

# 基礎研 レター

## 訪問介護・通所介護の現状

介護職員不足は、どのように解消すべきか？

保険研究部 主任研究員 篠原 拓也

(03)3512-1823 tshino@nli-research.co.jp

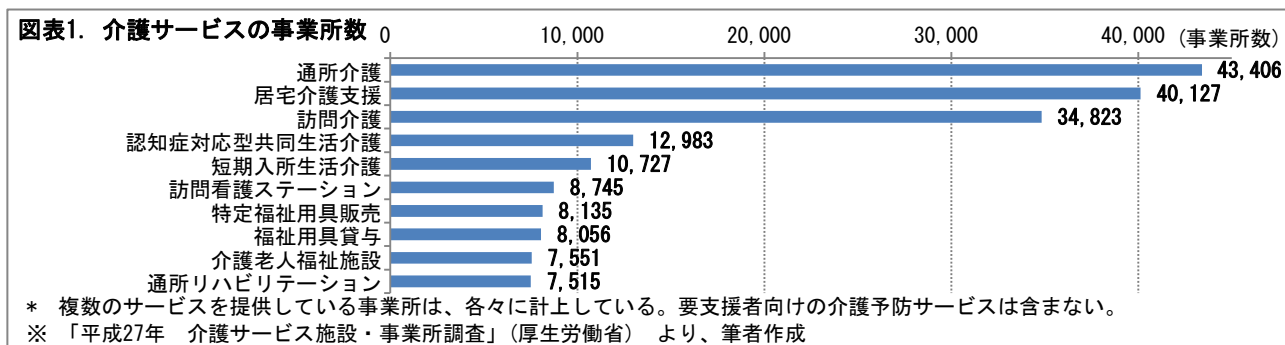
### 1—はじめに

日本では、高齢化が進み、介護を必要とする人の数は増え続けると見られる。介護は、在宅介護と施設介護に分けられる。施設介護では、特別養護老人ホームをはじめとした入居施設の整備が進められている。しかし、施設介護に従事するスタッフの不足などから、その進捗は緩やかなものとなっている。その結果、特別養護老人ホーム入居の待機高齢者の問題は、当面、解消されない見通しである。

そこで、在宅介護の役割が重要となる。在宅介護は、自宅などで生活をしながら、介護サービスを受けるものである。本稿では、在宅介護の二本柱である、訪問介護と通所介護を、概観していく。

### 2—介護の種類

まず、公的介護保険制度における、在宅介護を簡単に見てみよう。公的介護保険では、20種以上のサービスが給付対象とされている。よく提供される上位10種のサービスは、次の通りとなる。



このうち、第2位の居宅介護支援は、ケアマネジャー<sup>1</sup>が、ケアプランを作成するサービスを指す。これは、これから介護サービスを受けようとする要介護者本人や、その家族と相談をしながら、介護の計画を作成するもので、主に、介護サービスの開始や見直しをする際に、行われる。

日常の介護において、多くの事業所で提供されているサービスは、訪問介護と通所介護と言える。

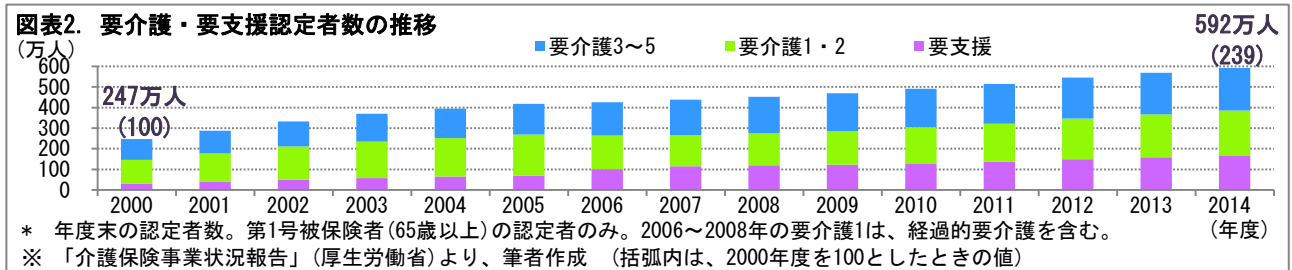
<sup>1</sup> 医師、歯科医師、看護師、介護福祉士、薬剤師、理学療法士、作業療法士、栄養士などの5年以上の実務経験(900日以上)の従事日数が必要)のある人が、試験、研修、レポート提出を経て、資格を取得するもの。

### 3—訪問介護・通所介護サービスの需給

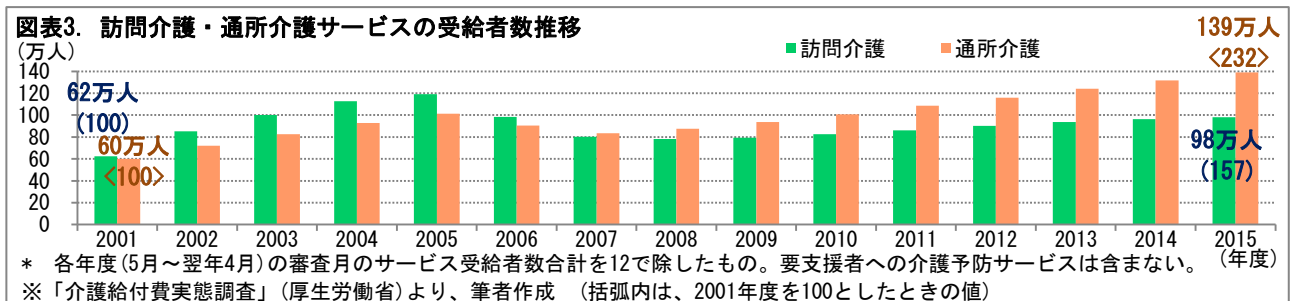
次に、訪問介護・通所介護サービスの、利用者と提供者の推移を見ておこう。

#### 1 | 訪問介護・通所介護サービスの利用者は、増加している

要介護・要支援認定者の数は、徐々に増加している。公的介護保険制度が始まった2000年度から、2014年度までに、要介護者・要支援者の数は、2.4倍に伸びている。

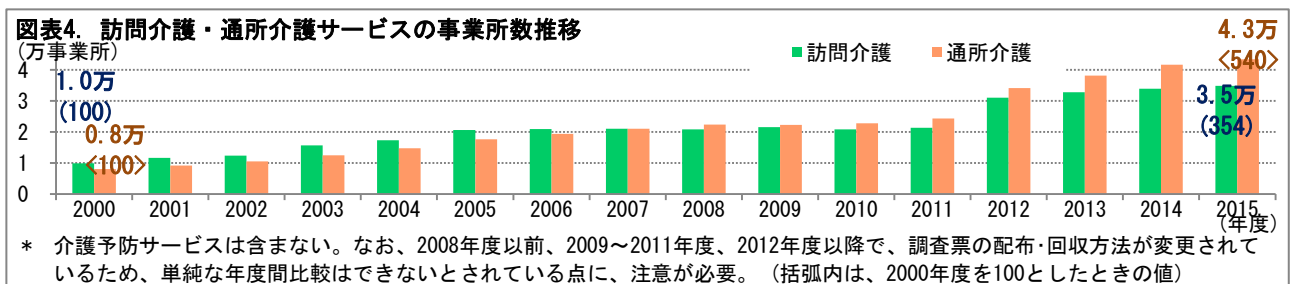


2001~2015年度までに、訪問介護・通所介護の利用者は、それぞれ、1.6倍、2.3倍に伸びた。2006年度に要介護1の一部が要支援に切り替わり減少したが、その後は、増加が続いている。

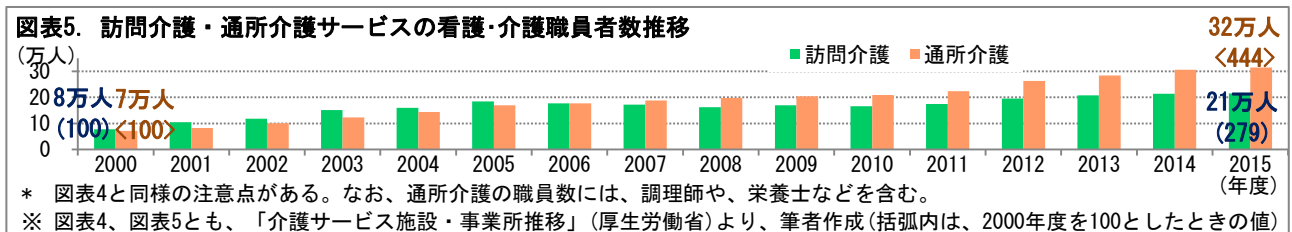


#### 2 | 訪問介護・通所介護サービスの提供者は、利用者よりも大きく増加している

2000~2015年度までに、訪問介護・通所介護を提供する事業所の数は、それぞれ3.5倍、5.4倍に増加した。事業所数の伸びが受給者の伸びを上回り、1事業所あたりの利用者数は減少している<sup>2</sup>。



また、同じ時期に、訪問介護と通所介護の職員数は、それぞれ2.8倍、4.4倍に増加した。



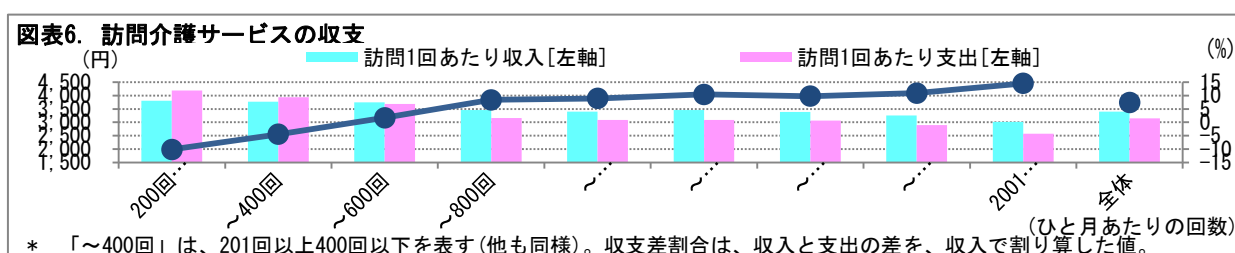
<sup>2</sup> 事業所の構成を見ると、株式会社等の営利法人が70%、社会福祉法人、NPO法人、医療法人がこれに続いている。公的介護保険制度の開始から15年間、営利法人の参入が進んでいることで、介護サービス供給の厚みを増す結果となっている。

## 4—訪問介護・通所介護サービス事業の経済性

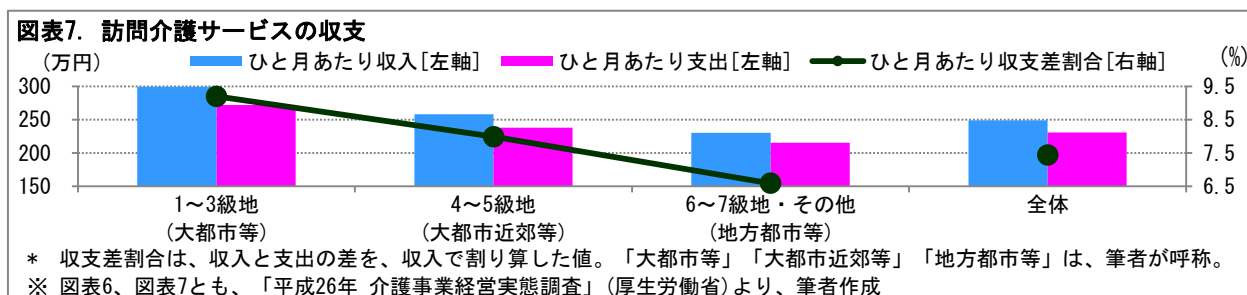
訪問介護・通所介護の経済性はどうなっているのだろうか。介護事業を長期に渡って運営していくためには、財務面での安定性が欠かせない。そのためには、事業の収益性の確保が必要となる。

### 1 | 訪問介護は、利用回数が少ない事業所では採算割れとなっている

訪問回数1回あたりの収入は、回数の増加とともに逓減する。訪問介護には、入浴や食事の介助など身体介護中心のものと、掃除や調理の支援など生活援助中心のものがある。介護報酬上、身体介護の方が、生活援助よりも単価が高い。通常、小規模事業所は高単価の身体介護を行うことが多い。逆に、大規模事業所は多回数で低単価を補う生活支援を志向しやすい。一方、人件費等の訪問回数1回あたりの支出は、収入を上回る勢いで減少する。これにより、利用回数が少ない小規模事業所では採算割れ、回数が多い大規模事業所では黒字確保のケースが目立ち、利用頻度により収益性が大きく異なる結果となっている。

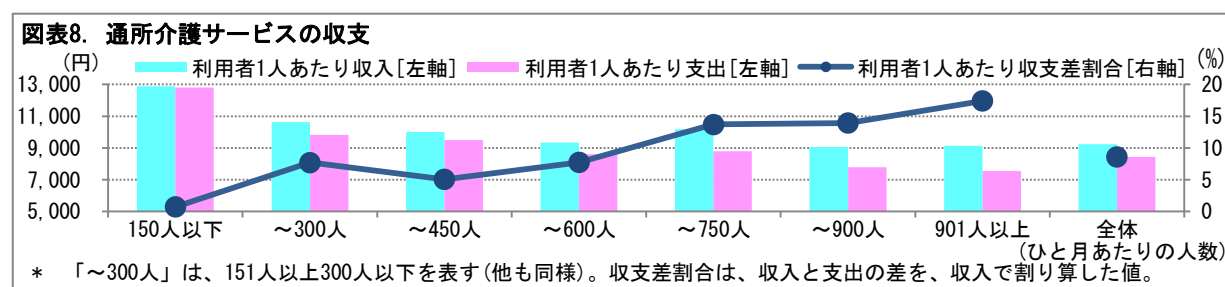


事業所の立地別に見ると、大都市の収益性が高い。これは、介護報酬の割増率が高い<sup>3</sup>上に、訪問回数が多いことが、その背景にあるものと見られる。一方で、地方都市などでは、収益性が低い。



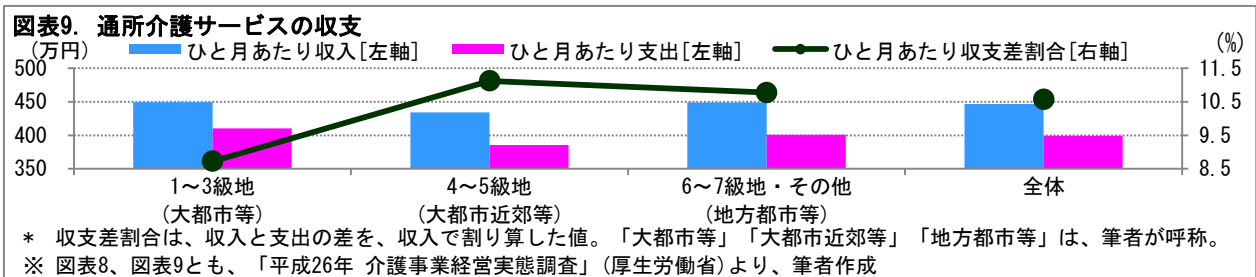
### 2 | 通所介護は、利用者数が多ければ収益性が高い

利用者1人あたりの収入は、利用者数の増加とともに逓減する。これは、1ヵ月の延べ利用者数が多いほど、介護報酬が下がる仕組みであることによる。一方、人件費や、通所施設の減価償却費等は、それを上回る勢いで減少する。これにより、利用者数が多ければ収益性が高い、結果となっている。



<sup>3</sup> 介護報酬では、地域ごとの人件費の違いを反映している。具体的には、全国を、1級地(上乘せ20%)~7級(同3%)と、その他(上乘せなし)に分けて、地域ごとの上乘せ率と、サービスごとの人件費率を用いて、報酬単価を調整している。

事業所の立地別に見ると、大都市よりも、地方都市の方が、収益性が高い。通所介護は、施設の費用等があるため、訪問介護に比べて人件費率が低い<sup>4</sup>。このため、介護報酬上、地域ごとの割増率の違いは、訪問介護ほど顕著ではなく、収入の差はつきにくい。一方、支出については、利用者の送迎委託費や、施設の清掃委託費等で、大都市の方が高コストとなっているものと見られる。

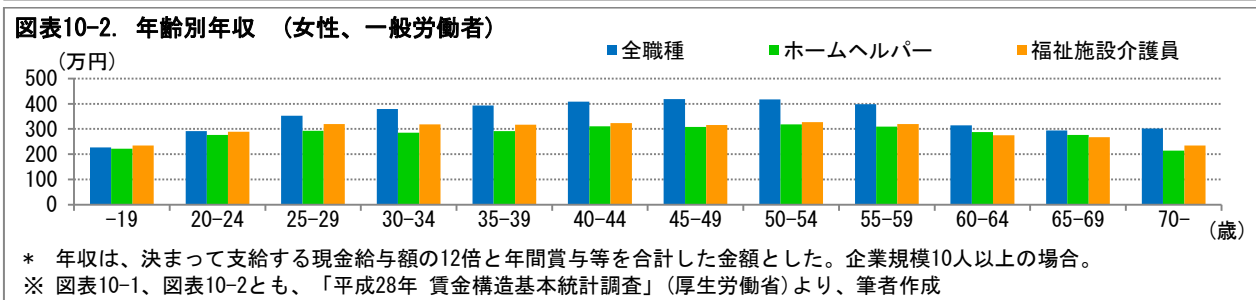
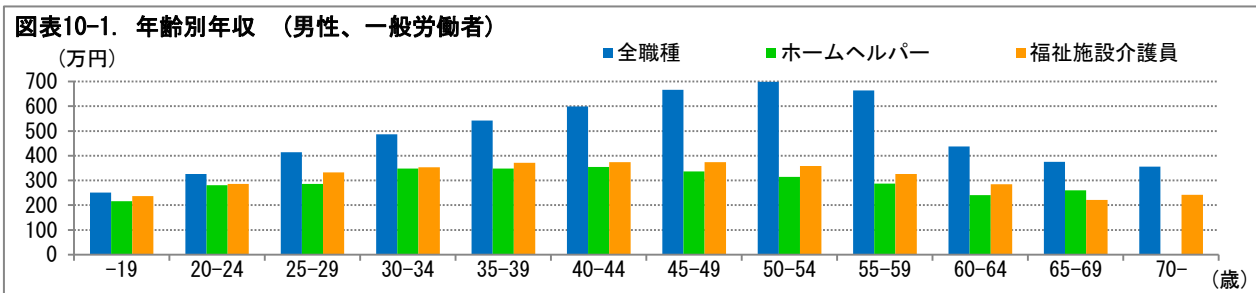


## 5—介護スタッフの働きがい

職員の働きがいを見るには、賃金・就業形態、労働条件、キャリア形成、仕事の達成感(例、サービス利用者からの感謝)など、いくつかの側面がある。以下、公表データをもとに、概観していこう。

### 1 | 介護職員の賃金上昇が図られているが、非常勤の職員への波及は限定的

介護関係の職種の賃金は、全職種と比べて低い。加えて、20～50 歳代にかけての賃金上昇傾向が見られない。これにより、職員の現在の生計の苦しさや、将来の生計の不安につながる可能性がある。



なお、就労形態では、訪問介護は、非正規職員の割合が高い。また、男女別には、女性割合が高い。

**図表 11. 介護関係職種の就労形態**

	就労形態		女性割合	
	正規職員割合	非正規職員割合	正規職員中の女性割合	非正規職員中の女性割合
介護職員	56.7%	41.0%	67.4%	86.0%
訪問介護員	17.5%	79.0%	76.3%	95.9%

\* 正規職員：雇用している労働者で、雇用期間の定めのない者。非正規職員：正規職員以外の労働者(契約職員、嘱託職員、パート・アルバイト労働者等)。  
 なお、調査において無回答のものがあるため、正規職員割合と非正規職員割合を合計しても100%とはならない。  
 ※「平成25年度 介護労働実態調査」(公益財団法人 介護労働安定センター)より、筆者作成

介護職員の給与面の処遇改善に向けて、2012年より、介護報酬の項目の1つとして介護職員処遇改

<sup>4</sup> 介護報酬上、サービスごとの人件費率は、訪問介護 70%、通所介護 45%とされている。

善加算が設けられている。2015、2017年度には、加算区分の増設などの改定が行われている。

図表 12. 介護職員処遇改善加算の拡充

	新加算区分	加算(I)区分	加算(II)区分	加算(III)区分	加算(IV)区分
加算額(月額)	3.7万円相当	2.7万円相当	1.5万円相当	加算(II)×0.9	加算(II)×0.8
算定要件	キャリアパス要件I、II、III、職場環境等要件を全て満たす	キャリアパス要件I、II、職場環境等要件を全て満たす	キャリアパス要件I又はIIを満たし、かつ、職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件I、II、職場環境等要件のいずれかを満たす	キャリアパス要件I、II、職場環境等要件のいずれも満たさない
区分設定時期	2017年度	2015年度	2012年度	2012年度	2012年度

キャリアパス要件I：役職や役職ごとの職務、能力、給料等のキャリアパス制度を定めること  
 キャリアパス要件II：介護職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件、賃金体系を定め、全ての介護職員に周知していること  
 キャリアパス要件III：介護職員の資質向上のため計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保し、全ての介護職員に周知していること  
 職場環境等要件：職場環境等の改善(賃金改善を除く)を実施し、全ての介護職員に周知していること

※ 厚生労働省資料等をもとに、筆者作成

この加算により、常勤職員の給与については、訪問介護で3.6%、通所介護で3%増加するなど、一定の政策効果が現れている。一方、非常勤職員の給与を見ると、通所介護は3%増加しているが、訪問介護は2.2%の伸びにとどまっており、効果の発現は、一様ではない。

図表 13. 平均給与額(月額)の増加

(万円)

	常勤 (月給の職員)			非常勤 (時給の職員)		
	2015年	2016年	増加額 [割合]	2015年	2016年	増加額 [割合]
介護職員	28.025	28.978	+ 0.953 [+3.4%]	9.368	9.608	+ 0.240 [+2.6%]
訪問介護	27.330	28.322	+ 0.992 [+3.6%]	8.699	8.888	+ 0.189 [+2.2%]
通所介護	24.659	25.388	+ 0.729 [+3.0%]	9.592	9.875	+ 0.283 [+3.0%]

\* 平均給与額は、基本給と手当と一時金(4~9月支給金額の1/6)の合計。加算(I)~(IV)を取得している事業者の職員が対象。

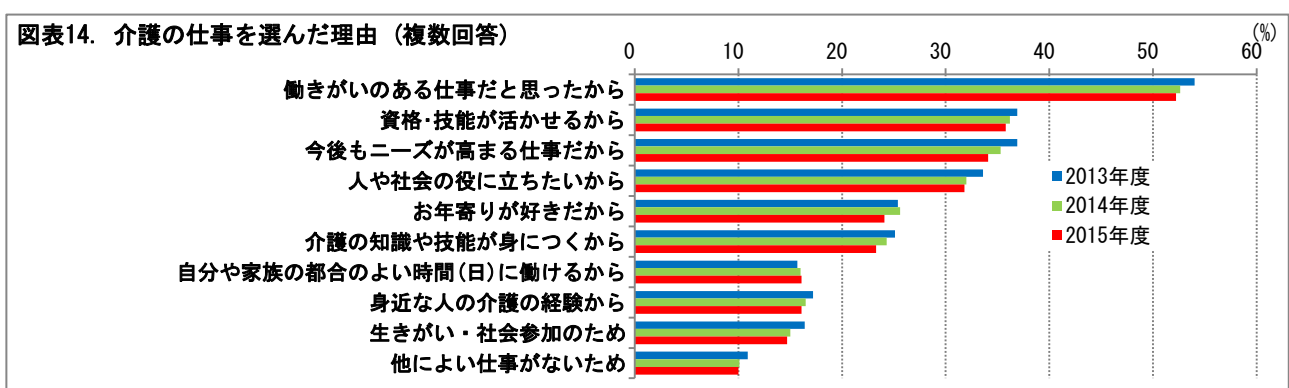
集計対象は 常勤月給 2015年 介護職員数 20,691人(訪問介護 2,291人、通所介護 1,728人)、2016年 同 21,059人(2,331人、1,818人)

非常勤時給 2015年 介護職員数 7,600人(訪問介護 3,262人、通所介護 1,504人)、2016年 同 7,468人(3,221人、1,452人)。

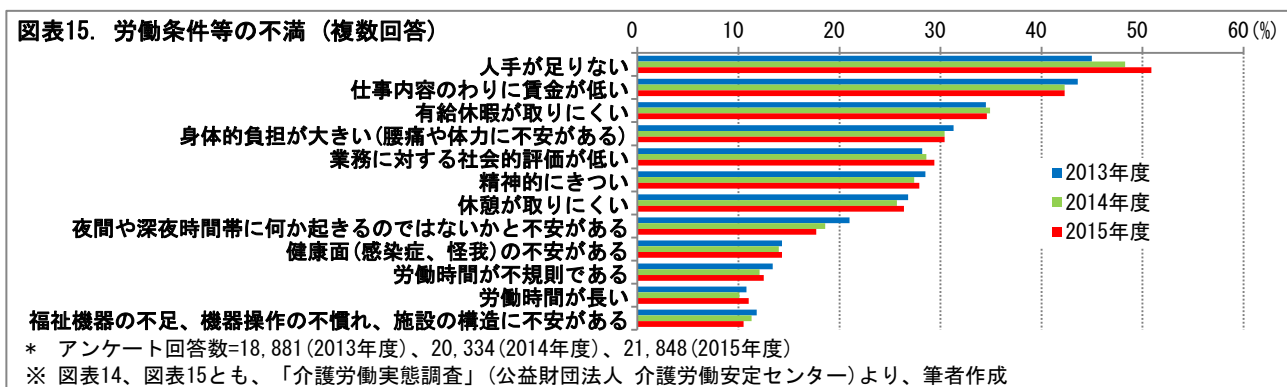
※ 「平成28年度 介護従事者処遇状況等調査」(厚生労働省)より、筆者作成

## 2 | 介護職員の業務軽減と、社会的評価の向上が課題

介護職員は、なぜ介護の仕事を選んだのか。調査結果では、「働きがいのある仕事だと思ったから」が最も多く、「資格・技能が活かせるから」、「今後もニーズが高まる仕事だから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「お年寄りが好きだから」、「介護の知識や技能が身につくから」などが続いている。

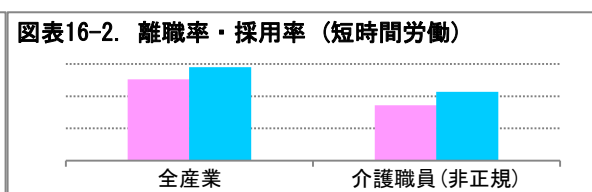
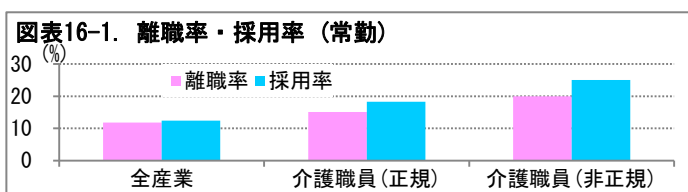


一方、労働条件等の不満については、「人手が足りない」との声が多い。これは、2015年度には、半数を超えるところまで増加している。そして、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「有給休暇が取りにくい」、「身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)」、「業務に対する社会的評価が低い」などが続いている。労働環境が厳しい上に、社会的評価が低いとの不満が、年々高まっていると言える。



### 3 | 短時間労働の介護職員の離職率・採用率は、全産業よりも低い

常勤の介護職員の離職率は、全産業に比べて高い。これを補うために、高い採用率となっている。一方、短時間労働の介護職員は、離職率が全産業よりも低く、採用率も低い。



※「平成27年 雇用動向調査」(厚生労働省)、「平成27年度 介護労働実態調査」(公益財団法人 介護労働安定センター)より、筆者作成

## 6—おわりに（私見）

今後、増加が見込まれる要介護者に対して、訪問介護・通所介護サービスを拡充することは、欠かせないものと言える。

事業の経済性を確保するためには、両サービスとも、まず、利用頻度(利用回数、利用者数)を高めることが必要と考えられる。その上で、大都市で有利な訪問介護、地方都市で有利な通所介護、というそれぞれのサービスの特性を踏まえて、事業を展開することが重要となる。

その際、鍵となるのは、介護職員である。近年、介護職員の処遇改善の問題が取り沙汰されてきたが、給与面では、介護職員処遇改善加算などの政策効果が徐々に現れてきた。ただし、訪問介護では、職員の大半を占める非常勤・時給の職員の給与の伸びが、常勤・月給の職員の給与の増加割合を下回っており、効果の発現は道半ばと言える。

併せて、介護職員の労働条件や、キャリア形成についても、改善に向けた取り組みが必要と言える。特に、人手が足りないなど、労働環境の厳しさは、徐々に増している。その上、介護業務に対する社会的評価が低いとの不満が年々高まっており、注意を要する。ただし、離職率を見ると、常勤雇用者は高いものの、非常勤雇用者は全産業よりもむしろ低い。職員が介護職に就く際に持っている高い職業意識を、就職後も保持し続けられるよう促すことで、定着率の引き上げは可能と考えられる。そのために、介護職の常勤化や正規雇用化を進めるとともに、賃金や労働条件の一層の改善を図る必要がある。これにより、介護事業が安定化し、介護サービスの質の向上につながることを期待される。

特に、介護業務に対する社会的評価については、介護業界だけではなく、社会全体で理解を深めていく必要があるものと考えられる。今後も、引き続き、訪問介護・通所介護等の展開に注目していくことが求められよう。