

経営のプロが
お悩み解決!

介護 経営 道 場

報酬改定で大幅減収に？ 時間区分の変更への対応は

質問

小規模型の通所介護事業所を運営しています。2012年度介護報酬改定では基本報酬の引き下げや時間区分の変更が行われると聞きました。当事業所では現在、6～8時間の区分で介護報酬を算定していますが、改定後は5～7時間の区分になり減収が予想されます。どうしたらよいでしょうか。

回答

サービス時間を7時間以上にすると、スタッフ配置の調整が必要になることがあります。まずは利用者のニーズを把握し、早めに準備を始めましょう。

今月の
回答者



(株)はっぴーライフ 代表取締役社長 辻川 泰史氏
1978年東京生まれ。98年日本福祉教育専門学校卒業後、有料老人ホーム勤務などを経て、2002年に(株)はっぴーライフを設立。東京都内で通所介護事業などに取り組む。同時に開設した(株)エイチエルでは、介護事業所のコンサルティングやセミナー開催なども手がける。
イラスト◎市原すぐる

当社は東京都の武蔵野市、三鷹市、小金井市で通所介護事業所を3カ所、訪問介護事業所を1カ所運営している。通所介護事業所の現在の登録者数は合計で150人で、実利用者は40人前後。すべての事業所において、「6時間以上8時間未満」のサービスを提供している。本社に併設する「はっぴーライフ吉祥寺」では、利用者数が増えてきたため、2011年10月に定員を10人から30人に増やしたばかりだ。

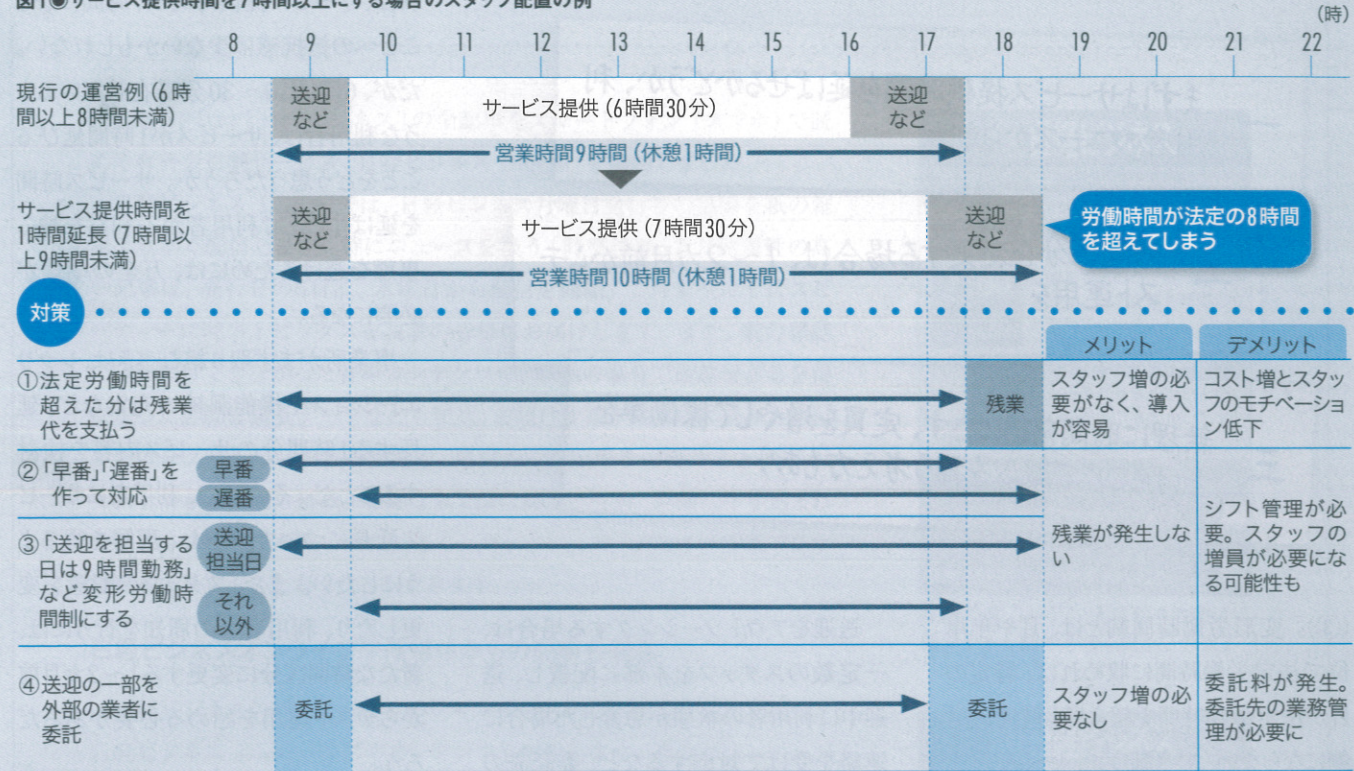
2011年12月、厚生労働省の社会保障審議会・介護給付費分科会は2012年度介護報酬改定に向けた議論を取りまとめた。それによれば、通所介護については基本報酬の引き下げなど、厳しい見直しが検討されている。

中でも運営に大きな影響を与えそうなのが、サービス提供時間の区分変更だ。厚労省が示した案は、現行の「3時間以上4時間未満」「4時間以上6時間未満」「6時間以上8時間未満」という3区分を、それぞれ「3時間以上5時間未満」「5時間以上7時間未満」「7時間以上9時間未満」に変更するというもの。

厚労省の調査によれば、現在85%の事業所が「6時間以上8時間未満」の時間区分でサービスを提供しており、実際の提供時間の平均は6時間27分とされている。つまり、大半の事業所では、このまま4月を迎えると時間区分が1段階下がってしまうことになる。

現時点では、新たな基本報酬の単位数が明らかになっていないため断定はできないが、基本報酬の引き下げに加えて時間区分が1段階下がれば、大幅

図1◎サービス提供時間を7時間以上にする場合のスタッフ配置の例



な減収は避けられないだろう。

さらに、質問者が運営しているような小規模型の事業所では、これまで報酬単価が通常規模型より17%高く設定されていたが、改定後はこの上乘せが15%に減る見通し。特に小規模型の事業所は、これまでのやり方では運営できないところが出てきそう。

スタッフ配置に課題あり

これまで6時間強のサービスを提供してきた事業者が時間区分の変更による減収を回避するには、2012年4月以降、サービス時間を7時間以上に延長するという方法が考えられる。だが、ここで問題になるのがスタッフの労働時間だ。

7時間以上のサービスに送迎を含め

ると、スタッフの労働時間が法定労働時間の8時間を超えてしまうケースが多く出てくる。このため、サービス時間の延長に合わせた、スタッフのシフト調整が新たな課題となる。

具体的な対応は、大きく分けて①残業代を支払う、②「早番」「遅番」を作ってシフトを組んで対応する、③変形労働時間制を導入する、④送迎を外部の業者に委託する——の4種類が考えられる(図1)。それぞれに一長一短があり、決め手となる方法はないが、今後の対策を考える上での参考にしていただきたい。以下では、それぞれのメリットとデメリットを見ていこう。

①の「残業代を支払う」方法のメリットは、必要に応じて就業規則を改定し

なくてはいけないものの、新たにスタッフを増員しなくてもよい点にある。一方で、新たに発生する人件費として、例えば時間外労働手当が時給2000円のスタッフを1日3人、それぞれ1時間残業させる場合、営業日が20日の場合は月間12万円のコスト増となる。また、スタッフに残業を強いる体制が常態化することで、スタッフのモチベーションが低下する恐れが出てくる。

スタッフの数に余裕がある場合は、早番、遅番のシフトを組み、朝と夕方の送迎を分担させることで、法定労働時間内に収めるという方法がある(②)。また「送迎を担当する日は9時間勤務で、ほかの日は7時間勤務にする」といった、変形労働時間制を敷く手もあるだろう