

現場の裁量がなく、低賃金。これでは人を増やせません。

辻本きく夫さん（介護事業所「NPOわかば」代表）

「私たちの事業所では、訪問介護サービスの利用者は17名です。10年前の約4分の1に減りました。需要はあるのですが、ヘルパーがいなくて新規の依頼を受けられないのです」

こう話すのは、東京都世田谷区で介護事業所「NPOわかば」を営む辻本きく夫さんです。

「訪問介護に入る職員は常勤が3名、登録ヘルパーが12名で、登録ヘルパーの平均年齢は66・4歳です。そのうち80代が2人いて、リタイアする日も近い。ほかのメンバーも体力的にきつくなって、サービスに入る回数は減っていきます。それを補うために求人をするのですが、登録ヘルパーの応募はまったくありません」

訪問介護の有効求人倍率（パートを含む）は、平均で14・75倍に達しました（19年、厚労省調べ）。1人の求職者に対して、15の事業者が手を挙げている状態です。そもそも介護職全体の有効求人倍率は約4倍と、全産業平均の倍以上あるのですが、その中でも訪問

介護は飛び抜けて人手不足なのです。

ちなみに、辻本さんの事業所のある世田谷区では、介護職全体（パート）の有効求人倍率が約24倍です。都心部ではより人手不足が深刻なようです。

「なぜ登録ヘルパーが必要かというと、そもそも介護保険の制度設計自体が、登録ヘルパーという働き方を前提に成り立っているからです」

年代別労働者割合

年代	施設介護労働者	訪問介護労働者
10代	0.4%	0.0%
20代	10.9%	1.0%
30代	23.8%	5.9%
40代	28.0%	20.2%
50代	24.6%	35.3%
60代	11.5%	30.2%
70代	0.9%	7.5%

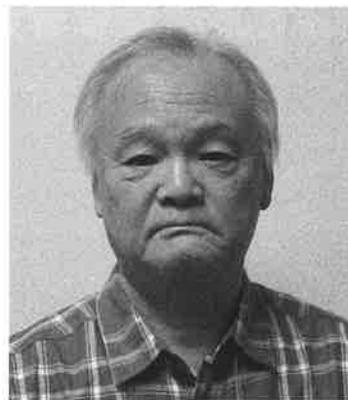
『介護労働実態調査 報告書』
（全国労働組合総連合・2019年）より

事業所にサービスの対価として支払

われる介護報酬が公定価格で決まっています、しかも低く抑えられているため、常勤職員だけでサービスを提供しようとする、大赤字になるのです。

「月に120〜140時間、1日に6時間前後はサービスに入ってもらわないと、常勤1名分の給与は出ません。しかし、移動や待機の時間もあれば書類仕事などもありますから、これだけでも無理。常勤1名を雇うと、本人の介護報酬以外から10万円ほど補填しなければなりません。そのため、非常勤の登録ヘルパーに働いてもらった分ですし、かつ利益を出して、その分で常勤を雇う構造にせざるを得ないのです」

つまり、登録ヘルパーがいなくなると常勤職員も雇えず、サービスも提供できなくなると、介護事業所が潰れるということ。実際に19年の介護事業所の倒産件数111件のうち、半数以上の58件が訪問介護事業所でした。「自主的にやめた事業所は倒産に含まれませんから、これは氷山の一角。実



つじもと・きく夫 ●1950年生まれ。NPOわかば代表、主任ケアマネジャー。高校理科教師、自治体職員、科学技術庁翻訳協力員をへて、2001年から介護の道へ。社会福祉士、介護福祉士の資格を取得。09年、特定非営利活動法人ソーシャルケア清和会設立、NPOわかば開設。05年〜17年まで世田谷区介護サービスネットワーク代表を務めた。

訪問介護の管理者で経理担当の女性（70歳）。人材不足で管理者も自らヘルパーを務めている。



態はもっと深刻だと思えます」

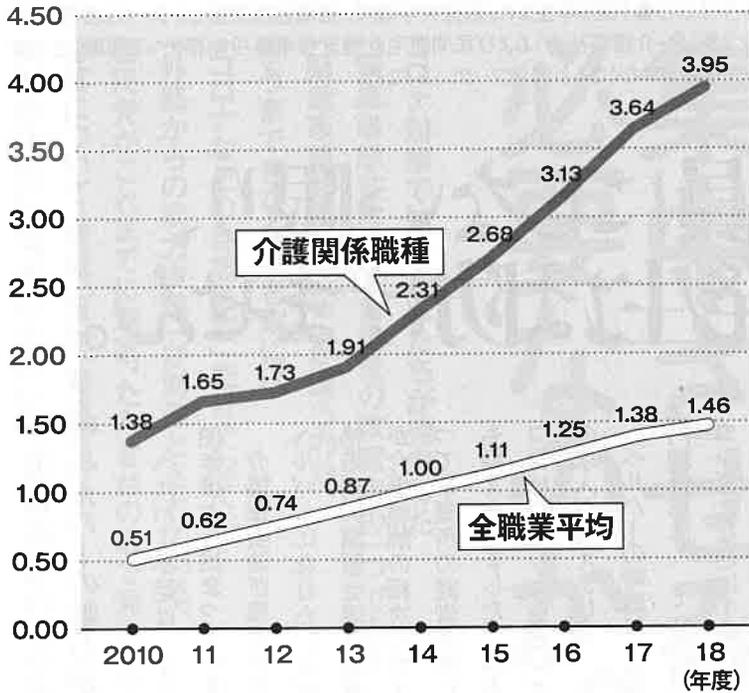
ヘルパーが新型コロナウイルスの疑い。その時、介護現場は？

新型コロナウイルスの影響も深刻です。NP
Oわかばでは、7月と8月に肝を冷や
す出来事が起こりました。

「ヘルパー2人が、新型コロナウイルスに感
染した疑いでPCR検査を受けまし
た。結果的には陰性でしたが、検査当
日と翌日は代わりのヘルパーの確保が
本当に大変でした。7月の時は急ぎよ
ほかの事業所に代わってもらえませ
が、8月はそれもできず、結局、利用
者のご家族で介護をもらうしかあ
りませんでした。それでも、今回はた

有効求人倍率の推移

有効求人倍率(倍)



「内閣官房全世代型社会保障検討室 基礎資料」(令和2年2月)をもとに作成

またま陰性でしたし、そのヘルパーと濃厚接触者になる職員がいなかったの
で2日間の影響で済みました。これが
仮に陽性で、私や他の職員が濃厚接触
者になれば、事業所が何日も休業にな
り、利用者にもつとしわ寄せがおよび
ます。普段からのヘルパー不足は、こ
うした非常時に浮き彫りになるのです
訪問介護は、どうしても濃厚接触を
避けにくい職業です。ヘルパーへ感染
対策の研修をしたいところですが、い
わゆる「3密」を避けるために、それ
もままなりません。
「事務所に出勤する常勤職員には、個
別に感染対策を指導できますが、登録
ヘルパーは利用者宅へ直行直帰なので、

難しいのです。世田谷区福祉人材育成・
研修センターでは、福祉従事者向けに
新型コロナウイルス対策の研修を動画配信して
いますが、年配の登録ヘルパーはイン
ターネットが苦手な人も多く、これも
簡単ではありません。私の方から文書
で感染対策を呼びかけています」
国は、介護事業者の新型コロナウイルス対策
に必要な経費(マスクなどの衛生用品
や、研修費、追加人件費など)の助成金
職員に対する慰労金など、いくつかの
支援策を行っていますが、そもそも
ヘルパーが不足したままなので、現場
の窮状は解決しません。今後、年配の
ヘルパーは感染リスクを避けるために
離職することも想定され、辻本さんは
頭を悩ませています。
「国は当てにならないので、地域の他
の介護事業所と連携して、新型コロナ
関係で休業になったときに助け合う仕
組みを考えています」
**現場から見て、どうすれば
ヘルパーが増えるのか。**
ヘルパー不足を根本的に解消するに
は、「全産業平均より6万円以上低い介
護職員の賃金を、少なくとも全産業平
均程度にする必要がある」と辻本さん
は言います。
「まずは身体介護と生活援助の区別を
やめて、現場の判断でサービス内容を
決定できるようにする。報酬は身体介
護に揃えて一本化する。介護本来の
臨機応変な対応ができますし、現場の

モチベーションも上がります。さら
に、サービス提供責任者(サ責)が作
る「訪問介護計画書」の作成に、1件
5000円程度の報酬を設定します」
訪問介護計画書とは、訪問介護中に
行なうサービスの手順や方法、所要時
間などの詳細な計画です。これがない
とヘルパーは訪問介護ができません。
「サ責は計画書の作成をはじめ、利用
者や家族との相談業務、ケアマネジャ
ーとの連携、ヘルパーのスケジュー
ル管理や教育なども行う、訪問介護の要
ともいべきヘルパーです。ところが
現状では、訪問介護計画書作成に報酬
がなく、利益を上げるためにサ責自身
が月に100時間以上サービスに入っ
ている状態です。これでは疲弊してし
まって、ヘルパーの教育もできません」
そしてもう1つ、社会保障審議会の
委員構成を変えることも必要だと、辻
本さんは言います。
「委員の多くが医療関係者と研究者で、
介護現場の専門職がほとんどいません。
そのためでしょう。『訪問介護は誰にで
もできる専門性が低い仕事』と言われ
続け、法改正のたびに短時間化、報酬
削減が行なわれました。評価の低さが
現場の士気を低下させ、離職を増やし、
新たな人材の輩出を阻止したのです。
このような仕組みを改め、現場の声に
よく耳を傾けて、危機感を持って制度
を変えていただきたい。そうしなけれ
ば、10年後には間違いなく、介護保険
は使い物にならなくなると思います」