

## 適正な介護保険事業運営に関する 提言

平成 19 年 8 月 24 日  
社団法人 全国老人福祉施設協議会

**規制強化だけでは、事業者の健全育成はできない。****～人材流出ストップ、サービスの質確保－適正な報酬水準が前提～**

## (1) 広域的な介護サービス事業者に対する規制の在り方について

- 現行の指定取消に関する規定では、「居宅サービス等に関し、不正又は不当な行為をした者」である時（法第 70 条第 2 項第 9 号）、全ての介護保険事業について指定されなくなる。
- 当該事業類型のみに連座されるのではなく、「居宅サービス等」として『全座制』を適用させている。
- ◎「不正又は著しく不当な行為をした者」の判断基準を明確化するとともに、第三者機関による判断（審判）とし、その結果・情報を国民に開示すべきである。
- ◎法人の経営体力強化及び地域ニーズに応えるために、複数かつ多様な事業運営をしていかなければならない。その時にあたって、法令遵守は当然のことながら、万が一の違反を「不正・不当な行為」とされるリスクについても、明確な基準があるべき。
- ◎くすのきの郷に見るように、公設民営、指定管理者制度による実施の場合、当該自治体（公設）の事業として他の受託事業にまで連座制を適用されることは、不合理である。

## (2) 指定事業所における法令遵守徹底のための必要な措置

- 現行のサービス事業所に対しては、「サービス情報の公表」と、都道府県及び市町村による「実地指導」が義務化されている。またグループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所などは、「第三者評価」が義務化されている。
- サービス情報公表制度は、介護保険法改正により事業者には義務づけられたもので「自己チェック」⇒「都道府県に報告」⇒「指定調査機関により調査」⇒「調査結果を公表」のプロセスとなっている。サービス事業者が虚偽の報告、調査の妨害、報告内容の是正拒否をした場合、都道府県は指定の取消、又は停止をすることができる。

◎サービス情報公表制度の問題点（サービス事業ごとかつ毎年実施等の事務  
量、調査機関に対するサービス事業ごとの調査料・公表料の負担等）を解  
消し、実地指導、第三者評価をサービス情報公表制度に一元化した上で、  
遵守徹底をはかるべきである。

(3) 事業廃止時における利用者へのサービスの確保のための必要な措置

- 要介護、要援護高齢者に対する相談援助機関として、かつて在宅介護支  
援センターが中学校区に1箇所の整備を進める計画があった（1990年ゴ  
ールドプラン）
- 地域住民に信頼され、機能してきた同センターを実質的に無くしてしま  
った「つけ」が、今日の利用者保護、弱体化に表れている。

◎ なぜ在宅介護支援センターを創ったのか、その原点に立ち返るべきである。

(4) その他

- ◎ 今回のような問題は、単に事業者に対する規制強化で解決できるもの  
ではない。
- ◎ 「業」として成立しない介護サービス事業所の経営、「過重労働、人材流  
出」の実態にある介護従事者、分かりにくいサービスにとまどう利用者  
の状況などの諸課題を踏まえ、介護保険制度再構築に取り組みねば「介  
護保険制度崩壊」が現実のものになってくる。

今回、全老協で行った緊急調査では、「介護老人福祉施設」関係であつ  
ても、「収支の悪化」と「人材流出」によって「介護施設崩壊」の危機が現  
実のものとなりつつあることを顕著に現している。

\* 実態報告 参照

<深刻な介護人材の流出・経営悪化が> (H19.8 全老協 緊急調査より)

■ 介護職離職率は、全体平均 **19.8%** (1~2年目の年収¥2,662,200)

「特別区(東京23区)」**28.5%** (同年収¥3,113,600)

「特甲地(大都市)」**23.1%** (同年収¥2,957,700)

「甲地(地方都市)」**21.3%** (同年収¥2,678,500)

ユニット型 **25.1%** → 業務の質の変化に人材が追いつかない。

■ 看護職員離職率は、全体平均 **25.3%** (1年目の年収¥3,262,200)

「特別区(東京23区)」**15.8%** (同年収¥4,660,300)

↳ 高額給料を支給することで人材確保できている  
・経営を圧迫している。

「特甲地(大都市)」**33.2%** (同年収¥3,640,400)

「甲地(地方都市)」**33.0%** (同年収¥3,351,200)

ユニット型 **40.5%**

\*採用率は「特別区」27.3%、「特甲地」22.2%、「甲地」20.3%と  
いずれも離職率を下回っている。職員不足が慢性化している。

◎介護職の人材流出はより顕在化し、給与等の処遇改善にも限界がきている。

■ 全体の半数の施設で介護職員が不足している。

大都市部では65%の施設が不足している。

介護職不足施設(50人施設に置き換えた場合の不足数)では...

- (平均)50人施設では介護職員3人程度が不足している。
- 大都市部の50人施設では、5人程度が不足している。
- ユニット型の50人施設では、4人程度が不足している。

	*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

\*各施設が必要と考えている職員配置人数 (不足率は充足施設も含めた平均値)

看護・介護職員「3:1」は、絵空事。

- 入所者の重度化、サービスの質確保、職員の労働条件等を踏まえた必要な介護看護職員配置は、従来型で「2.3対1」、ユニット型個室では「1.8対1」が目安となっている。  
設備・運営基準や加算基準を満たすためにしなければならない事務処理や個別介護サービス実施を目指す結果、慢性的な人材不足、人件費増による経営の圧迫となっている。

<収支差額比率は、見かけギリギリの採算ラインだが・・・>

実質は、収支悪化と人材流出で「介護施設崩壊」への危険な途を歩んでいる。

**H18年度の特養ホームの経常収支状況は、6.5%**（全老協緊急調査データより）

（注 H17年度全老協収支状況調査 7.9%）

- ① このうち約2%分の収支差は、介護職員の欠員分から生じている。
- ② 大都市部（特別区・特甲地）の収支差は、3.74%。介護職員の欠員状況を考慮すると、ほぼ±0か赤字となる。
  - ※ 本調査には本部経費等の特別収支は含まれていないため、最終的な収支はこれより1%程度下がることとなる。
- ◎ 18年度報酬改正を受けた特養ホームの経営状況は大幅な報酬減により、今後の介護職員等の昇給・待遇改善に充てる費用は皆無の状況にある。
- ◎ しかも、これら施設管理者である施設長の給与水準も、24時間365日の利用者の命と生活を預かるにふさわしいものからほど遠い。
- ◎ 設置主体である社会福祉法人としても、理事・理事長は責任のみ重く、役員報酬などは支給されていない状況での、この収支状況・職員待遇では、介護事業の明日を担える正常な事業体とはとうてい言えない状況である。
- ◎ 事業の継続性を担保する「介護報酬」と「運営・設備基準」のバランスが取れて、初めて質の高い「介護サービスの提供」そして、適切な「職員給与・待遇」が可能となるのではないのでしょうか。