

学生と見た介護現場の疲弊—改善の必要はまったなしだ！

川村 雅則

【PROFILE／かわむら まさのり】

1974年北海道岩内町生まれ

北海道大学大学院教育学研究科博士課程修了

現在、北海学園大学経済学部准教授

専門は、労働経済論。構造改革の批判的な検証作業に従事

介護制度、社会保障はどこへ向かう？

介護保険制度導入から10年目を迎えた昨年(2010年)は、マスコミ等を通じて介護問題があらためてクローズアップされた年だった。

私たちの直接の関心事である介護労働者の状態についていえば、なるほど、たしかに、2009年には介護報酬がはじめてプラス改定(3.0%)となり、また同年には、介護職の処遇改善に取り組む事業者に対してその原資が支給されるという、介護職員処遇改善交付金事業も開始された。これで現場も一息ついたのではないか、そんな見方も世間に広まったが、結論を先取りすれば、現場はまだまだしんどい状況にある。介護職の離職率が前年度比で1.7ポイント下がった(介護労働安定センター調べ)のも、労働市場の全般的な厳しさにともない介護現場からの退出が困難になったという事情があるようだ。その意味では、雇用情勢が回復すれば、また介護分野から労働力が流出するおそれもある。

そんな中で政府が打ち出したスローガンの一部である「強い社会保障」が意味するものは何なのか。社会保障費抑制路線からの転換、公的福祉制度の市場経済化を図った社会福祉基礎構造改革に対する反省を意味していると期待してよいのか、定かではない。

2010年11月には、社会保障審議会介護保険部会によって取りまとめられた「介護保険制度の見直しに関する意見」が発表された。だがそこでも、例えば負担と給付のリンクなど介護保険制度がもつ様々な矛盾・問題点の解決は先送りされた感がある。

HEERO REPORT 83号(2008年10月)でも主張したが、介護現場の疲弊を鑑みても、制度の改善はまったなしの課題であると私たちは考えている。今回もその思いで、特別養護老人ホームを対象とした調査を2010年夏にゼミナ-



ルで行った。主な調査結果を紹介したい。

なお実施した調査は、(a)札幌市内の特養施設29件で施設長からの聞き取り、(b)道内の特養施設長を対象としたアンケート(有効回答81部)、(c)同じく介護職(労働者)を対象としたアンケート(同853部)の三つだ。

介護報酬の改定、交付金による効果は？

今回の調査における問題意識の一つは、報酬改定や処遇改善交付金で現場はどこまで改善されたのか、ということだった。施設長アンケートでこの点を確認しよう。

まず、話題になった09年の初のプラス改定も、そもそも基本報酬の底上げではなく、手厚いケア体制を整備できた事業者に対しての加算による報酬増であったため、例えば人材確保が困難な地方では厳しい結果となった。全体でみても3%以上の報酬増を実現している施設は3分の1(32.8%)に過ぎなかった。加算を取得することにもなう、運営リスク・経費負担の増あるいは利用者の負担増などを回避するために、取得を断念したというケースも聞かれた。

次に、上記の報酬増のうち全てが人件費に配分されているわけではない。「全額」を人件費に割り当てた施設は3割(32.4%)にとどまった。介護報酬で施設の運営全てを賄わなければならないこと、しかも過去2回にわたってマイナス改定が続いたことを考えると、配分の少なさだけをもって施設側を責めるのは酷だろう。

こうした、加算を中心とした報酬改定や、介護職に限定された(つまり他職種を対象外とした)処遇改善交付金については、「評価しているが課題もある」と回答した施設長がどちらも6割強(61.8%、65.8%)で、「あまり評価していない」もそれぞれ4分の1(25.0%)に及んだ。手放しで評価しているのは数えるほどだ。

職場改善状況に対する労使間の認識の差

その上で興味深かったのが、報酬改定・交付金による報酬増で実施された職場の労働条件や処遇の改善に対する、労使間の認識の差である。

すなわち、報酬増で現場がどれだけ改善されたか、

複数の回答選択肢を設けて尋ねたところ、労使双方、「給与の改善」が最も多く、施設長では84.0%だった。ところが、介護職側ではその値は57.5%にとどまり、選択肢として設けていた、「(改善が)とくにない」17.3%／「わからない」13.3%だったことだ。労使間のこの差はどう読むべきだろうか。

もちろん、職場の運営に関する労使間の情報量の違いなどにも言及しなければ、フェアではないかもしれない。とはいえ介護職に尋ねたもう一つの設問の結果、すなわち、全体として職場は改善されたかどうかという問いに対して、「あまり改善されていない」40.2%／「まったく改善されていない」21.4%／「よくわからない」22.2%、と回答された状況から考えると、改善度合いはそう大きなものではなかったことが推測される。そもそも、過去2回の減額改定にともない給与カットが行われている施設もあるのだ。

さらに、今回の調査の重要なポイントでもある、現場の負担が増しているという事実が、職場の改善を実感できない背景にあったのではないか。その点をみていこう。

仕事の負担はますます増している

○人員体制に対する高い不満

まず介護職に対して、仕事や労働条件に関する7項目それぞれについて、「満足」から「不満足」までの5段階で尋ねたその結果を紹介する。

「賃金」に対する不満が高いことは容易に想像されよう。たしかに今回の調査でも、正規雇用でも半数が300万円未満、フルタイム型の非正規雇用では4割強が200万円未満という水準だった。夜勤を月に4、5回こなしてこの水準であれば、「やや不満足」29.8%／「不満足」23.5%と半数強が不満を示すのも、むべなるかな、である。

だがその「賃金」を超えて最も不満が高かったのは、「勤務・人員体制」で、「やや不満足」37.0%／「不満足」29.7%と合計で全体の3分の2に達していた。要は、人手が不足して(労働負担が増している)いるのだ。

○職場・利用者の変化と負担増

実はこのことは、アンケートに先立つ、施設長からの聞き取りで強く感じたことだった。利用者の重度化や医療行為が必要なケースの増加での負担増(91.4%)、手厚い介護サービスの提供に伴う負担増(70.4%)あるいは、それらを背景とした夜勤時の負担増(59.3%)などがあげられる(以上の数値は、施設長アンケートの結果)。

いま特養施設は、療養病床の削減や入院日数の短縮化などで医療からはじき出された患者の受け皿になっていたり、あるいは、膨大な待機者の中から認知症など対応がより困難なケースが優先的に入所されるようになったことなどで負担が増してい

るのだ。

夜勤時の負担もその分だけ増しているのだが、看護職を常駐させられる余裕は施設にはなく、「何かあったらどうしよう」という不安を抱えながら、多くの(20人もの)利用者を1人の介護職がみる体制は依然として変わらない。介護職に尋ねた夜勤時のストレスや不安の有無は、「よくある」42.3%／「ある」36.4%という状況で、また、夜勤時の休憩や仮眠は「あまりとれない」30.4%／「全くとれない」21.3%というのが実態だ。

介護職のここ数年での負担の増減を尋ねたところ、労使双方で多くが一施設長の9割・介護職の7割が増している！と回答したのも当然といえよう。

○相変わらずの心身の疲弊

その結果として、介護職は疲れ切っている。すなわち、普段の仕事での疲れが「とても疲れる」だけに限定しても5割を超える訴えがあり、しかもその疲労を回復できずに持ちこすことが「よくある」あるいは「いつも」という回答も、合計で5割弱(46.2%)に達している。

「身体も心もボロボロ」「休みが欲しい」「いつも時間に追われている」「痛み止めを服用しながら働いている」「もう限界」などの切実な訴えを目にすると、政府内で進められているキャリアパスの議論が一それ自体は否定されるものではないが一いささか現場と乖離していないか、まずは上のような状況の速やかな改善が(例えば、現行の人員配置基準の見直しや医療・看護職の手厚い配置などを通じて)急がれるのではないか、と思わざるを得ないのである。

虐待の防止はもちろんのこと、集団処遇から手厚い個別処遇の実践など、利用者(高齢者)の人権保障の体制が整備されてきたのと同様に、介護の担い手たちの人権が守られる制度設計が必要だと考える。

熟議のための情報発信をねばり強く

冒頭に書いたとおり、今回の調査はゼミの学生と一緒に実施したものだ。ゼミに入って間もない、経験も勉強も不足した2年生が中心となったため苦労した。それでも、自分達が調べた介護現場のこの実態を広く知ってもらいたいという思いで、調査報告書(簡易版)の作成にまでこぎつけた。

(ホームページを参照)

<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index>

比較福祉国家論の知見などが教えてくれるように、社会保障の質量あるいは国のカタチは固定的ではない。財源も含め、介護制度をどうするか、百家争鳴の感がある今日、熟議の前提としての、現場からの情報発信は、地味だけれども欠かせない作業だと考えている。