



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2017 年 12 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14 井上ビル12号館301  
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

## 介護サービス、増えた事業、減った事業

新規参入が活発な一方で、倒産も多い介護業界。制度改正や介護報酬改定にも大きく左右される中、施設数はどう変化しているのでしょうか。今回は、厚生労働省の統計※に注目し、業界の動向を探ります。



## 新設の地域密着デイは 21,063 施設

直近2年（各年10月1日現在の状況）を比較し大きく増減した事業は以下のとおりです。

## 施設数が特に増加した事業

	平成28年	平成27年	増減率
複合型サービス (看護小規模多機能型居宅介護)	305	250	22.0%
定期巡回・随時対応型訪問介護	735	616	19.3%
訪問看護ステーション	9,525	8,745	8.9%
介護予防訪問看護ステーション	9,356	8,591	8.9%

## 施設数が特に減少した事業

	平成28年	平成27年	増減率
通所介護	23,038	43,406	-46.9%
介護療養型医療施設	1,324	1,423	-7.0%
訪問入浴介護	2,077	2,190	-5.2%
介護予防訪問入浴介護	1,930	2,032	-5.0%

※厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」より作成

このうち「通所介護」の減少は制度改正によるもので、昨年4月、従前の小規模デイサービスのうち、定員が18名以下の事業所が「地域密着型通所介護」に移行しました。今回は移行後初の調査で、「通所介護」が20,368施設減少し、新設の「地域密着型通所介護」が21,063施設となりました。両事業の合計は44,101施設で、トータルでは前年より1.6%増加しています。

居宅サービス事業所で最も多かったのは「訪問介護」の35,013施設で、前年より0.5%増加しました。居宅介護支援事業所、いわゆるケア

マネ事業所は559増加の40,686施設です。

平成28年9月における利用者1人当たりの利用回数は下表のとおりです。

			利用(回)
介護予防	訪問	介護予防訪問介護	6.0
		介護予防訪問入浴介護	4.3
		介護予防訪問看護ステーション	4.8
	通所	介護予防通所介護	5.3
		介護予防通所リハビリテーション	5.8
		介護予防短期入所生活介護	5.4
他	介護予防短期入所療養介護	4.9	
	地域密着型介護予防	介護予防認知症対応型通所介護	5.4
		介護予防小規模多機能型居宅介護	18.2
居宅	訪問	訪問介護	19.3
		訪問入浴介護	5.0
		訪問看護ステーション	6.8
	通所	通所介護	9.0
		通所リハビリテーション	8.2
		短期入所生活介護	10.3
他	短期入所療養介護	7.4	
	地域密着型	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	106.3
		夜間対応型訪問介護	5.2
		地域密着型通所介護	8.2
		認知症対応型通所介護	9.8
		小規模多機能型居宅介護	35.6
		複合型サービス (看護小規模多機能型居宅介護)	42.9

※厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」より作成

※厚生労働省「平成28年介護サービス施設・事業所調査の概況」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service16/index.html>

## 福祉施設における年末賞与 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 24 年～28 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。

### 老人福祉・介護事業が増加に転じる

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 年に比べて 1 人平均支給額が増加したのは、老人福祉・介護事業の 5～29 人規模と 30～99 人規模、障害者福祉事業の 5～29 人規模とな

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 人規模が 1 ヶ月分に満たない状態が続いています。

今年の支給額はどのように変化するのでしょうか。

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				
	24年	25年	26年	27年	28年	24年	25年	26年	27年	28年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	281,370	234,358	269,849	274,598	241,547	352,600	330,397	354,305	339,820	311,757
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.42	1.21	1.36	1.37	1.20	1.57	1.53	1.61	1.58	1.47
支給事業所数割合 (%)	82.3	92.4	84.2	78.5	81.2	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				
	24年	25年	26年	27年	28年	24年	25年	26年	27年	28年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	121,038	140,865	137,658	129,703	143,861	221,909	215,948	224,148	217,926	218,671
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.82	0.79	0.81	0.78	0.81	1.10	1.07	1.09	1.01	1.02
支給事業所数割合 (%)	69.9	79.3	74.4	78.2	74.2	94.1	96.4	97.6	93.3	94.3
障害者福祉事業	事業所規模 5～29 人					事業所規模 30～99 人				
	24年	25年	26年	27年	28年	24年	25年	26年	27年	28年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	223,810	243,180	238,347	198,032	232,032	226,593	244,960	220,933	305,404	298,266
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.23	1.35	1.25	1.24	1.26	1.25	1.34	1.19	1.61	1.58
支給事業所数割合 (%)	92.2	82.9	88.4	79.6	76.2	100.0	90.0	100.0	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 1 事業所当たりの平均です。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



## 『職員の家族の訃報が入った際、どのように対応したらよいか』



先日、職員の家族に不幸があり、その職員の休暇や香典の対応をどうしたらよいか分からず、四苦八苦しました。今後はスムーズに対応したいのですが、どのようなことを検討しておくといよいのでしょうか？



職員の家族の弔事にあたっては、その連絡方法や休暇、香典、供花、弔電などの対応について、あらかじめルールをまとめておくといよいでしょう。

### 詳細解説：

慶弔関連の取扱いは法律に定めはありません。よって、あらかじめ以下のようなルールや目安を決めておき、慶弔見舞金規程などとしてまとめておくといよいでしょう。



#### 1. 訃報の連絡事項・方法

通夜や葬儀に参列しようと思っても場所や時刻等が分からずに情報収集に苦慮するということがないよう、訃報をFAXしてもらうなどの連絡方法を決めておき、職員から確実な情報をもらえるようにしておきましょう。

#### 2. 休暇の取扱い

職員が弔事による休暇を取得するときに備え、その日数や賃金の取扱い方法などについて定めておくことが重要です。また、職員が友人の弔事等で休暇を希望するようなこともあるため、慶弔休暇を認めることができる対象者の範囲もあわせて明確にしておくことがポイントになります。

#### 例. 弔事休暇の日数

両親（実父母、養父母、義父母を含む）	喪主である場合	5日
	喪主でない場合	4日
同居の祖父母		3日

#### 3. 香典・弔電・供花・参列の取扱い

職員によって異なった対応にならないように、下表のような基準を作っておくと、対応に漏れがなく、また事案が急に発生したときにどのように対応するか判断に苦慮せずに済みます。

#### 例. 香典・弔電・供花・参列の基準

（単位：千円）

	実父母・子				祖父母			
	香典	弔電	供花	参列	香典	弔電	生花	参列
勤続5年未満	10	○	○	○	5	○	-	-
勤続5年以上	30	○	○	○	10	○	-	-

慶事についても上記と同じように検討するといよいでしょう。

職員の慶弔に直面したとき、過去の事例の確認に手間取ったり、そのときどきによって対応が変わることで職員に不満を感じさせることは避けなければなりません。確実な対応を行うために明確なルールを定めておくことが重要です。



# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『謙譲語』



## ワンポイントアドバイス

### 謙譲語



言葉の遣い方は、何度振り返りをしても難しいものです。新しく社会人となった方だけでなく、既に仕事をしているスタッフも継続的な振り返りとステップアップが求められます。

今回は謙譲語を取り上げました。

謙譲語とは、自分や自分の側の表現をいい、位置関係を図で示すと 4 コマで表現したとおり、自分や身内が相手よりもへりくだります。

このときに大切なのは、『誰と話をしているときに誰が身内(自分の側)に含まれるか』をしっかり把握しておくことです。

例えば施設内での会話は、上司に対して敬語を用います。一方、利用者様や業者の方など施設外の人と会話をする場合には、上司は皆様にとって“身内”と解釈しますので、謙譲語を用います。

例えば、利用者様のご家族と話す場合、

×

「園長先生にお聞きしてみます」

ではなく、

○

「園長に尋ねてまいります」

といいます。これが謙譲語です。

ここでのポイントは、“先生”・“さん”などの敬称の表現を用いないことです。もし名前とともに役職をいいたいときには、『〇〇事務長』ではなく『事務長の〇〇』というように、名前の前に役職をもってくるとよいでしょう。