

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28年11月)
職業計 1.31
介護サービスの職業 3.46
厚生労働省「職業安定業務統計」

従業員の不足感
訪問介護員 全国 77.7% (川崎市 91.3%)
介護職員 全国 60.3% (川崎市 62.0%)
(回答が「大いに不足+不足+やや不足」の割合)
(「介護労働実態調査」全国H27、川崎市H25)

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28年 全国 34,630千人(高齢化率27.3%) 川崎市 286千人(同19.4%)

(総務省統計局人口推計 平成28年10月報概算値)

(「川崎市高齢者施策状況 平成28年10月」)

不足する介護人材の数

県の介護人材にかかる需給推計によると2025年までに、需給に対して約25,000人の不足が生じる見込み ⇒ 1年間で換算すると、県全体では25,000人÷10年=約2,500人
2025年の高齢者人口比率は、川崎市は県の約14.4%

川崎市は、高齢者人口の比率で換算すると、需給に対して次のとおり不足が生じる見込み。
⇒ 約2,500人(県全体) × 14.4%(高齢者人口比) = 約360人/年

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26年	平成27年
全職種平均	329.6千円(12.1年)	333.3千円(12.1年)
ホームヘルパー	220.7千円(5.6年)	225.1千円(6.6年)
福祉施設介護員	219.7千円(5.7年)	223.5千円(6.0年)

(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

離職率

	平成27年
全産業平均	全国 15.0%
介護職員	全国 16.5% (平成25年 川崎市 32.7%)

※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27年度)

ベスト3		ワースト3	
仕事の内容・やりがい	44.2%	賃金	-22.5%
職場の人間関係、コミュニケーション	30.8%	教育訓練・能力開発のあり方	-7.8%
雇用の安定性	19.9%	人事評価・処遇のあり方	-6.7%

※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の概要

1 介護職員処遇改善加算

平成23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金による賃金改善の効果を継続する観点から、平成24年度に、当該交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に、「介護職員処遇改善加算」が創設され、更に、平成27年度に拡充が図られた。

2 賃金改善対象者

介護職員指定基準上の直接処遇職員

3 加算の算定要件

介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、更なる資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境の改善の取組を進める事業所

4 賃金改善方法

介護職員の賃金（基本給、手当、賞与等）の改善によって行う。

5 国の介護報酬改定

平成27年度介護報酬改定においては、介護職員の処遇改善、物価の動向、介護事業者の経営状況、地域包括ケアの推進等を踏まえ、改定率 $\Delta 2.27\%$ とされた。

<内訳>

処遇改善 : $+1.65\%$

介護サービスの充実 : $+0.56\%$

基本サービス : $\Delta 4.48\%$ （各サービスにおける平均改定率）

また、来年度（平成29年度）に臨時的報酬改定を行い、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築について、手厚く評価を行うための区分を新設し、月額平均10,000円相当の処遇改善が行われる予定

主なサービス別人員配置基準

1. 特別養護老人ホーム

職種	配置基準
施設長（管理者）	常勤で1 ※社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者、社会福祉事業に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者
管理者	常勤・専従 ※事業所内等の職務と兼務可
医師	必要な数
生活相談員	常勤で100：1 ※社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者
看護職員・介護職員	3：1 ※看護職員の数 30以下 1以上 30超50以下 2以上 50超130以下 3以上 130超 3+（50を増すごとに1） ※ユニット型は、上記に加え、ユニットごとに常時1以上
栄養士	1以上
機能訓練指導員	1以上 ※理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師の資格を有する者
介護支援専門員	常勤で1以上（100：1を標準）
夜勤職員	<従来型> 25以下 1以上 26以上60以下 2以上 61以上80以下 3以上 81以上100以下 4以上 101以上 4+（25を増すごとに1） ※ユニット型は、2ユニットごとに1以上
調理員、事務員その他の職員	適当数

2. 短期入所生活介護

職種	配置基準
管理者	常勤で1
医師	1以上
生活相談員	100：1のうち1以上は常勤（注）20名以下は常勤不要 ※社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者
看護職員・介護職員	3：1のうち1以上は常勤（注）20名以下は常勤不要 ※ユニット型は、上記に加え、ユニットごとに常時1以上 <看護職員> 利用定員20人以上の併設事業所は、1名の常勤職員を配置
栄養士	1以上
機能訓練指導員	1以上
夜勤職員	<従来型> 25以下 1以上 26以上60以下 2以上 61以上80以下 3以上 81以上100以下 4以上 101以上 4+（25を増すごとに1） ※ユニット型は、2ユニットごとに1以上
調理員、事務員その他の職員	適当数

3. 介護老人保健施設

職種	配置基準
管理者	医師又は指定都市の市長の承認を受けた者
医師	100 : 1 うち、1以上は常勤
薬剤師	適当数
看護師、准看護師及び 介護職員	3 : 1 ※看護職員の員数は総数の7分2程度を標準 ※ユニット型は、上記に加え、ユニットごとに常時1以上
支援相談員	常勤で1以上 ※100を超える場合は、常勤の1名に加え、常勤換算方法で100を越える部分を100で除して得た数以上
理学療法士、作業療法 士又は言語聴覚士	入所者の数を100で除して得た数以上
栄養士	常勤で1以上 ※100人未満の施設では常勤は努力義務
介護支援専門員	常勤で1以上（100 : 1を標準）
夜勤職員	2以上 ※40以下であって、常時、緊急時の連絡体制を整備しているものであれば1以上
調理員、事務員その他 の職員	適当数

4. 介護付有料老人ホーム

職種	配置基準
管理者	常勤・専従 ※事業所内等の職務と兼務可
生活相談員	100 : 1
看護職員・介護職員	3 : 1 <看護職員の数> 30以下 1以上 30超50以下 2以上 50超130以下 3以上 130超 3+（50を増すごとに1）
機能訓練指導員	1以上 ※理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師の資格を有する者
計画作成担当者	専従で1以上（100 : 1を標準）
夜勤職員	1以上

5. 認知症対応型共同生活介護

職種	配置基準
管理者	常勤・専従 ※事業所内等の職務と兼務可 ※厚生労働大臣が定める研修を修了した者
介護従業者	ユニットごとに3 : 1 うち1以上は常勤
計画作成担当者	1以上 ※厚生労働大臣が定める研修を修了した者
夜勤職員	ユニットごとに1以上