

危機を迎えた介護保険制度を立て直すには

朝日新聞等が伝えるように介護現場の人材不足は深刻の度を増している。ハローワークが発表している昨年11月の統計によると、常勤介護職の有効求人倍率は、東京平均で3.29倍であるが、渋谷管内では9.08倍である。パート介護職で見ると、同様に7.48倍と28.18倍である。人材難は全国に広がっているが、地域差が大きい。訪問介護や訪問看護などの訪問系の事業はパート依存度が高い分、より深刻な状況に置かれている。

このような状況にもかかわらず、厚労省は4月から介護報酬を引き下げると発表している。その根拠は、毎年行っている介護事業経営実態調査の結果、介護事業全般で利益率が高いことである。しかしながら、この調査結果には疑問がある。たとえば訪問看護で見ると、25年度は1.7%の利益率であったのが、26年度は5.0%と3倍になっている。同様に訪問介護は、3.6%が7.4%と2倍に、訪問入浴に至っては0.5%が5.2%と10倍になっている。他事業種でも極端に利益率が上昇しているものが多い。1年間で経営環境が大きく変わった事実はないことから考えて、厚労省の統計の信頼性は極めて低いといわざるを得ない。このように信頼性が低い統計をもとに報酬引き下げを図るのは乱暴すぎる。

とはいえ社会保障にかかる予算を効率的に運用することは必要であり、筆者は、以下の提案をしたい。

まず必要なのは、介護報酬に設定されている地域係数の改訂である。現在、国家公務員給与の地域係数にスライドさせて東京23区等に最高の12.6%が加算されているが、これを最低賃金にスライドさせて最高30%の加算にする。ただし、適用地域を現在より細かく設定する。このことにより地域の実情に合わせた給与改善の資金を提供し、大都市部における人材難をかなり改善することができる。

次に地域別に導入されている業種別最低賃金を介護職にも適用し、地域における平均的賃金程度に設定する。地方の社会福祉法人が内部留保を増やしているのは、第一に賃金が安いいためなので、このことにより地域の実情に合わせて介護職の給料アップが可能になる。内部留保の問題も改善させることができる。

もう一つどうしても導入してほしいのが、法人最高賃金制限制度である。常勤の最低賃金とその法人内の最高賃金を、たとえば3倍に制限することにより、介護現場を支えている職員の賃上げ意欲を各法人に与えることができる。公的介護保険という性質上、幹部が法外な給料を取らないようにし、介護職により多くの給与を与えるのが目的である。社会福祉法人の世襲制や幹部への過剰な利益誘導を抑制する効果も期待できる。

介護保険制度は施行以来15年目を迎える。この間、高齢者が増大し国民の負担も限界に達しており、制度の根本的見直しは必要である。見直しに際しては、介護予防、在宅維持、介護職員の賃金正常化、介護事業の非営利化、応能負担、介護サービスの品質評価制度の導入などがキーワードである。厚労省から発表されている制度改正の内容には他にも問題が多い。厚労省は、法改正を延期し、仕切り直しをするくらいの姿勢が求められている。

世田谷区介護サービスネットワーク代表

NPO 法人ソーシャルケア清和会理事長 辻本きく夫