



福祉施設版

NEWS LETTER

2015 年 6 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

H27 改定、集合住宅減算の強化に注目



平成 27 年度の介護報酬改定では、「集合住宅減算」が強化されました。これまでは訪問系サービスについては「同一建物に 1 月あたり 30 人以上の利用者」の場合に減算されていましたが、今改定でどのように変わったのでしょうか。

隣接・併設も 1 人から減算対象に

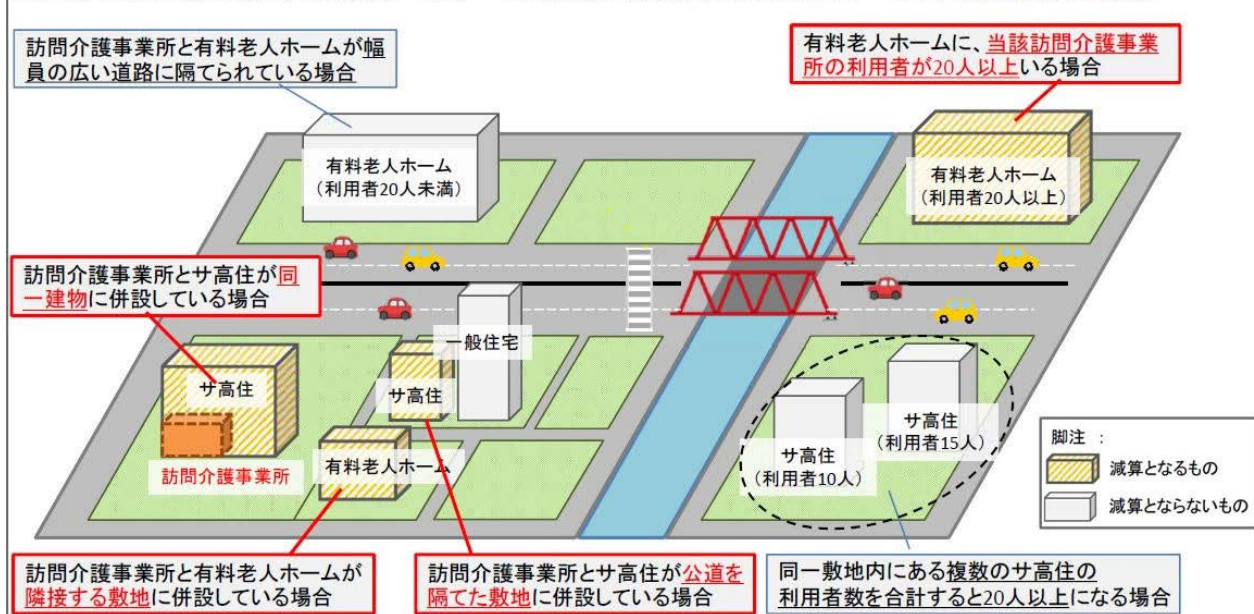
訪問系サービス（訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、夜間対応型訪問介護）が、事業所と同一敷地内又は隣接する敷地内の集合住宅（養護老人ホーム、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅に限る）に居住する利用者を訪問する場合、人数に関わらず、報酬が 10% 減算されます。つまり、同一だけでなく、隣接・併設の場合も対象となり、人数要件も撤廃されました。

また、前記以外の範囲に所在する集合住宅に居住する利用者に対して訪問する場合は、当該集合住宅に居住する利用者が 1 月あたり 20 人以上の場合、報酬が 10% 減算されます（〔参考〕ご参照）。

定期巡回等も減算対象に

これまで集合住宅減算の対象外であった定期巡回・随時対応サービスも、今回の改定で対象になり、報酬が新たに 1 月あたり 600 単位減算されます。

【参考】集合住宅に居住する利用者へのサービス提供に係る評価の見直しイメージ図（訪問介護の場合）



島根県HP「平成26年度集団指導資料[島根県]Ⅱ訪問入浴介護」より脚注位置筆者編集

医療機関や福祉施設で効果のある若年労働者の定着対策

少子化の進展により若年労働者数が減少しています。医療機関や福祉施設においても事業の存続のためには若年労働者の定着が重要です。ここでは今年 3 月に発表された厚生労働省の調査結果（※）から、『医療, 福祉』における若年労働者の定着に最も効果のある対策をご紹介します。

正社員の定着対策

上記調査結果から、若年正社員の定着に最も効果のある対策をまとめると、右表のとおりです。

『医療, 福祉』では「職場での意思疎通の向上」とした事業所割合が最も高く、次いで、「本人の能力・適性にあった配置」、「教育訓練の実施・援助」の割合が高くなっています。この結果は全体と同じ結果です。『医療, 福祉』の特徴として、「仕事と家庭の両立支援」や「職場環境の充実・福利厚生」の充実が比較的上位になっていることが挙げられます。

若年正社員の定着に最も効果のある対策別事業所割合（％）

対策	医療, 福祉	全体
職場での意思疎通の向上	27.4	25.3
本人の能力・適性にあった配置	15.1	18.5
教育訓練の実施・援助	11.3	12.2
仕事の成果に見合った賃金	9.4	10.8
仕事と家庭の両立支援	8.7	3.1
職場環境の充実・福利厚生の充実	6.8	5.7
採用前の詳細な説明・情報提供	6.6	8.6
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	4.0	3.8
昇格・昇任基準の明確化	2.7	3.1
配転・勤務地等人事面での配慮	1.9	2.2

厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」より作成

正社員以外の定着対策

次に正社員以外（若年正社員以外の若年労働者）の定着に最も効果のある対策をまとめると、右表のとおりです。

正社員の場合と同様に、『医療, 福祉』では「職場での意思疎通の向上」とした事業所割合が最も高くなりました。正社員以外の場合の特徴として、『医療, 福祉』では「仕事と家庭の両立支援」が 2 番目に割合が高くなっていることが挙げられます。

正社員以外の若年労働者の定着に最も効果のある対策別事業所割合（％）

対策	医療, 福祉	全体
職場での意思疎通の向上	23.5	26.0
仕事と家庭の両立支援	16.0	7.7
教育訓練の実施・援助	11.1	9.0
本人の能力・適性にあった配置	10.1	15.1
仕事の成果に見合った賃金	8.8	13.2
採用前の詳細な説明・情報提供	8.4	9.7
職場環境の充実・福利厚生の充実	7.9	4.7
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	6.5	4.5
配転・勤務地等人事面での配慮	1.4	1.6
昇格・昇任基準の明確化	0.6	2.6

厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」より作成

医療機関や福祉施設でも若年労働者の定着対策としては、「職場での意思疎通の向上」が最も効果があるとする事業所が多いようです。また、「仕事と家庭の両立支援」も効果的とする事業所が多くなっています。若年労働者の定着に悩んでいる施設では、この結果を参考に対策を講じてはいかがでしょうか。

※厚生労働省「平成 25 年若年者雇用実態調査」

5人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、産業別、事業所規模別に層化し、無作為に抽出した 16,607 事業所を対象に行われた調査で、有効回答率は 61.9%となっています。若年正社員とは、調査基準日現在で満 15～34 歳の正社員をいいます。若年労働者（正社員以外）とは、調査基準日現在で満 15～34 歳の直接雇用関係のある労働者のうち、正社員・正職員等とされている者以外の者（パート・アルバイト、契約社員等）をいいます。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/4-21.html

福祉施設でよくみられる 人事労務Q&A



『職場におけるパワハラ(パワーハラスメント)とは?』



先日、部下の職員に厳しく注意をしたところ、まわりの職員に「パワハラを受けた」と吹聴しているということが分かりました。そもそも、パワハラとはどのようなことをいうのでしょうか?



職場におけるパワハラとは、パワーハラスメントの略で、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のことをいいます。

詳細解説：

職場におけるパワハラの定義は、上記のとおりですが、更にそれらは以下のように6つに類型化されています(出典/厚生労働省)。



- (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)
- (3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- (4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- (5) 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

今回の注意がこうした点に該当しているのであれば、速やかに改善が必要ですが、単に厳しく注意をしたことが、直ちにパワハラとして違法となる訳ではありません。それが適正な指導の範囲であるのか、それともパワハ

ラであるのか、上記の定義や行為類型を参考にして、判断することが求められます。

現実的には、大きな声や厳しい口調で注意をしたことに対して「パワハラ」という表現を用いる職員が増えてきているのは事実であり、管理者が部下に対して注意することが難しい雰囲気となっているように感じますが、だからといって問題行動を見逃すようでは、風紀や規律の乱れにつながる危険性が高まります。職員を執拗に問い詰めるであるとか、その人格を否定するような指導の仕方は問題外ですが、パワハラとの指摘を受けない注意・指導の仕方を理解した上で、必要性があれば、怯むことなく注意を重ねることは重要です。

とはいえ、最近は精神面が弱い職員も少なくなく、注意の仕方によってはメンタルヘルス不調の問題を抱えるケースもあることから、注意の後には必ずフォローをするといったようなコミュニケーションを、是非心掛けたいところです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

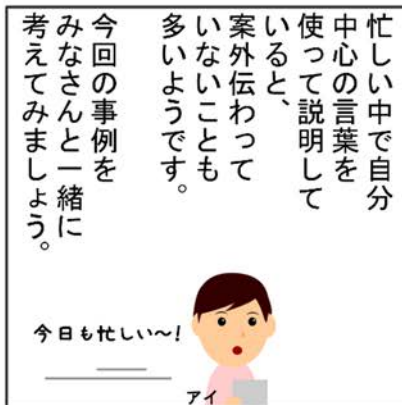
今月の接遇ワンポイント情報

『分かりやすい伝え方』



ワンポイントアドバイス

分かりやすい伝え方



今回の事例、みなさんはどのようにお考えになりましたか。

アイさんは、忙しく仕事をしているときに呼び止められて、トイレの場所を聞かれています。

すでに聞かれたことがあったのでしょう。

心の声で「忙しいのに、何度も聞かないで!」と言っています。

そのせいでしょうか、アイさんの言葉遣いは丁寧でも、顔がひきつっているようですね。

そして残念なことに、アイさんの説明で利用者様は理解されていない様子です。

このように私達が仕事中、忙しさの中で自分中心の言葉だけを使って説明していると、案外伝わっていないことが多くあります。

言葉だけでなく、身振り手振り、表情や声の調子を使って、相手がよく分かるような伝え方をしましょう。

今回の場合、相手は高齢者ですから、ゆっくりとした口調で相手の表情を確認しつつ、場所をお伝えできると良いですね。そのときに、アイさんの右手は書類を持っていますので、空いている左手を使って、トイレの位置を指し示すと良いでしょう。そして、最後に笑顔を添えながら、理解できたかどうか、相手の表情やしぐさから確認できるとなお良いですね。

そして、忘れてはいけないのは【私一人だけが出来る良い対応】ではない、ということです。【スタッフ全員が良い対応】をいつもお届けすることにより、利用者様やそのご家族が安心して施設を利用することができるのです。