

らびふプラス

介護の迷路

働き手の未来を築く

低賃金、重労働で人材流出に苦しむ介護の現場で、課題を自分たちの手で克服しようとする動きがある。やりがいを持って働ける理想の職場をつくりあげよう、従業員の賃金アップを目指すという横断が始まっている。

「次は菊の花を折ってみましょう」「何色がいいかね」。利用者や職員が折り紙をする横で、テレビを見る人、けん玉で遊ぶ人がいる。デイサービス「こたつ」(東京都立川市)の一日の予定が決まっているのは入退去と食事の時間くらい。あとは自由だ。昼時には職員が同じテーブルで食事しながら「お孫さん元気？」と自然に会話が弾む。

やりがい収入アップ模索

「自宅のように過ごせる場所を提供したかった」と2008年9月に同施設を開いた代表の大江山之さん(38)は話す。ケアマネジャーの資格を生かして働いていた有料老人ホームは、100人超の利用者がいて顔と名前を覚えるのがやっと。「人をよく知らないままケアプランを作り、接す

従業員との給与は確保できているという。大規模施設では先月の仕事に追われ、燃え尽きる介護職は多い。小さくても納得できる介護の場を求め、デイサービス施設などを始める人が増えている。

小施設で起業

介護施設の開設を支援する日本生活介護(同練馬区)は過去3年ほどで、首都圏を中心に50程度の起業にかかわった。佐藤義夫代表は



デイサービス「こたつ」は小さくても納得して働ける介護の現場が目標という

副業で離職防止も

「すでに介護経験がある人だけでなく、新たな活躍の場を求めて異業種から参入する人も多い」と語る。村上智彦さん(44)もその一人。8月に介護職の妻に誘われ、夫婦でデイサービスの真「こころの家(同八王子市)」を始めた。前職は

ガンリンスタンド勤務で介護経験ゼロ。利用者は1日2〜3人で手探り状態。やりたい介護と収入との両立の道は険しいが何とか軌道に乗せたという。介護業界に詳しい船井総合研究所の鎌谷和弘ディレクターは「小規模施設は初期投資が少なく、看護士の配置が必要ないなど参入しやすい。少人数のスタッフが病気になったときどうするか、利用者数を維持できるか、などの課題はあるが今後も増えていくだろう」とみる。やる気を維持する突破口のひとつとして、収入アップを実現しようと事業所側も知恵を絞る。

昇給へ何役も

「今の給料はどう?」「正直、子どもがいると厳しい」。介護・児童デイサービスのナイス・サポートラック(香川県多津町)を運営する本西志保さん(36)は男性従業員の言葉に危機感を強めた。「このままでは職員が離れてしまう」。利用者は1日15人定員。収入増を狙った規模拡大でなく、一人ひとりと向き合える施設のまま、できることはないかと考えた。

そこで始めたのが別法人によるパート運営管理事業だ。24時間管理者を置き、一般のパートで断られた介護の必要な人を受け入れる。らく楽の従業員が携わり収入を増やす。数十万円単位で年収を上げられるようになった。以来、正社員は妊娠などの理由を除

き辞めていないという。介護業界で十分ではなかった昇給制度の導入により、高い離職率の解消をめざす試みもある。訪問介護やデイサービスを手掛けるはっぴーライフ(東京都武蔵野市)の正社員25人は介護業務に加え、送迎車の運転や利用者との契約業務、パソコン事務作業など磨いたスキルに合わせ昇給する。介護の質を落とさずに従業員の人数を抑え、年収400万円を超える人も複数いる。辻川泰史社長(32)は「努力次第で昇給できることがやる気になる」と語る。

大手でも取り組みが広がる。有料老人ホーム大手のメッセージは08年4月から3000人超の正社員に昇給制度を取り入れた。定期的な査定を経て最高10段階までランクアップでき、15〜20年の経歴で550万円以上の年収も目指せる。離職率は制度始める前の半分の15%に低下した。介護の担い手を確保しようとして、インドネシアなど外国人の人材を受け入れるのは一つの施策だ。ただ問題解決に向け定着するには時間がかかりそう。

介護保険制度改革の流れ

2000年	介護保険法施行
2003年	在宅サービスの介護報酬を引き上げ、施設サービスは引き下げ。全体では2%強のマイナスに。在宅重視の方針の下、訪問介護などへの事業者参入を促す狙い
2005年	介護施設の居住費と食費が全額自己負担に
2006年	財政支出の抑制に向けて介護報酬を全体で2%強引き下げ。介護を受けずに済むように筋力トレーニングなどの介護予防サービスを導入。一方、調理や掃除などの家事援助は制限
2009年	介護人材の人手不足が深刻になり介護報酬を3%引き上げ。給与引き上げを目的とする事業所向け交付金を支給

人手不足へ危機感

介護保険制度は家族に委ねていた介護を社会全体で担う仕組みとして始まった。だが利用者が想定以上増え続け、2010年度では給与の原資が減ることの総費用は7.9兆円と法施行当初の2倍になった。給付が拡大すれば自治体の財政を圧迫し、40歳以上が払う保険料の増加につながる。そのため抑制に向けた制度変更が続いてきた。事業者がサービスの対価

厚労省は7月から社注目が集まる。古山和弘、栗原健太が担当しました。