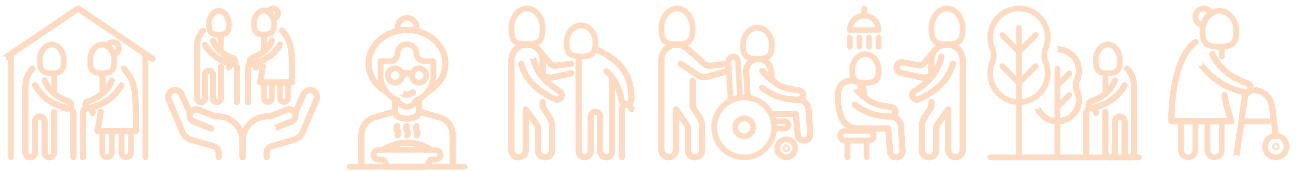


ケア・ア・レ・ポ

VOL. 11



今号のテーマ

2022年度「特別養護老人ホームの経営状況について」(2月7日)
従来型は48.1%、ユニット型は34.5%が赤字

「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」(2月15日)
外国人材の訪問介護従事例をヒアリング

「2023年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果」(2月21日)
7割が「人手不足」、5割が「外国人材を採用」

「2023年介護施設夜勤実態調査」(2月22日)
2交替夜勤、GH、小多機、看多機で1人体制

Contents

- 利用率低下、水道光熱費上昇が経営を圧迫 赤字施設が拡大
- 訪問系サービスの外国人材の事例をヒアリング
- 特養、70%超が「スタッフ不足」
- 外国人材は54%が「雇用」
- 「2交替夜勤」が全体の約9割を占める
- 36.4%の施設が「仮眠室がない」と回答

医療・介護・福祉をつなぐ

今号のダイジェスト

2024年介護報酬改定の議論も一段落したが、改めて経営指標に目を向けると、介護事業者の厳しい経営状況が浮き彫りになっている。さらに人材不足などを背景とした業務負担の大きさが指摘されて久しいが、アンケート調査等からもその実態が明らかになっている。外国人介護人材への訪問介護の門戸開放に向けた議論が進んでいるが、これが人手不足解消にどの程度、効果をもたらすかは不透明だ。

2月7日 2022年度「特別養護老人ホームの経営状況について」

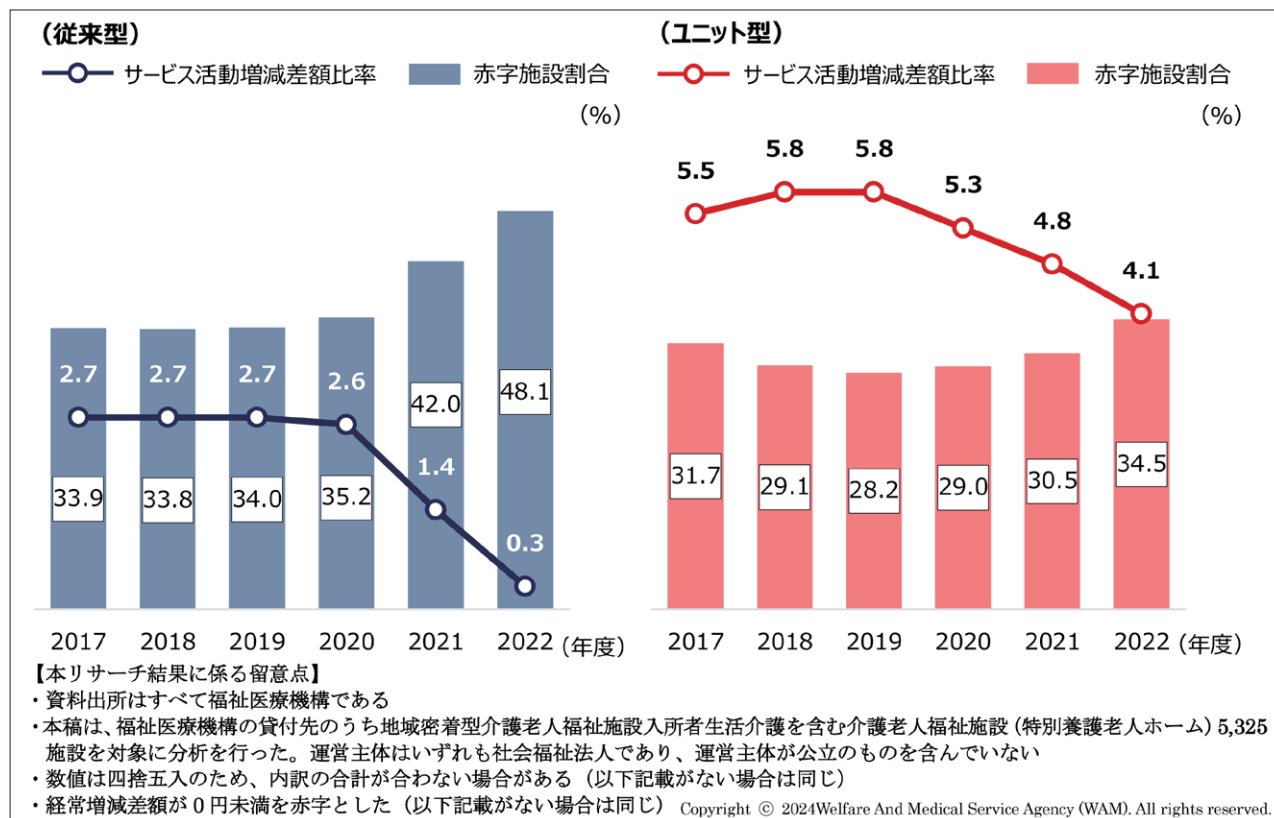
利用率低下、水道光熱費上昇が経営を圧迫 赤字施設が拡大

独立行政法人福祉医療機構は2月7日、特別養護老人ホーム（特養）の2022年度決算での経営状況に関するレポートを公表した。同機構の貸付先で、社会福祉法人が運営する特養5325施設を対象に分析した。

調査結果によると、本業（福祉サービス）での収益率を表すサービス活動増減差額比率は、従来型で前年度から1.1ポイント減の0.3%、ユニット型で0.7ポイント減の4.1%だった。これに伴い、赤字施設の割合は前年度から増加し、従来型では48.1%と半数近くが赤字だった。ユニット型では34.5%と3分の1強の施設が赤字となっている（図）。

赤字施設の割合が拡大した主な理由としては、利用率の低下と水道光熱費の上昇が挙げられる。特

図1 特別養護老人ホームのサービス活動収益対サービス活動増減差額比率と赤字施設割合の推移



養入所の利用率を見ると、従来型で前年度から0.9ポイント、ユニット型で0.6ポイント低下。特養待機登録者数も従来型で16.5人、ユニット型で7.2人減少し、いずれも2016年度以降で過去最低だった。

水道光熱費の上昇も経営に大きな影響を与えている。サービス活動収益に対する水道光熱費の割合（水道光熱費率）は従来型、ユニット型それぞれ1.1ポイント上昇。この上昇幅は、サービス活動増減差額比率の低下幅と同程度あるいはそれ以上であり、1施設当たりの水道光熱費は従来型で365万4000円、ユニット型で390万4000円増加しており、従事者1人当たり人件費が450万円程度であることを考えると、およそ0.8人分に相当する上昇幅となっている。

水道光熱費については、水道光熱費率が高い施設ほどサービス活動増減差額比率が低下し、赤字施設の割合が大きくなる傾向があることもわかった。水道高熱費率が「4%未満」と「8%以上」のグループを比べてみると、赤字施設の割合に2倍近い差が生じている。従来型では、水道光熱費率が4%未満のグループでは赤字施設割合が34.0%だったのに対し、8%以上のグループでは65.0%。同様にユニット型では、20.5%（4%未満グループ）、57.7%（8%以上グループ）と大幅な開きがあった。

調査ではそのほか、▽定員規模が大きいほどサービス活動増減差額比率が高く、規模が小さいほど赤字施設割合が増える傾向がある、▽赤字施設は利用率が低く収益を確保できていない一方、従事者1人当たり人件費が高い傾向がある——ことを示している。

こうした結果を受けて、同機構は、赤字施設が黒字転換するためには「収益増加や費用削減が必要不可欠である」「収益を増やすためには、利用率や利用者単価の上昇を目指すことが重要となってくる」と指摘。近年、サービス付き高齢者向け住宅や有料老人ホームなど競合施設が増加しつつあるなかで、「どのように他施設との差別化を図っていくかが、利用率や利用者単価の上昇へとつなげるカギになる」と提言している。

2月15日 「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」

訪問系サービスの外国人材の事例をヒアリング

厚生労働省は2月15日、「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」の第5回会合を開き、訪問系サービスに従事する外国人介護人材受入事業所等からのヒアリングを実施した。ヒアリングの対象となったのは、株式会社光明（名古屋市守山区）の「訪問介護ハッピー」、青山ケアサポート株式会社（大阪府中央区）の「青山ケアセンター羽曳野」「青山ケアセンター藤井寺」、ぶっくるケア（新宿区高田馬場）の3事業者。

訪問介護ハッピーの人員構成はサービス提供責任者7人、ヘルパー44人で、訪問介護（身体介護）、障害福祉サービス（居宅身体介護）を提供し、自施設の在宅型有料老人ホームを訪問している。

外国人介護人材は7人（フィリピン）で、EPA介護福祉士が3人（在籍4年、サ責1人、スタッフ2人）、その他4人（永住者）という構成になっている。2009年の設立初期から永住者の就労があり、常時5～10人程度が在籍しているという。

外国人介護人材への支援などの取り組みでは、賃貸探しや免許取得、保険加入等生活面は代表、業務面はサ責がサポートし、同じフィリピン国籍同士、旅行・イベント等で交流を促している。また休みの希望は全面的に重んじており、2週間から1カ月程度の一時帰国も認めている。

日本語能力は就労開始時より問題がなく、永住者で日本語の理解力が乏しいスタッフ向けに翻訳メ

モを作成してもらうことなどもある。研修や記録は、従来は筆記での研修、介護記録の記入だったが、スマートフォン、タブレットで動画研修の受講、介護記録の記入などを簡単にできるようにソフトを導入している。新入社員は2週間～1カ月程度、先輩職員が同行研修し、初めて自分がメインで訪問をする際、サ責が同行し研修記録をつけているという。

青山ケアサポートは訪問介護、定期巡回、住宅型有料老人ホーム、看護小規模多機能、訪問看護、居宅介護支援、通所介護、福祉用具貸与等の在宅介護事業に特化した事業を2002年より展開している。15年よりベトナムに現地子会社（JVMCHR）を設立し、ベトナム人介護人材の開発及び日本語教育を行い、日本へ介護留学生として305人（2023年11月時点）を送り出している。

現在は12人の外国人介護職員を受け入れ、うち一般の在宅を訪問している外国人職員は2人。いずれもベトナム国籍で、介護福祉士の資格を保有している。業務内容は身体介助・生活援助、アセスメント、訪問介護計画書の作成等。

事業所内で管理者・サ責が利用者の特性に配慮して訪問先を選定し、当初は身体介護、慣れてきたら生活援助といった具合に訪問先の調整もしている。また利用者と家族に外国人職員が訪問することを説明し、理解を得ているという。初回訪問で先輩職員と同行訪問し、2回目以降は、利用者に応じて先輩職員の助言と確認のもとサービス提供を行い、最短3回目で、1人で訪問する。

ぶっくるケアの「ぶっくるケア」では、訪問介護のほか障害者福祉サービスの居宅介護、重度訪問介護も提供している。介護職員は26人で、うち外国人職員は1人が在籍しており、2024年4月からインドネシア国籍の介護福祉士養成校留学生2人をアルバイト雇用する予定だ。

支援内容としては新人研修、3～4カ月の同行研修、独り立ちという順序で進めており、独り立ち後に担当利用者のモニタリング作成、担当利用者の報告連絡、サービスの手順書作成、ヘルパーへの情報共有・同行研修担当などを行っていくという。今後は担当利用者を増やし、個別援助計画書・手順書の作成、ヘルパーへのコーディネート業務を担うほか、「サービス提供責任者として活躍してほしい」と述べた。

2月21日 「2023年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果」

特養、70%超が「スタッフ不足」

福祉医療機構は2月21日、「2023年度特別養護老人ホームの人材確保に関する調査結果」を発表した。回答した863施設のうち「職員が不足している」と答えた施設は70.3%に達し、不足人員数は定員規模29人以下で2.3人、50～79人で3.2人、100人以上で5.1人となっている。不足している職種（複数回答）は98.4%が「介護職員」と回答し、看護職、理学・作業療法士、介護助手なども不足しているとの回答も割合としては増加しているという。

対策についても聞いている。それによると、人員不足による利用者の受け入れ制限については85.3%が「行っていない」と回答した。ただし、特養本体で制限している施設が4.0%、併設事業で制限している施設は6.4%と、一定程度は受け入れを制限している状況も明らかになった。

また、不足人員への対応策（複数回答）として「求人活動を実施」が94.2%と突出し、「業務内容の見直し・効率化」が57.3%、「時間外労働を増やして対応」が51.7%、「シフトを変更・調整」が42.7%。「派遣職員を採用」は34.8%、「法人内の他施設より異動」が28.0%などだった。

外国人材は54%が「雇用」

外国人材の雇用状況も調査しており、それによると「雇用している」は54.0%で、「一度も雇用したことはない」は35.8%だった。ただし、「雇用している」と答えた割合を地域別に見ると、東京都内である1級地が76.7%だったのに対し、その他の地域は47.6%と東京とそれ以外の地域との間で差があることが分かった。

2月22日 「2023年介護施設夜勤実態調査」

「2交替夜勤」が全体の約9割を占める

日本医療労働組合連合会(医労連)は2月22日、「2023年介護施設夜勤実態調査」の結果を公表した。11回目となる今回は、特別養護老人ホーム(特養)、介護老人保健施設(老健)、グループホーム(GH)、小規模多機能型居宅介護(小多機)、看護小規模多機能型居宅介護(看多機)など124施設・179職場で実施。昨年6月の勤務実態を基本として11月中旬までにおける、延べ3332人(介護職員2387人、看護職員608人、その他337人)からの回答を集約した。

夜勤形態についての調査結果(施設単位、有効回答112施設)によると、「2交替制勤務による夜勤(2交替夜勤)」が89.3%(100施設)と、全体の9割近くを占めた。過去の調査結果でも、2交替夜勤は80%台後半から90%台前半で推移している。2交替夜勤は16時間前後の長時間夜勤となることが多く、労働負担は大きい。2交替夜勤のうち87施設(2交替夜勤の87.0%)が、勤務時間16時間以上の夜勤を実施していた。

ちなみに「3交替夜勤」は10.7%(12施設、うち変則3交替夜勤が3施設、当直との混合が2施設)で、過去の調査結果を見ても、3交替夜勤を実施している施設は全体の10%前後となっている。

2交替夜勤の夜勤体制を見ると、規模の小さいGH、小多機、看多機ではすべての施設で1人体制となっている。比較的規模の大きい特養や老健などでは複数体制になっているが、職場単位での配置を見ると、1人体制の職場も確認できた。介護施設の夜勤配置は業態ごとに要件が定められており、GHや小多機、看多機では、夜勤配置の要件は1人以上(GHは1ユニットに1人以上)となっている。利用者や職員の安全性や災害時の対応を考えると、1人夜勤の早急な改善が求められる。

36.4%の施設が「仮眠室がない」と回答

労働安全衛生規則では、夜勤を行う施設は「仮眠場所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない」と定めている。そのため介護施設にも仮眠室があると考えがちだが、本調査では、必ずしもそうとは限らない実態が明らかになっている。

仮眠室の有無について、有効回答があった110施設の回答を見ると、全体の36.4%(40施設)が「仮眠室がない」と回答した。特に、施設規模が小さく民家などを改修して開設しているケースが多いGHや小多機、看多機では仮眠室がない傾向が強く、看多機では84.6%、小多機では71.4%が「無」と回答している。職員の労働安全衛生上からも、職員がくつろげる「仮眠・休憩室」の設置が求められるところだ。

弊社製品に関するお問い合わせ先

お電話でのお問い合わせ先

0120-442-993

株式会社ワイズマンホームページ

<https://www.wiseman.co.jp/>