

2023年7月28日

厚生労働大臣
加藤 勝信 殿

UAゼンセン
会長 松浦 昭彦
(公印省略)

UAゼンセン
日本介護クラフトユニオン
会長 染川 朗
(公印省略)

介護報酬改定に係る要請書 －介護人材確保のために－

貴省の厚生労働行政に対する日頃のご健闘に、心より敬意を表します。

日本介護クラフトユニオン(NCCU)は、2000年1月に結成した介護従事者の職業別労働組合であり、現在、約86,000人が結集しています。

2023年4月に公表された将来推計人口によると、少子化・人口減少の傾向は継続しており、今後も続く超高齢社会に備える必要があります。しかしながら、介護サービス職業従事者の有効求人倍率は3.54倍(2023年5月 全産業1.31倍)と高止まり状態となっており、深刻な人材不足に現場の介護従事者は心身ともに疲弊しています。

介護人材の確保・定着のための最大の処方箋は処遇改善です。

今般の春闘では一般企業において30年ぶりの高水準の賃上げとなっておりますが、介護サービスは介護報酬によって支払われる対価が定められているため、他産業のように商品やサービスの価格に自由に転嫁をして賃金を上げることができません。その結果、以前より全産業平均に比して賃金水準が低いにも関わらず、賃金格差がさらに広がることで、介護従事者の離職や、入職希望者が増えないなど、人材確保ができないことで介護保険制度の崩壊を招く可能性があります。それにともない「介護難民」の増加、さらには「介護離職者」の増加にも影響を与えかねません。

こうした観点から、2024年度の介護報酬改定にあたり、以下の内容について要請をいたします。

厚生労働大臣におかれましては、私どもの要請内容についてご理解を賜り、来年度の介護報酬改定に反映していただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

【要請内容】

1. 介護報酬の引き上げを行うこと

2021年12月、公的価格評価検討委員会の中間整理において、介護・障害福祉職員等の処遇改善の最終的な目標は「仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されていることである」との方向性を示しています。

また、2023年1月4日の年頭記者会見において岸田総理大臣は「政府としても、公的セクターで働く労働者や政府調達に参加する企業の労働者について、インフレ率を超える賃上げが確保されることを目指す」と明言されています。

そのような状況のもと、今般の春闘において、大手企業を含めた賃上げ額は平均で10,923円、300人未満の中小企業においても8,328円(2023年5月連合中間報告)と、極めて高い水準となりました。

一方で、成長産業と位置づけされている介護業界においては、新型コロナウイルス感染症による利用控えにより事業収入が減少している事業者が多く、加えて物価上昇による光熱費、燃料代、食料品などの高騰の影響を受け、賃金を引き上げることができない経営状況となっています。NCCUの2023賃金改善交渉結果は、有額回答があった法人で平均4,531円(月給制組合員2023年7月19日現在)となっておりますが、賃上げが実施できない法人もあり、他産業との格差が再び広がっていることは想像に難くありません。

2023年5月、加藤厚生労働大臣におかれましては、経済財政諮問会議の中で「足元で物価が大きく上昇しており、(医療機関や介護事業所などは)公的価格のもとで経営状況の悪化につながっている。賃上げも他分野に比べて進まず、人材確保の観点からも報酬の大幅な増額が必要」と言明されています。

介護人材の確保・定着のための最も有効な施策は、介護従事者の処遇(賃金)の改善です。そして、その賃金水準は、仕事の社会的役割と専門性から全産業平均と比して遜色ない賃金水準まで確保されるよう、改善を進めるべきと考えます。

つきましては、介護従事者が安心・安定して永く働き続けることができるよう、介護報酬の引き上げを行うことを要請します。

《介護現場からの声》

- * 人員不足により、新しい職員が入ってきても丁寧なレクチャー、指導ができないので職員の質が低下している。
- * 今は安くても何年後には給与がいくらになりそう、家族を養えるのはどのくらいの給与になったら等見通しが得られると将来のことも含め働きやすいと思います。
- * 業務内容に比べ給与が低いため、就業希望者が少なく、人材確保がきびしい。
- * 男性職員は結婚を機に、他業種に転職したりする。
- * 介護職の一番の人手不足要因は、給料が少なすぎる事。仕事の内容などから見ても、給料を上げるべき。生活ができません。
- * 管理職で手取り16万は普通ですか？もっと楽で倍稼げる場所はあると思いますが、今の職場、介護が好きです。だけど収入と仕事が割に合わず、生活は苦しいです。

2. 介護報酬は簡素で納得性のある設計と、改定ルールを明確にすること

介護報酬の改定にあたっては、介護事業者経営実態調査における「給与費率と収支差率」等が分析され、介護報酬設定の引き上げ・引き下げ理由の大きな要素とされているところです。しかし、そのルールが明確ではなく、事業運営や業績に影響を与えているとともに、結果として、その不明確さは介護従事者の処遇にも影響することになります。

つきましては、介護報酬の改定にあたっては、改定ルールを明確にし、健全な事業運営や、介護従事者の処遇の改善に資することを可能にする単位設定となるよう要請します。

また、介護報酬は改定の度に複雑になり、加算・減算等、利用者・家族をはじめ現場で働く介護従事者も理解することが困難な状態であり事務量の増大にもつながっています。利用者・家族が使いやすく、また適切なサービス提供を行うためにも、報酬の設定にあたっては簡素で納得性のある設計となるよう要請します。

《介護現場からの声》

- * 加算が複雑でわかりにくい。基本報酬に組み入れて、できてない事業所を減算にすべき。
- * 介護保険制度の複雑さ。加算のわかりにくさ、とりにくさ。介護保険制度が変わったことに、包括の人がついていけない。
- * 重説や利用票で加算の説明をする時に、加算の数が多くて「これは何の加算ですか？」と家族から聞かれ、一つ一つ説明するが大変。

3. 「介護職員処遇改善加算」等の仕組みを再構築すること

これまで国は、「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」「介護職員等ベースアップ等支援加算」によって介護従事者の処遇改善を図ってきました。

しかし、全産業平均賃金との格差を考えた時、その引き上げ額はあまりにも低く、また加算の対象者が限定されていることから、職種間の賃金格差も拡大している現状があります。

その上、加算の配分方法は法人の判断にゆだねられているため、介護現場からは「配分方法が不透明」「介護職員に行き届いているのか不安」等という声が、今もなお寄せられています。そして、対象外職種であるケアマネジャー、福祉用具専門相談員、事務員等からは、「同じ介護の仕事をチームで行っているにもかかわらず、対象外になっていることは納得できない」という声からもわかるように、職種間の心情的あつれきが生じ、モチベーションの低下等、多職種協働のチームケアである介護サービスに支障をもたらすことになります。

つきましては、国は加算に必要な要件や対象職種の拡大に加え、介護従事者のあるべき賃金水準を明確に示すべきと考えます。そのうえで、基本報酬に現行の「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」「介護職員等ベースアップ等支援加算」相当額を組み込み、必要な要件と賃金水準を満たさない法人は基本報酬の減算等、仕組みを再構築することを要請します。

〈介護現場からの声〉

- * 介護はケアマネや事務員、福祉用具、看護職員が連携して職務に当たっている。なぜその職種にも公平に分配されないのか不満！私はケアマネだが、お客様に日頃から丁寧に向き合い、会社にも貢献できるように尽力しているのに、それが評価されないのはやる気がなくなる。
- * 看護職員も同じ仕事をしているのに加算の対象にならないのはおかしい。介護職より給与が高いからと説明されたが納得できない。
- * 福祉用具は処遇改善の対象外で、職場での賃金の格差が大きすぎてモチベーションが下がります。
- * 処遇改善加算の分配方法の不平等さが不満。

4. 介護従事者の確保と定着のための施策を推進すること

現在、国は総合的な介護人材確保対策の一環として、介護現場における介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用により業務改善の推進を図ることによって、離職防止・定着促進と生産性向上に取り組んでいます。実際に介護ロボットやICTを活用している介護従事者からは、「業務の効率化や職員の負担軽減に非常に役立っている」という意見が多く聞かれ、テクノロジーの活用が介護従事者の負担の軽減に一定の効果がある、ということは明らかとなっています。

一方で、介護事業者は中小・零細企業が多く、高額な介護ロボットの導入が困難になっている場合があることや、在宅サービスには普及が進んでいない現状があることから、補助金の充実や範囲の拡大を行う等、介護現場全体にテクノロジーが行き届くようにしていく必要があります。

また、介護保険制度の要ともいわれるケアマネジャーの確保・定着の観点では、資格を取得しても業務に就かないケースが見受けられ、介護現場ではケアマネジャーの不足が課題となっています。要因として、ケアマネジャーの法定研修費用が高額であることが挙げられます。厚生労働省も「地域医療介護総合確保基金」を使って受講者の負担軽減を図るよう自治体に要請しているところですが、ご承知のとおり、相変わらず自治体によって研修費用の差が大きいという問題は解消されていません。ケアマネジャーの処遇改善も進んでおらず、多職種との処遇面での優位性が失われている中で、高額な更新研修費用も自己負担しなければならない、ということに対する大きな不満が継続している状態です。このままでは、ケアマネジャーの不足により、サービスが必要な高齢者が適切なケアマネジメントを受けることができなくなる可能性があります。

つきましては、現在行っている人材確保対策におきまして、介護現場におけるテクノロジーの導入活用の推進による介護従事者の負担軽減や、資格取得及び更新に係る経済的負担の軽減等、様々な角度から成果につながるアプローチの展開の推進を要請します。

〈介護現場からの声〉

- * 現在の職場は、ICT・センサー等の活用がされていない為、夜間帯、センサー等があると少し楽になると思う。
- * 一人一台のパソコンがない、タブレットもない現状では長時間労働しないと帳票が出来ない。残業をなくすにはICT化が必要。
- * ケアマネジャーの資格を取っても更新する必要があるので、研修費用や、研修のために休みをとらないといけないから維持するのが大変。