

訪問介護における処遇改善の実態と今後の課題

－2009 介護報酬改定後の実態調査（千葉県）から－

松 下 やえ子

1. はじめに

人は障害があっても高齢になっても、長年住み慣れた地域や家で、その文化や関係性の中で、自分らしく暮らしたいという願いを持っている。そのような願いに対して、国の救貧施策として昭和38年に法制化された老人家庭奉仕員制度に源を発するホームヘルプサービスは、応能負担の時代を経て、デイサービス・ショートステイとともに「在宅3本柱」として在宅生活を支援する重要な役割を担いつつ、介護保険制度における居宅サービスの「訪問介護」として引き継がれている。

ホームヘルプサービスは、生活全般の援助を行うことにより生活基盤を整え、心身の状態の悪化を防ぎ、家で暮らし続けたいと願う居宅要介護者が、支援を得ながらも自らの日常生活をきりもりし、可能な限りその人らしい在宅生活を継続するうえで欠くことのできないサービスである。

家庭奉仕員の時代から長年ヘルパーとして在宅介護の現場に身を置いた筆者は、介護保険制度がスタートした2000年より、有志と実行委員会を結成し、新しい制度でのホームヘルプサービスの在り方や専門性、サービスの質等をテーマに、年一回「訪問介護フォーラム」を企画・主催してきた。コムスン事件以来、「介護崩壊」「介護難民」などという言葉が飛び交い、介護の現場から去っていく仲間が増え、入職者が激減していく中、ここ数年は介護マンパワーの確保・定着に関する課題の整理と国・県等への提言に取り組んでいる。

2008年のリーマンショックに始まる「100年に一度」という世界不況が、企業の倒産・非正規雇用労働者の解雇・失業など、私たちの生活にさまざまな影響を及ぼしている。そのような雇用背景や失業者の介護職域への雇用促進対策などの影響もあって、介護業界全体で見れば、1～2年前の「募集をしても応募者がいない」状況からは幾分脱しているものの、訪問介護を取り巻く状況は、どうであろうか。利用者の住み慣れた地域での生活を支援する要のサービスである「訪問介護」においては、これらの雇用対策も功を奏さず、若いマンパワー不足とヘルパー自身の高齢化への対策が喫緊の課題となっている。

そこで今回、国が打ち出した「介護従事者の処遇改善のための緊急特別対策」に基づいて実施された「2009介護報酬改定」が、訪問介護の現場にどのような効果をもたらしたか「～元気になれたか 介護の現場～」を検証するためにアンケート調査を実施した。この調査時期は、同年10月から実施される「介護職員処遇改善交付金事業」の通知や、要介護認定判断基準の見直しが決定されるなど、介護の現場は大変に落ち着かない時期であったが、今回の介護報酬改定で、介護の現場は果たしてどれ位元気（活気）が取り戻せたか、

- ①事業所の処遇改善への取り組み状況と課題は何か
- ②介護職員（ホームヘルパー）の処遇改善の実状と課題は何か
- ③利用者の不利益は生じていないか

以上の3つの側面から検証し、今後の介護職員の確保・定着に関する課題を明らかにしたい。

2. 調査の概要

1) 調査の目的

2008年10月30日「介護従事者の処遇改善のための緊急特別対策」を受けて、2009年4月、介護報酬改定が実施された。この介護報酬改定(プラス3.0%)が訪問介護に従事するホームヘルパーなどの「処遇改善」をはかることにつながっているのか、また、専門性が担保されるとともに将来にわたって「安心して働ける保障」が強まっているのか等の千葉県内の実態を「事業者」と「訪問介護員(「ホームヘルパー」と表記した)」の立場からそれぞれ把握することにより、訪問介護における介護人材の確保・定着に関する課題を明らかにし、明日の「元気な訪問介護」のための取り組みの基礎資料を得ることを目的として実施した。

2) 調査対象

- ①「介護報酬改定後実態調査―事業所編」は、千葉県の介護保険サービス事業者のうち、訪問介護サービスとして登録している1,020事業所についてアンケート調査を実施した。(有効回答―63事業所)
- ②「介護報酬改定後実態調査―ヘルパー編」は、上記事業所に対して一事業所当たり訪問介護員3名程度を上限に依頼し、さらに千葉県ホームヘルパー協議会会員1078名、千葉県介護福祉士会会員793人に対し調査票を配布して、アンケート調査を実施した。(有効回答―364人)

3) 調査対象期日

原則として、平成21年8月1日(現在)

4) 調査実施期間

平成21年8月11日～9月10日

5) 調査の方法

- ①「事業所編」:上記の事業所に対し、調査票を郵送にて配布し、郵送及びFAXにて回収した。
- ②「ヘルパー編」:上記事業所に同送し、その事業所の訪問介護員に調査への協力を依頼した。併せて、千葉県ホームヘルパー協議会会員・千葉県介護福祉士会会員に調査票を郵送にて配布し、回答者から直接、郵送及びFAXにて回収した。

6) 調査の内容

1. 「事業所編」調査事項

(1) 法人・事業所の概要

- ①所在地(市町村)、地域区分 ②事業母体の種別 ③事業規模(常勤換算)

(2) 訪問介護・事業収入の変化(2009年3月と7月の比較)

(3) 介護報酬改定を受けて、職員の処遇改善への対応の有無

(4) 行った処遇改善の方策

- ①基本給の増額 ②手当の(創設・増額) ③賞与の増額・一時金付与 ④労働環境整備
⑤福利厚生の実施 ⑥職員のキャリアアップにつながる制度の(創設・充実) ⑦その他

(5) 処遇改善への対応を行わない理由

(6) 改定後、特定事業所加算の申請の有無

- (7) 特定事業所加算の申請を行うための整備事項
- (8) 特定事業所加算の申請を行わない理由
- (9) その他、介護報酬改定や介護職員の処遇改善に対する意見

2. 「ヘルパー編」調査事項

(1) 属性について

- ①性別 ②年齢 ③事業母体の種別 ④雇用形態 ⑤賃金形態
- ⑥職種 ⑦介護職歴 ⑧保有資格

(2) 介護報酬改定後の労働環境の変化

- ①基本給等 ②健康診断 ③有給休暇 ④交通費 ⑤移動費
- ⑥介護福祉士資格の手当等 ⑦その他の手当等

(3) 事業所からの資格取得の要請の有無と負担感

(4) その他、今回の介護報酬改定に伴う介護職員への処遇改善等についての意見、及び利用者の声

7) 集計

松下 やえ子(訪問介護フォーラム実行委員会)

(集計協力:千葉県福祉人材センター 田中孝明氏 — JIU大学院 2008年度卒)

3. アンケート集計と考察

●2009介護報酬改定後実態アンケート(事業所編)集計 — 有効回答 63事業所の状況 —

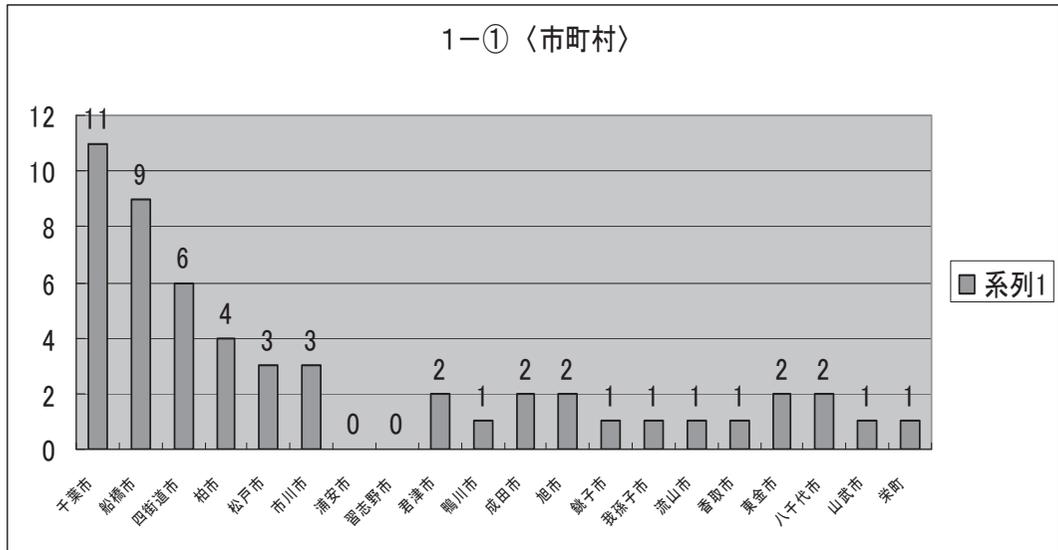
1. 事業所について

①所在地・地域区分等

* 地域区分「甲地」に該当する千葉市の事業所は、11事業所(全体の17.4%)であった。

* 地域区分「乙地」に該当する事業所は、船橋市(9)、四街道市(6)、柏市(4)、松戸市(3)、市川市(3)、浦安市(0)、習志野市(0)の合計25事業所(全体の39.7%)であった。

* 地域区分「その他」に該当する事業所は、君津市(2)、鴨川市(1)、成田市(2)、旭市(2)、銚子市(1)、我孫子市(1)、流山市(1)、香取市(1)、東金市(2)、八千代市(2)、山武市(1)、栄町(1)の合計17事業所(全体の27.0%)であった。

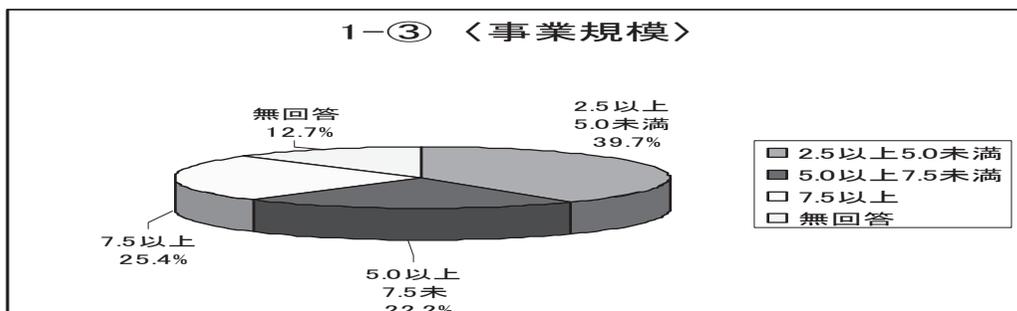
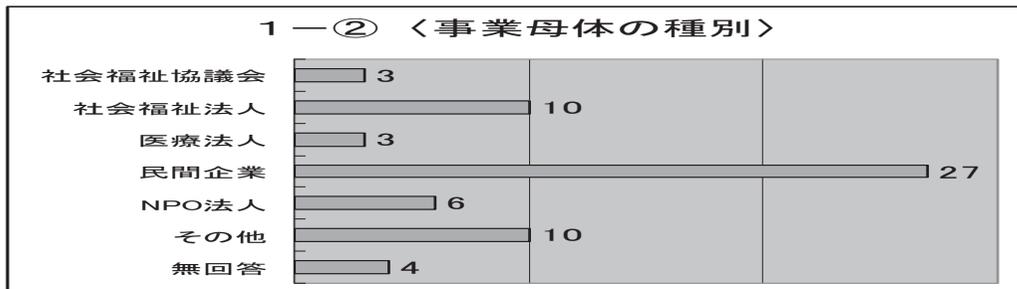


②・③事業母体の種別・事業規模(常勤換算)

*民間企業が42.8%(27)と最も多く、次いで社会福祉法人が15.9%(10)、NPO法人が9.5%(6)、社会福祉協議会が4.8%(3)、医療法人が4.8%(3)、その他が15.9%(10)、無回答が6.3%(4)であった。

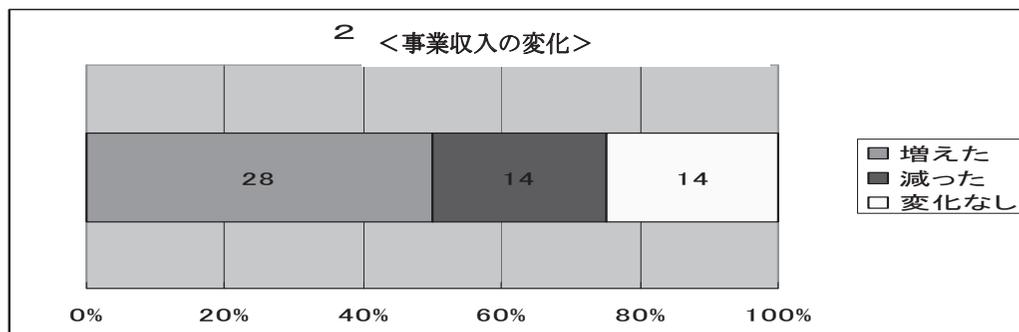
*その他の事業所は、生活協同組合・農業協同組合などである。

*常勤換算「2.5以上5.0未満」が25事業所(39.7%)と最も多く、次いで「7.5以上」が16事業所(25.4%)であり、「5.0以上7.5未満」は14事業所(22.2%)であった。



2. 2009年3月と7月で介護保険事業のみの事業収入の変化

* 2009年の3月と7月の介護保険事業の収入の変化については、回答のあった 56 事業所のうち「増えた」が28事業所(50.0%)、「減った」が14事業所(25.0%)、「変化なし」が14事業所(25.0%)であった。



<参考> 東京都

東京都社会福祉協議会・介護保険居宅事業者連絡会の調査、「平成21年4月の収入見込み(平成20年4月を100%とした場合、平成21年4月の売り上げ)」において、「訪問介護」では「大きく増えた」「増えた」「少し増えた」を合計すると55.1%となっている。

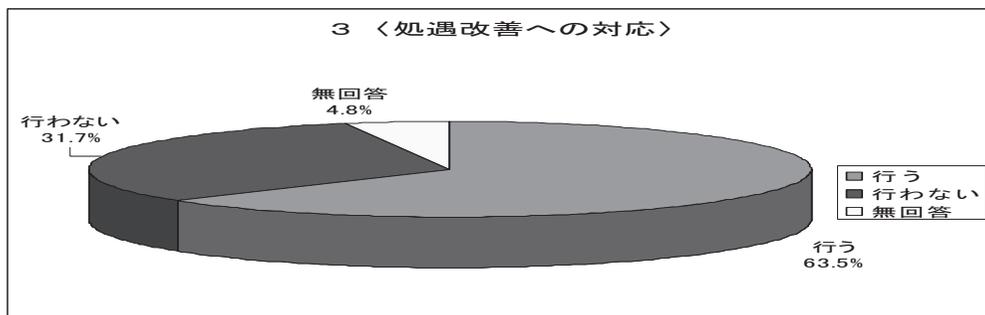
<収入の見込み 種別による比較>

選択肢	全体	居宅介護	訪問介護	通所介護
大きく増えた	7.7%	13.8%	5.1%	4.0%
増えた	11.3%	11.8%	15.4%	7.3%
少し増えた	36.2%	40.1%	34.6%	31.6%
変わらない	13.6%	16.4%	12.8%	14.1%
少し減った	20.5%	8.6%	12.8%	34.5%
減った	6.7%	5.3%	12.8%	5.1%
大きく減った	2.3%	2.6%	5.1%	1.1%
無回答	1.7%	1.3%	1.3%	2.3%
計	478	152	78	177

出所:東京都社会福祉協議会 介護保険居宅事業者連絡会「介護報酬改定後の取り組み調査」報告書

3. 今回の報酬改定後の職員の処遇改善への対応

* 全体の63.5%の40事業所が何らかの対応を「行う」に対して、「行わない」が20事業所(31.7%)、無回答が3事業所(4.8%)であった。



<参考> 東京都

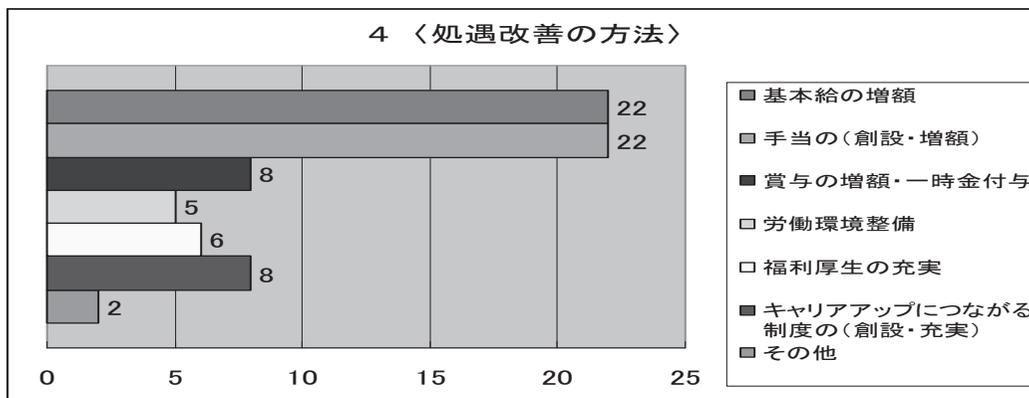
全居宅事業における「平成21年4月以降の職員（非常勤職員含む）の処遇改善の取り組み状況」

	選択肢	実施	予定	予定なし	無回答
ア	基本給を上げた	37.2%	3.3%	54.2%	5.2%
イ	基本給以外の部分で、賞与を上げた	2.9%	16.5%	75.3%	5.2%
ウ	基本給以外の部分で、手当を上げた (資格手当など)	23.2%	9.4%	62.1%	5.2%
エ	福利厚生(保険・住宅・教育等)を充実した	7.9%	7.1%	79.7%	5.2%
オ	職員の研修を充実した	15.7%	35.1%	43.9%	5.2%
カ	職員の有給取得を促進した	13.4%	16.9%	64.4%	5.2%
キ	職員配置を厚くした	14.9%	9.2%	70.7%	5.2%

出所：東京都社会福祉協議会 介護保険居宅事業者連絡会「介護報酬改定後の取り組み調査」報告書
 全居宅事業・・・居宅介護支援・訪問介護・訪問入浴介護・訪問看護・訪問リハビリテーション・居宅療養管理指導(0)・
 通所介護(認知症対応型含む)・通所リハビリテーション・短期入所生活介護・短期入所療養介護・特定施設入居者
 生活介護(地域密着)・福祉用具貸与・販売・夜間対応型訪問介護(0)・小規模多機能型居宅介護・認知症対応型
 共同生活介護・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護(0)・介護予防支援

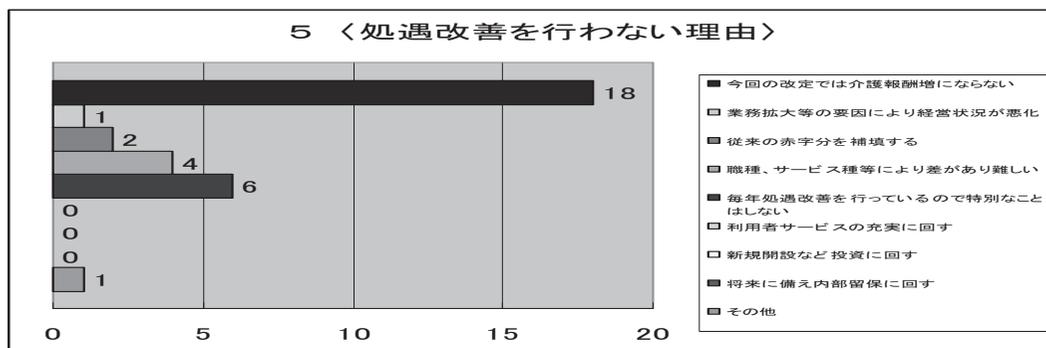
4. 処遇改善の方法(複数回答可)

* 問3において、「行う」と回答のあった40事業所の処遇改善の方法は、「基本給の増額」(22)、「手当の創設・増額」(22)が上位を占め、次いで「賞与の増額・一時金の付与」(8)、「職員のキャリアアップにつながる制度の創設・充実」(8)、「福利厚生の充実」(6)、「労働環境整備」(5)、「その他」(2)の順であった。



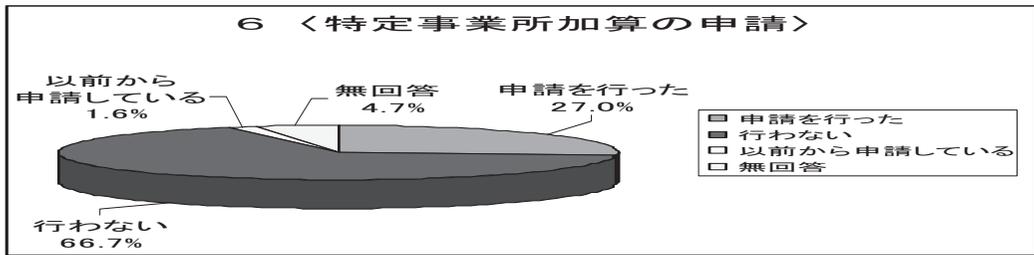
5. 処遇改善を行わない理由(複数回答可)

* 処遇改善を「行わない」と回答のあった20事業所の「行わない理由」は、18事業所(90.0%)が「今回の改定では介護報酬増にならない」と回答しており、次いで「毎年処遇改善を行っているので、特別なことはしない」30.0%(6)、「職種、サービス種等により差があり難しい」(4)、「従来の赤字分を補填する」(2)、「業務拡大等の要因により、経営状況が悪化」(1)、「その他」(1)の順であった。



6. 今回の改定で、特定事業所加算の申請を行いましたか(予定を含む)

- * 特定事業所加算の申請を「行った」27.0%(17)、「行わない」66.7%(42)、「以前から行っていた」1.6%(1)、無回答4.7%(3)であった。
- * そのうち、「行った」(17)事業所加算の内訳は、「特定事業所加算Ⅰ」(6)、「特定事業所加算Ⅱ」(10)、「特定事業所加算Ⅲ」(1)であった。
- * 「以前から行っていた」(1)は、「特定事業所加算Ⅲ」であった。



<参考> 東京都

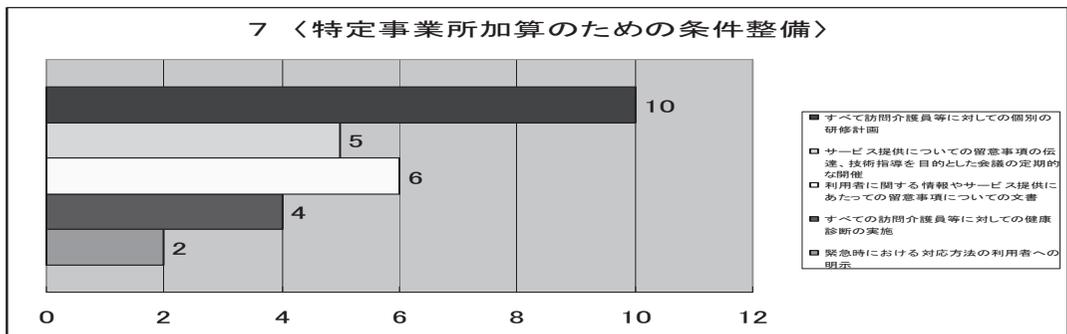
平成21年4月以降の加算取得状況(訪問介護 78事業所)

選択肢	特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ	特定事業所加算Ⅲ
以前より取得している	0.0%	1.3%	2.6%
4月改定後に取得した	1.3%	7.7%	0.0%
検討中	16.7%	17.9%	15.4%
要件を見たいしているが取得しない	11.5%	11.5%	9.0%
要件を満たしていない	46.2%	38.5%	43.6%
不明	24.4%	23.1%	29.5%
計	78	78	78

出所: 東京都社会福祉協議会 介護保険居宅事業者連絡会「介護報酬改定後の取り組み調査」報告書

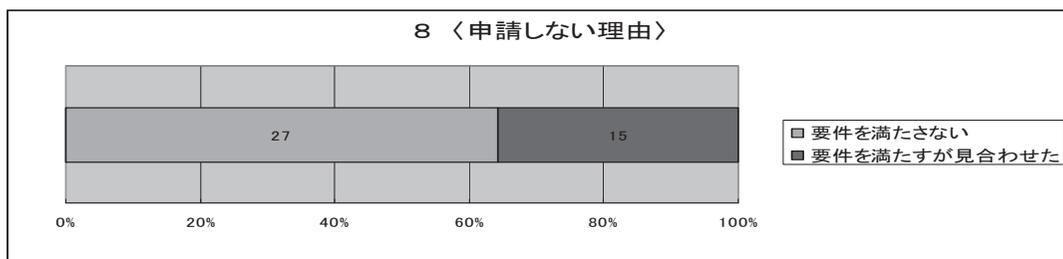
7. 特定事業所加算申請を行うにあたって整備したもの(複数回答可)

* 申請を行なった17事業所が申請を行うにあたって整備したものは、「すべての訪問介護員に対するの個別の研修計画」58.8%(10)が最も多く、次いで「利用者に関する情報やサービス提供にあたっての留意事項についての文書」35.3%(6)、「サービス提供についての留意事項の伝達、技術指導を目的とした会議の定期的な開催」29.4%(5)、「すべての訪問介護員に対する健康診断の実施」(4)、「緊急時における対応方法の利用者への明示」(2)の順であった。



8. 特定事業所加算を申請しない理由

* 特定事業所加算を申請しなかった42事業所の内訳は、「要件を満たさない」(27) 64. 3%、「要件を満たすが見合わせた」(15) 35. 7%であった。



○要件を満たすが見合わせた理由(記述)

()内は、同様意見数

- 現在、市内の事業所で加算をとっているところがない
- 他事業所の様子や状況等により、半年後再検討する
- 忙しく、書類の準備が追いつかない
- 利用者の負担が増えるため (7)
- 利用者の負担が増え、限度額が超過する恐れがある
- 利用者が負担増により他事業所への移行が懸念されたため
- 利用者の負担が増し、サービス回数やサービス時間を減らすことになる (2)
- 人手不足で、職員数の減少が予想されるため、研修が十分行えない
- 直行直帰のヘルパーに対し、全件毎回書類による留意事項の伝達は不可能。小規模事業所には越えられないハードルである
- 事業所に加算され、キャリアのないヘルパーを派遣し、高い報酬を請求するのはおかしい

9. その他、今回の介護報酬改定や介護職員への処遇改善等についての意見(自由記述一部抜粋)

- 今回の介護報酬改定だけでは、職員への処遇改善まで至ることは難しい。
- 今までの赤字を補点するので、現状は精一杯です。
- 一対一のサービスを提供するには、元々低すぎる報酬であった。経費を差し引くと赤字の状態である。小規模訪問介護では利益が上がらない。
- 介護報酬改定で多少の昇給原資にはなったが、体制加算を取るには、中小企業では難しい。
- 当方のように小規模な事業所では、メリットがあまりなかった。
- 当方ヘルパーの平均活動手当は、5万円/月(パート)であり、寄与の割合は低い。
親睦の食事会(年3回)と旅行の補助(年2回半額)、ボランティア活動に充当している。
- サービス時間が短くなり、介護職の収入が減。移動のための交通費の負担が大きく、大変である。
- 介護報酬全体の底上げがなければ全職員(常勤・パート・登録)の給与増額は困難である。
給与改善が見込まれなければ慢性的な人員不足は解消されない。

4月に常勤・パートの定期昇給はあったが、登録の時給は改善されなかった。

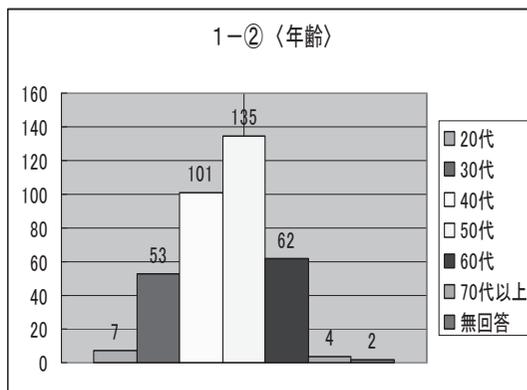
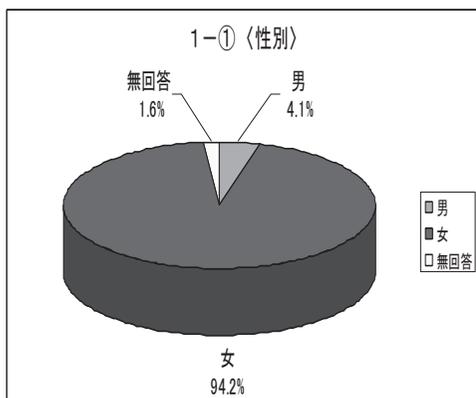
- 今回の処遇改善は常勤職員が対象になっていると思われるが、登録ヘルパーに対しての処遇改善もあってもよいのではないか。当事業所では少額ではあるが時給のアップを実施した。
- 報酬改定があり、事業収入が増えた点は有るが、区分支給限度額に変更が無かった為、単位数の足りない方は、サービスを削ったり、自費が出ている。特に重度の方は、必要なサービスが受けられない等の問題が有り、改善が必要だと思われる。
- 加算はとれたが、利用者の区分支給限度額枠がそのままのため、増収にはつながらない。
- 特定事業所加算については、利用者負担が高くなりサービス量が減少するので、一概に収入増とは言い切れない。また、常勤のヘルパーや常駐のヘルパーを多く抱えていると収支も良くならず、介護報酬改定では処遇改善には至りませんでした。処遇改善交付金で手当てを増やす予定です。
- 特定事業所加算をとるかどうか、賛否両論でしばらく他事業所の様子をみてみました。
アップ分が利用者の負担になる点がひっかかります。結局、「利用者の負担軽減は別の問題として考えていこう」と加算を申請することになりました。
- 限度額超過のため、サービス回数が減った方もいる。1割負担が増えた事を説明するが理解してもらえない。(利用者は)ヘルパー等の賃金、給与が、4月から一律に上がったと思われる。
- 区分支給限度額を上げない限り、ケアマネから値ぎられて収入減となり、とても苦しい経営になった。
- 特定事業所加算を取ったら、ケアマネが「おたくは高いから」という理解の低いケアマネがいる。
- 利用者負担にはねかえらない加算制度の実施が必要。
- ボランティア残業で事業所がなり立っているのが現実。認知症の方には昼夜を問わず、サービスとは関係なく対応している。連絡、調整等全てボランティア労働(賃金に反映なし)が現状である。
- 以前テレビの番組で、当時厚生労働省副大臣(女性)が言っていた。介護保険の事業所の事務手続きを簡素化すれば、人件費の軽減にもつながると…。何でも記録・記録と事務が煩雑である。
- サービス提供責任者の事務作業や責任者としての活動(訪問)等に対しての報酬が全くない。
- 処遇改善交付金制度が、とても場あたりの不愉快である。
 - ①4月に改善を行った事業者を苦しめる。
 - ②事務負担が増えたにもかかわらず、その人件費を考えていない。
 - ③介護職員以外の職員の不満をあおり、人間関係を悪化させる。
 - ④賃金以外の改善を義務化しながら、その負担を事業所に求めたのでは、事業所はやっていけない。
- 当事業所では、昨年より処遇改善をはかり、身体介護・生活援助・介護予防でも同じ賃金を払っており、現在の時給は1500円を超えております。当然、事業所の企業努力は涙ぐましいものです。さらに改善といわれても、今以上に出すことはできませんが、さまざまな分野を手厚くして行こうと考えております。国は事業主をどう考えているのでしょうか。つぶすつもりなのでしょうか。
- 処遇改善交付金の対策は、余り効果がないと思う。安定した収入が見込まなければ、(事業所もギリギリ頑張っている)、収入が急激に減少した時、どう対応すればよいのが非常に心配である。全員社員に処遇改善してあげたいが仲々できない。

●2009介護報酬改定後実態アンケート(ヘルパー編)集計 — 有効回答 364人の状況 —

1. 属性について

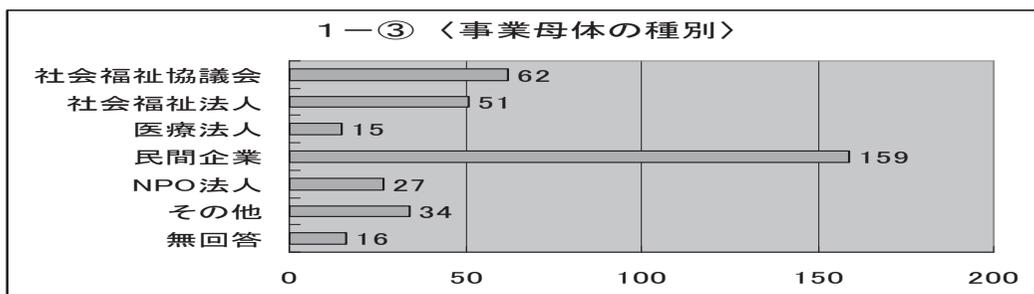
①②性別・年齢

- *性別については、343人(94.2%)が女性であり、男性は15人(4.1%)であった。
- *回答者全体の年齢分布は、「50代」が最も多い135人(37.1%)、次いで「40代」が101人(27.8%)、「60代」が62人(17.0%)、「30代」が53人(14.6%)、「20代」が7人(1.9%)、「70代」が4人(1.1%)という状況であり、「50代以上」で55.2%を占めている。
- *「男性」15人の年齢分布は、「20代」2人、「30代」5人、「40代」4人、「50代」1人、「60代」3人であった
- *「20代」回答者7人の性別は、男性2人女性5人であった。



③事業母体の種別

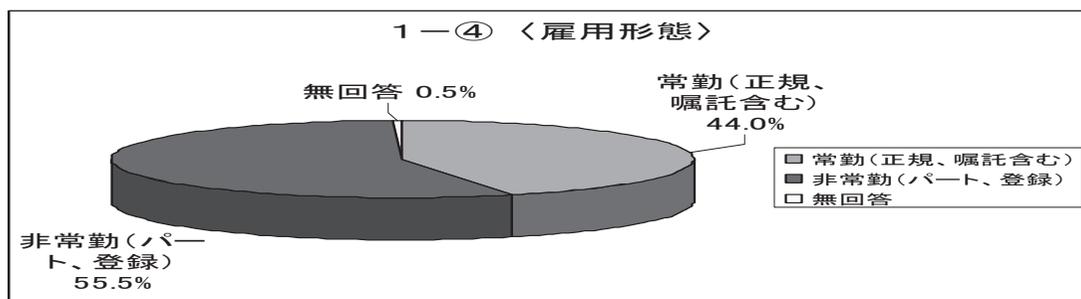
- *所属する事業母体の種別は、「民間企業」が159人(43.7%)と最も多く、次いで「社会福祉協議会」が62人(17.0%)、「社会福祉法人」51人(14.0%)、「その他」が34人(9.4%)、「NPO法人」が27人(7.4%)、「医療法人」15人(4.1%)の順であった。
- *「その他」の回答者の所属する事業母体は、「自治体」「労協事業団」「財団法人(公社)」「農業協同組合」「生活協同組合」などであった。



④雇用形態

- * 回答者全体の雇用形態は、「常勤」160人(44.0%)、「非常勤」202人(55.5%)、「無回答」2人(0.5%)であった。
- * 性別と雇用形態の関係では、男性回答者15人の80%(12人)が「常勤」である。これに対して、「女性」の場合は、「常勤」147人(42.9%)「非常勤」195人(56.9%)と、「常勤」と「非常勤」の比率がおおよそ4対6であった。
- * 雇用形態と職種の関係では、職種ごとの常勤の割合はサービス提供責任者 95.0%(113人)であるのに対し、ホームヘルパー16.9%(40人)であった。

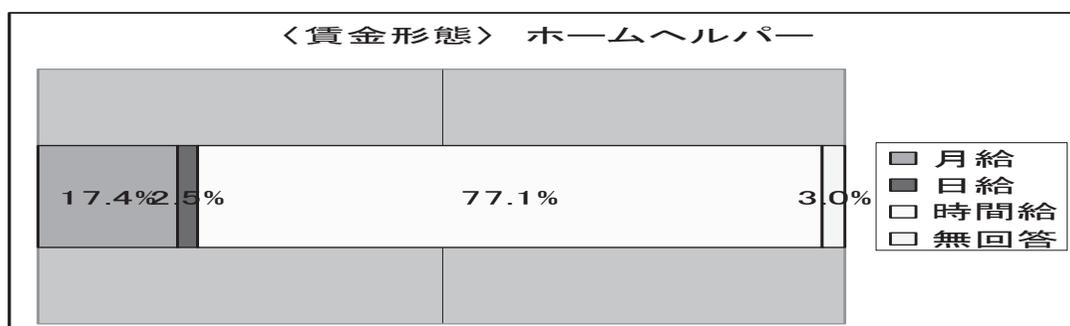
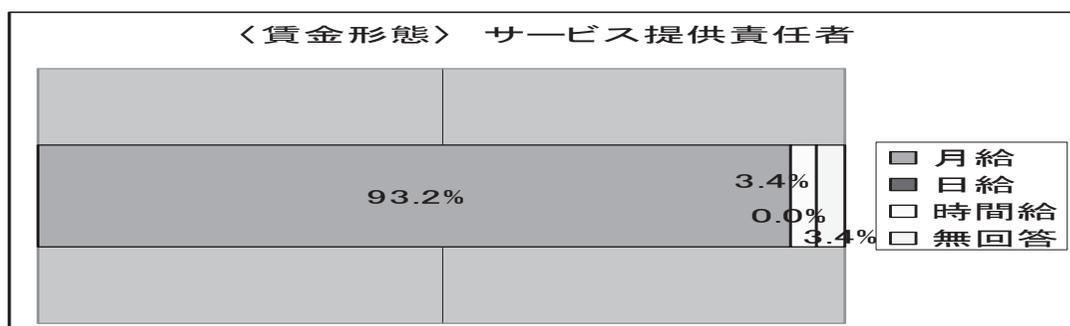
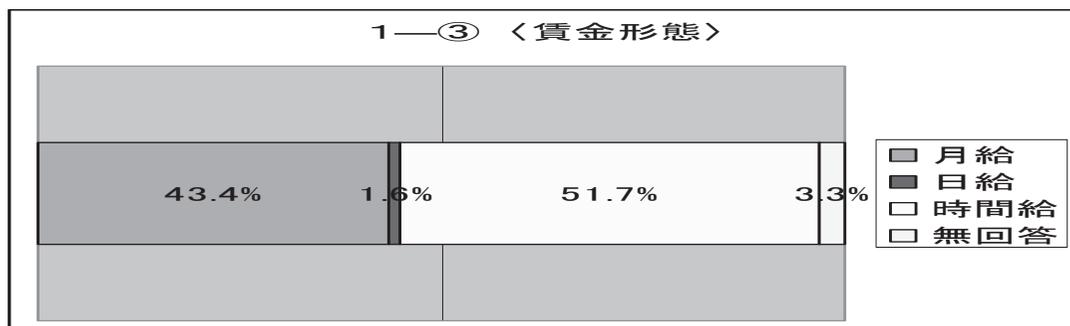
選択項目	総数		サービス提供責任者	ホームヘルパー	職種無回答
	回答数	構成比			
(1)常勤(正規、嘱託含む)	160	44.0%	113	40	7
(2)非常勤(パート、登録)	202	55.5%	5	196	1
無回答	2	0.5%	1	0	1
合計	364	100%	119	236	9



⑤賃金形態

- * 回答者全体の「賃金形態」は、「時間給」が188人(51.7%)、「月給」が158人(43.4%)、「日給」が6人(1.6%)、「無回答」は12人(3.3%)であった。
- * 「雇用形態」別に「賃金形態」を見ると、「常勤」の92.5%(148人)が「月給」である。これに対して、「非常勤」の91.1%(184人)が「時間給」であった。
- * 「職種」と「賃金形態」の関係を見ると、「サービス提供責任者」の93.2%(111人)が「月給」であり、「ホームヘルパー」の77.1%(182人)が「時間給」であった。

選択項目	総 数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
(1)月給	158	43.4%	111	93.2%	41	17.4%	6
(2)日給	6	1.6%	0	0.0%	6	2.5%	0
(3)時間給	188	51.7%	4	3.4%	182	77.1%	2
無回答	12	3.3%	4	3.4%	7	3.0%	1
合 計	364	100%	119	100%	236	100%	9



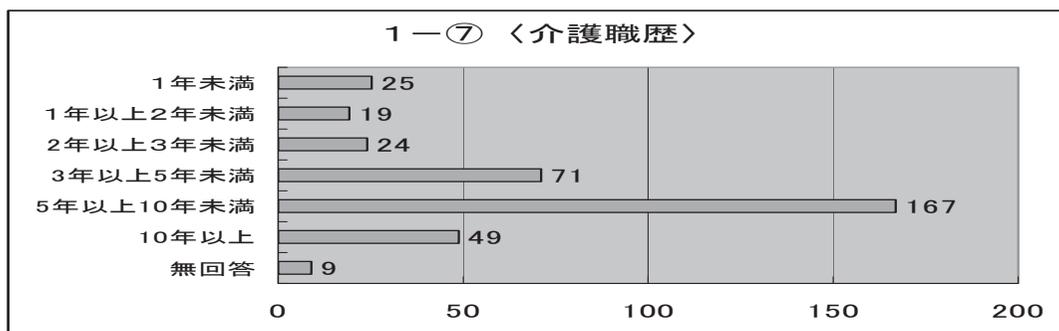
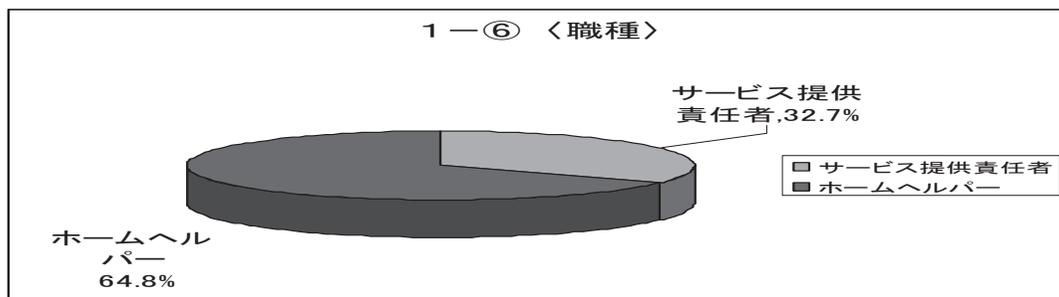
⑥⑦ 職種・介護職歴

* 回答者の職種は、「ホームヘルパー」が236人(64.8%)、「サービス提供責任者」が119人(32.7%)と、概ね2対1の割合であった。

*「5年以上10年未満」の回答者が167人(45.9%)と最も多く、本アンケートに関しては全体の約6割(59.4%)が「介護職歴5年以上」の回答者であった。

*「介護職歴」と「職種」の関係では、「サービス提供責任者」の70.5%は「介護職歴5年以上」であり、「ホームヘルパー」についても「介護職歴5年以上」は53.4%と半数を超えている。

選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
1年未満	25	6.9%	4	3.4%	21	8.9%	0
1年以上2年未満	19	5.2%	2	1.7%	16	6.8%	1
2年以上3年未満	24	6.6%	4	3.4%	20	8.5%	0
3年以上5年未満	71	19.5%	22	18.5%	48	20.3%	1
5年以上10年未満	167	45.9%	63	52.9%	101	42.8%	3
10年以上	49	13.5%	21	17.6%	25	10.6%	3
無回答	9	2.4%	3	2.5%	5	2.1%	1
合計	364	100%	119	100%	236	100%	9



⑧保有資格(複数回答可)

*保有資格は、「ヘルパー2級」が284人(78.0%)と最も多く、次いで「介護福祉士」184人(50.5%)、「ヘルパー1級」55人(15.1%)、「ヘルパー3級」23人(6.3%)、「介護職員基礎研修課程修了者」8人(2.2%)の順であった。

*「介護福祉士」資格の保有者は、年代別では「50代」が78人と最も多く、職種別にみると「サービス提供責任者」は80.7%(96人)、「ホームヘルパー」は35.2%(83人)であった。

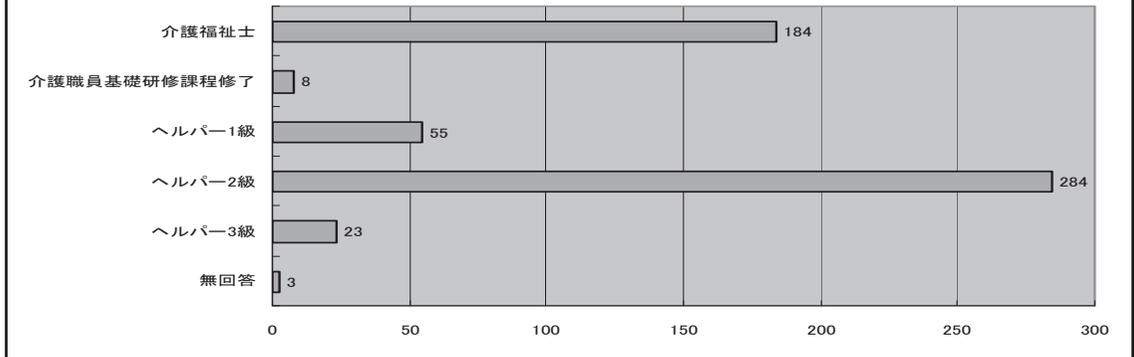
<保有資格と年代>

選択項目	総数	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	年代無回答
介護福祉士	184	3	34	49	78	18	1	1
介護職員基礎研修課程	8	0	1	4	3	0	0	0
ヘルパー1級	55	2	8	11	24	10	0	0
ヘルパー2級	284	6	34	83	104	52	4	1
ヘルパー3級	23	0	0	6	11	5	1	0
無回答	3	0	0	1	1	0	0	1

<保有資格と職種>

選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
介護福祉士	184	50.5%	96	80.7%	83	35.2%	5
介護職員基礎研修	8	2.2%	6	5.0%	2	0.8%	0
ヘルパー1級	55	15.1%	32	26.9%	22	9.3%	1
ヘルパー2級	284	78.0%	69	58.0%	209	88.6%	6
ヘルパー3級	23	6.3%	7	5.9%	15	6.4%	1
無回答	3	0.8%	1	0.8%	1	0.4%	1

1-⑧ 〈保有資格〉



2. 介護報酬改定後のヘルパーの労働環境の変化について

◆「労働環境の変化」集約表

(%)

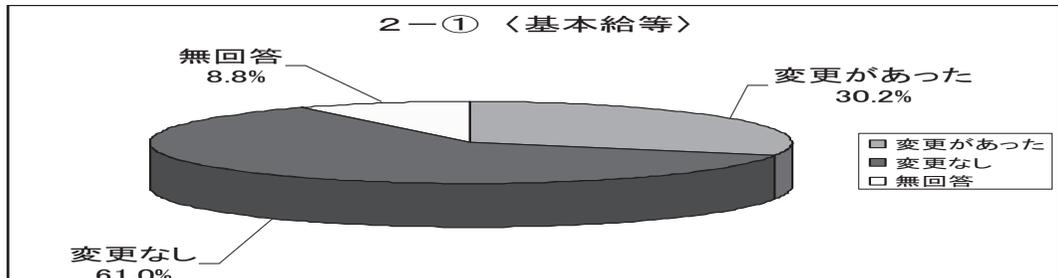
項目等	以前から付与・支給	改定後付与・支給 (変更有)	なし (変更なし)	無回答
①基本給等		30.2	61.0	8.8
②健康診断	83.0	4.9	9.6	2.5
③有給休暇	74.5	3.0	18.7	3.8
④交通費	87.1	0.3	11.0	1.6
⑤移動費	54.7	4.1	30.2	11.0
⑥介護福祉士手当等	27.7	7.1	37.1	28.1
⑦その他の手当等		12.6	51.9	35.5

①基本給等

* 基本給等については、「変更があった」110人(30.2%)、「変更なし」222人(61.0%)であり、6割強が「変更なし」と回答している。

* 職種別にみると、「変更があった」の割合は、「ホームヘルパー」28.0%に対して「サービス提供責任者」36.1%とわずかではあるが、「サービス提供責任者」の方が高くなっている。

選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
変更があった	110	30.2%	43	36.1%	66	28.0%	1
変更なし	222	61.0%	70	58.8%	148	62.7%	4
無回答	32	8.8%	6	5.1%	22	9.3%	4
合計	364	100%	119	100%	236	100%	9

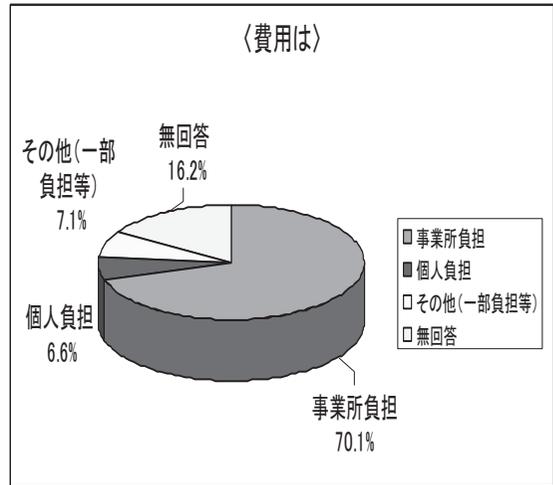
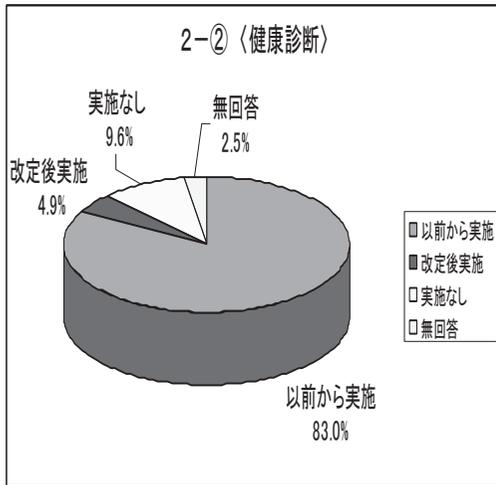


②健康診断

*「以前から実施していた」302人(83.0%)、「実施なし」35人(9.6%)、「改定後実施」18人(4.9%)、「無回答」9人(2.5%)であり、健康診断については、今回の改定による変化は少なく、改定前から実施されている事業所が多い。「実施なし」の事業所に所属する回答者が1割弱(9.6%)存在している。

*健康診断の費用については、「事業所負担」が255人(70.1%)、「個人負担」24人(6.6%)、「その他(一部負担等)」26人(7.1%)、「無回答」59人(16.2%)であった。

選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
以前から実施	302	83.0%	109	91.6%	185	78.4%	8
改定後実施	18	4.9%	1	0.8%	17	7.2%	0
実施なし	35	9.6%	6	5.1%	29	12.3%	0
無回答	9	2.5%	3	2.5%	5	2.1%	1
合計	364	100%	119	100%	236	100%	9



③有給休暇

- *「サービス提供責任者」においては、95% (113人)が「以前から付与」されており、「改定後付与」されたものはない。「ホームヘルパー」についても、64.0% (151人)は「以前から付与」されていたが、わずかなではあるものの4.7% (11人)が「改定後付与」されている。
- *「サービス提供責任者」の4.2% (5人)、「ホームヘルパー」の26.6% (63人)には、依然として有給休暇は付与されていない。
- *「以前から付与で変化あり」と「改定後変化あり」を合わせて、「何らかの変化があった」人は、わずかに27人 (7.4%)である。

選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職 種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
以前から付与	271	74.5%	113	95.0%	151	64.0%	7
改定後付与	11	3.0%	0	0.0%	11	4.7%	0
なし	68	18.7%	5	4.2%	63	26.6%	0
無回答	14	3.8%	1	0.8%	11	4.7%	2
合計	364	100%	119	100%	236	100%	9

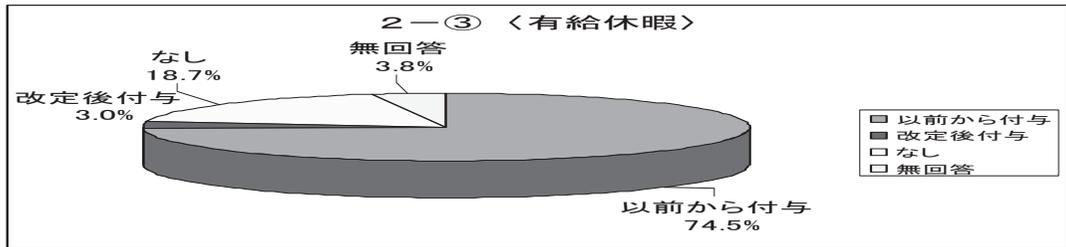
<「以前から付与」の改定後の変化>

選択項目	変化あり	変化なし	無回答	合計
回答数	16	163	92	271
構成比	5.9%	60.2%	33.9%	100%

<具体的記述>

()内は、回答数

1	増加した
2	忙しすぎて取れていない (4)
3	取りにくい状況がある (2)
4	有休はあるが、使うとボーナスにかかわるとのことで、実質使えない
5	あるが、取る暇がない。休んでいないのに、有休扱い
6	報奨金として支給される
7	一時、「60歳以上有休なし」の時があったが、最近では70歳までである



④交通費

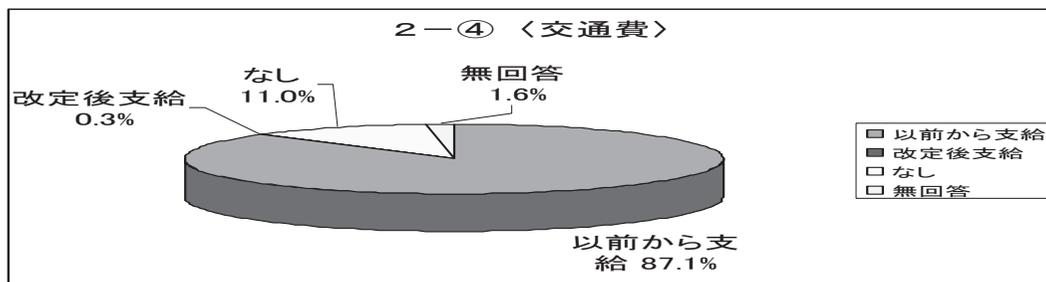
*「サービス提供責任者」「ホームヘルパー」のいずれも、「以前から支給」の割合が高く、改定後「何らかの変化があった」人は、わずかに18人(4.9%)であった。

*「サービス提供責任者」の3.4%(4人)、「ホームヘルパー」の15.2%(36人)は交通費が「支給なし」であった。

選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
以前から支給	317	87.1%	114	95.8%	196	83.1%	7
改定後支給	1	0.3%	0	0.0%	1	0.4%	0
なし	40	11.0%	4	3.4%	36	15.2%	0
無回答	6	1.6%	1	0.8%	3	1.3%	2
合計	364	100%	119	100%	236	100%	9

<「以前から支給」の改定後の変化>

選択項目	変化あり	変化なし	無回答	合計
回答数	17	185	115	317
構成比	5.4%	58.3%	36.3%	100%



⑤移動費

*「以前から支給」が「サービス提供責任者」「ホームヘルパー」ともに半数を超えている。

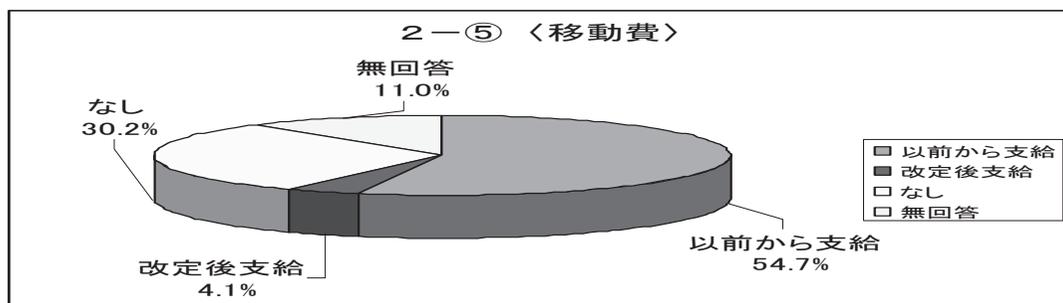
*「サービス提供責任者」は公用車を使用し、賃金形態「月給」の人が多いため、「支給なし」33.6% (40人)の割合が高いと考えられる。

*自由記述から、「交通費」と「移動費」の区別がついていないと思われる回答が見られた。

選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
以前から支給	199	54.7%	65	54.6%	132	55.9%	2
改定後支給	15	4.1%	4	3.4%	10	4.2%	1
なし	110	30.2%	40	33.6%	68	28.8%	2
無回答	40	11.0%	10	8.4%	26	11.1%	4
合計	364	100%	119	100%	236	100%	9

<「以前から支給」の改定後の変化>

選択項目	変化あり	変化なし	無回答	合計
回答数	23	112	64	199
構成比	11.6%	56.3%	32.1%	100%



⑥介護福祉士資格の手当等

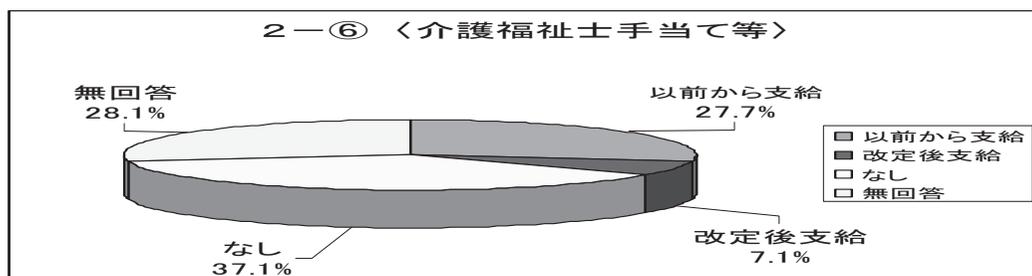
*「以前から支給」されている人が101人(27.7%)であるが、「改定後支給」と「以前から支給」の「変化あり」を合わせて「何らかの変化あり」の人は、31人(8.5%)であった。

*回答を「介護福祉士資格を保有している人」に限定しなかったため、「なし」「無回答」が多くみられた。

選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
以前から支給	101	27.7%	52	43.7%	47	19.9%	2
改定後支給	26	7.1%	6	5.0%	20	8.5%	0
なし	135	37.1%	47	39.5%	85	36.0%	3
無回答	102	28.1%	14	11.8%	84	35.6%	4
合計	364	100%	119	100%	236	100%	9

<「以前から支給」の改定後の変化>

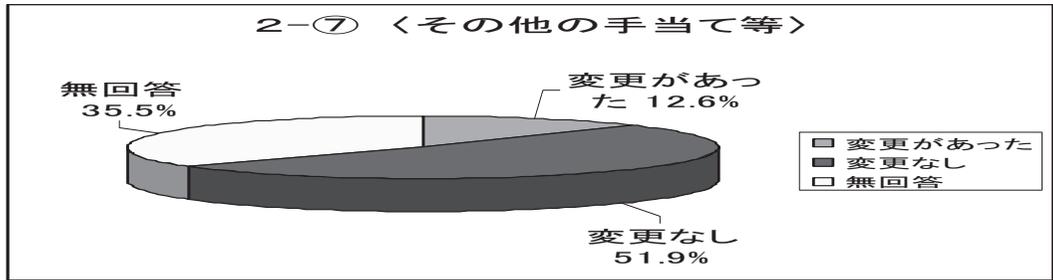
選択項目	変化あり	変化なし	無回答	合計
回答数	5	76	20	101
構成比	5.0%	75.2%	19.8%	100%



⑦その他の手当等

*「変更があった」人の割合は、全体では12.6%(46人)であるが、「ホームヘルパー」8.1%(19人)に対して、「サービス提供責任者」は21.0%(25人)と高くなっている。

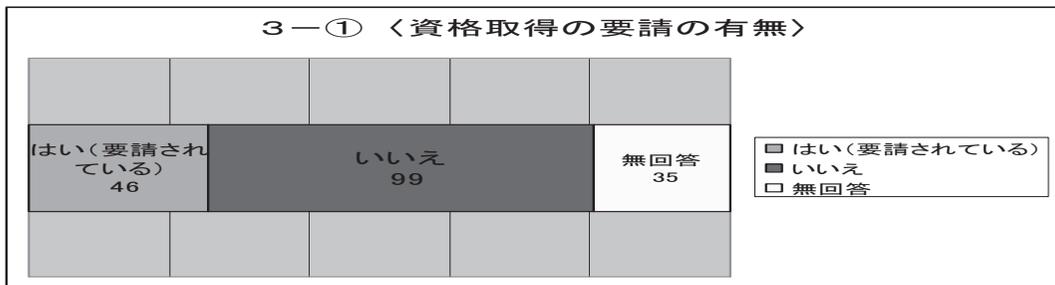
選択項目	総数		サービス提供責任者		ホームヘルパー		職種 無回答
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
変更があった	46	12.6%	25	21.0%	19	8.1%	2
変更なし	189	51.9%	64	53.8%	123	52.1%	2
無回答	129	35.5%	30	25.2%	94	39.8%	5
合計	364	100%	119	100%	236	100%	9



3. 介護福祉士の資格を保有していない方について

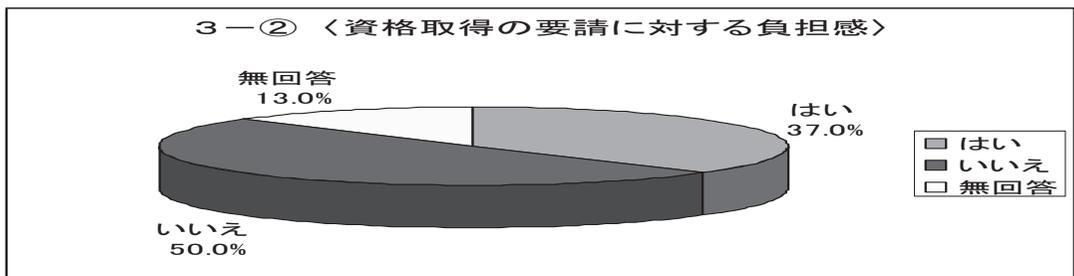
①資格取得の要請の有無

*資格を取得していない180人のうち、「はい(要請されている)」が46人(25.6%)であった。



②「はい(要請されている)」と答えた方のプレッシャーやストレス

*「はい(要請されている)」46人のうち、要請に対してプレッシャーやストレスを「感じている人」は、17人(37.0%)であった。



<介護福祉士資格取得に関する自由記述>

<プレッシャー>	
1	サービス提供責任者として働くため、どうしても必要なので取りたい。とるためのフォローもあるがプレッシャーは大きい。(30代・常勤)
2	自分は職歴がまだ受験資格に満たないので、特に要請はない。しかし、同僚たちは、プレッシャーを感じていると話している。また、特定事業所を取り、利用者負担アップの際、事業所が利用者に資格保持者の割合等説明することによって、利用者が個々のヘルパーに資格の有無を尋ね、それがプレッシャーになっている。(40代・非常勤)
3	資格を取らないと事業所で働くことができなくなるような気分になる。取りたいと思う気持ちはあるのですが、時間と心の余裕が今はない。
4	若い時に比べて、覚えられない。病気になり、白内障もあって試験場では問題が光って読みにくく文字が細かくて時間がギリギリであった。 介護福祉士の資格がなければいけないというなら、仕事を辞める。 と同年齢の人と話しています。(50代・非常勤)
5	まだ経験が浅い(2年未満)ので現実的ではないのですが、やはりプレッシャーに感じています。
<受験環境>	
6	ケアが忙しく、勉強する時間がない。40代・常勤)
7	年齢的にきつい。(50代・常勤)
8	資格取得に費用がかかるので、受けられない。
9	忙しすぎて勉強する時間がとれない。また、疲れすぎて、頭に入らない。(40代・提供責任者)
10	より専門性を高めることは、自分にもプラスになることは承知している。現在は、家族の体調が悪く、他の仕事も持っていて勉強の時間が思うようにとれません、テキストを購入し、少しずつでも学び続けたいと考えている。資格取得は自分なりに、時期を選んでと考えている。(50代・非常勤)
11	事業所から特に声かけはないが、皆自発的に受験申し込みをしているし、先輩から参考書等の譲渡あり、受験の雰囲気がある。(60代・非常勤)
<待遇改善>	
12	介護福祉士の資格を取得してもらおうよう、事業所で講習会を実施し始めたが、非常勤ヘルパーに資格手当がないため、退職・転職するものが出始めた。(40代・提供責任者)
13	資格を取得しても、個人的にはメリットがなく、ただ持っているだけである。資格取得に対する処遇は、一時金ではなく手当か時給アップとして反映して欲しい。(50代・非常勤)
14	時給のアップ率をもっと高いとよい。
15	介護福祉士の資格を保有していても、給料に影響がないと聞いています。多少なりとも手当がついても良いのではないかと思います。介護職歴によっても、昇給があって欲しいです。
16	「資格は自分のもの」と言われればそれまでですが、妻・母・仕事・近所付き合いをこなしながら勉強し(集中して勉強できる訳ではない)、2～3年かけて合格しているので、できれば手当(せめて受験費用分でも)が欲しいです。(60代・非常勤)

＜その他＞	
17	事業所の質を上げるということを事業所側で押しつけるのではなく、資格をとることにより事業所の報酬単価(収入)も上がり、勉強することで自分も知識や技術も向上し、職員同士も教え合い、質が向上する。そのことにより、さらに良い環境づくりが必要となるため、処遇改善もさらに見直されるようになると思う。(50代・提供責任者)
18	介護福祉士の資格はなくヘルパー2級でも、資格以上の能力のある介護職はたくさんいる。その能力は、全く給与に反映されていない。
19	個人としては介護福祉士の資格がなくても、きちんとした指導(サービス提供責任者の)を受け、指示通りのケアを行っているプロの自覚はありますので、資格の有無がケアの質に出ることはないと思いますが、何かあった時に自分の知識と経験で判断しなくてはならなくなったら、知識等がその決断の自信につながると思います。(40代・非常勤)
20	自分自身もスキルアップを考えております。(50代・非常勤)
21	特に強い要請はないが、自分も資格を取りたいと思っている。(40代・非常勤)
22	将来的には必要だと思います。

4. 介護報酬改定に伴う介護職員への処遇改善等についての意見や利用者の声など(自由記述)

*意見を寄せて頂いた117人のうち「プラス評価」は10人(8.5%)、「マイナス評価」は107人(91.5%)であった。自由記述の内容について大まかに分類すると次の表のようになる。

	大まかな分類	回答数	構成比
1	改定に対するプラス評価	10	8.5%
2	改定に対して「実感なし」「不満足」「落胆」	33	91.5%
3	改定による対利用者ストレスの増加	21	
4	待遇改善に対する要望	24	
5	サービス提供責任者の業務負担	7	
6	制度全体に対する意見	22	
	計	117	

*** 具体的記述(一部抜粋)**

<p>< プラス評価—10件 ></p>
<p>○健康診断の受診が法人でできるようになり、大変うれしい。またケアからケアへの移動手当や同行時の手当て等、きめ細かな手当アップは働きがいにつながり、責任も感じる。(50代・非常勤)</p> <p>○NPO法人として、事業所内が一体となって、その都度報酬や処遇などを検討し、実施されていますので、現況に満足しています。(50代・非常勤)</p> <p>○待遇も大切ですが、働きやすい職場に恵まれ、利用者さんに私の思いが伝わった時に感じる喜びは、何ものにもかえられないことです。(60代、非常勤)</p>
<p>< 実感なし・不満足・落胆—33件 ></p>
<p>○改定が行われたという実感はありません。報酬・処遇共に改善されたと思うことはなく、長く勤めるほど介護業務の厳しさを感じています。「スキルアップのためにも・・・」と思ってとった資格が活かす機会なく、資格取得に対しての評価がされないとやる気を失ってしまいます。(50代・非常勤)</p> <p>○今回の改定では、介護職員の処遇改善が謳われていたので、かなりのヘルパーが期待していたと思う。利用者さんからは、「利用料アップでもヘルパーさんのお給料が上がるのなら・・・」と快く同意を頂いていました。しかし現実、何も変わらなかった。人手不足の中、このままではヘルパー一人に対する仕事量も増えるばかりである。皆で努力して事業所加算を取ったことを、ヘルパー全員が知っている中で、これでは頑張っているヘルパーたちが燃え尽きてしまうことが心配である。(40代・提供責任者)</p> <p>○労働がきつい中、入社(5年以上10年未満)以来、ずっと時給がアップしていないというのが現実です。離職する方も多く、今後の労働環境の見直しが必要だと思います。(40代・非常勤)</p>
<p>< 対利用者ストレスの増加—21件 ></p>
<p>○利用者さんは介護保険料や利用料が値上がりしたのだから、ヘルパーの給料も上がっていると思っている。ところが実際は、月400円の報告書提出手当てがつかなくなったのみで、処遇は悪くも善くもなっていないような気がします。(50代・非常勤)</p> <p>○利用者負担が増えたことに対して説明をしても、なかなか理解してもらえない。(50代・提供責任者)</p> <p>○利用者から、「テレビなどで聞いた事と実際の状況はどうか?」と質問されることが多いです。中には、「利用者からお金を巻き上げて、給料上げるのか!!」と怒っている方もいました。(30代・提供責任者)</p>
<p>< 待遇改善に対する要望—24件 ></p>
<p>○登録ヘルパーの給与の不安定(入院や死亡による仕事終了など)、身分の不安定さ、介護福祉士を保有していても何も変わらず。(50代・非常勤)</p> <p>○介護福祉士を取得しても半期に1万円ほどの手当てだけなので、介護技術講習会など資格取得にかかる費用は、なかなかペイできない。資格取得後は困難なケースを担当することが増える傾向にあって、かえって大変になった。(50代・非常勤)</p>

<p>○訪問時に利用者に異変があり救急や警察に通報した場合、訪問した登録ヘルパーには報酬がありません。場合によっては事情聴取に応じ、次の仕事に入れなくなることもあります。利用者の安否確認が、ヘルパーの最初の仕事だと考えますが・・・そのあたりの処遇改善が必要と考えます。(40代・非常勤)</p>
<p><サービス提供責任者の業務負担—7件></p>
<p>○提供責任者は残業も多いのに残業代もつかず、仕事の責任だけが多くなり、給料とのバランスが全く取れていない。(40代・提供責任者)</p> <p>○休日も携帯電話を持たされている(一日として連絡の入らない日はない)ため、身体的にも精神的にも休むことができない。(40代・提供責任者)</p> <p>○提供責任者としての事務的な仕事が多く、また日中はサービスに入ることが多いので、いつも時間外、サービス残業となってしまふ。提供責任者の仕事内容について、もっと介護保険で認めても良いのではないか(60代・提供責任者)</p>
<p><制度全体に対する意見—22件></p>
<p>○とてもやりがいのある仕事だと思いますが、現在の報酬では若い方は将来に夢が持てないと思います。現在の倍額くらいの報酬があれば、少々の苦勞な面も我慢でき、若い人が育っていくと思います。報酬の額だけがすべてではありませんが、現実的な問題だと思います。(50代・非常勤)</p> <p>○国の姿勢・方針が一向に定まらず、絶えず揺れ動いている。今のような状態の中では、たとえ今回のように報酬が上向き修正されたとしても、それを職員に反映するのは事業所としても辛いものがあると思っています。(ただでさえ、訪問介護事業は不安定なものですから)早く、安心してこの仕事に従事できる事業所になるように、国をはじめとする行政に望むものです。</p> <p>○精神的なストレスが多い職種であるということを知って欲しい。職場的には、待遇が良い方だと思いますが、世間一般的には、福祉の仕事は下級に見られるので、介護報酬等を改善して欲しい。(40代)</p> <p>○高齢社会において、ヘルパーの存在は在宅生活支援の要です。情熱を抱き、この仕事に従事している方、又はこれから就こうとしている方の安定した生活設計が可能となるべき給与が得られるようになって欲しいと思います。ヘルパーの賃金値上げを切望しています。(50代・提供責任者)</p>

4. アンケート調査から見てきた実態と課題

1) 事業所の「苦悩」

介護報酬改定のふたを開けてみると、利用者の区分支給限度額の見直しがされなかったために、「加算あって、運用できず」の“絵に描いた餅”状態の幕開けとなった。改定前の加熱する報道による介護職員(ヘルパー)の待遇改善への期待の大きさに比して、利用者の財布のひもは固く、大した増収は得られず、事業所は両者の板挟み状態となっている。10月から始まった「介護職員処遇改善交付金」事業も、介護職員に限定されているため、なかなか申請が進んでいない。

<事業所の現状と抱えている課題>

①特定事業所加算や地域加算率のアップで、利用者がサービス回数や時間を調整するため、増収に

はならない。

- ②利用者負担額が増える、限度額を超える等でサービスの量を調整する利用者の現状を見ると、要件を満たしていても、特定事業所加算の申請を躊躇せざるを得ない状況がある。
- ③ケアマネジャーが、加算の無い事業所に利用者をまわしてしまうため、減収になる。
- ④介護報酬改定は幾分増収になったものの、これまでの赤字補填にしかならず、職員の処遇改善までは回らない。
- ⑤介護職員処遇改善交付金の詳細や展望が見えないので、様子を見ている。
- ⑥3年後の制度改正・報酬改定を見据えると、基本給までは手が付けられない。
- ⑦処遇改善をしても人材確保や定着に結びつか不安である。

2)ヘルパーの「落胆」

国会やマスコミ等で「月15,000円程度アップ」などという前振りで行われた介護報酬改定に、介護職員(ヘルパー)は大きな期待に胸弾ませた。また、利用者やそのご家族の理解が得られたこともあり、ヘルパーは明るい気持ちで訪問活動を続け、事業所からの処遇改善の知らせを心待ちする日々を過ごした。しかし、時間が経過しても、事業所から処遇改善の知らせがないばかりか、あっても微少改善の提案や現状説明の会議が行われるにとどまり、また利用者の意識も被害者的になる等、大きな期待は落胆へと変わったヘルパーも少なくない。本アンケートでは企業努力と思われる処遇改善が行われていることが読み取れるにもかかわらず、期待が大きかっただけに今回の改定は、ヘルパーの「落胆」・「失望」という結果を招いている。

<ヘルパーを取り巻く現状と課題>

- ①介護報酬改定により、利用者負担額が増になったため、サービス回数や時間数の調整が行われ、それに伴ってヘルパーの収入も変動(減少)する。
- ②同様に、一日の精神的な拘束時間は変わらないにもかかわらず、サービス時間が細切れになった。
- ③区分支給限度額の見直しがなかったために、利用者が必要なサービスが使えず、家族の介護負担を目の当たりにすることが増えた。
- ④特定事業所加算取得のために、事業所から介護福祉士の資格取得が要請され、ストレスを招き、離職・転職を誘発しかねない。また、取得しても、評価が低い。
- ⑤事務量が多く煩雑になっているが、その時間に対して労働としての評価がない。
- ⑥サービス提供責任者の業務が、さらに増えている。

3)利用者の「困惑」

自由記述にみられるように、マスコミなどの報道から、「ヘルパーさんの報酬が上がるのだったら、3%のアップも当然」と、多くの利用者・家族は理解を示していたが、いざ報酬改定になってみると、こんなにも自分たち(利用者)に負担がのしかかることは「想定外」であり、大変困惑している。

<利用者を取り巻く状況>

- ①同じ量のサービスを受けていても、利用者負担額が増えた。(単価改定、地域区分単価改定等)

- ②同じ区分のサービスを受けていても、事業所によって利用者負担額が異なる。(特定事業所加算)
- ③改定により、区分支給限度額を超えてしまい、利用者の自己負担額(全額負担部分)が増えた。
- ④改定により、自己負担額が増え、サービスの時間や回数を調整せざるを得ない。
- ⑤家族の介護負担が増し、虐待等の呼び水になりかねない。

4)「苦悩」・「落胆」・「困惑」を解消し、持続可能なサービスへの課題

- *平成 20 年度「介護労働実態調査」の事業所の「介護サービスを運営する上での問題点(複数回答)」をみると、全体では「今の介護報酬では、人材確保等に十分な賃金を払えない」が71.6%で最も多く、次いで「良質な人材の確保が難しい」53.6%、「経営が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない」44.2%の順となっており、本アンケート調査の結果も同様の自由記述が多く見られた。
- *また同調査で、介護労働者の「働く上での悩み、不安、不満等」(複数回答)については、「仕事の割に賃金が低い」が58.3%、「人手が足りない」が51.0%、「業務に対する社会的評価が低い」が41.3%、「身体的負担が大きい」が38.2%の順であり、本アンケート調査の自由記述でも同様の意見が多く、介護報酬改定前と大きな変化は見られない。すなわち、報酬改定の効果は表れていないことになる。
- *以上のことから分かるように、事業所にとっても介護職員(ヘルパー)にとっても、今回の+3%の介護報酬改定の効果はもたらされず、相変わらずの閉塞感が漂っている。
- *事業所の「苦悩」・ヘルパーの「落胆」、利用者の「困惑」を解消し、持続可能なサービスとして訪問介護が存続するためには、次の課題についての早急な解決策を検討しなければならない。
 - ①利用者負担にしわ寄せがいかない、介護報酬の見直し
 - ②必要な人が必要な時にサービスが利用できる、区分支給限度額の見直し
 - ③利用者負担にしわ寄せがいかない、サービス提供責任者の業務に対する介護報酬の新設
 - ④労使協働による、特定事業所加算にみあうサービスの質の確保
 - ⑤介護労働の適正評価と明るい未来が描けるキャリアアップシステムの構築

5. おわりに

近年、ますます進展する少子高齢化の中で、ひとり暮らし高齢者や高齢夫婦のみの世帯、老々介護の世帯、そして認々介護の世帯の増加が著しい。併せて、終末期や医療ニーズの高い在宅要介護者も年々増加している現状から、「住み慣れた家で暮らしたい」と願う人々の多様化・高度化するニーズに対応するために、介護専門職としてのホームヘルパー(訪問介護員)への期待はますます大きくなっている。

そうした中で、国が進める失業対策としての介護分野への雇用促進・人材流用は、定着の見込みのない「場あたりの施策」に思える。「国民的課題としての介護」を担う介護サービスを「ボランティア労働」ではなく「介護労働」と位置付け、魅力ある職域となるよう財源の問題も含め、早急に検討されなければならない。

先ごろ、覚せい剤取締法違反に対する判決を受けた著名なタレントが、法廷で自身の今後の生活について、

「介護の勉強をして、役立てていきたい」と話し、物議を醸した。入職の動機は、雇用対策・更生の目的等さまざまあって良いが、専門的知識・技術の修得や研鑽、安心の労働環境、そして豊かな人間性の醸成があつてこそ尊厳を支える介護の提供が可能となるのである。また、そうしたマンパワーの定着のためには、「業務の適正評価」・「他職種と同等の処遇」・「キャリアアップシステムの整備」がなされなければならない。

ホームヘルパーが利用者の笑顔を引き出しながら、自らも生き生きと笑顔で介護専門職としての職務を遂行するためには、上記3つの介護労働環境整備こそ、持続可能な福祉社会への必須要件である。

福祉を学ぶ次世代の介護の担い手である学生たちが、夢を描ける職域となるよう、来る 2,012 年の介護報酬・医療報酬のダブル改定に向けて、これから具体的提言をしていきたいと考えている。

【参考資料】

1. 訪問介護に関する介護報酬改定の動き

*2003(平成15)年改定・・・△2.3%、3区分 → 2区分 短時間の評価 通院等の乗降介助新設

*2006(平成18)年改定・・・△2.4%、給付の抑制と予防給付への方針転換 特定事業所加算新設

*2007(平成19)年・・・コムスン問題等の表出

↓

介護労働者の離・転職の急増 → 介護マンパワー不足の深刻化 → 「制度の持続可能性」の危機

*2008. 10. 30・・・「介護従事者の処遇改善のための緊急特別対策」

*2009(平成21)年改定・・・+3.0%(在宅分1.7%、施設分1.3%)

*2009(平成21)年10月～23年度末・・・介護職員処遇改善交付金(予算規模—3,974億円)

<訪問介護の報酬体系と主な改定>

*太字は改定点

区分等		12年度～	15年度～	18年度～	21年度～	
基本 単位	身体介護	30分未満	210	231	231	254
		30分以上1時間未満	402	402	402	402
		1時間以上	584	584	584	584
		*30分増すごとの単価	219	83	83	83
	生活援助	30分以上1時間未満	153	208	208	229
		1時間以上	222	291	291	291
		*30分増すごとの単価	83	83	廃止	—
	複合型	30分以上1時間未満	278	廃止	—	—
		1時間以上	403	廃止	—	—
		*30分増すごとの単価	151	廃止	—	—
通院等乗降介助		—	100	100	100	
加算等	3級訪問介護員により行われる場合		×95/100	×90/100	×70/100	22年度廃止
	夜間・早朝・	夜間・早朝加算	×25/100	×25/100	×25/100	×25/100

	深夜の場合	深夜加算	× 50/100	× 50/100	× 50/100	× 50/100
	特定事業所 加算(要件の 見直しあり)	特定事業所加算(Ⅰ)	—		× 20/100	× 20/100
		特定事業所加算(Ⅱ)	—		× 10/100	× 10/100
		特定事業所加算(Ⅲ)	—		× 10/100	× 10/100
	サービス提供責 任者の労力評価	初回加算		—		200/月
		緊急訪問加算		—		100/回

* 第 57 回(H20. 10. 30)「社保審—介護給付費分科会資料」を筆者が改変

2. 2009 介護報酬改定の概要(一部抜粋)

基本的な視点

1) 介護従事者の人材確保・処遇改善

- ① 夜勤業務などの負担の大きな業務に対する評価
- ② 介護従事者の専門性等のキャリアに着目した評価
- ③ 地域差の勘案方法(地域区分毎の単価設定)等の見直し

2) 医療との連携や認知症ケアの充実

- ① 医療と介護の機能分化・連携の推進
- ② 認知症ケアの推進

3) 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証

- ① 効率的かつ適正なサービスの提供
- ② 平成18年度に新たに導入されたサービスの検証及び評価の見直し

介護従事者処遇改善に係る各サービス共通の見直し

1) サービスの特性に応じた業務負担に着目した評価

夜勤業務負担への評価、重度・認知症対応への評価、
訪問介護のサービス提供責任者の緊急的な業務負担への評価など

2) 介護従事者の専門性等のキャリアに着目した評価

介護福祉士資格取得者、介護職員基礎研修修了者が一定割合雇用されている事業所、一定以上の勤続年数を有する者が一定割合雇用されている事業所のサービスに加算。また、施設サービスについては、常勤職員が一定割合雇用されている事業所について加算。特定事業所の仕組みを持つ訪問介護、居宅介護支援については、その見直しを通じて評価。

3) 地域区分の見直し

4) 中山間地域等における小規模事業所の評価

5) 中山間地域等に居住する者にサービス提供した場合の事業所への評価

訪問介護

1) 短時間の訪問に対する評価

- ① 身体介護(30分未満) 231 → 254単位/回
- ② 生活援助(30分以上1時間未満) 208 → 229単位/回

2) サービス提供責任者の労力に対する評価

①初回加算(新設) 200単位/月

新規に訪問介護計画を作成した利用者に対して、初回に実施した訪問介護と同月内にサービス提供責任者が自ら訪問介護を行う場合又は同行訪問する場合

②緊急時訪問介護加算(新設) 100単位/回

利用者やその家族等からの要請を受けて、サービス提供責任者がケアマネジャーと連携を図り、ケアマネジャーが必要と認めた時に、サービス提供責任者又はその他の訪問介護員等が居宅サービス計画にない訪問介護(身体介護)を行った場合

3)地域区分毎の報酬単価の変更

1単位の地域区分単価=10円+(地域区分毎の上乗せ割合×サービスごとの人件費割合×10円)

・甲地の場合・・・10.42円・・・千葉市

・乙地の場合・・・10.35円・・・市川市、船橋市、松戸市、習志野市、柏市、浦安市、四街道市

4)特定事業所加算の見直し

①特定事業所加算Ⅰ(20%)・・・体制要件+人材要件①と②+重度要介護者等対応要件

②特定事業所加算Ⅱ(10%)・・・体制要件+人材要件①又は②

③特定事業所加算Ⅲ(10%)・・・体制要件+重度要介護者等対応要件

《体制要件》

①計画的な研修の実施 ②技術指導等会議 ③文書による指示及びサービス提供後の報告

④すべての訪問介護員等に健康診断等の定期的実施 ⑤利用者に緊急時等対応方法を明示

《人材要件》

①介護福祉士が総数の30%以上、又は介護福祉士・介護職員基礎研修修了者・1級訪問介護員の合計が50%以上

②すべてのサービス提供責任者が3年以上の実務経験を有する介護福祉士又は5年以上の実務経験を有する介護職員基礎研修修了者・1級訪問介護員であること。(ただし、居宅サービス基準上、1人を超えるサービス提供責任者の配置が必要な事業所は、2人以上が常勤)

《重度要介護者等対応要件》

前年度又は前3月の利用者のうち、要介護4～5・認知症日常生活自立度Ⅲ以上が20%以上

5)「人員、設備及び運営に関する基準」の改定部分

＜人員に関する基準＞・・・サービス提供責任者

○事業所ごと、専ら指定訪問介護の職務に従事する者のうち、事業の規模に応じて1人以上のものをサービス提供責任者としなければならない。常勤を基本としつつ、非常勤の登用を一定程度可能とする

*1人を超えるサービス提供責任者を配置しなければならない事業所

(原則、1人分のみの常勤換算を可能とする)

*5人を超えるサービス提供責任者を配置しなければならない事業所

(サービス提供責任者の3分の2以上を常勤のものとする)

*非常勤のサービス提供責任者の要件

(当該事業所の常勤の勤務すべき時間数の2分の1以上の勤務時間)

【参考文献/引用報告】

『平成 21 年4月版 介護報酬改定資料集』 日本介護支援専門員協会 2009年

『新・介護保険で現場はこう変わる』 田中 元 ばる出版 2009年

『第57回社会保障審議会・介護給付費分科会資料』 厚生労働省 2008. 10. 30

「介護報酬改定後の取り組み調査」報告書 (福)東京都社会福祉協議会 2009年6月

「平成20年度 介護労働実態調査結果について」(財)介護労働安定センター 2009年8月

付記:本調査は、筆者が実行委員を務める「千葉県訪問介護フォーラム実行委員会」の協力を得て実施し、承認を得て、その調査データを基に本論文を執筆したものである。

<「訪問介護フォーラム2009」実行委員>

松本玲子(千葉県ホームヘルパー協議会顧問)/近藤けい子(千葉県介護福祉士会副会長)/松下やえ子(城西国際大学助教)/北昌司(千葉県社会福祉士会理事)/土屋亮子(千葉県たすけあい協議会副会長)/香取達子(千葉県社会福祉協議会地域福祉推進部長)/山下圭子(生活クラブちば介護ステーションすくらむ所長)/橋本美穂(生活クラブ企画部)/古瀬浩義(ちばコープ福祉事業部長)/山田則子(ちばコープ福祉事業部事業所支援担当)/木曾雅弘(JA 千葉厚生連事業部長)/角山美知子(ケアサービス虹代表取締役)/林亨(船橋市訪問介護事業者連絡会副会長)/池田敬子(NPO ケアグループあい・あいサービス提供責任者)/菊地民子(四街道市訪問介護事業者連絡協議会会長)/木島美津子(四街道市訪問介護事業者連絡協議会副会長)/佐久間真弓(四街道市訪問介護事業者連絡協議会副会長)/橋本百合子(成田市ヘルパーの会)/山口久美子(成田市ヘルパーの会)/四釜明子(千葉県ホームヘルパー協議会理事)

An actual circumstance of the improvement on labor conditions of home-help services, and the suppositional problems.

-A Survey about a revised long-term care services'

wage in Chiba, 2009-

Yaeko Matusita

Abstract

In nation widely spread aging society, it has been more remarkable to recognize the absolutely increasing number of home-care recipients, who are elders and living alone or holding highly medical needs. Under the circumstances, the expectation of professional home-helpers to meet their fundamental hope to keep living at home is rapidly expanded.

The long-term care insurance system, which has started in 2000, has made home-visit care services actively mobilized. However, the number of such professionals has been decreased due to unreasonable wages or excessive burdens, and this tendency is now facing one of the most serious problems in whole long-term care services' policy.

In April 2009, a revision of long-term care service wage, which is to raise 3% the present wage, has been realized. As the result, it will be possible to guess something could be changed. This is the motive to conduct this survey to grasp the change, and at the same time, the analysis of this survey will contribute to keep adequate manpower of long-term care services as well as its development.

