

# 介護人材確保をめぐる政策展開

- 処遇改善・外国人材・生産性向上 -

- 2019年7月3日

---

- 全国知事会 高齢者認知症対策・介護人材確保PT会議

- 埼玉県立大学理事長

- 田中 滋

# 介護分野における平均給与額

## 平均給与額の状況（介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得している事業所等）

- 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得している事業所における介護職員の平均給与額は約29.3万円となっており、他職種と比較し低い傾向にある。

	平均給与額 （（Ⅰ）～（Ⅴ）を取得している事業所）	平均勤続年数
介護職員	293,450円	7.3年
看護職員	368,560円	9.4年
生活相談員・支援相談員	318,660円	8.6年
理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士又は機能訓練指導員	343,760円	6.7年
介護支援専門員	345,820円	10.5年
事務職員	302,780円	9.7年
調理員	253,680円	8.9年
管理栄養士・栄養士	306,360円	8.6年

※平成29年度介護従事者処遇状況等調査

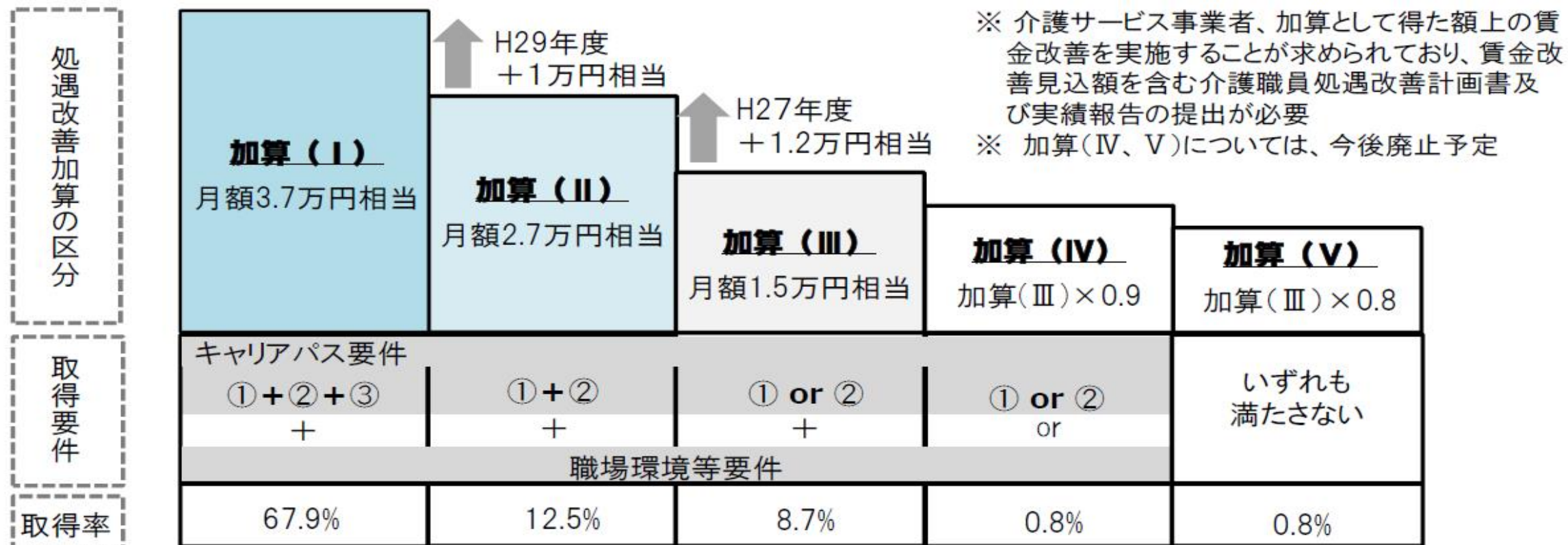
注1)平均給与額は基本給(月額)＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1/6)

注3)勤続年数について、同一法人の経営する施設・事業所における勤続年数は通算して計上している。

注2)勤続年数は平成29年9月までに勤続した年数。

注4)平均給与額は10円未満を四捨五入している。

# 現行の介護職員処遇改善加算



※ 介護サービス事業者、加算として得た額上の賃金改善を実施することが求められており、賃金改善見込額を含む介護職員処遇改善計画書及び実績報告の提出が必要  
 ※ 加算(Ⅳ、Ⅴ)については、今後廃止予定

## <キャリアパス要件>

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

- ① 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③ 経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

## <職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

# 介護人材処遇改善提案

- 介護福祉士・10年勤続
- 月8万円・年2,000億円

新しい経済政策パッケージ（抜粋）（平成29年12月8日閣議決定）

## 第2章 人づくり革命 5. 介護人材の処遇改善

### （具体的内容）

人生100年時代において、介護は、誰もが直面し得る現実かつ喫緊の課題である。政府は、在宅・施設サービスの整備の加速化や介護休業を取得しやすい職場環境の整備など、これまでも介護離職ゼロに向けた重層的な取組を進めてきたところである。安倍内閣は、2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である。介護人材を確保するため、2017年度予算においては、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行うなど、これまで自公政権で月額4万7000円の改善を実現してきたが、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**②経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**①介護職員の更なる処遇改善**を進める。

具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう**③柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10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1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。

また、障害福祉人材についても、介護人材と同様の処遇改善を行う。

# 選択肢1：給付元の「財布」名と財源

---

- 公費・処遇改善交付金

- 厚労省一般予算

- 介護保険・介護報酬・処遇改善加算

- 1号保険料・2号保険料(被用者保険では労使折半)・厚労省・都道府県・市町村特別区的一般予算

# 選択肢2と3：対象事業種別

---

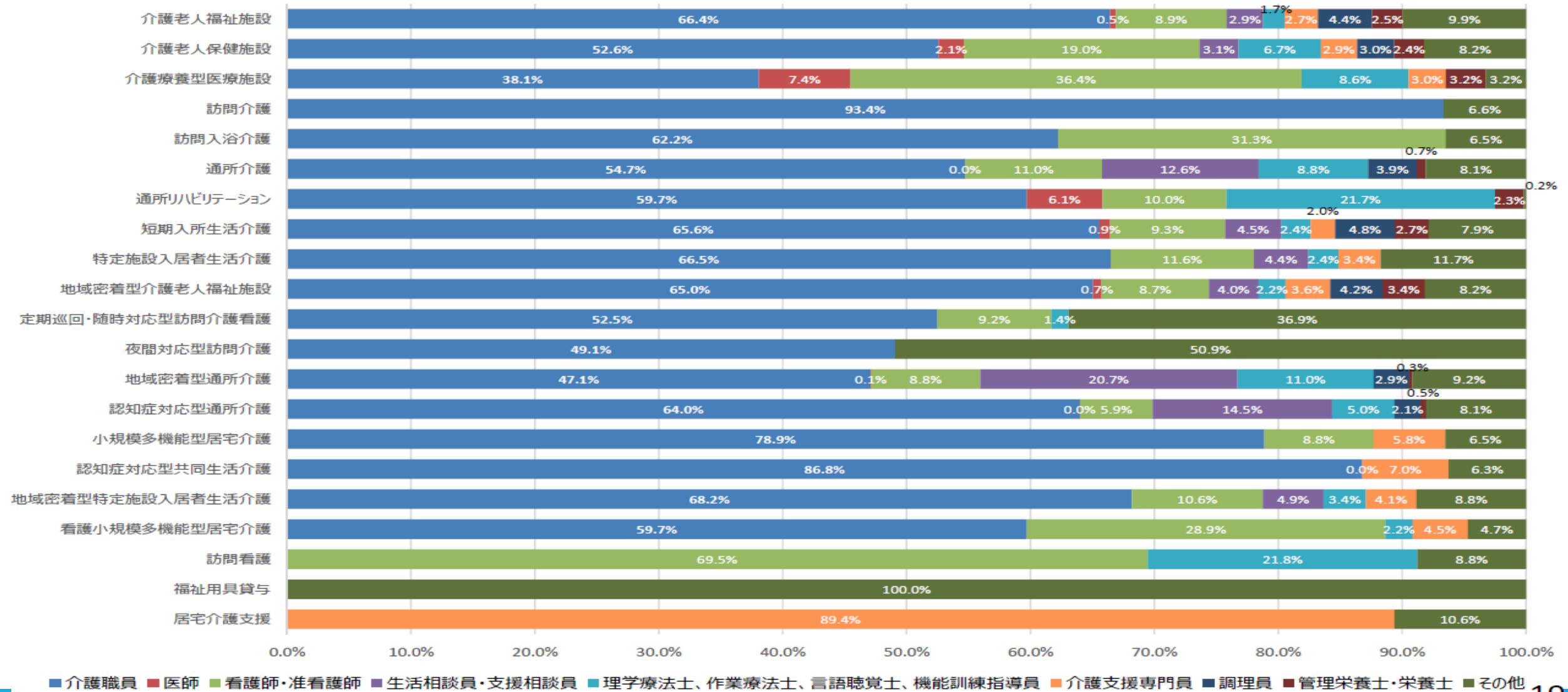
## ■ 介護職員がいる介護事業所

- 介護職員がいない介護事業所をどうするか
- 医療機関で働く介護福祉士等をどうするか

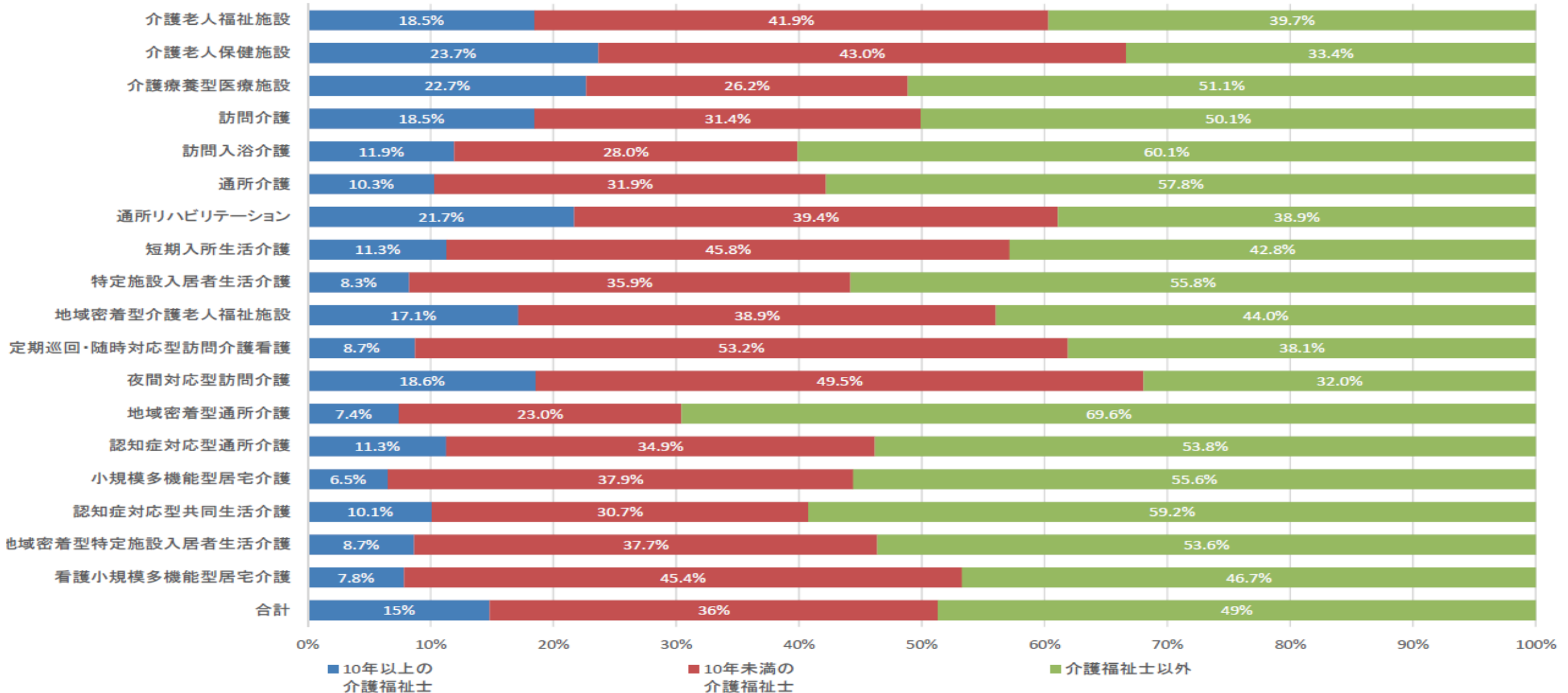
## ■ 事業種別ごとの加算率の決め方

- 事業種別ごとに「経験・機能のある」介護職員比率
- 同じ事業種別であっても事業所ごとの「経験・機能のある」介護職員比率の違いをどう考えるか
- それ以外の加算取得要件をどう考える：キャリアパス明示・研修体制・職場環境 etc.

# 事業種別ごとの職種割合



# 介護職員の内訳(介護福祉士の割合)



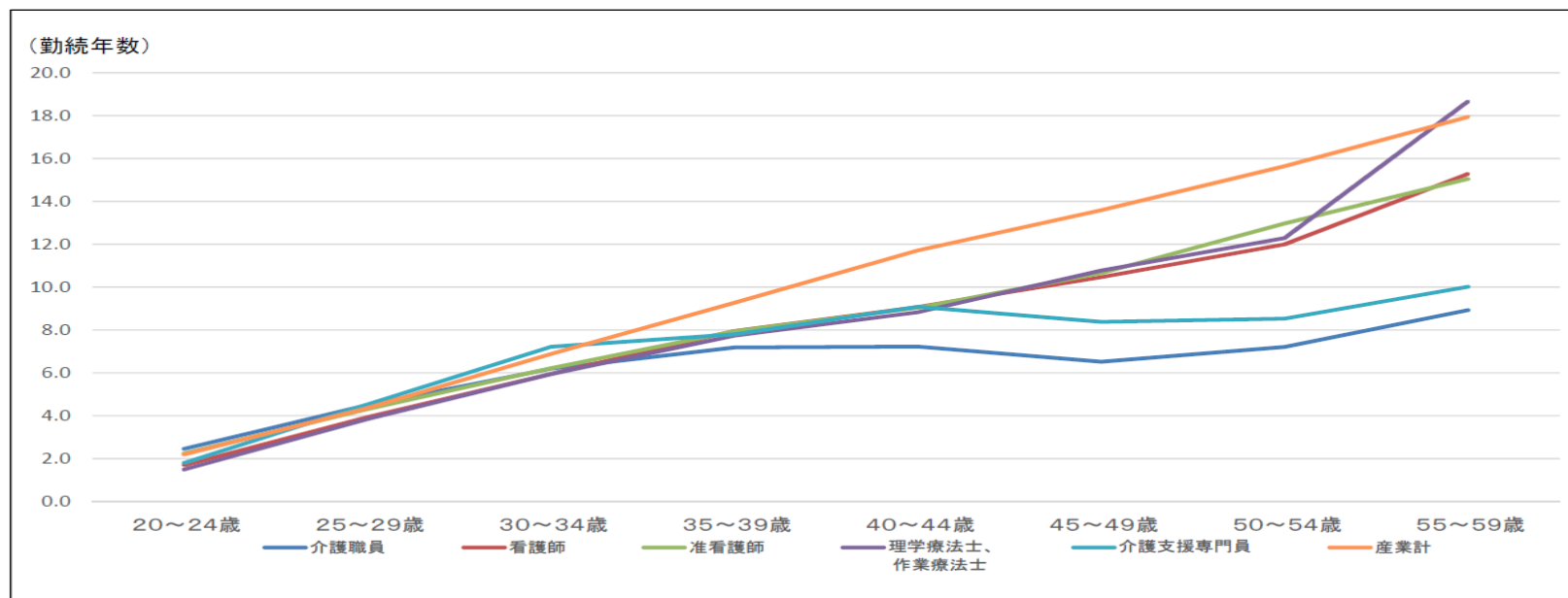


# 選択肢4：事業所内の配分

## ■ どの職種にどのくらい処遇改善を行うか

- ① 経験・技能のある介護職員：定義？
- ② 他の介護職員
- ③ その他の職種業種別

## ■ 勤続か経験か



# 選択肢5：処遇改善加算の用途

---

## ■ 賃金改善のみ

- 給与表改定(ベースアップ)
- 手当
- 賞与

## ■ 賃金改善以外も可：ex. 職場環境・研修

# 外国人材受け入れルート

---

- EPA 2008年7月～
  - 倍率2.4、就労までの期間
  - 制度安定, 他ルート停滞 →参画法人
- 技能実習生 2017年11月～
  - N3、受け入れ機関のノウハウとコスト
- 特定技能 2019年4月～
  - 試験数、実務交渉

# 外国人材受け入れルート

---

## ■ 留学生 2017年9月～

- 就労制限なし、入管審査

## ■ 想定される時間軸

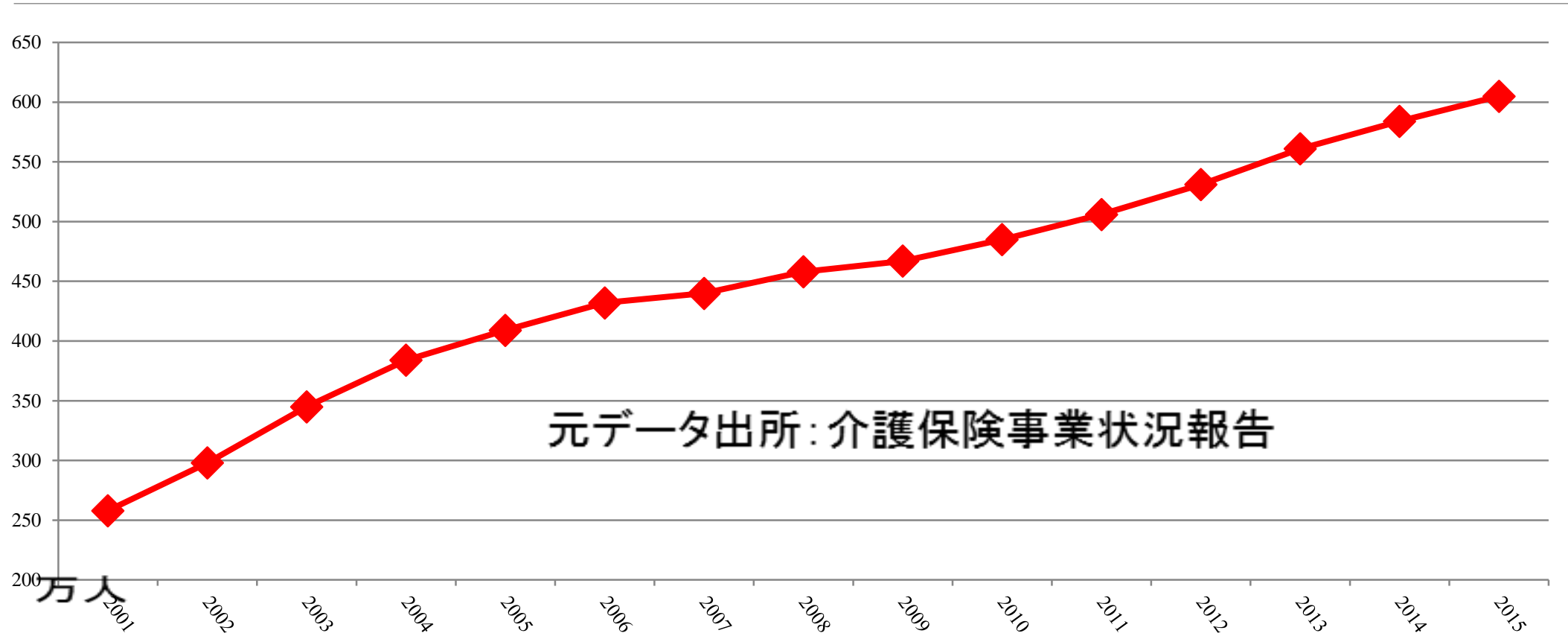
- 1年目 : 母国で日本語学校
- 2-3年目 : 来日して日本語学校＋実習
- 4年目 : 介護専門学校＋実習
- 5年目 : 正規就職

# 小括

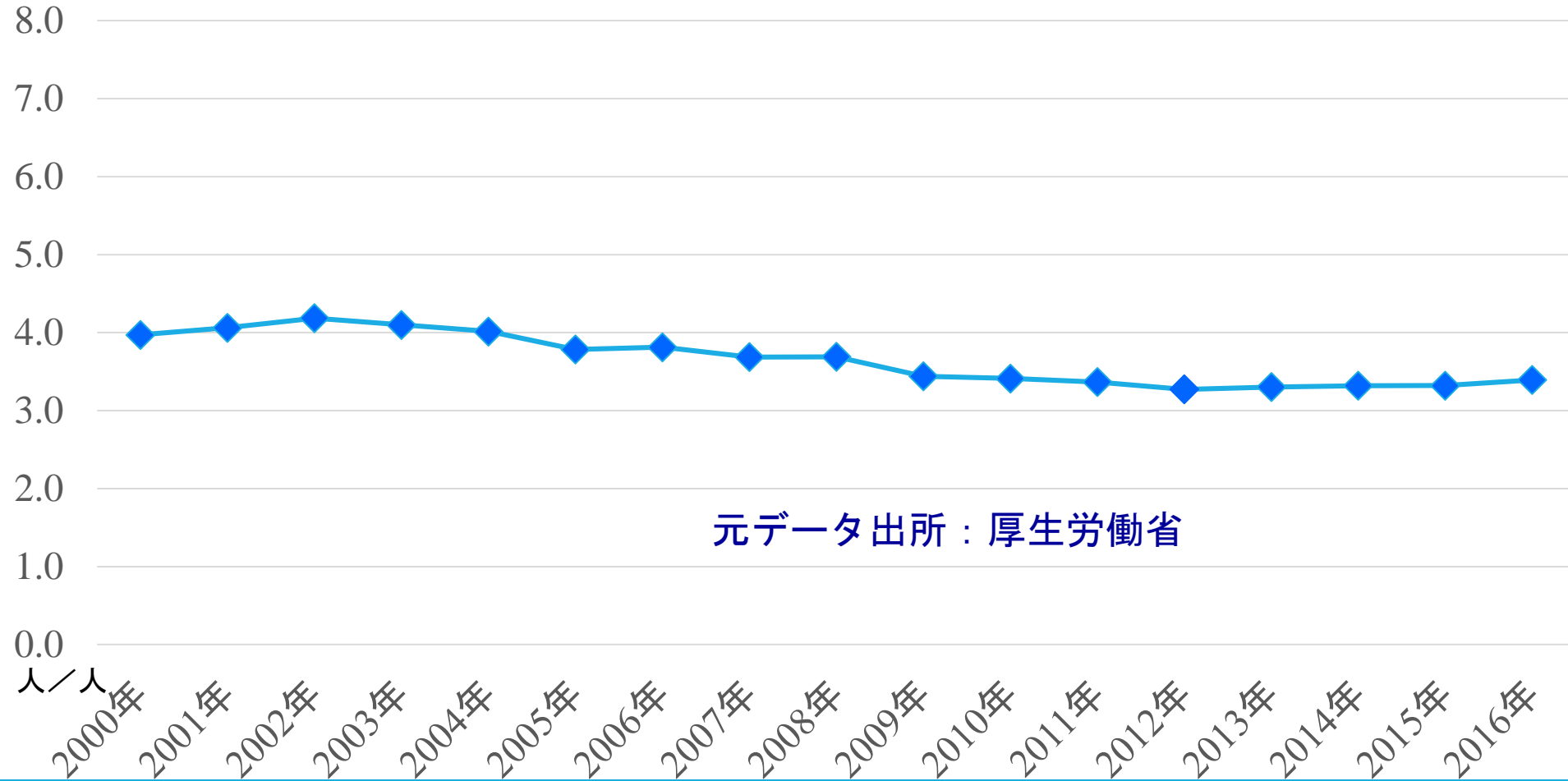
---

- 不足労働力の充足策?
- 外国人材は安価な労働力?
- 受け入れ体制構築には労力要
- 国家間競争
- 国際貢献→ 日本ファン

# 要介護者数推移 2001-2015



# 介護職員1人あたり要介護者数：2000-2016



# 生産性向上に関する取り組みの歴史

---

- 1900年前後      米国：本格的な大量生産、労働問題
  - 自動車産業：Ford社、GM社／科学的管理：F. Taylor
- 1955年              日本：財団法人生産性本部の設置
  - 高度経済成長、トヨタ生産方式

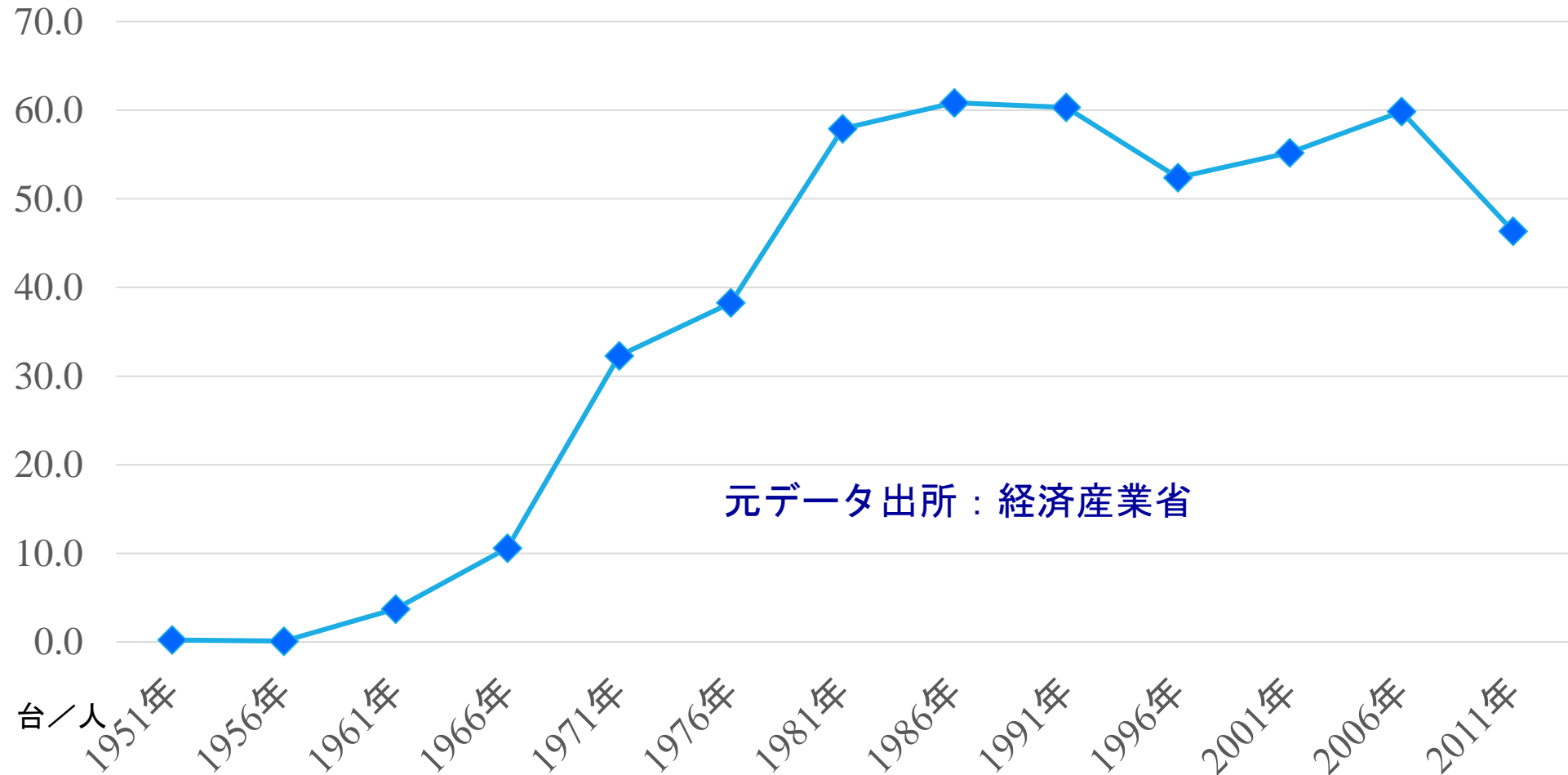


# 生産性向上に関する取り組みの歴史

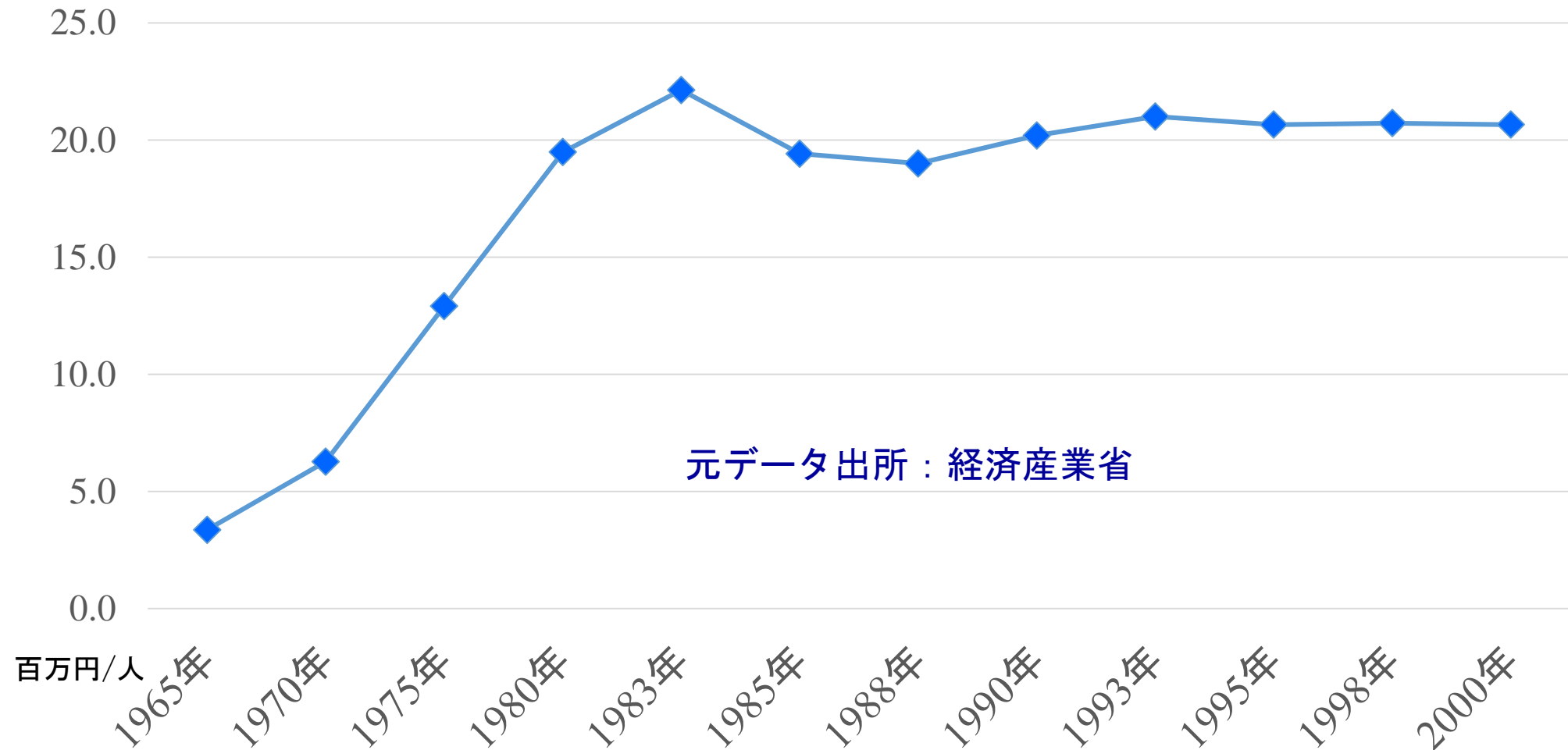
---

- 1990年代 顧客価値重視の経営を評価する動き
  - 社会経済生産性本部、経営品質協議会、etc.
- 2006年 サービス産業生産性協議会
- 2015年以降 介護を含むサービス業の取組事例の報告・発表
  - サービス業の生産性向上協議会(2015年)
  - 生産性向上国民運動推進協議会(2017年)

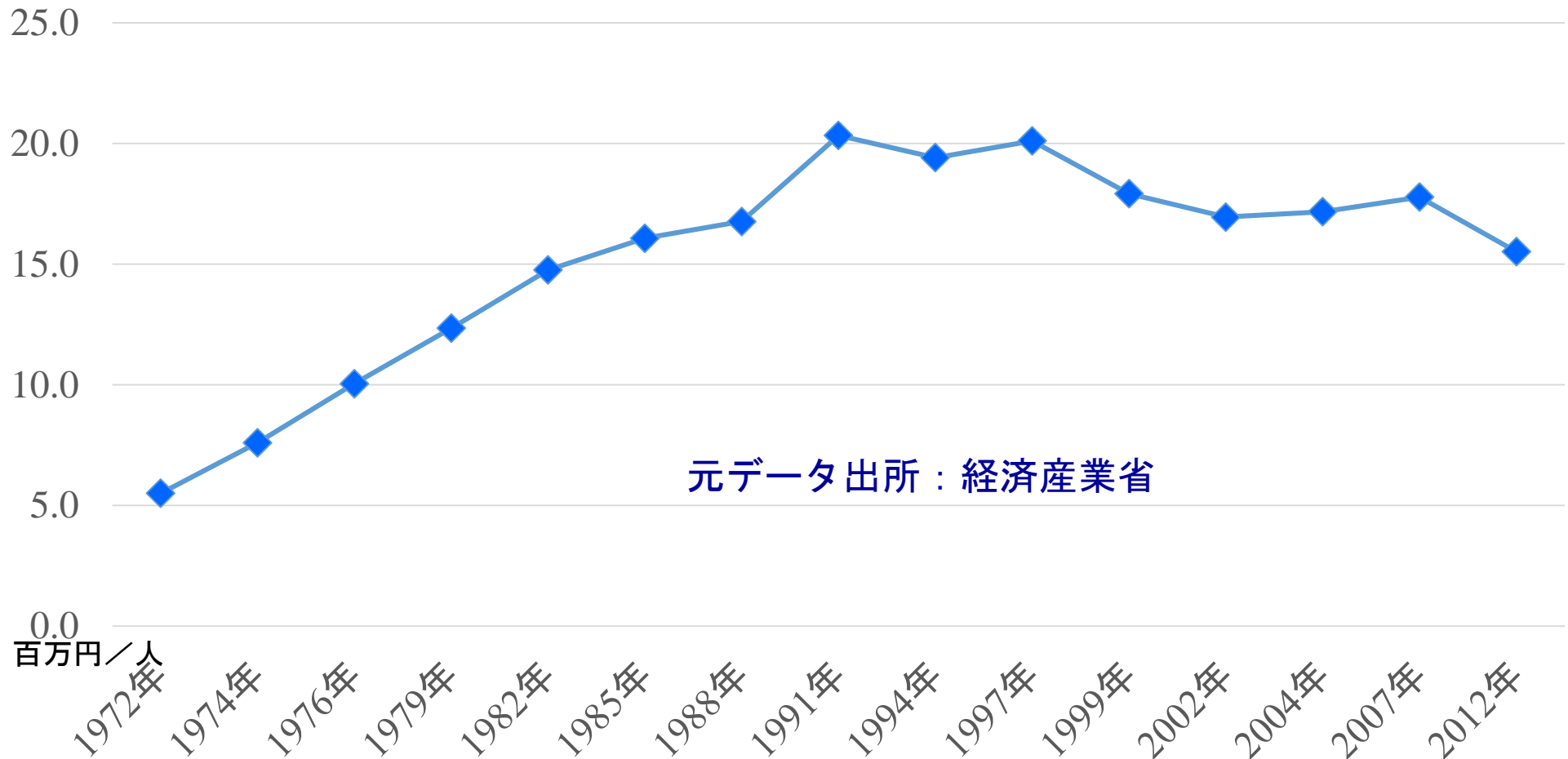
# 従業者1人あたり生産台数:1951-2011 (自動車;四輪車)



# 従業者1人あたり食料品出荷額等：1965-2000 (食料品製造業)



# 従業者1人あたり年間商品販売額等：1972-2012 (小売業計)



# 生産性向上に関する老健局の取り組み例

---

- 2015年度：居宅サービス事業所におけるICT 機器・ソフトウェア導入に関する手引き Ver.1.1(振興課)
- 2015年度：介護分野における生産性向上に関する研究事業  
(シルバーサービス振興会・老人保健健康増進等事業)
- 2016年度：同上(副題：情報の共有化による生産性の向上)
- 2017年度：介護サービス事業における生産性向上に向けた調査事業

# 生産性向上に関する老健局の取り組み例-2

- 2018年度：介護サービス事業(居宅サービス分)における生産性向上に資するガイドライン--介護の価値向上につながる職場の作り方) <振興課>
- 2018年度：介護サービス事業(医療系サービス分)における生産性向上に資するガイドライン同上 <老人保健課>
- 2018年度：介護サービス事業(施設サービス分)における生産性向上に資するガイドライン—より良い職場・サービスのために今日からできること(業務改善の手引き) <高齢者支援課>

# 生産性向上の目的例 (管理者の目線)

---

- 専門性の向上
- 適切な作業の省力化
- 仕事の負担や負担感の減少
- 働くモチベーションの向上
- 仕事に向き合う姿勢の改善
- チーム意識の向上
- 利用者を支える仕事であることの気づき
- 医療介護専門職・それ以外の専門職・他の職種

# 介護サービスにおける 生産性向上の取組イメージ

- 1 職場環境の整備


- 2 業務の明確化と分担役割


- 3 手順書の作成


- 4 記録・報告様式の工夫


- 5 情報共有の工夫


- 6 OJTの仕組みづくり


- 7 理念・行動指針の徹底





# ヘルスケアサービスにおける生産性向上 (医療・介護の価値を高める)

---

## ■ 上位目的

- サービスの質の向上
  - 患者・利用者の自己肯定感・意欲
  - 尊厳
- 人材の定着・確保
- 持続可能性

# ヘルスケアサービスにおける生産性向上 (医療・介護の価値を高める)

---

## ■ 生産性向上に取り組む意義

- ワークライフバランス
- 人材育成
- チームケアの質の向上
- 地域包括ケアシステム
- 情報共有の効率化