



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2016 年 11 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

## 介護給付の受給者、年 600 万人を突破



今回は厚生労働省が発表した、「平成 27 年度介護給付費等実態調査の概況※」の内容に注目します。今回の調査は 27 年度として、27 年 5 月から 28 年 4 月までの審査分を取りまとめたものです。

## 年間累計受給者数は 6,193 万人

上記調査結果によれば、27 年度における介護予防サービス、介護サービスの年間累計受給者数は初めて 6,000 万人を超え、6,193 万 2 千人となりました。前年度は 5,968 万 5 千人であったため、3.8%の増加です。また、年間の実受給者数は 605 万 1 千人で、前年度の 588 万 3 千人よりも 2.9%の増加、こちらも“初めて”600 万人を超える結果となっています。

## 7 割が状態区分に変化なし

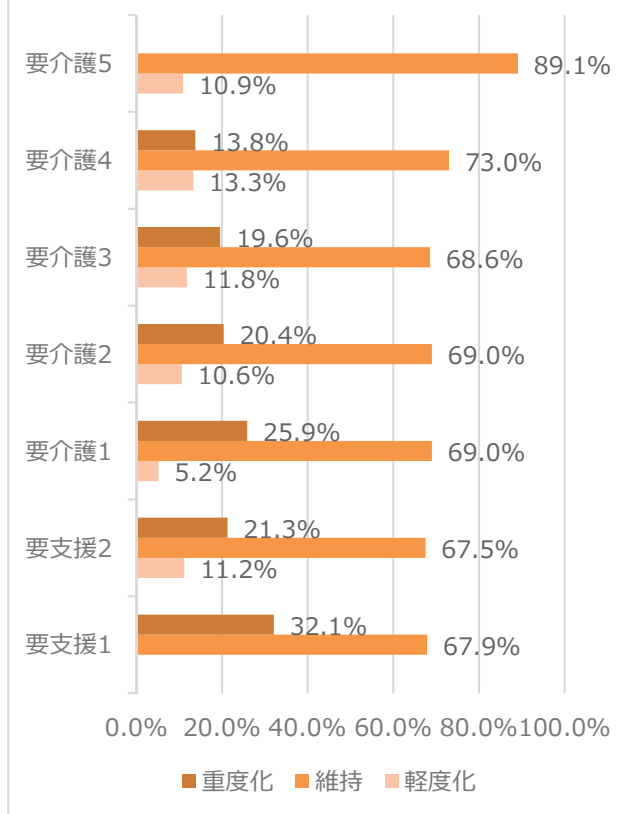
右のグラフは、年間継続受給者 378 万 7 千人について、平成 27 年 4 月時点での要介護（要支援）状態区分が 1 年後の 28 年 3 月にどう変化したかを示したものです。「要支援 1」～「要介護 4」の区分に変化がなく「維持」した割合はおよそ 7 割でした。

## 1 人当たりの費用額は 800 円減少

受給者 1 人当たりの費用額（平成 28 年 4 月審査分）は 15 万 7 千円で、平成 27 年 4 月審査分より 800 円の減少となりました。

介護予防サービスでは 3 万 6 千円、介護サービスでは 19 万円となっています。

状態区分別にみた変化の割合



※厚生労働省「平成 27 年度 介護給付費等実態調査の概況」

各都道府県国民健康保険団体連合会が審査した全ての介護給付費明細書等を集計したものです。介護給付等の状況を把握し、介護保険制度に必要な基礎資料を得ることを目的として、毎年実施されています。詳しい内容は、次の URL よりご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/kyufu/15/index.html>

## 福祉施設の年末賞与 1 人平均支給額の推移

今年も年末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、厚生労働省の統計資料※から、福祉関連業種について、直近 5 年間（平成 23 年～27 年）の年末賞与支給労働者 1 人平均支給額などをご紹介します。

### 26 年に比べ減少が目立つ結果に

児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業について、事業所規模別の年末賞与支給状況をまとめると以下のとおりです。

27 年の支給労働者 1 人平均支給額は、児童福祉事業の 5～29 人規模と障害者福祉事業の

30～99 人規模が、26 年に比べて高くなりました。

きまって支給する給与に対する支給割合では、老人福祉・介護事業の 5～29 人規模以外は、1 ヶ月分以上の支給となりました。27 年は金額の減少が目立つ結果になりましたが、今年はどうになるのでしょうか。

業種別年末賞与支給労働者1人平均支給額の推移

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	27年	23年	24年	25年	26年	27年
支給労働者1人平均支給額 (円)	276,819	281,370	234,358	269,849	274,598	292,512	352,600	330,397	354,305	339,820
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.37	1.42	1.21	1.36	1.37	1.51	1.57	1.53	1.61	1.58
支給労働者数割合 (%)	93.1	89.3	95.3	88.5	83.5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	90.2	82.3	92.4	84.2	78.5	100.0	100.0	100.0	100.0	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	27年	23年	24年	25年	26年	27年
支給労働者1人平均支給額 (円)	144,578	121,038	140,865	137,658	129,703	261,062	221,909	215,948	224,148	217,926
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.87	0.82	0.79	0.81	0.78	1.20	1.10	1.07	1.09	1.01
支給労働者数割合 (%)	76.0	74.6	81.9	75.2	77.8	98.6	96.2	97.7	97.7	94.6
支給事業所数割合 (%)	74.3	69.9	79.3	74.4	78.2	97.7	94.1	96.4	97.6	93.3
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	27年	23年	24年	25年	26年	27年
支給労働者1人平均支給額 (円)	271,086	223,810	243,180	238,347	198,032	335,622	226,593	244,960	220,933	305,404
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.31	1.23	1.35	1.25	1.24	1.61	1.25	1.34	1.19	1.61
支給労働者数割合 (%)	90.3	87.3	79.2	90.2	77.8	100.0	100.0	92.5	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	92.1	92.2	82.9	88.4	79.6	100.0	100.0	90.0	100.0	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「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

## 福祉施設でみられる 人事労務Q & A



### 『連続して出勤をしている場合、 連続出勤日数の上限はどう考えればよいのか』



職員の急な退職が相次ぎ、人手不足の状況に拍車が掛かっています。一部の職員が連続して出勤をして急場をしのいでいますが、こうした連続出勤が違法ではないかと気になっています。



週に1日以上の日を確保することが原則であり、休日確保することなく連続する出勤は、労働基準監督署の指導を受ける可能性があり、また過重労働防止の観点からも問題です。最大でも、12日連続出勤を超える状況は避けるべきでしょう。

#### 詳細解説：

景気回復と労働力人口の減少に伴って、多くの地域や産業で人材確保難が加速しています。これまで、福祉業界で働いていた人が一般企業に転職するケースもあり、業界全体で人材不足の状況に拍車が掛かっている印象を受けます。そうした中、ご質問のように一部の職員に業務が集中して連続出勤をせざるを得ないケースが、多くの福祉施設でみられています。



そもそも、労働基準法では第35条において、少なくとも1週間に1日の休日を労働者に与えなければならないことが定められています。また、4週間を通じて4日以上の日を与えるという取扱いも認められていますが、その場合は就業規則にあらかじめ具体的な起算日を定めておく必要があります。実務上は最低でも、このいずれかの休日の確保が求められます。

連続勤務の制限について明確となっている法令や通達は存在しませんが、労働時間に関する運用解釈や裁判例で「12日間連続で出勤したことは業務負担が大きく、過重労働によ

る持病の悪化で使用者に賠償責任がある」と認められた天辻鋼球製作所事件（大阪地裁・平成20年4月28日判決）等を考慮しても、振替休日等の活用をしながら最大でも12日連続出勤を超えることがないように取扱いたいところです。なお、1年単位の変形労働時間制を導入している場合の連続出勤日数は原則として6日間とされており、労使協定において特に繁忙な時期として定める「特定期間」については最長12日までの連続出勤をさせることができます。

また休日出勤にあたっては、厚生労働省による「過重労働による健康障害防止のための総合対策について（平成18年3月17日基発第0317008号・平成20年3月7日基発第0307006号）」において、「休日労働を行うことが可能な36協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするよう

（中略）指導する」と定められています。そのため、過重労働防止の観点からも連続出勤は労働基準監督署の指導対象と考えるべきであり、正職員の確保が困難であれば、アルバイト等の活用によって改善すること等も検討して行っていきたいところです。



# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『対応する位置』



## ワンポイントアドバイス

### 対応する位置



複数の利用者様とそれぞれ対応する場合、どのような位置関係にしていますか？

今回は、医療機関における受付（カウンター越し）での対応を取り上げました。

例えばマクドナルドでしたら、カウンターで注文が終わったお客様に対して、「商品を準備しますので、一步横に移ってお待ちください」などの言葉をかけ、注文された品を待っているお客様を誘導します。これは、注文を受ける店員が常に注文するお客様と相対する位置でお話できるようにするためです。

医療機関における受付での対応も、マクドナルドのように相手に移動をお願いするか、スタッフが一步横へ動く、あるいはスタッフの体の向きを変えるとよいでしょう。

今回の事例の場合はカウンター越しなので、アイさんが動くよりも小紋さんに動いていただくか、華さんの名前をお呼びしながら、アイコンタクトや手などを使って小紋さんの隣へ誘導する、ということが考えられるでしょう。

福祉施設の場合には、事例のようなカウンター越しでの業務は発生しにくいものですが、複数の利用者様に対して連続して対応するケースが生じた場合に、どのような位置関係がよいのか、振り返る機会にしてみてもいいかもしれません。

たった一つの動きや体の向きの変化により、相対して対応することができることを知り、実践することが大切です。心も体も相手と向き合って対応できると気持ちよいですね。