



福祉施設版

NEWS LETTER

2014 年 9 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

26 年度改定、集合住宅への影響は？



平成 26 年度診療報酬改定による「集合住宅の入居者に対する診療報酬の大幅な引下げ」は、介護現場にどのような影響を及ぼしているのでしょうか。改定後 2 ヶ月を経過した時点で行われた調査の結果に注目します。

155 事業所が変更あり

今回の診療報酬改定の影響で、訪問診療医療機関の変更が 1 件以上あったと回答した事業所は 155 事業所となりました。これは、全体の 8.8%に当たります。

人手不足が顕著な厳しい労働環境

訪問診療医療機関のうち、最も対象者数が多い医療機関において、月一回は同一日に、別日にお一人訪問診療をする「一定の緩和措置」を実施した事業所は、全体の 49.1%に当たる 867 事業所に上りました。

うち、61.1%の事業所がこの一定の緩和措置の実施に「問題がかなりある」「少しある」と回答し、右表の問題を指摘しています。

これらの問題を解決する適切な訪問診療が行われる仕組みづくりが求められています。

■ 今回の改訂による現場・入居者への影響

医師の訪問日時が不規則で、情報提供やカンファレンスが難しくなった。	55.7%
バラバラな処方期間や 1 ヶ月まとめた処方等、薬の管理が大変になった。	39.2%
訪問診療の診察時間が短くなった。	36.4%
緊急時対応の主治医の関与が減った。	27.9%
人・月によって費用負担が異なり、説明が困難。苦情となった。	27.1%
1 日に複数人の異なる医師が訪問診療に来て連携しにくい。	25.6%

※平成 26 年 4 月からの集合住宅の訪問診療の報酬削減効果のアンケート

全国特定施設事業者協議会（特定協）、認知症介護事業者連絡協議会（認介協）、サービス付き高齢者向け住宅協会（サ住協）、全国有料老人ホーム協会（有老協）の 4 団体が実施した合同アンケート調査。介護付有料老人ホーム 973、認知症高齢者グループホーム 336、サービス付き高齢者向け住宅 250 等、1,764 事業所が回答。

効果的・効率的な介護予防の取組事例

介護予防のために、現場ではどのような取組が行われているのでしょうか。厚生労働省は、地域の実情に応じた 12 の取組事例を公表

しました。次の URL からご覧いただけます。

http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/yobou/torikumi_02.html

施設別にみる介護職員の平均給与額

ここでは、厚生労働省が平成 26 年 3 月に発表した「平成 25 年度介護従事者処遇状況等調査結果の概況」(※) から、施設の種別別にみた介護職員の平均給与額をみていきます。

月給と時給でみる平均給与額

上記の調査結果から、施設の種別別に平成 25 年の介護職員の平均給与額を月給と時給の別にまとめると、以下のようになります。

平成25年施設の種別、月給・時給別の介護職員の平均給与額

月給		対象介護職員数	平均年齢	平均勤続年数	実労働時間数	平均給与額(*)	24年からの増減額
		(人)	(歳)	(年)	(時間)		(円)
介護老人福祉施設	常勤	7,838	37.1	7.1	163.1	302,680	8,920
	非常勤	63	48.2	6.4	122.0	167,400	-180
介護老人保健施設	常勤	4,472	37.3	7.4	159.7	291,300	8,020
	非常勤	20	49.1	6.4	133.1	★185,070	★3,370
介護療養型医療施設	常勤	1,351	43.0	7.8	155.1	263,800	8,260
	非常勤	—	—	—	—	—	—
訪問介護事業所	常勤	2,027	47.1	7.2	163.5	264,680	6,380
	非常勤	160	51.3	6.5	81.3	153,570	-3,190
通所介護事業所	常勤	1,635	41.1	6.3	163.0	253,230	5,810
	非常勤	48	45.2	4.9	107.6	140,410	-3,130
認知症対応型共同生活介護事業所	常勤	2,989	43.3	5.5	165.1	243,380	6,210
	非常勤	52	48.1	4.3	115.1	176,300	90
時給		対象介護職員数	平均年齢	平均勤続年数	実労働時間数	平均給与額	24年からの増減額
		(人)	(歳)	(年)	(時間)		(円)
介護老人福祉施設	常勤	437	46.7	5.2	163.8	190,380	3,330
	非常勤	978	49.4	6.1	101.8	110,850	1,880
介護老人保健施設	常勤	135	44.9	4.6	166.4	187,440	3,590
	非常勤	365	46.3	5.6	99.7	109,480	1,050
介護療養型医療施設	常勤	41	46.3	6.2	161.5	168,910	3,260
	非常勤	89	49.1	6.5	95.4	111,480	10,110
訪問介護事業所	常勤	230	50.8	6.2	165.2	221,020	6,490
	非常勤	2,387	55.0	6.5	55.7	80,140	1,110
通所介護事業所	常勤	339	46.2	4.7	162.6	172,290	3,580
	非常勤	1,161	49.1	4.8	91.9	96,350	820
認知症対応型共同生活介護事業所	常勤	509	50.3	4.8	165.4	191,280	5,650
	非常勤	885	53.7	4.9	101.4	108,900	-1,570

厚生労働省「平成25年度介護従事者処遇状況等調査結果の概況」より作成

(*) 介護職員の平均給与額は以下により算出しています。

月給の者：基本給(月額) + 手当 + 一時金(4~9月支給金額の1/6)

時給の者：基本給(時給) × 実労働時間 + 手当 + 一時金(4~9月支給金額の1/6)

★印のある金額は、集計対象数が少ないことにより参考数値となっています。

月給をみると、常勤では介護老人福祉施設が 30 万円を超える額になりました。その他の施設では 20 万円台となっています。非常勤では 20 万円を超える施設はありませんでした。

時給をみると、常勤では訪問介護事業所で 20 万円を超えました。その他の施設では 10 万円台の後半が多くなっています。非常勤では 10 万円を切る金額となる施設もみられました。

※平成 25 年度介護従事者処遇状況等調査結果の概況

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、訪問介護事業所、通所介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所及び居宅介護支援事業所並びに調査日(平成 25 年 10 月 1 日)に当該施設・事業所に在籍する介護従事者を対象に行われた調査です。上表の対象は、平成 25 年に介護職員処遇改善加算の届出を行った事業所になっています。また、「—」は集計対象数が 10 未満をあらわします。詳細は次の URL のページから確認できます。<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/14/index.html>

福祉施設でよくみられる 人事労務Q & A



『パートタイマーにも雇入れ時の健康診断は必要？』



新たにパートタイマーの職員を採用することになりました。これまで正職員については、雇入れの際に健康診断を行ってきましたが、パートタイマーの職員にも健康診断を実施する必要があるのでしょうか？



パートタイマーといえども、「常時使用する労働者」に該当する場合には、原則として雇入れ時の健康診断を実施する必要があります。ただし、入職前 3 ヶ月以内に健康診断を受診しており、その結果を証明する書面を提出する場合には雇入れ時の健康診断を省略することができます。

詳細解説：

事業主には、労働安全衛生法において、職員に厚生労働省令で定める健康診断を実施する義務が課されています。よって、正職員に対しては、雇入れを行う際に「雇入れ時の健康診断（労働安全衛生規則第 43 条）」を、そしてその後は毎年 1 回以上「定期健康診断（労働安全衛生規則第 44 条）」を実施しなければなりません（一定の要件を満たす場合、特定業務従事者健康診断を実施する必要があります）。



一方で、正職員よりも所定労働時間の短いパートタイマーに対しては、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について（平 19. 10. 1 基発 1001016 号）」において、次の(1)及び(2)のいずれの要件も満たす「常時使用する短時間労働者」に該当する場合には、正職員と同様に健康診断の実施が求められています。

- (1) 期間の定めのない労働契約により使用される者であること（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該

契約の契約期間が 1 年以上である者並びに契約更新により 1 年以上使用されることが予定されている者及び 1 年以上引き続き使用されている者を含む）。

- (2) その者の 1 週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 4 分の 3 以上であること

なお、1 週間の所定労働時間数がおおむね 2 分の 1 以上であるときは、実施することが望ましいとされています。

また、雇入れ時の健康診断については、職員が入職前 3 ヶ月以内に健康診断を受けており、その結果を証明する書面の提出がある場合に限り、そこで実施がある項目については省略をすることができます（労働安全衛生規則第 43 条）。それ以外の省略は認められていないため、例えば数ヶ月後に職員全体の定期健康診断の実施予定があるからといって、雇入れ時の健康診断は省略できません。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『接遇へ取組む姿勢』



ワンポイントアドバイス

接遇へ取組む姿勢



接遇に 100 点満点はないでしょう。なぜなら相手となる人の心は常に変わるものであるからです。様々な場面で臨機応変な対応や、その方に合った気配り・心配りをするのはできそうで、なかなかできないことです。

今回、あいちゃんは利用者様から「そんな日本語あるのか!」と言われたことに対して「今ではどこでもこういう言い方をしますから、おかしくないと思います」と対応していました。



ここで考えなければならないのは、サエコさんが話していたように、利用者様に不快な思いをさせてしまったのですからこちらの意見を通す前に、不快な思いをさせてしまったことに対して「申し訳ございません」とか、意見を頂戴したことに対する感謝の気持ちとして「有難うございます。気が付きませんでした。これを機会に改善させていただこうと思います」などの対応が必要だったのではないかと、ということです。



言葉が間違いだから改善するとか、間違いではないのでそのように利用者様に説明する、という対応で終わらせないようにしましょう。

【今後、不快な思いをされる利用者様がないように、言葉の改善をする】という考え方を持たなければ、本当の意味での接遇改善にはつながらないのではないのでしょうか。



みなさまの施設では、いかがですか？

介護福祉に携わる者としての誇りと謙虚な気持ちが、接遇には必要です。是非、本当の意味での接遇改善に取り組んでいただきたいと思います。