



福祉施設版

NEWS LETTER

2015 年 2 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

福祉施設の建設費等に関する動向



近年、特に東日本大震災以降、建設需要の高まりにより建設費の単価は上昇傾向にあります。そこで今回は、独立行政法人福祉医療機構が平成 26 年 11 月に公表したレポート「福祉施設の建設費等に関する動向」(※)に注目します。

首都圏に次ぐ、東北 3 県の平米単価

同レポート内での福祉施設とは、主にユニット型の特別養護老人ホーム(以下、特養)及び保育所を指しており、同レポートではこれら施設における建設費の動向が分析されています。

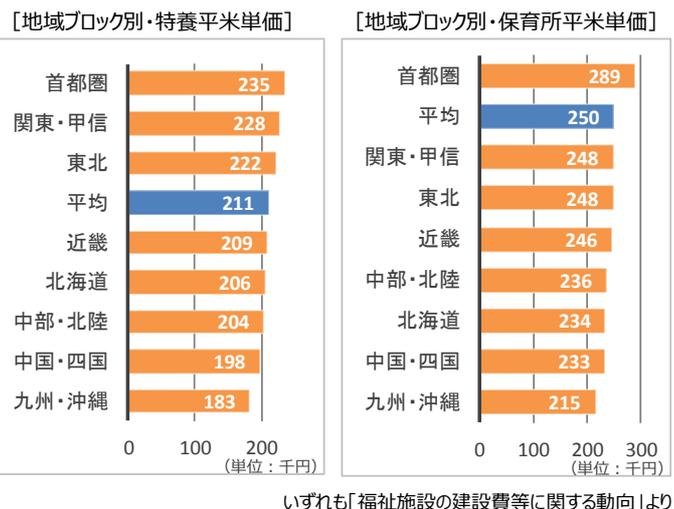
同レポートによれば、福祉施設における平米あたりの建設単価(以下、平米単価)は、全国平均で平成 22 年度を底値に年々上昇しています。特に東北 3 県(岩手県、宮城県、福島県)の上昇が顕著で、復興需要の影響が伺えます。

地域別での平米単価の比較(23 年度から 25 年度の平均)は、右上のとおりです。ちなみに東北 3 県では特養で 229 千円、保育所では 252 千円と、いずれも首都圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)に次いで高い平米単価でした。

※「福祉施設の建設費等に関する動向」

詳細は、次の URL のページからご確認ください。

[http://hp.wam.go.jp/Portals/0/docs/gyoumu/keiei/pdf/2014/research%20team/2014004_ResearchReport\(2\).pdf](http://hp.wam.go.jp/Portals/0/docs/gyoumu/keiei/pdf/2014/research%20team/2014004_ResearchReport(2).pdf)



単価上昇の要因について同レポートでは、資材の高騰と人手不足による労務費等の上昇を挙げていましたが、いずれにしろ平米単価の上昇は、東京五輪まで続くと予想されています。

施設の建替えや大規模修繕のコストを抑えるためには、将来の利用者数を想定しつつ、必要な範囲内で無駄のない設計が今後さらに求められていくことになりそうです。

20 年後の高齢単独世帯数、東京都のみで 100 万世帯超えに

平成 26 年 12 月に国立社会保障・人口問題研究所が公表した『日本の世帯数の将来統計(都道府県別推計)』(平成 26 年 4 月推計)

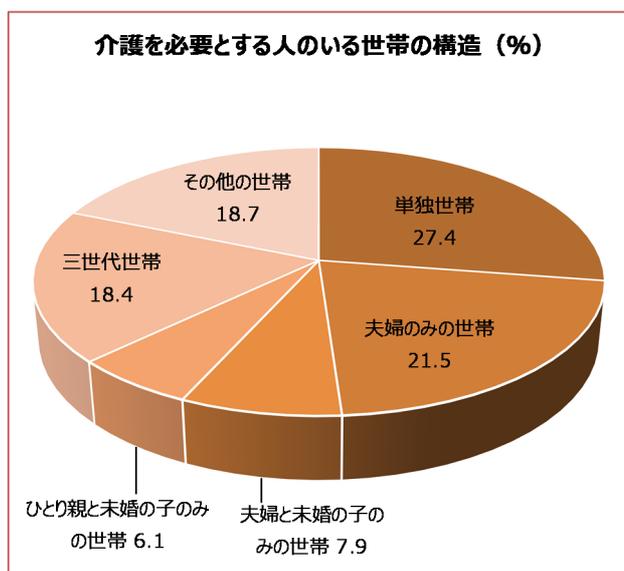
によれば、65 歳以上の高齢単独世帯数について、平成 47 年には東京都のみで 100 万世帯を超える見込みであることが分かりました。

介護が必要な人のいる世帯の構造

厚生労働省の調査によると、要介護（要支援）の認定を受けた人は全国で 561 万人、その数は増加を続けています（平成 24 年度末時点）。ここでは、介護を必要とする人がどのような世帯で生活をしているかを詳しくみていきます。

単独世帯の割合が最も高い

厚生労働省の「平成 25 年国民生活基礎調査」(※) から、介護を必要とする人のいる世帯の構造割合を求めると、下グラフのようになります。



単独世帯と夫婦のみの世帯で、約半分の割合を占めています。単独世帯は 13 年度の調査では 15.7% で、核家族世帯（夫婦のみ、夫婦と未婚の子のみ、ひとり親と未婚の子のみの世帯の合計）や三世帯世帯よりも低い割合でしたが、その後の調査ごとに割合が高まっています。

要介護度別にみた世帯構造

次に、介護を必要とする人のいる世帯の構造割合を要介護度別にまとめると、下表のようになります。

単独世帯は、要介護度別にみると要支援での割合が高く、要介護度が高くなると割合が低くなっています。また、夫婦のみの世帯は要介護度にかかわらず割合が高くなっています。

少子高齢化の進展により三世帯世帯は減少を続けており、今後も介護を必要とする人のいる単独世帯や夫婦のみ世帯などの核家族世帯が増加していくでしょう。

要介護度別介護を必要とする人のいる世帯の構造 (%)

	単独世帯	夫婦のみの世帯	夫婦と未婚の子のみの世帯	ひとり親と未婚の子のみの世帯	三世帯世帯	その他の世帯
要支援 1	43.1	17.9	5.6	5.4	14.1	13.8
要支援 2	37.1	21.6	6.8	5.3	13.7	15.5
要介護 1	26.3	20.8	7.2	5.2	21.6	18.9
要介護 2	22.4	22.8	6.9	6.0	17.3	24.5
要介護 3	21.2	21.6	10.5	6.4	20.7	19.6
要介護 4	18.9	23.6	8.4	8.2	22.8	18.2
要介護 5	15.1	23.9	13.4	8.9	21.2	17.6
要介護度不詳	36.1	18.3	7.4	3.0	18.3	17.4

厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」より作成

※厚生労働省「平成 25 年国民生活基礎調査」

全国の世帯及び世帯員を対象に、層化無作為抽出した 5,530 地区内のすべての世帯（約 30 万世帯）及び世帯員（約 74 万人）を対象とした調査です。介護に関する調査は、5,530 地区内から抽出した 2,500 地区内の介護保険法の要介護者及び要支援者（約 7 千人）を対象にしたものです。なお、表中の割合は四捨五入の関係で 100 にならない場合があります。詳細は次の URL のページからご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/20-21.html>

福祉施設でよくみられる 人事労務Q&A



『職員の懲戒処分にあたっての注意点とは！？』



最近、頻繁に遅刻をする職員がいます。お灸を据えるために、何らかの懲戒処分を行っても問題はありませんか？



懲戒処分の実施にあたっては、あらかじめ就業規則等で対象となる懲戒事由が根拠として定められていること、事由と処分内容にバランスが保たれていることが必要であり、実際に懲戒処分を行う際には、その事由が生じた背景や事実関係の確認も忘れてはなりません。

詳細解説：

職員が問題行動を起こした際、職場の秩序を維持するため、制裁罰として懲戒処分を行うことがあります。その種類は様々で、一般的には始末書を提出させるといった譴責から減給、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等のように分類されますが、懲戒処分は、職員に対して不利益を与えるものであるため、実施にあたっては、以下のような点に注意しなければなりません。

1. 就業規則等への明記が必要

懲戒処分を行うには、その根拠となる規定の存在が必要です。これは、罪刑法定主義という法律の考え方によるものであり、経営者の恣意性を排除して客観性を高めるという目的もあります。従って、就業規則等において、あらかじめ懲戒処分の内容とその対象となる具体的な事由を列挙しておくとともに、それらを職員に周知しておくことが求められます（労働基準法第 89 条 9 号）。

2. 事由と懲戒処分の内容のバランスを考慮

ご質問の「頻繁な遅刻」について、就業規則等に定めた懲戒処分が妥当であるのかという点も注意をしなければなりません。様々な

裁判例を紐解くと、社会通念上相当と認められない程度に重い懲戒処分をすることは無効となることもあり、事由と懲戒処分の内容とのバランスが保たれる必要があります。

3. 事由の背景や事実関係を確認

懲戒処分の実施にあたっては、本人から状況を確認したり、背景の調査も忘れてはなりません。例えば、ご質問にある「頻繁な遅刻」の根本的な原因が長時間労働であれば、必ずしも本人ばかりに問題があるわけでもありませんので、懲戒処分を行うことが不適切ということもあるでしょう。

以上のように、懲戒処分の実施にあたっては、様々な制約がありますが、制裁罰を受けるということは誰もが気分のよいものではありません。常日頃から注意指導を重ねていれば、こうした事由が生じなかった可能性もあり、見方を変えれば、管理者が管理業務を怠っていたと考えることもできます。そのため問題行動が見られる場合には、まず確実に注意指導を行い、改善を促すということをし、懲戒処分を行うにあたっての大前提として考えなければなりません。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

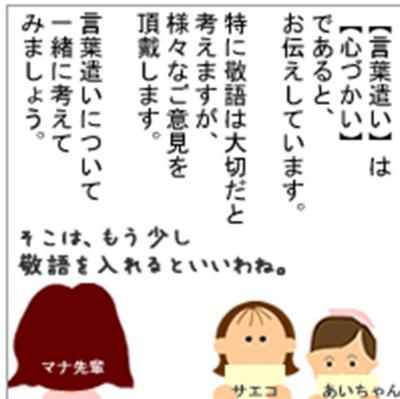
今月の接遇ワンポイント情報

『言葉遣い』



ワンポイントアドバイス

言葉遣い



『言葉遣い』＝『心づかい』であると、接遇研修の中で伝えてあります。特に敬語は大切であると考えますが、敬語で話をするにあいちゃんのように【よそよそしい】とか、【この辺りではそんな言葉は合わない】というご意見を頂戴します。

福祉施設の地域性を考慮しなければならないのは、もちろんです。しかしここで問題なのは、【自分の口から丁寧な言葉が出ることに慣れていない】、ということではないでしょうか。どんなに丁寧な敬語を使っても、とても優しく温かみがあり、柔らかな印象を与える人はいます。それは、その人の持つ個性や品性と融合するからではないでしょうか？

私達が相手とするのは、その地域の利用者様がほとんどです。しかし利用者様である前に、その方は一人の人生経験ある人物です。

時に会社の社長さんであったり、学校の先生であったり、また遠くから嫁いで来た方であったり、過去に様々な経歴を持つ方々です。その方々にできる限り不快な思いをさせないように、一人でも多くの方に受け入れていただく丁寧な言葉で接することも、大切なのではないのでしょうか。

また、忙しくなると感情的になって言葉がきつくなるというスタッフの声もよく聞きます。そこには普段から、丁寧で優しい言葉遣いで接する風土がない場合がよくあります。仕事に個人的な感情の区別ができなくなるのは、内も外も何ら変わらない姿勢で仕事に取り組んでいることが、意外と多いからではないのでしょうか？

物事をどのように捉えてどのように取り組むかは、個人や地域性の問題だけではなく、組織の風土の問題でもあります。