

山形県介護サービス事業所・施設のモデル給与・サービス等規程

1 作成趣旨等

(1) 作成趣旨

高齢化が進展する中、要介護高齢者の増加に伴う介護サービスの量的拡大が進むとともに、認知症への対応など質の高い介護サービスの需要がますます高まっており、質の高い介護サービスを担う人材を安定的に確保していくことは、喫緊の重要課題の一つです。

また、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安心し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促進し、普及・定着を図っていく必要があります。

一方、平成24年度に県が実施した「山形県介護労働実態調査（調査対象：介護サービス事業所・施設の介護労働者）」の結果において、「労働条件等の悩み、不安、不満等」についての回答では、「仕事内容の割に賃金が低い」が56.0%と最も多く、次に「有給休暇が取りにくい」が49.4%、「人手が足りない」が49.3%でありました。

このような状況を踏まえ、県では、関係機関・団体の御協力を得て、介護サービス事業所・施設向けのモデルとなる給与・サービス等規程（以下「モデル規程」という。）を作成・周知することにより、キャリアパス制度の導入及び介護職員の処遇改善を促進していくことといたしました。

(2) 介護職員の離職率及び賃金に係る現状と課題

① 離職率

本県の介護サービス事業所・施設における訪問介護員、介護職員及び看護職員について、1年間（平成23年12月～24年11月）の離職率をみると、3職種合計で13.2%であり、全国値の17.0%（看護職員を含まず）と比較し、3.8ポイント低い状況にあります。（※出典：本県：平成24年度山形県介護労働実態調査、全国：公益財団法人介護労働安定センター平成24年度介護労働実態調査）

また、全国の介護職員の離職率については、低下傾向にありますが、産業計と比べてやや高い水準となっているため、介護職員の離職率をどのようにして低下させていくかが課題となっています。

全国の職種別離職率

区 分	H22	H23	H24	H25
介護職員	17.8%	16.1%	17.0%	16.6%
産業計	14.5%	14.4%	14.8%	15.6%
建設業	11.4%	11.4%	10.1%	12.1%
製造業	9.7%	9.7%	11.3%	10.6%
卸売・小売業	14.3%	12.7%	14.4%	15.0%
医療・福祉	15.0%	15.9%	13.9%	15.2%

※出典 介護職員：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」

全産業：厚生労働省「雇用動向調査」

②賃金

本県の介護サービス事業所・施設における介護職員（正規職員）の平均月収は、172,300円であり、全国値の203,600円と比較し、31,300円低い状況にあります。（※出典：本県：平成24年度山形県介護労働実態調査、全国：公益財団法人介護労働安定センター平成24年度介護労働実態調査）

また、全国の介護職員の平均賃金の水準については、平均年齢・勤続年数に違いがあり単純な比較はできませんが、産業計と比較して低い傾向にあり、さらに、介護職員の勤続年数は、産業計と比較して短い傾向で平均賃金水準の低さにも繋がっているため、処遇改善が課題となっています。

常勤労働者の平均賃金、平均年齢及び勤続年数

区分	全体			男				女			
	平均賃金 千円	平均年齢 歳	勤続年数 年	構成比 %	平均賃金 千円	平均年齢 歳	勤続年数 年	構成比 %	平均賃金 千円	平均年齢 歳	勤続年数 年
産業計 A	324.0	42.0	11.9	67.6	359.8	42.8	13.3	32.4	249.4	40.4	9.1
福祉施設 介護員B	218.9	38.7	5.5	33.5	235.4	35.1	5.4	66.5	210.6	40.5	5.5
差額等 A-B	▲ 105.1	▲ 3.3	▲ 6.4	▲ 34.1	▲ 124.4	▲ 7.7	▲ 7.9	▲ 34.1	▲ 38.8	▲ 0.1	▲ 3.6

※常勤労働者とは、短時間労働者以外の労働者

※福祉施設介護員は、老人福祉・児童福祉・身体障害者等の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

※平均賃金は、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であり、基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお、所得税、社会保険料等を控除する前の額。

※出典：厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

(3) モデル規程の活用にあたっての留意事項

就業規則、給与規程等の内容は、介護サービス事業所・施設の実態に合ったものとしなければなりませんので、作成や変更にあたっては、各事業所・施設において内容を十分検討する必要があります。

モデル規程において参考として示した条文、表、金額等は、規程例の内容を分かり易くするために便宜的に記入したものですので、実際の作成や変更にあたっては、必要に応じて社会保険労務士事務所、労働基準監督署等に相談のうえ、法令に従い各事業所・施設の実情に応じて具体的な条文や金額等を定めてください。

(4) 就業規則、給与規程等の作成・変更及び周知

就業規則、給与規程等において職員の労働条件や待遇の基準等について作成又は変更した場合は、職員の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。（但し、常時雇用する職員が10人以上の事業所の場合）

また、職員の労働条件等に係る関係規則・規程等については、職員一人ひとりへの配付、職員がいつでも見られるように職場の見やすい場所への掲示・備付け、あるいは電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするといった方法により、職員に周知しなければなりません。

このモデル規程を参考としていただき、介護サービス事業所・施設の実情に応じて就業規則や給与規程等の作成又は変更を行った場合も同様に、職員一人ひとりに周知し、職場の労働環境が少しでも良くなっていることを理解していただくなど、安心して介護業務に従事できる職場環境づくりに事業者と職員が一緒になって取り組んでいくことが大切です。