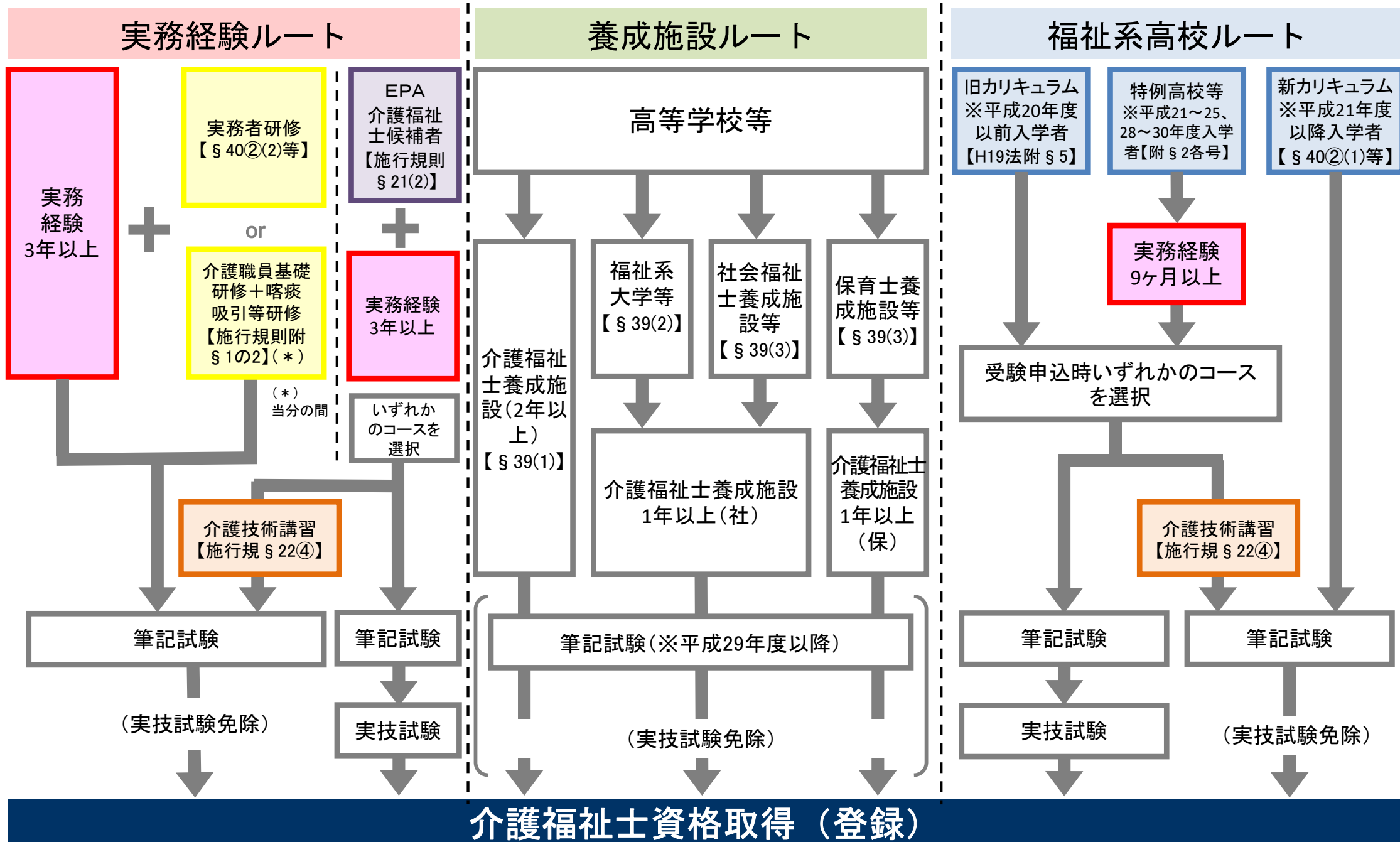
1,613,207人（平成30年4月末現在）

5 介護福祉士養成施設等の状況

- 学校、養成施設数（平成30年4月1日時点）

介護福祉士養成施設	375校396課程、定員16,871人
福祉系高等学校	113校113課程、定員 3,999人
特例高等学校	17校 17課程、定員 1,222人

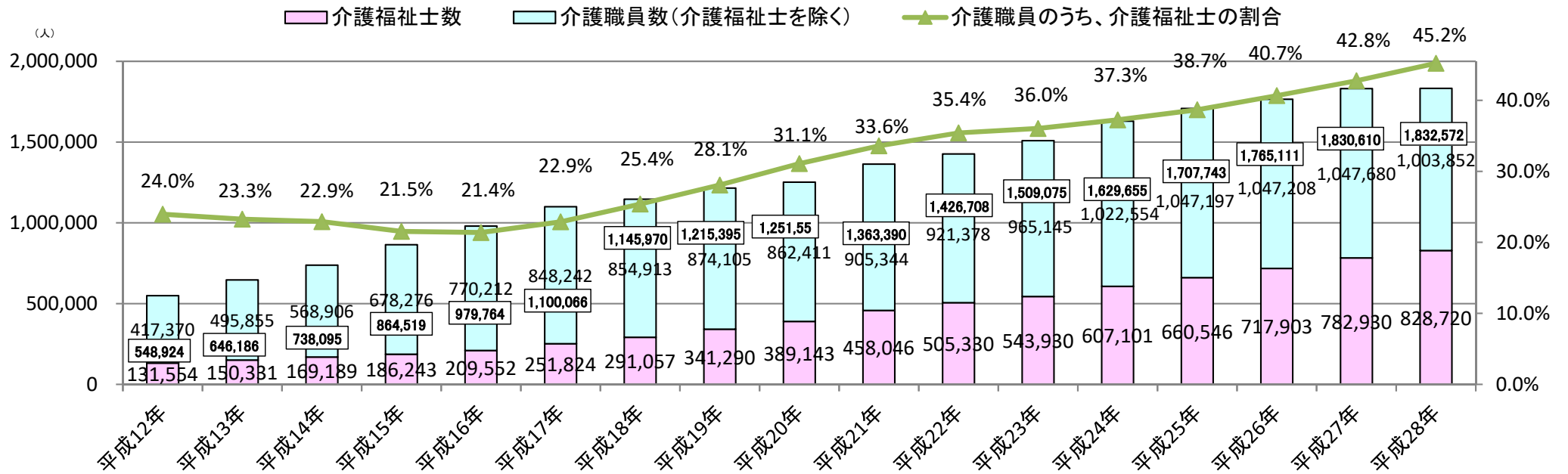
(参考) 介護福祉士の資格取得ルート図



(※) 養成施設ルートの国家試験については、平成29年度から5年間をかけて漸進的に導入し、平成34年度から一元化を完全実施 (平成29~33年度の介護福祉士養成施設卒業者は、国家試験の受験の有無に関わらず、卒業後、5年間は介護福祉士の資格を有することとし、当該5年間のうちに、国家試験に合格するか、介護現場に5年間従事するかのいずれかを満たすことにより、引き続き、介護福祉士としての資格を有することができる。)

介護職員に占める介護福祉士の割合の推移（実人員）

○ 介護職員に占める介護福祉士の割合は上昇傾向にあり、平成28年は4割になっている。



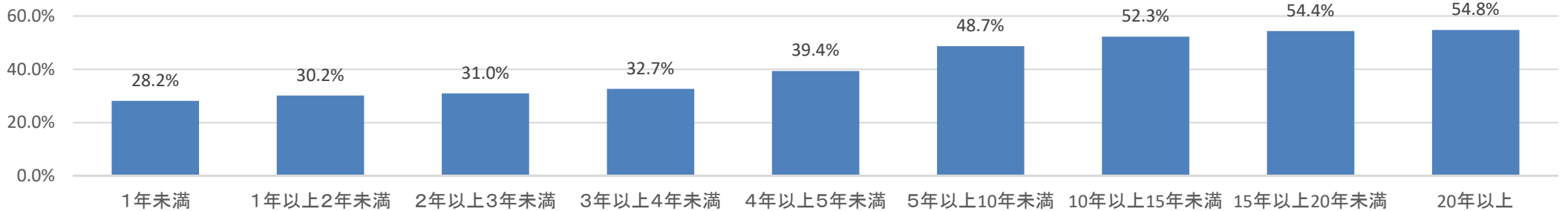
注1) 介護職員数は実人員。

注2) 平成19年以降の在宅サービスには、「夜間対応型訪問介護」、「認知症対応型通所介護」、「小規模多機能型居宅介護」、「地域密着型特定施設入居者生活介護」、「地域密着型介護老人福祉施設」に勤務する介護職員数を含む。

注3) 介護福祉士の従事者数について、平成21～28年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計している。また、通所リハビリテーションの職員数は含めていない。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

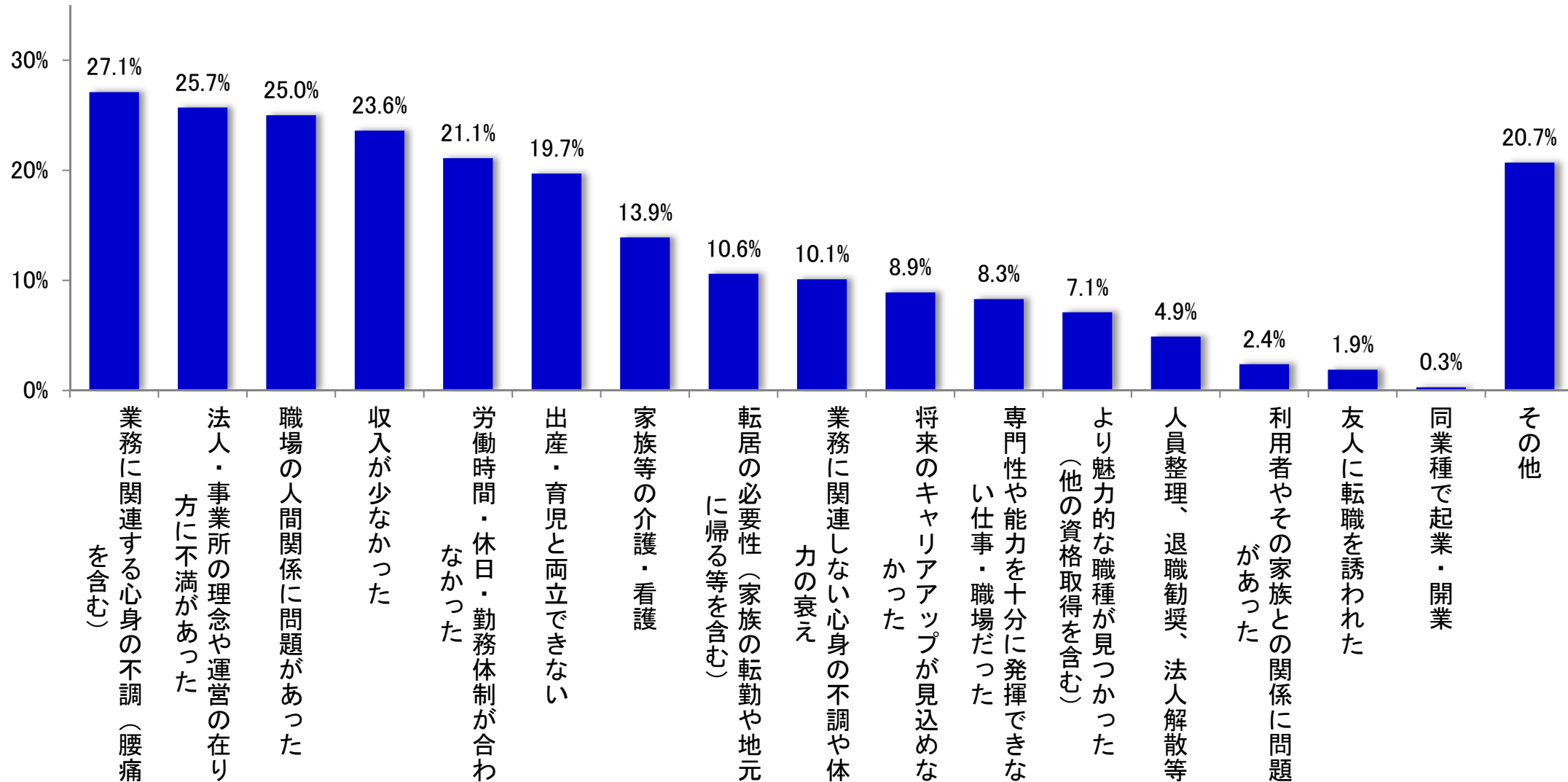
介護労働者の介護福祉士資格取得状況(勤続年数別)



【出典】平成29年度介護労働実態調査((公財)介護労働安定センター)

過去働いていた職場を辞めた理由（介護福祉士：複数回答）

○ 離職時には、業務に関連する心身の不調や、職場の方針、人間関係などの雇用管理のあり方がきっかけとなっており、また、「収入が少なかった」ため離職している者が23.6%いる。

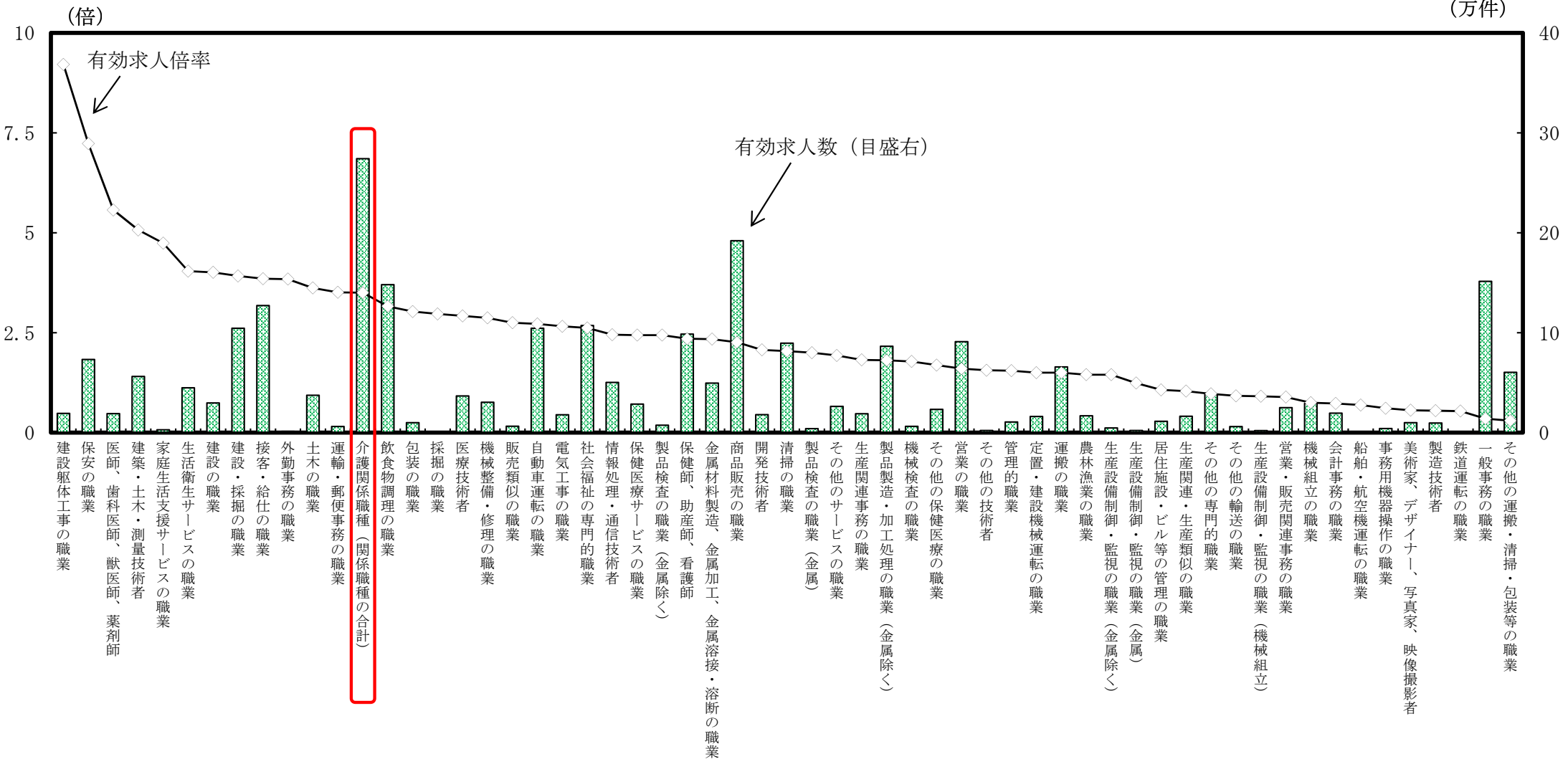


他の産業及び職種と比較した 介護人材の状況

職業別有効求人倍率

○ 介護関係職種は、年平均の有効求人倍率が3倍を超えており、有効求人数も25万人を超えている。

職業別有効求人倍率(2017年)



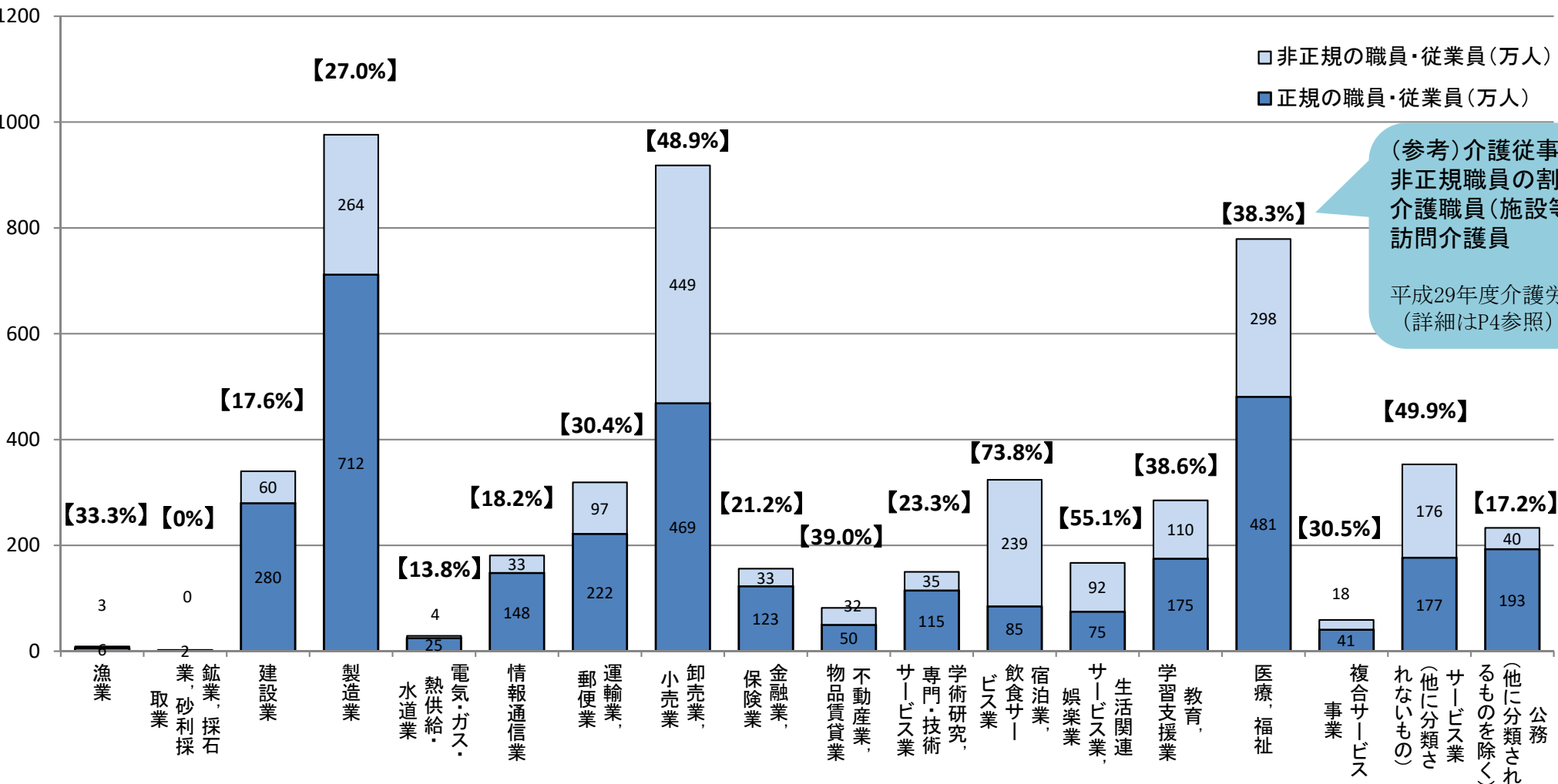
(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
2. 職業別の有効求人倍率は、常用労働者に限る。

業種別の非正規雇用労働者の割合

○ 全産業における非正規雇用労働者の割合は37.3%となっており、介護分野が含まれる「医療・福祉」についても、非正規雇用労働者の割合が比較的高くなっている。

(万人)

業種別の非正規雇用労働者割合（グラフ中の【 】内の数字）



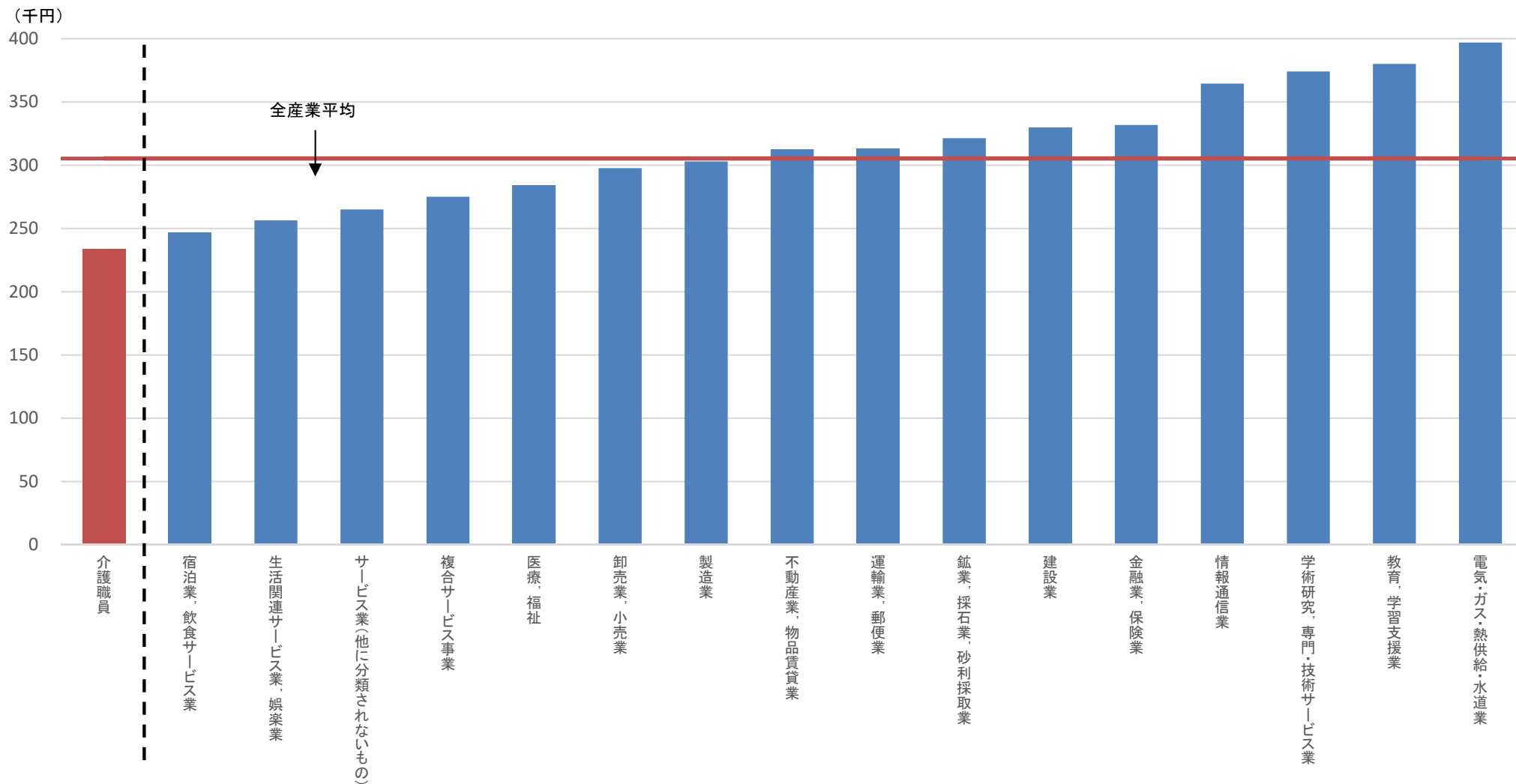
(参考) 介護従事者に占める非正規職員の割合
 介護職員(施設等) 39.0%
 訪問介護員 69.7%
 平成29年度介護労働実態調査より
 (詳細はP4参照)

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成29年) (注)割合は、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者(パート、アルバイト、派遣社員、嘱託、その他)の割合。

一般労働者の産業別賃金水準

○ 賃金水準をみると、介護分野が含まれる「医療・福祉」は全産業平均を下回っている。

産業別賃金(2017年)



【出典】厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1)「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」を集計している。

注2)産業別賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、介護職員には役職者は含まれていない。

注3)介護職員は「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」の加重平均。

注4)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

○ 介護職員について産業計と比較すると、勤続年数が短くなっているとともに、賞与込み給与も低くなっている。

		平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞与込み給与 (万円)
産業別	産業計	41.8	10.7	36.6
職種別	医師	42.1	5.3	102.7
	看護師	39.3	7.9	39.9
	准看護師	49.0	11.6	33.8
	理学療法士、作業療法士	32.7	5.7	33.7
	介護支援専門員（ケアマネジャー）	48.0	8.7	31.5
	介護職員 【(C)と(D)の加重平均】	41.3	6.4	27.4
	ホームヘルパー（C）	46.9	6.6	26.1
福祉施設介護員（D）	40.8	6.4	27.5	

【出典】厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

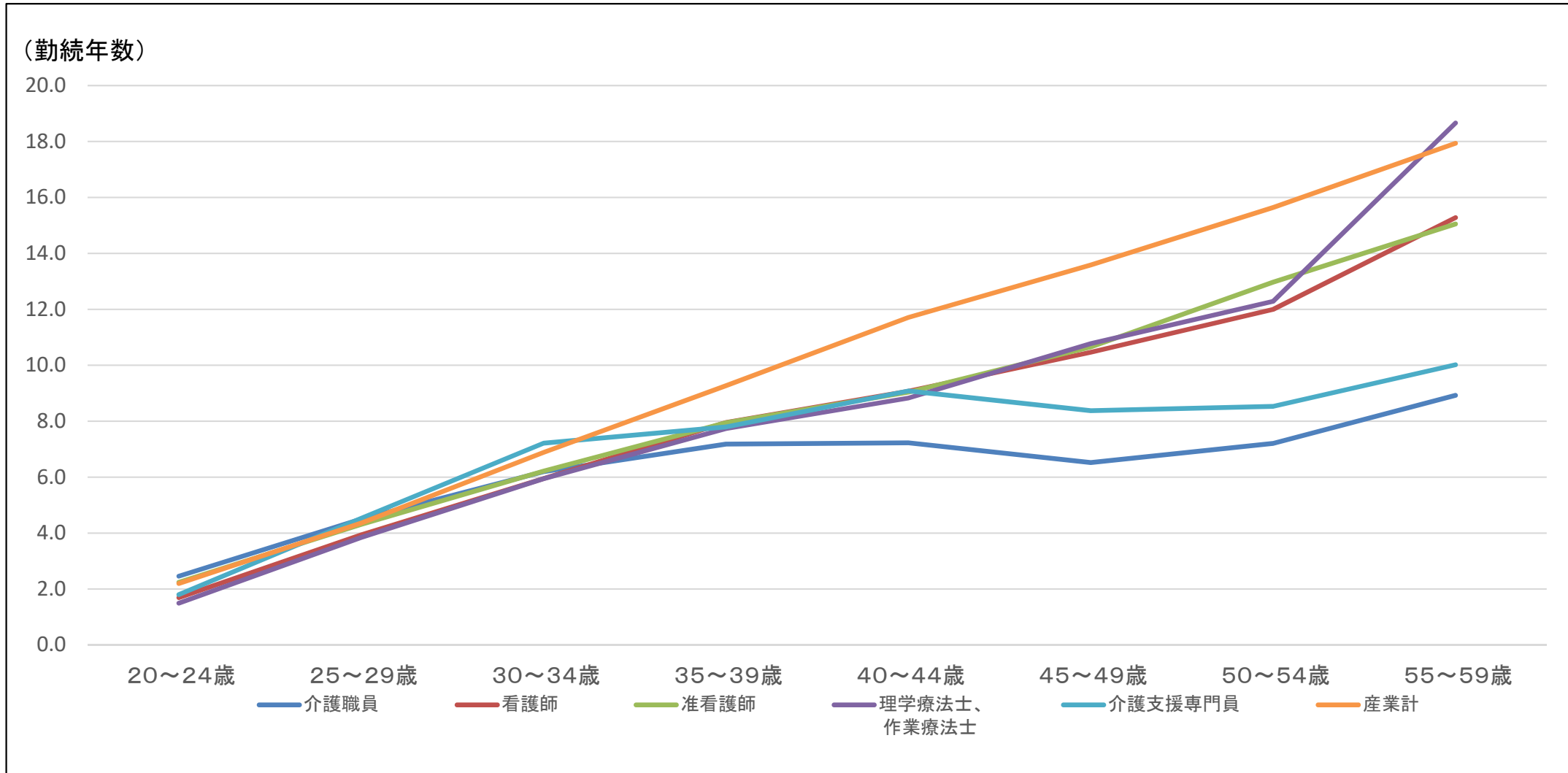
注2)「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」に、「年間賞与その他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額

注3)「福祉施設介護員」は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、入所者の身近な存在として、日常生活の身の回りの世話や介助・介護の仕事に従事する者をいう。

注4)産業別賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別賃金には役職者は含まれていない。

介護職員の平均勤続年数（職種別，年齢別）

○ 介護職員の平均勤続年数について職種間及び産業計と比較すると、30～34歳までは概ね変わらないが、35歳以上は下回っている。



【出典】厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

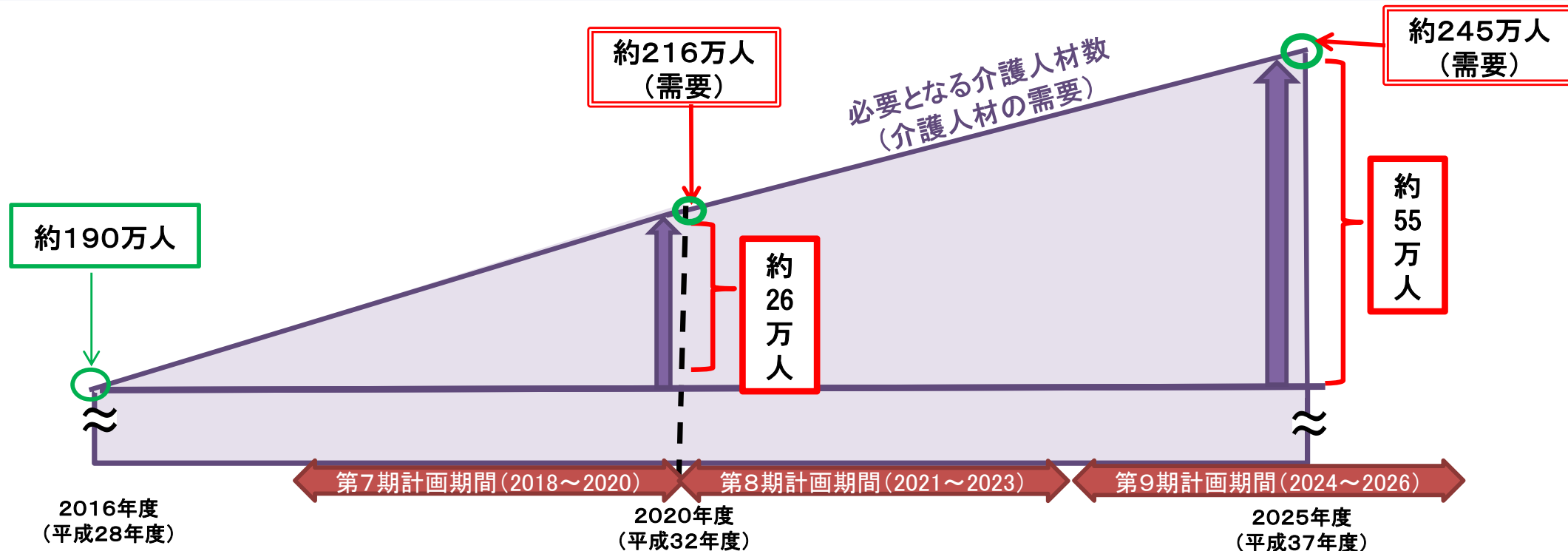
注2) 介護職員は「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」の加重平均。

注3) 産業計は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、職種別には役職者は含まれていない。

介護人材確保対策

第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について

- 第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の需要を見ると、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要。
- 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約26万人、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要がある。
- ※ 介護人材数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。

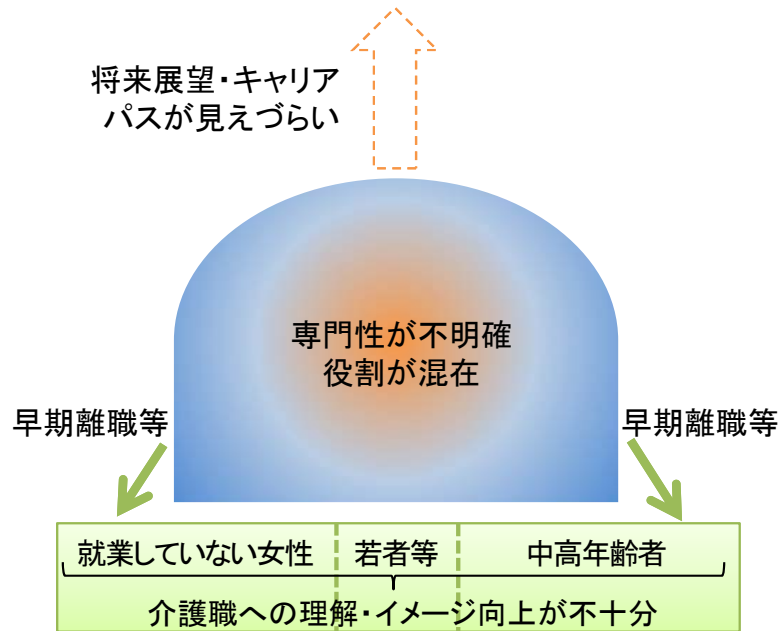


注1) 需要見込み (約216万人・245万人) については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量 (総合事業を含む) 等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数 (回収率等による補正後) に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数 (推計値: 約6.6万人) を加えたもの。

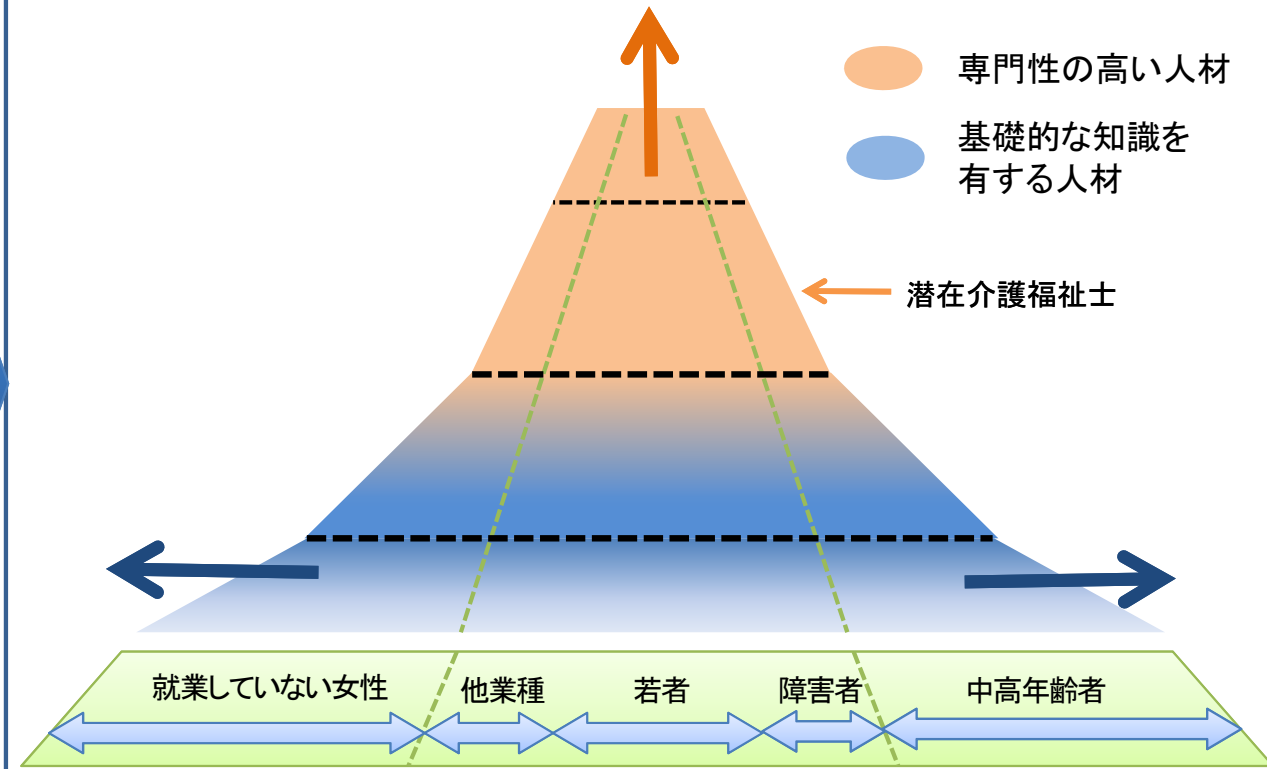
介護人材確保の目指す姿 ～「まんじゅう型」から「富士山型」へ～

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を拡げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・ 処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

これまでの主な対策

今後、さらに講じる主な対策

介護職員の 処遇改善

（実績）月額平均5.7万円の改善

- 月額平均1.4万円の改善(29年度～)
- 月額平均1.3万円の改善(27年度～)
- 月額平均0.6万円の改善(24年度～)
- 月額平均2.4万円の改善(21年度～)

◎ 2019年10月の消費税率の引上げにあわせて、更なる処遇改善を実施予定

多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付
- いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金貸付（人材確保が特に困難な地域では貸付額を倍増）

- ◎ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修を創設し、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援
- ◎ 介護福祉士養成施設における人材確保の取組を支援

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICTの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援

- ◎ 介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成など、介護ロボット・ICT活用推進の加速化
- ◎ 認証評価制度の普及に向けたガイドラインの策定

介護職 の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進

- ◎ 介護を知るための体験型イベントの開催（介護職の魅力などの向上）

外国人材の受 入れ環境整備

- ◎ 在留資格「介護」の創設に伴う介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の支援（介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等）

人材不足分野における対応

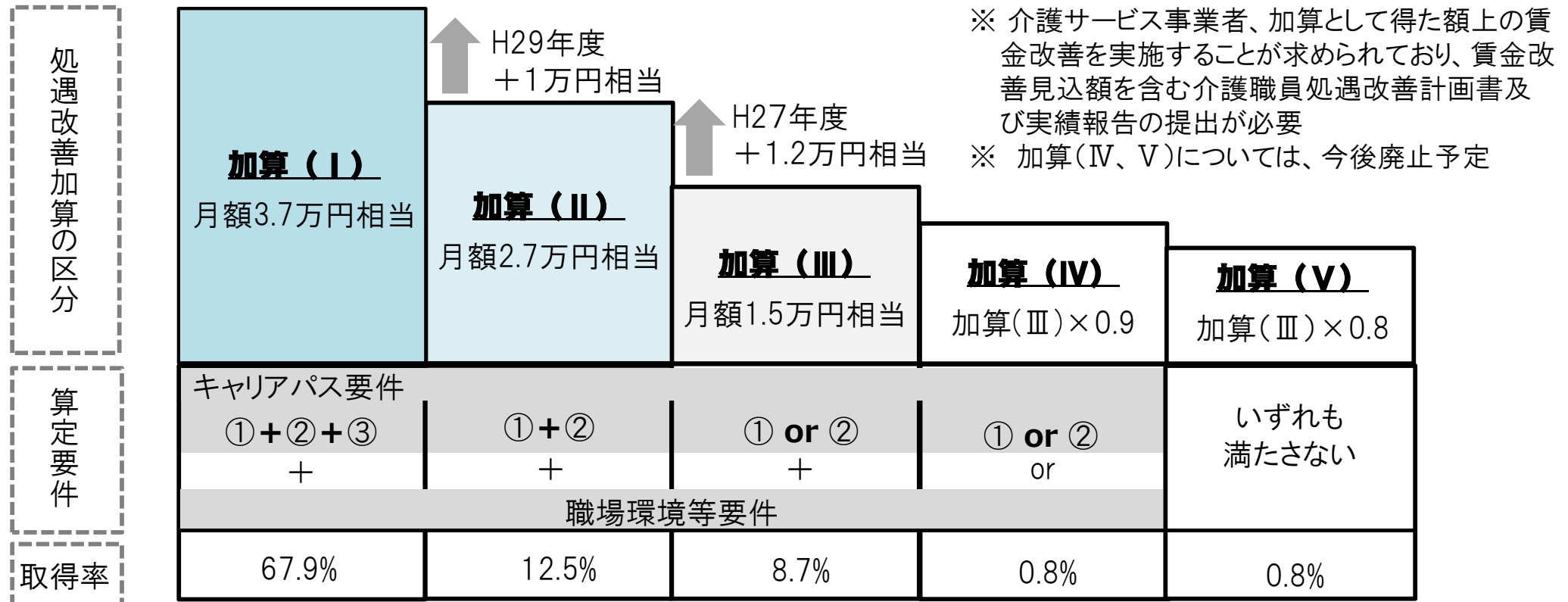
雇用管理改善 (魅力ある職場づくり)	<p>雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進 (平成30年度予算額 27(19) 億円) 人材不足を解消するため、人材不足に課題を抱える事業主の取組に対する相談等の支援を行う。</p>
	<p>人材確保等支援助成金※ (平成30年度予算額 176 (147) 億円) 雇用管理改善等に取り組んだ事業主への助成。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>○雇用管理制度助成コース 雇用管理制度の導入等を行い、目標達成した場合に対する助成。</p> <p>○介護福祉機器助成コース 身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入に対する助成。</p> <p>○介護・保育労働者雇用管理制度助成コース 介護・保育事業主が賃金制度を整備した場合に助成。</p> </div> <p style="text-align: right;">等</p>
マッチング支援	<p>ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援【一部新規】 (平成30年度予算額 29 (16) 億円) 福祉分野のほか、警備業、運輸業など雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を全国84箇所を設置し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。また、求職者の掘り起こしを展開し、需給調整機能の強化を図る。</p>
	<p>認定職業訓練制度 (平成30年度予算額 13 (9.8) 億円) 建設、介護等の人材不足分野における中小企業事業主等が実施する認定職業訓練の経費の一部について補助を実施。</p>
人材開発	<p>人材開発支援助成金 (平成30年度予算額 431 (201) 億円) 職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。</p>
	<p>ハロートレーニング (公的職業訓練) (平成30年度予算額 73 (74) 億円) 建設、保育、介護等の人材不足分野における再就職を支援するため、各分野のハロートレーニングを実施。</p>
生産性向上	<p>人材確保等支援助成金 (人事評価改善等助成コース、設備改善等支援コース)【一部新規】※ (再掲：平成30年度予算額 76 (39) 億円 注) ・人事評価制度や賃金制度の整備・実施を通じて賃金アップ等を実現した企業に対する助成 ・金融機関と連携し、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る企業に対する助成 <small>注：平成30年度予算額及び平成29年度予算額は、全額人材確保等支援助成金の内数</small></p>
	<p>介護等の分野における生産性向上の推進【新規】 (平成30年度予算額 9億円 平成29年度補正予算 16億円) ・介護分野における生産性向上のためのガイドラインの作成・普及 ・保育所等におけるICT化の推進、医療従事者の勤務環境の改善</p>
	<p>業務改善助成金※ (平成30年度予算額 8.6 (4.1) 億円) 事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業事業主が、生産性向上に資する設備投資などを行った場合、設備投資などに要した費用の一部を助成。</p>
	<p>中小企業・小規模事業者の生産性向上の取組に関する支援【一部新規】※ (一部再掲：平成30年度予算額 20 (7.9) 億円注) 専門家による業務改善方法の提案や、収益力向上に関するセミナーへの専門家派遣などを実施。 <small>注：平成30年度予算額のうち15億円は、雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進の内数</small></p>

※の助成金には、事業所における「生産性」が3年前に比べて6%以上伸びている場合等に、助成の割増を行う「生産性要件」が付されている。

(介護報酬における対応)

介護保険制度における現行の介護職員の処遇改善について

- 平成24年度に、介護報酬において、介護職員の賃金改善に充てることを目的とした処遇改善加算を創設。
- 平成27年度に上乘せ評価を行う区分（月額1.2万円相当）を設けるとともに、平成29年度に、介護職員の技能・経験等に応じた昇給の仕組みを構築した事業者について、更なる上乘せ評価（月額平均1万円相当）を行う区分を創設。
- 平成29年度末時点で、約90%の事業所が加算Ⅰ～Ⅲを取得



<キャリアパス要件>

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

- 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**昇給する仕組み**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

<職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

平成30年度介護報酬改定に関する審議報告（抄）

社会保障審議会介護給付費分科会（平成29年12月18日）

Ⅱ 平成30年度介護報酬改定の基本的な考え方とその対応

4. 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保


（3）報酬体系の簡素化

⑤ 介護職員処遇改善加算の見直し

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、これを廃止することとする。その際、一定の経過措置期間を設けることとする。また、その間、介護サービス事業所に対してはその旨の周知を図るとともに、より上位の区分の取得について積極的な働きかけを行うこととする。

介護職員処遇改善加算に係る加算率の算出方法

訪問介護(ヘルパー)事業所の例

 全国の訪問介護事業所 × 3.7万円
における介護職員数 (1.5万円+1.2万円+1.0万円)

全国の訪問介護事業所に対する費用額

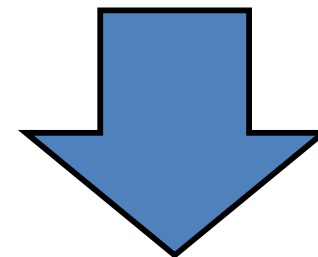


訪問介護サービスの
加算率

13.7%(=3.7万円)
(5.5% + 4.5% + 3.7%)

1.5万円相当 1.2万円相当 1.0万円相当

処遇改善加算の給付



A事業所の
介護職員



A事業所

A事業所の
介護報酬

× 加算率
13.7%



(5.5% + 4.5% + 3.7%)

介護職員処遇改善加算に係る加算率について

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	介護職員処遇改善加算の区分に応じた加算率				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・(介護予防)訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.9	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.8
・(介護予防)訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%		
・(介護予防)通所介護 ・地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%		
・(介護予防)特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%		
・(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%		
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%		
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養型医療施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	2.6%	1.9%	1.0%		

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、 特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業

平成30年度予算額：2.2億円（（目）介護保険事業費補助金）

実施主体：都道府県・指定都市

補助率：10/10

事業趣旨

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、介護給付費分科会において、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点などを踏まえ、廃止するが、その際、一定の経過措置期間を設け、介護サービス事業所に対して、その旨の周知を図るとともに、より上位の区分の取得について積極的な働きかけを行うこととする旨の報告書がとりまとめられたところである。

本事業は、これを踏まえ、加算の新規取得や、より上位の区分の加算取得に向けた支援を行うものである。

事業内容

介護職員処遇改善加算について、加算未届事業所及び加算（Ⅳ）・（Ⅴ）取得事業所に対して、加算の新規の取得や、より上位の区分の取得に向けて、専門的な相談員（社会保険労務士など）を介護施設・事業所に派遣し、個別の助言・指導等を行い、加算の取得を支援する。

実施事例

○ **事業例 1**（自治体が委託費として実施する場合の例）

社会保険労務士など労務関係の専門的知識を有する者に委託し、当該社会保険労務士などが直接、加算未届事業所などを訪問し、加算の取得等にかかる助言・指導・各種書類の作成補助を行う。

○ **事業例 2**（自治体が補助金として実施する場合の例）

各事業所が加算を取得するにあたり、専門的な相談員（社会保険労務士など）へ相談をした際に生じる相談料に対し、補助金を交付する。

事業内容

(参考) 介護職員処遇改善加算の請求状況

	平成26年度	平成27年度			平成28年度			平成29年度			
	平成27年 3月サービス 提供分	平成27年 4月サービス 提供分	平成27年 10月サービス 提供分	平成28年 4月サービス 提供分	平成28年 10月サービス 提供分	平成29年 3月サービス 提供分	平成29年 4月サービス 提供分	平成29年 7月サービス 提供分	平成29年 10月サービス 提供分	平成30年 3月サービス 提供分	
処遇改善加算 (Ⅰ) (27,000円 +10,000円)	—	—	—	—	—	—	64.8%	65.9%	66.7%	67.9%	
処遇改善加算 (Ⅱ) (27,000円)	—	66.1%	68.8%	71.5%	73.0%	73.3%	13.8%	13.4%	13.0%	12.5%	
処遇改善加算 (Ⅲ) (15,000円)	81.2%	18.6%	16.8%	14.2%	13.9%	13.7%	9.6%	9.4%	9.2%	8.7%	
処遇改善加算 (Ⅳ) (Ⅲ×0.9)	1.1%	0.9%	0.9%	0.8%	0.9%	0.9%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	
処遇改善加算 (Ⅴ) (Ⅲ×0.8)	1.2%	1.0%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	
合計	83.5%	86.6%	87.6%	87.6%	88.7%	88.9%	89.7%	90.3%	90.5%	90.7%	

※太枠は平成29年度介護報酬改定後

※厚生労働省「介護給付費等実態調査」の平成27年4月～平成30年4月審査分(前月サービス提供分)の特別集計により算出

介護職員処遇改善加算に係る請求状況

○ 介護職員処遇改善加算の算定状況をみると、「介護職員処遇改善加算(Ⅰ)」の算定率が高くなっており、加算単位数が減算される「介護職員処遇改善加算(Ⅳ)・(Ⅴ)」の算定率は低い。

	請求 全事業所数	加算(Ⅰ)		加算(Ⅱ)		加算(Ⅲ)		加算(Ⅳ)		加算(Ⅴ)		合計	
		加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率	加算請求 事業所数	算定率
訪問介護	33,180	19,452	58.6%	4,806	14.5%	3,935	11.9%	293	0.9%	255	0.8%	28,741	86.6%
訪問入浴介護	1,868	1,365	73.1%	197	10.5%	124	6.6%	21	1.1%	9	0.5%	1,716	91.9%
通所介護	23,533	16,562	70.4%	2,975	12.6%	2,049	8.7%	158	0.7%	185	0.8%	21,929	93.2%
通所リハビリテーション	7,732	4,168	53.9%	930	12.0%	737	9.5%	95	1.2%	95	1.2%	6,025	77.9%
短期入所生活介護	10,488	8,428	80.4%	1,198	11.4%	559	5.3%	48	0.5%	54	0.5%	10,287	98.1%
短期入所療養介護	3,710	2,585	69.7%	463	12.5%	305	8.2%	36	1.0%	40	1.1%	3,429	92.4%
特定施設入居者生活介護	5,086	4,308	84.7%	378	7.4%	238	4.7%	14	0.3%	22	0.4%	4,960	97.5%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	860	734	85.3%	59	6.9%	26	3.0%	2	0.2%	1	0.1%	822	95.6%
夜間対応型訪問介護	177	150	84.7%	11	6.2%	5	2.8%	0	0.0%	1	0.6%	167	94.4%
地域密着型通所介護	19,651	10,242	52.1%	3,084	15.7%	2,409	12.3%	231	1.2%	193	1.0%	16,159	82.2%
認知症対応型通所介護	3,536	2,729	77.2%	409	11.6%	239	6.8%	13	0.4%	12	0.3%	3,402	96.2%
小規模多機能型居宅介護	5,357	4,296	80.2%	552	10.3%	302	5.6%	26	0.5%	38	0.7%	5,214	97.3%
認知症対応型共同生活介護	13,494	10,569	78.3%	1,382	10.2%	995	7.4%	84	0.6%	129	1.0%	13,159	97.5%
地域密着型特定施設入居者生活介護	324	253	78.1%	42	13.0%	20	6.2%	1	0.3%	1	0.3%	317	97.8%
地域密着型介護老人福祉施設	2,230	1,786	80.1%	296	13.3%	94	4.2%	6	0.3%	18	0.8%	2,200	98.7%
複合型サービス (看護小規模多機能型居宅介護)	433	349	80.6%	24	5.5%	16	3.7%	2	0.5%	6	1.4%	397	91.7%
介護老人福祉施設	7,885	6,336	80.4%	918	11.6%	428	5.4%	37	0.5%	46	0.6%	7,765	98.5%
介護老人保健施設	4,287	2,995	69.9%	563	13.1%	371	8.7%	49	1.1%	58	1.4%	4,036	94.1%
介護療養型医療施設	1,071	385	35.9%	120	11.2%	162	15.1%	14	1.3%	27	2.5%	708	66.1%
合計	144,902	97,692	67.4%	18,407	12.7%	13,014	9.0%	1,130	0.8%	1,190	0.8%	131,433	90.7%

【出典】厚生労働省「介護給付費等実態調査」の平成30年4月審査分(平成30年3月サービス提供分)の特別集計により算出 ※介護予防サービスを除いて集計。

平成29年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

○ 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を取得している施設・事業所における介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額について、平成28年と平成29年を比較すると、13,660円の増となっている。

介護職員の平均給与額（月給・常勤の者）	平成29年9月	平成28年9月	差額
介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を取得した施設・事業所	297,450円	283,790円	13,660円
介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得した施設・事業所	293,450円	281,250円	12,200円

- ※1 調査対象となった施設・事業所に平成28年と平成29年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
- ※2 平均給与額 = 基本給（月額）+ 手当 + 一時金（4～9月支給金額の1/6）
- ※3 平均給与額は10円単位を四捨五入している。

給与等の引き上げの実施方法（複数回答）			
給与表を改定して賃金水準を引き上げ（予定）	定期昇給を実施（予定）	手当の引き上げ・新設（予定）	賞与等の引き上げ・新設（予定）
22.5%	66.4%	44.7%	19.1%

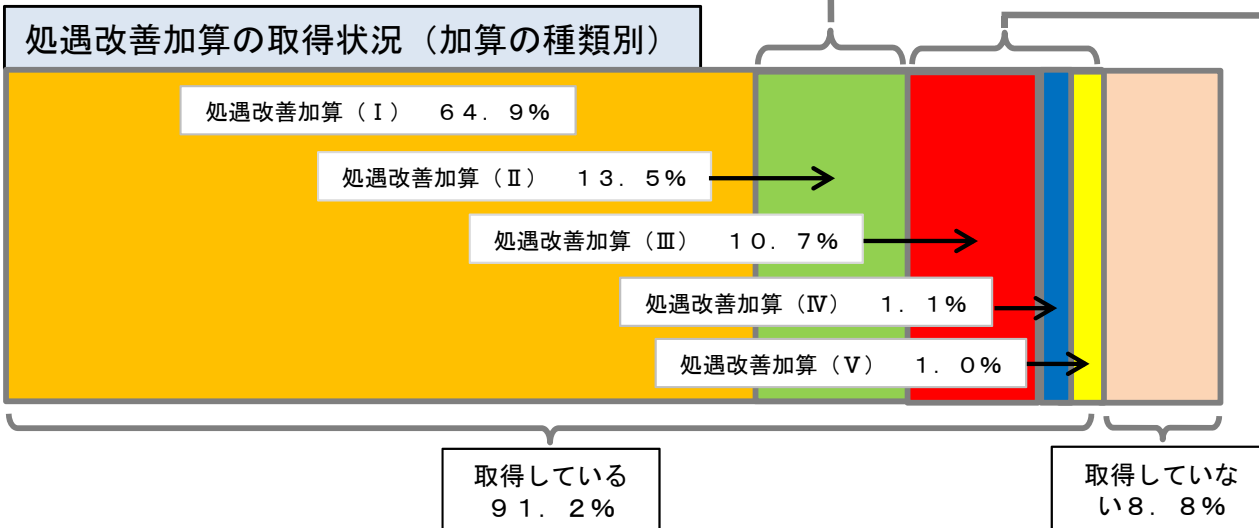
※ 給与等の引き上げの実施方法は、調査対象となった施設・事業所に在籍している介護従事者全体（介護職員に限定していない）の状況

加算（Ⅰ）の届出が困難な理由（複数回答）	
職種間・事業所間の賃金バランスがとれなくなる懸念があるため	38.1%
昇給の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため	33.5%
昇給の仕組みをどのようにして定めたらよいか分からないため	24.3%

※ 加算（Ⅱ）を取得している事業所の状況

加算（Ⅱ）の届出が困難な理由（複数回答）	
キャリアパス要件Ⅰ（賃金体系の整備）を満たすことが困難	57.7%
キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施）を満たすことが困難	44.7%
職場環境等要件（賃金引上げ以外の改善）を満たすことが困難	6.7%

※ 加算（Ⅲ）～（Ⅴ）を取得している事業所の状況



加算の届出をしない理由（複数回答）	
事務作業が煩雑	51.3%
利用者負担の発生	39.6%
対象の制約のため	26.8%

第2章 人づくり革命

5. 介護人材の処遇改善

（具体的内容）

人生100年時代において、介護は、誰もが直面し得る現実かつ喫緊の課題である。政府は、在宅・施設サービスの整備の加速化や介護休業を取得しやすい職場環境の整備など、これまでも介護離職ゼロに向けた重層的な取組を進めてきたところである。安倍内閣は、2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である。介護人材を確保するため、2017年度予算においては、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行うなど、これまで自公政権で月額4万7000円の改善を実現してきたが、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。

具体的には、他の介護職員などの処遇改善に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を認めることを前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。

また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。

（実施時期）

こうした処遇改善については、消費税率の引上げに伴う報酬改定において対応し、2019年10月から実施する。

主な論点

- 介護人材の確保に向けては、介護職員の処遇改善、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護職の魅力向上など総合的に取組を進めているが、専門性の高い人材として介護福祉士に期待される役割が増大しているとともに、第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、追加で必要とされる介護人材(都道府県推計)は、2025年度末までに約55万人、年間6万人程度となっている。
- 一方、平成21年度以降、介護報酬においても介護人材の処遇改善を進めており、介護事業所の経営努力も相まって一定の改善が図られているものの、依然として、他の産業や職種と比較し、賃金水準が低く、勤続年数が短いという面があるとともに、有効求人倍率が高いなど人手不足分野となっている。
- このような中で、「新しい経済政策パッケージ」に基づく、「経験・技能のある職員に重点化を図った上」での「他の介護職員などの処遇改善に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を認めることを前提」とした、介護職員の更なる処遇改善について、これまでの処遇改善の取組と整合を図りつつ、具体的にどのような枠組みが考えられるか。とりわけ「重点化」及び「柔軟な運用」の在り方について、どのように考えるか。