

介護労働

労働実態や働く人の意識を調査

TOPICS

2

介護分野で働く労働者や事業者への支援事業を展開する(財)介護労働安定センターは八月二三日、「二〇一〇年度介護労働実態調査」結果をまとめた。他方、ヘルパーなどの介護従事者でつくる日本介護クラフトユニオン(約六万三二〇〇人)も同月一九日に、「二〇一〇年度就業意識実態調査」結果を発表している。それぞれの調査結果から、介護現場の現状と課題をみる。

介護労働安定センターの事業所調査 職種で異なる従業員過不足感

二〇〇九年一〇月一日からの一年間における訪問介護員及び介護職員の離職・採用状況を見ると、離職率は前年度(一七・〇%)より微増の平均一七・八%。就業形態別では正社員が一五・七%、非正社員・常勤が二四・六%、非正社員・短時間が一八・二%となっている。一方、採用率も平均では前年度(二五・二%)より微増の二五・八%で、内訳は正社員が二二・二%、非正社員・常勤が三八・八%、非正社員・短時間が二六・一%だった。離職・採用とも、非正社員・常勤の入れ代わりが激しいことが分かる。

従業員の過不足状況については、全体では不足感(大いに不足)「+」不足「+」やや不足「+」が五〇・三%と、前年度(四六・八%)を上回っている。「適

当」との回答は前年度(五二・三%)より低下の四八・八%、「過剰」は〇・九%となっている。職種別にみると、不足感は「訪問介護員」(六五・九%)や「介護職員」(四〇・四%)、「看護職員」(三九・〇%)で強い。一方、「生活相談員」(二四・一%)や「介護支援専門員」(一七・七%)、「サービス提供責任者」(一九・九%)等の人手不足感は緩いようだ。

離職防止はコミュニケーション改善で

現在、早期の離職防止や定着促進のために実施している方策を聞くと(複数回答)、上位から「職場内の仕事上のコミュニケーションを円滑化」(六四・一%)、「労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞く」(五九・六%)、「賃金・労働時間等の労働条件(休暇を取りやすく含め)を改善」(五七・三%)、「非正社員から正社員への転換機会を設け」(四六・〇%)などが挙げられた。

訪問介護員及び介護職員の人材育成については(複数回答)、「教育・研修計画を立てている」(五六・六%)ほか、「自治体や業界団体が主催する教育・研修に積極的に参加」(四四・八%)、「採用時の教育・研修を充実」(四〇・八%)などとなり、「いずれも行っていない」事業所は三・二%にとどまった。

運営上の問題は「充分賃金を払えない」

こうしたなか、介護サービスを運営する上での問題を聞くと、全体では「今の介護報酬では人材の確保・定着のために充分な賃金を払えない」が、前年度(五二・七%)より微減するも五一・五%でもっとも多い。次いで、「今の介護報酬では人材確保・定着のために充分な賃金を支払えない」が五一・五%、「良質な人材の確保が難しい」が四八・五%、「指定介護サービスの提供に関する書類作成が煩雑で時間に追われる」が三六・三%——などとなっている。

また、厚生労働省が介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対し、二〇一〇年度末までの間、介護職員(常勤換算)一人当たり月額平均一・五万円を交付している「介護職員処遇改善交付金」の対応状況(使途)をみると、全体では「一時金の支給(に充てている)」が五〇・〇%でもっとも多く、「諸手当の導入・引き上げ」(二九・八%)、「基本給の引き上げ」(二五・七%)、「教育研修の充実」(一五・三%)と続くが、「いづれもない」事業所も一五・五%あった。

調査は介護保険サービスを実施する全国の事業所から、一/四無作為で抽出した約一・七万社を対象に、昨年一〇月一日時点の状況を尋ねたもの。有効回答事業所は七三四五社(回収率は

四三・一%)で、経営主体の内訳は民間企業が五〇・三%、社会福祉法人が一七・三%、医療法人が一・二%、社会福祉協議会が六・三%などとなっている。

日本介護クラフトユニオンの意識調査 労使で一致する人手過不足感

次に日本介護クラフトユニオンの調査から、介護従事者の過不足をみると、職場の実感として不足感(「大いに不足している」と「やや不足している」の合計)が強いのは、「訪問介護員」(月給制組合員で七八・三%、時給制組合員で五八・八%が指摘。以下同)や「施設系介護員(入所型)」(同順に七一・七%、六二・〇%)、「施設系介護員(通所型)」(六一・五%、五七・三%)、「看護師」(六八・二%、五五・四%)などとなった。

一方、現状でも「妥当である」との認識が強いのは「ケアマネジャー」(月給制で五四・八%、時給制で四五・五%)や「生活相談員」(同順に四九・六%、四三・六%)、「事務職」(五四・九%、五二・七%)、「サービス提供責任者」(四二・六%、三九・四%)——などで、介護従事者の過不足感に職種で大きな違いがみられる。この結果は、先述した事業所調査の見方とおおむね一致するようだ。

調査は、そうした人手不足が職場のさまざまな問題に発展している様子も浮き彫りにしている。例えば、本年三月の就労日数・時間を職種別に尋ねた



訪問介護員の不足感が強い
(写真提供：NCCU)

結果をみると、訪問系管理者の月給制（全体平均二三・二六日／一九〇・七四時間）では、二五日以上働いた人が二七・五％にのぼり、働いた時間数平均は一九九・四二時間に及んだ。また、訪問介護員をマネジメントするサービス提供責任者の月給制（全体平均二二・八四日／一八三・九六時間）では、二五日以上働いた人は一七・〇％で働いた時間数平均は一八八・二時間。施設系管理者（通所型）の月給制（全体平均二二・七一／一八九・八九時間）では同順に一六・二％、二〇二・六時間となり、「人手不足がシフトの穴を補填するなど、管理職員の長時間労働問題につながっている」（村上久美子・日本介護クラフトユニオン政策部長）様子が見て取れる。

また、働く上での不満が「ある」割合は月給制で七五・六％、時給制で五五・七％にのぼり、その理由は（三つ以内）、賃金が安い（月給制四四・九％、時給制二九・九％）をはじめ、仕事量が多い（同順に二八・三％、九・二％）、「連休がとりにくい」（二九・一％、一〇・四％）などとなった。また、働く上での不安が「ある」割合も、月給制で七一・九％、時給制で六三・九％を占め、理由としては（三つ以内）、「将来のことが不安」が月給制で三五・六％、時給制で二四・五％、「利用者に適切なサービスができていないか不安」が同順に二五・九％、二五・二％などとなった。人手不足による多忙が職場のさまざまな軋みにつながっているようだ。

離職者の復帰には賃金の底上げが必要

こうしたなか、日本介護クラフトユニオンでは、不満・不安の解消による離職防止対策とともに、既に離職した人の復帰対策の取り組みも重要になるとみている。今回の調査で、離職者の復帰方策として必要なものを聞いたところ、「賃金の底上げを図る」（月給制で六一・九％、時給制で五六・六％）が群を抜いて多かった。また、仕事（現在の職種）の経験年数が長いほど、現在の会社での勤務年数との乖離が大きい状況も明らかになり、「人手不足の当面の軽減にはベテランの呼び戻しも有効で、例えば出産・育児等の離職事由の解消後、徐々に復帰してもらえりような環境整備が求められる」（村上氏）。

安全衛生面にもさまざまな課題

今回の調査では、介護従事者の安全

衛生面についても尋ねている。まず、業務を通じてケガをした経験が「ある」割合は、月給制で三〇・五％、時給制で二六・六％だった。ケガの種類は（複数回答）、「ぎっくり腰」（月給制で二四・六％、二六・三％）のほか、日常的な生活支援（台所作業、車椅子の取扱い等）に伴う「切り傷」（同順に五八・二％、五一・六％）や、自転車通勤時の転倒等に伴う「打撲」（三二・四％、二七・四％）などが多い。

また、仕事の原因の健康問題が「ある」割合は、月給制で四九・一％、時給制で四〇・一％。症状をみると（複数回答）、「腰が痛い」（月給制で五八・八％、時給制で七六・〇％）や「肩がこる」（同順に四九・〇％、四一・五％）のほか、「イライラ」（二八・九％、一九・六％）、「頭痛」（三三・三％、一一・〇％）、「よく眠れない」（一八・四％、七・九％）など、月給制組合員を中心にメンタル的な問題を抱えている側面も浮き彫りになった。

さらに、業務により感染症にかかった経験については、月給制で八・四％、時給制で五・六％が「ある」と回答した。内容は（複数回答）、「感染性胃腸炎（ノロウイルス）」がもっとも多く、月給制で四四・七％、時給制で三六・七％を占めたほか、「疥癬」が同順に一七・九％、「一八・三％」、「水虫」が一七・一％、「二六・七％」、「インフルエンザ」が一七・九％、「一一・七％」——などとなった。

これに対し、感染症に係る研修や教育を「会社・事業所で受講した」割合は月給制で六五・八％、時給制では五

六・六％にとどまり、「受講していない」割合も同順に八・一％、一四・六％あった。事業所調査で、教育・研修自体はある程度行われていることが判明しているが、日本介護クラフトユニオンでは「感染源の特定が難しく、労災対象になりにくい感染症については、日常的な自己防衛のための研修や教育の徹底がとくに重要になる」（村上氏）と指摘する。

なお調査は、基礎的な労働条件と時事的なテーマについて二〇〇二年度以降、実施しているもの。今回は介護従事者が本年三月時点で置かれている現状について、月給制一四六五人・時給制一〇七一人の組合員二五三六人（回収率五〇・七％）の回答を集約した。回答者のプロフィールは、月給制は女性が六八・五％で、四〇歳代が二八・五％、三〇歳代が二四・二％、二〇歳代が二一・九％など。契約期間は「定めなし」が七九・〇％で、経験年数は「三年以上七年未満」が三七・三％、「三年未満」が三六・一％など。一方、時給制は女性が八五・五％で、四〇歳代が三〇・七％、三〇歳代が二四・三％、五〇歳代が二三・二％など。契約期間は「一年」が六〇・七％、「六カ月」が二四・七％で、経験年数は「三年未満」が四三・二％、「三年以上七年未満」が三一・〇％——などとなっている。

（調査・解析部）