

介護職員のキャリアパスについて

1. 介護職員のキャリアパスに関する懇談会の開催趣旨等について

- 今後、急速な高齢化の進展による介護サービスに対するニーズの増大が見込まれる中で介護人材の確保・定着は重要な課題であるが、介護職員については、
 - ① 他産業と比較してその業務の割に賃金水準が低い
 - ② 賃金カーブを見ると他産業と比較して賃金上昇率が低い
 - ③ 仕事にやりがいを感じているもののキャリアアップが困難といった指摘がある。

- こうした指摘等を踏まえ、厚生労働省としても介護職員の処遇改善にあたっては、
 - ① 平成 21 年 4 月の介護報酬プラス 3.0%改定
 - ② 介護職員（常勤換算）1 人当たり平均月額 1.5 万円の賃金引き上げに相当する介護職員処遇改善交付金の創設
 - ③ 雇用管理改善を行う事業主への助成等の各種介護関連対策予算の措置等の多様な施策を実施してきた。

- これらの取組みに加えて、長期的に介護人材の確保・定着の推進を図るためには、介護職員が将来展望を持って介護の職場で働き続けることができるよう、能力・資格・経験等に応じた処遇が適切になされることが重要であり、こうしたキャリアパスに関する仕組みを、介護の職場に導入・普及していく必要があると考えている。

- このため、介護分野の関係団体及び有識者による公開の意見交換会の場として本懇談会を設け、介護職員のキャリアパスの仕組みの普及・定着に向けての取組みの促進を図るものである。

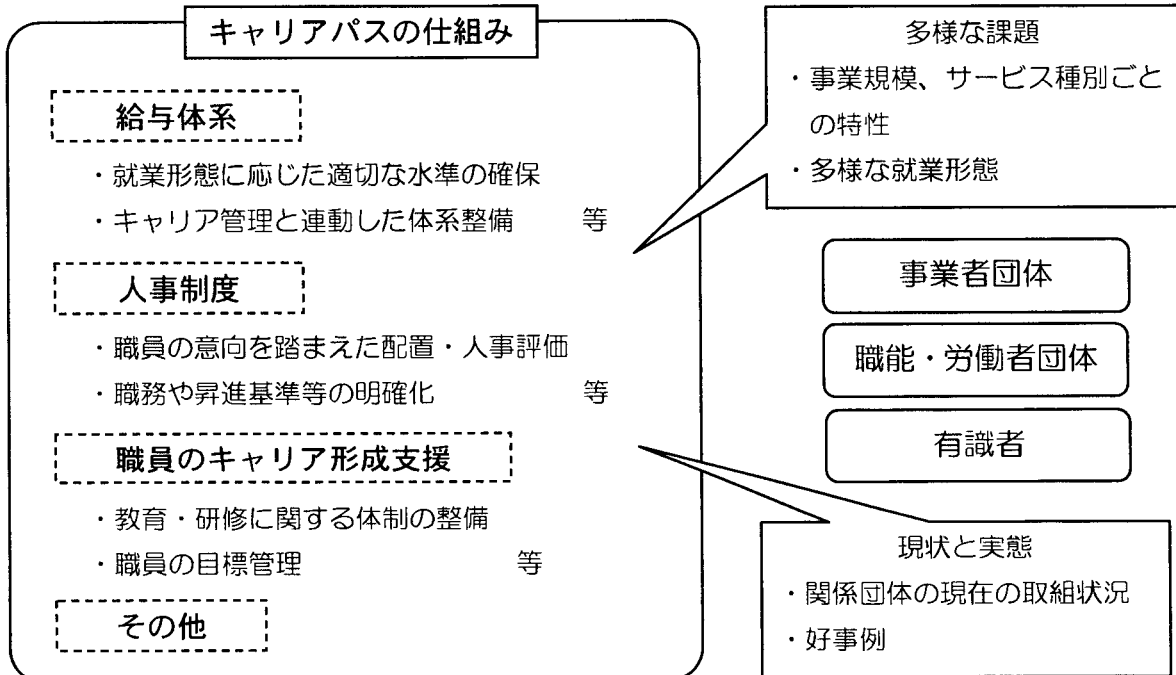
- また、今後、関係団体の皆様からはキャリアパスモデルや好事例をご提示いただき、それを厚生労働省において資料として取りまとめホームページに随時掲載していく等の方法により、全国の介護サービス事業者の皆様にも周知し、介護職員のキャリアパスに関する取組みの支援を図りたいと考えており、ここにご協力をお願いするものである。

- なお、本懇談会は、平成 22 年度に導入を予定している介護職員処遇改善交付金のキャリアパスに関する要件を決定する場ではないが、本懇談会におけるご意見等については、厚生労働省においてキャリアパスに関する要件を決定する際に参考とさせていただくものとする。

(介護分野における介護職員のキャリアパスに関する取組みの推進について)

介護職員のキャリアパスに関する懇談会（公開）

介護職員のキャリアパスの仕組みについて、介護分野の関係団体及び有識者による公開の意見交換の場を設け、介護サービス事業者のキャリアパスに関する取組みの意識や気運の醸成及び普及啓発を図る。



関係団体作成のキャリアパスモデルの公表（随時）

促進

介護サービス事業者のキャリアパスの取組み

介護職員が誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働くことができる環境整備
介護サービス事業者が良質な介護職員を十分に確保できる雇用管理体制の整備

動機付

介護職員処遇改善交付金のキャリアパスに関する要件

・介護職員のキャリアパスに関する懇談会の意見も参考に、厚生労働省が決定

2. 介護職員処遇改善交付金事業について

平成 21 年 5 月 28 日全国課長会議資料（抄）

- 介護職員の確保・定着をはかるためには、能力、資格、経験等に応じた処遇を行うことが重要との指摘を受けているところである。
- 平成 22 年度以降の助成にあつては、基本的に平成 21 年度の取扱いに準じることを想定しているが、キャリアパスに関する要件を満たしていない場合は助成額を減額することを予定している。
- その具体的な内容としては現在検討中であるが、例えば、
 - ア 介護職員についてどのようなポスト・仕事があり、そのポスト・仕事に就くために、どのような能力・資格・経験等が必要なのかを定め、
 - イ それに応じた給与水準を定めること等を要件とすることを考えている。
- 今後、多くの事業所がこうした要件を満たすことにより、介護職員の確保・定着促進が図られることが重要と考えており、特別養護老人ホームや訪問介護など事業所等の特性に応じたモデルについて、事業者団体の協力を得ながら具体化していくことを予定している。

「平成 21 年度介護職員処遇改善等臨時特例交付金の運営について」(平成 21 年 8 月 3 日老発 0803 第 1 号老健局長通知) 別添「介護職員処遇改善交付金事業実施要領」(抄)

- ※ 平成 22 年度以降の助成にあつては、必須要件に加えて、平成 21 年度介護報酬改定を踏まえた処遇改善事項について定量的な要件を課すこと（例：勤務シフトの改善や教育・研修の充実を一定額分以上行うこと等）のほか、キャリア・パスに関する要件を追加することとしており、これを満たさない場合は、交付金の額を減額することを予定している。

平成 21 年 11 月 17 日第 1 回全国地域包括ケア推進会議資料（抄）

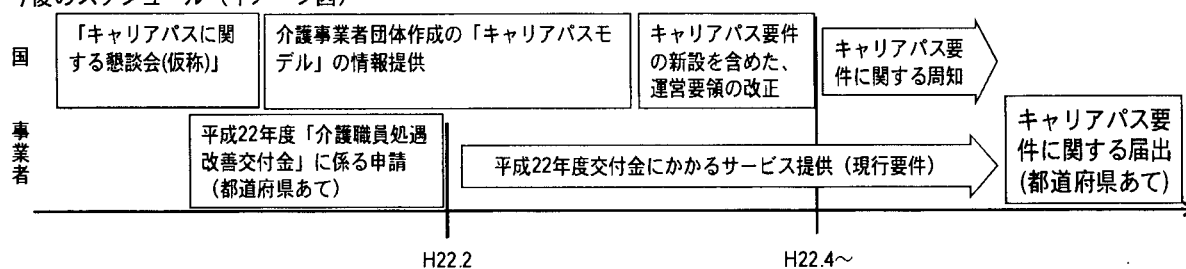
- なお、キャリアパス要件については、小規模事業所でも十分対応できるようにすべきではないか、との意見があるところ。
- 交付金事業における「キャリアパス要件の取扱い」等については、懇談会の内容等を参考としつつ、厚生労働省において、平成 21 年度中に定め、運営要領の改正を行う。

② 今後の事務手続きについて

平成 22 年度の交付金事業のスケジュールについては、次のようなことを考えており、各事業者におかれては、介護職員の処遇改善のため次年度以降も積極的な交付金事業の活用をお願いしたい。

- 平成 22 年度の対象事業者の申請手続きについては、暫定的に現行要領のまま行うものとし、キャリアパス要件等の設定については、平成 22 年 2 月サービス分からの適用とはしない。
- 適用時期については、おってお知らせするが、労使交渉（一般的には 4 月以降）の時期等も踏まえつつ、現場の混乱のないよう周知期間等を設ける等、適切な配慮を行う。
- 各事業者におかれては、平成 22 年度の申請手続きの後に、キャリアパス要件に関する届出が必要になるが、その手続きについては可能な限り簡素化を図る等、一定の配慮を行うことを考えているので、ご協力方よろしくをお願いしたい。

今後のスケジュール（イメージ図）



(参 考 资 料)

参考1 介護職員のキャリアパスに関するこれまでの指摘等

○「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」 (平成19年厚生労働省告示第289号)

第2 人材確保の基本的考え方

福祉・介護サービス分野において、将来にわたって安定的に人材を確保していくためには、例えば、主に若年期に入職して正規雇用で長期間にわたり就労する者、ライフスタイルに対応した多様な雇用形態で就労を希望する者など、様々な就労形態の従事者がいることなどを念頭に置きつつ、人材を確保していくために必要な対策を重層的に講じていくことが必要である。

第3 人材確保の方策

キャリアと能力に見合う給与体系の構築等を図るとともに、他の分野における労働者の給与水準、地域の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準を確保すること。(経営者、関係団体等)

管理者等が労働環境の改善やキャリアアップの仕組みの構築等の取組の重要性を十分認識すること等を通じて、質の高い人材を確保し、質の高いサービスを提供するための組織体制を確立すること。(経営者、関係団体等)

福祉・介護サービス分野におけるキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築を図るとともに、施設長や従事者に対する研修等の充実を図ること。(経営者、職能団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)

○「介護雇用管理改善等計画」(平成21年厚生労働省告示第400号)

第3 計画の目標

1 介護労働者の雇用管理改善の推進について

(3) キャリア管理の推進

個々の事業所において、就労ニーズに対応した多様なキャリアパスの構築のために評価基準を策定し、人事諸制度との関連付けを行い、労働者の配置・処遇に結びつけることを促進する。

○「介護労働者の確保・定着に関する研究会（中間取りまとめ）」（平成20年7月
厚生労働省職業安定局）

賃金については、労使間の話し合いで決定されるべき事項ではあるが、介護事業主にとって安定的に人材の確保・定着を図り、その能力を高めつつ、介護労働者にとって意欲と誇りを持って働き続けることができるようにするためには、仕事や能力、資格及び経験に見合う賃金制度及びキャリアパスの構築を図り、地域や他の分野における労働者の賃金水準等を踏まえ、適切な賃金水準が確保されることが望ましい。

さらに、個々の介護労働者の賃金の決定に当たっては、的確な人事評価や職務に応じた処遇等を基に個々の介護労働者のキャリア管理を行っていくことがやりがいや誇りにつながり、「将来に希望を持てる」意欲となり、介護労働者の定着に結びつくものと考えられる。

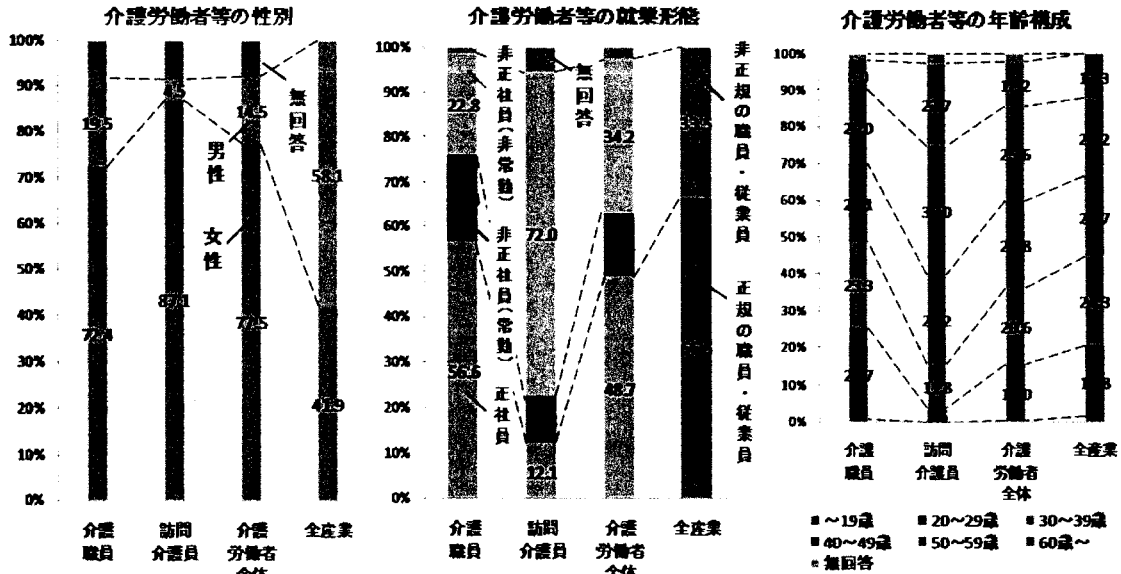
（ヒアリング等における指摘事項）

- 介護労働者の立場から見ると、仕事に対するやりがいを感じているものの、将来、家族を養っていくことができないといった賃金水準そのものの問題の他に、やりがいを持って取り組んでいるが、何年も賃金が上昇しないなど、自らの仕事ぶりが賃金に反映されないことによる不満等により、自らの仕事への意欲及びやりがいを喪失することによる離職も少なからずあるとの指摘がされた。
- 賃金に加えて、雇用管理のあり方も重要ではないかとの指摘がなされた。具体的には、個々の介護労働者の日々の仕事ぶりをグループ長や施設長等の管理職が正しく評価し、賃金又はキャリア管理において反映していくことが重要であるが、仮にそれができなくても日々のコミュニケーションにおいて、個々の介護労働者の仕事ぶりを正しく評価していることを示すことも必要であるとの指摘がなされた。
- キャリア管理は重要であるが、小規模事業所では役職等の数が限られていること、介護労働者の中には管理職になるよりも現場で常に利用者と接し、介護サービスを提供していきたい者もいることから、「一般の介護労働者→職場リーダー→施設長、ホームヘルパー→サービス提供責任者→管理者」といった画一的なキャリアパスの確立に限らず、本人の希望・適性に応じて評価し、キャリア管理を行うとともに、介護労働者への具体的なキャリアアップの仕組みを確保していくことが意欲ややりがいを保持していく上で重要であるとの指摘があった。

参考2 介護職員の現状

(1) 介護労働者等の性別・就業形態・年齢構成割合

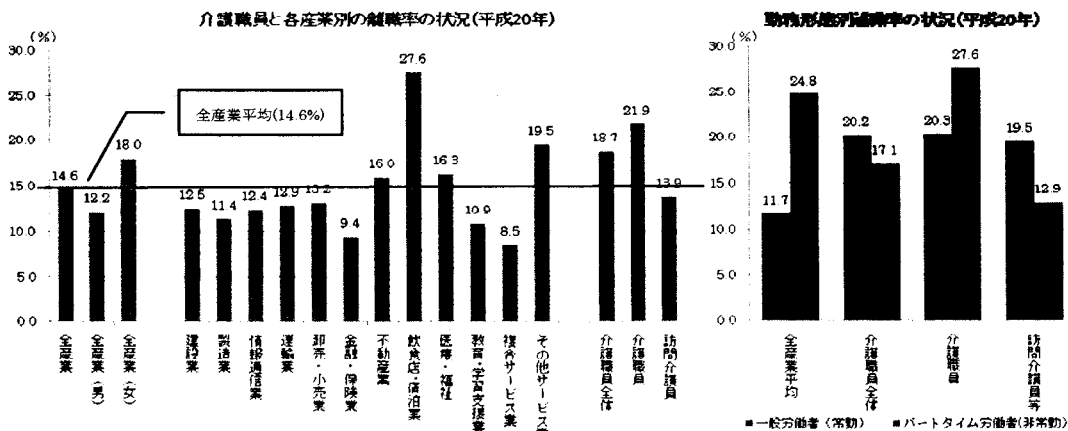
- 介護労働者については「女性が多い」「非正規雇用が多い」傾向にある。
- 介護職員と訪問介護員を比較すると、訪問介護員の方が、「女性が多い」、「非正規雇用が多い」、「より高齢者が多い」という傾向にある。



(資料出所) (財) 介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」、総務省「労働力調査 (平成20年平均・平成19年平均)」

(2) 介護職員の離職率

- 全産業平均 (14.6%) と比較して、介護職員全体 (18.7%) の離職率は高い。
- 一般労働者 (常勤) の離職率 (20.2%) は全産業平均 (11.7%) と比較して高い一方でパートタイム労働者 (非常勤) の離職率 (17.1%) は全産業平均 (24.8%) を下回る。

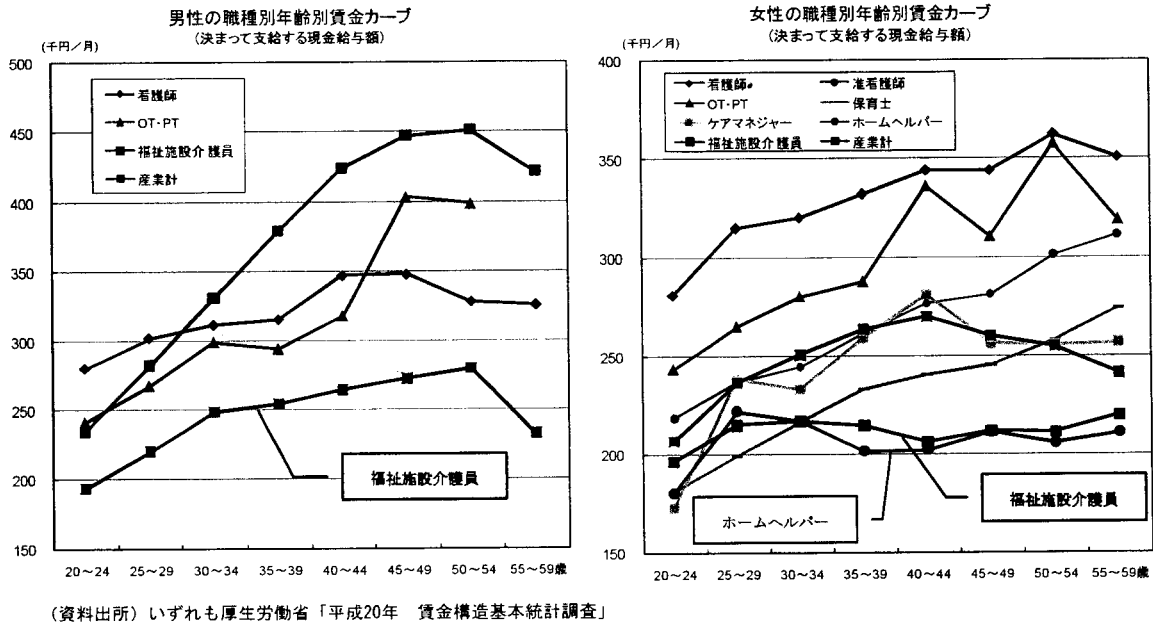


(資料出所) 全産業及び各産業の離職率：厚生労働省「平成20年雇用動向調査」 介護職員及び訪問介護員の離職率：(財) 介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」

注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

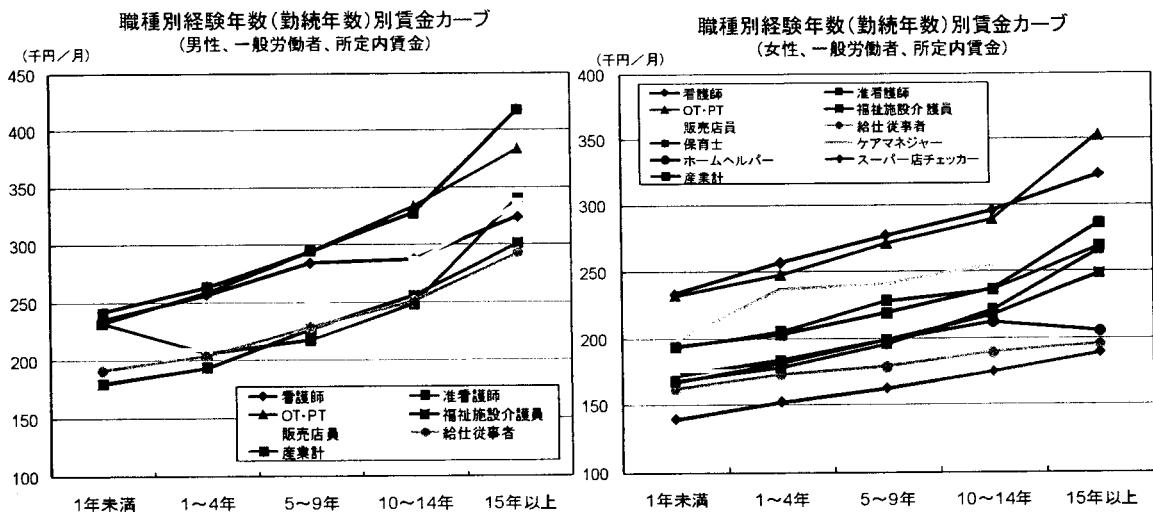
(3) 職種別年齢別賃金カーブ (男女別)

- 勤続年数・就業形態・就業開始年齢等の違いがあるが、ホームヘルパー及び福祉施設介護員については、年齢に応じて、それほど賃金が上昇しない傾向にある。



(4) 経験年数 (勤続年数) 別賃金カーブ

- 男性の福祉施設介護員の経験年数別賃金水準は、全体的に産業計や看護師よりは低い。賃金カーブは経験年数に応じた一定の上昇が見られる。
- 女性のホームヘルパー、福祉施設介護員の経験年数別賃金水準は、全体的に産業計や看護職員よりは低い。賃金カーブは経験年数に応じた一定の上昇が見られる。

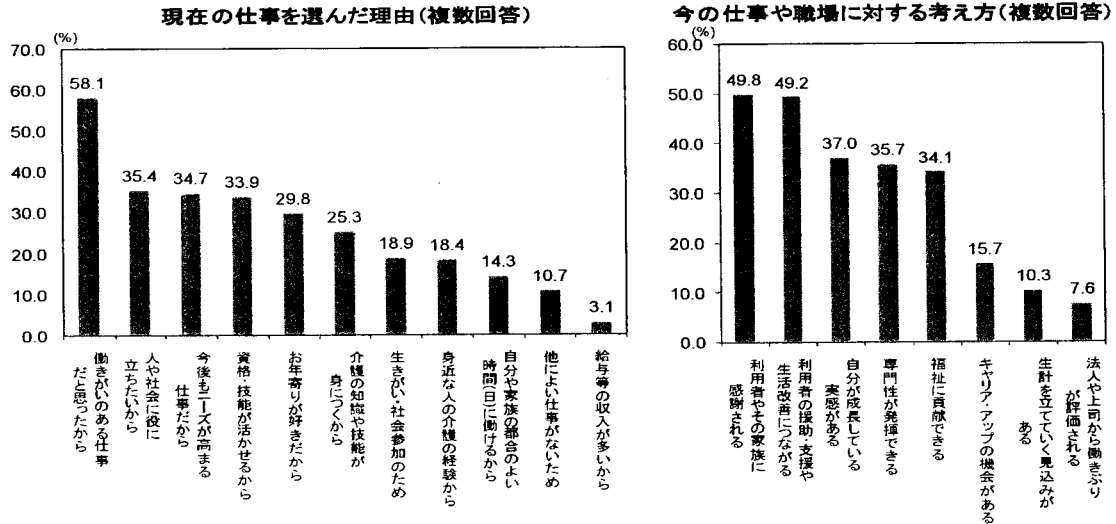


注)産業計については、勤続年数別の所定内賃金であり、各職種は経験年数別の所定内賃金である。

(資料出所) いずれも厚生労働省「平成20年 賃金構造基本統計調査」

(5) 現在の仕事を選んだ理由等について

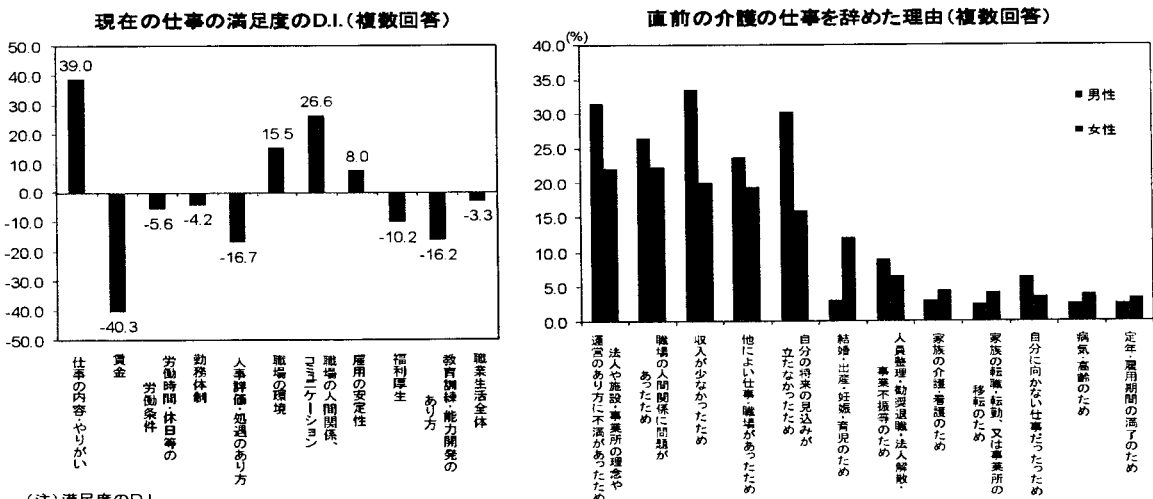
- 働きがいのある仕事だと思った、人や社会に役に立ちたい、今後もニーズが高まるといった、やりがいを求めて介護職員になった者が多い。
- 今の仕事については、利用者等から感謝される、利用者の生活改善等につながるというやりがいを感じている者が多い一方、キャリアアップの機会がある、生計を立てていく見込みがあるといった将来への展望を感じている者は少ない。



(資料出所) いずれも (財)介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」

(6) 仕事の満足度、直前の介護の仕事をやめた理由

- 仕事内容・やりがいの満足度は高い一方で、賃金の満足度が最も低く、人事評価・処遇のあり方や教育訓練・能力開発のあり方についての満足度が低い。
- 介護の仕事を辞めた理由として収入が少ないこと、将来の見込みが立たなかったことを挙げる者が多く、特に男性にその傾向がある。



(注) 満足度のD.I. = (満足・やや満足の割合) - (やや不満足・不満足の割合)

(資料出所) いずれも (財)介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」