

介護職員を取り巻く状況

介護人材の不足

全国の有効求人倍率
(常用(含パート)平成24年10月)
職業計 0.77
介護サービスの職業 1.86
厚生労働省「職業安定業務統計」

従業員の不足感(平成23年度)
訪問介護員 70.3%
介護職員 44.9%
(回答が「大いに不足+不足+やや不足」の割合)
(財介護労働安定センター「介護労働実態調査」)

高齢化による介護ニーズの増大

高齢者人口の推移(10月1日現在)
平成12年 全国 22,041千人(高齢化率17.4%) 川崎市 155千人(同12.4%)
↓
平成24年 全国 30,080千人(高齢化率24.1%) 川崎市 248千人(同17.5%)
(「川崎市高齢者施策状況」)

介護職員数(常勤換算)

川崎市 平成22年度 約7,100人 → 平成27年度 約8,500人(+1,400人)
(高齢者人口に対する職員数の割合から推計)
⇒年間約300人の増加が必要
(介護職員の常勤換算従事者数:厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」)

賃金水準

職種別きまって支給する現金給与額(括弧内は平均勤続年数)
平成22年 平成23年
全職種平均 323.0千円(11.9年) 323.8千円(11.9年)
ホームヘルパー 210.9千円(5.6年) 217.9千円(5.4年)
福祉施設介護員 214.5千円(5.4年) 216.4千円(5.5年)
(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

離職率

	平成22年	平成23年
全産業合計	14.5%	14.4%
介護職員	17.8%	16.1%

※介護職員:訪問介護員及び訪問介護員以外の介護員
(全産業合計の離職率:厚生労働省「雇用動向調査」)
(介護職員の離職率:財介護労働安定センター「介護労働実態調査」)

介護職員の労働環境への意識

仕事の満足度 D.I(平成23年度)

ベスト3		ワースト3	
仕事の内容・やりがい	44.8%	賃金	-27.0%
職場の人間関係、コミュニケーション	29.6%	人事評価・処遇のあり方	-9.1%
雇用の安定性	19.5%	教育訓練・能力開発のあり方	-8.9%

※満足度 D.I=(満足+やや満足)-(不満+やや不満) D.I=Diffusion Index
(財介護労働安定センター「介護労働実態調査」)

介護職員処遇改善加算について

1. 介護職員処遇改善加算とは

介護職員の処遇を改善する取り組みとして、平成21年10月から平成23年度末までの間、他の業種との賃金格差をさらに縮め、介護が確固とした雇用の場として成長していけるよう、介護職員の賃金引き上げなどに取り組む事業者に資金を交付する「介護職員処遇改善交付金」が実施されました。

介護職員処遇改善加算は、介護職員処遇改善交付金の経過的な取り扱いとして、交付金の相当分を、平成24年度の介護報酬改定において、平成27年3月31日まで介護報酬の加算として創設されたものです。

2. 交付金と加算の相違点

介護職員処遇改善交付金は、交付率に伴った賃金改善に充当するための費用が国庫負担で全額交付されましたが、介護報酬の加算となったことで、その費用の1割を事業所の利用者が負担し、9割を川崎市介護保険事業特別会計が負担することになりました。

3. 賃金改善対象者

賃金改善対象者：指定基準上の介護職員、介護従業者、訪問介護員等として勤務している職員

4. 加算の算定要件

加算を申請する事業者は、就業規則が定められ、労働保険に加入している必要があり、加算の申請に際しては、「介護職員処遇改善計画」を策定し、職員の能力、資格、経験等に応じた処遇を行うことを定めたキャリアパス要件及び、賃金改善以外の処遇改善に要した費用を全ての介護職員に周知している必要があります。

また、各事業年度における実績報告書の提出を要します。

5. 賃金改善方法

賃金改善は、本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定して行います。

6. 加算の算定額

加算は、1ヶ月あたりの介護報酬の総単位数に、サービスごとに設定された加算率を乗じて算定され、介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均1.5万円程度となります。

参考) 加算率：訪問介護 4.0%、通所介護 1.9%、

介護老人福祉施設 2.5%、小規模多機能型居宅介護 4.2%

平成24年度福祉・介護人材確保のための取組（川崎市）

