



福祉施設版

NEWS LETTER

2025年7月号

社労士事務所シナジス

大阪府大阪市中央区南船場4-10-5 南船場SOHOビル702
TEL : 050-3645-7807 / FAX : 06-7635-8250

Topic

人手不足解消に、政策も新たな選択へ

介護業界は、長らく深刻な人手不足に直面しています。人材確保が進まず、収益減少や事業規模縮小を余儀なくされている施設も少なくありません。この状況を打開するための重要政策の一つが、外国人介護人材の受け入れです。



外国人介護人材の受け入れ制度

介護職に従事する外国人在留者数は、現在7万人以上に達していると推計され、増加を続けています。受け入れの制度も複雑化していますが、大きく次の4つに区分できます。

● 技能実習 15,909人(2023/12末時点)

入国後、日本語と介護の講習を受けた上で、介護施設等で実習として、介護職に従事します。本国への技能移転を目的とした制度ですので、原則、最大5年で本国に帰国します。

※「技能実習制度」は廃止が予定されており、これに代わる制度として、「育成就労制度」が創設されます。

● 特定技能1号 43,233人(2024/11末時点)

人手不足対応のために、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れる制度です。技能水準・日本語能力を確認した後入国し、介護施設等で通算5年間就労することができます。

● 在留資格「介護」 10,468人(2024/6末時点)

在留資格「留学」や実務経験を経て介護福祉士の資格を取得した方に、在留資格「介護」が付与される制度です。家族の帯同が可能で、上限なく在留期間が更新できます。

● EPA(経済連携協定) 3,304人(2025/1/1時点)

インドネシア、フィリピン、ベトナムとの協定による制度で、介護福祉士の資格取得を目指すことを要件に、介護施設等での就労が特例的に認められています。

4月から、訪問系サービスも従事可能に

今年4月から、訪問系サービスでも技能実習と特定技能が従事できるようになりました。

訪問系サービスは、利用者の居宅において介護職が1対1で介護サービスを提供するという特性から、これまで技能実習と特定技能の従事が認められていませんでした。研修や一定期間の同行等のOJTの実施、計画やマニュアル作成、ハラスメント対策等、いくつかの遵守事項や要件がありますが、これらをクリアすることで、訪問系サービスでも外国人介護人材受け入れの道が広がります。

外国人の受け入れは言語や文化等の壁もあり、意思決定や体制整備には大きなエネルギーを要するかと思いますが、将来に向け、ぜひこうした政策の動向にもご注目ください。

データでみる介護職員の給与(2024 年)

ここでは今年 3 月に発表された調査結果※から、医療・福祉施設等の介護職員の給与に関するデータをご紹介します。

男性の平均は 26 万円

上記調査結果から、医療・福祉施設等(10~99 人規模)に勤める介護職員の、2024 年 6 月の所定内給与額(以下、給与額)等を年齢・経験年数階級別にまとめると、下表のとおりです。

男性計の経験年数計は給与額が 26.0 万円、年間賞与その他特別給与額(以下、賞与等)は 50.8 万円でした。年収に換算(給与額を 12 倍し賞与等を加算)すると 363 万円になります。経験年数計の給与は 50~54 歳が最も高く、45~49 歳が続いています。

女性の平均は 24 万円

次に女性の給与額等をみると、女性計の経験年数計は 23.8 万円、賞与等は 41.6 万円でした。年収に換算すると 327 万円となります。経験年数計の給与を年齢階級別にみると、50~54 歳が最も高く、55~59 歳と 45~49 歳が続く状況です。

2025 年も様々な産業で賃上げが行われています。来年の調査結果では、介護職員の給与額や賞与等は、どのように変化しているでしょうか。

介護職員の年齢・経験年数階級別所定内給与額など(千円)

	経験年数計		0年		1~4年		5~9年		10~14年		15年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
男性計	260.2	507.8	219.7	37.7	236.4	376.7	245.9	461.6	266.7	579.0	298.7	702.0
~19歳	204.4	41.6	206.7	0.0	189.1	326.2	-	-	-	-	-	-
20~24歳	224.3	379.8	214.5	15.5	226.2	465.8	224.9	315.6	-	-	-	-
25~29歳	242.4	458.0	217.0	53.3	239.4	433.9	251.1	557.7	233.9	399.6	-	-
30~34歳	248.0	473.6	248.3	147.3	242.1	281.2	252.9	491.4	247.7	616.0	235.5	672.8
35~39歳	271.6	578.7	200.8	0.0	242.5	400.9	265.4	436.5	277.9	663.9	296.2	785.4
40~44歳	271.6	551.4	229.5	86.7	232.5	345.8	247.8	407.7	269.7	538.1	305.5	757.5
45~49歳	276.7	630.2	235.6	9.8	257.2	302.2	243.5	605.2	280.5	604.0	297.9	794.6
50~54歳	296.1	597.7	232.8	0.0	243.8	445.6	271.8	343.5	286.9	676.0	332.4	717.7
55~59歳	254.9	503.6	218.2	32.0	254.4	343.0	246.2	562.3	239.3	402.2	277.0	659.2
60~64歳	221.9	353.3	210.1	41.8	216.7	177.8	194.0	411.3	232.8	448.1	270.5	493.8
65~69歳	217.2	278.0	246.6	0.0	183.4	329.1	204.1	296.6	254.3	457.2	225.4	172.1
70歳~	232.9	174.9	191.8	110.3	221.2	43.4	191.8	271.0	247.4	51.5	265.1	247.1
女性計	237.5	415.7	219.6	62.3	223.7	299.2	232.9	427.7	239.6	472.5	250.4	511.8
~19歳	206.9	16.9	205.1	0.0	209.6	43.2	-	-	-	-	-	-
20~24歳	216.9	222.1	208.5	29.4	219.7	271.1	227.5	610.0	-	-	-	-
25~29歳	222.1	356.2	201.3	52.7	224.8	298.3	221.9	468.9	234.8	481.0	-	-
30~34歳	236.4	384.3	206.0	73.1	226.4	230.0	241.0	401.3	244.5	526.5	240.5	436.8
35~39歳	235.6	444.1	235.0	184.7	225.8	391.1	225.5	349.6	240.9	459.3	246.5	633.6
40~44歳	241.9	452.5	233.4	10.7	218.8	253.3	234.4	440.2	251.0	579.4	250.4	511.7
45~49歳	245.1	487.4	226.1	124.3	223.3	372.4	239.8	489.7	251.3	522.7	256.5	569.2
50~54歳	245.7	468.0	237.4	75.2	228.9	339.6	244.1	507.7	233.7	457.1	260.8	550.6
55~59歳	245.4	461.4	222.5	18.1	233.3	350.4	234.3	429.5	240.6	462.0	261.3	586.4
60~64歳	242.1	395.7	236.6	45.3	230.0	263.7	235.5	337.6	234.7	380.4	250.5	482.6
65~69歳	219.0	336.8	166.9	147.6	196.0	159.0	189.7	286.6	224.2	357.7	231.2	375.1
70歳~	209.1	249.0	159.1	0.0	189.7	30.3	220.9	200.6	196.0	434.4	211.8	255.3

厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所等から無作為抽出した78,679事業所を客体とした調査です。ここでの所定内給与額は、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、手取り額でなく、所得税等を控除する前の額です。年間賞与その他特別給与額は2023年の賞与、期末手当等特別給与額です。詳細は次のURLのページの表16より確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001225447&cycle=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『マイナンバーカードの健康保険証利用』



来月入職予定の職員がいます。社会保険手続きのため、事前に必要書類や情報を案内しているのですが、本人からマイナ保険証の利用登録をしているとの申出がありました。このような場合、マイナ保険証を利用するための特別な手続きが必要なのでしょうか。



マイナ保険証を利用する場合でも通常の手続きと変わりありません。手続きが完了すると、マイナ保険証が使えるようになります。また、施設宛に、「資格情報のお知らせ」が届くので、これを職員に渡すことになります。なお、マイナ保険証が利用できないときには、「資格確認書」が発行されます。

詳細解説：

1. マイナ保険証の利用について

昨年12月2日より健康保険証の新規発行がされなくなり、マイナンバーカードを健康保険証として利用する制度が始まりました



(マイナ保険証)。職員が入職した際、マイナンバーカードを持っていてマイナンバーカードの健康保険証利用に係る登録をしている場合、社会保険の加入手続きをすることで、マイナ保険証が利用できるようになります。

問題なく手続きが進むと、1週間程度でマイナ保険証が使えるようになります。マイナ保険証を利用するときであっても特別な手続きは必要なく、手続き完了後に健康保険の記号・番号が記載されている「資格情報のお知らせ」が発行され、施設宛に届きます。

「資格情報のお知らせ」は、カードリーダーの不具合や機械の故障などの何らかの事情で、医療機関などの窓口でのマイナ保険証による受付ができないときに、マイナンバーカードとともに提示することで保険診療を受けるこ

とができるものです。なお、「資格情報のお知らせ」だけでは、保険診療を受けることはできません。

2. マイナ保険証の利用登録をしていない場合

マイナンバーカードを持っていない、またはマイナ保険証の利用登録をしていない場合、健康保険証に代わるものとして、「資格確認書」が発行されます。「資格確認書」は、マイナ保険証を利用していない人に対して発行されますが、申請をしないと発行までに相当な期間を要することがあります。よって、社会保険の加入手続きをするときに、発行が必要な旨をあわせて申請するとスムーズに発行されます。なお、「資格確認書」には5年以内の有効期限が設定されています。

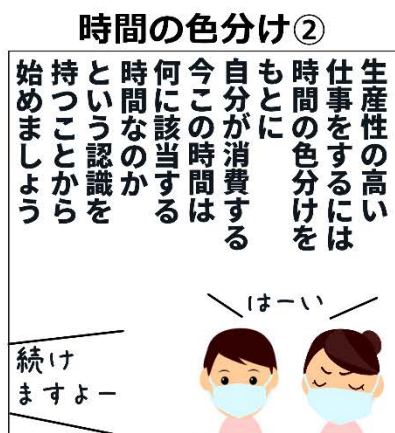
マイナ保険証を利用するか否かは個人の自由です。施設が強制することはできませんが、施設にとっては「資格確認書」の交付有無や有効期限の管理等が増えることが予想されるため、マイナ保険証のメリットを職員に説明し、マイナンバーカードの発行やマイナ保険証の利用を促すのもよいでしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『時間の色分け②』



ワンポイントアドバイス



前回からの続きで、時間を色分けする考えのもと、「何の役にも立たない時間」とはどういった時間なのかに注目します。

まずは再度、「何の役にも立たない時間」とはどういったことを確認します。

何の役にも立たない時間

文字どおり、仕事の中に存在する“何の役にも立たない時間”です。
例)ミス・ロス、仕事中の職員同士のおしゃべり 等

マギさんが例に出した「通勤時間」はそもそも職場での時間ではありませんので、時間の色分けからは外れますね。また、休憩時間は職場での時間ともいえますが、省いて考えましょう。

他方、アイさんの「職員同士のおしゃべり」は、まさに何の役にも立たない時間の典型例です。

仮に「おしゃべりもコミュニケーションのうちだから、職場の必要な時間ですよ」と考えるならば、単なるおしゃべりに終始せず、「将来の成果となる時間」や「自分を成長させる時間」に該当するよう心がけるとよいでしょう。

それは、スムーズな職場運営や好ましい人間関係を醸成するための情報共有、または、前向きな改善に繋がるような結末へ、自らの意思で導くということです。単に、不平不満や噂話で終始してしまうケースは、結局役に立たない非生産的な時間です。非生産的な時間は、自分で気づいて、捨ててしまいましょう。

スタッフ一人ひとりが、時間とその意味を意識して行動ができるようになると、組織全体の生産性は非常に高いものとなり、同時に総体的な時間短縮に繋がります。時間の使い方は、その人の人生をも創ります(“Time is life.”)。時間を大切にしましょう。