



福祉事業経営に役立つ情報をコンパクトにお届け

ウェルフェア・レポート[®]

発行：MMPG医療・福祉・介護経営研究所 福祉経営研究室

発行先：株式会社ユアーズブレーン 広島市国泰寺町1-3-29MR Rデルタビル3F TEL:082-243-7331

◆本レポートは、MMPG医療・福祉・介護経営研究所 福祉経営研究室 会員(発行者)から無料で提供させて頂いております◆

介護現場の月給制組合員の平均年収 392.4万円

～UAゼンセン日本介護クラフトユニオン

UAゼンセン日本介護クラフトユニオン(NCCU)はこのほど、「2023年賃金実態調査」の結果(速報版)を公表した。同調査は、介護現場で働く組合員の処遇状況を調べ、今後の処遇改善への取り組み策の資料とすることを目的に実施するもの。調査期間は昨年8月30日～10月20日で、組合員5,512人(月給制組合員2,843人、時給制組合員2,669人)を対象に実施。2,947人(月給制組合員1,811人、時給制組合員1,136人)から回答を得た。

調査によると、月給制組合員の平均年収(税込み)は392.4万円。職種別に見ると、生活相談員419.9万円、ケアマネジャー394.8万円、訪問系介護員358.6万円、入所系介護員387.9万円、通所系介護員326.4万円などとなっている。

昨年3月と7月の賃金平均変化(月額、所定内賃金)は、全体平均では月給制組合員が25万8,984円から26万2,660円と3,676円増加(1.4%増)。職種別に見ると、ケアマネジャー27万6,497円(1.0%増)、生活相談員26万6,691円(2.0%増)、訪問系介護員23万7,154円(1.3%増)、入所系介護員24万7,192円(1.8%増)、通所系介護員21万8,708円(1.6%増)などだった。

賃金の満足度については、全体として月給制組合員も時給制組合員も「少し不満」との回答が最も多い(月給制組合員44.1%、時給制組合員37.7%)。ほぼすべての職種で、「不満」(「少し不満」「大いに不満」の合計)が「満足」(「満足」「まあまあ満足」の合計)を上回った。

今回の調査結果を受けて、NCCU副会長・政策部門長の村上久美子氏は、一般企業の賃上げが高水準で続く見込みであることに触れながら、「各種加算によって全産業平均賃金との格差が縮まりつつあったが、このままではまた格差が広がることは間違いない」とコメント。深刻さを増す介護従事者の不足に対応する最も有効な処方箋は「処遇(賃金)改善である」とし、さらなる賃金改善に向けた取り組みを求めている。

訪問介護・小規模多機能型居宅介護 ともに4割が赤字

～独立行政法人福祉医療機構

独立行政法人福祉医療機構は1月31日、福祉施設の「経営分析参考指標」(2022年度決算分)を公表した。毎年度融資先が提出する財務諸表等をもとに経営状況を集計・分析して、参考指標として示しているもの。

訪問介護(1,901事業所を集計)については、1カ月当たり利用実人数(決算月)は要介護者が45.7人と前年度より1.6人増加したが、要支援者は18.9人と0.6人減少。訪問1回当たりサービス活動収益は4,199円と66円上昇したが、経費率が16.8%と1.3ポイント上昇したことで、サービス活動収益対サービス活動増減差額比率は5.8%と1.5ポイント低下した。赤字施設(経常増減差額が0未満)の割合は42.8%と、2.7ポイント上昇している。

小規模多機能型居宅介護(1,062施設を集計)については、登録率は81.4%と前年度より0.5ポイント上昇し、登録者1人1カ月当たりサービス活動収益も24万4,469円と5,030円上昇した。一方で、人件費率は72.5%と0.2ポイント低下したものの経費率が18.9%と0.6ポイント上昇したことで、サービス活動収益対サービス活動増減差額比率は4.3%と0.2ポイント低下した。赤字施設の割合は40.4%と、1.6ポイント上昇している。

データ連携システム 費用対効果がわかるツール公開

～厚生労働省

厚生労働省は1月30日、「ケアプランデータ連携システム『かんたんシミュレーションツール』の公開について(情報提供)」を自治体などに事務連絡した(介護保険最新情報 Vol.1204)。

居宅介護支援事業所と介護サービス事業所の間で毎月やり取りされるケアプランのうち、サービス提供票(予定・実績)については安全な環境で効果的なデータ連携を可能とする「ケアプランデータ連携システム」が、昨年4月から国民健康保険中央会で稼働している。しかし、「どの程度、費用対効果を見込めるか知りたい」「事業所の規模に合うかわからない」といった声もあったことから、同会がこのほど、導入後の費用対効果を簡単に診断できる「かんたんシミュレーションツール」を作成。これを受け事務連絡では、自治体等に対し管内介護サービス事業所への周知・活用を促している。

シミュレーションツールを使えば、事業所数や利用者の人数等5つの数値を入力するだけで、導入後の費用対効果の診断が可能となる。下記のケアプランデータ連携システムヘルプデスクサポートサイトからダウンロードできる。

<https://www.careplan-renkei-support.jp/index.html>

能登半島地震に伴う介護職員派遣に関する Q&A を追加

～厚生労働省

厚生労働省は1月26日、都道府県民生主管部局に対して「令和6年能登半島地震の発生に伴う社会福祉施設等に対する介護職員等の派遣に係る Q&A について（その2）」を事務連絡した。1月10日付の事務連絡「令和6年能登半島地震の発生に伴う社会福祉施設等に対する介護職員等の派遣依頼について」により、社会福祉施設間で介護職員のマッチング・派遣などの協力が行われているなか、1月16日に事務連絡した Q&A に特に都道府県側から照会が多い設問を追加したもの。

追加された Q&A は「福祉避難所として使用している社会福祉施設へ職員を派遣する際の費用の取扱いについて」「社会福祉施設自体が被災し、他施設等への避難が必要な状況であるが、やむを得ず当該施設に施設利用者や職員がとどまっている場合について」「社会福祉施設等が二次避難所として要介護者等を受け入れた場合において、介護サービス費等の対象とならない避難所の設置に要した経費の取扱いについて」「従業員を被災地へ派遣する場合、派遣先への移動途上も含めて現地での業務・通勤に労災保険は適用されるのか」の4つ。

2月から「介護職員処遇改善支援補助金」を交付

～厚生労働省

厚生労働省は1月25日、各都道府県介護保険担当課(室)に対して「令和6年2月からの介護職員処遇改善支援補助金の実施について」を事務連絡した(介護保険最新情報 Vol.1202)。

補助金の対象期間は今年2～5月分の賃金引き上げ分で、補助金額は対象介護事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均6,000円の賃金引き上げに相当する額。対象サービスごとに介護職員数(常勤換算)に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給する。

取得要件は下記のとおり。

- ① 介護職員等ベースアップ等支援加算を取得している事業所(今年4月から介護職員等ベースアップ等支援加算を取得見込みの事業所も含む)
- ② 前記①かつ、今年2・3月分(今年度中分)から実際に賃上げを行う事業所
- ③ 賃上げ効果の継続に資するよう、補助額の2/3以上を介護職員等の月額賃金(基本給または決まって毎月支払われる手当)の改善に使用すること(4月分以降)

今年2・3月分は、基本給の引き上げに伴う賞与や超過勤務手当等の各種手当への影響を考慮しつつ、就業規則(賃金規程)改正に一定の時間を要することを考慮して、全額一時金による支給を可能とする。

補助金に引き続き、6月以降も「別途賃上げ効果が継続される取り組みを行う」としている。

指定居宅サービス等の運営基準見直しを周知

～厚生労働省

厚生労働省は1月25日、「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令の公布について」を、都道府県・市町村の介護保険担当課(室)に事務連絡した(介護保険最新情報 Vol. 1201)。

1月15日の「第238回社会保障審議会介護給付費分科会」での答申を経て、「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令」が同日に交付されたことを受け、その内容を周知するもの。運営基準の見直しについて、現場の生産性向上を促す施策がポイントとなり、ICTなどを効果的に使う方策などを話し合う委員会の設置の義務付けや、ケアマネジャーのオンラインモニタリングを認めることなどが初めて盛り込まれた。生産性向上に関する委員会の設置は、施設系、居住系、多機能系、短期入所系のサービスが対象で、経過措置として3年間が設けられている。また、医療と介護の連携を強化するための新たなルールの導入も大きな柱であり、利用者の医療ニーズに対応できる体制の構築に向け、すべての介護施設に後方支援の協力医療機関の指定が義務付けられる。介護施設の協力医療機関の指定義務にも、3年間の経過措置が設けられる。

これによって、各サービスの運営基準の見直しが確定し、これらを含む令和6年度介護報酬改定の円滑な施行への協力を呼びかけている。

訪問系サービスへの外国人材の従事について検討開始

～厚生労働省

厚生労働省は1月22日、「第4回外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」を開催し、外国人介護人材(技能実習・特定技能・EPA介護福祉士候補者)の訪問系サービスへの従事について検討の方向性を示した。

これまで、訪問系サービスでの外国人介護人材の受け入れについては、介護者が利用者と1対1で業務を行うことが基本であることから、適切な指導体制の確保や権利擁護、在留管理の観点に十分に配慮する必要があるとして、原則として介護福祉士の資格を有する在留資格「介護」およびEPA介護福祉士のみ訪問系サービスへの従事が認められていた。

今後は、複数人でのサービス提供が必要な訪問入浴について、既に認められている施設系サービスと同じような指導体制が確保しやすい点を踏まえて検討が進められる。1対1で業務を行う訪問介護や定期巡回・随時対応型訪問介護看護および夜間対応型訪問介護については、ケアの質の担保だけでなく緊急事態発生時の対応や適切な記録作成の工夫などの要件を設けることや、ハラスメントなどへの対応も検討していくこととなる。また、技能実習の取り扱いについては、新たに創設される制度である育成就労の趣旨を踏まえたうえで議論していくとした。