



일본의 개호근로자 현황과 개호인력 확보를 위한 정부의 대책

김명중 (일본 닛세이이치초연구소 준주임연구원)

■ 머리말

최근 일본에서는 고연령자의 개호를 담당하는 개호근로자의 부족 현상이 두드러지게 나타나고 있다. 공익재단법인인 개호노동안정센터가 발표한 2014년 개호노동실태조사에 의하면, 응답 사업소의 59%가 개호근로자가 부족하다고 응답한 것으로 나타났는데, 이는 전년의 57%보다 2%포인트 증가한 수치이다.

향후 저출산·고령화가 진행되면, 노동인구는 감소하는 반면 개호근로자의 수요자인 고령자가 증가하여, 개호근로자의 부족 현상은 더욱 심각해질 것으로 예상되고 있어 일본 정부는 이에 대한 대책 마련에 부심하고 있다.

본고에서는 일본의 개호근로자 현황과 이들이 부족한 원인, 그리고 이들의 부족을 해결하기 위한 일본 정부의 대책에 대해서 소개하고자 한다.

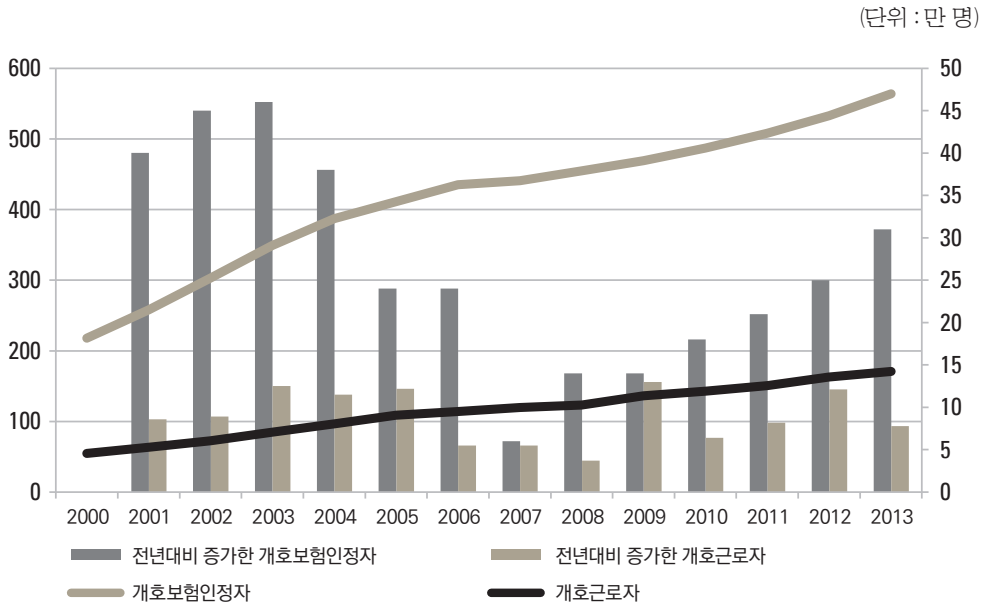
■ 개호근로자의 현황

일본에서는 2000년에 개호보험¹⁾을 실시한 이후 개호보험인정자²⁾가 매년 증가함에 따라 개

1) 한국의 노인장기요양보험에 해당한다고 볼 수 있다.

2) 개호보험서비스가 필요하다고 인정된 자로 요지원 1부터 요개호 5까지 총 7등급으로 분류된다.

[그림 1] 개호보험인정자와 개호근로자 추이



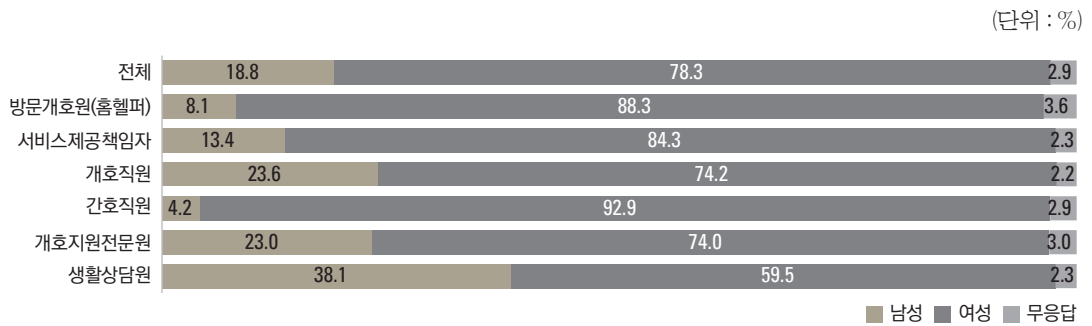
자료 : 厚生労働省, 「介護サービス施設・事業所調査」; 厚生労働省, 「介護保険事業状況調査」.

호근로자에 대한 수요도 계속해서 증가하고 있다. [그림 1]은 2000년부터 2013년까지의 개호 보험인정자와 개호근로자의 추이를 나타내고 있는데, 개호보험인정자는 2000년의 218만 명에서 2013년에는 564만 명으로, 346만 명이나 증가한 것으로 나타났다. 한편 개호근로자는 개호보험제도가 정착하고 개호보험인정자가 증가하여 개호서비스에 대한 수요가 증가함에 따라 같은 기간 55만 명에서 171만 명으로 116만 명이 증가하여, 이 기간에 개호보험인정자와 개호근로자의 월평균 증가자 수는 개호보험인정자가 26.6만 명으로 개호근로자 8.9만 명을 크게 상회하는 것으로 조사되었다. 즉 개호근로자 공급이 수요를 따라잡지 못하고 있는 상황이라고 할 수 있다.

최근 일본의 고용상황이 그렇게 좋지 않음에도 개호근로자는 꾸준히 증가해왔는데 실제로 개호근로는 3D업종으로 인식되고 있어 이직률이 높고 청년층의 참가가 저조한 상황이다. 따라서 실제로 개호근로의 상당 부분은 여성, 고연령자, 비정규직이 담당하고 있다. 개호노동안 정센터의 「개호노동실태조사(2014년)」에 의하면, 방문개호원(홈헬퍼)의 88.6%, 개호직원(시설 등)의 73.0%가 여성으로 나타나는 등 개호근로자의 약 78.3%가 여성인 것으로 밝혀졌다. 또한

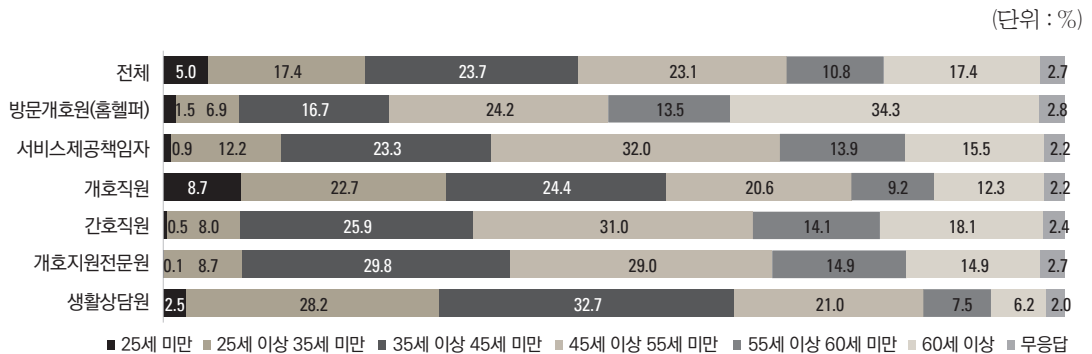
개호근로자의 평균연령은 45.7세로, 이 중 방문개호원(홈헬퍼)의 평균연령이 52.7세로 가장 높게 나타났으며 55세 이상 고연령자의 비율이 전체 응답자의 47.8%를 차지하였다. 한편 개호서비스 종사자의 고용형태는 비정규직이 43.5%로 나타났으며, 특히 방문개호원(홈헬퍼)의 경우에는 비정규직 비율이 63.6%로 정규직 비율 35.7%를 크게 상회하였다.³⁾

[그림 2] 개호근로자의 성별 분포



자료 : 介護労働安定センター(2015), 「平成26年度介護労働実態調査」.

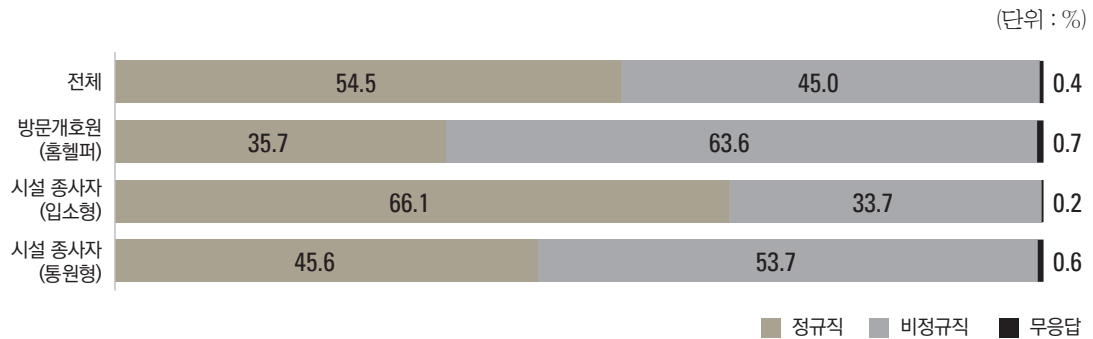
[그림 3] 개호근로자의 연령별 분포



자료 : 介護労働安定センター(2015), 「平成26年度介護労働実態調査」.

3) 무응답자를 포함한 수치로 정규직과 비정규직의 합계가 100이 되지 않는다.

[그림 4] 개호서비스 종사자의 고용형태



자료 : 介護労働安定センター(2015), 「平成26年度介護労働実態調査」.

■ 개호근로자 부족 원인 및 지역별 차이

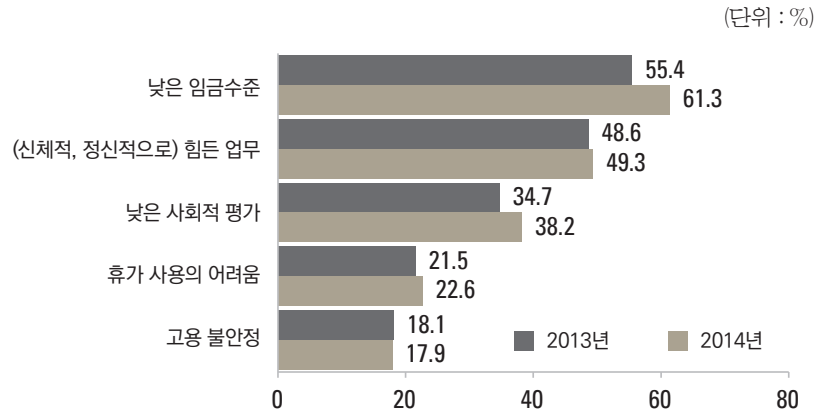
개호근로자 부족 원인

개호노동안정센터의 「개호노동실태조사(2014년)」에 의하면 개호근로자가 부족하다고 응답한 사업소는 전체 사업소의 59.3%(크게 부족 6.4%, 부족 21.8%, 조금 부족 31.1%)로 전년 조사의 56.5%(크게 부족 5.7%, 부족 19.8%, 조금 부족 31.0%)보다 높게 나타났다. 개호근로자가 부족한 이유로는 채용이 어려운 점을 들었는데, 채용이 어려운 이유로는 ‘낮은 임금수준’이 61.3%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 이는 전년 조사의 55.4%에 5.9%포인트나 증가한 수치이다. 개호근로자의 채용이 어려운 또 다른 이유로는 ‘(신체적, 정신적으로) 힘든 업무’ (49.3%), ‘낮은 사회적 평가’ (38.2%), ‘휴가 사용의 어려움’ (22.6%), ‘고용 불안정’ (17.9%)의 순으로 밝혀졌다(그림 5).

개호근로자 채용이 어려운 가장 큰 이유가 낮은 임금수준이었는데, 실제로 개호근로자의 임금수준을 살펴보면, 우선 근속연수 1년 미만 근로자의 소정내급여액⁴⁾의 경우, 복지시설에서

4) 근로계약 등에서 사전에 정해져 있는 지급조건, 산정방법에 의해 6개월분으로 지급된 현금급여액(미리 정해진 금액) 중에서 초과근무급여액(시간외근무수당, 심야근무수당, 휴일출근수당, 당직수당, 교체수당으로 지급된 급여)을 제외한 금액으로 소득세 등을 공제하기 전의 금액을 가리킨다.

[그림 5] 개호근로자의 채용이 어려운 이유(복수응답)



자료 : 介護労働安定センター(2015), 「平成26年度介護労働実態調査」.

근무하고 있는 19세 이하 개호직원의 소정내급여액은 남성이 15.6만 엔, 여성이 15.4만 엔으로 전 산업 평균인 16.2만 엔보다 조금 낮다. 또한 근속연수가 1년 미만인 20~24세 개호직원의 소정내급여액도 남성이 18.0만 엔, 여성이 17.6만 엔으로 전 산업 평균의 19.2만 엔보다 낮은 수준으로 확인되었다(표 1).

<표 1> 근속연수 1년 미만 근로자의 소정내급여액

노동조합	19세 이하	20~24세
전 산업 평균	16,2	19,2
복지시설 개호직원(남성)	15,6	18,0
복지시설 개호직원(여성)	15,4	17,6

자료 : 厚生労働省(2014), 「平成25年賃金構造基本統計調査」.

<표 2>는 산업 및 직종별 근로자의 임금수준 등을 나타내고 있는데, 현금급여액(미리 정해진 금액, 월액)의 경우 전 산업 평균이 32.4만 엔인 데 비해, 사회보험·사회복지·개호사업의 경우 23.8만 엔으로 전 산업 평균의 약 74% 수준인 것으로 밝혀졌다. 또한 방문개호원(홈헬퍼)과 개호직원(시설 등)의 현금급여액(월액)은 각각 21.8만 엔과 21.9만 엔으로 서비스업(27.4만 엔)과 간호사(32.8만 엔)에 비해 낮게 나타났다.

〈표 2〉 개호근로자의 임금수준(상근근로자)

(단위:세,년,만엔,%)

		전체			남성				여성			
		평균 연령	근속 연수	현금 급여액	구성비	평균 연령	근속 연수	현금 급여액	구성비	평균 연령	근속 연수	현금 급여액
산업 별	전 산업 평균	42.0	11.9	32.4	67.6	42.8	13.3	36.0	32.4	40.4	9.1	24.9
	의료 및 복지	40.2	8.0	29.4	26.9	39.9	8.3	37.6	73.1	40.3	7.8	26.5
	사회보험· 사회복지·개호사업	40.7	7.1	23.8	27.3	39.3	7.2	27.1	72.7	41.2	7.1	22.6
	서비스업	44.0	8.8	27.4	70.2	45.0	9.6	29.8	29.8	41.6	6.9	21.7
직종 별	의사	41.0	5.5	83.3	70.6	42.4	5.8	89.7	29.4	37.6	4.7	68.0
	간호사	38.0	7.4	32.8	8.4	35.2	6.1	32.7	91.6	38.3	7.5	32.9
	주간호사	46.7	10.2	27.9	10.1	40.4	8.3	28.3	89.9	47.4	10.4	27.8
	물리치료사, 작업요법사	30.7	4.8	27.7	49.3	31.5	4.8	28.7	50.7	30.0	4.9	26.8
	보육사	34.7	7.6	21.3	4.1	30.2	4.8	22.5	95.9	34.9	7.7	21.3
	케어 매니저	47.5	8.3	25.9	21.8	43.0	8.1	28.1	78.2	48.7	8.4	25.3
	방문개호원(홈헬퍼)	44.7	5.6	21.8	23.3	40.0	3.7	23.5	76.7	46.2	6.2	21.3
	개호직원(시설 등)	38.7	5.5	21.9	33.5	35.1	5.4	23.5	66.5	40.5	5.5	21.1

자료: 厚生労働省(2014), 「平成25年賃金構造基本統計調査」.

이처럼 개호근로자의 임금수준이 타 산업 종사자에 비해 낮은 이유로는 개호보수의 상한액이 정해져 있기 때문으로 분석되고 있다. 개호보수란 개호보험이 적용되는 개호서비스를 제공한 사업소 및 시설 등에 대해 서비스에 대한 대가로서 지불되는 보수인데, 원칙적으로 보수의 10%는 이용자 본인이 부담하고, 90%는 보험자인 시정촌⁵⁾에 청구되어 보험료와 공적비용으로 충당하는 개호보험에서 지급되도록 되어 있다.

일본 정부는 개호서비스별로 개호보수를 정하고 있는데, 수입의 대부분은 개호근로자의 인

5) 일본의 기초자치단체.

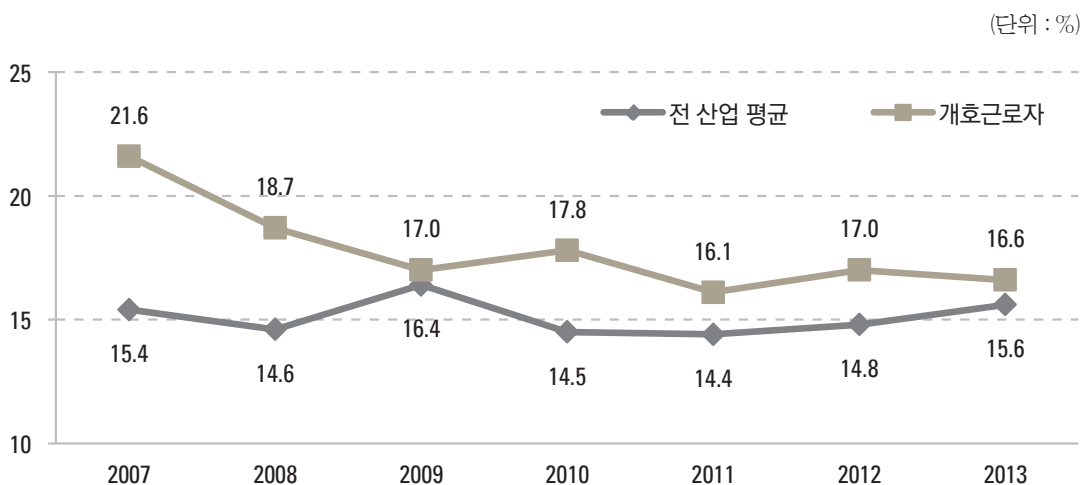
건비로 지출되고 있다고 할 수 있다. 의료비나 약가에 대한 진료보수가 2년에 한 번씩 개정되고 있는 것과는 달리, 개호보수는 3년에 한 번씩 개정되는데 3년 주기로 개호보수가 개정되는 것이 노동시장에 대한 정부의 대책을 늦추는 요인이 되고 있다. 즉 노동시장에서 개호근로자에 대한 노동력 부족이 발생하더라도 정부는 바로 임금을 인상할 수가 없기 때문에 노동력 부족 현상을 신속히 해결하기가 힘들다.

이처럼 낮은 임금수준과 근로환경의 열악성은 개호근로자의 이직에도 커다란 영향을 미쳤다. [그림 6]은 전 산업 평균과 개호근로자의 이직률을 나타내고 있는데, 전 기간에 개호근로자의 이직률이 높게 나타나고 있다. 단 최근에는 개호근로자의 이직률이 저하되어 전 산업 평균과의 차이가 크게 줄어들었다.

한편 이직률이 10% 미만인 개호사업소가 48.8%로 절반 가까이를 차지하고 있는 것과는 대조적으로 이직률이 30% 이상인 사업소도 19.5%나 존재하여 개호사업소에서 이직률의 양극화 현상을 확인할 수 있었다.

개호사업소의 종업원 규모별 이직률은 종업원 19명 이하 사업소가 19.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 20~49명(17.1%), 50~99명(15.8%), 100명 이상(14.3%) 사업소 순으로 나타나 소규모 사업소일수록 이직률이 높다.

[그림 6] 개호근로자의 이직률 추이



자료 : 介護労働安定センター, 「介護労働実態調査」、厚生労働省「雇用動向調査」.

〈표 3〉 개호근로자의 근로조건에 대한 불만내용(복수응답)

(단위 : %)

불만내용	2013	2014
인력이 부족하다	45.0	48.3
업무내용에 비해 임금이 낮다	43.6	42.3
유급휴가를 취득하기 힘들다	34.5	34.9
신체적 부담이 크다	31.3	30.4
업무에 대한 사회적 평가가 낮다	28.2	28.6
정신적으로 힘들다	28.5	27.4
휴가를 취득하기 힘들다	26.8	25.7
야간이나 심야시간대에 무슨 일이 일어나지 않을까 불안하다	21.0	18.6
건강면(감염증, 부상)에서 불안하다	14.3	14.0
근로시간이 불규칙적이다	13.4	12.1
복지기기가 부족하고, 기기조작에 익숙하지 않으며 시설구조에 불안감을 느낀다	11.8	11.3
근로시간이 길다	10.8	10.1

자료 : 介護労働安定センター, 「介護労働実態調査」.

한편 개호분야 종사자의 근로조건에 대한 불만내용으로는 ‘인력이 부족하다’가 48.3%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘업무내용에 비해 임금이 낮다’(42.3%), ‘유급휴가를 취득하기 힘들다’(34.9%)의 순으로 나타났다(표 3).

개호분야 유효구인배율의 지역별 차이

하나오카(2015)⁶⁾는 일본의 개호노동력 부족의 특징으로, 이 현상이 특히 도시부에서 심각하다는 점을 들었는데, 이 글에서는 일본의 유효구인배율을 이용하여 이 점을 확인해 보고자 한다. 최근 일본에서는 경기회복과 고용환경 개선의 영향으로 실업률이 감소하고 전 직업의 유

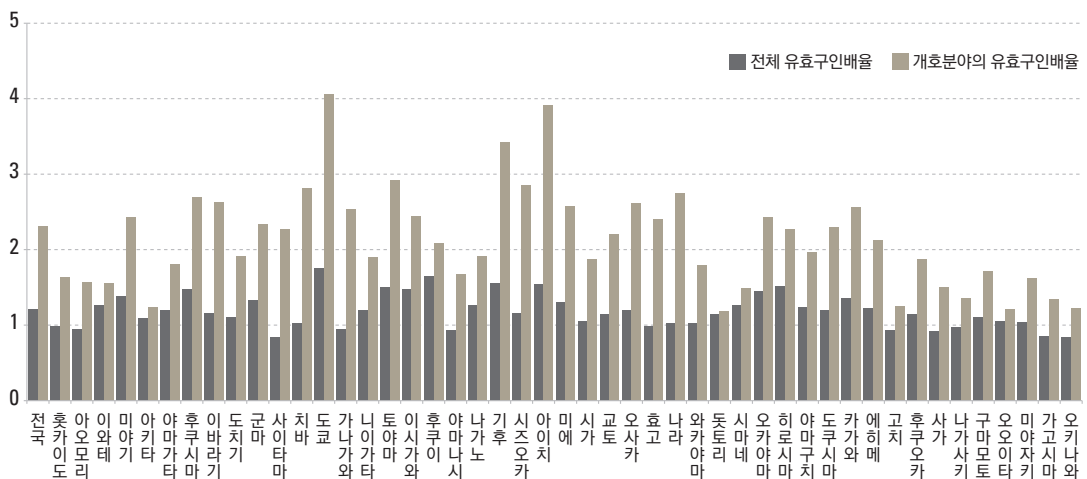
6) 花岡智恵(2015), 「介護労働力不足はなぜ生じているのか」, 『日本労働研究雑誌』No.658, pp.16~25.

효구인배율이 상승하고 있는 상황이다. 일본의 유효구인배율은 2009년에 0.47까지 하락하여 최저치를 기록한 이후 조금씩 상승하기 시작하여 2014년에는 1.09까지 상승하여 1을 넘어서게 되었다. 더욱이 후생노동성이 지난 8월 28일에 발표한 2015년 7월의 유효구인배율은 1.21로 23년 만에 가장 높은 수치를 기록하였다.

개호분야의 경우에도 유효구인배율이 계속해서 개선되어, 2012년의 1.73에서 2014년에는 2.31까지 상승하였으며, 더욱이 최근인 2015년 7월에는 2.56까지 상승한 상태이다. [그림 7]은 전체 유효구인배율과 개호분야의 유효구인배율을 나타내고 있는데, 개호분야의 유효구인배율은 전체 유효구인배율을 2배 이상 상회하고 있으며, 모든 지방자치단체에서 개호분야의 유효구인배율이 전체 유효구인배율보다 높게 나타나고 있어, 개호분야의 노동력 부족 현상이 보다 심각한 것을 짐작할 수 있다.

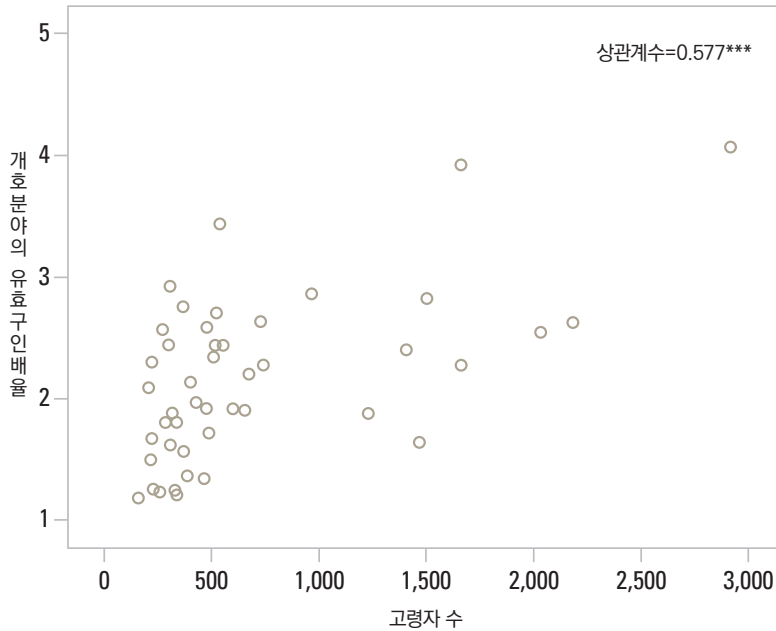
또한 [그림 7]을 보면 전체 유효구인배율의 경우 지역 간에 차이가 없는 데에 비해, 개호분야의 경우에는 지역 간에 큰 차이가 있는 것을 알 수 있다. 예를 들어 개호분야의 유효구인배율이 가장 높은 도쿄도의 유효구인배율은 4.06으로, 유효구인배율이 가장 낮은 돗토리현(1.19)의 약 3.4배에 달하고 있다. 이처럼 개호분야의 유효구인배율이 지역 간에 큰 차이를 보이고 있는 한 가지 이유로 지역별 고령자 수의 차이를 들 수 있다. 개호분야 유효구인배율이 가장 높은 도쿄

[그림 7] 지방자치단체별 전체 유효구인배율과 개호분야의 유효구인배율



자료 : 후생노동성 내부자료.

[그림 8] 고령자 수와 개호분야의 유효구인배율의 상관관계



도의 65세 이상 고령자 수는 2013년에 291.4만 명으로 가장 많은 데에 비해, 개호분야의 유효구인배율이 가장 낮은 돗토리현의 고령자 수는 같은 기간 16.3만 명으로 가장 적은 것으로 조사되었다. 고령자 수와 유효구인배율의 관계를 더 명확히 파악하기 위해 65세 이상 고령자 수와 유효구인배율의 상관관계를 분석한 것이 [그림 8]이다. [그림 8]을 보면 고령자 수와 유효구인배율 간에 명확한 양의 상관관계가 나타나고 있으며 통계적으로도 유의한 것을 확인할 수 있다. 즉 지방자치단체의 평균 고령자 수는 679만 명으로, 고령자 수가 평균 이상인 도시의 지방자치단체에서 개호분야 유효구인배율이 전체적으로 높게 나타났다(홋카이도와 후쿠오카 제외).

■ 개호근로자 확보를 위한 일본 정부의 대책

베이비붐 세대가 모두 75세 이상이 되는 2025년까지 전국적으로 약 253만 명의 개호근로자가 필요한 상황인데, 현재의 증가 추세로는 약 38만 명의 개호근로자가 부족할 것으로 후생노

동성은 추계하고 있다. 즉 2013년 시점에서 약 171만 명인 개호근로자를 12년간 82만 명 증원하지 않으면 안 되는 상황으로, 이를 위해서는 매년 6.8만 명의 개호근로자를 배출할 필요가 있다. 개호근로자는 개호보험이 도입된 2000년에 비해 3배 이상 증가하였지만, 급속한 고령화의 진행에 의한 수요 확대에 공급이 수요를 따라잡지 못하고 있는 상황이다.

개호근로자의 이직률이 이전에 비해 낮아졌다고는 하나 아직도 전 산업 평균을 상회하고 있어 이직을 방지하고 신규채용을 확대하기 위해 임금수준을 포함한 근로조건 개선이 시급히 요구된다. 따라서 일본 정부는 개호근로자를 확보하기 위해 아래와 같은 대책을 추진해 왔다.

일하면서 자격을 취득하는 개호고용프로그램

- 구직자가 양성기관에서의 수강시간을 포함하여 급여를 받고 일하면서 개호자격을 취득하는 프로그램
- 지방공공단체로부터 위탁을 받은 개호사업자 등은 1년 이내(개호복지사를 목표로 하는 경우에는 1회 갱신이 가능하며 최장 2년간)의 고용계약으로 채용 실시
- 이 기간 동안 프로그램에 참가하는 자는 홈헬퍼나 개호복지사 자격을 취득하기 위해 양성기관에 다닐 수 있음(홈헬퍼 2급의 경우 130시간의 강의를, 개호복지사의 경우 1,800시간의 강의를 수강할 필요가 있음)
- 강의가 없는 날이나 시간에는 사업소에서 근무
- 자격 취득 이후에도 고용계약 종료까지 사업소에서 근무

개호복지사 등 교육비대출제도

- 개호복지사 및 사회복지사 양성시설의 입학자를 대상으로 교육비 대출을 지원하는 제도
- 양성시설 등에 재학하고 있는 동안 한 달 5만 엔을 상한으로 대출 실시
- 양성시설 등을 졸업한 후에 대출을 받은 지방자치단체에서 5년간 개호 또는 상담 관련 업무에 종사한 경우 대출금 반환이 면제

개호복지사 양성을 위한 이직자 훈련

- 개호복지사 자격 취득을 목적으로 한 장기간(2년간)의 직업훈련을 민간교육기관 등에 위

탁하여 실시

- 훈련대상자: 공공직업안정소에 구직 신청을 실시한 자로, 공공직업안정소장의 알선을 받은 자

커리어 형성 촉진 지원금

- 사업주가 고용하는 근로자에 대해서 연간직업능력개발계획에 근거하여 직업훈련을 실시하고 자발적인 직업능력개발을 지원한 경우에 훈련경비와 훈련 중의 임금 등을 조성하는 제도. 고용보험의 능력개발사업에 의해 실시

복지 및 개호인력 참가장려사업

- 초등학생에서 대학생까지 그리고 고령자와 주부 등의 일반인을 대상으로 연령 등에 맞는 진로 및 취업상담과 복지 및 개호의 중요성과 매력을 전달하기 위한 복지 및 개호체험, 그리고 세미나 등을 실시하여 향후 복지 및 개호인력을 안정적으로 확보하는 것을 목적으로 하는 사업

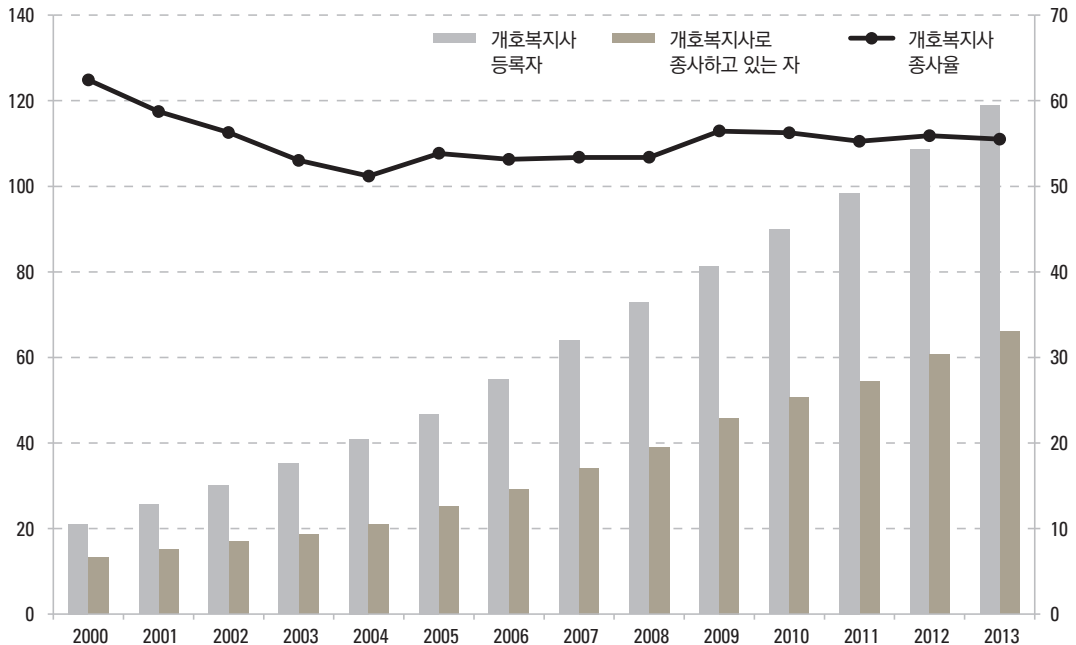
잠재적 유자격자 등 재취업촉진사업

- 자격을 가지고 있으면서 복지 및 개호분야에 취직하지 않고 있는 개호복지사 등의 잠재적 유자격자와 타 분야에서의 이직자 등을 대상으로, 자녀양육 등을 위해 이직한 잠재적 유자격자가 지식과 기능을 재확인하기 위한 연수와 타 분야에서의 이직자가 복지 및 개호 관련 업무의 매력과 현장을 알 수 있도록 직장체험 등을 실시하여 복지 및 개호분야로의 재취업을 유도하는 사업

※ [그림 9]는 개호보험이 도입된 2000년부터 최근까지의 개호복지사 등록자와 실제로 개호복지사로 종사하고 있는 자의 추이를 나타내고 있는데, 실제로 노동시장에 참여하여 근무하고 있는 개호복지사의 비율은 2013년 현재 55.5%로 2000년의 62.4%에 비해 하락한 것으로 나타났다.

[그림 9] 개호복지사 종사율 추이

(단위 : 만 명, %)



자료 : 厚生労働省, 「介護サービス実施・事業所調査」; 社会福祉振興・試験センター, 「各年度9月末の登録者数」.

복지 및 개호인력 매칭기능 강화사업

- 시설 및 사업소의 구인정보를 상세히 파악하여 구직자와 매칭, 취업 후에도 지속적인 지원을 실시. 개호인력의 원활한 참가와 확실한 정착을 목표로 하는 사업

복지 및 개호인력 경력개발 지원사업

- 시설 및 사업소와 지역에 있어서 복지 및 개호인력의 취업연수와 직역계층 등에 따라 지식과 기술을 습득을 지원하고, 적절한 경력개발 및 기능 향상을 촉진하기 위한 연수 등을 실시하여 복지 및 개호인력의 안정적인 정착을 도모

복지 및 개호인력 확보대책 연계강화사업

- 복지 및 개호인력 확보대책에 대해서 관련단체 등이 참가하는 협의회를 설치하고 홍보할

동에 의한 효과적인 주지와 참가자의 원활한 확보, 구직자의 취업동향 등의 파악, 각 사업의 실태 파악과 효과의 검증 등을 일원적으로 실시하여 사업의 연계강화, 상승효과의 촉진 도모

상기의 대책과는 별도로 2015년 2월에 개최된 사회보장심의회복지부회 복지인재확보전문위원회의 참고자료에서는 정부와 지방자치단체, 기초자치단체, 사업자의 주된 역할을 다음과 같이 정리하고 있다.

정부의역할

- 개호보수개정 등을 통해 개호근로자의 처우를 개선하는 등 네 가지 시점(참가 촉진, 직무경력 확립, 직장환경의 정비 및 개선, 처우개선)에 기준하여 종합적인 대책을 추진
- 개호보험사업(지원)계획의 기본지침과 연동한 복지인력확보지침과 개호고용관리 개선 등의 계획 수정
- 개호인력 수요와 공급에 대한 추계방법을 제공하는 등 지방자치단체 지원

지방자치단체의역할

- 개호보험사업(지원)계획에 기준하여 개호인력 연수 등 네 가지 시점(참가 촉진, 직무경력 확립, 직장환경의 정비 및 개선, 처우개선)에 대한 대책 실시
- 필요로 하는 개호인력의 수요과 공급에 대한 추계 실시
- 관련단체와 관계기관 등이 참가하는 협의회의 설치 및 운영

기초자치단체의역할

- 사업자의 개호인력 확보를 위한 대책 지원
- 생활지원 담당자를 늘리기 위한 대책 실시

사업자의역할

- 선택된 사업소가 되기 위해 매력 있는 직장 만들기 등을 포함한 개호근로자의 처우개선을

위한 대책 실시

- 업계 스스로 이미지 향상을 위한 대책 실시
- 업계 전체가 매니지먼트에 관한 정보 제공과 의식 개혁 실시
- 복수 사업소가 공동으로 채용과 연수를 실시하는 등 사업소의 연계 강화

■ 맺음말

개호근로는 임금수준이 낮고 육체적, 정신적으로 힘든 일로 알려진 것이 사실이지만, 개호근로에 대한 보람을 느끼고 개호근로에 종사하는 자, 또는 개호근로를 지망하는 자도 적지 않다. 따라서 이들이 개호근로자로 계속해서 종사할 수 있도록, 그리고 청년층이 개호직에 보다 많은 관심을 가지고 개호근로에 참가할 수 있도록 낮은 임금수준과 열악한 근무환경을 개선할 필요가 있다.

일본 정부는 개호근로자의 임금수준을 개선하고 보다 많은 개호근로자를 확보하기 위해 위원회를 설치하고 예산을 편성하는 등 다양한 노력을 기울이고 있지만, 저출산·고령화로 사회보장에 대한 재정 부담이 계속적으로 증가하고 있는 현 상황에서 정부 부담만으로 개호근로에 대한 문제점을 해결하기가 쉽지 않을 것으로 보인다(물론 개호보험 피보험자의 보험료도 계속해서 인상되고 있다).

따라서 정부 부담을 최소화하는 동시에 개호근로자의 임금수준을 개선하고 보다 많은 개호근로자를 확보하기 위해서는 일정 소득수준 이상 개호서비스 이용자의 본인 부담을 인상하고, 현재 7등급으로 분류되어 있는 개호등급을 축소하는 것도 고려할 필요가 있다고 여겨진다. 실제로 최근 조사에 의하면 개호등급이 낮은 이용자의 경우 개호서비스의 대부분을 청소나 식사보조 등 가사지원만으로 이용하고 있는 경우가 많은 것으로 밝혀졌다. 개호서비스의 안이한 이용을 억제하게 되면 개호근로자의 부족 현상을 조금이나마 해결하는 데에 도움이 되리라 판단된다.

일본의 개호보험제도를 참고하여 2008년 7월부터 노인장기요양보험제도를 실시하고 있는 한국의 경우, 서비스 이용 시의 본인 부담률을 일본보다 높게 설정하고 개호등급을 3등급만 설

정하여 정부의 재정 부담을 최소화하는 방법을 선택하였다. 하지만 향후 빠른 속도로 진행되는 저출산·고령화는 노인장기요양보험에 대한 수요자를 급속히 증가시켜 이를 담당하는 개호근로자의 부족으로 연결될 가능성이 높다. 또한 한국의 경우에도 사회복지 및 노인장기요양보험 분야에서 종사하는 근로자의 처우수준이 높지 않은 점을 고려하면 일본의 현상과 일본 정부의 대책은 한국의 향후 정책에 많은 참고가 되리라 판단된다. 이 글에서 소개한 일본의 사례가 향후 한국의 노인장기요양보험을 포함한 복지분야의 인력 확보 정책에 조금이나마 참고가 되기를 바라는 바이다. **KLI**