

障害者ホームヘルプ事業の人材確保に関するアンケート調査結果について

障害者の地域生活確立の実現を求める全国大行動実行委員会
(代表・横山晃久)

<調査結果の概要>

9月26～10月3日に「障害者自立支援法」の居宅介護・重度訪問介護を提供している事業所を対象にアンケート調査を行い、全国73カ所の事業所から回答を得た。

・調査結果から、以下のことが判明した

1. 重度訪問介護を積極的に引き受けた事業所ほど時間単位あたりの単価が低くなる傾向が明らかになった。

2. このため 61%の事業所で賃金の引き下げを行わざるを得なくなった。

3. 常勤職員の離職率は27%で、介護保険分野の1.6倍、全産業の2倍に当たる高い率となっている。また、「ヘルパーの勤続年数は3年以内」と回答した事業所は8割にのぼった。

4. これらの深刻な人材不足の状況により、76%の事業所が重度訪問介護を必要とする障害者を新たに受け入れられなくなっていると答えている。

今回の調査で、「障害者自立支援法」により設定された重度訪問介護や移動介護の報酬単価がきわめて低く設定されたことが、事業所の運営を圧迫し人材確保を困難にしていることが明らかになった。本来は長期間の研修や慣れが必要な重度障害者のサービス提供が難しくなり、重度障害者の地域生活は危機的な状況に瀕している。

「障害者がもっと普通に地域で暮らせる社会に」という「自立支援法」のうたい文句と明らかに逆行する事態であり、重度訪問介護の報酬単価の改善等が早急に図られる必要がある。(今年4月からの「自立支援法」特別対策でも重度訪問介護や移動介護は対象外で改善されていない)

障害者の地域生活確立の実現を求める全国大行動実行委員会とは？

2004年6月に結成し、現在、自立生活センターやヘルプセンター、作業所やグループホーム等、障害者の自立支援に取り組んでいる全国各地の628の障害者団体で構成。身体、知的、精神障害、難病といった様々な障害当事者団体が集まり、障害種別を超えて地域生活・自立生活を実現できるサービス・法制度を求め活動を続けています。

障害ホームヘルプ事業の人材確保に関するアンケート 集計結果

障害者の地域生活確立の実現を求める全国大行動実行委員会

■アンケート概要

現在、障害者、高齢者を含め福祉サービス現場では人材不足が深刻化している。中でも、障害者の地域生活支援の要であるホームヘルプにおいては、ヘルパーの募集をしても応募がほとんどない、やめていく人が多いという状況が各地で続いている。障害サービス領域では、昨年10月の障害者自立支援法完全施行に伴う報酬単価の引き下げが大きな一因となっている。厚労省は昨年12月には補正予算をとまなう特別対策を打ち出したが、ホームヘルプなどの地域生活支援の関しては有効な対策とはなっていない。

人材確保、報酬単価の問題は一見、事業所運営の問題に受け止められがちだが、重度の障害が地域での生活を継続していくためには安定したヘルパー派遣が不可欠であり、障害者の地域生活を支える基盤整備に関わる大きな問題である。現状でも多くの事業所が切迫した状態でサービス提供を続けており、少なからず利用者の生活に影響をもたらしている。

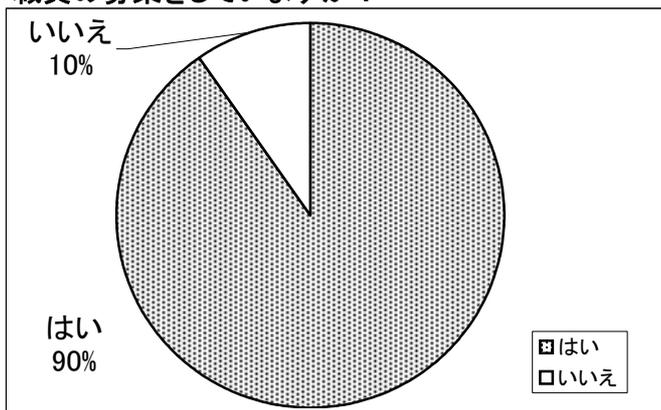
このような危機的な状況に対し、事業所の人材確保や報酬単価についての状況を把握するため、「障害ホームヘルプ事業の人材確保に関するアンケート」を実施した。

●調査協力者

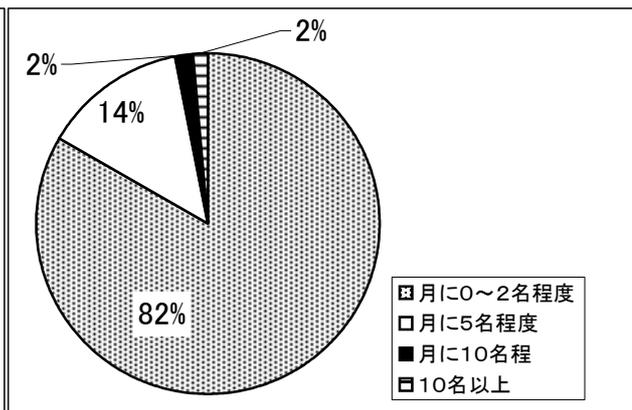
2007年9月26日～10月3日に、「自立支援法における居宅介護・重度訪問介護の指定を受けている事業所」を対象として、インターネット等で広報を行いアンケート募集を行った。わずか一週間の期間にかかわらず全国各地から73事業所からの回答を得ることができた。

■慢性的な人材不足、8割が応募者は月に2名以下と回答

Q1. 現在、貴事業所ではヘルパーもしくは職員の募集をしていますか？



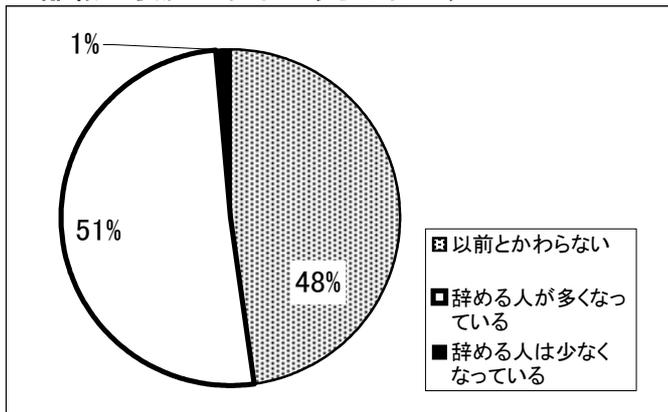
Q1-2. それに対する応募状況はいかがですか



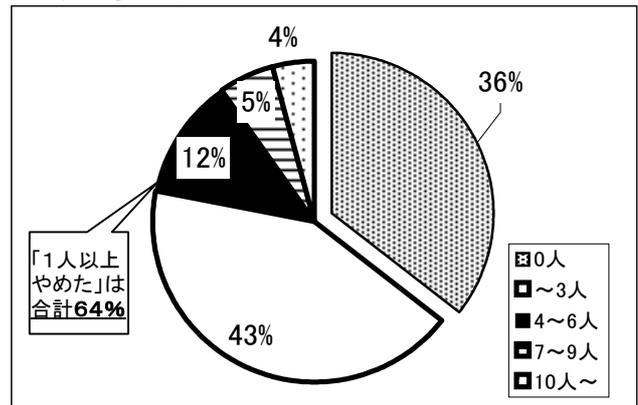
ヘルパーまたは職員の募集を行っているところは90% (66ヶ所)にのぼり、慢性的な人材不足の状態にあることが分かる。また、それに対する応募者数として、83% (55ヶ所)が「月に0～2名程度」と回答しており、きわめて少ない数の応募しかなく、障害福祉関係に就職先を求めなくなっている等の、人材不足が浮き彫りになっている。

■他業種よりも高い離職率-介護保険の1.6倍、全産業の2倍

Q2. 貴事業所のヘルパーもしくは職員の離職の状況は以下のうちどれですか？



Q2-2. そのうちここ1年の内、何人の人がやめましたか？



「自立支援法」施行以降、離職する人が多くなっていると応えた事業所が51% (35ヶ所) と過半数を超えている。

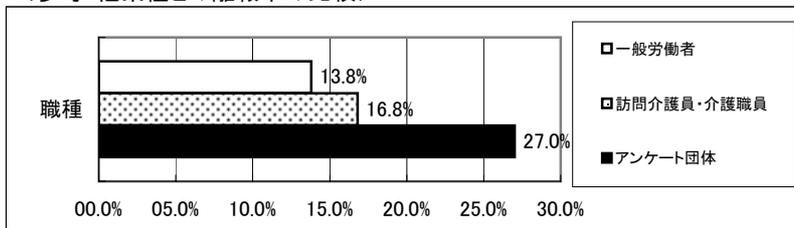
特に、常勤職員で少なくとも1名以上やめた事業所は64% (47ヶ所) と約3分の2近くに及んでいる。

そして、常勤職員における離職率は27%と他分野に比べて極めて高い率になっていることが目をひく。例えば、2007年7月に厚生労働大臣の諮問機関である「社会保障審議会・福祉部会」は社会福祉分野における人材確保についての意見書を提出し、マスコミでも福祉分野における人材確保が危機的状況にあることが大きく報じられた。その時にも「離職率20%」とその高さが報じられた。しかし、この数字は介護保険の介護職全体の離職率であり、パート労働者も含んだ数字である。さらに、その中の正社員だけに限定すると離職率は16.8%となる。

つまり、常勤職員の比較で言うと介護保険分野での離職率16.8%に対して、このアンケートに回答頂いた障害者の地域生活を支えている事業所でのそれは27%と、1.6倍の高さにもなっていることは、特筆に値する。

さらに、全産業労働者の離職率は17.5%であり、その内一般労働者は13.8%となっており、常勤職員の離職率は全労働者の2倍の高さとなる。

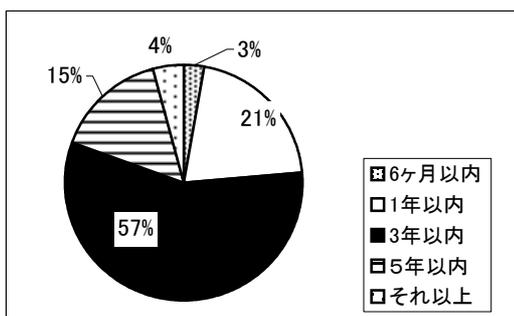
<参考・他業種との離職率の比較>



※出典：社会保障審議会福祉部会(平成19年7月4日開催)

■「ヘルパーの勤続年数も3年以内」と答えた事業所が8割

Q3. ヘルパーの勤続年数でもっとも多いと思われるのは以下のうちどれですか？



●ヘルパーの勤続年数も6ヶ月3%、1年以内21%、3年以内57%と、あわせて3年以内で退職する者が81%と8割を超えている。

障害者の介護派遣が、現在のような形で提供されるようになったのは2003年の支援費以降なので単純な比較はできないが、前述の福祉部会資料では介護保険のホームヘルパーの平均勤続年数は4.6年だから、やはり、ヘルパーの勤続年数も短くなっていることは明らかである。重度障害者の介護は、コミュニケーションなど本来長期間の研修や慣れが必要であるにも関わらず、短期間でヘルパーが入れ代わることは必要なサービス提供をより一層難しくしている。

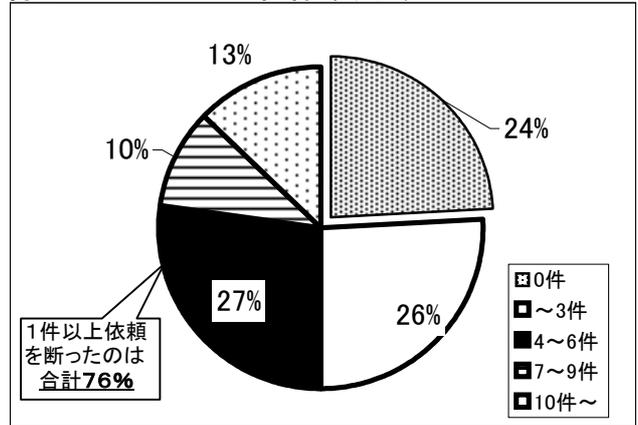
**■4分の3以上の事業所が「ヘルパー不足のため新規利用を断らざるを得なかった」
—障害者の地域生活の深刻な危機**

●以上のような常勤職員、ホームヘルパー双方に渡る人材確保の困難さは、障害者にとっては契約できる事業所を見つけてサービスを利用することを困難にし、地域生活、社会参加、しいては生命維持すら危うくしかねない。

ヘルパー不足のために、新規利用者を断らざるを得なかったところは、1～3件26%、(18ヶ所)、4～6件27%(19ヶ所)、7～9件27%(10ヶ所)、10件13%(9ヶ所)となっており、あわせて76%と4分の3以上の事業所が、新規ケースへの派遣を断らざるを得ない状況となっている。

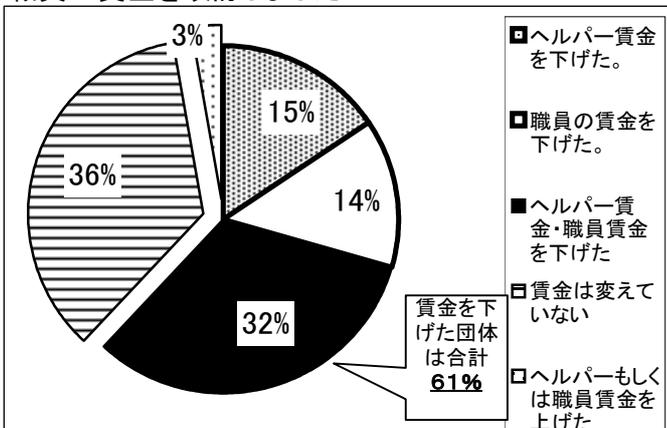
後の項目で明らかのように、今回アンケートに回答を頂いた事業所は訪問介護サービスの中でも単価の低い重度訪問介護を積極的に引き受けてきたところが多い。一般の事業所ではともしれば敬遠されがちな重度訪問介護サービスを提供し、障害者の地域生活支援を重視して運営しているところが多いと思われる所からの回答であることを重ね合わせると、障害者の地域生活にとって危機的とも言える深刻な事態であることが分かる。

Q4. 最近3ヶ月の間で、契約を断割らざるを得なかったケースが何件ありますか？



■6割以上が「自立支援法」以降・賃金引き下げに

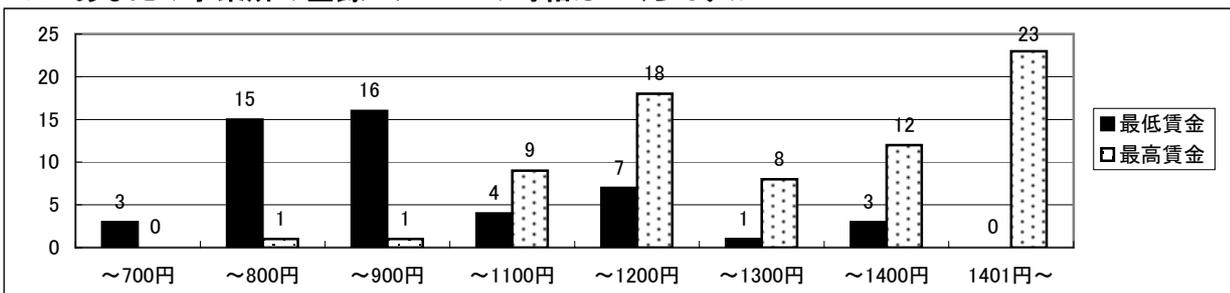
Q5. 自立支援法の施行に際して、登録ヘルパーや職員の賃金を改訂しましたか？



●「自立支援法」施行に伴ってのヘルパーや職員の賃金への影響についての回答をみると、ヘルパー賃金を下げた15%(11ヶ所)、職員の賃金を下げた14%(10ヶ所)、ヘルパー・職員ともに賃金を下げた32%(23ヶ所)と、あわせて6割以上のところがヘルパーや職員の賃金を下げざるを得なかったと回答している。

元々、決して高くなかった賃金を下げざるを得なかったことの影響は大きい。Q2の項で見た通り、「自立支援法」施行によって辞める人が多くなり、特に、人材確保の困難さが社会的に問題になっている介護保険分野に比べてすら常勤職員の離職率が高い状況になっているが、その大きな原因の一つに、こうした「自立支援法」施行に伴う賃金低下が原因となっていると考えられる。

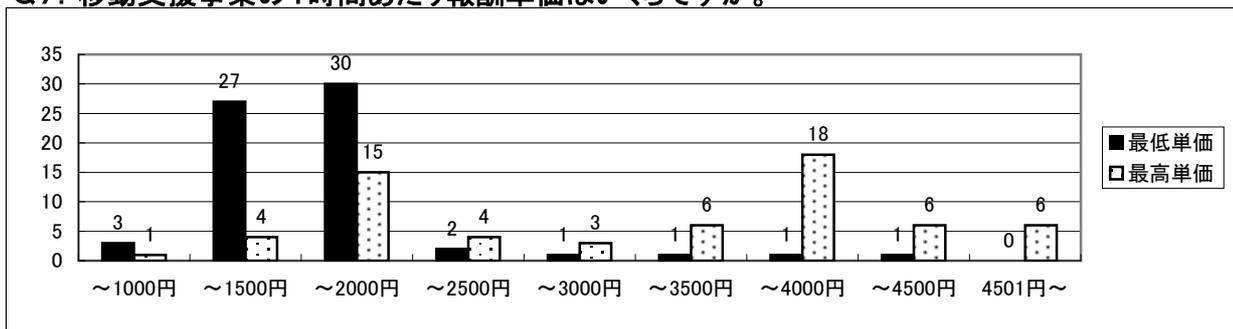
Q6. あなたの事業所の登録ヘルパーの時給はいくらですか？



賃金は基本給で時給1000円に満たない事業所が約8割(79%)、深夜加算等の高い基準でも1200円以下が46%という低い水準でとどまっている。

■移動支援事業の報酬単価も地域格差が拡大

Q7. 移動支援事業の1時間あたり報酬単価はいくらですか。

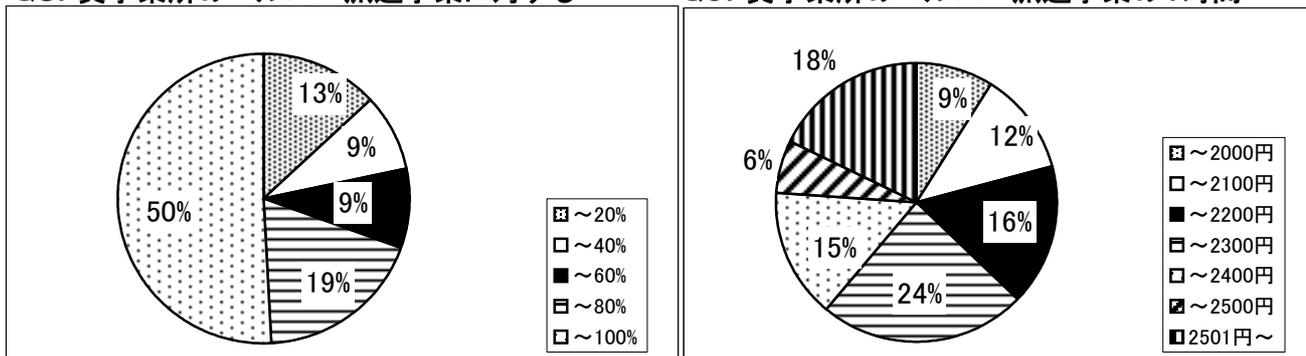


●移動支援事業の単価は低い基準(=身体介護なし)は従来の移動介護の単価を踏襲しているところが多いが、高い単価(身体介護あり)では切り下げられているところが多く、ばらつきも出ており、地域格差が広がっている。単価切り下げは、人材確保に直結する。移動介護は社会参加の要であることを考えると、障害者自立支援法により、障害者が家に閉じこもる等の社会参加を後退させる結果を生じさせていることがわかる。

■重度訪問介護の極めて低い単価が事業所運営・人材確保の困難さの大きな原因に

Q8. 貴事業所のヘルパー派遣事業に対する

Q9. 貴事業所のヘルパー派遣事業の1時間



●Q8. ヘルパー派遣事業に対する重度訪問介護の派遣割合に関する回答では、重度訪問介護の総派遣時間に占める割合が高い事業所が多いことが大きな特徴である。重度訪問介護が80%以上の事業所が半数を占める。

Q9. の事業所のヘルパー派遣事業の1時間当たりの平均報酬単価(ヘルパー派遣総収入をヘルパー派遣総時間で割ったもの)について、2000円未満9%、~2100円12%、~2200円16%、~2300円24%と、あわせて6割が2300円以下と回答している。

<Q8、Q9のクロス集計>

重度訪問介護の派遣割合別にみた事業所派遣平均単価

重度訪問派遣割合	平均単価
0~20%	¥2,547
21~40%	¥2,571
41~60%	¥2,360
61~80%	¥2,217
81~100%	¥2,191

特に、Q8とQ9の相関関係を見てみると、平均単価は重度訪問介護の派遣割合が増すにつれて確実に下がっていることが、特に注目すべき点である。派遣割合50%以上の事業所平均が2214円、派遣割合が80%を超える事業所は2191円という低い平均単価で深夜帯派遣や緊急対応、同行研修等も含めて重度障害者への派遣をしていることになる。

重度訪問介護の基本単価が1600円(参考・介護保険では生活援助でも2080円で2000円以下はない)ときめわて低く抑えられていることが、事業所全体の運営を圧迫しており、人材確保の困難さに拍車をかける大きな要因となっている。これらのことが、結局、障害者の地域生活の危機をもたらしており、早急な改善が求められる。