

平成 26 年 1 月 15 日

社会保障審議会介護給付費分科会  
介護給付費分科会長 田 中 滋 殿

社会保障審議会介護給付費分科会  
委 員 内 田 千 恵 子  
(公益社団法人日本介護福祉士会副会長)

介護職員処遇改善に関する調査の概要について

平素より公益社団法人日本介護福祉士会へ深いご理解を賜り、厚く御礼申し上げます。

私たち介護福祉士は、介護現場で様々な立場から利用者に最も近い専門職として介護保険制度のより良い発展のために尽力してきました。

今回、会員に対して標記の調査を平成 22 年度に引き続き実施しました。その概要は、別紙のとおりです。

介護保険制度の見直しにおいての参考資料として提出いたします。

平成25年（2013年）12月  
公益社団法人日本介護福祉士会

公益社団法人日本介護福祉士会  
介護職員処遇改善に関する調査結果（概要）

I. 調査概要

1. 調査目的

平成21年度からの処遇改善交付金と平成24年度の介護報酬改定が介護従事者の処遇改善にどのような影響を及ぼしたのか検証し、今後の介護福祉士の処遇改善に向けて、本会が政策提言していくための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査対象および調査方法

調査対象：日本介護福祉士会会員

調査方法：①日本介護福祉士会ホームページ上で回答するWEB調査

②日本介護福祉士会および都道府県介護福祉士会主催の研修参加者に対して研修会場で配布して当日回収

3. 調査期間

平成24年11月～平成25年9月

4. 調査回収数

2,171件

5. 調査項目

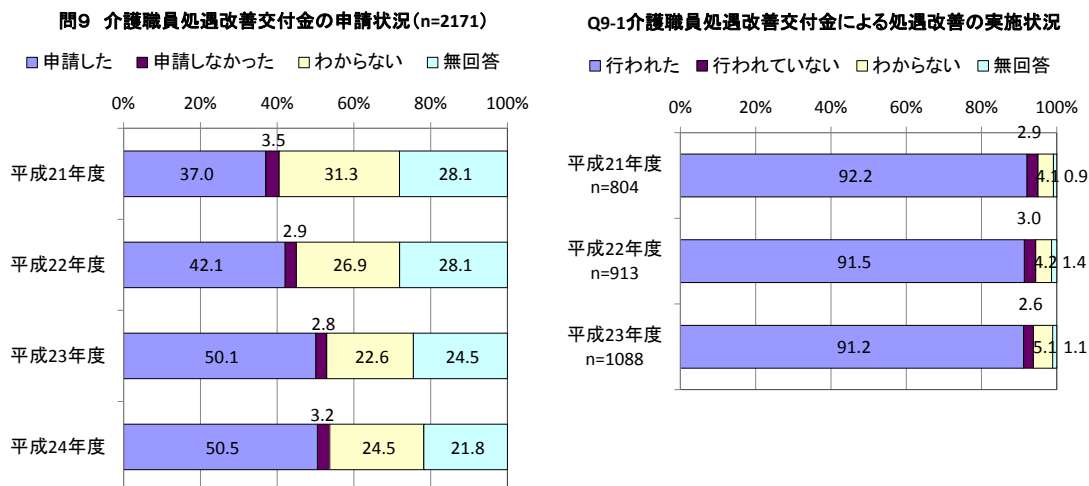
- (1) 回答者の属性
- (2) 介護職員処遇改善交付金における介護従事者の処遇状況
- (3) 介護報酬改定
- (4) 介護福祉士の処遇について
- (5) 介護人材の確保及び定着について

## II. 調査結果概要

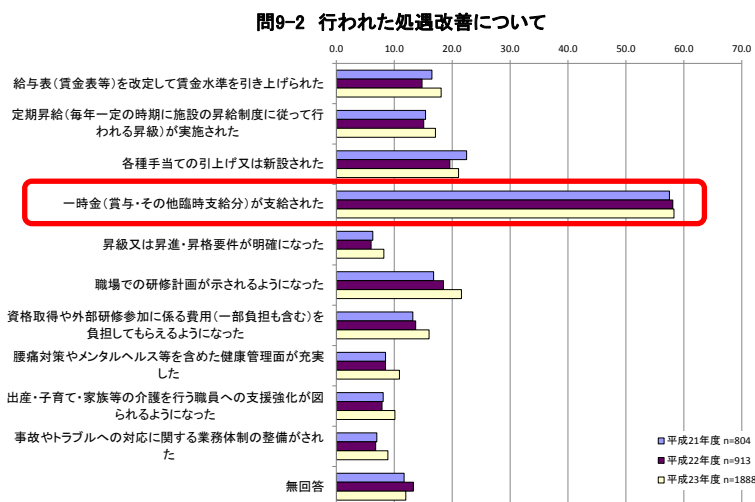
### 1. 介護職員処遇改善交付金における介護従事者の処遇状況

平成23年以降介護職員処遇改善交付金の申請は半数以上。申請したところで処遇改善が行われたのは9割にとどまっている。行われた処遇改善としては一時金の支給が最も多い。

勤務先施設・事業所における平成21年度以降の介護職員処遇改善交付金の申請状況をみると、「申請した」割合は平成21年度で37.0%、22年度で42.1%、23年度で50.1%、平成24年度では50.5%となっている。平成21年度～23年度に介護職員処遇改善交付金を「申請した」施設・事業所においては、いずれの年度も処遇改善は9割にとどまっている。



各年度に処遇改善が「行われた」と答えた人について、その処遇改善の内容をみると、いずれの年も「一時金が支給された」が最も多くなっている。



#### 年度別行われた処遇改善の内容

| カテゴリ          | 給与表(賃金表等)を改定して賃金水準を引き上げられた | 定期昇給(毎年一定の時期に施設の昇給制度に従って行われる昇級)が実施された | 各種手当の引上げ又は新設された | 一時金(賞与・その他臨時支給分)が支給された | 昇級又は昇進・昇格要件が明確になった | 職場での研修計画が示されるようになった | 資格取得や外部研修参加に係る費用(一部負担も含む)を負担してもらえるようになった | 腰痛対策やメンタルヘルス等を含めた健康管理面が充実した | 出産・子育て・家族等の介護を行う職員への支援強化が図られるようになった | 事故やトラブルへの対応に関する業務体制の整備がされた | 無回答  |
|---------------|----------------------------|---------------------------------------|-----------------|------------------------|--------------------|---------------------|--|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|------|
| 平成21年度 n=804  | 16.5                       | 15.4                                  | 22.5            | 57.5                   | 6.3                | 16.8                | 13.2                                     | 8.5                         | 8.1                                 | 7.0                        | 11.7 |
| 平成22年度 n=913  | 14.8                       | 15.1                                  | 19.6            | 58.1                   | 6.0                | 18.5                | 13.7                                     | 8.5                         | 7.9                                 | 6.8                        | 13.3 |
| 平成23年度 n=1888 | 18.1                       | 17.1                                  | 21.1            | 58.3                   | 8.2                | 21.6                | 16.0                                     | 10.9                        | 10.1                                | 8.9                        | 12.0 |

## 2. 平成 24 年度報酬改定後の処遇改善の状況

### (1) 処遇改善の状況

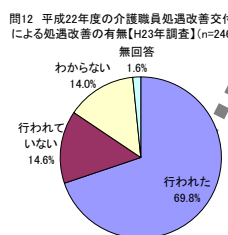
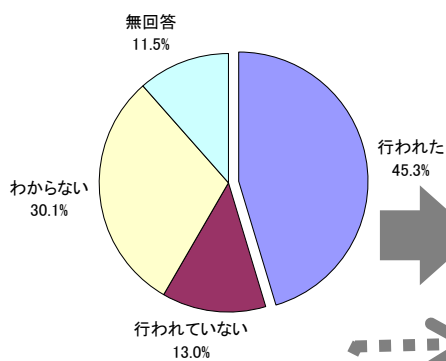
介護報酬改定後においても、処遇改善が行われているが恒久的なものになっていない。

介護報酬改定による処遇改善が行われたかをみると、「行われた」が 45.3%、「行われていない」が 13.0%、「わからない」が 30.1%であった。平成 23 年度調査における平成 22 年度の介護職員処遇改善交付金による処遇改善が行われた割合（69.8%）と比較すると、介護報酬改定により処遇改善が行われた割合が低いことがわかる。

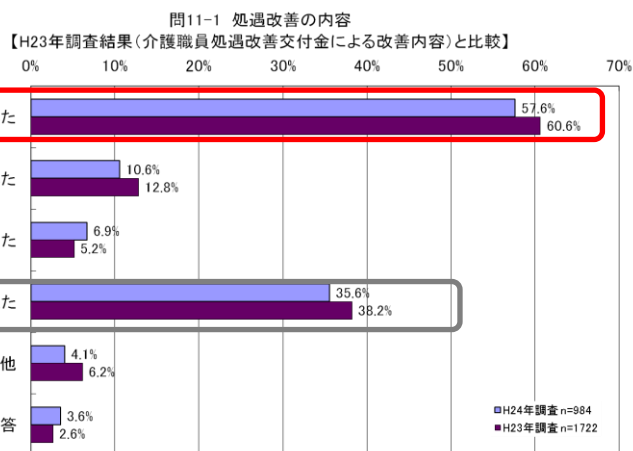
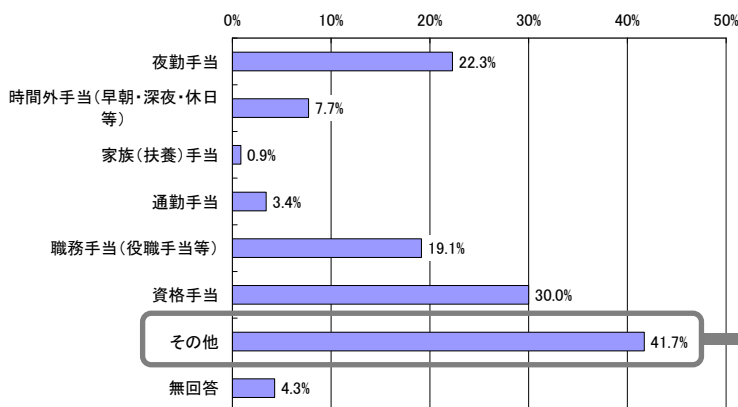
その処遇改善の内容についてみると、「一時金が支給された」が 57.6%と最も多く、以下「手当が増えた」（35.6%）、「基本給に反映された」（10.6%）となっている。平成 23 年度調査と比較すると、「一時金が支給された」や「手当が増えた」割合は 23 年度調査の方がやや高いものの、特に際立った差異ではないことから、報酬改定後の処遇改善内容も引き続き一時的な内容が中心となり、処遇改善が恒久的なものとはなっていないことが推察される。

「手当が増えた」と答えた 350 人について、引き揚げ又は新設された手当をみると、「資格手当」が 30.0%と最も多く、以下「夜勤手当」（22.3%）、「職務手当（役職手当等）」（19.1%）と続いている。引き揚げ又は新設された手当の「その他」の内訳としては、「処遇改善手当（処遇手当等）」が 46.6%と最も多くなっている。

問11 介護報酬改定による処遇改善実施の有無(n=2171)



問11-2 引き上げ又は新設された各種手当(n=350)



#### ■その他の内訳

| カテゴリー                  | 件数  | %     |
|------------------------|-----|-------|
| 処遇改善手当(処遇手当等)          | 68  | 46.6  |
| 日常業務に関する手当(皆勤手当、職種手当等) | 19  | 13.0  |
| 特別手当・臨時手当・調整手当等        | 11  | 7.5   |
| 交付金(介護処遇改善交付金等)        | 8   | 5.5   |
| 処遇改善加算                 | 4   | 2.7   |
| その他                    | 13  | 8.9   |
| 無回答                    | 23  | 15.8  |
| 全体                     | 146 | 100.0 |

## (2) 平成 23 年と平成 24 年の給与の状況

介護報酬改定後に全体の平均で 4,410 円上がっている。

平成 23 年 9 月と平成 24 年 9 月の月収（月の総支給額）をみると、全体の平均では、平成 23 年 9 月が 197,406 円、平成 24 年 9 月は 201,186 円となり、平成 24 年 4 月の介護報酬改定後、全体の平均月収は 4,410 円上がっている。平成 23 年と 24 年の給与額の差を施設・事業所別にみると、「介護療養型医療施設」の 1,535 円から、「介護老人保健施設」の 8,027 円と 6 千円以上の開きがみられる。

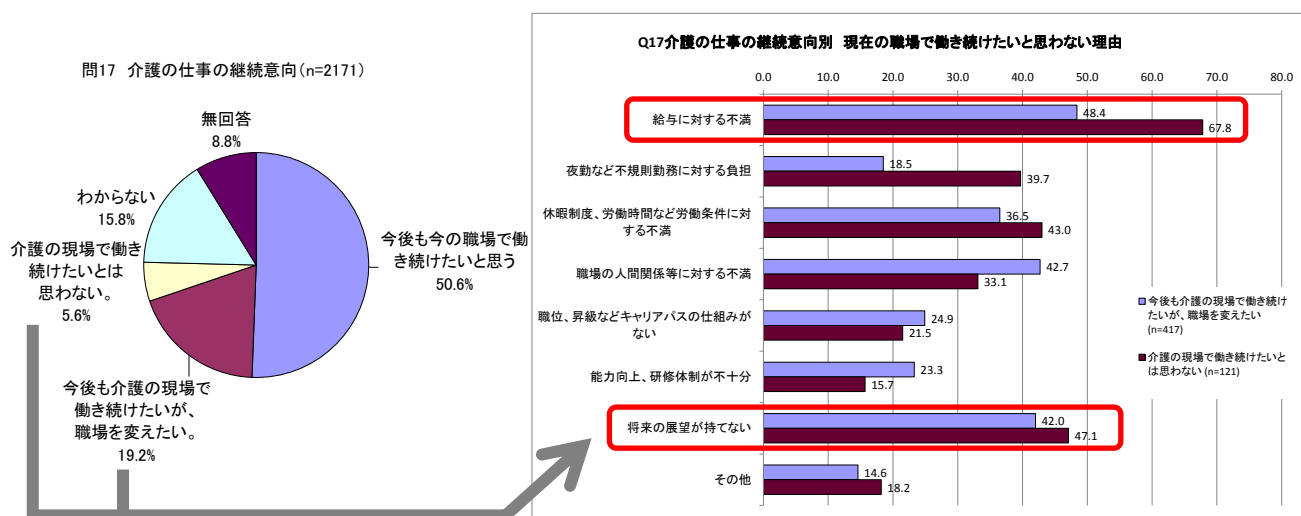
| 今回調査 施設・事業所別    | 調査数   | 平均年齢 | 平均在籍年数 | H24年9月の月収 | H23年9月の月収 | 月収の差   |
|-----------------|-------|------|--------|-----------|-----------|--------|
| 全体              | 2,171 | 41.6 | 8.3    | 201,816円  | 197,406円  | 4,410円 |
| 介護老人福祉施設        | 647   | 39.1 | 8.6    | 215,946円  | 210,641円  | 5,305円 |
| 介護老人保健施設        | 386   | 36.4 | 8.1    | 205,422円  | 197,395円  | 8,027円 |
| 介護療養型医療施設       | 106   | 40.4 | 8.6    | 194,944円  | 193,410円  | 1,535円 |
| 訪問介護事業所         | 219   | 50.0 | 9.3    | 177,474円  | 170,951円  | 6,523円 |
| 通所介護事業所         | 146   | 43.2 | 8.1    | 193,779円  | 185,900円  | 7,880円 |
| 認知症対応型共同生活介護事業所 | 144   | 44.4 | 7.0    | 188,720円  | 186,237円  | 2,484円 |

## 3. 介護人材の状況

### (1) 介護福祉士の定着について

給与、将来への展望、人間関係、不規則勤務が継続の阻害要因

今後の仕事の継続意向については、「今後も今の現場で働き続けたいと思う」が 50.6%と半数を超え、「今後も介護の現場で働き続けたいが、職場を変えたい」が 19.2%、「介護の現場で働き続けたいとは思わない」が 5.6%となっており、介護の仕事自体を辞めたいと思う人は少ない。介護の現場で働き続けたいとは思わない理由は、給与、将来への展望が持てない、労働条件の順となっている。一方、介護の現場で働き続けたいが、職場を変えたい理由としては、給与に次いで職場の人間関係、将来の展望が持てないの順となっており、介護職の継続意向のある人は、給与だけの要因で職を変えたいと思っているわけではないことがわかる。

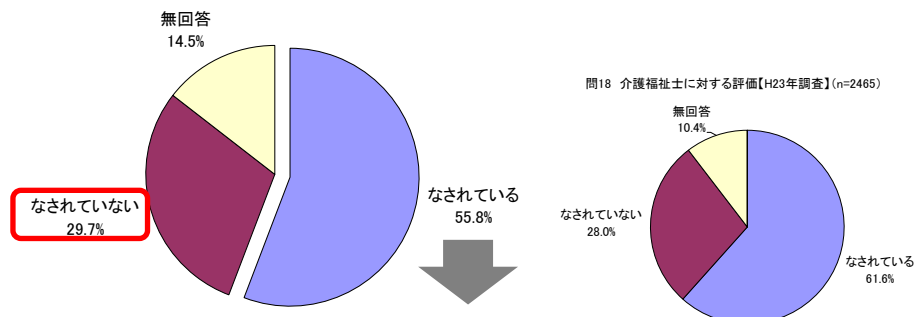


## (2) 介護福祉士の評価

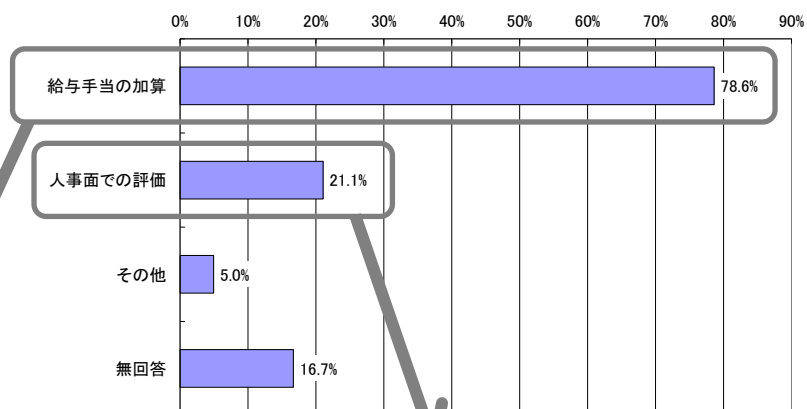
約3割が介護福祉士に対して人事面での評価がなされていない。

介護福祉士に対する給与手当の加算、人事面での評価の状況を見ると、評価が「なされている」が55.8%と半数以上を占める一方、「なされていない」割合が29.7%と全体の約3割を占めている。評価の内容としては、「給与手当の加算」が78.6%、人事面での評価が21.2%となっている。23年調査では、評価が「なされている」が61.6%、「なされていない」が28.0%と、「なされている」割合が約5ポイント低下する一方、「なされていない」割合は約2ポイント増加しており、23年調査結果と比較して、介護福祉士に対する人事面での評価は低下しているとみられる。

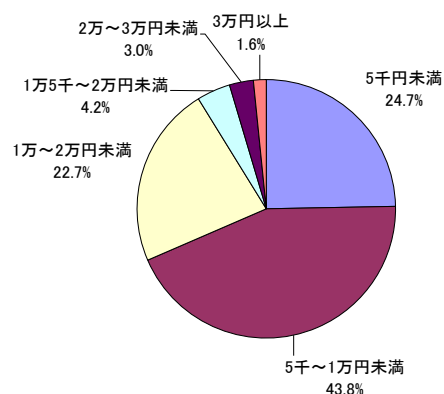
問16 介護福祉士に対する給与手当の加算、人事面での評価等 (n=2171)



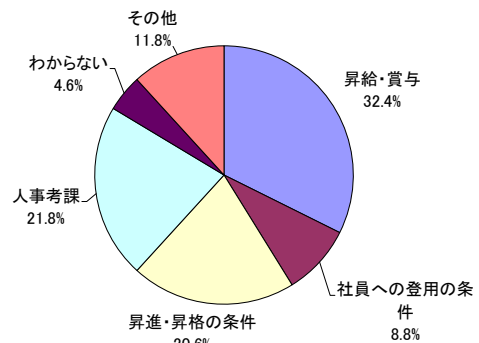
問16-1 介護福祉士に対する評価の内容 (n=1211)



問16-2-2 給与手当の加算の内容 (n=761)【回答者ベース】



問16-2-3 人事面での評価の内容 (n=238)【回答者ベース】

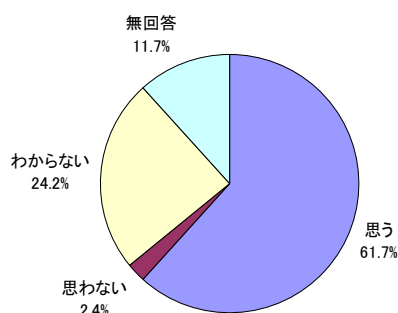


### (3) 職場環境について

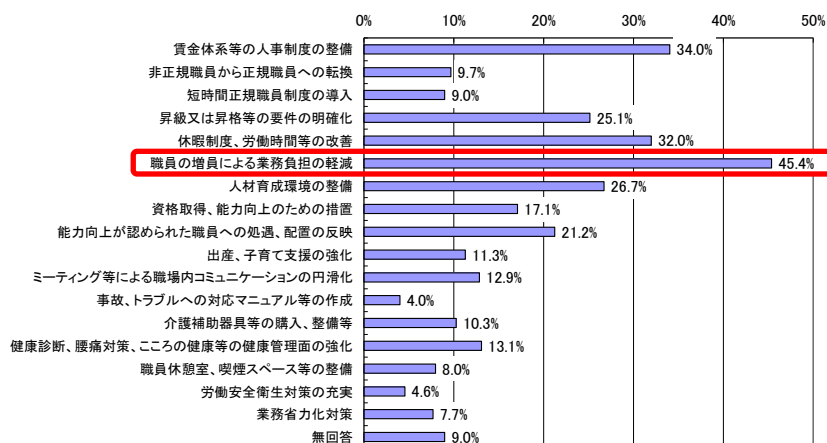
キャリアパスの仕組み、労働負担の軽減、人事制度の整備、休暇制度、労働時間の改善が求められている

今後のキャリアパスの仕組みの必要性については、必要と「思う」との回答が61.7%となった。また、職場に求められる事項について特に重要だと思うことについてみると、「職員の増員による業務負担の軽減」が45.4%と最も多く、以下「賃金体系等の人事制度の整備」(34.0%)、「休暇制度、労働時間等の改善」(32.0%)、「人材育成環境の整備」(26.7%)と続いている。

問18 キャリアパスの仕組みの必要性(n=2171)



問19 職場に求められている特に重要な事項(n=2171)



- 介護職員処遇改善交付金制度導入から平成24年の介護報酬改定による処遇改善状況としては、約半数が、処遇改善が行われたと回答しており一定の成果がみられるが、行われた処遇改善の内容としては、「一時金が支給された」が6割近くと最も高い一方、基本給への反映は10.6%、定期昇給は6.9%と、必ずしも恒久的な処遇の改善となっているとはいえない。また、介護福祉士の人事面での評価が「なされていない」介護福祉士が3割近くを占め、平成23年調査と比較すると、介護福祉士の人事面での評価はやや低下している。
- 現職の継続意向は約5割、介護の現場では働きたいが職場を変えたい人は約2割を占める一方、介護職を辞めたい人は5.6%と、介護の現場を離れたい人は少ない。また、「介護の現場で働き続けたいが、職場を変えたい」人の理由をみると、介護職の継続意向のある人は、給与だけの要因で職を変えたいと思っているわけではないことがわかる。
- 職場環境については、業務負担の軽減や休暇制度や労働時間の改善といった負荷の軽減を求め一方で、キャリアパスや人材育成環境など、自身の介護福祉士としての資質向上も含めた処遇の改善が職場に求められている。

介護職員処遇改善交付金が多く介護保険事業所において活用され、また平成24年の介護報酬改定による処遇改善も一定の効果が現れているものと考えられる。しかしながら、調査結果からも明らかなおおりの給与面や職場環境において、その効果は充分とはいえない。他方、キャリアパスや人材育成環境などの必要性が高いことから、今後、給与、職場環境に加え、キャリアパス・キャリアラダーの整備、人材育成等が求められる。介護保険制度を持続可能にするためには、さらに介護職員の処遇改善を行い、介護人材確保対策を講じるべきであり、それを実現できるよう介護報酬の仕組みについて工夫を講ずべきである。