

健康福祉委員会資料

(健康福祉局関係)

1 陳情の審査

(2) 陳情第100号 「介護労働者の労働環境改善及び処遇改善の実現」を求める陳情

資料1 介護職員を取り巻く状況

資料2 介護職員処遇改善加算の概要

資料3 主なサービス別人員配置基準

平成30年1月25日

健康福祉局

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29年11月)
職業計 1.46
介護サービスの職業 4.04
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 80.2% (川崎市 91.4%)
介護職員 全国 63.3% (川崎市 75.9%)
(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H28、川崎市H28)

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29年 全国 35,150千人(高齢化率27.7%) 川崎市 301.5千人(同20.1%)

(総務省統計局人口推計 平成29年10月報概算値)

(「川崎市高齢者施策状況 平成29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27年	平成28年
全職種平均	333.3千円(12.1年)	333.7千円(11.9年)
ホームヘルパー	225.1千円(6.6年)	242.0千円(4.6年)
福祉施設介護員	223.5千円(6.0年)	240.7千円(6.1年)

(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

介護職員の離職

介護職員の離職者

1年未満に離職する割合 全国 40.8% 川崎市 43.6%

1年以上3年未満に離職する割合 全国 27.4% 川崎市 32.4%

(全国値は「平成28年度介護労働実態調査」から、川崎市の値は「平成28年度川崎市高齢者実態調査」の介護保険施設調査から抜粋)

介護職員の労働環境への意識

仕事の満足度 D.I (平成28年度)

ベスト3		ワースト3	
仕事の内容・やりがい	43.5%	賃金	-22.0%
職場の人間関係、コミュニケーション	31.1%	人事評価・処遇のあり方	-7.4%
雇用の安定性	19.7%	教育訓練・能力開発のあり方	-7.4%

※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 経緯

時 期	内 容
平成 2 1 年 1 0 月	介護報酬とは別に、職員 1 人当たり月額 15,000 円相当の「介護職員処遇改善交付金」の創設（財源は全額国費）
平成 2 4 年 4 月	交付金による賃金改善の効果を継続する観点から、交付金を介護報酬に移行した「介護職員処遇改善加算（加算は 3 段階）」の創設
平成 2 7 年 4 月	更なる資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境の整備を進める事業所を対象として、職員 1 人当たり月額 12,000 円相当を上乗せした加算を拡充（加算が 3 段階から 4 段階に）
平成 2 9 年 4 月	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を促すため、職員 1 人当たり月額 10,000 円相当を上乗せした加算を拡充（加算が 4 段階から 5 段階に）

2 賃金改善対象者

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、介護職員の資質向上、雇用管理の改善、労働環境の整備、及び昇給の仕組みの構築を進める事業所

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 2 9 年度介護報酬改定においては、介護人材の処遇改善について、平成 2 9 年度から、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均 1 万円相当の処遇改善を実施するため、臨時に + 1. 1 4 % の増額改定が行われた。

<内訳> 在宅分： + 0. 7 2 % 施設分： + 0. 4 2 %

また、平成 3 1 年 1 0 月に予定されている消費税率の引上げに当たり、昨年（平成 2 9 年）1 2 月に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」において、「介護サービス事業所における勤続年数 1 0 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 1, 0 0 0 億円程度を投じ、処遇改善を行う。」とされており、さらに、「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、平成 3 1 年 1 0 月から実施する。」とされている。

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 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 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を超える部分を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