

介護人材の確保と処遇の改善策について

介護保険部会委員 河原四良
(日本介護クラフトユニオン)

介護保険制度の健全な発展のためのキーワードは「財政」と「人材」。人材の側から制度を壊しては絶対にならない。人材の確保と安定には「処遇の改善」が喫緊の課題。

(1) 処遇(賃金)の改善には目標を立てることが大切

- ①安いから上げる、人の確保が難しいから上げるではなく、一定の目標（賃金水準）を立て政労使が共有することが最も大切。
- ②介護従事者が、希望と誇りを持って働き続けるためには、誰でも真面目に働けば、月給者は全産業平均年収を下回ってはならない。また、時間給者は均等待遇で水準を設定すべき。
- ③具体的には、常勤者 450 万円以上。非常勤者 1,800 円以上。
- ④男女による差は当然ない。

(2) 介護職員処遇改善交付金はあくまでも緊急対策で

- ①国が直接（事業者を経由するが）労働者に賃金を支払うシステムは違和感がある。
- ②労働者の賃金は事業者収益の配分の話である。従って、本来は、交付金は介護報酬の基本単価に組み入れるべきである。
- ③現場にとって介護職員とは介護保険制度の下で働くすべての労働者（事務員、ケアマネ、看護師含む）と捉えている。
- ④財政上の課題、被保険者負担の問題等を考慮して、平成 24 年以降の交付金の継続は理解する。しかし、②の認識を外してはならない。

(3) キャリアパスを軸に昇給システムを組み立てる

- ①キャリアパスは介護従事者が進むべき能力アップの道筋（経歴）を示すものであり、積極的に推進したい。その際、公正な考課制度は欠かせない。
- ②国は良質なキャリアパスに取り組む事業者を評価すべきだ。
- ③個々人が培ってきた能力や資格を認証・評価する公的なシステム作りを提言してき立場から、国の「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」を歓迎する。

(4) やりがいだけではもたない

経験上、労働の継続に必要な要因は、

- ① 社会水準以上の賃金が確保されている職場
 - ② 休日（特に連続）が取りやすい職場
 - ③ コミュニケーション（人間関係、風通し）が良い職場
- 介護の現場は①～③、どの要因についても状況はきびしい。

以上