



# 人材確保のための介護報酬の見直し

- ▶ 地域包括ケアシステムを支える人材を確保し、「健康しが」を推進する

【提案・要望先】厚生労働省

## 1. 提案・要望内容

### (1) 介護従事者の給与水準の更なる向上

- 介護従事者の給与水準を全産業平均まで引き上げる措置を講じること。特に、人材確保が極めて困難な訪問介護員の処遇改善、地域包括ケアシステムの深化・推進の中で重要な役割を担う介護支援専門員の処遇改善を行うこと

### (2) 地域の実情を考慮した地域区分の設定

- 介護保険創設以来、公務員の地域手当の設定に準拠している人件費の地域差のあり方について抜本的に見直すこと
- 次期介護報酬改定にあたっては、地域区分が1級地でも異なる地域と一つでも隣接していれば特例適用の対象に見直すこと

## 2. 提案・要望の理由

### (1) 介護従事者の給与水準の更なる向上

- 介護従事者の給与水準は累次の処遇改善の結果、全産業平均との給与格差は縮小してきているものの、依然として全産業平均より低いため、職業の選択肢になりづらく、安定的な人材確保に大きな支障となっており、定着促進の観点からも、社会的役割に見合った更なる処遇改善が必要。
- 特に、訪問介護員は高齢化が著しい上、人材確保が極めて困難な状況にある。また、介護支援専門員については地域包括ケアシステムの深化・推進の中で一段と高い専門性、役割が求められ、職責に見合った評価と処遇改善が必要であり、介護職員処遇改善加算のような介護支援専門員の処遇に直接反映される加算制度が必要。

### (2) 地域の実情を考慮した地域区分の設定

- 介護報酬については、平成12年の制度創設時から賃金の地域差を反映するために、公務員の地域手当に準じて市町村ごとに8段階の地域区分を設定し、地域区分ごとの単価（10円～11.4円）を介護サービスごとの単位数に乗じて算定。
- 令和3年度改定における新しい「複数隣接ルール」は「4級地以上の差」が要件のため県内市町には適用されず、隣接地域とのバランスが不均衡な状態。

## (本県の取組状況と課題)

### (1) 介護従事者の給与水準の更なる向上

○ 本県の介護従事者の平均賃金等（令和4年）

	平均月額賃金	平均年齢	平均勤続年数
介護支援専門員	345.4千円	55.5歳	11.3年
介護職員（福祉施設等）	323.5千円	41.1歳	7.1年
訪問介護従事者	334.9千円	51.1歳	11.6年
全産業	413.2千円	43.2歳	13.1年

〔出典〕賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

※一般労働者（6月分給与の算定期間中に実労働日数が18日以上、1日当たりの平均所定内実労働時間数が5時間以上）について集計したもの。賃金には、賞与1/12を含む。

○ 本県事業所における従業員の不足感の推移

	平成30年度	令和元年	令和2年	令和3年
介護支援専門員	34.7%	34.8%	35.2%	38.9%
介護職員（施設等）	61.3%	74.7%	70.0%	71.9%
訪問介護員	75.9%	86.4%	80.7%	79.0%

〔出典〕（公財）介護労働安定センター「介護労働実態調査」

### (2) 地域の実情を考慮した地域区分の設定

令和3年度

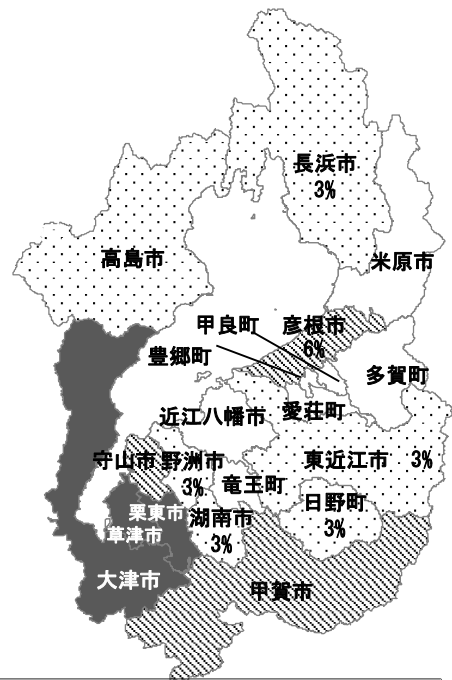
5級地（10%）：大津市、草津市、栗東市

6級地（6%）：彦根市、守山市、甲賀市

7級地（3%）：長浜市、野洲市、湖南市、  
高島市、東近江市、日野町

その他（0%）：近江八幡市、米原市、竜王町、  
愛荘町、豊郷町、甲良町、多賀町

○ 地域区分設定に係る「複数隣接ルール」については「4級地以上の差」が要件のため、近江八幡市、竜王町、米原市、多賀町は適用されず、地域バランスを考慮した地域区分の引き上げが行えず、人材確保等に影響。



担当：健康医療福祉部医療福祉推進課企画係／介護・福祉人材確保係  
TEL 077-528-3520／077-528-3597