

福祉施設版

NEWS LETTER

2015 年 7 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

「お泊りデイ」の運営指針が定まる



介護保険の通所介護（デイサービス）事業者が時間外である夜間に利用者を宿泊させる「宿泊サービス」、通称“お泊りデイ”。介護保険の適用外であるため、これまで一定のルールがないまま各事業者の判断で運営されてきましたが、厚生労働省から4月末に指針が発出されました。その内容を確認します。

最低限の質の確保を

今回の指針は、宿泊サービスの最低限の質を担保する観点から定められたものです。ここには事業者の責務、人員、設備、運営について網羅されており、緊急時の対応、衛生管理はもちろん、秘密保持についても言及されています。

主な内容は以下のとおりです。

○宿泊サービスの提供

利用者の心身の状況や、利用者家族の疾病、冠婚葬祭、出張等の理由等により提供されるサービスで、**緊急時**、**短期的**な利用に限られる。

○人員

夜勤職員として介護職員又は看護職員（看護師又は准看護師）を**常時1人以上**確保。食事の提供を行う場合は、食事の介助等に必要な員数を確保。

○利用定員

宿泊サービスの利用定員は、その指定通所介護事業所等の運営規定に定める**利用定員の2分の1以下、かつ9人以下**。原則1室あたり1人。

相部屋の場合は1室あたり4人以下。

○宿泊サービス計画の作成

概ね**4日以上連続して利用**することが予定されている利用者については、その利用者の指定居宅介護支援事業者等とも連携を図った上で宿泊サービス**計画を作成**すること。

○秘密保持

宿泊サービス従業者は、正当な理由なく利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないように措置を講じ、指定居宅介護支援事業者等との連携において個人情報を用いる場合は、**予め**利用者、家族の**同意を文書により得ておく**こと。

届出と記録の整備を義務付け

この指針により「宿泊サービス」を提供する場合には、**事前に都道府県等に届け出る**ことと、記録を整備することが義務付けられました。この届出において事業者は、定員、人員、料金等の他、消防設備の有無についても記載することになります。

福祉施設の夏季賞与 1 人平均支給額

夏季賞与の季節を迎えます。ここでは、賞与支給の参考資料として、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」(※)から、福祉関連業種について、直近 4 年(平成 23~26 年)の夏季賞与支給労働者 1 人平均支給額などをご紹介します。

減少が続く老人福祉・介護事業

上記調査結果から、児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業の事業所規模別の夏季賞与支給状況をまとめると以下のとおりです。

業種別夏季賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

児童福祉事業	事業所規模5~29人				事業所規模30~99人			
	23年	24年	25年	26年	23年	24年	25年	26年
支給労働者1人平均支給額(円)	247,663	247,360	221,430	219,566	269,865	308,084	277,272	299,064
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.17	1.22	1.15	1.05	1.32	1.35	1.33	1.34
支給労働者数割合(%)	90.8	86.3	86.0	89.7	100.0	97.0	95.7	100.0
支給事業所数割合(%)	85.6	81.9	80.3	82.5	100.0	95.0	95.2	100.0

老人福祉・介護事業	事業所規模5~29人				事業所規模30~99人			
	23年	24年	25年	26年	23年	24年	25年	26年
支給労働者1人平均支給額(円)	133,532	135,257	116,847	110,574	226,455	201,708	193,343	190,694
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.78	0.76	0.71	0.67	1.03	0.98	0.96	0.94
支給労働者数割合(%)	65.0	63.0	72.0	71.3	100.0	95.0	96.2	98.5
支給事業所数割合(%)	65.9	64.1	68.7	70.4	100.0	94.0	95.3	97.6

障害者福祉事業	事業所規模5~29人				事業所規模30~99人			
	23年	24年	25年	26年	23年	24年	25年	26年
支給労働者1人平均支給額(円)	222,653	247,544	168,492	196,147	319,891	226,253	217,370	225,146
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.13	1.20	0.99	1.10	1.49	1.24	1.25	1.22
支給労働者数割合(%)	81.9	89.1	92.6	80.8	100.0	91.7	92.4	92.3
支給事業所数割合(%)	84.6	86.3	92.6	81.3	100.0	90.0	90.0	90.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

26 年は、児童福祉事業では 5~29 人が減少、30~99 人では増加となりました。老人福祉・介護事業はどちらも減少しています。5~29 人は 2 年連続、30~99 人は 3 年連続の減少です。逆に障害者福祉事業では、どちらも増加に転じています。業種ごとに違いがみられますが、今年はどうなるのでしょうか。

※毎月勤労統計調査

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する常用労働者 5 人以上の約 190 万事業所(経済センサス基礎調査)から抽出した約 33,000 事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合(支給月数)の一事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html

福祉施設でよくみられる 人事労務Q & A



『職員への制服貸与にあたっての注意点』



職員に制服を貸与していますが、扱い方が職員によって異なり、数年経つと汚れ等において大きな差が生じてきます。また、退職時に返却しない職員もいます。制服について今後、どのような管理をすればよいかアドバイスを頂けませんか？



制服の管理方法、交換時期、紛失時の対応等について定めた管理規程を策定して運用をするとよいでしょう。

詳細解説：

通常、介護・福祉施設においては職員に制服を貸与しますが、粗雑に扱われてすぐに新しい制服への交換を求める職員がいるなど、管理者の悩みの種となっていることがよくあります。また特定の職員について制服の交換を頻繁に行うことは、他の職員に不満を与えてしまうこともあるでしょう。こうした問題の対応としては、以下の着眼点で管理規程を整備することが有効です。



1. 貸与期間を明確化する

制服を貸与するにあたっては、貸与枚数や期間を明確にして管理をし、粗雑な扱いなどによりそのルールを逸脱することがあれば、基本的には別途実費を支払ってもらうという方法を取り入れてもよいでしょう。

また多くの職員を抱える介護・福祉施設において、個人ごとに管理をするということは業務の煩雑さを招きます。そうしたケースでは、年度ごとで管理をすると非効率さがある程度解消することができます。

2. 使用方法をルール化する

制服を丁寧に扱ってもらうには、使用方法を明確に定めておくことも必要です。例えば、クリーニングは一定の曜日には必ず出してもらおうであるとか、勝手に制服を加工してはならないといったルールが考えられます。

また介護・福祉施設によってはキャラクター付きのボールペンを胸ポケットに挿してはならないと定めているところもあります。こうしたルールは、それぞれの介護・福祉施設において、独自に定めていくとよいでしょう。なお、こうしたルール策定にあたっては、休職時や退職時にどうするのか（例：宅配便で送付してもらうときには着払いも許可するのかなど）という点も定めておくことで混乱を最小限に抑えることができます。

以上のような点に留意し、制服貸与に関するルールを明確化し、それを制服管理規程として運用をすれば、制服貸与に関してのトラブルを低減することができ、また職員に丁寧に扱ってもらうことも期待できるのではないのでしょうか。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

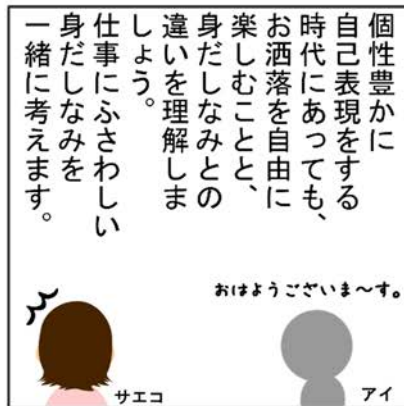
今月の接遇ワンポイント情報

『身だしなみ』



ワンポイントアドバイス

身だしなみ



お洒落を自由に楽しむことと、身だしなみとの違いを理解しなければなりません。そして、仕事にふさわしい身だしなみを整えることは、とても大切なことです。

事例のアイさんは、その日の仕事が終わった後にコンサートへ行く予定のようです。コンサートへ行くためのお洒落を、仕事が始まる前からしているようですね。

赤い口紅は発色が鮮明でとてもキレイですが、介護の現場でつける色としてふさわしいのかどうか、考えなければなりません。

介護施設の利用者様は、介助を必要とされる方、抵抗力の弱い方、緊張をしていらっしゃる方、場合によってはご気分の悪い方など様々です。利用者様の立場であったならば、どのように感じるでしょうか。

お洒落と身だしなみの違いを一つの事例として、ミーティングなどの際にお互いの感じることを伝え合ってみてください。人それぞれ感じ方が違うでしょうが、人の意見を聞いてみることは、とてもよいことだと思います。

- ・身だしなみとは、どういったことを指すのでしょうか。
- ・それは、誰が基準なのでしょうか。
- ・私たち介護者は、他の職業とは異なる身だしなみが必要でしょうか。

施設独自の身だしなみチェックリストを作成してみるといいですね。そして、利用者様に安心と信頼を届けて、最もよい環境で介護を受けていただくことができるように、介護のプロとしての身だしなみを整えましょう。