

(表 3)

特養70床 併設ショート10床 計80床施設で仮定すると

年間収入 (5名介護報酬収入)	平均介護度	収支差額	報酬改定率	指数	年度	人員配置	職員数	職种(表-号)	職手当+法定福利	人件費「月額」	人件費「年額」	指数	増減率
			0	100	H12	3:1	27人	(H12福祉1-7) @ 186,900	1.25	6,307,875円	100,928,000円	100	±0
3億0157万 301,575,964	3.23	9.0%	△4.2	95.6	H15	3:1	27人	(H15福祉1-7) @ 183,800	1.25	6,203,250円	99,252,000円	98.3	△1.7%
2億4836万 248,369,050						224:1	36人	(H15福祉1-7) @ 183,800	1.25	8,271,000円	132,336,000円	123.7	+23.7%
2億9820万 298,204,445	3.78	6.3%	△4.0	92.0	H18	3:1	27人	(H18福祉1-25) @ 182,100	1.25	6,145,875円	98,334,000円	97.4	△2.6%
2億4266万 242,664,230						215:1	38人	(H18福祉1-25) @ 182,100	1.25	8,649,750円	139,396,000円	121.1	+21.1%
						1.93:1 (3名以下)	41人	(H18福祉1-25) @ 182,100	1.25	9,332,525円	149,322,000円		

(H18福祉1-25)
現状2人未充足 2人 × @ 182,100 × 1.25 = 455,250円 7,284,000円

2人未充足分人件費「7,284,000円」÷ 平成18年度年間収入「298,204,445円」= 職員が充足していないため支払えなかった人件費の比率「2.4%」

介護職員が充足していない施設で、本来支払うべき人件費を鑑みた平成18年度収支差額【3.9%】
= H18収支差額「6.3%」- 2人未充足分人件費「2.4%」

(参考計算式)

『年間収入』= 利用者一人1日あたり事業活動収入 × 定員 × 利用率 × 365日
…「H18収支差額5.3%の算金額」「H15収支差額9.0%の算金額」に適用

『利用者一人1日あたり事業活動収入』= 利用者一人1日あたり介護報酬収入 + 利用者一人1日あたり食費関連収入 + 補助金(等)

② 特養 70 床、併設ショート 10 床の計 80 床施設における人件費の推移を試算。

(表 2・表 3)

「3:1」を満たす人員に関する基準は、【看護師 3 名・介護士 24 名】のほか、医師 1 名、生活相談員 1 名、栄養士 1 名、機能訓練指導員 1 名、介護支援専門員 1 名、施設長 1 名、事務長 1 名、事務職 1 名、調理員 5 名の計 40 名が最低ラインとして考えられる。

その中で、入退職の変動が大きい介護従事者(看護師 3 名、介護士 24 名)(基準ベース)を人事院の福祉職俸給表(短大卒 5 年勤務)で所要額を計算。

③ 平成 12 年は「100,926,000 円」、平成 15 年は「99,252,000 円」、平成 18 年は「98,334,000 円」となり、平成 12 年を 100 とすると平成 18 年は△2.6%減少している。これは、この間の賃金改定がマイナス基調で推移したためである。しかし、報酬改定の減少率(△8.2 ポイント)は、人件費積算の減少率(△2.6%)を大きく上回っており、人件費水準を維持すれば報酬収入に対する人件費比率は相対的に上昇せざるを得ない。

全老施協調査でも、人件費比率は平成 14 年度 57.6%に対し、平成 18 年度は 61.1%と上昇している。

【実態は厳しい収支差(利益率)】

④ 本会調査による平成 18 年度収支状況等調査では、特養ホームの収支差額は 6.3%となった。これをどう見るか。

同調査において、平成 18 年度 年間収入を計算すると『2 億 9,820 万円』となる。この年間収入の 6.3%、収支差額の実費は『1,879 万円』である。

⑤ 全老施協による「介護従事者の雇用状況に関する緊急調査」(2007.8)と照らし合わせてみると、施設がめざす介護・看護職員体制は「2.28 対 1」であるが、実態は、全体の半数の施設で介護職員が不足している。

都市部では 65%の施設が不足している。

介護職員不足(80 人定員施設に置き換えた場合の不足数)は…

○ 全国平均では、介護職員 2.14 人程度が不足

○ 大都市部では、6 人程度が不足

○ ユニット型の全国平均では、4 人程度が不足 という状況にある。(表 4)

⑥ 全国平均に基づく不足職員 2.14 人分の賃金は「728 万円」となり、これが支出されなかったことになる

(2 人×H18 福祉職俸給 1-25@182,100 円×1.25(諸手当+法定福利)×16ヶ月=7,284,000 円)

このことから、「職員を充足していれば、本来支払うべき人件費」であったことを考慮すると、収支差 6.3%から未充足人件費分(2.4%に相当)を相殺すると、平成 18 年度収支差額は『3.9%』というのが実像である。

- ⑦ 特養ホームでは、「3:1」の人員基準を積算とする介護報酬のなか、入所者の重度化に対応したサービス水準の確保、職員処遇・労働環境の確保等の観点から、介護・看護職員体制「2.28:1」をめざしている。人材難を踏まえた平成18年度収支差6.3%であることを考慮しなければならない。

(表 4)

	必要とする職員配置	割合充足率 (%)	不足率 (%)	離職率 (%)
全国平均	2.28 対 1	93.9	6.1	19.8
特別区・特甲地	2.23 対 1	88.7	11.3	23.9
ユニット型	1.83 対 1	92.8	7.2	25.1

(2) 利益率について

- 何をどう効率的と考えるのか不明瞭だが、現状の人員不足解消や職員給与の昇給財源確保、退職共済制度改革(H18年以降、新規職員については全額事業主負担に変更。離職率からH21年の報酬改定時には殆んど職員が10/10負担)、将来の大規模修繕・新規建替費用の充当などを考えると、最低10%程度の利益率が必要ではないか。
(国庫補助金特別積立金取崩額 H18:5.5%を考慮)
- 経営実態調査は「利益率」が、焦点とされているが、会計制度上の問題点、社会福祉法人立が故の問題点が存在し、その解消が必要である。
 - ・ 会計基準と指導指針の違いにより、償還補助金等の収入扱いにより生ずる収支差額等
 - ・ 経営責任を持つ理事長の名誉職的存在、評議員が理事を選ぶ制度等から生じる形骸化した理事会、天下り施設長等のトップの無責任体質等社会福祉法人が克服しなければならない課題は多い。
- 収支については、地域差が大きい(都市部ほど悪化)ことも課題である。

【定員規模、地域別の収支差比率（補助金除く）】

民設民営(上段:%、下段:施設数)

(表 5)

級地	定員規模	全体	30人以下	31~50人	51~80人	81~100人	101人以上
全体		6.3% 1,982カ所	5.0 59	5.7 654	6.3 795	7.3 292	7.7 182
特別区、特甲地、甲地		2.7% 232カ所	-9.4 5	1.8 41	1.5 92	5.5 51	4.4 43
乙地		4.7% 197カ所	-2.4 3	4.4 48	4.0 73	6.2 39	5.6 34
その他		7.1% 1,553カ所	6.9 51	6.1 565	7.3 630	8.0 202	9.7 105

(全老施協:平成18年度収支状況調査)

- 全老施協調査の平均経常収支差額は6.3%であるが、
地域区分別に補正すると、5.9%と0.4%収支差額は下がる。
(各級地ごとの平均収支差額を各級地の実施施設数で再計算した結果)
- 全老施協調査では、19%が赤字施設となっている。その内訳は、
特別区、特甲地、甲地 :33.2%
乙地 :24.4%
その他の地域 :16.0% となっている。

※特養ホームは、依然として待機者が多い。措置制度、施設整備補助などから政策的にも50床に抑えられてきた。今後の事業継続、経営体力を考慮すると、既存施設の増床を優先し、80~100床の効率的な運営に移行させていくべき。

【厚生労働省調査と全老施協調査では、収支差(利益率)の出かたが違う】

(表 6)

比較項目	厚生労働省経営実態調査	全国老施協収支状況調査	老施協調査について
	3月分データを調査集計しこれを年間平均実績と同等と仮定したもの	年度決算データを調査集計	決算数字ゆえに月次の変動制に左右されない。
調査対象の抽出方法	1/2~1/3を無差別に抽出 991/1745カ所	会員施設の悉皆調査 2415/4656カ所	毎年、全数調査しており調査母数が多い
調査の内容	平成17年3月の収支状況	平成16年度決算収支状況	厚労省調査は、月次試算表を基礎に回答。
集計範囲	民設民営・公設民営混合	民設民営・公設民営区分	
経常収支差額率(補助金を含まない)	13.6% (11.2%)	9.7% (8.8%)	3.9%(2.4%)の違い
給与費率(人件費率)	56.7%	59.4%	差2.7%
減価償却費率	8.2%	9.5%	1.3%差