

(6) 施設系が在宅系よりも損益率が高い要因について

- 在宅系といっても、事業類型、事業主体により、異なる。一概に比較はできない。また、収支構造も異なる。
- 稼働率を考えると施設は安定しているが上限が有り、在宅は変動するため一概に比較できない。

(7) 介護労働者への適切な処遇に対応するための事業運営の水準の程度、人件費の割合の開示等について

- 社会福祉法人の特養ホーム、デイセンター等の財務に関わる情報開示は、社会福祉法第44条により既に義務化されている。
- 人件費は地域によっても差がある。
- 人件費割合の開示が人材確保に繋がるとは考え難い。
- 事業費に占める人件費の割合は、経営実態調査の結果を級地別、規模別、事業別等種々の分析データと照らし合わせて、事業運営上の参考にしていくものであるが、現状調理部門の委託や介護職員の人材派遣等が「委託費」の項目で処理されるために、一概に何パーセント等の目安づくりは不可能であり、また比較するデータとなり得ない。
- 介護労働者への処遇方法は、給与だけではなく、労働条件、労務改善、介護に対するモチベーション、など経営者の様々な取り組みで考えていくべきものである。

(8) 直接サービスを提供している時間以外の時間帯の賃金の支払い状況について

- 施設における書類報告書作成等は、基本時間内にすることを前提としているため、時間外の賃金支払いは、それ程多く発生しない。もちろん、時間外労働については、正当な対価として、支払うべきものである。
- 時間外賃金の支払い状況の開示については、労基法等の遵守を前提とする事業所において、何の意図があるかわからない。
- 「時間外労働」について、タイムカードの記録時間が実質労働時間と必ずしも一致しない場合などがあり、それを含めて労働基準監督署から未払い賃金として指摘される例があり、介護現場のあり方をどう見るかという議論も必要。

(9) 適正な水準確保のための事業運営等について

- 適正なサービス水準を確保するために、職員の研修が必要である。しかし、研修修了を必須要件としている職種でも問題点が指摘されている。

例えば、ユニットリーダー研修は東京センターのみで実施されており、実習施設も少なく、ユニット型施設が急増しているなかキャパシティが不足している。各都道府県での研修開催が必要である。

- 他業種と比較して適正な水準を確保することは、現在の介護報酬では不可能である。
- 人員配置基準の3:1では、サービス水準も職員処遇上も無理がある。実態として2:1に近づいており、ユニット型の場合は1.8:1という実態にある。
- 人員配置基準は、最低基準として必要あるが、入所者の重度化、個室ユニット化、などによる現場実態を考慮した報酬設定が必要である。

(10) 業務省力化のためにももの省略可能な書類の提示を考えるべき。(記録、介護報酬請求、指定等の申請、その他に必要な提出書類の事務量の負担軽減)

- 加算請求に関する業務量の多さに対し、人員確保等の新たなコストに反して、加算額は低額にとどまる。(口腔、栄養)
- 定員規模によっては、加算を取ることにより逆に収支を悪化させている。
- 記録の重要性は理解できるが、各記録作成や各種委員会が多すぎて、利用者とのコミュニケーションの問題から職員のやりがいを無くさせている。
- 例として、「介護サービス情報の公表」に要する時間
特養ホームの場合で、約18時間30分を要する。(モデル調査事業データ)
・「特養+短期」準備に要した時間 11時間30分
・ 記入に要した時間 7時間
- 省力化(不必要との意見が多い)、及び改善を望む例

【介護老人福祉施設】

- ・看取り介護加算:週1回の説明、同意が困難であり、家族もそれほど望んでいない。亡くなった場所によって評価が下がることも疑問である。
- ・個別機能訓練加算:3ヶ月ごとの計画の説明は、PT等の作業負担となっている。経過記録とケース記録が重複することが多く、ケアマネの協同で一つのものとして欲しい。計画書は複数あると、携わる職員が把握しづらい。
- ・栄養管理体制:3ヶ月ごとの栄養ケア計画の見直しは、頻回すぎる。経過記録と重複部分が多いため、ケアプランと統一して欲しい。
- ・その他(ケアプラン)等
機能訓練計画、栄養計画の同意書類が多いことが本人、家族へ内容を分かりにくくしている。ケアプランと統一して欲しい。感染症、安全管理、身体拘束等多職種での実施すべき会議、研修が多く、その記録も膨大である。

【短期入所生活介護】

- ・ 療養食加算:食事箋の取り扱いについて、その都度ではなく、内容変更時の発行にするなどの弾力性をもたせるべき。家族の負担も大きい。
- ・ 4日以上のケアプラン作成はせめて1週間以上の利用者とするべき。
- ・ 「長期目標」を作成するのも、現実的ではない。

【通所介護・介護予防通所介護】

- ・ 要支援者、要介護者で様式の統一をして欲しい。

2. 介護報酬について

現行の介護報酬改定方式について

- 現在、施設設立 25～30 年施設が多く、建替えや大規模修繕等の時期にきている。
建替え資金の国庫等補助金は一般財源化され、非常に少なくなっている。そのため資金の蓄えや、災害等、緊急時に対応するための内部留保が必要。現在の収支差額はそういった役割の資金が大きい。その資金まで利益と見なされ、黒字経営⇒報酬ダウンとされている。
- 介護報酬が改定ごとに減額され、将来の経営に不安を感じて人件費の削減を進め、結果としてサービスの低下と人材流出が起こり、逆に結果として収支差額比率は上げてしまう法人が多く、悪循環になっている。

3. 介護労働者の定着を図るための措置等について

【特養ホームにおける介護労働者の属性】

- 勤続年数、就業形態(正社員、非正社員)
 - ・正職員の勤続年数5年以上の勤続年数の職員が半数近くを占めている

「1年未満」	12.2%	} 勤続年数 5年以上 約半数以上
「1～3年未満」	23.9%	
「3～5年未満」	18.4%	
「5～10年未満」	23.6%	
「10年以上」	22.0%	
 - ・非正規職員は3年未満が6割を占めている。

「1年未満」	27.4%	} 勤続年数 3年未満 約6割以上
「1～3年未満」	35.0%	
「3～5年未満」	19.2%	
「5～10年未満」	14.4%	
「10年以上」	4.0%	

- 賃金の実態(賃金水準、賃金の設定根拠等)

勤務1年～2年未満	<u>¥2,746,700</u> (全体平均)	(特別区 ¥3,076,200/特甲地 ¥2,910,100)
2年～4年未満	<u>¥2,957,900</u> (全体平均)	(特別区 ¥3,360,900/特甲地 ¥3,310,100)
4年～6年未満	<u>¥3,146,900</u> (全体平均)	(特別区 ¥3,447,600/特甲地 ¥3,639,400)
6年～11年未満	<u>¥3,483,600</u> (全体平均)	(特別区 ¥4,598,700/特甲地 ¥4,414,900/乙地 ¥3,537,700)

表-2 介護職の年収(平均値単位:万円)

(表 10)

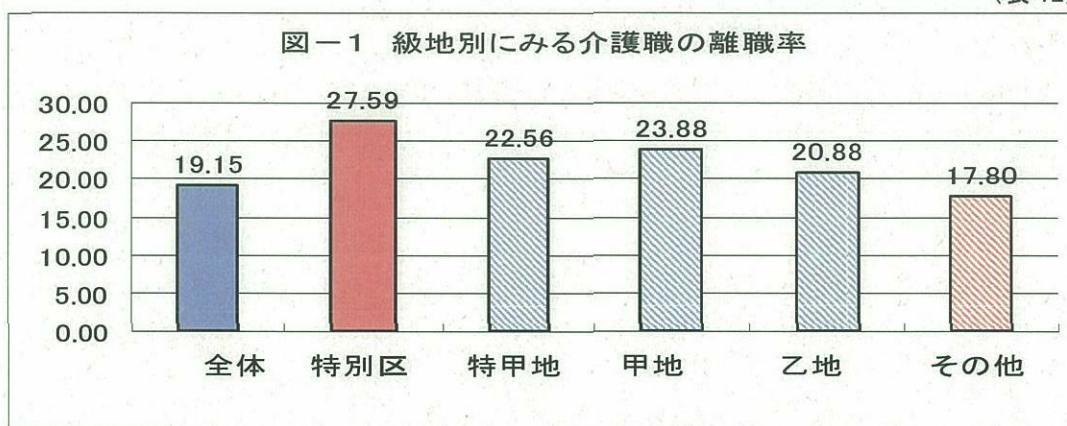
		採用H17年1月1日～ H18年1月1日			採用H15年1月1日～ H16年12月31日			採用H13年1月1日～ H14年12月31日			採用H8年1月1日～ H12年12月31日			採用H7年12月31日以前		
		平均金額	P<0.05	増額率	平均金額	P<0.05	増額率	平均金額	P<0.05	増額率	平均金額	P<0.05	増額率	平均金額	P<0.05	増額率
全体		274.87	100.0	107.7	295.79	100.0	107.7	314.89	100.0	114.6	348.38	100.0	126.8	417.05	100.0	151.8
a	特別区	307.62	cd	100.0	336.09	ce	109.3	344.76	ce	112.1	459.87	cde	149.5	605.58	bcde	196.9
b	特甲地	291.01	cd	100.0	331.10	ce	113.8	363.94	cde	125.1	441.49	cde	151.7	491.71	cde	169.0
c	甲地	257.04		100.0	282.87		110.0	303.61		118.1	342.65		133.3	431.43	e	167.8
d	乙地	272.54		100.0	316.90		116.3	327.53		120.2	353.77	e	129.8	415.53		152.5
e	その他	272.98		100.0	286.29		104.9	304.90		111.7	333.79		122.3	405.61		148.6

全老施協「介護従事者の雇用状況に関する緊急調査(H19.8実施)」

【採用と離職の状況(採用人員数(時系列)、採用者属性、離職率、離職者属性)】 (表 11)

■ 介護職の離職率は、全体平均 **19.2%**(1~2年目の年収¥**2,746,700**)
 「特別区(東京 23 区)」**27.6%** (同年収 ¥3,076,200)
 ↳ 採用率が 28.1% で級地の中で最も高いが、離職率も最も高く、
 介護職の定着に歯止めがかからない。
 「甲地 (地方都市)」 **23.9%** (同年収 ¥2,570,400)
 「特甲地(大都市)」 **22.6%** (同年収 ¥2,910,100)
 「その他」17.8%(¥2,729,600) と他の級地の離職率には有意な差がある。
 ■ 介護職の採用は、「甲地」「特甲地」は離職率を下回っている。

(表 12)



全老施協「介護従事者の雇用状況に関する緊急調査」

表-1 介護職・看護職の離職率と採用率 (表 13)

		介護職				看護職			
		離職率		採用率		離職率		採用率	
		平均比率	p<0.05	平均比率	p<0.05	平均比率	p<0.05	平均比率	p<0.05
	全体	19.15		20.13		23.97		26.09	
a	特別区	27.59	de	28.05	bce	20.74		23.44	
b	特甲地	22.56	e	21.63	e	29.23	e	29.62	
c	甲地	23.88	e	21.01		32.92		35.23	
d	乙地	20.88	e	23.53	e	26.24		29.56	
e	その他	17.80		18.94		22.17		24.37	

全老施協「介護従事者の雇用状況に関する緊急調査」