

地域の実態見つめ再検討を



夫 木 本 義 孝
世田谷区介護サービスネットワーク代表

介護現場の人材不足が深刻度を増し、地域や業種によっては介護サービスの維持が困難になっている。ハローワークによると、東京の昨年12月の常勤介護職の有効求人倍率は3・39倍、パート介護職では7・99倍。渋谷、世田谷、目黒の3区を管轄する渋谷管内ではそれぞれ8・95倍と30・00倍に達する。

地域差が大きいうえ、訪問介護や訪問看護などの訪問系事業はパートへの依存度が高い分だけ深刻だ。にもかかわ

らず、介護報酬は4月から引き下げられることになった。

企業の利益率に近い介護事業者の「収支差率」が高いからと報道されている。

ただ、昨年の介護事業経営実態調査によると、例えば訪問介護事業者の収支差率は平均7・4%だが、延べ訪問回数別に事業者を分類すると14・5%マイナスイツ・1%と開きがある。体力のない事業所も数多く、単純に平均値でみることはできない。

調査規模が異なり単純に比較できないが、2013年度の介護事業経営状況調査では3・6%にとどまっている。回答作業は相当の手間がかかることから、未回答事業所の

多くは小規模で経済的余裕もないと推測できる。経営環境が1年で大きく変わるとも思えず、回答率5割未満の調査結果に基づいて報酬を引き下げることには疑問を感じる。

政府は介護報酬引き下げの一方、介護職員の賃金は月1万2千円上がるような措置をとるといだが、全産業平均より月10万円低い賃金水準を考えると効果は限定的だろう。

将来を見据えて人材不足を解消するためには制度の大幅な見直しが必要ではないか。

例えば介護報酬に設定されている地域係数を改めることだ。今は国家公務員の地域手当に準じているのを都道府県別の最低賃金に準じる形にする

れば、より地域の実情に合わせられる。賃金の低い地域では、特定産業について地域別最低賃金より高い金額を定めた特定最低賃金の対象に介護職を加える方法もある。

法的な規制は難しいが、一つの介護事業所内で常勤職員のみ賃金格差をできるだけ小さくすることも必要だ。幹部への報酬が過大なら、現場の士気も下がってしまう。

介護保険制度は施行から16年目を迎える。この間高齢者が増え、国民の負担も限界に達しているように見える。抜本的な立て直しのためには地域の実情に合わせて予算を効果的に運用し、人材を確保することが急務である。