

これから 10 年先 20 年先における介護施設の将来について

実際、介護を必要とする人が最も多くなるのは 10 年後（団塊の世代が 80 才以上になってから）からです。そして、その状態が 10 年から 20 年以上続きます。基本的な考え方は、80 才以上の人何人いてその人達の何%が介護を必要とするか、ほとんど正確に人数が出てくると私は考えます。

その時に必要な介護職員もほとんど正確に出ます。在宅に必要なホームヘルパー、デイサービス等そして介護施設についても正確に出ます。しかし厚生労働省は、介護に必要な介護職員数も介護を必要とする人の人数も正確に詳しく出しません。私は、10 年先 20 年先を見据えて計画を立てるのが必要であると思います。目先のことばかりを考えていては、将来がとても不安になります。

1. 厚生労働省は、在宅介護を勧めています。在宅介護で重度の人を介護できれば問題ありませんが重度の人を在宅で介護できる人は少ないと私は考えます。

在宅介護のメリット・デメリットを正確に洗い出す必要があります。現実にも今、在宅で介護を行っている人のデータを取り発表してもらいたいと思います。そして、施設を新たに建設していくことができない現状では将来在宅での介護が主流になっていきますが、ヘルパー等の人材が足りるのか（現在は外国人がヘルパーを行うことができない。）等、在宅においても人手不足の問題が益々クローズアップされます。

2. 次に介護施設等の職員についてですが人手不足がここ 4~5 年前より急速に進み、それと介護の仕事のイメージが悪いのが重なって介護業界で働きたいと考える若い人はたいへん少なくなりました。

若い人に入社してもらわないと活力はなくなり人手不足が益々進みます。紹介業者から来てもらっても紹介手数料が年棒の 25%、30%と高いばかりで、そして又長い期間働く人は少なく短期間で辞める人が多いのが現状です。これは、紹介業者が儲かるのみで社会福祉法人には何のメリットにもなりません。

3. 介護報酬等について

全国老協から来た一昨年（2019 年度）の統計を見ますと全国平均でサービス活動収益対経常増減差額は 2.1%しかありません。簡単にいいますと、最終利益が 2.1%です。「職員全員で働いて得た介護報酬+利用者負担金から職員の給料・光熱水費・食材料費等」を引いた金額が 2.1%しか残らなかったということです。補助金を除くと 1.8%です。収入が 10 億円の介護施設経営の法人は、1800 万円しか残らずという事です。昨年は、コロナによってもっと悪い数字だと思います。1800 万円ならそれは赤字と同じ事です。よって昇給もほとんどできません。最低でも 5%~6%のサービス活動対経常増減差額がないといけません。サービス活動対経常増減差額は平成 14（2002）年は約 12%ありました。（表 1）

2019年度は、赤字法人は2019年現在34.3%です。2020年度は、新型コロナで赤字法人が増えもっと悪い状況だと推測します。(表2)

表1

サービス活動収益対経常増減差額比率(補助金を除く)
 <級地別>の推移

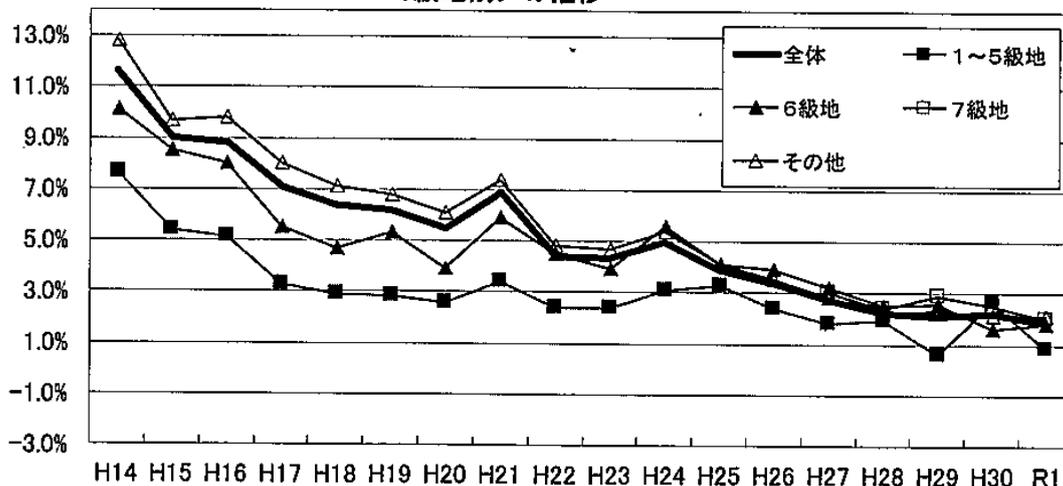
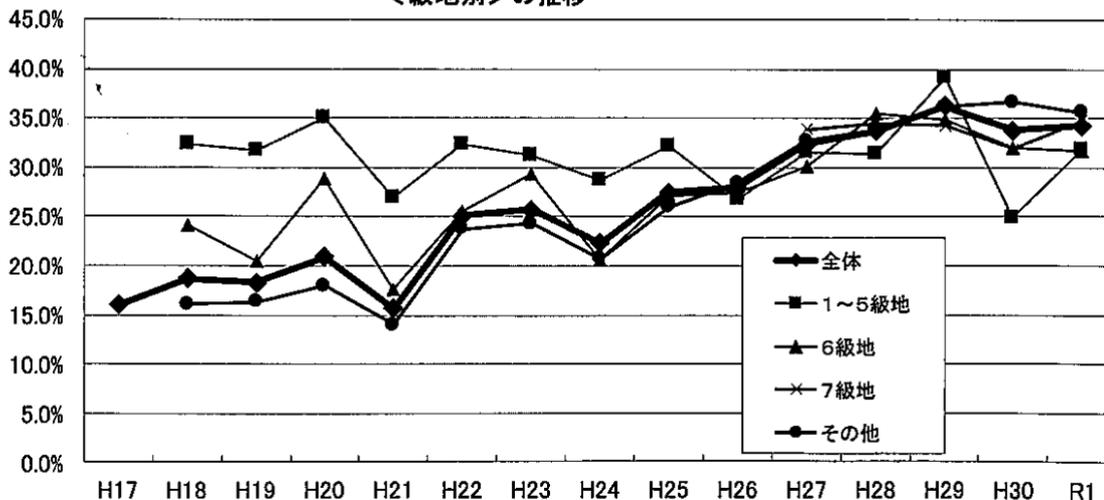


表2

赤字施設数の割合
 <級地別>の推移



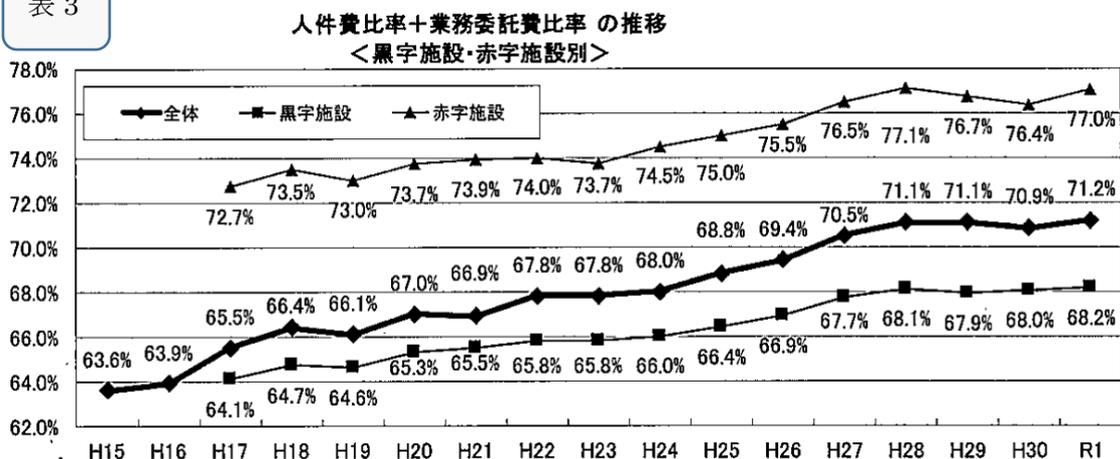
このような現状では、建物の大規模改修や職員の昇給等がなかなかできないと思います。介護報酬をもっと上げなければ職員の昇給は出来ないし良いサービスは出来ません。毎年経常増減差額が低下しているのは誰が見ても明らかです。

4. 特養・グループホームなど施設を建設する場合、最初に多額の建設費が必要となります。建設の時は職員の給料はそんなに高くないし、修繕費が少ないので何とかやっていけますが、年数が経ちますと、入所定員が決まっている施設の場合、満床となればそれ以降収入を増やすことができません。しかし、毎年職員の給料は上がりますし、建物は10年経過すれば修繕費が増えてきますので収益をだんだん圧迫し

てきます。介護報酬が上がらない限り収益はあがりません。そして介護における効率化については、どんな最新の機器を導入しても職員の人数は減りません。厚生労働省は、ICT等の機器を導入すれば職員が何割も減って効率化が図られると考えていますがそれは間違いです。下の図を見てもらえればわかりますが、収入に対しての人件費比率は、全国平均で2019年度は71.2%です。(2003年度は63.6%です)

(表3)

表3



5. 職員の昇給について

職員の給料を上げていく方法は、どんな方法があるか私なりに考えてみました。特養・グループホーム・ショートステイにおいては絶えず満床にする気持ちが職員全員にあるかということ、満床にしておくことが利用者にとっても職員にとっても法人にとっても幸であるということです。デイサービスにおいては利用者1日平均何名が利用してもらっているかということを経営者が共有していなければなりません。介護施設は、ホテル等と違い満床でないと採算が合わないのです。病気で病院に入院があれば早く入院して早く帰って来てもらおうという思いが職員になければなりません。

6. 福利厚生について

20年前よりどのような働き方が良いか考えました。私は、夫婦2人が正社員で働く時代になっていくと思い福利厚生に力を入れました。子供が小さくても女性が正社員で働かなければなりません。私が若かった頃とは違います。配偶者控除を設けているのは、世界中日本だけです。

そして、子供が出来てからの時間短縮や保育料2分の1の補助、健康診断等、できるだけ女性職員が働きやすい環境にしなければなりません。福利厚生についての考え方は、職員の①健康について ②子育てについて ③退職金についてを考え、夫婦2人が正職員で働ける環境整備です。

上記3点を考えて福利厚生を進めていくことが大事だと思います。

7. 人手不足について

現在たいへんな人手不足が続いています。日本人の若い人が少なくなりそして、介護分野で働いてもらえないと思い今から 6 年前にベトナムに行きました。これは、国際厚生事業団が行っている EPA（経済連携協定）による外国人介護福祉士候補生の日本へ来てもらう制度に参加しました。現在 EPA で 43 名に来てもらっていますが、神戸は今後も来てもらえると思いますが姫路は来なくなります。なぜなら田舎で給料が安いからです。そしてコストは、日本人以上にかかりますのでこれからは、技能実習生と特定技能生が来ることが出来る窓口を作らなければならないと思い、前理事長と私が知っている法人に呼びかけ協力を頂き「くすのき介護福祉事業協同組合」を作りました。第 1 陣、第 2 陣、合わせて 35 名インドネシアから来ましたが、現在コロナで来ることができません。約 1 年ストップしたままなのでなんとかこれが早く再開できるようにと思っています。

外国人技能実習生、特定技能生にこれからの日本の介護を頼らざるを得ません。そのためには、介護施設を経営している法人が集まって来日の窓口になることが必要と強く感じてくすのきを作りました。どこかに依頼するのではなく社会福祉法人が協力して外国から来る介護士の窓口になることがとても大切だと私は思っています。このことによって多少の介護職不足が解消できればと考えますが、私は日本人にもっと介護職で働いてもらえるように働きがけが必要です。そうでないと 10 年先、20 年先の介護を必要とするお年寄りを誰が介護をするのかとても心配であります。

外国人のみでは介護ができませんので日本の若い人に介護分野で働いてもらわないと介護崩壊が起こります。

8. 介護経営の将来について

人手不足と介護報酬が少ないのを考えますと、将来介護施設を増やして行くモチベーションが介護経営者には出て来ません。国の考え方は、小さな社会福祉法人が連携して社会福祉連携推進法人で大きくし効率よくしたいと考えているようですが、なかなかうまくいかないと思っています。

外国人についても、今後 10 年もすれば中国が介護人財を求めてベトナム・インドネシア等へ募集をします。そうなると、外国人も来てくれなくなります。将来について考えますと悲観的なことばかりです。介護経営者についてはこれから 10 年、20 年先もたいへん困難な状況しか考えられませんが介護職員不足は 5、10 年、20 年先も続いていきますので、介護職員にとっては職を失うということは起こりません。昇給については介護報酬が上がらないと昇給幅も少なくなります。なぜなら介護施設の法人に余裕がなくなっています。私としては、働いている職員も経営者も、将来に希望が持てるような介護業界でなければならないと思います

2021 年 11 月 2 日

笹山 周作