

## 介護事業経営における人材確保の課題と展望

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-05-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 渡邊, 容子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10291/20871">http://hdl.handle.net/10291/20871</a>

## 介護事業経営における人材確保の課題と展望

情報コミュニケーション学専攻  
渡邊 容子

### 1、問題意識と目的

本研究は、介護労働の本質を明らかにすることにより、人材確保の阻害要因を究明し、介護事業者に対し、介護労働者の人権が尊重される労働環境を整備することの重要性を指摘することにより、超高齢社会における介護人材の確保に益する議論を発展させることを目的とする。

わが国の高齢者(65歳以上)人口は、1950年には総人口の5%に満たなかったが、1970年には7%を超え高齢化社会に、1994年には14%を超え高齢社会となり、2007年には21%を超えて本格的な超高齢社会に突入している。2015年に厚生労働省が公表した「2025年に向けた介護人材にかかる需要推計(確定値)」では、団塊の世代が後期高齢者(75歳以上)の年齢を迎える2025年には、高齢化率(総人口に占める65歳以上人口の割合)は約30%にまで上昇するとの予測から、約253万人の介護人材が必要とされると推計しており、約37.7万人の介護人材不足の見通しが示されている。一方、介護を必要とする後期高齢者の増大に反して、既に生産年齢(15歳から64歳)人口は減少局面に入り、さらなる減少が進むことが見込まれていることから、介護人材の確保は、喫緊の大きな課題であることは論をまたない。

介護事業は、2000年の「介護保険法」(平成9年法律第123号)の施行を中心とした、社会福祉基礎構造改革の実施により大きな転換が図られ、社会保険制度方式を導入することにより、社会全体で介護を支え、利用者本位のサービスを提供する仕組みが構築された。それまでの行政裁量が大きい措置制度から、利用者が実際に介護事業者等と直接契約を締結し、サービスを受けることができるシステムとなった。これにより、「労働としての介護」が生み出されることとなり、措置時代においては顕在化しにくかった「介護」に係る事業の運営、およびその労働力の確保に、社会の注目が集まるようになったのである。現在、労働力不足の解決は産業界全体の課題となっている情勢ではあるが、介護の分野においては、介護保険制度導入時より継続して人材確保の課題が課せられており、超高齢社会の現在のわが国において、今後さらにその深刻化が懸念されている。介護保険システムの重要なプレイヤーである介護事業者には、事業の継続性と安定性が求められているにもかかわらず、人材不足を主たる要因とする介護事業の倒産は増加傾向にあり、社会の要請に逆行する事態となっている。

人材不足の要因として、最も研究対象とされているのが「賃金」に係るものである。「賃金」は当然労働者にとって重要であるが、その財源は公定価格の「介護報酬」に大きく影響されていることから、事業者の努力だけでは解決し難い要因の一つである。これに対し、労働環境・経営理念・研修体制・人間関係等、介護労働者の特性を考慮した人材確保のための施策の鍵は事業者が握っている。

介護を必要とする人が増加していく一方で、核家族化・女性の社会進出により、家庭の介護機能は低下し、ますます高齢者介護に第三者のサービスの導入が求められた。家庭内で個別に家族が担ってきた介護を、広く社会共通の課題として認識し、実際の介護を担う社会資源(サービス)を、税と保険料を中心とした財源により、社会全体が担うシステムが構築された。介護保険制度の導入により図られた「介

「介護の社会化」は、介護への社会的価値の承認と介護に従事する者に対する社会的評価が求められている。制度の趣意では、「利用者の権利の擁護」は大いに提唱されているが、介護を担う者への配慮の欠如が指摘できる。介護労働者も生身の人間としての生活が尊重されなければ、労働集約的なこの制度の持続と発展は望めない。多くの研究者が、賃金を含め人材確保の阻害要因を追究しているが、介護労働の要となる労働者の特質を明らかにすることにより、人材確保を論じた研究は少ない。特に現状において、介護労働者と利用者、とりわけ利用者だけではなくその家族との関係性から生じる、労働者の人権に係る問題が積み残されている。介護事業者は、介護労働者が尊厳ある人間として、自律的にその専門的スキルを発揮することができる労働環境を整備することが、事業経営を行うための介護人材の確保に不可欠であることを論証する。

## 2. 構成および各章の要約

第I章では、本稿における考察の前提として、「介護」に係るシステムの通史的背景を確認した。「介護の社会化」とされる介護保険制度の導入が、事業者、利用者とその家族および介護従事者にとって大きな分岐点になったことから、介護労働に関して政策的動向を踏まえて、介護保険制度以前と制度開始以後に区分して、その推移を整理することにより介護労働の通史的背景を探究した。加えて、サービスの提供が行われる市場の構造を概観し、介護保険制度導入がもたらした市場化と介護人材の確保の関係について言及し、現在の介護の重要な制度基盤となっている、介護事業経営の現状整理を行った。さらに、介護保険制度開始当時より行った実地調査の結果を紹介することにより、介護保険制度による介護事業と利用者の意識変化を中心に課題の検証を行った。

第II章では、介護労働が行われる「場」である、介護事業の実態の検証と考察を行ったが、これは第III章において、介護労働および介護労働者の特性を明らかにするための前提作業である。このことにより、介護保険制度下の居宅・施設等の複雑化した介護サービス制度全体を概観することから、そこに内在する課題を明らかにした。さらに、介護の供給主体間の問題を取り上げ、「イコール・フッティング」の議論をはじめ、特別養護老人ホーム等(介護保険施設)と有料老人ホーム等(特定施設)との関係性と、事業の供給主体間の問題を明らかにしている。加えて、介護事業者へのインタビュー資料をもとに、先行研究を用いてその実相を考察した。

第III章では、人材の確保を論じる要となる、介護労働および介護労働者の特性を明らかにしている。まず、介護労働者不足の実態を、データおよび介護労働安定センターの調査結果等により確認し、介護労働者の就労意識の現状を明らかにした。さらに、「家庭奉仕員制度」を嚆矢とする「労働としての介護」の変遷を分析することにより、介護労働の特性を確認する。その上で介護労働の専門性と感情労働の重要性、および介護労働者に対する評価に注目した整理を行った。介護労働の専門性とは何か、何ををもって専門職であると評価されるかについて検討し、明確な定義がなされていないことを明らかにした。さらに、介護労働者等に対するインタビューから、他産業における労働と異なる介護労働の特質を確認し、人材確保の施策の確立に向けて考察を行った。

第IV章においては、前章までの検討を踏まえて、介護労働者の確保を阻害している要因の実態をサーベイしている。その阻害要因の中心は「賃金」であると一般に言われている。介護労働者の賃金は、公定価格である介護報酬がベースとなっていることから、介護報酬の3年毎の政策的改変は、少なからず、賃金に影響を与えていることは否定できない。しかし、賃金と就労との関係については、張(2006)、山田・石井(2009)、花岡(2009a)(2015)等をはじめ、多くの研究が行われているが、ここではあらためて、「賃金」のみが人材確保の阻害要因ではないことを論証している。さらに、介護労働に従事する者は、やりがいや社会的意義の価値のある仕事に従事するという「価値追求的態度」や、その仕事に携わることによって社会的責任を果たしているという「心理的充足感」を重視し、仕事に対する「社会貢献意識」が強い傾向にあるなど高い就労意識を有している(下山(2008)163-167頁)。にもかかわらず、現実に社会的意義や価値が評価されていないことを、感情労働に関する感情管理の評価を含めて論じた。これらの

検証から阻害要件の重要要素は、介護労働の特質を背景とした、介護労働者と利用者とりわけ利用者だけではなくその家族との関係からも生じる問題の重要性を指摘している。

第V章では、これらの阻害要因の分析を踏まえて、人材確保のために介護事業者が何をなすべきかを、ヒューマン・ライツを視座として論じた。ヒューマン・ライツとは、直訳すると「人権」となるが、「人権」とは、人間が人間として決して侵されてはならない個人の尊厳に由来する権利のことであり、「日本国憲法」においても法の下での平等や思想・良心の自由、学問の自由などが実定化されていることは周知のとおりである。本研究においては、介護労働者について問われているのは、一般的・抽象的な人権問題ではなく、生身の人間が関わる現実的・具体的な問題であり、法律等の規定の有無を問わず、尊厳ある人間として自律的生存のために不可欠であると当事者が考える権利を想定し、「人権」の射程を広くとらえた「ヒューマン・ライツ」という新たな立脚点を用いて、介護人材の確保の問題を論じている。

ヒューマン・ライツの視点をもって、事業者が人材確保に取り組む方向性について考察するにあたり、ハラスメント問題と介護事故を具体的検討の素材とした。

ハラスメントについては、特に介護労働者が利用者やその家族から受けているハラスメントの被害に注目し、現状を把握することから、介護労働者のヒューマン・ライツ擁護の視点に立ち、労働者の利益、専門職としての資質および自律の侵害等に係る、事業者の責任等について分析を行った。介護事故については、介護サービスの現場では事故が発生しやすい環境であることを認識し、その発生要因を抽出した。具体的には近時の裁判例を読み解くことにより、介護事故における事業者と介護労働者との関係を概観し、介護労働者のヒューマン・ライツの尊重に対する対応を論証している。

第VI章では、前章までの検討により介護事業の社会的意義と事業者の責務を確認し、介護労働者の確保について、今後、介護事業者が対応すべき方策を明示した。

以 上