

介護職員の処遇改善についての取組

これまでの実績(月額43,000円相当)と平成29年度介護報酬改定による措置(月額10,000円相当)は、合計で**月額53,000円相当**となる。

平成21年4月
平成21年度介護報酬改定 +3%改定
(介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定)

月額 + 9,000円
(実績)

平成21年度補正予算
処遇改善交付金を措置(1.5万円相当)

月額 +15,000円
(実績)

平成24年4月
平成24年度介護報酬改定
処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込む

月額 + 6,000円
(実績)

平成27年4月
平成27年度介護報酬改定
処遇改善加算の拡充(1.2万円相当)

月額 +13,000円
(実績)

施設・事業所における
処遇改善

※1. 上記4つの取組等により、それぞれ実績として給与が改善されている。
※2. 上記実績はそれぞれ調査客体等が異なるが、これを合計すれば月額4.3万円相当の改善となっている。

月額 **+43,000円** 相当の効果

さらに、ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、平成29年度に臨時に介護報酬改定を行い、
月額1万円相当の処遇改善加算の拡充を実施

今後の介護人材の処遇改善について

安倍総理発言(H28.6.1)抜粋

保育士、介護職員等の処遇改善など、一億総活躍プランに関する施策については、アベノミクスの果実の活用も含め、財源を確保して、優先して実施していく考えであります。

ニッポン一億総活躍プラン(H28.6.2閣議決定)

【国民生活における課題】

人材確保が困難な理由の一つとして、介護人材の賃金が他の対人サービス産業と比較し賃金が低いことが考えられる。また勤続年数も短くなっている。

- ・ 介護職員：賃金262.3千円（賞与込み）、勤続年数6.1年
- ・ 対人サービス産業：賃金273.6千円（賞与込み）、勤続年数7.9年

【具体的な施策】

4. (1) 介護の環境整備 (介護人材の処遇改善)

「介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、2017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行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。」



年度 施策	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度以降	指標
介護人材の 処遇改善		月額平均1.2万円相当の処遇改善加算の拡充を実施	競合他産業との賃金差がなくなるよう、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。				介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善			介護報酬等の改定に合わせて、必要に応じて処遇を改善			2020年代初頭までに 介護人材と競合他産業との賃金差：解消

未来への投資を実現する経済対策(H28.8.2閣議決定)

第2章 I. 一億総活躍社会の実現の加速

(1) 子育て・介護の環境整備

③介護人材の処遇改善

「介護保険制度の下で、介護人材の処遇については、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を平成29年度から実施する。このための予算措置を平成29年度当初予算に計上し、かつ、継続して実施する。」

介護人材の賃金の状況（一般労働者、男女計）

（平成28年賃金構造基本統計調査より）

※賃金額は賞与込み給与であり、（ ）内は平均年齢及び勤続年数、[]内は「平成27年度賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において算出したもの。

	男女計	うち男性	うち女性
(A)+(B)の加重平均 (ニッポン一億総活躍プランのロードマップにおいて「介護職員」とされているもの)	26.7万円 [26.2万円] (41.1歳、6.3年)	28.4万円[28.2万円] (37.9歳、6.0年)	25.9万円[25.3万円] (42.8歳、6.4年)
ホームヘルパー(A)	25.4万円[25.4万円] (46.6歳、6.3年)	26.4万円[26.2万円] (40.1歳、4.6年)	25.1万円[25.1万円] (48.3歳、6.8年)
福祉施設介護員(B)	26.9万円[26.3万円] (40.5歳、6.3年)	28.5万円[28.3万円] (37.8歳、6.1年)	25.9万円[25.3万円] (42.0歳、6.4年)
(C)+(D)の加重平均 (ニッポン一億総活躍プランのロードマップにおいて「対人サービス産業」とされているもの)	27.2万円 [27.4万円] (40.0歳、7.9年)	30.6万円[30.8万円] (41.0歳、8.4年)	23.2万円[23.3万円] (38.8歳、7.2年)
宿泊業・飲食サービス業(C)	26.6万円[26.3万円] (40.7歳、7.5年)	29.9万円[29.6万円] (41.5歳、8.0年)	22.3万円[22.1万円] (39.7歳、6.9年)
生活関連サービス業・娯楽業(D)	28.0万円[28.6万円] (39.2歳、8.2年)	31.5万円[32.2万円] (40.3歳、8.9年)	24.1万円[24.6万円] (38.0歳、7.5年)
全産業	40.8万円[40.8万円] (42.2歳、11.9年)	45.8万円[45.6万円] (43.0歳、13.3年)	31.4万円[31.1万円] (40.7歳、9.3年)

【出典】厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1) 一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注2) 「賞与込み給与」は、「きまって支給する現金給与額(労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額)」に、「年間賞与その他特別給与額(前年1年間(原則として1月から12月までの1年間)における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス))」の1/12を加えて算出した額

注3) 「福祉施設介護員」は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、入所者の身近な存在として、日常生活の身の回りの世話や介助・介護の仕事に従事する者をいう。

注4) 「宿泊業・飲食サービス業(C)」及び「生活関連サービス業・娯楽業(D)」は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。なお、「ホームヘルパー(A)」及び「福祉施設介護員(B)」には役職者は含まれていない。

平成28年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント

- 介護職員処遇改善加算（Ⅰ～Ⅳ）を取得している施設・事業所における介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額について、平成27年と平成28年を比較すると、9,530円の増となっている。
- 今回と同じく報酬改定後2年目の調査であった平成25年度の調査結果と比較すると、今回の調査結果の方がより多くの給与額の改善が図られている。

介護職員の平均給与額（月給・常勤の者）	平成28年9月	平成27年9月	差額
介護職員処遇改善加算（Ⅰ～Ⅳ）を取得している施設・事業所	289,780円	280,250円	9,530円

※1 調査対象となった施設・事業所に平成27年と平成28年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。
 ※2 平均給与額 = 基本給（月額）+ 手当 + 一時金（4～9月支給金額の1/6）
 ※3 平均給与額は10円単位を四捨五入している。

（参考）平成25年度介護従事者処遇状況等調査による平均給与額（月給・常勤の者）

介護職員の平均給与額	平成25年9月	平成24年9月	差額
介護職員処遇改善加算を取得している施設・事業所	276,940円	269,760円	7,180円

給与等の引き上げの実施方法（複数回答）

定期昇給を実施（予定）	手当の引き上げ・新設（予定）	賞与等の引き上げ・新設（予定）	給与表を改定して賃金水準を引き上げ（予定）
69.7%	29.9%	14.8%	16.4%

※ 給与等の引き上げの実施方法は、調査対象となった施設・事業所に在籍している介護従事者全体（介護職員に限定していない）の状況

処遇改善加算の取得状況（加算の種類別）



※ 端数処理の関係で内訳の合計は総数に一致しない。

加算の届出をしない理由（複数回答）

事務作業が煩雑	44.3%
利用者負担の発生	37.8%
対象の制約のため	30.4%

加算（Ⅰ）の届出が困難な理由（複数回答）

キャリアパス要件Ⅰ（賃金体系の整備）を満たすことが困難	69.8%
キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施）を満たすことが困難	21.3%
職場環境等要件（賃金引上げ以外の改善）を満たすことが困難	6.3%

※ 加算（Ⅱ）～（Ⅳ）を取得している事業所の状況

介護職員と他職種との賃金の比較 (平成28年度介護従事者処遇状況等調査より)

○ 介護従事者等の平均給与額の状況（月給・常勤の者、職種別）

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）している事業所における介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額

	平成28年9月	平成27年9月	差 (平成28年－平成27年)
介護職員	289,780円	280,250円	9,530円
介護福祉士	302,550円	294,550円	8,000円
実務者研修	285,310円	278,750円	6,560円
介護職員初任者研修	273,970円	264,300円	9,670円
保有資格なし	255,220円	243,890円	11,330円
看護職員	371,100円	364,870円	6,230円
生活相談員・支援相談員	315,940円	306,520円	9,420円
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	343,890円	334,940円	8,950円
介護支援専門員	342,440円	334,550円	7,890円
事務職員	307,350円	301,650円	5,700円
調理員	252,590円	249,700円	2,890円
管理栄養士・栄養士	309,120円	301,340円	7,780円

注1)平成27年と平成28年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2)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)平均給与額は10円未満を四捨五入している。

平成29年度介護報酬改定の概要

1. 改定率について

- 平成29年度介護報酬改定は、介護人材の処遇改善について、平成29年度より、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1.14%の介護報酬改定を行うものである。

(参考)

介護報酬改定率：1.14%

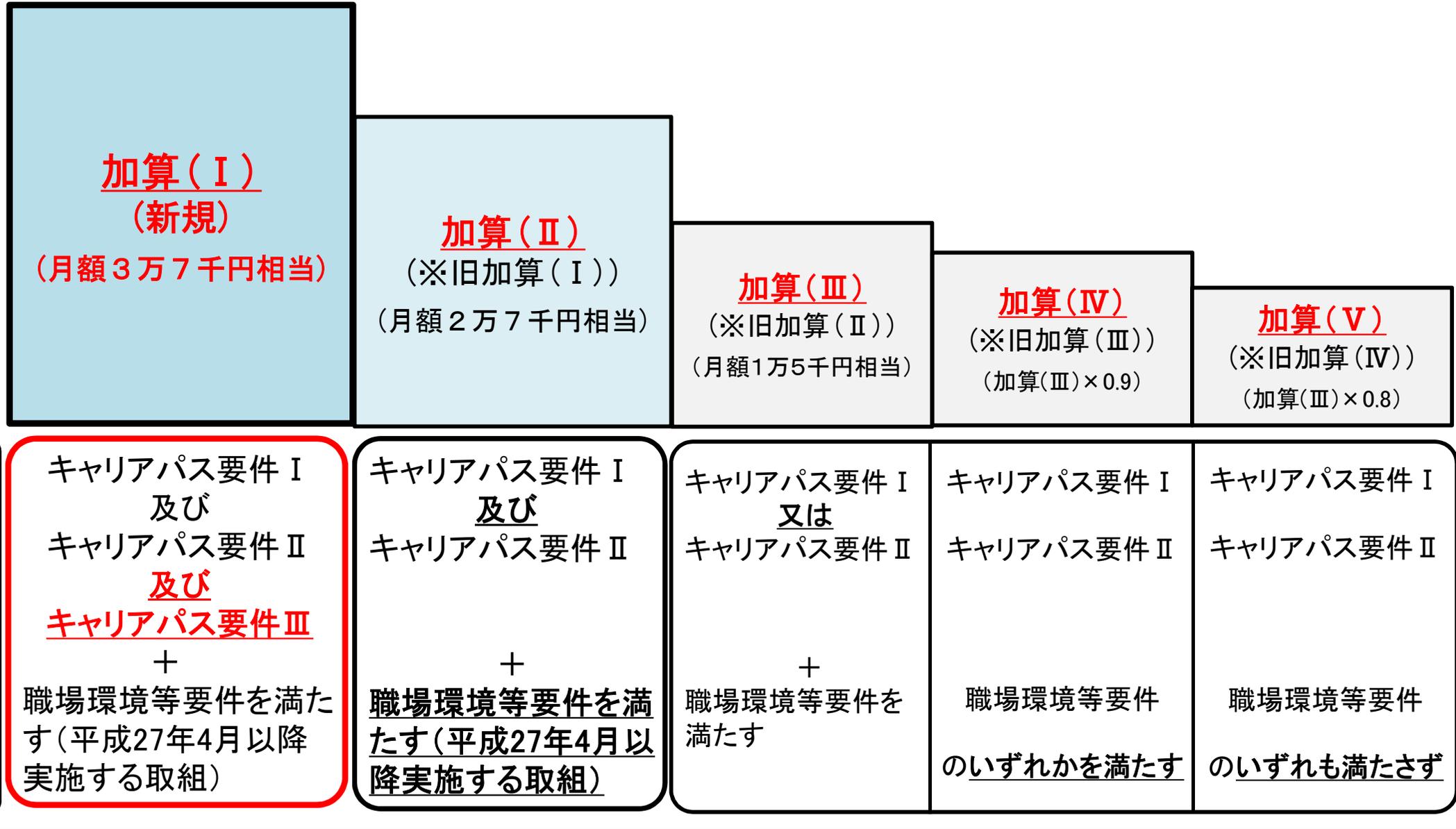
(うち、在宅分：0.72%、施設分：0.42%)

※内訳は、1.14%のうち、在宅分と施設分の内訳を試算したもの

2. 平成29年度介護報酬改定の基本的考え方とその対応

- 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する。
- 新設する区分の具体的な内容については、現行の介護職員処遇改善加算(I)の算定に必要な要件に加えて、新たに、「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的に昇給を判定する仕組みを設けること(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)」とのキャリアパス要件を設け、これらを全て満たすことを要することとする。

介護職員処遇改善加算の区分



(注) 「キャリアパス要件Ⅰ」…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
 「キャリアパス要件Ⅱ」…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
 「キャリアパス要件Ⅲ」…**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」…賃金改善以外の処遇改善を実施すること
 ※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。

処遇改善加算（拡充後）におけるキャリアアップの仕組みのイメージ

旧加算

職位・職責・職務内容等に応じた賃金体系

職位	月給例
主任	36万円
班長	32万円
一般	28万円

どのような場合に昇給するのかが必ずしも明らかでない。

事業者において以下の①～③のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けることを新たに要件とする

（就業規則等の明確な根拠規定の書面での整備・全ての介護職員への周知を含む）※昇給の方式は、基本給、手当、賞与等を問わない。

新加算

(例) ①経験

職位	勤続年数	月給例
主任	6年～	36万円
班長	3～6年	32万円
一般	～3年	28万円

(例) ②資格

職位	資格	月給例
主任	事業者が指定する資格を取得	36万円
班長	介護福祉士	32万円
一般	資格なし	28万円

(例) ③評価

職位	実技試験の結果	月給例
主任	班長試験でS評価	36万円
班長	一般試験でA評価以上	32万円
一般	一般試験でB評価以下	28万円

※1 「経験」…「勤続年数」「経験年数」などを想定。

※2 「資格」…「介護福祉士」「実務者研修修了者」などを想定。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

※3 「評価」…「実技試験」「人事評価」などを想定。ただし、客観的な評価（採点）基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

介護職員処遇改善加算に係る加算率について

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	介護職員処遇改善加算の区分に応じた加算率				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護 	13.7%	10.0%	5.5%	加算（Ⅲ）により 算出した単位 ×0.9	加算（Ⅲ）により 算出した単位 ×0.8
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）訪問入浴介護 	5.8%	4.2%	2.3%		
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）通所介護 ・地域密着型通所介護 	5.9%	4.3%	2.3%		
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）通所リハビリテーション 	4.7%	3.4%	1.9%		
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護 	8.2%	6.0%	3.3%		
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）認知症対応型通所介護 	10.4%	7.6%	4.2%		
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護 	10.2%	7.4%	4.1%		
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）認知症対応型共同生活介護 	11.1%	8.1%	4.5%		
<ul style="list-style-type: none"> ・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・（介護予防）短期入所生活介護 	8.3%	6.0%	3.3%		
<ul style="list-style-type: none"> ・介護老人保健施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（老健） 	3.9%	2.9%	1.6%		
<ul style="list-style-type: none"> ・介護療養型医療施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（病院等） 	2.6%	1.9%	1.0%		

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
（介護予防）訪問看護、（介護予防）訪問リハビリテーション、（介護予防）福祉用具貸与、特定（介護予防）福祉用具販売、（介護予防）居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

介護職員処遇改善加算の請求状況

	平成26年度	平成27年度		平成28年度			平成29年度
	平成27年 3月サービス 提供分	平成27年 4月サービス 提供分	平成27年 10月サービス 提供分	平成28年 4月サービス 提供分	平成28年 10月サービス 提供分	平成29年 3月サービス 提供分	平成29年 4月サービス 提供分
処遇改善加算(Ⅰ) (27,000円+10,000円)	—	—	—	—	—	—	64.8%
処遇改善加算(Ⅱ) (27,000円)	—	66.1%	68.8%	71.5%	73.0%	73.3%	13.8%
処遇改善加算(Ⅲ) (15,000円)	81.2%	18.6%	16.8%	14.2%	13.9%	13.7%	9.6%
処遇改善加算(Ⅳ) (Ⅲ×0.9)	1.1%	0.9%	0.9%	0.8%	0.9%	0.9%	0.8%
処遇改善加算(Ⅴ) (Ⅲ×0.8)	1.2%	1.0%	1.1%	1.0%	1.0%	1.0%	0.8%
合計	83.5%	86.6%	87.6%	87.6%	88.7%	88.9%	89.7%

※太枠は平成29年度介護報酬改定後

※厚生労働省「介護給付費等実態調査」の平成27年4月～平成29年5月審査分(前月サービス提供分)の特別集計により算出

平成29年度介護報酬改定に関する審議報告（抜粋）

（平成28年12月19日社会保障審議会介護給付費分科会）

- また、介護職員処遇改善加算の対象職員や対象費用の範囲を拡大する場合には、加算の算定額が必ずしも全て介護人材の賃金改善に充てられないこととなる。
この点に関して、対象職員の拡大については、介護事業所で働く様々な職種の職員のチームワークの向上に資するとの意見があった一方で、介護職員のみ限定した処遇改善を実現すべきとの意見もあり介護事業所で働く様々な職種の職員のチームワークの向上に資するとの意見があった一方で、介護職員のみ限定した処遇改善を実現すべきとの意見もあり、対象費用の拡大については、介護職員の職場定着を図るため、賃金改善以外の、仕事と子育ての両立支援や教育・研修・職場環境の改善へ活用できることとすることが必要であるとの意見があった一方で、現在でも必ずしも賃金改善に直接結びついていない面があるとの指摘がある中、さらに賃金改善の効果が弱まりかねないとの意見もあったことから、慎重な対応が必要である。
- このため、平成29年度介護報酬改定においては、介護人材の確保は重要な課題であり、その処遇改善を図るために臨時に介護報酬改定を実施する趣旨に鑑み、まずは、新たに措置する月額平均1万円相当の処遇改善が、介護人材の賃金改善に確実に結びつくことが重要であるとの考えから、介護職員処遇改善加算の対象職員や対象費用の範囲については現行の取扱いを維持することが適当である。
- 対象職員や対象費用の範囲を含め、介護職員処遇改善加算の在り方については、介護人材の状況、平成29年度介護報酬改定で措置する月額平均1万円相当の処遇改善の実施状況、介護人材と他職種・他産業との賃金の比較や例外的かつ経過的な取扱いとの位置付けなどを踏まえつつ、引き続き検討していくことが適当である。なお、この点については、更なる処遇改善を引き続き検討すべきとの意見や、恒久的な在り方も視野に入れて検討すべきとの意見があった一方、処遇改善を介護報酬により対応すべきかどうかという観点も含めて検討すべきとの意見があった。

平成29年度介護従事者処遇状況等調査の実施について

(平成29年6月7日社会保障審議会介護給付費分科会 資料4-1 抜粋)

平成29年度介護従事者処遇状況等調査の実施について(案)

平成29年度介護従事者処遇状況等調査については、以下の基本的な考え方に沿って調査を行ってはどうか。

1 調査の目的

本調査は、介護従事者の処遇の状況及び介護職員処遇改善加算の影響等の評価を行うとともに、介護報酬改定のための基礎資料を得ることを目的としている。

平成29年度については、介護人材の処遇改善を図るために、平成29年4月に臨時に介護報酬改定を行い、介護職員処遇改善加算を拡充し月額平均1万円相当の処遇改善を実施したことを踏まえ、臨時に本調査を実施し、この処遇改善の効果を把握することとする。

2 調査時期及び公表時期

(1) 調査時期

平成29年10月

(参考:平成28年度調査の調査時期は平成28年10月)

(2) 公表時期

社会保障審議会介護給付費分科会介護事業経営調査委員会における調査結果の公表時期は、平成30年3月を予定。その後、介護給付費分科会に報告。

(参考:平成28年度調査の公表時期は平成29年3月)

3 調査対象及び抽出方法・抽出率

(1) 調査対象

介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、訪問介護事業所、通所介護事業所(地域密着型通所介護事業所を含む)、認知症対応型共同生活介護事業所及び居宅介護支援事業所並びに当該施設・事業所に在籍する介護従事者等(平成28年度調査と同じ)

(2) 抽出方法:層化無作為抽出法により抽出(平成28年度調査と同じ)

(3) 抽出率:別表参照

4 調査項目

(1) 施設・事業所票

給与等の状況、介護職員処遇改善加算の届出等の状況、給与等の引き上げ以外の処遇改善状況 等

(2) 従事者票

性別、年齢、勤続年数、勤務形態、労働時間、資格の取得状況、兼務の状況、基本給の額、手当の額、一時金の額 等

5 調査項目等の変更について

平成29年度調査においては、平成29年度介護報酬改定において拡充した介護職員処遇改善加算(Ⅰ)に関して、以下の内容を把握するための調査項目を新たに追加する。

○ 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の届出状況

○ 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の届出を行っている事業所におけるキャリアパス要件(Ⅲ)を満たす根拠となる昇給の仕組み

○ 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の届出を行っている事業所における介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の今後の届出予定及び届出を行っていない理由

なお、これらの調査項目の追加に伴い、加算を取得しない理由に関する具体的な事情を把握するための調査項目等については削除する。

その他の調査項目については、調査年度の修正等、形式的な変更を除き、平成28年度調査からの変更は行わない。

～(以下、略)～

介護職員処遇改善加算の取得促進特別支援事業

平成29年度予算額：約42億円（（目）介護保険事業費補助金）

実施主体：都道府県、指定都市、その他市区町村等

補助率：10／10

事業趣旨

今般の処遇改善を臨時の介護報酬改定により実施することに鑑み、都道府県等が行う事業所への周知や、新たに拡充する加算の取得に係る助言等の取組みを支援し、各事業所における処遇改善加算の取得を促進する。

以下の事項に係る事業及びその他目的を達成するために必要な事業を行う。

※詳細は、「介護職員処遇改善加算の取得促進特別支援事業実施要綱」による。

事業内容(例)

(1) 制度の周知・広報

臨時の介護報酬改定により加算制度を創設することに鑑み、特に丁寧に周知を図るため、事業所や介護職員向けのリーフレット等の配布や連絡会議、講習会を開催する。

(2) 事業所への助言・指導

コールセンターの設置や、また、専門的な相談員（社労士等）の派遣等により、加算取得に必要な賃金規程の整備の具体的手順や、規定の内容等に係る個別の助言・指導を行う。

(3) 審査体制の確保

加算取得に係る審査業務の急激な増加が見込まれるため、審査業務を滞りなく実施するために、非常勤職員を雇用すること等により、必要な体制を確保する。