

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27年11月)
職業計 1.17
介護サービスの職業 2.93
厚生労働省「職業安定業務統計」

従業員の不足感(平成26年度)
訪問介護員 75.1%
介護職員 57.6%
(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27年 全国 33,870千人(高齢化率26.7%) 川崎市 279千人(同19.1%)

(総務省統計局人口推計 平成27年10月報概算値)

(「川崎市高齢者施策状況 平成27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25年	平成26年
全職種平均	324.0千円(11.9年)	329.6千円(12.1年)
ホームヘルパー	218.2千円(5.6年)	220.7千円(5.6年)
福祉施設介護員	218.9千円(5.5年)	219.7千円(5.7年)

(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)

離職率

	平成25年	平成26年
全産業平均	15.6%	15.5%
介護職員	16.6%	16.5%

※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26年度)

ベスト3		ワースト3	
仕事の内容・やりがい	44.9%	賃金	-23.5%
職場の人間関係、コミュニケーション	31.3%	教育訓練・能力開発のあり方	-7.6%
雇用の安定性	21.1%	人事評価・処遇のあり方	-6.5%

※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

賃金改善は、基本給、手当、賞与等によって行う。

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-2.27%とする。

<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 : -4.48% (各サービスにおける平均改定率)