



福祉施設版

NEWS LETTER

2015 年 1 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

通所リハ、希望と実施状況に大きな差異



今回は、平成 26 年 10 月 16 日に厚生労働省から公表された「平成 24 年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査結果【速報版】」(※)のうち、「リハビリテーションにおける医療と介護の連携に関する調査」に注目します。

活動・参加重視を目指すも、実際は…

26 年度診療報酬改定では維持期リハビリテーションの期限が平成 28 年 3 月 31 日までと、2 年延長されました。それ以後の扱いは実情を踏まえて検討される予定ですが、特に介護保険におけるリハビリテーションは、身体機能訓練に偏りがちなアプローチから、活動・参加を重視するアプローチへの変革が求められています。

調査結果の概要は、主に右の通りです。

利用者の希望が多い「ADL 訓練」や「社会参加訓練」の実施率は低く、今後の見通しについて十分な説明がない現状が伺えます。今回の調査により、利用者の希望と実施状況の間に大きな隔たりがあることが判明しました。

※「平成 24 年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査(平成 26 年度調査)の結果【速報版】」

詳細は、次の URL のページからご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000061563.html>

- ① 通所リハ利用者の要介護度は、「要支援 1～要介護 2」が 75.3%。
- ② 医師のリハビリに関する指示内容は、「心身機能維持」が 71.8%、「ADL・IADL の維持」が 67.4%。
- ③ リハの実施内容は、心身機能訓練関連の実施率が高く、「排泄・入浴などの ADL 訓練」は 8.2%、「社会参加訓練」は 2.2%。
- ④ 本人のリハビリ継続理由は、「身体機能を治したい」79.0%、「筋力や体力をつけたい」75.7%、「排泄や入浴などの動作ができるようになりたい」56.0%、「社会的活動をできるようになりたい」42.3%。
- ⑤ 身体機能や ADL の今後の見通しについて「説明を受けていない」が 44.8%。説明を「受けたかった」が 51.5%と約半数。

24 年度国民医療費、39 兆 2,117 億円で過去最高

厚生労働省が発表した「平成 24 年度国民医療費の概況」によると、平成 24 年度の国民医療費は 39 兆 2,117 億円、前年度比 1.6%の増

加で過去最高額となりました。人口一人当たりの国民医療費は 30 万 7,500 円、対 GDP 比率は 8.30%、対国民所得比率は 11.17%です。

データでみる介護事業の費用割合

平成 26 年 10 月開催の厚生労働省の第 11 回社会保障審議会介護給付費分科会介護事業経営調査委員会で、「平成 26 年介護事業経営実態調査の概要（案）」（※）が出されました。ここではその調査結果から、介護事業の種類別に介護事業における費用割合に関するデータをご紹介します。

訪問系サービスで給与費割合が高い

上記資料から介護事業の種類別に、23 年と 26 年の介護事業における費用割合をまとめると、下表のようになります。

26 年の数字をみると、福祉用具貸与と特定施設入居者介護を除くすべての事業で、給与費の割合が最も高くなっています。中でも、夜間対応型訪問介護や居宅介護支援は 80%を超えています。次いで訪問看護ステーションと訪問介護が 70%を超えました。通所および施設系のサービスよりも、訪問系のサービスの方が、給与費割合が高くなる傾向がみられます。

す。逆に減価償却費については、訪問系サービスが低くなる傾向がみられます。

次に、23 年と 26 年を比較すると、23 年に比べ給与費の割合が高くなったのが 8 事業、低くなったのが 11 事業と、給与費の割合が低くなっている事業が多くなっています。

自施設の状況を知る手段に

介護事業は人手に頼るサービスが多いことから、給与に関する費用も多くなり、全費用に占める割合も高くなります。自施設の割合は同業の平均と比べて高いのか低いのか、ここで紹介したデータと比較してみたいでしょうか。改善点がみえるかもしれません。

介護事業の種類別介護事業における費用割合の推移

	給与費		減価償却費		その他		うち委託費	
	23年	26年	23年	26年	23年	26年	23年	26年
介護老人福祉施設	57.5%	57.6%	9.1%	7.3%	26.6%	28.3%	6.2%	5.0%
地域密着型介護老人福祉施設	58.6%	57.2%	11.2%	9.0%	26.9%	25.7%	5.7%	4.3%
介護老人保健施設	52.2%	56.5%	5.2%	4.3%	29.6%	32.4%	9.0%	9.7%
介護療養型医療施設	55.2%	56.3%	3.1%	2.6%	30.0%	32.4%	5.4%	7.3%
認知症対応型共同生活介護	56.4%	55.9%	4.5%	4.3%	28.3%	26.6%	1.6%	1.7%
訪問介護	76.9%	73.7%	1.1%	1.3%	15.0%	15.3%	0.4%	0.7%
夜間対応型訪問介護	75.8%	83.0%	3.3%	1.3%	16.1%	12.1%	0.3%	0.2%
訪問入浴介護	65.6%	64.5%	2.1%	2.3%	21.5%	21.6%	3.9%	4.8%
訪問看護ステーション	80.0%	76.6%	1.3%	1.2%	15.0%	17.1%	0.6%	0.7%
訪問リハビリテーション	60.8%	68.1%	6.2%	3.1%	28.2%	23.2%	7.3%	3.4%
通所介護	55.6%	55.8%	5.2%	4.1%	26.9%	27.9%	2.2%	3.2%
認知症対応型通所介護	62.5%	62.2%	4.3%	4.5%	25.5%	23.5%	2.4%	2.5%
通所リハビリテーション	61.2%	59.3%	4.4%	4.0%	27.5%	28.3%	5.8%	6.4%
短期入所生活介護	57.5%	59.2%	9.2%	6.3%	28.5%	27.9%	3.8%	4.7%
居宅介護支援	80.4%	81.9%	2.6%	1.5%	18.3%	15.6%	0.7%	0.7%
福祉用具貸与	35.0%	32.0%	3.4%	4.3%	50.5%	53.3%	1.8%	1.8%
小規模多機能型居宅介護	63.7%	63.4%	4.9%	4.4%	23.5%	24.2%	1.4%	2.1%
特定施設入居者生活介護	49.0%	39.3%	5.6%	3.6%	38.1%	40.9%	7.2%	9.3%
地域密着型特定施設入居者生活介護	54.8%	52.6%	8.2%	8.4%	30.2%	30.1%	5.4%	7.0%

厚生労働省「平成26年度介護事業経営実態調査の概要（案）」より作成

数値については、四捨五入の関係で100%にならない場合があります。

※厚生労働省「介護事業経営実態調査」

介護報酬決定のためなどの基礎資料を得ることなどを目的に行われた介護事業のサービス提供状況や収支状況などについての調査です。詳細は次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000060204.html

福祉施設でよくみられる 人事労務Q&A

『有期労働契約の更新をする際の注意点とは！？』



現在、パートタイマー職員については、1年ごとに労働契約を更新しています。しかし、実態としてはほぼ自動更新のような運用になっており、契約期間満了後に、労働契約書を形式的に作成することがあります。このような状況下において、問題職員については次回の契約更新時に契約を更新することなく、契約期間の満了日に退職をしてもらっても問題ないでしょうか？



有期労働契約については、契約更新の都度、労働契約書において、更新の有無、更新の基準を明示する必要があります。こうした手続きを踏むことなく雇用を続けていけば、無期契約と同視される恐れが高まります。その結果、労働契約終了の手続きが解雇として取り扱われることがあるため、注意が必要です。

詳細解説：

パートタイマー職員等の有期労働契約者については、一般的に数ヶ月から1年以内の期間を定め、雇用継続の必要性を判断の上、雇止めを行うか、引き続き雇い続けるという運用が基本となります。ところが、定めた期間内に判断や更新手続きをすることなく、実質的に雇用を続けるという運用が行われていることがあります。

そもそも有期労働契約の締結にあたっては、本来、労働契約を更新するか否か、あるいは更新をする可能性があるのかという点を、予め労働契約書等において定めておくことが求められています。そして、契約を更新する可能性があれば、「契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示が必要となり（労働基準法施行規則第5条第1号の2）、契約期間満了時の業務量、従事している業務の進捗状況、職員の能力、業務成績、勤務態度、会社の経営状況といった契約更新の判断基準となる事項を労働契約書等に明記することになります。

しかしながら、本来は労働契約の満了までの間に行わなければならない契約更新の手続きが正しく行われていない場合には、形式的には有期労働契約といえども無期契約と実質的には異ならないと考えられることとなります（東芝柳町工場事件 最判昭49年7月22日）。これはその雇止めが、解雇と同視されるということを意味し、労働契約法第19条においても「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で有期雇用の契約が更新されると定めています。

以上から、有期労働契約者の雇止めを行う場合には、更新の有無や更新の基準を雇用契約期間内に正しく本人に伝え、更新をしないことについての具体的な事由を本人にも十分に説明することを大前提として、運用をしていかなければなりません。



事例で学ぶ 4 コマ劇場

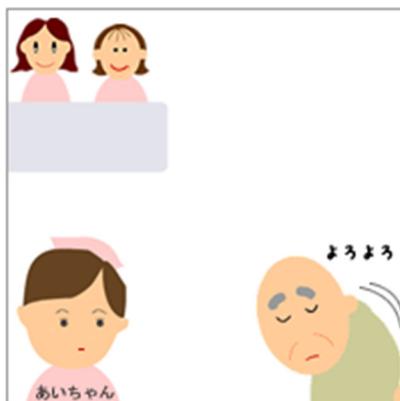
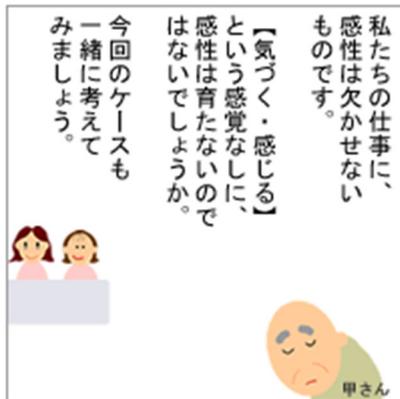
今月の接遇ワンポイント情報

『気配り』



ワンポイントアドバイス

気配り



今回のケースだけではなく、次のような方はいらっしゃいませんか。

- ・複数の利用者様に対して同時に食事介助をしている際、一方の利用者様が口をあけて待ってくださっているにもかかわらず、「お口をとじて、少し待っていてくださいね」と声をかけるどころか、あけた口のままで待たせてしまう人
- ・ドアを開けにくそうにしている利用者様を見て見ぬふりをして、足早に立ち去ってしまう人
- ・利用者様の介助を無表情で機械的に行う人
- ・屋外に干してある利用者様の洗濯物を夕方に見ても、そのまま他の所へ行ってしまう人
- ・利用者様が歩く速さではなく、自分が歩く速さに合わせた歩行介助をし、利用者様を急かせていることに気づかない人

どの方も悪気がある訳ではないと思います。

そこに求められるのは、【気配り】です。

【気配り】は抽象的で難しい言葉ですが、このように捉えてはいかがでしょうか。

気配り

相手の気配（けはい）を感じ、自分自身が言動を起こすこと

忙しく振舞っている業務中心の考え方では、気配り上手にはなれませんね。

少し自分の言動を振り返り、利用者様の気配（けはい）を察知する習慣を付けましょう。

自分の日常生活の中で、人と接したときの嬉しい気持ち・頼りない気持ち・イライラする気持ちなどにも注意を払って、感性のアンテナを張り巡らせておきましょう。