

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26年11月)
職業計 1.04
介護サービスの職業 2.51
厚生労働省「職業安定業務統計」

従業員の不足感(平成25年度)
訪問介護員 73.6%
介護職員 51.4%
(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26年 全国 33,000千人(高齢化率26.0%) 川崎市 270千人(同18.7%)

(総務省統計局人口推計 平成26年10月報概算値)

(「川崎市高齢者施策状況」)

介護職員数(常勤換算)

川崎市における平成25年度の介護職員数 約8,440人

(平成25年度介護職員数は厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」から推計)

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24年

平成25年

全職種平均 325.6千円(11.8年) 324.0千円(11.9年)

ホームヘルパー 208.5千円(5.1年) 218.2千円(5.6年)

福祉施設介護員 218.4千円(5.5年) 218.9千円(5.5年)

(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

離職率

平成24年

平成25年

全産業合計 14.8% 15.6%

介護職員 17.0% 16.6%

※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25年度)

ベスト3

仕事の内容・やりがい 45.3%
職場の人間関係、コミュニケーション 31.2%
雇用の安定性 21.7%

ワースト3

賃金 -24.5%
人事評価・処遇のあり方 -8.0%
教育訓練・能力開発のあり方 -6.8%

※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」)

資料 2

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. 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

3. 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。

4. 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。

5. 国の介護報酬改定（案）

改定率▲2.27%

(処遇改善：+1.65%、介護サービスの充実：+0.56%、その他：▲4.48%)