



福祉施設版

NEWS LETTER

2015 年 4 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

老人福祉施設の倒産、2年連続最悪水準



高齢化が進む中、ニーズが確実に高まっているはずの介護サービス。人手不足等の問題が深刻化する一方で、倒産する施設も後を絶ちません。今回は、帝国データバンクが1月に発表した「医療機関・老人福祉事業者の倒産動向調査(※)」の結果から、福祉施設の倒産の傾向に注目します。

調査開始以来の最悪推移

同調査は、2000年～2014年の15年間における動向を分析しています。2014年の老人福祉事業者の倒産件数は45件で、調査開始以来最悪となった2013年の46件と同水準でした。

小規模施設での倒産件数急増

介護保険業界は2000年4月の介護保険法施行後、事業参入が急速に活発となり、2001年に20,782だった事業所数が2006年までに40,357と2倍近い伸びをみせ、競争激化の時代が訪れます。その一方で2006年の介護報酬引き下げ、居住費用等の給付対象除外等のあおりを受け、2007年からの3年間は倒産件数が急増しました(07年23件、08年26件、09年32件)。

近年の倒産件数は、これを大きく上回っています。2014年の45件の負債総額は77億1400万

円となり、うち33件は負債1億円未満の小規模施設で、初期投資のかからない在宅介護サービスを行っていた企業等で構成されています。

破産が大半、設立後10年未満が7割

過去15年の倒産態様では、清算型の「破産」が87.8%で大半を占めている一方、再建を狙う「民事再生法」は8.6%に留まっています。

業歴別では、10年未満が72.2%を占め、中でも5～10年未満が37.6%と突出しています。

昨年はいわゆる「医療・介護確保推進法」が成立しました。この4月には介護報酬改定も行われます。これらが今後どう業界に影響するか、注目されます。

※医療機関・老人福祉事業者の倒産動向調査

株式会社帝国データバンクが2015年1月13日に公表。2000年～2014年の医療・福祉業界の倒産動向を分析したレポート。
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p150102.pdf>

認知症高齢者にやさしい地域づくり～新オレンジプラン

認知症高齢者の数は、2025年には700万人(約5人に1人)になるといわれています。厚労省は1月に「認知症施策推進総合戦略(新

オレンジプラン)」を公表し、医療と介護の連携、早期発見・予防・治療、地域の作り方等を総合的に強化する方針を示しています。

医療機関・福祉施設の初任給

4 月は新年度の始まりです。新入職員が加わるという福祉施設もあることでしょう。ここでは、新入職員が初めて手にする給与、初任給に関するデータをご紹介します。

一部を除き初任給は増加に転じる

厚生労働省が毎年発表している「賃金構造基本統計調査（初任給）」（※）から、平成 25 年と 26 年の医療、福祉の学歴別初任給を男女別にまとめると、以下のとおりです。

金額の増減をみると、大学卒、高専・短大卒、高校卒では、男女とも 25 年に比べて初任給が増加しました。一方、大学院修士課程修了の男女計と女性は減少しました。25 年については、

24 年から初任給が増加したのは高専・短大卒だけでしたから、26 年は初任給を増やした施設等が多かったことがわかります。

26 年の金額をみると、20 万円を超えているのは大学院修士課程修了の男女計と男性のみでした。大学卒以下の学歴では、20 万円に満たない額となっています。高校卒は 25 年は 14 万円台でしたが、26 年には男女ともに 15 万円を超える金額になりました。

医療、福祉の学歴別初任給

	男女計			男性			女性		
	25年	26年	増減率	25年	26年	増減率	25年	26年	増減率
	(千円)			(千円)			(千円)		
大学院修士課程修了	205.2	202.8	-1.2	204.5	208.4	1.9	205.7	196.2	-4.6
大学卒	192.7	195.8	1.6	189.6	193.7	2.2	193.9	196.7	1.4
高専・短大卒	174.5	176.5	1.1	180.4	181.8	0.8	173.6	175.3	1.0
高校卒	147.9	152.3	3.0	145.9	153.7	5.3	148.5	151.7	2.2

厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」より作成

高専・短大卒は全業種平均を上回る

次に上記調査から、平成 26 年の全業種の平均初任給を 100 とした場合の、医療、福祉の初任給を学歴別にまとめると下表のとおりです。

全業種平均を100とした場合の医療、福祉の初任給

	男女計	男性	女性
大学院修士課程修了	89	92	85
大学卒	98	95	100
高専・短大卒	101	103	101
高校卒	96	95	98

厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」より作成

高専・短大卒が、男女ともに全業種平均を上回っています。また大学卒の女性は全業種平均と同じになりました。高校卒は男女ともに全業種平均を若干下回りましたが、大学院修士課程修了では女性は 85、男性も 92 と、他の学歴に比べて低さが目立つ結果になりました。ちなみに、大学院修士課程修了の低さは 25 年も同様でした。

今年の初任給は、どのような結果となるでしょうか。

※厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」

10 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所（65,616 事業所）のうち、有効回答を得た事業所（50,098 事業所）の中で新規卒者を採用した事業所（14,932 事業所）を取りまとめた調査です。ここでの初任給は、通常の勤務をした新規学卒採用者の所定内給与額（所定内労働時間に対して支払われる賃金で、基本給の他、諸手当が含まれているが、超過労働給与額は含まれていない）から通勤手当を除いたもので、新規学卒採用者数による加重平均となっています。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/53-1.html>

福祉施設でよくみられる 人事労務Q & A



『育児休業の復帰時に求められる配慮とは？』



育児休業を取得している職員がまもなく復帰します。以前は職場のリーダーを務めていましたが、育児休業中に別の者をリーダーに任命したところ、その職員が優秀で、職場もうまく回っています。このままの体制を続けていきたいので、育児休業からの復帰にあたって役職なしで勤務してもらいたいと思っています。この取扱いに、問題はないでしょうか？



育児休業から復帰する者に対しては、育児休業に関する指針や通達に沿って、原職または原職相当職に復帰をさせることが基本であり、育児休業等を理由とする降格などの不利益取扱いは原則として禁止されています。

詳細解説：

事業主は人事権を有しているため、業務上の必要性があり、権利の濫用でない限り、役職の任免に関する裁量が認められています。しかしながら、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育介法」）」等において、一定の制約が設けられていることから、その点に留意し対応する必要があります。

原職または原職相当職へ復帰させるのが原則

育介法第 22 条においては、育児休業後の就業が円滑に行われるよう、職員の配置などについて必要な措置を講ずるよう努力義務が課せられています。具体的には厚生労働省の指針において、育児休業後は、原則として、原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すべきであると定められています。

育児休業取得前の「原職」に復帰させられればよいのですが、そうでない場合、どこまでが「原職相当職」といえるのかが問題となります。この点、通達では「原職相当職」の範囲は、個々の事業所における組織の状況、業務配分、その他の雇用管理の状況によって様々であるとした上で、一般的に①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこ

と、②休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと、③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること、のいずれにも該当する場合には、「原職相当職」と評価されるものであると示しています。

育児休業を理由とする不利益な取扱いは禁止

更に育介法第 10 条においては、事業主が育児休業を理由として、降格などの不利益な取扱いをすることを禁止しており、最近でも最高裁まで争われ、事業主が敗訴した裁判がありました。この判決を受けた通達（平成 27 年 1 月 23 日雇児発 0123 第 1 号）では、育児休業の申出や取得と時間的に隣接して、不利益な取扱いがあれば、原則、法違反と判断され、その例外となり得るのは、「特段の事情がある」または「本人の同意がある」場合のみであるとより広い解釈が示されています。

こうしたトラブルを予防するには、育児休業前にあらかじめ、原職復帰ができない可能性があることを十分に説明し、本人の同意を得ておく必要があります。今回のケースにおいても、まずは本人に十分な説明を行った上で、同意を得る方向で対応することが求められます。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『考えるロールプレイング』



ワンポイントアドバイス

考えるロールプレイング



通り一遍な対応を教え込んでも、決して問題解決にはなりません。そのため、接遇研修ではより良い対応を“自ら考える”ことができるように、グループに分けて【考えるロールプレイング】を行っています。

今回はサエコさんとアイさんに、利用者役と職員役に分かれてもらい、【考えるロールプレイング】を行いました。

通常、ロールプレイング後にはディスカッションを行います。ディスカッションでは、ロールプレイングを見学したグループが様々な意見を出します。

- ・表情はどうであったか？
- ・言葉遣いはどうであったか？
- ・説明のタイミングはいつがよかったのか？
- ・どのように説明をすればよかったのか？ など。

各グループより様々な意見をいただき、各々が他の人の意見を受け、良い刺激になります。皆の前で演じることで緊張し、ハプニングがあります。そこでの表情や態度・言葉は日常の態度能力が表れますので、自分自身を振り返る良いチャンスになります。また、ロールプレイングで得られる効果を理解し、接遇の観点も上昇します。

自分が演じることで、【知っていること】から【できること】に落とし込みます。

施設内で、【考えるロールプレイング】を定期的を開催することにより、接遇に対する意識を持続・向上させることもできます。また、クレーム事例のフィードバックと防止に役立ちます。何より様々な人の様々な意見を聞き、成長の機会になるでしょう。