

「介護労働者の人材確保と定着に関する提言」

～国民の願いに応える介護提供体制を確立するために～

2012年8月27日

日本医労連 中央執行委員会

安全・安心の介護の提供が叫ばれて久しくなるが、介護をめぐる問題は依然として解決せず、地域では必要な介護が受けられないなど深刻な問題が渦巻いている。なかでも介護提供体制の中心である介護職員不足は、一向に解決方向が見えない状況となっている。政府は、税と社会保障の一体改革の中で、2025年をピークとした超高齢化社会の到来にむけ、国民に対する介護の提供を進め、介護職員の人材確保を図るとしていますが、山積する課題の解決方向は、なんら指し示せずにいる。

高齢化社会のなかで、誰もが安心して暮らせる社会を作ること、すべての国民の願いであり、そのためにも、介護提供体制の中心を担う、介護職員の人材確保と定着対策をすすめ、質の向上を図る取り組みは急務である。日本医労連は、介護職員の人員不足の解決、離職防止と定着対策の推進、国民が願う安全・安心の介護の提供、介護の質の向上を図るために必要な施策について、提言としてまとめた。

わたしたち日本医労連は、国民が願う介護の提供体制を実現させるために、全力をあげ、運動を進めている。この提言が、介護提供体制の確立に向けた幅広い関係者の協力・共同の運動の発展に活用されることを願うものである。

1. 介護の専門性が発揮できる、賃金・労働条件に改善を

すでに厚生労働省は「改正・福祉人材確保指針 2007年8月（以下、指針と記す）」を策定し、介護職員の人材確保にむけ、具体的な対策を図るとした改善項目が示されている（改正・福祉人材確保指針、「第3 人材確保の方策」の「1 労働環境整備の推進等、（1）労働環境の改善」）。この「指針」の改善項目は、政府が重点として改善を表明したものであることから、すべての介護職場で実現される具体策を講じるよう、使用者、国、自治体等に対し求める。

専門職にふさわしい適切な給与水準への引き上げを

「適切な給与水準（指針）」「福祉俸給表を参考に（指針）」専門職にふさわしい賃金水準を確立する

「他の分野における労働者の給与水準（指針）」を踏まえ、一刻も早く、全労働者平均額への到達を図ることを求める。全労働者平均賃金額に対し 2/3 しかない介護職員の低賃金実態が、異常に高い離職率の主な要因となっている。「厚生労働省 平成 22 年度賃金構造基本統計調査（以下、平成 22 年度賃金構造基本統計調査と記す）」では、福祉施設介護員の賃金は 21.4 万円であり、全労働者平均 32.3 万円と比較しても 10.9 万円も低い。政府の公約である介護労働者の 4 万円の賃上げを一刻もはやく行うことをはじめ、介護職員の低賃金の改善にむけ、当面、全労働者平均に追いつく施策の実施を求める。

安全・安心の人員体制の確保

「適切な勤務体制（指針）」への改善を求める 現行の医療・看護の勤務体制に関わる法令通知、報酬での措置を介護にも該当させる

「看護職員確保法」及び「基本指針（1993 年 5 月）」による「夜勤は月最高 8 日以内」等項目、および「看護師等の雇用の質の向上のための取組について」の通知（厚生省 5 局長通知、2011 年 6 月）、「ILO 看護職員条約」の適用を求める。

「夜間や深夜時間帯の不安」を施設勤務者の 48.4%が訴え（介護労働安定センター平成 22 年度介護労働実態調査結果（以下、平成 22 年度介護労働実態調査結果と記す））であり、離職の要因となっている。また、介護職員の離職率は、全職種平均では 17%だが、そのうち介護施設で夜勤勤務等に従事する介護職員の離職率は 19.1%（平成 22 年度介護労働実態調査）と全体の離職率と比較してさらに高くなっており、夜勤の回数規制や長時間夜間勤務の改善を中心とした労働条件勤務条件の整備が求められる（平成 22 年度介護労働実態調査結果）

働き続けられる労働条件づくり

「労働環境の改善（指針）以下」「労働時間短縮」「年休の完全取得」「育児休業・介護休業の取得」「職場内保育所の充実」「労働安全（健康管理対策、メンタルヘルス対策、感染症対策）」等推進する

高い離職率の要因は低賃金に次ぎ、労働環境の劣悪さが指摘されている。

全産業の労働者勤続年数平均 11.9 年に対し、介護職員の勤続年数は、半分の 5 年程度（平成 22 年度賃金構造基本統計調査）であり、これでは、介護の専門性の向上を図ることはおろか、安定的な介護の提供さえできない。「指針」に盛り込まれている労働環境の改善を早急に図る必要がある。

介護職員の 8 割が女性（平成 22 年度介護労働実態調査）であり、出産・育児など、子育て支援を含めた労働環境の改善が求められる。

労働基準法順守等、関係法規が守られる（指針）よう改善を図る

介護職場は、人員不足から、常に労働基準法違反など関係法令違反の労働行政の重点取締り産業となっている。最低限の基準である労働基準法さえ守れない職場実態が、ゆきとどいた介護の提供を困難にしている。介護職場からの法律違反を一掃するための施策の改善を求める。

パート労働法に基づく均等待遇（指針）、パート等非正規労働者の正規職員化を進める

専門性を発揮するため安定した雇用の確立にむけ、正規職員の配置割合の抜本改善を求める パート労働法に基づく均等待遇の実現を推進する施策の改善を求める

国民が真に望む地域包括ケアシステムを実現するにも、不安定雇用の改善が必要

医療と介護の連携および地域包括ケアシステムの中心の施策である 24 時間定期巡回型訪問サービスの拡充等、政府の施策の実現のためには、正規職員比率を高める抜本改善が必要である。

在宅介護の中心をになうヘルパーの圧倒的多数は、極めて不安定な登録型雇用（「非定形型パート」）という労働形態で働き、事務所を経由しない直行直帰で、こま切れの介護労働のなかで、十分な介護が提供できずにいる。雇用の質は、介護の質に直結する。24 時間定期巡回型訪問サービスの拡充等、在宅介護の充実を図るためにも、ヘルパーの正規職員化を推進する必要がある。同時に、ヘルパーの登録型雇用は廃止し、すくなくともパート雇用に切り替えを図るなど、在宅介護分野を中心に雇用の質を上げることで、介護の質を向上させなければ、国民の望む地域包括支援システムの実現は到底、不可能である。

2. 安全、安心の介護の提供が可能になる大幅増員の実現を

「改正・福祉人材確保指針」では介護職員の配置について、「労働者の負担を考慮」「一定の質のサービスを確保する観点から、職員配置の在り方に係る基準等について検討を行う」としている。介護の提供体制の確立とその中心をになう介護労働者をめぐる様々な問題の多くが、慢性的な人手不足から生じている。高い離職率の中心的な要因となっている「人手不足」、「夜勤時の不安」、「労働基準法違反の常態化」、「相次ぐ転倒、転落事故」、「医療行為の介護労働者への解禁問題」等、これらの解決のため、以下のように介護職員体制の抜本改善を求める。

最低基準「3：1」から「2：1」への介護職員配置基準に改善を求める 現在の介護職員配置基準を利用者対介護職員数「3対1」から、「2対1」へ改善 を求める

安全・安心の介護の提供のためには、大幅な増員が求められる。特別養護老人ホームなど職場の介護職員配置の実態は、利用者2人に対し介護職員1人の職員配置実態に近づいており、現在の最低基準を利用者3人対介護職員1人から、利用者2人対介護職員1人へ改善を急ぎ、次の段階の介護職員配置基準へ検討を開始すべきである。

法律改正により、医療行為がわずかな研修だけで介護労働者に解禁されたが、国民の願う安全、安心の介護の提供体制や本来の役割を考慮しても、到底、納得できるものではない。現在の介護施設の介護職員配置基準は、施設の性格に応じ、介護労働者と看護師を含めた人員配置数で利用者3人対1人介護職員になっているが、最低基準を利用者2人対介護職員1人に引き上げることは看護師の増員にもつながり、医療行為は、看護師が行うべきであるという願いに応え、職場で苦悩する介護職員が行う医療行為の解禁問題について一定の解決にもつながる。さらに、入所利用者の安全を守るため、緊急課題になっている一人夜勤禁止要求の前進にもつながる。

介護職員数は、現在の140万人から1.5倍化させ、200万人体制を確立させる

介護職員体制を改善させるには、現在の介護職員数を早急に1.5倍化させる必要がある。そのため、一刻も早く、200万人体制の確立を求める

税と社会保障の一体改革（工程表）では、介護職員数は2025年には212万人から255万人に増加すると推定されているが、大幅な前倒し実施が必要である。介護職員の平均離職率は17%（平成22年度介護労働実態調査）であるが、直接介護に携わる介護労働者の離職率は19%となっている。看護師の離職率も11%「看護実態調査（日本看護協会）」と非常に高いが、直接介護に携わる労働者の離職率は、看護師のおよそ2倍の19%であり、さらに劣悪な状況が伺える。しかし、現在の介護職員数140万人のうち、離職率を半減させることができれば、5年で70万人の人材の定着が可能になる。つまり、政府の施策次第で、現在の人員と合わせ、当面、200万人の介護職員の人材確保の条件はある。

介護労働者需給見通しの策定による計画的な介護人材確保、定着対策の実施

介護人材の確保と定着については、「社会福祉法」に基づく「基本指針」に示されているように、国と自治体の責務と位置付けるべきである。「看護職員確保法、基本指針」に習い、介護職員の需給見通しを策定し、計画的な介護人材の確保と定着対策を講じることを求める。

安全・安心の国民の願う介護の実現のために、国と自治体、経営者の責務を果たすことは求められる。看護職員と同様に、国と各自治体の責任による「介護職員需給見通し（5年ごと）」の策定を制度化し、需要に見合った介護人材の確保をめざし、養成、定着と離職防止対策にも力を注ぐべきである。

3 . 介護の質の向上をはかるための介護職員の養成と定着、生涯教育の拡充を図る施策の推進を

国民の願う介護の提供のために、介護福祉士の資格取得を通じてのレベルアップや生涯教育の拡充が必要である。政府は、「厚生労働省 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書（2011年1月20日）」のなかで、「基本的考え方」とし、必要な介護職員（2025年、212万人～255万人）として「当面、介護福祉士の割合は、5割を目標」とする、としている。しかし、国民の願うケアへの向上のためには、抜本的な改善が必要である。

希望者に対する介護福祉士の資格取得に対する施策の確保と充実

介護の質の向上へ向けて、介護職員における介護福祉士の割合の目標は、5割でなく、抜本改善を求める

2008年の介護職員数128.0万人に対して介護福祉士は40.6万人（31.7%）である。毎年介護福祉士の登録は8万～9万人（平成2006年以降、「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書」）であるが、就職率は半数と少なく、潜在介護福祉士は25.2万人に上っている。魅力ある介護の施策により、毎年登録の介護福祉士が100%介護職場に就労（現在の4万～5万人増）したとしても、政府の計画である2025年度に5割にようやく到達するだけであり、質の向上を図るならその他の施策が必要である。

国民の介護の質の向上を図るための介護職員に対する生涯教育の実施と必要な施策の拡充を求める

介護福祉士の資格取得に関して、希望者に対する施策の拡充を求める。

介護職員140万のうちの資格保有者で、その5割近くは「2級ヘルパー（平成22年介護労働実態調査）」であり、およそ70万人と推定されている。新たな介護福祉士の就労の対策強化に加えて、就労しているヘルパーの介護福祉士取得希望者に対する支援の施策が重要であるといえる。就労中のヘルパー2級者が資格取得できれば、抜本的な改善が可能になる。しかし、そのためには、国と自治体による具体的な施策の実施が必要である。2007年の法改正による国家資格の取得方法の改正があったが、実施は先送りされており、実態に見合った施策の改善が求められる。

4 . 介護職員の人材を確保し、安全、安心の介護の提供を可能にする介護報酬の大幅な引き上げを

安全・安心の介護施設の運営に必要な介護報酬が確保されていないことが、今日の人員不足による劣悪な介護労働環境の原因となっている。安全・安心の介護の提供体制を確保するために必要な人材確保を中心とした施策の具体化を図るための国民負担によらない財政措置を求める。これ以上の国民負担増は、不可能であり、持続的な制度の拡充は、国費による措置を求める。

介護職員の確保と賃金労働条件の改善を保障する介護報酬の大幅引き上げ

介護報酬の引き上げの財源は、国費で行い、国民負担増としないこと

以 上

【参考資料】

「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針の見直しについて（改正「福祉人材確保指針」2007年8月）」

「介護労働安定センター平成22年度介護労働実態調査結果について（2011年8月）」

「厚労省 今後の介護人材養成の在り方について（報告書）検討会、2011年1月）」

「厚労省への要請書（抜粋、2012年3月、日本医労連）」