

【토론】

【討論】

일본개호노동의 현상과 전망
日本・介護労働の現状と展望

오키후지 노리코

沖藤 典子

일본 고령사회를 좋게 하는 여성의 모임 대표

日本 高齢社会をよくする女性の会 理事

日本・介護労働の現状と展望



沖藤 典子

日本 高齢社会を良くする女性の会
理事

1. 家族介護の現状

65歳以上で介護を要する人と、介護をする人との同居の状況は、10万人に対して6.7万人と非常に高い同居比率を示している。元気な間は独居であっても、要介護になると同居する傾向が強い。介護者の男女比は、男性22.9%、女性77.1%であり、圧倒的に女性が家族介護を担っている。男性の介護者はこの十年ほどの間に6ポイント増え、男性の介護疲労も新たな問題になってきた。

介護者の年齢は、60歳以上は、男性で64.9%、女性は51.0%、男性の老老介護が増えており、これは「老いたる夫による老いたる妻への介護」が多くなりつつあることを示している。要介護者との続柄を見れば、男性は“自分の親”48.6%、“配偶者”46.2%、“配偶者の親”3.0%。女性は“配偶者の親”42.7%、“配偶者”30.6%、“自分の親”23.2%。配偶者の親の介護問題が、男女の決定的違いであり、ここに「介護問題は女性問題」とする根拠の一つがある。(以上の数値は、2001年。「国民生活基礎調査」から)

<介護者の声>

(国際長寿センター資料より・要約)

A 「介護する者へ感謝の言葉もない」

(嫁・60代・80代義父母の介護・介護保険未利用)

義父母は夫の兄弟が訪問すると機嫌いいが、嫁には命令口調。感謝の言葉もない。

外出から戻ると玄関の前で立ちすくむ。長年介護してきた自分の人生は何だった

のかと思う。夫は単身赴任中。

B 「我慢も限界」(嫁・50代・80代の舅・要介護度3)

舅は孫達に手出し(殴ったり)する上、子育てに文句をつける。夫は連日深夜帰宅で休日出勤もある。育児疲れもあり、介護がつかなくて首をしめてやりたくなる。

C 「夫の兄弟の非協力」(嫁・60代・70歳の姑・要介護度2)

夫の兄夫婦、姉妹ともに経済的支援も介護の手伝いもしない。たまに家に来てもいたわりの言葉もなく帰る。義姉は、相談者の介護のやり方が気に入らなく口出しする。義母と義姉で悪口をいっているのを小耳にはさみ、腹立たしい。

2. 介護職関連の現状

(「高齢社会白書」2004年)

看護職員	1,233,496人	
理学療養士	30,768	
作業療法士	20,257	
社会福祉士	48,585	
介護福祉士	351,678	
介護支援専門員	67,436	(ケアマネジャー)
訪問介護員	263,781	(訪問介護員)
寮母・介護職員	351,678	(特別養護老人ホームなど)

3. 介護労働者の実態

(「介護事業所における労働の状況」介護労働安定センター 2003年)

介護労働者の80.4%が女性である。年齢は“20歳代”がもっとも多く25.3%。ついで“40歳代”が、24.3%、“50歳台”21.3%。40代・50代でほぼ半分を占め、子育て後の主婦の労働となっている。平均年齢は41歳である。

介護労働者の業務内容は“訪問介護”26.0%、“介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)”が、24.6%、“通所介護”12.4%、“介護老人保健施設”9.5%。この4種で7割を超える。

雇用形態は、正社員 55.1%、非正社員 28.1%（常勤 13.3%、非常勤 7.7%、短時間 7.0%）、登録ヘルパー 15.6%。介護職の離職率は高く、一年間で“正社員”は 16.8%、“非正社員”は 32.3%と、非正社員の離職率の高いことが注目される。「3年目の壁」という言葉もあるように、3年を超えて同じ事業所で働く人は少ない。

賃金は、月給制 58.4%、時間給 33.9%、日給 5.0%。

その所定賃金はつぎのようである。

	月給	日給	時間給
全体	199.500	7.622	1.115
男	209.200	8.216	1.089
女	199.600	7.525	1.112

4. 登録ヘルパーの問題

（「登録ヘルパー研究会報告」介護労働安定センター 2003年）

ホームヘルパー（1. 2. 3 級）の養成講習修了者は、160 万人を超えているが、実際に働いているのは、上記“訪問介護員”に見るように、26 万人強である。それ故に、ホームヘルパーが不足している事業者は、都市部を中心に約 4 割にのぼる。

この資格所有者と実労働のアンバランス、それ故のホームヘルパー不足。その原因には登録型ヘルパーとして雇わざるを得ない介護報酬、それが故に定着率が悪くなるという悪循環がある。訪問介護という労働の特殊性もあるが、介護保険の制度上の問題である。

「サービス需要が、特定時間に集中すること」

「利用者の健康状態などによって需要に変動が多いこと」

「介護報酬がサービス提供時間によることの事業の採算性」

このようなサービス需要側の事情と、事業所の都合、さらに短時間なら働けるという働き手の都合にも合致した結果、生まれた雇用形態である。

しかしながら、介護の「労働性」は、介護技術や人間的な観察眼や感性、さらに経験などが要求されており、スーパーなどの労働とは違うものである。さらに介護を一生の仕事とし、生計維持のために働きたいと願うホームヘルパーにも、登録型しか雇

用がない事業所も多く、最近では「社会の嫁か」という怒りの声も聞かれる。

その一方で、利用者や事業者から、ホームヘルパーの能力にばらつきが多いと、資格基準（2級で130時間講習）に対する苦情もある。

登録ヘルパーからの意見としては、つぎのようなものがある。

- ⑥ 賃金収入に対する不満
- ⑦ 移動や待機、報告などの周辺コストが支払われないこともある
- ⑧ 経験などによる能力向上が、賃金に反映されない
- ⑨ 雇用形態、身分が不安定であり、将来への展望が描けない
- ⑩ 腰痛、感染症、精神的にキツイなど。(39.2%に健康不安あり)

今後の対策としては、契約関係の整理が不可欠である。登録型ヘルパーであっても、月間勤務表などをもとに、「月契約ヘルパー」の確立が重要である。

5. 介護労働者雇用に対して、事業主が期待する施策 ・ベスト5.

(介護労働安定センター調査)

①能力向上のための教育・研修の実施または支援	56.2%
②人材確保のための施策	41.7
③福利厚生に対する支援（健康対策など）	38.8
④介護労働に関する情報の提供	35.8
⑤労働者の負担軽減を図る機器の導入のための助成・援助	32.3

6. まとめ

家庭にあっても、社会にあっても介護労働は女性労働であり、主婦の仕事として正當に評価されていない。家族内にあっては夫やその親族および要介護者から感謝もされないし、社会においても介護労働者は「社会の嫁」として評価は低い。

今後の要介護者増大に対して、“介護労働”は福祉の問題ばかりではなく、労働の問題としても議論される必要がある。

さらに、今後の介護予防を図るための“介護労働とは何か”、その援助の内容について一層の研究が必要である。

プロフィール

沖藤 典子 (おきふじ・のりこ)

日本 高齢者社会をよくする女性の会 理事

1938 年日本 北海道生まれ 北海道大学文学部卒業

1961 年 (株) 日本リサーチセンター調査研究部入社、15 年勤務の後退社

日本 シニア社会学会次世代育成支援研究会座長、かながわ女性会議代表など

著書

『女が職場を去る日』(新潮社)

『あすは我が身の介護保険』(新潮社)

『夫婦という幸福 夫婦という不幸』(集英社)

『女 50 歳人生後半がおもしろい』(ミネルヴァ書房) 他多数

일본 · 개호노동의 현상과 전망



오키후지 노리코

일본 고령사회를 좋게 하는 여성의 모임
이사

1. 가족개호의 현상

65 세이상으로 개호를 필요로하는 사람과 개호를 하는 사람과의 동거의 상황은, 10 만인에 대해서 6.7 만명이라는 상당히 높은 동거율을 나타내고 있다. 건강할때는 혼자 있어도 요개호가 되면 동거하는 경향이 강하다. 개호자의 남녀비는 남성 22.9%, 여성 77.1%로서 압도적으로 여성이 가족개호를 담당하고 있다. 남성의 개호자는 최근 10 년사이에 6 포인트가 늘어, 남성의 개호피로도 새로운 문제로 대두되고 있다.

개호자의 연령은, 60 세이상은 남성이 64.9%, 여성은 51.0%, 남성의 老老개호가 증가하고, 이것은 「나이든 남편에 의한 나이든 아내의 개호」가 점점 많아지고 있는것을 나타내고 있다. 요개호자와의 관계를 보면 남성은 “자신의 부모” 48.6%、 “배우자” 46.2、 “배우자의 부모” 3.0%。 여성은 “배우자의 부모” 42.7%、 “배우자” 30.6%、 “자신의 부모” 23.2%。 배우자의 부모의 개호문제는 남녀의 결정적으로 차이가 있고 이것이 「개호문제는 여성문제」가 되는 근거의 하나이다 (2001 년 「국민생활기초조사」에서) .

<개호자의 소리>

(국민장수센터자료에서 ·요약)

A 「개호하는 이에게 감사의 말도 없다」

(며느리 60 대 · 80 대의 시부모의 개호 · 개호보험 미이용)

시부모는 남편의 형제가 방문하면 기분은 좋지만, 며느리에게는 명령조. 감사

의 말이 없다. 외출에서 돌아오면 현관의 앞에서 움직이지 못한다. 오랫동안 개호해온 자신의 인생은 무엇이었는가 생각한다. 남편은 혼자서 지방으로 부임하여 근무중.

B 「참을성도 한계」 (며느리·50대·80대의 시아버지·요개호도3)

시아버지는 손자들에게 손찌검(때리거나)을 하며, 자녀양육에 간섭을 한다. 남편은 계속하여 심야귀가이며 휴일도 출근하고 있다. 육아의 피로도 있고 개호가 힘들어 목을 졸라버리고 싶기도 하다.

C 「남편형제의 비협력」 (며느리 60대·70대의 시어머니·요개호도2)

남편의 백부의 부부, 고모들은 경제적지원, 개호도 돕지않고 있다. 가끔 집에 와도 따뜻한 말 한마디 없이 돌아간다. 시누이는 상담자의 개호방법에 대해 참견을 한다. 시어머니와 시누이가 홍보는 것을 들어가면서 화가치민다.

2. 개호직관련의 현상

(「고령사회백서」 2004년)

간호직원	1,233,496人	
이학요법사	30,768	
작업요법사	20,257	
사회복지사	48,585	
개호복지사	351,678	
개호지원전문원	67,436	(케어매니저)
방문개호원	263,781	(방문개호원)
수발·개호직원	351,678	(특별양호노인홈 등)

3. 개호노동자의 실태

(「개호사업소에 있어서 노동의 상황」 개호노동안정센터 2003년)

개호노동자의 80.4%가 여성이다. 연령은 “20대”가 가장 많은 25.3%。이어서 “40대”가 24.3%, “50대” 21.3%。40대·50대가 거의 반수를 차지하고 자녀양육후의 주부의 노동이 되고 있다. 평균연령은 41세이다.

개호노동자의 업무내용은 “방문개호” 26.0%, “개호노인복지시설(특별양호노인

흡)” 이 24.6%, “통소개호” 12.4%, “개호노인보건시설” 9.5%。 이 4 종류로 7 할을 넘는다.

고용형태는 정사원 55.1%, 비정사원 28.1% (상근 13.3%、비상근 7.7%、단시간 7.0%) ,등록헬퍼 15.6%。 개호직의 이직율은 높고 , 일년간 “정사원” 은 16.8% , “비정사원”은 32.3%로, 비정사원의 이직율이 높은것이 주목된다. 「3년째의 벽」이라는 말이 있듯이 3년을 넘어 같은 사업소에 근무하는 사람은 드물다.

임금은 월급제 58.4% , 시간급 33.9% , 일급 5.0%。

소정임금은 아래와 같다.

	월급	일급	시간급
전체	199.500	7.622	1.115
남	209.200	8.216	1.089
여	199.600	7.525	1.112

4. 등록헬퍼의 문제

(「등록헬퍼연구회보고」 개호노동안정센터 2003년)

홈헬퍼(1·2·3급)의 양성강좌 수료자는 160 만인을 넘고 있지만 실제로 일을 하고 있는 이는 위의 “방문개호원” 에서 볼 수 있듯이, 26 만을 넘고 있다. 그럼에도 홈헬퍼가 부족되고 있는 사업자는 도시부를 중심으로 약 4 할이 넘는다.

자격증 소유자와 실노동의 언밸런스, 그로인한 홈헬퍼의 부족. 그 원인은 등록형 헬퍼로서 고용할 수 밖에 없는 개호보수, 그것이 원인으로 정착율이 나빠지는 악순환을 이루고 있다.

「서비스 수요가 특정시간에 집중하는 것」

「이용자의 건강상태등에 의해서 수요에 변동이 많은 것」

「개호보수가 서비스제공시간에 의한 사업의 채산성」

이러한 서비스의 수요측의 사정은 사업소의 상황, 더욱이 단시간이라면 일하겠다는 움직이는 일손의 상황과 합치된 결과 생겨난 고용형태이다.

그러나 개호의 「노동성」은 개호기술, 인간적 관찰력, 감성, 더욱이 경험등이 요구되고 있어, 슈퍼등에서의 노동과는 다른것이다. 더욱이 개호를 일생의 일로서 생계유지를 위해 일하고자 하는 홈헬퍼에게도 등록형만 고용되는 사업소가 많고,

최근에는 「사회의 며느리인가」라는 불만의 소리도 들린다.

한편, 이용자, 사업자로부터, 홈헬퍼의 능력에 차이가 많아서 자격기준(2급으로 130시간 강습)에 대한 불평도 있다.

등록헬퍼로의 의견으로는 다음과 같다.

- ① 임금수입에 대한 불만
- ② 이동, 대기, 보고 등의 주변코스트를 지불하지 않는 경우도 있다.
- ③ 경험등에 의한 능력향상이 임금에 반영되지 않는다.
- ④ 고용형태, 신분이 불안정하고, 장래의 전망을 그릴 수가 없다.
- ⑤ 요통, 감염증, 정신적으로 힘들다 등. (39.2%가 건강에 불안감을 느낌)

앞으로의 대책으로서 계약관계의 정리가 불가결하다. 등록형헬퍼가 있어도 월간 근무표등을 기초로 「월계약헬퍼」의 확립의 중요성이 있다.

5. 개호노동자 고용에 대해 사업주가 기대하는 시책 베스트5

(개호노동안정센타조사)

①능력향상을 위한 교육·연수의 실시 또는 지원	56.2%
②인력확보를 위한 시책	41.7
③복지후생에 대한 지원(건강대책 등)	38.8
④개호노동에 관한 정보의 제공	35.8
⑤노동자의 부담경감을 도모하는 기기의 도입을 위한 조성·원조	32.3

6. 결론

가정이건 사회이건 개호노동은 여성노동이고, 주부의 일로서 정당하게 평가되고 있지 않다. 가족내에서는 남편 또는 시댁 친족, 요개호자로부터 감사도 받지 못하고, 사회에 있어서도 개호노동자는 「사회의 며느리」로서 평가가 낮다.

앞으로의 요개호자의 증대에 대해, “개호노동”은 복지의 문제뿐만이 아니라 노동의 문제로서도 토론되어야 할 필요성이 있다.

더욱이 앞으로의 개호예방을 도모하기위해서 “개호노동은 무엇인가” 그 원조의 내용에 대해서 더한층 연구할 필요가 있다.

프로필

沖藤 典子 (오키후지 · 노리코)

일본 고령사회를 좋게 하는 여성의 모임 이사

1938 년 일본 홋카이도 출생.

홋카이도대학문학부 졸업.

1961 년 (주)일본리서치 센터 조사연구부 입사, 15 년 근무후 퇴사.

일본 시니어사회학회 차세대육성지원연구회 좌장, 카나가와여성의회 대표 등.

저서

『여성이 직장을 떠나는 날』 (新朝社)

『내일은 자기일 개호보험』 (新朝社)

『부부라는 행복 부부라는 불행』 (集英社)

『여자 50 세 인생후반이 즐겁다』 (미네르바서방) 등 다수