

民間通所介護サービス施設における人材の効率的な構成

—DEA分析による常勤従業員と非常勤従業員の構成—

○ 法政大学大学院 博士後期課程 人間福祉研究科 金 吾燮 (008546)

宮城 孝 (法政大学・001554)

キーワード：DEA、通所介護サービス、人材構成

1. 研究目的

介護保険制度下では、事業者の規制緩和によって、一定の要件を満たす事業者が介護事業に参入できるようになった。さまざまなサービスの提供事業者が、その特性に応じて参入し、健全な競争が生まれることで、質の高いサービスの効率的な提供が期待されているのである。介護市場の中、民間事業者が占める割合は46%である。また、介護サービス産業の特徴は、対人サービスであることから、人件費が高い労働集約型産業であり、在宅サービスの場合は、運営費の6割程度が人件費である。従って、従業員の数や構成が施設の経営に与える影響は大きいといえる。以上の内容を踏まえ、本研究の目的は、民間通所介護サービス施設の効率的な経営のために、常勤従業員と非常勤従業員の人材構成を探索することである。

2. 研究の視点および方法

本研究は、日経MJトレンド情報源の訪問介護会社売上高ランキングの上位20社において、通所介護のみ運営する671か所の施設を母集団とし、アンケート調査を郵送調査で行った。そのデータの中で、施設の基本属性である常勤従業員数、非常勤従業員数、利用者数を分析要因とした。分析ツールは、R (R version 2.15.1 (2012年6月22日)、package nonparaeff (version 0.5-6、2012年09月21日))を使用し、DEA分析の中で一般化されたCCRモデルによって、各通所介護施設を比較することで、以下の式で人材構成による経営効率性を測定した。

$$\text{民間通所介護の効率性} = \frac{u_1 \times \text{利用者数}}{v_1 \times \text{常勤従業員数} + v_2 \times \text{非常勤従業員数}}$$

非常勤従業員の数は、常勤換算の時間単位による人数を計算せず、民間通所に働いている非常勤従業員数とした。

3. 倫理的配慮

本研究は、法政大学大学院人間社会研究科倫理委員会の審査を受け、承認を得て実施した。アンケート調査は、施設名が特定されないように厳重に管理することや得られたデータが本研究以外には使用しないことを説明し、自由意志で回答を依頼した。

4. 研究結果

通所介護サービス事業者671カ所の中、56か所が回答(回収率:8.3%)した。入所定員は、10人以上20人未満が12施設(21.4%)、20人以上30人未満が23施設(41.1%)、

30人以上40人未満が11施設(19.6%)、40人以上が10施設(17.9%)であり、平均32.5人であった。利用率は、60%未満が11施設(20.0%)、60%以上70%未満が13施設(23.7%)、70%以上80%未満12施設(21.8%)、80%以上が19施設(34.5%)であった。

人材構成の効率性分析では、常勤従業員と非常勤従業員を入力項目、利用者数を出力項目とし、CCRによるDEA分析を行い、人材構成による効率性が高い4か所の通所介護施設を提示することができた。具体的には、通所介護サービス施設(以下DMU)25・27・33・38の効率性が最も高い数値である1だった。効率的なDMUのそれぞれの属性は、DMU25とDMU27は、非常勤従業員を最小にして効率的に経営することを表すDMUであり、DMU38は、非常勤従業員を最大にして効率的に経営することを表すDMUである。DMU33は、常勤従業員と非常勤従業員を1対1の比率で効率的に運営するDMUである。

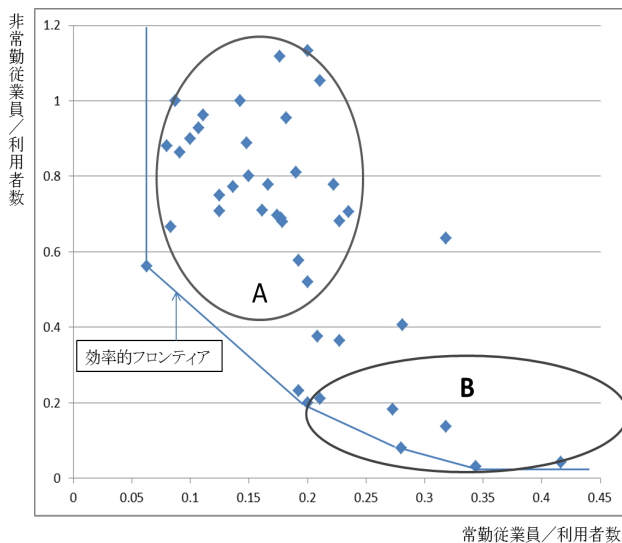


図1 DEA分析結果

図1は、分析したデータをプロットした図である。図1の中、A群は、非常勤従業員の構成比が高いDMUである。B群は、常勤従業員の構成比が高いDMUである。加えて、プロットしたDMUは、効率的フロンティア(効率性1のDMUを結ぶ線)から遠いほど非効率的である。

以上を踏まえ、結果の解析は以下になる。まず、常勤従業員と非常勤従業員の構成比をみると、多くのDMUの人材構成は非常勤従業員の構成比が高いことが分かる。しかし、A群は、効率的フロンティアから遠い

ところに位置している傾向があることから、DMUの経営が非効率的な傾向があることが分かる。それに比べB群は、効率的フロンティアから近いところに位置しているため、効率的に経営している傾向があるといえる。

5. 考察

多くのDMUは、非常勤従業員の構成比率が高い現在の状況から、効率性を追求するため、DMU25とDMU27のような非常勤の人材構成が高いところを目指すことが考えられる。しかし、このような人材構成は、サービス提供者や担当者の変動により、安定的なサービスを持続的に提供できない恐れがあることから、DMU経営不安要因にも繋がる可能性がある。この問題の解決策として、効率性が高いDMUの中で、常勤従業員比が高いところを目指して人材構成の体質を改善することがいえる。また、B群の方の効率性が高い傾向から、現在のDMUおよび参入するDMUに目指すべき人材構成として、常勤従業員比が高い構成を提言できるだろう。