

일본의 개호노동 현황과 정부 대책에 대해서

김명중 (일본 닛세이초연구소 연구원)

■ 머리말

2000년 4월 개호보험 실시 이후 일본 내의 개호서비스에 대한 수요는 계속해서 증가해 오고 있다. 2008년 현재 22.1%인 일본의 고령화율은 오는 2050년에는 39.6%까지 상승할 것으로 추계되어 개호서비스에 대한 수요는 현재보다 증가할 것으로 예상되고 있다.

하지만 개호 분야는 정착률이 저하하고 이직률이 증가하는 등 노동력 부족 현상이 심각한 수준으로, 최근에는 젊은 층의 개호노동시장 이탈이 두드러지고 있다. 이처럼 젊은 층의 이탈이 증가하고 있는 이유로는 개호노동이 육체적·정신적으로 힘든데다가, 상대적으로 낮은 임금수준이 적용되는 것으로 알려졌기 때문이다.

2000년 개호보험제도 실시 이후 개정 때(3년에 한 번)마다 계속해서 인하되었던 개호보수는 개호노동자의 처우개선을 목적으로 2009년 4월에 처음으로 3% 인상되었다.¹⁾ 또한 민주당 정권은 개호노동자에 대한 처우를 개선할 목적으로 2009년 10월부터 「개호직원 처우개선 교부금 제도」를 실시하였다. 하지만 이러한 제도 개정이 개호직원만을 대상으로 하고 있고, 특히 교부금 제도가 일시적인 조치라는 점에서 개호노동자의 임금수준이 크게 향상되거나, 고용창출이 기대에 미치지

1) 2003년과 2006년 개정에서는 각각 2.3%와 2.4% 인하되었다. 2009년 개정의 3%는 재가형 서비스분 1.7%와 시설형 서비스분 1.3%의 합계이다.

못할 것이라는 우려의 목소리도 나오고 있는 것이 사실이다.

따라서, 본고에서는 재단법인 개호노동안정센터가 2008년에 실시한 조사 결과를 중심으로 일본의 개호노동의 현황에 대해 살펴보고, 최근 일본 정부의 대책과 이와 관련된 문제점 등에 대해 소개하고자 한다.

■ 개호노동의 특징과 개호노동자의 동향

개호서비스는 개호노동자가 요개호자에 대해 직접적으로 서비스를 제공하는 형태가 많아, 이로 인한 만족감과 업무에 대한 보람을 느끼는 한편, 육체적·정신적 스트레스를 받기 쉽다는 특징을 가지고 있다.

후생노동성의 「개호서비스시설 및 사업소조사」를 이용해 개호노동자 수의 추이를 살펴보면 2000년 개호보험제도의 시행 이후 개호노동자 수는 크게 증가한 것으로 나타났다. 즉 2000년에 약 55만 명이던 개호노동자 수는 2006년에는 약 117만 명으로 2.1배나 증가하였다.

개호노동자의 증가를 시설형 서비스와 재가형 서비스로 구분해 보면 시설형 서비스를 제공하는 사업소에 종사하는 개호노동자가 6년간 1.3배(2000년 약 24만 명→2006년 약 31만 명) 증가한 데 비해, 재가형 서비스를 제공하는 사업소에 종사하는 개호노동자는 같은 기간 동안 약 2.7배(2000년 약 31만 명→2006년 약 81만 명)가 증가한 것으로 나타났다.

또한 재가형 서비스를 제공하는 사업소에 종사하는 방문개호원은 2000년 약 17만 명에서 2006년에는 약 39만 명, 방문개호원 이외의 개호직원은 2000년 약 38만 명에서 2006년 약 79만 명으로 증가하였다.²⁾

2) 藤井宏一, その他(2009), 『介護分野における労働者の確保等に関する研究』, 労働政策研究報告書 No.113, pp.1~2에서 인용.

■ 개호사업소의 노동 현상에 대한 실태조사

본 절에서는 재단법인인 개호노동안정센터가 2009년에 발표한 「2009년판 개호노동의 현상 I」의 조사 결과를 중심으로 일본의 개호노동 실태를 소개하고자 한다.

조사의 개요

「2009년판 개호노동의 현상 I」은 개호 분야 사업소에 있어서 개호노동자의 고용 상황, 임금 및 임금제도, 인재확보 상황 등을 조사하고 분석하는 것에 의해 개호 분야에 근무하는 노동자의 노동 환경에 대한 문제점을 파악하고 개호사업소의 고용 개선에 대한 기초자료를 얻기 위해 실시된 조사이다. 조사 지역은 전국으로, 조사 대상은 독립행정법인복지의료기구의 WAMNET 「개호보험사업자 명부」에 기재되어 있는 개호보험지정개호서비스사업(이하 개호서비스)을 실시하는 사업소 중에서 추출(17,350개 사업소: 이 중 4분의 1은 유의추출, 4분의 3은 무작위 추출)하였다. 조사 기간은 2008년 11월 1일에서 12월 10일 사이로, 유효조사 수 17,142개 사업소 중 유효응답 수는 5,929표, 응답률은 34.6%였다.

본 조사는 ① 법인 및 사업소 현황, ② 고용관리 상황, ③ 방문개호원, 개호직원에 대한 교육 및 연수상황, ④ 방문개호원, 개호직원에 대한 복리후생의 실시 상황, ⑤ 운영상의 과제, ⑥ 노동자의 개별 상황 등 여섯 가지 사항에 대하여 조사를 하고 있으며, 본 조사의 주된 직종인 방문개호원과 개호직원의 정의는 다음과 같다.

- 방문개호원 : 개호보험법의 지정을 받은 방문개호사업소에 근무하며, 고령자 등의 가정을 방문하여 가사 등 생활원조, 입욕 등에 대한 신체개호를 실시하는 자로 일반적으로 홈 헬퍼로 불려지고 있다.
- 개호직원 : 방문개호 이외의 개호보험이 지정한 지정개호사업소에서 근무하며 직접적으로 개호를 행하는 자.

개호노동자의 속성과 취업형태

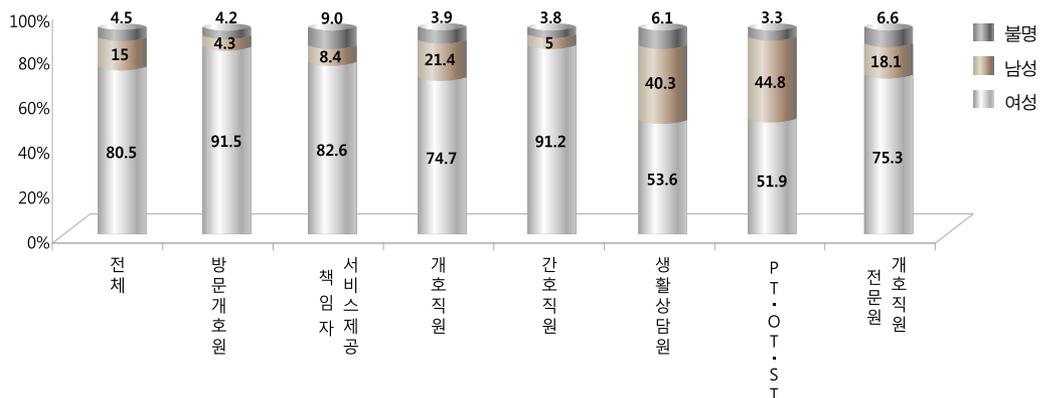
조사에 응답한 사업소의 종업원 수는 총 24만 7,583명으로 1개 사업소당 평균 인원 수는 42.1명, 개호보험서비스 유형별로는 시설형 서비스 중 입소형이 64.6명으로 가장 많았다.

전체 개호노동자의 성별 비율은 여성이 80.5%, 남성이 15.0%로 여성의 비율이 압도적으로 높게 나타났다. 특히 방문개호원과 간호직원의 경우 여성이 차지하는 비율은 각각 91.5%와 91.2%에 달하였다(그림 1 참조).

전체 종업원의 취업형태는 정규직 사원이 50.3%, 비정규직 사원이 49.3%로 나타났으며, 이를 다시 개호보험서비스 유형별로 살펴보면, 재가형 서비스의 경우 정규직 사원이 31.9%, 비정규직 사원이 67.0%인 데에 비해, 시설형 서비스(입소형)는 정규직 사원이 64.3%, 비정규직 사원이 35.7%, 시설형서비스(주야간보호서비스)는 정규직 사원이 43.5%, 비정규직 사원이 56.4%로 서비스 유형에 따라 취업형태에 커다란 차이를 보였다.

조사에 응답한 24만 7,583명 중에서 개호보험서비스에 종사하는 종업원 수(이하 개호서비스 종사자)는 19만 4,201명으로 사업소당 평균 종업원 수는 33.2명에 달하였다. 또한 전체 개호서비스 종사자의 취업형태는 정규직이 47.4%, 비정규직이 52.6%로 전체 종업원에 비해 비정규직 비율이 높게 나타났다.

[그림 1] 직종 및 성별 개호노동자 비율



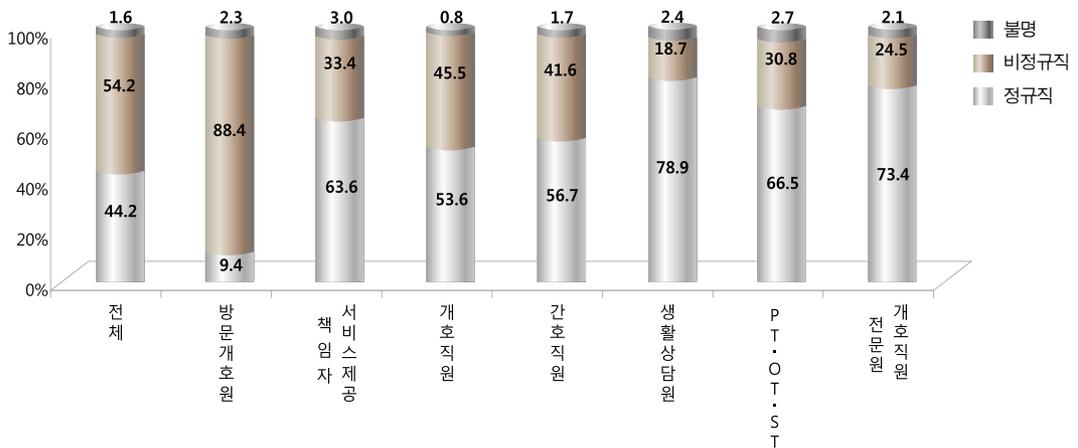
출처: 介護労働安定センター(2009), 『平成21年版 介護労働の現状』.

개호보험서비스 유형별로는 재가형 서비스의 비정규직 사원 비율이 75.3%로 높은 데에 비해, 시설형 서비스(입소형)는 정규직 사원 비율이 63.3%로 비정규직 사원 비율보다 높게 나타났다. 한편 시설형 서비스(주야간 보호서비스)는 정규직 사원이 38.4%, 비정규직 사원이 61.5%였다.

본 조사에서는 방문개호원, 서비스제공 책임자, 개호직원, 간호직원, 생활상담원, PT·OT·ST³⁾, 개호지원전문원의 7개 직종에 대해서 성별 및 취업형태별 종업원 수를 조사하였는데, 직종별로는 직접개호에 해당하는 개호직원과 방문개호원이 각각 44.0%와 28.7%를 차지하였다.

[그림 2]는 개호노동자의 직종별 취업형태를 나타내고 있는데, 생활상담원과 개호지원전문원의 정규직 사원 비율이 각각 78.9%와 73.4%로 높은 데에 비해 방문개호원의 정규직 사원 비율은 9.4%에 그치는 등 직종별로 커다란 차이를 보였다. 또한 방문개호원의 비정규직 사원 비율을 근무형태별로 보면, 상근노동자가 8.2%, 단시간 노동자가 83.9%로 단시간 노동자의 비율이 높게 나타났다.

[그림 2] 직종별 취업형태



출처: 介護労働安定センター (2009), 『平成21年版 介護労働の現状』.

3) PT : 이학요법사, OT : 작업요법사, ST : 언어청각사.

개호노동자의 모집 경로와 이직 및 정착률

방문개호원 및 개호직원으로 대표되는 개호노동자의 모집 경로를 살펴보면 ‘헬로워크 및 인재은행을 통해서’가 78%로 가장 많았고, 다음으로 ‘직원과 지인을 통해서’가 64%, ‘신문 및 잡지광고에 의해서’가 46.7%의 순으로 나타났다. 이를 다시 개호보험서비스 형태별로 구분하면 재가서비스형은 ‘직원과 지인을 통해서’가 66.8%로 가장 많았고, 시설형 서비스는 ‘헬로워크 및 인재은행을 통해서’가 88.5%로 가장 높은 비율을 차지하였다.

방문간호원 및 개호직원의 1년간 채용률⁴⁾과 이직률⁵⁾은 양자를 합했을 경우 채용률 22.6%, 이직률 18.7%로, 전체 산업의 채용률 15.9%, 이직률 15.4%보다 높게 나타났다.

직종 및 취업형태로 본 이직률은 방문개호원 중 정규직 사원이 22.1%, 비정규직 사원이 13.1%로 정규직 사원의 이직률이 높은 데에 비해, 개호직원의 이직률은 정규직 사원이 18.2%, 비정규직 사원이 27.5%로 비정규직 사원이 높게 나타났다. 이는 앞서서도 살펴본 바와 같이 방문개호원의 대다수를 비정규직 사원이 차지하는 데에 비해, 개호직원은 상대적으로 정규직 비율이 높은 점이 이직률 차이의 주된 원인으로 판단된다.

본 조사에는 10명의 종업원을 채용했을 경우 1년 뒤에 같은 사업소에 종사하는 종업원의 수, 즉 정착률에 대하여도 조사를 하였는데, 방문개호원 및 개호직원 두 직종의 경우 ‘7명에서 8명이 계속해서 종사한다’고 응답한 사업소가 35.1%로 가장 많았고, 다음으로 ‘9명에서 10명이 계속해서 종사한다’가 30.9%로 뒤를 잇는 등, 평균 7.4명이 1년 후에 같은 사업소에 정착해 종사하고 있는 것으로 나타났다.

사업소는 조기이직 방지와 정착률을 높이기 위해 다양한 대책을 실시하고 있는 것으로 나타났는데, 가장 많은 사업소(63.4%, 복수 응답)가 ‘직장 내 작업상 커뮤니케이션의 원활화를 도모’하는 대책을 실시하고 있다고 응답하였다. 이외에도 각 사업소는 ‘노동시간에 대한 의견 및 요구사항을 수렴’, ‘임금 및 노동시간 등의 노동조건 개선’, ‘비정규직에서 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 제공’, ‘복리후생의 충실 및 직장내 교류 증진’ 등의 대책을 실시하고 있었다. 각 사업소

4) 1년간의 채용률 = 1년간의 채용자 수 ÷ 1년간의 재직자 수 × 100.

5) 1년간의 이직률 = 1년간의 이직자 수 ÷ 1년간의 재직자 수 × 100.

가 실시하고 있는 대책 및 실시율은 <표 1>을 참고하기 바란다.

< 표 1 > 조기이직 방지와 정착촉진을 위한 대책 및 실시율

조기이직 방지와 정착촉진을 위한 대책	실시율
직장내 업무상 커뮤니케이션의 원활화를 추진(정기적인 미팅, 의견교환회, 팀케어 등)	63.4
노동시간에 대한 의견 및 요구사항을 수렴	60.3
임금 및 노동시간 등의 노동조건(휴가 취득을 보다 쉽게 하는 내용도 포함) 개선	52.6
비정규직에서 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 제공	41.4
능력개발의 충실	40.7
경영자, 관리자와 함께 종업원이 경영 방침, 케어 방침을 공유하는 기회를 제공	35.7
능력과 업무를 평가하여 배치와 처우에 반영	34
업무 내용에 대한 요구사항을 수렴	31.1
복리후생의 충실, 직장내 교류증진	28.4
건강대책과 건강관리를 충실	25.3
고민, 불안 등에 대한 상담창구를 설치	23.1
신입사원의 지도를 담당하는 어드바이저를 배치	18.2
직장환경 정비	17.9
이직사유를 분석하여 조기이직을 방지하고 정착을 촉진하기 위한 대책 마련	8.8
자녀양육에 대한 지원 실시	6.9
기타	1.7
특별한 대책은 실시하고 있지 않다	3.7

임금수준과 근로시간 그리고 취업규칙의 작성

개호노동자의 소정내 임금의 평균액은 직종별로 다소 차이가 있었지만, 월평균 21만 6,489엔으로 나타났다. 직종별로는 방문개호원이 19만 1,485엔으로 가장 낮은 반면, 개호지원전문원이 26만 712엔으로 가장 높았다. 한편 소정내 임금의 평균 일급은 8,077엔으로 간호직원이 9,830엔으로 가장 높았고, 평균 시급은 1,121엔으로 개호지원전문원이 1,336엔으로 가장 높게 나타났다.

<표 2> 2008년도 개호노동 실태조사

개호노동자 실태조사 월급자의 임금 등											
전체				남성				여성			
1개월 간의 실질임금	1개월당 소정내 임금	연령	근속연수	1개월 간의 실질임금	1개월당 소정내 임금	연령	근속연수	1개월 간의 실질임금	1개월당 소정내 임금	연령	근속연수
천 엔	천 엔	세	년	천 엔	천 엔	세	년	천 엔	천 엔	세	년
235.7	216.5	40.0	5.2	246.2	225.9	36.8	4.3	232.2	213.4	45.8	4.4

출처 : 介護労働安定センター(2009), 『平成20年度 介護労働実態調査』.

이러한 개호노동자의 임금수준을 타 산업 종사자와 비교하면 어느 정도 수준일까? 일반적으로 개호노동자의 임금수준은 타 산업 종사자에 비해 낮고, 이처럼 낮은 임금수준은 개호종사자의 이직을 증가에 원인을 제공하는 것으로 알려져 있다. 여기에서는 개호노동자와 타 산업 종사자의 임금을 비교하기 위해 두 가지 조사를 사용하였다. 즉 개호노동자의 임금은 2008년도 「개호노동실태조사」를 이용하였으며, 타 산업 종사자의 임금은 후생노동성의 2008년 「임금구조기본통계조사」를 사용하였다.⁶⁾ 「임금구조기본통계조사」에 의한 임금노동자의 월평균 임금은 29만 9,100엔으로 개호노동자의 임금수준 21만 6,489엔보다 상대적으로 높게 나타났다. 이를 다시 성별로 구분해 보면 여성의 경우 개호노동자(21만 3,400엔)와 임금노동자(22만 6,100엔)의 임금수준이 커다란 차이를 보이지 않은 데에 비해, 남성의 경우에는 양자의 격차가 크게 나타났다(개호노동자 22만 5,900엔, 임금노동자 33만 3,700엔). 단, <표 2>와 <표 3>에서도 알 수 있듯이 남성 개호노동자의 평균 연령이 36.8세인 데 비해, 남성 임금노동자의 평균 연령은 41.7세인 점과, 개호노동자의 평균 근속연수가 4.3년인 데 비해, 임금노동자의 평균 근속연수가 13.1년인 것을 고려하여 양자의 차이를 이해할 필요가 있을 것으로 판단된다.

6) 개호노동실태조사 : 2008년 11월 1일~12월 10일 사이에 조사를 실시.

임금구조기본통계조사 : 2008년 6월분의 임금에 대해서 7월에 조사를 실시.

개호노동자의 1개월간의 근로시간은 평균 124.8시간으로 직종별로는 정규직 서비스제공 책임자가 168.6시간으로 가장 길었고, 다음으로 정규직 개호직원(163.9시간), 정규직 개호지원전문원(162.7시간), 정규직 간호직원(161.5시간)의 순이었다.

비정규직 사원을 대상으로 한 취업규칙의 작성 상황을 보면 전체 개호보협서비스 종사자의 77.4%가 취업규칙을 작성하고 있는 데에 비해 취업규칙을 작성하지 않고 근무하는 자는 11.9%에 달하였다.

또한 비정규직 사원을 채용할 때의 노동조건을 명시하는 방법은, 전체적으로 ‘고용계약서 등 서면에 의해서’가 66.4%로 가장 많았고, 다음으로 ‘근로조건 통지서의 교부에 의해서’가 39.%, ‘취업규칙과 사령의 교부에 의해서’가 21.0%의 순이었다.

<표 3> 후생노동성의 2008년 임금구조기본통계조사

일반노동자의 정해져 지급하는 급여액 등												
	전 체				남 성				여 성			
	정해져 지급되는 급여	소정내 임금	연령	근속 연수	정해져 지급되는 급여	소정내 임금	연령	근속 연수	정해져 지급되는 급여	소정내 임금	연령	근속 연수
	천 엔	천 엔	세	년	천 엔	천 엔	세	년	천 엔	천 엔	세	년
전 체	328,8	299,1	40,9	11,6	369,3	333,7	41,7	13,1	243,1	226,1	39,1	8,6
서비스업	303,0	277,5	40,9	8,7	341,5	310,7	42,0	10,0	228,7	213,5	38,6	6,3
의료및복지	295,5	273,9	38,9	7,8	389,2	361,0	39,1	8,3	263,2	243,9	38,9	7,6

출처 : 厚生労働省(2009), 『平成20年 賃金構造基本統計調査』.

<표 4> 개호노동자의 소정내 임금(노동자 속성별)

소정내 임금		평균 월급	평균 일급	평균 시급
전 체		216,489	8,077	1,121
성별	남성	225,874	9,712	1,131
	여성	213,357	7,749	1,120

〈표 4〉의 계속

소정내 임금		평균 월급	평균 일급	평균 시급
연령계급별	20세 미만	155,740	7,040	858
	20세 이상 25세 미만	178,065	6,698	962
	25세 이상 30세 미만	198,509	8,045	1,013
	30세 이상 35세 미만	219,208	8,773	1,102
	35세 이상 40세 미만	226,475	8,416	1,097
	40세 이상 45세 미만	226,481	8,170	1,120
	45세 이상 50세 미만	225,093	7,995	1,118
	50세 이상 55세 미만	227,333	8,055	1,127
	55세 이상 60세 미만	233,072	8,168	1,140
	60세 이상	212,453	8,104	1,154
직종별	방문개호원	191,485	7,296	1,230
	서비스제공책임자	220,458	8,059	1,147
	개호직원	196,013	7,277	893
	간호직원	256,656	9,830	1,313
	개호직원전문원	260,712	9,467	1,336
	생활상담원 또는 지원상담원	238,359	7,747	991
	PT·OT·ST	287,723	21,697	3,098
	관리영양사 및 영양사	237,894	7,077	918
	복지용구 전문상담원	262,661	-	928
취업 및 근무형태별	정사원	220,659	7,563	1,039
	비정규직 사원	174,495	8,154	1,121
	상근노동자	174,927	7,390	1,013
	단시간 노동자	168,179	10,291	1,145
	등록헬퍼(재계)	187,267	7,327	1,233
근속연수별	1년 미만	194,645	8,047	1,008
	1년 이상 2년 미만	195,773	7,831	1,077
	2년 이상 3년 미만	202,358	8,187	1,095
	3년 이상 4년 미만	204,592	7,506	1,127
	4년 이상 5년 미만	210,088	7,805	1,163
	5년 이상 10년 미만	224,224	8,208	1,189
	10년 이상 15년 미만	248,280	9,176	1,191
	15년 이상 20년 미만	268,019	10,336	1,195
20년 이상	309,399	9,600	1,137	

출처 : 介護労働安定センター(2009), 『平成20年度 介護労働実態調査』.

인재 육성을 위한 교육 및 연수의 실시 상황

방문개호직과 개호직원의 육성을 위해 사업소의 51.7%가 '교육 및 연수계획을 수립' 하고 있었으며, 사업소의 50%가 '지방자치단체와 업계 단체가 주최하는 교육 및 연수의 적극적인 참가'를 장려하고 있었다.

인재 육성에 대한 대책을 취업형태별로 구분해 보면, 정사원의 경우 '지방자치단체와 업계 단체가 주최하는 교육 및 연수의 적극적인 참가'를 장려하는 사업소가 60.1%로 가장 많았고, 다음으로 '교육 및 연수계획을 수립'하는 사업소가 53.5%, '채용시 교육 및 연수를 충실'하게 실시하는 사업소가 40.5%의 순으로 나타났다(표 5 참조).

〈표 5〉 인재 육성을 위한 대책(직종별 · 취업형태별 복수 응답)

(단위 : %)

	응답수 (합계)	교육 및 연수계획 수립	교육 및 연수책임자 또는 담당부서를 사전에 결정	채용시의 교육 및 연수를 충실	직원에게 후배의 육성경험 을 전수	능력향상이 인정되는 배치와 처우에 반영	관련회사 를 포함한 법인단체가 연계하여 인재육성 대책 실시	지방자치 단체와 업계단체가 주최하는 교육 및 연수에 적극적으로 참가	지역의 동업타사와 협력하여 노하우를 공유하고 육성을 위해 노력	기타	무응답
전체 (①+②)	10,611	51.7	34.0	39.0	30.2	27.0	29.3	50.0	10.5	1.3	11.9
정규직 사원	4,676	53.5	38.5	40.5	34.8	30.9	32.1	60.3	12.4	1.2	9.2
비정규직 사원	5,935	50.3	30.5	37.9	26.5	24.0	27.1	41.9	9.0	1.4	13.9
정규직과 비정규직의 실시율의 차이 (% 포인트)		3.2	8.0	2.6	8.3	6.9	5.0	18.4	3.4	-0.2	-4.7
① 방문개호원	4,010	56.4	32.7	42.0	26.4	23.3	28.3	49.8	10.9	1.4	8.8
정규직 사원	1,469	55.7	36.4	41.0	30.6	25.9	30.8	60.8	13.3	1.2	7.8
비정규직 사원	2,541	56.7	30.7	42.7	24.0	21.9	26.9	43.4	9.6	1.5	9.4
② 개호직원	6,601	48.8	34.8	37.2	32.4	29.3	29.9	50.2	10.2	1.2	13.7
정규직 사원	3,207	52.4	39.4	40.2	36.8	33.2	32.7	60.1	11.9	1.1	9.9
비정규직 사원	3,394	45.4	30.5	34.4	28.3	25.6	27.3	40.7	8.5	1.3	17.3

출처 : 介護労働安定センター(2009), 『平成20年度 介護労働実態調査』.

한편 비정규직 사원의 상기 대책에 대한 실시율은 각각 41.9%, 50.3%, 37.9%로 정규직 사원에 비해 많게는 18.4%포인트, 적게는 2.6%포인트 낮게 나타났다(기타와 무응답을 제외).

채용시 주로 실시하는 교육 및 연수 내용은 '개호기술 및 지식'이 68.6%로 가장 높았고, 다음으로 '처우 및 매너'가 63.2%, '법인 및 사업의 경영이념 및 케어 방침'이 56.0%의 순으로, '직원의 요통예방대책'은 23.2%로 가장 낮았다. 또한 모든 항목에서 정규직 사원에 비해 비정규직 사원의 실시율이 낮게 나타났다.

OJT의 방법으로는 전체적으로 '경험 및 능력이 있는 자와 함께 일을 시키고 있다'가 54.6%로 가장 높았으며, 다음으로 '업무 매뉴얼을 작성하고 있다'가 52.6%, '부하의 지도를 관리직(리더나 주임 등을 포함)의 역할로 설정하고 있다'가 49.7%의 순이었다. 취업형태별로는 정규직 사원은 '부하에 대한 지도를 관리직(리더나 주임 등을 포함)의 역할로 설정'하여 적용하고 있는 사업소가 58.3%인 데에 비해, 비정규직 사원에 대해서는 42.9%만이 적용하고 있어 정규직 사원과 커다란 차이를 보였다.

1년간의 교육 및 연수 등의 실시 상황을 취업형태별로 보면 전체적으로 정규직 사원과 비정규직 사원 모두에 대해 교육 및 연수를 실시하고 있는 사업소는 77.8%로, 비정규직 사원에만 실시하는 기업 6.6%와 정규직 사원에만 실시하는 기업 8.0%보다 높게 나타났다.

복리후생 및 사회보험의 적용

연차유급휴가의 부여 상황을 보면 전체적으로 '법정대로 연차휴가를 부여한다'고 응답한 사업소가 73.3%로 가장 많았고, '법정 이상 부여'가 4.8%, '연차유급휴가제도가 없다'가 9.1%였다.

취업형태별로 보면 방문개호원인 정규직 사원은 정부방침 이상('법정대로 연차휴가를 부여' + '법정 이상 부여')으로 연차유급휴가를 부여하고 있는 기업이 86.8%, 연차유급휴가제도가 부여되지 않는 기업이 7.4%인데 비해, 비정규직 사원은 각각 66.7%, 20.2%로 연차유급휴가를 부여하고 있는 사업소의 비율이 정규직보다 낮게 나타났다.

건강진단의 실시 상황은, 전체적으로 정기건강진단이 76.6%로 가장 높았고, 다음으로 채용시 건강진단이 40.1%, 기타 건강진단이 10.9%, 어떠한 건강진단도 실시하고 있지 않다가 5.1%였다.

취업형태별로는 정규직 사원의 정기건강진단, 채용시 건강진단의 실시율이 각각 81.6%, 42.6%

한편 비정규직 중에서도 상근노동자의 고용보험 및 건강보험과 후생연금의 전원 가입 비율은 각각 75.8%와 69.2%인 데 비해, 단시간 노동자의 전원 가입 비율은 각각 26.7%와 10.7%로 크게 낮은 것으로 나타났다(표 6 참조).

■ 개호노동자의 근로의식과 실태

「개호노동자의 취업실태와 취업의식조사」는 개호 분야 사업소에서 근무하는 개호노동자를 대상으로 고용 및 근무형태의 실태, 그리고 개호노동자로서의 업무 및 노동조건에 관한 문제의식을 파악하여 개호노동자의 노동조건 개선과 확보를 위한 기초자료를 얻기 위해 실시되었다.

조사는 조사 대상 사업소에 고용된 개호노동자 5만 2,050명을 대상으로 실시되었으며, 유효응답 수는 1만 8,035명, 응답률은 31.5%였다.

현재의 업무 상황과 만족도

개호노동자가 근무하는 사업소의 주된 개호서비스를 종류별로 나누어 보면, 방문요양서비스가 32.6%로 가장 많았고, 다음으로 주야간 보호서비스가 18.2%, 치매대응형 공동생활개호가 9.4%의 순으로 나타났다. 개호보험서비스 유형별로는 시설형(입소형 + 주야간 보호서비스형)이 52.2%인 데 비해 재가형은 45.0%였다.

현재 실시하고 있는 주된 업무를 직종별로 보면, 전체적으로 개호직원이 42.6%로 가장 많았고, 다음으로 방문개호원이 21.0%, 개호지원전문원이 10.7%, 서비스제공 책임자가 10.6%의 순을 차지하였다.

현재 업무를 선택한 이유(복수 응답)로는 ‘일하는 보람이 있는 업무라고 생각해서’가 58.1%로 가장 많았고, 다음으로 ‘사회에 도움이 되고 싶어서’가 35.4%, ‘장래에도 수요가 증가하는 업무라고 생각해서’가 34.7%의 순이었다.

현재 업무에 대한 만족도(만족 + 대체로 만족)는 ‘직업생활 전체’의 경우, 방문개호원은 20.0%, 서비스제공 책임자는 21.3%, 개호직원은 16.6%, 개호지원전문원은 26.3%였다. 또한 모든 직종에

〈표 7〉 현재 업무에 대한 만족도

(단위 : %)

	만족	대체로 만족	보통	대체로 불만족	불만족	무응답	만족도 D.I
업무 내용 및 보람	20.7	32.6	37.4	6.2	1.7	1.4	45.4
임금	5.6	12.3	32.9	28.9	19.1	1.1	-30.1
노동시간, 휴일 등의 노동조건	12.3	15	39.8	21.4	9.9	1.6	-4.0
근무체제	11	14.3	48.1	18.1	6.6	1.9	0.6
인사평가 및 처우	7.7	11.6	52.1	17.5	7.9	3.3	-6.1
직장환경	19.3	21.8	41.7	11	4.3	1.9	25.8
직장의 인간관계, 커뮤니케이션	23.3	23.8	38.3	9.8	3.2	1.6	34.1
고용의 안전성	12.3	15.8	46.8	14.4	7.9	2.7	5.8
복리후생	8.7	10.5	45.3	18.3	12.6	4.5	-11.7
교육훈련, 능력개발	6.1	12	50.6	19.1	8.3	3.9	-9.3
직업생활 전 체	6.7	13.3	56.9	14.3	5.1	3.7	0.6

출처 : 介護労働安定センター(2009),『平成20年度 介護労働実態調査』.

있어서 ‘업무 내용과 보람’에 가장 높은 만족도를 가지고 있었으며, 만족도가 가장 낮은 사항은 임금이었다.

근로조건과 업무 부담에 대한 걱정, 불안, 불만 등(복수 응답)이 가장 높은 항목은 ‘업무 내용에 비해서 임금이 낮다’로, 모든 개호서비스 유형에서 동일하였으며, 특히 시설형 서비스부문에 69.3%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘인원 부족’과 ‘업무에 대한 낮은 사회적 평가’에 대해 불만을 느끼는 개호노동자가 각각 51.0%, 41.3%로 높은 비율을 차지하였으며, 시설형 서비스부문의 경우 ‘야간과 심야 시간대에 무슨 일이 일어나지 않을까’에 대한 불안이 55.1%로 타 부문에 비해 높게 나타났다.

이용자 및 그 가족이 겪고 있는 가장 큰 불안 및 불만(복수 응답)은 ‘이용자에게 적절한 케어가 제공되고 있는지에 대한 불안’으로 응답자의 49.3%가 응답하였다.

응답자의 81.9%가 현재 업무를 담당하기 이전에 수입이 동반하는 업무를 담당하였으며, 현재의 업무를 담당하기 바로 직전의 업무 내용은 30.1%가 개호담당 업무였던 것으로 밝혀졌다. 현재의

업무를 담당하기 바로 직전의 개호 관련 업무를 그만둔 이유(복수 응답)로는 여성의 경우 '직장의 인간관계에 문제가 있어서'가 22.4%로 가장 높았으며, 다음으로 '법인과 시설 및 사업소의 이념과 운영방법에 불만이 있어서'가 22.2%로 높게 나타났다. 남성의 경우에는 '수입이 적어서'가 33.6%로 가장 높았으며 다음으로 '법인과 시설 및 사업소의 이념과 운영방법에 불만이 있어서'가 31.6%로 높게 나타났다.

■ 민주당 정권의 근로조건 개선 조치

민주당 정권은 개호노동자의 근로조건을 개선할 목적으로 2009년 9월부터 「개호직원처우개선교부금제도」를 실시하고 있다. 개호직원처우개선교부금은 개호직원의 처우개선에 노력하는 사업자에게 2009년 10월부터 2012년 3월까지 개호직원 한 명당 월액 평균 1.5만 원을 지급하는 제도이다. 하지만 예상 외로 사업소의 신청률이 저조하자 후생노동성은 계속해서 신청을 장려하고 있는 상황인데, 이처럼 신청률이 저조한 이유는 '대상 직원이 개호직원에 한정되어 있는 점', '교부금의 지급 기간이 2년 반으로 제한되어 있는 점' 등을 들 수 있다. 즉 교부금이 개호직원에게만 지급됨에 따라 상담원과 간호직원, 사무직원과의 불평등이 발생할 수 있고, 교부금의 지급 기간이 2년 반으로 제한되어 있어 교부금 지급이 끝나면 사업주가 급부금에 상당하는 몫을 개호직원에게 지급해야 하는 부담을 갖게 되는 것이 신청률 저조의 주된 이유라고 할 수 있다.

이러한 문제점이 대두되자 나가츠마 후생노동성 장관은 2012년 3월 이후에도 계속해서 개호노동자의 처우개선을 위해 노력하겠다는 방침을 국회 등에서 언급하는 등 정부 차원의 대책 마련에 나서고 있지만, 예산의 확보 등 해결해야 할 과제가 산적해 있는 것이 사실이다.

■ 개호노동안정센터에 의한 개호노동 지원

개호노동안정센터(Care Work Foundation)는 고령사회의 진전에 따른 개호노동력의 수요 증대에 대처하고, 개호노동자의 고용관리 개선, 능력개발 및 향상, 그리고 기타 복지향상을 추진할 목적으로

1992년에 설립되어, 개호노동자법의 지정법인으로서 현재에 이르고 있다. 특히 2000년도부터는 개호보험제도의 시행에 따라, 개호사업자를 포함한 개호 분야 전반에 걸친 지원사업을 실시하고 있다. 다음은 개호노동안정센터가 실시하고 있는 개호노동 지원을 위한 사업의 주요 내용이다.

개호노동 관련 강습의 실시

개호 업무에 종사하고 있는 자 또는 종사하기를 희망하는 자에 대해 홈 헬퍼 양성, 능력 및 기술 향상 또는 각종 자격취득을 위한 강습회를 정기적으로 실시하고 있다. 수강자에게는 안심하고 개호노동 강습을 받을 수 있도록 수강 기간 동안 상해사고나 배상사고에 대해서 보상을 받을 수 있는 상해보험과 배상책임보험에 가입하도록 하고 있다(보험료는 30엔×일수).

개호노동 관련 강습으로는

- 방문개호원(홈 헬퍼)양성 연수 2급 과정:130시간(기초강좌 100시간, 실습 30시간)
- 개호직원 기초연수
- 단기전문코스 : 6~12시간(1~2일)
- 개호지원전문원 실무연수 수강시험 준비강습 : 24시간 정도
- 복지용구 전문상담원 지정강습 : 도도부현 지사의 지정강습, 규정 40시간
- 개호복지사시험 준비강습 : 36시간 정도

등을 실시하고 있다.

개호사업자용 보상제도

개호사업자배상책임보험

개호 업무를 실시하는 사업자에 고용되어 있는 개호노동자와 사업주 등이 업무 중에 타인의 신체에 상처를 입히거나 타인의 물건을 손상시키는 행위, 또는 케어 플랜 작성 미스에 의해 이용자에게 경제적 부담을 주는 행위 등에 의해 법률상 손해배상책임을 부담해야 하는 경우에 그 배상금 등을 보상하는 보험을 실시하고 있다.