

危機にある介護労働

急がれる現場の実態把握

2000年から始まった介護保険制度。給付金額の極端な低さから労働条件は劣悪なものとなり、離職者が後を絶たない。実態把握と制度改善が急務である。

かわむら まさのり
川村 雅則

(北海学園大学経済学部准教授)

「仕事に疲れ、普通の家庭生活を送れなく、家族に迷惑をかけている。プレッシャーがあり夜勤はつらい。何かあつたら…と心配だ。生活するのにギリギリの給料で安すぎる。もっとゆとりが欲しい」

「職員不足が常時になり不足が慢性化し、みな疲れ切っていて辞めてしまいたいと思っっているが、生活がありそれも出来ず、

イライラしている職員が多数です」

これは、特養施設や労働組合（札幌地域労組、福祉保育労）の協力を得て私たちの研究室で進めている調査研究に寄せられた、介護職からの訴えである。社会保障分野のこの間における構造改革は、政府の主張（社会保障国民会議「中間報告及び各分科会中間とりまとめ」08年6月19日

など）とは異なり、その持続可能性を急速に低下させている。それは、本稿で扱う、福祉（介護）労働の担い手の持続可能性だけみても明らかだ。本稿では、札幌圏の特養施設を中心に、質問紙を使って行った介護労働者調査結果の一部、すなわち、介護職539人の労働や生活の実態を報告する（調査結果の詳細は以下を参照されたい）。

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

(注)調査回答者の属性等は、①性別：男性15・5%、女性84・5%。②年齢：30歳未満33・6%、30歳代26・5%、40歳代18・8%、50歳以上21・1%。③現在の職場：特養89・6%、その他の施設10・4%。④資格(複数回答)：介護福祉士59・3%、ヘルパー47・2%、無資格5・6%。

▽：仕事の割に低過ぎる賃金水準・処遇

「きつい仕事なのに給料が一般に比べて安い。もっと給料の安いところで働いている方々もいるが、もっとなんとかならないのかと日々悩みます。辞めていくほとんどの方が生活できないと言っています」

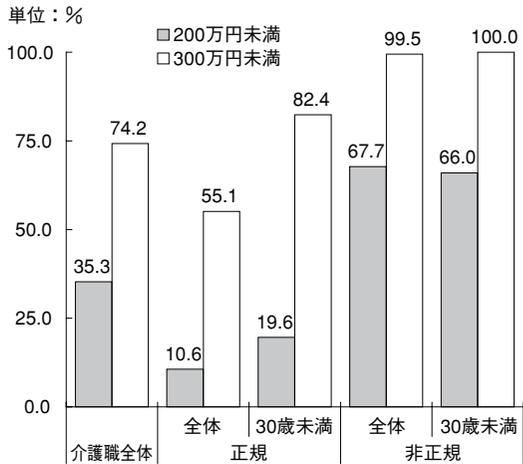
賃金の低さを訴えるこのような自由記述は無数に及んだ。介護職の最たる不満の一つが賃金水準の低さで、満足度DIはマインス60・1%に及ぶ(図表1)。

図表1 労働条件、環境等に対する満足度

| | |
|-----------------------|--------|
| (ア) 仕事の内容・やりがい | 15.1% |
| (イ) 賃金 | -60.1% |
| (ウ) 労働時間・休日等の労働条件 | -25.9% |
| (エ) 勤務体制 | -33.3% |
| (オ) 人事評価・処遇のあり方 | -37.4% |
| (カ) 職場の環境（照明、空調、騒音） | -20.4% |
| (キ) 職場の人間関係、コミュニケーション | 6.2% |
| (ク) 雇用の安定性 | -9.5% |
| (ケ) 福利厚生 | -5.9% |
| (コ) 教育訓練・能力開発のあり方 | -30.4% |
| (サ) 利用者との人間関係 | 24.4% |
| (シ) 職業生活全体 | -20.0% |

注：各項目について、「満足」から「不満足」まで五段階で尋ね、「満足」「やや満足」の合計から、「やや不満足」「不満足」を差し引いたもの。

図表2 雇用形態別に見た年収（2007年）



図表3 労働条件等に対する不満・不安・悩み

| | | |
|--------------------------------|-------|-----|
| (ア) 雇用契約が更新されないことへの不安 | 7.4% | ※注1 |
| (イ) 正職員になれない | 28.5% | ※注1 |
| (ウ) 仕事の内容のわりに賃金が低い | 70.1% | |
| (エ) 勤務が不規則である | 23.0% | |
| (オ) 労働時間が長い | 13.7% | |
| (カ) 休日出勤がある | 13.9% | |
| (キ) 休憩がとりにくい・とれない | 30.5% | |
| (ク) 有給休暇がとりにくい | 43.3% | |
| (ケ) 体調が悪くても休めない | 36.0% | |
| (コ) 人手不足で適切な介護ができない | 58.0% | |
| (サ) ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある | 27.5% | |
| (シ) 体力や健康面に不安がある | 40.9% | |
| (ス) 夜勤時に何か起きるのではないかと不安 | 56.3% | ※注2 |
| (セ) 夜勤時に仮眠がとれない | 36.5% | ※注2 |
| (ジ) 介護の仕事に対する社会的評価が低い | 65.2% | |
| (タ) 福祉機器が不足していたり機器操作に不慣れである | 12.4% | |
| (チ) 施設の構造に不安がある | 36.0% | |
| (ツ) 仕事上の怪我への補償がない | 13.0% | |
| (テ) 上司からのセクハラやパワハラ | 5.6% | |
| (ト) 上司との人間関係がうまくいかない | 11.5% | |
| (ナ) 同僚との間の人間関係がうまくいかない | 10.7% | |
| (ニ) 利用者との意思疎通が困難（暴言、たたかれる等、含む） | 24.1% | |

注1：非正規に限定。注2：夜勤従事者に限定。

実際、非正規を含む介護職全体でみると(図表2)、07年の収入が300万円に満たないのは74・2%、さらに「200万円未満」も3人に1人の割合で存在する(35・3%)。こうした介護職全体の低処遇や、とりわけパートタイム(短時間就労)型の非正規の処遇の著しい低さもさることながら、加えて理不尽なのは、深夜勤務も含め、正規と同じように働きながらも、低い処遇におしとどめられているフ

ルタイム型非正規の苦難である。例えばこうだ(聞き取り)。正規と同じように働きながらも(むしろ、所定の休日や有休は正規よりも少ないのに)、日給6千円にがしで、なおかつ、日給6千円だけに体調不良であっても補償がないため休まずに頑張っている。なのに、正規の定員数は決まっているから、誰かをやめない限り正規にはなれない。でもそれがいつかは分からず、毎年毎年、契約を更新し働き続

ける「臨時(一!)という名の彼女たち。そんな彼女たちの、「同じように働いているのになぜ?」「正職員になりたい!」という真つ当な疑問・主張に鈍感であつてはならない。

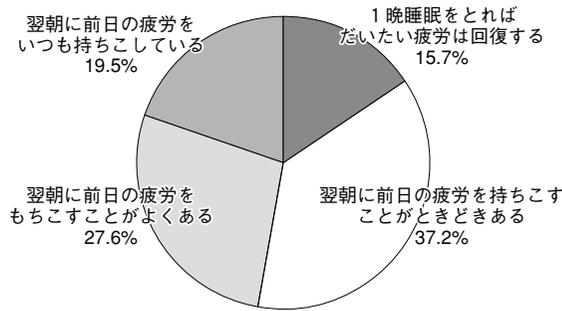
質問紙調査でも、30歳未満の若い非正規では、1人を除く全員がフルタイムで働き、7割(72・9%)が深夜勤務にも従事していたが、彼女らの年収は3人に2人(66・0%)が

高い離職率の背景にあるのは低賃金・低処遇という問題だけ

▽：慢性的人手不足から劣化する介護労働、蓄積する疲労

200万円に満たない。そして、3人に2人(66・7%)が正規への雇用転換を希望しているが、それが満たされる保障はない。

図表4 疲労の蓄積状況



ではない。図表3や次の自由回答を読んでもらいたい。「きつい割に給与が低く、社会的評価もまだまだ低いです。そのため、どの施設でも人員不足が顕著で、私が勤務する職場もそれが深刻です。人手が足りないということは、それが介護の質的低下につながるが否めません」

「介護職が低く見られすぎ。仕事内容の割に低賃金。更に下げ

図表5 利用者への憎しみ・強い口調・こづくの有無・頻度

| | (ア)利用者について憎しみを感ずる | (イ)利用者について強い口調で対応する | (ウ)利用者をついりしてしまふ |
|---------|-------------------|---------------------|-----------------|
| いつも | 0.9% | 0.6% | 0.2% |
| よくある | 7.2% | 7.2% | 0.2% |
| ときどき | 19.8% | 27.0% | 2.3% |
| たまに | 32.8% | 42.2% | 8.7% |
| ない | 39.2% | 23.1% | 88.6% |
| (再掲)ある計 | 60.8% | 76.9% | 11.4% |

られそう。続けられない。利用者と関わることは好きでやりがいのある仕事だとは思っているが、暴言、暴力をうけたり、生傷が絶えないし、報われない事が多々あるので凹む」

「理想と現実の違いと半ば放棄したように、時間にあわせた、時間に追われる介護しか行っておらず、がっかりしました。忙しくて理想に近づけるようにという体制もなく、契約職員な

のに正職員と全く同じ仕事をしなくてはならず、仕事そのものにも収入にも満足できるところがなく、何のために働いているのか」

確かに(図表3)、(ウ)仕事の内容の割に賃金が低いという訴えは、最高値を示している。だが、それ以外にも、(ソ)社会的な評価の低さ(65・2%)や、慢性的な人手不足や過重労働を背景とする、(ス)夜勤時の不安(56・3%)や、(シ)体力・健康面での不安(40・9%)を訴えるものも多い。さらには、夢をもって介護の仕事をはじめたものの、時間に追われるような働き方を余儀なくされる中で、介護の質も変容し、やり甲斐を感じるところか、むしろ、(サ)「身体拘束」をせざるを得ないこともある(27・5%)のが介護現場の実態である。

「これでもいいのか…」という葛藤や疑問を抱えながら、疲労困憊して(図表4を参照)働いているときに、(二)意思疎通が困難

で、利用者からの暴言・暴力等を受ける(その背景にも、人手不足にともなう不適切な処遇や、職員に対する教育訓練機会の不十分さという構造的な問題が横たわる)というアクシデントに不運にも遭遇すれば、それこそ、凹んで職場を去ってしまうことになるのも無理はないだろう。どうせ、未練が残るほどの処遇・条件でもないのだから…。

▽：犠牲的な労働では限界！

こうした人手不足、介護職員の心身の疲弊が、介護の安全性や質を低下させることにもつながるの、これまでの回答でも示唆されたし、容易に想像され得ることもあるだろう。例えば、この1カ月間で仕事(介護)中にヒヤツとしたりハツとした経験が「ある」のは60・0%を占めた。

事態はさらに深刻だ(図表5)。程度の差はあれども、忙しさや処遇の低さ等を背景に、利

図表6 施設長の考え・認識

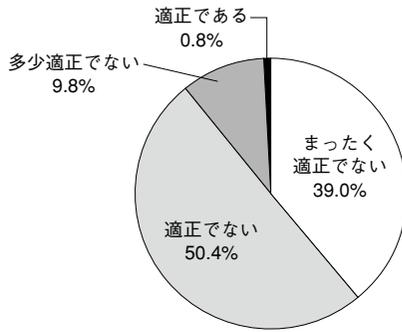
| | |
|---|-------|
| (ア) 国の社会保障費「抑制」政策が介護現場に様々な問題を引き起こしている | 71.8% |
| (イ) 現在の介護報酬では職員に十分な賃金を支払うことができない | 85.5% |
| (ウ) 現在の介護報酬では「正規」職員を増やすことが困難で、「非正規」職員で対応せざるを得ない | 88.7% |
| (エ) 様々な「加算」措置が設けられているものの十分ではない | 46.8% |
| (オ) 経営（収支）が苦しく、職員の労働条件や処遇の改善をしたくても出来ない | 57.3% |
| (カ) 現行の配置基準では、職員の負担が重く、よりよい介護サービスの提供も困難である | 71.0% |
| (キ) 「身体拘束」は避けるべきだが、「拘束」の全てを回避しようとすると、現状の人員配置では介護職員に負担がかかってしまう | 37.9% |
| (ク) 人手不足（職員数の不足）などを背景にヒヤリハットが少なくない | 48.4% |
| (ケ) 新人の介護職員の教育訓練にかかる時間が十分に確保できない | 62.9% |
| (コ) 介護職員全体のスキルアップ・教育訓練のための時間が十分に確保できない | 57.3% |
| (サ) 介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われてしまう | 72.6% |
| (シ) 介護保険の請求事務が煩雑で、時間に追われてしまう | 26.6% |
| (ス) 病院を退院させられて特養に入所を希望するひが増えているが、医療職員等の不足で受け入れを断らざるを得ない、あるいは、受け入れても十分なサービスが提供できていない | 44.4% |
| (セ) 利用者の重度化にともない人手不足・職員の負担増が生じている | 80.6% |
| (ソ) 医療関係機関との連携が困難な状況にある | 13.7% |
| (タ) 仕事上の負担にともない、職員の身体面や精神面での支障・問題が生じている（腰痛、睡眠障害、メンタル不全など） | 50.8% |

用者について憎しみを感じてしまったり(60・8%)、強い口調で対応してしまったり(76・9%)、あるいは、ついこぼしてしまったり(11・4%)という事態が発生している。職員による献身的な(犠牲的な?)労働ではもはや限界といわざるを得ない。

▽:介護に関する実態把握を
—労働組合への期待

「いったいどうすればいいのか」。介護労働者自身の頭の中でそんな問いが繰り返されている。調査でも何度となく聞かされた。確かに、個々の施設で職員の労働

図表7 看護・介護職員の配置基準(3:1)に対する評価



働条件の改善が可能であれば別だが、介護保険制度(報酬単価)あるいは社会保障政策(報酬単価)以上に規定された構造的な問題である以上、解決は容易ではない。実際、労働者調査とあわせて施設側を対象に行った調査でも、8割超の施設長が、現在の介護報酬単価では職員の賃金増や正規化は困難であると回答している(図表6の(イ)や(ウ))。だが、望みはある。「現行の社

会保障費用抑制路線が介護現場に様々な問題を引き起こしている」という設問に7割(71・8%)の施設長が「YES!」と回答し(図表6の(ア))、9割の施設長が現行の配置基準は適正ではない!(図表7)と回答している状況は、立場の違いこそあれども、現行の介護保険制度・社会保障費抑制政策の見直しに向けた労使共同の実現を予感させる。

介護や社会保障のあり方をききたる選挙において争点にすることが労働組合には期待されている。そのためにも、その前提となる作業として、労働者や利用者・家族はむろんのこと、事業者も含む、国民諸階層の、介護に関する実態や要求の把握という作業が必要である。

今回の調査で未組織労働者からの回答が5割を超えたという事実は、労働組合の奮闘いかんによってはそれが十分に実現可能であることを示唆しているのではないか。