

2021年12月8日

厚生労働大臣  
後藤 茂之 殿

UAゼンセン  
日本介護クラフトユニオン  
会長 染川 朗



### 新たな経済対策における介護従事者の賃上げに関する要請書

2021年11月9日、国は第1回公的価格評価検討委員会を開催した。その中で岸田総理は「公的価格の在り方を見直し、看護・介護・保育・幼稚園などの現場で働く方々の収入を引き上げていくこと」「中でも、看護・介護・保育・幼稚園などの現場で働く方々の収入の引き上げは、最優先の課題」とし、春闘に先んじて前倒しで引き上げを実施するとした。

また、政府は11月19日に臨時閣議を開催し、新たな経済対策を決定した。その中で、介護・障害福祉職員については来年2月から収入を約3%（月額9,000円）の賃金引き上げを実施するとされている。

日本介護クラフトユニオンは、「介護人材の確保と定着のための最大の処方箋は処遇改善である」と言い続けてきた。国が、処遇改善の重要性を認識し率先して取り組む姿勢を見せたことについては、評価できる内容だと考える。また、全産業平均との格差是正について、岸田総理が言及されていることについても、介護従事者の賃金水準の底上げという観点から、一步前進したと言えるだろう。

しかしながら、介護従事者の賃金は全産業に比して月収は約7万円、年収は約120万円低く、そのことが最大の要因となり介護人材が確保できない状況となっている。全産業平均賃金との格差を考えたとき、9,000円の引き上げ額はあまりにも低いと言わざるを得ない。

また、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算のように対象者が限定されることになると、職種間格差が生まれるとともに心情的なあつれきが生じ、モチベーションの低下等、他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となる。介護現

場からは、「加算が賃金に反映されていない」「経営者は本当に加算を賃金に充てているのか」等の声も聞かれる。新たな経済対策の中では、「他の職員の処遇改善にも充てることができるよう柔軟な運用を認める」との書き込みもあるが、他の職員の範囲に制限を設けることになれば上記加算と変わりなく、対象から外れた職員から落胆の声が上がるとともに、職種間格差が益々広がることは間違いないだろう。

介護業界の人材不足は深刻さを増し、2021年9月の有効求人倍率は3.63倍（全産業平均 1.16倍）と高止まりの状態となっており、解消される気配もない。若い世代の入職が少なく、介護職の高齢化が深刻な状態となっている。

介護労働安定センターの「令和元年事業所における介護労働実態調査」によると、介護労働者の平均年齢は48.8歳であり、45歳以上の割合が57.5%となっている。厚労省の試算では、高齢者人口がピークとなる2040年度、介護従事者は約280万人必要と言われており、2019年度で約211万人の介護職員がいるため、純増数約69万人を追加で確保していく必要があるとされている。しかし、211万人の57.5%、121万人が45歳以上であるとする、20年後の2040年度にはその方たちが65歳以上となり、多くは現役引退することに加え、現在の離職率（2020年度 14.9% 介護労働安定センター）を加味すると、実質は新たに最低でも約190万人の人材を確保しなければ、増え続ける要介護高齢者を支えることはできない。

したがって、国は、介護人材不足から介護保険制度の崩壊を招かないためにも、早急に全産業平均水準の賃金となるよう新たな措置を講ずるべきである。また、介護従事者のあるべき賃金水準を明確に示すべきであり、そのうえで、今回の交付金は将来的に基本報酬に組み込み、必要な要件とあるべき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する。

そして、処遇改善の対象者を介護職員に限定することなく、ケアマネジャーや福祉用具専門相談員、事務員等、すべての介護従事者を対象とすることを要請する。

なお、介護現場では、現在の人員基準では高齢者の安全を確保しながら十分なケアを行うことができない、との観点から、法定人員を上回る人員配置で運営がなされている。公的価格評価検討委員会において公的価格の在り方を見直す際に、事業に係る人件費やその他の費用の見込みを算出するにあたっては、実態に即した算出方法となるよう重ねて要請する。