羅針盤

老健創設以来の危機

江澤和彦
全老健 副会長

2024年度診療・介護・障害福祉サービス等報酬改定へ向けて、それぞれの審議会等での議論が活発化している。すべての団塊の世代が後期高齢者となることからターゲットイヤーと目される2025年度に向け、同時報酬改定のみならず、介護保険事業計画をはじめとするそれぞれの事業計画や働き方改革等の節目の年となっている。

85歳以上の人口は2040年まで伸び続けるとみられることから、次のターゲットイヤーとなる2040年を見据えた政策議論が展開されている。わが国の要介護認定率は、65歳以上の約２割、75歳以上の約３割、85歳以上の約６割であり、今後、75歳から85歳の10年間の介護予防が鍵を握る。2000年に創設された介護保険制度も23年が経過し、抜本的な見直しを迫られる時期に達している。

11月に公表された2022年度決算による介護事業経営実態調査の結果においては、老健施設の税引き前収支差率は、コロナ補助金を含まない税引き前収支差率で-1.1%となったことが示された。

2001年に調査が開始されて以来、収支差率がマイナスとなるのは初めてのことである。

なお、コロナ補助金を含む税引き前収支差率で見ても0.0%（税引き後収支差率では-0.6%）となっており、人件費の高まりによる収支差の圧迫が老健施設の経営を一層悪化させている。

全老健の調査では、基本型から超強化型に機能が高まるにつれて収支差が悪化しており、100床規模であれば、超強化型の方が基本型より年間の人件費が約8,000万円高いことがその主な要因となっている。

さらに、2023年には電気料金をはじめとする本格的な物価高騰が押し寄せている。まさに、老健施設創設以来の経営危機に瀕しているのである。

他産業における今春の賃金の状況は、日本労働組合総連合会の第７回回答集計結果によると平均賃金方式の組合における賃上げ率は3.58%である一方、介護分野の賃金状況は、介護関係11団体調査では1.4%に留まっている。国の定める報酬という公定価格によって施設の収入が定められる医療・介護・福祉分野においては、他産業のような賃上げは不可能な状況に置かれている。

実際に、今年公表された医療・介護・福祉分野の入職超過率は統計を取り始めて以来初めてマイナスに転じ衝撃的な結果となった。我々の業界に就職する人数より他産業へ流出する人数が上回ったのである。介護職員の処遇改善も10年以上の長きにわたり取り組んでいることには感謝申し上げるが、全産業平均の賃金額と比べるとまだ低く、2022年で１月当たり6.8万円の差となっている。

2025年から2040年にかけて労働人口が２割減少するなかで、2040年の就業者数5,650万人に対し、医療・介護・福祉人材は1,060万人必要、即ち全就業者の５人に１人と試算されている。とても実現するとは思えない高いハードルである。

現実的には、離職理由の上位に位置する職場の人間関係や結婚・妊娠・出産・育児に関連する女性の働き方の改善に目を向け、やりがい支援、キャリアアップによる自己実現、安心して働きやすい職場づくりを構築するといった離職防止策にこれまで以上に取り組む必要があると察する。

しかしながら、これらの取り組みの前提には現場職員が安心して働ける処遇が不可欠である。次回の介護報酬改定では、老健施設の健全経営の担保はもとより、従事者の賃金アップにつながる改定としなければ、わが国の介護に未来はない。社会にとって欠かせないインフラである施設が滅び、何よりも貴重な人材が失われれば、社会崩壊の域に達する。

次回改定の議論においては、覚悟をもって臨む所存である。