

# 総合社会福祉研究

## 第33号 目次

### 特集

#### 崩壊する福祉労働—その諸相—

「崩壊」する社会福祉労働

- ～介護保険事業者の実態からみえてくるもの～  
介護労働者政策をどうみるか  
—介護・看護労働者の関係—  
措置（措置費）制度の果たした役割  
—社会福祉のサービスや福祉労働者の処遇に触れて—  
福祉保育労働者の非正規化の進展とワーキングプアの実態  
—調査結果から見えてきた事実—  
「保育の崩壊」はなぜ起きたか  
お金のない人はドオ～すんだ！  
——保険料＋利用料＋自費を増やす介護保険制度——  
規制緩和のもとでの、新設保育園での保育労働者の実態
- |      |    |
|------|----|
| 藤松素子 | 2  |
| 高木和美 | 13 |
| 豊田八郎 | 32 |
| 金澤誠一 | 38 |
| 岡田広行 | 44 |
| 藤原るか | 49 |
| 小山道雄 | 58 |

### 調査報告

京都市における聴覚障害児・者とその家族の生活問題実態調査報告

志藤修史 63

### 海外福祉情報

大連市の社区サービスの中の家庭養老院

徐 玲 78

韓国における障害者所得保障制度の現状と課題

金 仙玉 90

### 書評

編著者：垣内国光、東社協保育士会

保育者の現在—専門性と労働環境

大宮勇雄 100

### 投稿論文

実践報告 高槻温心寮における利用者の地域生活支援の展開

—救護施設から出て地域で生活することへの援助の移り変わり— 田中 彰 105

実践報告 NPO法人コスモスの家の実践からみた

ソーシャルワーカーの役割と意義

本田和隆 115

混合診療禁止原則に関する法的問題点

—東京地裁平成19年11月7日判決をめぐって— 嶋貫真人 127

## 特集

### 崩壊する福祉労働—その諸相—

# 「崩壊」する社会福祉労働

## ～介護保険事業者の実態からみえてくるもの～

藤松 素子

### はじめに

本稿に与えられた課題は、本特集「崩壊する福祉労働～その諸相～」の解題としての役割である。まず、社会福祉労働が「崩壊」状態に追い込まれている、その背景について若干ふれておきたい。

2000年の介護保険制度導入を機に、社会福祉領域において、価格規制と参入規制を前提とする独特の市場（準市場）が形成され、規制緩和によって福祉事業に営利事業者が参入することとなった。応能負担から応益負担に変更されたことに加え、制度設計上、介護報酬と保険料・利用料負担がリンクしていることにより、利用者は「いつでも、どこでも、だれでも」受けられるはずだったサービスを、自分の意に反して「抑制」せざるをえないようになってしまった。

また、利用者の生存権と発達を保障する立場にある社会福祉労働の担い手自身が、きわめて劣悪な労働条件の下、「ワーキングプア」状態にさらされていることも大きな問題である。筆者は大学で社会福祉専門職を養成する立場にあるが、理想をもって現場に就職していった卒業生たちが、仕事のやりがいや重さに対して、あまりに軽い社会的評価に将来を悲観して職場を去っていく後ろ姿をたくさんみてきた。また、社会福祉の仕事にあこがれて進学してきた多くの学生達は、実習や就

職活動を通してその労働実態を目の当たりにすることで、結果的に社会福祉職場への就職を選ぶことができないでいるのが現実である。

若者が社会福祉現場で働けない・働き続けられない事態は進行し、とりわけ介護現場においてそれが顕著であることは社会的な議論をよび、2008年5月28日には「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律」が制定された。また同年7月29日に厚生労働省は「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」（座長：大橋勇雄中央大学大学院教授）の「中間とりまとめ」を発表した。その「はじめに」では、「我が国の国民生活の基盤を支える介護という職業を、国民各層から尊重され、介護分野に従事する一人一人が、意欲・誇り、さらに、やりがいや希望を持って働くことができる魅力的な職業にしていくことが急務となっている」と述べられている。これは、現在の介護労働現場は、魅力的とはほど遠い状態におかれている証左でもある。

本特集では、「崩壊」する福祉労働の実態を明らかにすると共に、その打開のために何が必要かについての検討を試みている。政策動向や制度の分析、福祉・保育労働者のおかれている実態、介護保険制度に翻弄される利用者とそれを支えるヘルパーの抱える問題点等々を解明する中で、全体の問題構造は自ずと明らかになってくるであろう。本稿では、筆者が関わった介護保険事業者調

査の結果を紹介することで、本テーマの議論の素材とたい。

## 1. 介護労働をめぐる全国的動向

財団法人介護労働安定センターは、2008年7月14日に「平成19年度介護労働実態調査結果」を報告した。この調査は、介護事業所を対象に、介護事業所で働く介護労働者の労働条件、雇用管理、教育・研修、福利厚生等の現状について調査する「事業所における介護労働実態調査」と、介護現場で働く介護労働者を対象に、就労、労働条件、就業意識等の現状を調査する「介護労働者の就業実態と就業意識調査」という2つの調査からなるものである。

調査期間は2007年11月15日～12月21日。「事業所における介護労働実態調査」は、全国の介護保険サービス事業を実施する事業所から無作為抽出した1万7146事業所を対象に質問紙調査を実施し、有効回答は4783件（有効回答率は28.6%）であった。

介護サービスを運営する上での問題点についての回答には、「今の介護報酬では人材確保等に十分な賃金を払えない」が64.7%。次いで「良質な人材の確保が難しい」（45.2%）、「指定介護サービス提供書類作成が煩雑で時間に追われる」（43.2%）などがあげられている。人材確保の困難性と共に、報酬に反映されない書類作成等の負担の大きさが指摘されているのである。

また、事業所に従事する介護労働者の平均年齢は43.8歳。平均勤続年数は3.1年で、訪問介護員で3.2年、介護職員は2.8年となっている。介護労働者の所定内賃金は月給の者が月額21万4886円、日給の者は日額7875円、時間給の者で1105円である。

離職率をみると、全体で21.6%で、正社員の介護職は20.4%だが、非正社員介護職では32.7%にのぼる。全産業の離職率が全体で16.2%、正社員13.1%、非正社員26.3%であるのと比べて、いずれも極めて高い値となっている。離職した者の勤務年数をみると「1年未満」が

39.0%、「1年以上3年未満」が35.7%で、あわせて74.7%が3年未満で職場を離れている。前回調査と比較してみると、所定内賃金や平均年齢等にあまり変化はみられないが、勤続年数は短縮していることが明らかになっており、働き続けることが難しい社会福祉労働者の姿がうかびあがってくる。

## 2. 介護保険事業者調査のねらい

このような全国的な動向をふまえて、筆者らは介護保険事業者を対象とする質問紙調査を実施した。先に見た介護労働安定センター調査をはじめ既存の調査においては、各事業所やそこで働く個々の福祉労働者を調査対象として設定しているものが多い。これに対して今回の調査では、高齢者福祉領域における「準市場」化が営利事業体・非営利事業体にもたらしたモメントを分析することを目的として、個々の事業についての個別課題ではなく、各団体が取り組んでいる事業全体をめぐる諸課題について包括的に検討することを意図するものとした。

そもそも介護保険制度は、従来の措置制度を利用契約制度に置き換え、事業者は営利・非営利を問わず、その市場に参入できるしくみを採用したものである。社会福祉領域に市場原理をもちこむ理由としては、措置制度における社会福祉サービスの質・量ともに低位であったのは競争原理がなかった為であり、営利企業が参入することでその問題は解決するということがあげられていた。社会福祉法人は、競争原理と無縁のところにいるため業務が改善されないのだという説明である。

他方、介護保険制度導入を機に参入してきた大手営利法人のいくつかは、この間、様々な問題を引き起こしている。コムスン問題を代表とするこのような不正行為の発生は、企業倫理の欠如した特定の一事業者の問題であるため、事業者への事後規制・管理監督・法令遵守等を徹底すれば解決する問題だとする論調も少なくない。

果たして介護保険制度は、一部の“怠惰な”非営利法人と悪徳な営利法人を駆逐し、大多数の法

人を育成することで、健全な市場を構築しうる夢の装置なのだろうか。それとも、非営利・営利を問わず、あまねく事業体にとって克服できない問題をもたらす悪魔のシステムなのであろうか。それを推し量る手がかりをえるために、また、団体全体の事業を総合的に把握している立場にいる者の介護保険をめぐる評価が明らかになることも期待して、今回はあえて介護保険事業者を対象とする調査を設計してみたのである。

調査対象は京都府全域にある全介護保険事業者で、2007年4月1日現在における京都府介護保険事業室が提供する「介護保険事業所一覧」から事業者を特定した。調査標本件数は1114件で回収数は243件。回収率21.8%、うち有効回答数は225件で、有効回答率は20.2%であった。調査期間は2007年7月15日～8月30日で、郵送法により実施した。

調査項目は以下のとおりである。

- ①法人の状況（回答者、法人設立年月、法人格、理事・役員構成）
- ②事業運営状況（介護サービスの種類、介護保険サービス以外の実施サービス、事業活動範囲、年間財政規模、介護保険外サービスの年間財政規模、資金調達方法、総事業財政規模、年間利益処理方法）
- ③職員の状況（従業員数、勤続年数、社会保険・休暇制度等、意見聴取方法）
- ④介護保険制度による影響：導入時および2006年度改定時（ケア担当者の業務負担、年間支出と人件費割合、職員数、事業経営状況、事業の新企拡大・撤退状況）
- ⑤事業運営上の取り組み・課題（外部委託・派遣導入の対象、サービスの質向上・苦情対応の実施状況、サービス向上の為の課題、情報公開、事業展開上の問題点・課題、事業展開における国・地方公共団体に対する要望）

### 3. 事業者の運営形態と提供サービスの特徴

以下、本調査で明らかになった現状を紹介して

いくこととする。

回答のあった事業者を法人格別にみでみると、社会福祉法人25%、医療法人20%、有限会社19%、株式会社14%と続く。有限会社と株式会社を「営利法人」としてまとめると全体の33%で、最も多くなる（表1）。先の介護労働安定センターの調査結果によると、「民間企業（個人経営・会社等）」44.1%、「社会福祉法人」17.4%、「医療法人」11.9%の順であり、京都府下の場合、全国平均と比べて営利法人の割合が10ポイントほど低く、社会福祉法人、医療法人がそれぞれ8ポイント前後高くなっていることがわかる。

実施している介護保険事業は、多いものから順に「居宅介護支援」が121件（54%）、「訪問介護」が94件（42%）、「通所介護」が72件（32%）、「短期入所生活介護」が45件（20%）、「介護老人福祉施設」が42件（19%）、「訪問看護」が38件（17%）と続く（複数回答）。

介護保険サービス以外で高齢者・障害者・子ども等に提供しているサービスを聞いたところ、「各種の相談・助言」が60件（26.7%）、「機関誌発行」「他関係機関との連携」がそれぞれ56件（24.9%）、「保険外訪問介護」55件（24.4%）、

<表1>事業者割合（法人格別）

運営形態	件数	割合(%)
社会福祉法人	57	25
社会福祉協議会	8	4
医療法人	45	20
財団法人・社団法人	9	4
NPO法人	10	4
生活協同組合	2	1
農業協同組合	0	0
その他の協同組合	0	0
地方公共団体	4	2
有限会社	43	19
株式会社	31	14
公社	0	0
その他	14	6
無回答	2	1
合計	225	100

「イベントの開催」53件（23.6%）、「介護予防事業」46件（20.4%）「福祉、保健、医療、法律等の情報収集と提供」45件（20.0%）などがあげられた（複数回答）。

その他、生活に密着したニーズの高いものでありながら、介護保険制度下では充分対応できていない「外出支援」39件（17.3%）、「給食サービス」37件（16.4%）、「移送サービス」30件（13.3%）、「話し相手」34件（15.1%）などは、数は少ないながらも一部の事業者により実施されていることがわかった。

それでは、事業者の法人別で提供しているサービスに違いがあるのだろうか。上位3項目に取り組んでいる事業者について、営利法人（有限会社・株式会社）と社会福祉法人の取り組みについて比較してみよう。

「相談・助言」については、営利法人では16.2%、社会福祉法人では36.8%が、「他関係機関との連携」は、営利法人は12.2%、社会福祉法人は35.1%、「機関誌・広報誌の発行」については、営利法人10.8%、社会福祉法人47.4%となっており、営利法人の取り組みが積極的でないことがわかる。これらのサービスが介護報酬に結びつかないメニューであるためであろうか。

他方、「保険外訪問介護」への取り組みについては、営利法人の31.1%が取り組んでいるのに対して、社会福祉法人は21.1%で逆転現象がおきている。全額自費負担が可能な利用者をより多く抱えているのが営利法人であるためか、社会福祉法人ではヘルパー確保がより困難なため、上乗せ・横出し部分への対応が難しいためであるのか等については、更なる検討を要する。

## 4. 職員をめぐる現状

### 1) 職員数と勤続年数

事業にかかわる職員・従事者数について、常勤職員・嘱託職員・パート職員者数および、嘱託・パートにおいて常勤並に週40時間以上就労している者の数をたずねた。また、生活施設等で職員の補助的な役割を果たしている人材の存在に注目

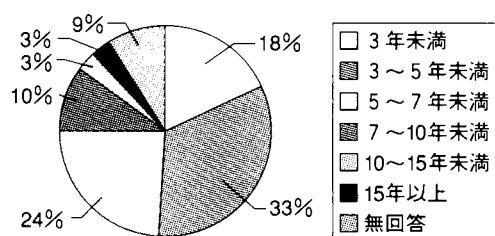
して、参考までにボランティアの実態についても同様にたずねてみた。

「常勤職員数」は平均36.4人、「嘱託職員数」3.9人（うち「40時間以上就労者数」2.1人）、「パート職員数」22.6人（うち「40時間以上就労者数」2.7人）、「ボランティア数」は7.6人でそのうち「週40時間以上活動している者」は5.9人）であった。

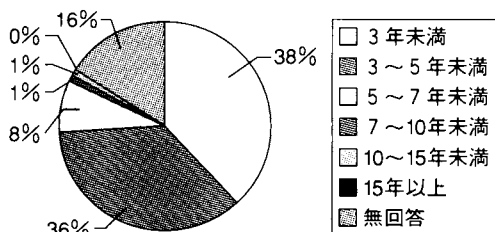
嘱託職員の人数は少ないが、そのおよそ半数の働き方は常勤的であり、パート職員数は相対的に多いが、常勤的に働いているものは、その1割にとどまっている。また、ボランティアのうち78%が週40時間以上も活動していることも明らかになった。

次に、職員の平均的な勤続年数を尋ねた。常勤職員の平均勤続年数をみると、「3～5年未満」が32.4%で最も多く、次いで「5～7年未満」が24.0%で、全体の56%程度をしめる。10年以上のところは5.8%に過ぎず、全体の18.2%が「3年未満」であるとこたえている（図1）。定着が難しく流動の激しい職場である現状がうかがえる。

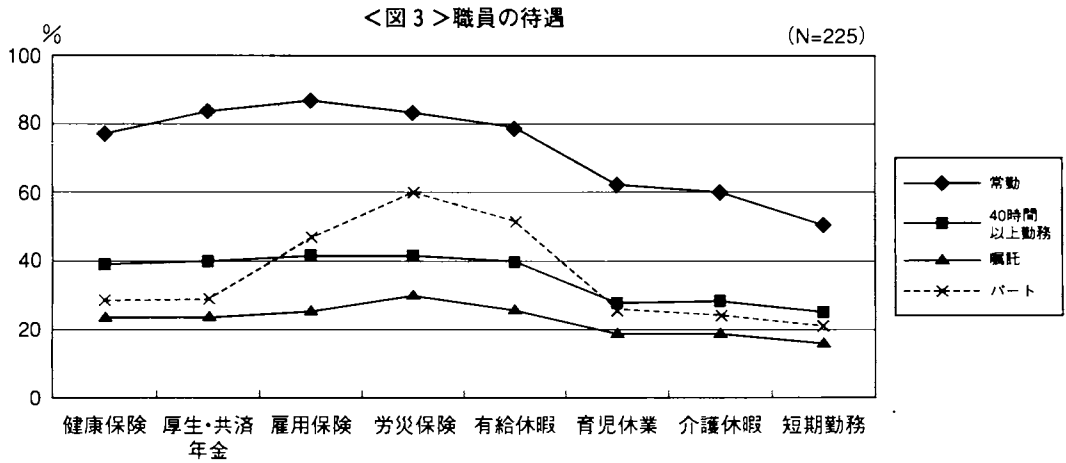
非常勤職員の平均勤続年数でみると、「3年未満」が37.8%、「5年未満」が35.6%で全体の73.4%を占める。一方で非常勤でありながら5



＜図1＞常勤職員平均勤続年数



＜図2＞非常勤職員平均勤続年数



年以上勤続している者はあわせて10.2%おり、比較的長い期間、嘱託・パート職でありながら常勤並みに働いている職員の存在が浮かび上がってくる(図2)。

## 2) 社会保険や休暇制度の整備状況

常勤雇用者の場合、健康保険、厚生・共済年金、雇用保険、労災保険については、概ね8割近く整備されており、有給休暇も8割弱が設定されているが、育児・介護休暇、育児・介護のための短期勤務制度は5割～6割と整備が遅れていることがわかる(図3)。

これに対して、常勤職員なみに働いている週40時間以上就労職員であっても健康保険、厚生・共済年金、雇用保険、労災保険の整備は4割前後となり、育児・介護休暇、そのための短期勤務制度はいずれも20%台後半で留まっている。

パート職員は、健康保険、厚生・共済年金については、いずれも28%前後であるが、雇用保険は46.7%、労災保険は59.6%が整備されている。また有給休暇は51.6%が整備されているが、育児・介護休暇、そのための短期勤務制度はいずれも20%台にとどまっている。

最も条件整備が遅れているのが嘱託職員であり、健康保険で24%、厚生・共済年金23.6%、雇用保険25.3%、労災保険で29.8%となっている。育児・介護休暇制度は18%台、短期勤務制度は16.4%である。

同じ職場で同じ利用者に対して、同じ実践をしている仲間同士が、雇用形態によってこれだけ大きな格差があることは深刻な問題である。また、常勤雇用であっても保険や休暇制度が未整備であるという雇用管理・労働環境の悪さは看過できる問題ではない。早急に改善が必要である。

## 5. 実施事業をめぐる現状

### 1) 事業規模と財政状況

2006(平成18)年度における介護保険事業の年間財政規模についてたずねた。2000万円～5000万円未満、3億円以上がそれぞれ2割前後である一方で、1000万円に満たない団体が全体の18.7%あり、財政規模としては全体的に小規模であり、経済基盤が安定したものであるとはいえない(表2)。

日常の事業における主な資金源は、「事業の収益金」が最も多く(40%)、次いで「事業団体本部からの出資」が(28%)、「銀行からの借入金」が(23%)、「公的補助金」(21%)と続く(複数回答)。

また、2006(平成18)年度実績における年間の総事業支出、および総事業支出における人件費(非常勤の人件費も含む)の占める割合についてたずねた(表3)。

事業支出額の最も低いもので30,186円、最高で133億円であり、平均では476,273,748円、

中央値では109,401,500円という結果であった。

年間支出における人件費比率は平均で62%となっている。他職種と比べると非常に高いといえるであろうが、介護市場においては一般的に人件費比率は在宅で8割、施設では6割といわれており、その実態が現れた結果といえよう。

次に、年間の利益処理方法についてであるが、最も多かったのが「次期へ繰り越した」で40%

であるが、次に多いのが「赤字で利益なし」で30%となっている。また「負債返済に活用」が18%と続く(図4)。「その他」項目の中には、「実際は収支が均等状況」「赤字はないが利益もない」といった回答も複数寄せられており、「赤字」法人は、もう少し多いと考えられる。一般的に考えれば、事業体は利益のない市場からは撤退するという選択肢しかありえないはずである。その意味で現行の介護保険市場そのものの「健全さ」が問われる現象である。

<表2> 介護保険事業年間財政規模

	件数	割合(%)
10万円未満	6	2.7
10万円以上50万円未満	4	1.8
50万円以上100万円未満	5	2.2
100万円以上500万円未満	17	7.6
500万円以上1000万円未満	10	4.4
1000万円以上2000万円未満	20	8.9
2000万円以上5000万円未満	45	20.0
5000万円以上1億円未満	21	9.3
1億円以上3億円未満	27	12.0
3億円以上	48	21.3
無回答	22	9.8
合計	225	100

## 2) 介護保険制度の影響と介護保険市場に対する認識

2006年4月の介護報酬改定が事業に与えた影響についてたずねた。

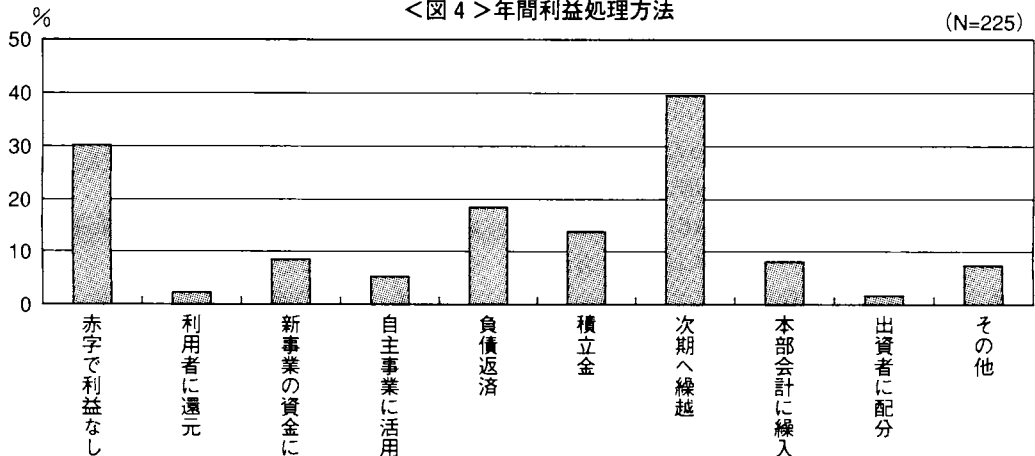
ケア担当者業務負担については「増えた」が61.8%、支出における人件費比率については「増えた」が58.2%であった。「変わらない」はそれぞれ17.8%、25.3%、「減った」はそれぞれ1.8%、2.2%であった(表4)。

常勤・非常勤職員数、事業の外部委託、事業の新規拡大もしくは撤退については、いずれも「変わらない」が多かった。

<表3> 年間総事業支出と人件費比率

	有効数	最小値	最大値	平均値	メデアン
年間総事業支出額	150	30,186	13,300,000,000	476,273,748	109,401,500
人件費比率	172	0	1	0.62	-

<図4> 年間利益処理方法



<表4> 2006年介護報酬改定に伴う影響

	増えた	変わらない	減った	無回答	合計
ケア担当者業務負担	139	40	4	42	225
	61.8	17.8	1.8	18.7	100
人件費比率	131	57	5	32	225
	58.2	25.3	2.2	14.2	100
常勤職員数	53	115	20	37	225
	23.6	51.1	8.9	16.4	100
非常勤職員数	60	103	22	40	225
	26.7	45.8	9.8	17.8	100
事業の外部委託	22	140	7	56	225
	9.8	62.2	3.1	24.9	100
経営状況	3	56	127	39	225
	1.3	24.9	56.4	17.3	100
	新規拡大	変わらない	一部撤退	無回答	合計
事業の新規拡大 もしくは撤退	26	136	18	45	225
	11.6	60.4	8.0	20.0	100

上段が件数の実数、下段が割合 (%) である。

経営状況については「減った」(=悪化した)が56.4%、「変わらない」が24.9%、「増えた」は1.3%に留まっている。

また、利用者からの苦情への適切な対応やサービスの質の向上を目指す上で、問題点となっていることは何かを尋ねたところ、最も多かったのが「介護保険制度自体の問題」40.4%、次いで「事業者の体制が不十分(組織不備・人員不足等)」の35.6%「現場従事者の技術不足」29.8%と続く(表5)。従事者の質的問題もあげられているが、制度そのものがもたらす問題を指摘する声が多いことがわかる。

介護保険サービス事業を展開する上での問題点や課題を尋ねたところ、最も多かったのが「現場従事者等の人材確保と育成」と「報酬単価が低い」であり、共に64.0%であった(表6)。十分な報酬単価が保障されていないことが人材確保・育成の困難さを生み出しているといえるであろう。

次いで多かったのが「報酬に反映されない事務が多い」49.3%、「人件費の負担が大きい」47.6%と続く。また、「利用者の継続的確保」「利用者の重度化による対応困難なケースの増加

<表5> サービス向上上の問題点

	件数	%
介護保険制度自体の問題	91	40.4
事業者の体制が不十分 (組織不備・人員不足等)	80	35.6
現場従事者の技術不足	67	29.8
現場従事者の申し送りが充分に行われていない	60	26.7
問題の多いケースなど対応しきれない場合がある	47	20.9
サービス調整・事業者連携不足	35	15.6
契約内容等の説明不足	25	11.1
その他	11	4.9
特になし	25	11.1

が共に36.0%であり、安定的な事業運営に問題をもたらししているといえる。

他にも「事業者間の競争の激化」29.3%、「運営・活動資金の確保が困難」22.2%などもあげられている。「その他」では、制度そのものが直接的にもたらす問題点と措置から契約制度に変更したことによって起きている行政の問題、市場原



＜表6＞事業展開上の問題・課題

主な問題点・課題	件数	%
現場従事者等の人材確保と育成	144	64.0
報酬単価が低い	144	64.0
報酬に反映されない事務が多い	111	49.3
人件費の負担が大きい	107	47.6
利用者の継続的確保	81	36.0
利用者の重度化による対応困難なケースの増加	81	36.0
業務の効率化	66	29.3
運営・活動資金の確保が困難	50	22.2
職員の福利厚生等の整備	47	20.9
報酬請求事務の負担が大きい	43	19.1
地域住民との結びつきの強化	43	19.1
利用者のニーズ的確な把握	41	18.2
新規利用者への対応	31	13.8
未収金が発生している	31	13.8
行政や他の事業者との連携	28	12.4
利用者に対する的確な情報提供	23	10.2
建設資金や土地の確保	23	10.2
事業者間の競争の激化	23	10.2
その他	14	6.2
特になし	4	1.8

＜表7＞国・地方公共団体に対する要望

要望内容	件数	%
介護報酬の引き上げ	152	67.6
最新・適切な介護保険制度に関する情報提供	74	32.9
職員・従事者の育成・研修	73	32.4
処遇困難事例への対応・支援	73	32.4
地方公共団体の独自施策の拡充	63	28.0
地方公共団体の高齢者保健福祉サービスに関する情報提供	47	20.9
介護保険事業未利用者への対応	41	18.2
職員・従事者のための相談・支援体制の整備	39	17.3
事業者間の連絡調整・連携強化のための支援	36	16.0
他の事業者に関する情報提供	20	8.9
事業所に関する広報等の支援	18	8.0
その他	14	6.2
特になし	9	4.0

理がもたらす事業の展望のなさ等の問題点がそれぞれ指摘されている。なかでも「利益が少なく、苦しい、楽しくない」というコメントはその象徴であろう。

事業展開する上で、国・地方公共団体に対する要望として最も多かったのが、前述の介護報酬の低さに対するもので、「介護報酬の引き上げ」67.6%であった。ついで「最新・適切な介護保険制度に関する情報提供」32.9%、「職員・従事者の育成・研修」「処遇困難事例への対応・支援」が共に32.4%、「地方公共団体の独自政策の充実」28.0%と続く。

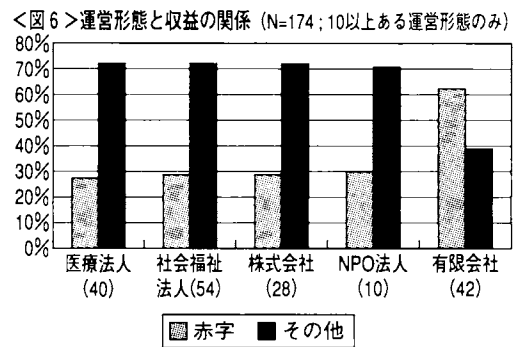
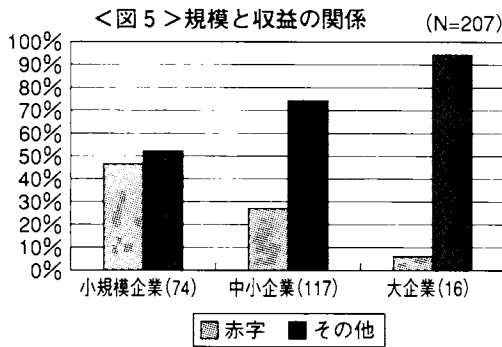
## 6. 「崩壊」する介護保険市場の課題

以上が今回実施した京都府下の介護保険事業者を対象とした調査結果の一部である。これまでみてきたように、現行の介護保険制度は事業者に多くの問題をもたらしている。とりわけ、日常の事業展開において十分な利益をもたらさないことは、たちまち社会福祉労働の質を下げ、その担い手の存在そのものを危うくする危機的な問題である。ここで改めて、年間の利益処理方法を尋ねた際に「赤字で利益なし」と答えた事業者（以下、「赤字」事業者と表記）について、もう少し分析してみたい。

「赤字」事業者と、「次期へ繰り越した」「負債の返済に活用した」等と答えた事業者（以下、「その他」事業者と表記）をわけると、何かが考えられるであろうか。

まず、職員数の規模別にみてもみる。各事業者が抱える職員・従事者数について、「中小企業法」第2条に基づく分類にならない「5人以下」を「小規模企業」、「6人以上100人以下」を「中小企業」、「101人以上」を「大企業」として分類し、「赤字」事業者と「その他」事業者がどのように現れてくるかをみてみた。すると、「小規模」では47.3%、「中小」では26.5%が「赤字」であるのに対して、「大規模」では6.3%にとどまっていることがわかった（図5）。

次に、法人別にみたところ、医療法人27.5%、



社会福祉法人27.8%、株式会社28.6%、NPO法人30.0%とほとんど変わらないのに対して、有限会社のみ61.9%が「赤字」と、明らかに突出している(図6)。

また営利法人のうち、有限会社だけに「赤字」がもたらされ、株式会社は比較的問題がないのかというそうではない。それぞれを再び規模別にみると、「小規模」の有限会社の実に66.7%、「中小」の53.3%が赤字であることと共に、株式会社であっても「小規模」の50.0%が、「中小」の22.0%が「赤字」であることが明らかになった(図7・図8)。

同様に、非営利法人である社会福祉法人や医療法人も「小規模」事業者では赤字を抱えている傾

向が顕著であることがわかる(図9・図10)。

また、一般的に居宅系サービスの苦戦が指摘されているが、施設運営を行っているか否かという要素が収益に与える影響はあるのだろうか。

施設の有無と収益の関係性をみてみると、介護保険事業における3施設(「介護老人福祉施設」「介護老人保健施設」「介護療養型医療施設」)を有していない事業者の「赤字」は35.9%であった。他方、施設を有する事業者の23.6%が「赤字」と答えている(図11)。もちろん、これは施設を有していることだけが影響するのではなく、規模が大きく多角的に事業を展開しているところは比較的安定的であり、施設経営をしていても、規模が小さい場合には財政的に厳しい状況に

