

令和 2 年度及び 3 年度決算に基づく特別養護老人ホーム収支状況調査

■ 令和 6 年度の介護保険改正の意見

- ・介護報酬がマイナス改定になると、経営が厳しくなる。受け入れ要件が要介護 3→2 へ変更になる事が望ましいと感じている。
- ・コロナ感染症の対策として、設備等の費用はもちろんのこと、職員の配置等にも経費がかかり、with コロナであれば、介護報酬単価を上げてほしい。
- ・配置基準の見直しの改悪を止めたい。また、処遇改善 UP が見込まれていても、その分介護報酬を下げられてしまうと、全てが価格高騰している状態で運営が厳しい。
- ・職員の人材確保に苦慮している。
- ・加算取得による介護報酬の増加が進められているが、加算取得するための手間が大きな負担となっており、それに係る人件費を考慮すると実質はマイナス改定となっている。加算ではなく本体単価の増加を期待する。
- ・コスト高に対応できる配慮を望みたい。
- ・専門職として介護士の処遇と社会的地位の向上効果となる施策を期待したい。生活を支える不可欠な職なのに、3K の現状は未だに残る。処遇改善手当等の給付方法が煩雑すぎる。
- ・物資の高騰や最低賃金の引き上げによって特別養護老人ホームの経営は逼迫している。R6 年度の介護報酬改定は大幅なプラス改定をお願いしたい。
- ・基本報酬のマイナス改定懸念
- ・コストプッシュインフレをふまえた介護報酬・居住費・食費の基準費用額の改正を強く求めます。
- ・三種の処遇改善加算の一本化若しくは、基本単位への算入。要介護 1～2 の利用の利用の基準化。基本単位増。加算算定を行う人的資源が不足。
- ・R4 年度の見込みでも記述したが、介護報酬改定において基本報酬のアップを実現して頂く他にないと感じる。介護事業所、施設において収益の柱は介護報酬であり、その核となるものは基本報酬以外あり得ない。各種加算の算定が介護事業所、施設運営において必須であるかのような情勢が続いて暫く経つが、加算の種類は膨大であり、その要件も複雑化・高度化している。介護事業所、施設における質の向上を各種加算を算定しないと経営が成り立たないという収益構造で実現しようとするのであれば、それは間違いであると感じる。介護事業所、施設職員の処遇改善に資する加算の創立は R4 年 10 月介護報酬臨時改定で 3 つ目、しかし当該加算は、施設にとっては右から左への収入である。施設が将来において備えておかなければならない修繕費の積立もままならない現状が続けば、中規模以下の社会福祉法人は相次いで経営困難に陥ってしまうだろう。大規模法人との合併を推進したい国の目論見はさておき、それぞれ地域に根ざし、それぞれ地域のデマンドをすくい上げてきた社会福祉法人がなくなれば、どうなるのか。営利法人が進出しない人口が少ない地域でセーフティネットを失ってしまう事になりかねないだろうし、それぞれの地域で迅速な意思決定にてニーズに即応が出来ない状況が生まれるだろう。繰り返しになるが、R 6 年度の介護保険改正においては介護報酬（基本報酬）のアップを実現して頂きたい。

- ・介護職員への給与はかなり改善されたが、他の職種への手当が不十分となってしまった。バランスよく全体の給与水準を引き上げたい。
- ・級地区分の見直しと介護報酬のアップを希望します。
- ・止まらない全ての物価高騰及び生活する職員のための人件費への対応のための介護報酬のアップが急務。
- ・コロナの影響も大きいですが、それを除いたとしても価格高騰や人材確保などで安定した運営が非常に難しいものとなっている。介護職員の処遇改善は検討されるが、事業所自体の運営が安定しなければ根本的な解決にはならないと感じている。また、看護師、ケアマネなど専門職や管理職となる職員が絶対的に不足している。そのような中で、加算を算定するにも資格者が必要であったり、複雑で時間を要するものが多く、人手不足の中では取り組みが難しい。基本報酬を改善すべきと考えます。より少子高齢化が深刻化する国において、介護施設も効率化や外国人労働者のかつよう等を考えざるをえないのはわかるが、人を相手にする事業であることを忘れてはならないと考える。果たしてセンサーやカメラ、ロボットの導入、人員配置基準の緩和、頭数をそろえるだけの運営が利用者へのサービスの質の向上や施設で働く人達がやりがいを感じ、介護の仕事に就こうと考える人が増えることにつながるのか疑問である。方向性が違っている気がしています。それぞれの地域の福祉計画（種瀬やサービスの数等）を整理すると1つ1つのサービスを充実させる方向に進むべきと考えます。コロナ対策にしても、介護施設は大変だといわれるものの放置状態と。
- ・看護師や介護士等人材不足のため、人員に関連する加算の緩和。
- ・老人ホームで勤務している職員は、介護職員だけでは運営できないので、管理者・生活相談員・介護支援専門員・栄養士・事務員、即ちその他の職員（介護に間接的に関わる職員）の賃金改善の検討をR6年度の改正に盛り込んで欲しいのと、介護保険施設以外の福祉施設、福祉サービスも日々新型コロナウイルス感染対策に一生懸命携わっていますので介護保険施設同等の支援金の拡充をぜひお願い申し上げます。
- ・介護施設や事業所が安定した経営を行えて、また、賃金の動向を踏まえ、介護の質の向上が出来るような改正を望みます。
- ・物価の値上がりに見合った適正な介護報酬にして頂きたい。介護職員の処遇改善、特定処遇改善、ベースアップ等に関しては、利用人数の確保が前提となり介護報酬に反映されるので、利用人数が少ないとその分施設の持ち出しが増大してしまうので、事業所における介護職員の構成等に応じて、毎月国保連からの交付金として定額支給にならないか。（勤務年数・保有資格・常勤換算等により2万円～6万円位の幅の中で支給する）
- ・介護報酬増収を希望する。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響で入居サービス、在宅サービスとも稼働状況の見通しが立ちにくい状況である。（急なキャンセル等）今年度8月月次までで当施設全体として水道光熱費の高騰が顕著であることに加え（前年対比132%）現在もリネンやオムツといった消耗品関係、値上げや燃料費高騰に伴う保守契約関係の増額、値上げや仕入れ額高騰に伴う給食委託業者よりの値上げの話しがでており全体的な費用増が確実な状況である。施設としてはR6年度の介護保険法改正で全体的な介護保

除介護報酬のベースアップと食事基準額を増額して頂ければと考える。

・介護サービスの品質を向上するために必要な対応を中心に検討頂きたい。介護サービスの充実に資する対応を中心に検討頂きたい。基本報酬の増額改定を中止とした報酬改定を検討頂きたい。食事の基本費用額を見直し、適正な金額の再設定を検討頂きたい。（老施協・高齢協に対して）基本報酬単価の増額を要求するための根拠データの収集と発信をお願いしたい。加算要求増額項目を明確にし、増額を求めるための根拠データの収集と発信をお願いしたい。収支状況等調査の結果が重要となるため、各施設の適正な支出をとおした適正な収支差額を図られるよう周知徹底をして頂きたい。（収支差額のプラスを大きくしない）

・物価の値上がりに見合った適正な介護報酬にして頂きたい。介護職員の処遇改善、特定処遇改善、ベースアップ等に関しては、利用人数の確保が前提となり介護報酬に反映されるので、利用人数が少ないとその分施設の持ち出しが増大してしまうので、事業所における介護職員の構成等に応じて、毎月国保連からの交付金として定額支給にならないか。（勤務年数・保有資格・常勤換算等により 2 万円～ 6 万円位の幅の中で支給する）

・小規模施設のため人件費率に対して考慮をして欲しい。

・基本報酬をあげて頂きたい。処遇改善加算等の一部の職員のみ処遇を改善する加算は中止して頂きたい。現在、専門職よりも介護職員の方が年収が高くなっている。専門職や管理職を目指す職員がいなくなってしまった。実際には求人募集した時に介護職はすぐに応募があるが、専門職や管理職を探すのは困難であり、加算の取得に関しても専門職が必要となってくる。改善して頂きたい。

・物価等上昇に伴い、千葉県も報酬単価を上げて欲しいです。

・定員数は決まっており収入も決まっている。政府は住民税非課税に 10 万円 5 万円と幾度となく支給しているようだが・・・であれば、こういった施設にも加算だけでなく即座に同様な対策を望みます。

・次回改正時に管理栄養士の配置が必須となった場合においては配置がない場合に介護報酬が減算される事が想定される。労働人口が減少し介護士看護師等専門職の確保が困難な状況下の中、人材の資本となる人口の地域格差も大きく採用が認めない。併せて県内外問わず特養が増え続けている状況で新たな資格職の配置で基本報酬の算定とする特養全体の質の低下も懸念される。LIFE の情報提供集約で対応して頂きたい。円安、ウクライナ問題、半導体不足等により給食材料費水道光熱費等の物価上昇率が高くまた必要な備品や修理部品も入手が困難である。必要に迫られいわゆる高値（高値）で、購入せざるを得ない可能性もある。社会福祉法人は主に介護報酬の収入で運営していることもあり他業種と違いいわゆる値上げができない。このことから R 6 年度の報酬改定の前に対策が必要である。

・プラス改定と言われた前改定が本当のプラスになっているとは思いません。課せられたものが増え、適切に行えている所は増える・・・という仕組みだと見込んでいますが結局事務作業は煩雑となりそこに追われて本来の介護としての機能が上向いている事業所はあるのでしょうか。そのうえ人件費を含む費用増で見とおしが明るいとは言えません。また当施設はユニット型として運営していますが、ある程度の質を確保するのに人員確保は急務です。しかしある程度の経験が必要なことが多くあり、数年前は 1 年以内に退職した職員が多数おり現在は異動等で調整することが多くあります。一時的に派遣を利用しましたが、未經

験で期間を待たずに退職された事もありました。潜在看護師のように把握する事業などはないのでしょうか。難しいとは思いますが、時期改定では全ての産業で上昇していることを鑑みたプラス改定、余計な事務作業を必要としない処遇改善各々に投げるだけでなく事業継続をバックアップする体制など、産業の要として介護職員や福祉現場で働く看護職員が本当の意味で働きやすいような芯のある改定を願ってやみません。

- ・次回改正時に管理栄養士の配置が必須となった場合においては配置がない場合に介護報酬が減算される事が想定される。労働人口が減少し介護士看護師等専門職の確保が困難な状況下の中、人材の資本となる人口の地域格差も大きく採用が認めない。併せて県内外問わず特養が増え続けている状況で新たな資格職の配置で基本報酬の算定とする特養全体の質の低下も懸念される。LIFE の情報提供集約で対応して頂きたい。円安、ウクライナ問題、半導体不足等により給食材料費水道光熱費等の物価上昇率が高くまた必要な備品や修理部品も入手が困難である。必要に迫られいわゆる言い値（高値）で、購入せざるを得ない可能性もある。社会福祉法人は主に介護報酬の収入で運営していることもあり他業種と違いいわゆる値上げができない。このことから R 6 年度の報酬改定の前に対策が必要である。

- ・要介護 1 から特例ではない申し込みが出来るように入居要件に戻してほしい。基本単価を戻して欲しい。コロナ感染症の発生した側には補助や手当などが、逆にこれまで全くコロナ感染症を入居者へ発生させていない施設の感染対策が評価されても良いのではないかと思う。

- ・加算を取りやすくしてほしい。基本報酬を下げないでほしい。デイサービスの利用対象者を変更しないでほしい。特養の入所基準の見直しをしてほしい。

- ・介護報酬改定でマイナス改定にはなってほしくない。物価の高騰によりかなり事業運営に影響がでている。

- ・物価上昇に伴う基本料金の適正な上乗せは必須と考えます。超高齢社会に於ける高齢者福祉人材難に対する明確な対策として人件費に直接スライド出来る処遇改善加算制度のレベルを大幅に強化し若い世代が将来の職業として安心して希望出来る魅力的な給与体制を確率することが急務と考えます。

- ・有資格者の採用や既存の職員の資格取得により多くの加算をとっていきたい。

- ・松戸市の級地を上げてほしい。東京都へは 1 駅で行くことが出来るため給与格差は大きく影響し人材確保が困難である。

- ・介護報酬の増加は期待していないが労働者の賃金上昇（咲いて賃金増加）物価高騰の影響については考慮した設定にして頂きたい。介護職員処遇改善加算の仕組みを一本化し事務負担軽減を図り改善結果が明確になるようにして頂きたい。

- ・要支援 1・2 の利用者は市町村総合事業で行っている。要介護 1・2 が同じ総合事業に移行するとの話を聞きましたが、現在の介護保険でのサービスは本人のニーズにあった実施で希望のサービスを充足しており総合事業に移行すると本人の希望のサービスが市町村の財政状況で十分なサービスを受けられないことになり、ひいては健康被害が発生する可能性があるため現在の負担を継続願いたい。居宅介護支援事業でのケアマネジャーの相談料が今後利用者の負担額が増える可能性があるとお聞きましたが、現在相談までは本人負担が発生しませんでしたので必要なサービスを受けることが出来ましたが本人負

担が相談から発生すると本人の躊躇があり相談回数が減りそれにより必要なサービスを逃す事になり健康被害が発生する可能性があるので現在の負担を継続願いたい。

- ・介護報酬の増加は期待していないが労働者の賃金上昇（咲いて賃金増加）物価高騰の影響については考慮した設定にして頂きたい。介護職員処遇改善加算の仕組みを一本化し事務負担軽減を図り改善結果が明確になるようにして頂きたい。

- ・本当の待機人数を報告し新設に施設を増やさない計画を進めてほしい。介護人材は絶対的に足りない。