

介護報酬改定に関する現状認識～事業収入維持の視点から

基本報酬の減額については、各会員のこれまでの経営計画を根底から覆す内容となっており、殊に単独事業所規模を中心に、現況人件費の確保、定期昇給・手当・賞与の原資確保に著しい支障が生じる。経営防衛の最優先課題は、これによる人材の流出を食い止めつつ、可能な限りの事業収入を確保して持久戦に入ることである。

各種加算については、おしなべて従前に取得率が低い項目（夜間支援体制加算・看取り加算等）は今後においても同様に収支改善の糧とはなりえず、また体制加算においても、現況で適合する項目があれば活用するも、圧倒的人材不足の中、介護福祉士や常勤職の雇用増が見込めない場合や、そのための人件費増が更に収支を悪化させる場合がある。

ただし、処遇改善加算Ⅰは労働分配に限定されるも、概ねの法人が取得可能であると考えられ、収入として必須のものとなろう。

そもそもの最大収入維持策は全室稼働の維持であるが、制度改定全体の影響や他の高齢者住宅との競合などを鑑み、またグループホームの機能の社会的広報のあり方をも踏まえ、マーケティングという視点から何が実践されなければならないかを、事業者の共有課題として早々の検討をしていかなければならない。

一方、新たな事業収入策としての共用デイの拡大については、対象事業所の競合環境と職員確保状況が適切である場合については有効として着手の価値ありと考えられる。短期利用も慢性的な空室に対する当面の手段として再認識したい。

また、最終的な保険外収入の引き上げについては、消費税改定や諸費高騰などを根拠としたものとしながらも、各事業者が各自の資金力や外的環境（競合関係、地域特性等）、入居者の動向を鑑みて、慎重かつ適切なタイミングでの実施としなければならないだろう。

経営委員会としては、次期改定以降も報酬が減額されるものとして、協会の今後の制度報酬対策の重点を、住所地特例や人員要件の緩和などの各種緩和策の要求としていくことが現実的スタンスと認識するものである。

（文責・グループホーム経営委員会副委員長 高橋義孝）