



福祉施設版

NEWS LETTER

2017 年 2 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

国が描く「介護分野の未来予想図」

首相官邸で開催されている未来投資会議※では、医療・介護分野での ICT 活用についても議論されています。今回は、第 2 回会合で塩崎厚労相が発表した資料をもとに、政府が描いている「介護の将来像」をご紹介します。



「科学的に裏付けられた介護」を目指して

現在の介護保険総合データベースは、提供されたケアの内容までは記録されていません。そのため、同じ通所介護であっても、自立支援指向の介護を行っているのか、自立支援を意識しない介護を行っている（本人ができる部分についても介助してしまう）のかが、データベースだけの分析では把握ができず、どのようなケアが自立につながるのかが分からないという課題がありました。

これがケア内容のデータベース化により、「科学的に裏付けられた介護」の普及が可能となり、介護報酬の評価においてもインセンティブを付すことができるようになります。

【例】入浴介助

自立支援指向の介護

脱衣：できない部分のみ介助

移動：浴槽をまたぐ訓練

自立支援を意識しない介護

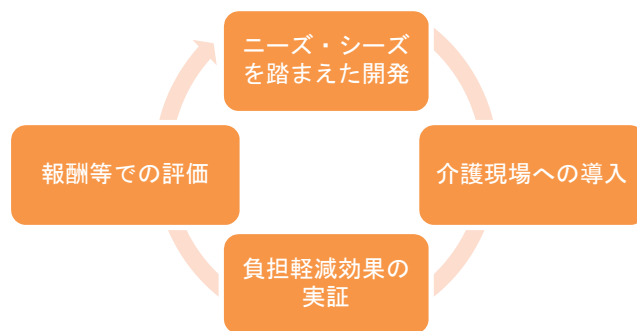
脱衣：介助者がすべて介助

移動：リフトを使用

データベースで
ケア内容を
区分する

介護ロボットの活用

現場での介護ロボットの活用は、現状では進んでいるとはいえ、負担の軽減評価も十分なされていません。そこで、下図のような好循環サイクルを目指した計画が検討されています。



2020 年度には本格稼働

これらは十分な検証のもと、現場や国民がメリットを実感できる形で介護報酬に組み込まれ、2020 年度の本格稼働を目指します。来年度は、2018 年度の介護報酬改定への反映も予定されています。

※未来投資会議

「未来への投資」の拡大に向けた成長戦略と構造改革の加速化を目的に開催。詳細は次の URL のページからご確認ください。
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikigi/index.html>

福祉施設等の賃金改定状況

平成 28 年 12 月に、賃金改定の状況に関する調査結果[※]が発表されました。ここでは、新年度の賃金改定の参考資料として、福祉施設等（以下、医療、福祉）での賃金改定状況をみていきます。

平均賃金引上げ割合が高まる

上述の調査結果によると、平成 28 年に調査対象全体（以下、全体）の 87.5%が賃金改定を実施した、または予定している（以下、実施した）と回答しています。医療、福祉では、賃金改定を実施した割合が 87.8%と、若干ですが全体よりも高くなりました。

次に 27 年と 28 年の賃金改定を実施した企業の状況をまとめると、表 1 のとおりです。

【表1】賃金改定の実施状況

改定状況	業種	27年	28年	増減
		(%)	(%)	(ポイント)
1人平均賃金を上げた	全体	85.4	86.7	1.3
	医療、福祉	81.5	87.8	6.3
1人平均賃金を下げた	全体	1.2	0.8	-0.4
	医療、福祉	-	-	-

厚生労働省「平成28年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

28 年に 1 人平均賃金を上げた（予定を含む）企業の割合は、全体で 86.7%と 27 年より 1.3 ポイント増加しました。一方、1 人平均賃金を下げた割合は 0.8%で、27 年よりも 0.4 ポイント減少しました。

医療、福祉では、1 人平均賃金を上げた割合が 87.8%で、27 年に比べて 6.3 ポイントの増加、全体よりも高い割合になりました。また、賃金を下げた企業はありませんでした。

医療、福祉の改定額は 4,000 円弱に

1 人平均賃金の改定額などをまとめると、表 2 のとおりです。

【表2】1人平均賃金の改定額と改定率（円、%、ポイント）

	業種	27年	28年	増減
1人平均賃金の改定額	全体	5,282	5,176	-106
	医療、福祉	3,755	3,966	211
1人平均賃金の改定率	全体	1.9	1.9	0.0
	医療、福祉	1.8	1.9	0.1

厚生労働省「平成28年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

28 年の全体の改定額は 5,176 円で、27 年に比べ 106 円減少しました。医療、福祉の改定額は 3,966 円で、金額は全体より少ないものの、27 年に比べて増加しました。改定率は全体、医療、福祉ともに 1.9%でした。

労働力の確保・定着重視が増える

最後に、賃金の改定に当たって最も重視した要素をみると、企業の業績とした割合が全体で 51.4%となりました。ただし、すべての要素の中で、最も重視した割合が高まったのは、労働力の確保・定着でした。27 年の 6.8%が 28 年には 11.0%となりました。

企業の労働力不足が深刻さを増していることを示す結果といえそうです。

※厚生労働省「平成 28 年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）の 15 大産業に属する会社組織の民間企業で、製造業及び卸売業、小売業については常用労働者 30 人以上、その他の産業については常用労働者 100 人以上を雇用する企業を対象として、産業別及び企業規模別に抽出した 3,539 社に行った調査です。有効回答率は 54.3%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/itiran/roudou/chingin/jittai/16/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『性同一性障害の職員に関する対応』



先日、採用した職員が、性同一性障害であることを打ち明けてきました。このようなことは初めてであり、正直戸惑いましたが、職場でどのような対応を心掛ければよいのでしょうか？



「性同一性障害」であることを職場内で公にするか否か本人の意思を確認し、公にする場合には周りの職員に理解を促すと共に、トイレや更衣室などに関する配慮や、他の職員の理解を深めるための勉強会等を開催するとよいでしょう。

詳細解説：

「性同一性障害」とは、身体の性と心の性が一致しないことから生じる医学的な病名ですが、例えば男性であっても趣味が女性的であったりすることから、物心が付いた頃から心無いいじめを受けた経験がある人も多いというのが実情です。そのため外部には可能な限り隠し続けたいと思うことが多く、それがかなりのストレスとなっており、せめて今後働くにあたって長い付き合いとなる勤務先の事業主にだけは理解をしてもらいたいとの思いから、打ち明けるケースは少なくありません。



そうした中で、まず事業主が注意をしなければならぬのがアウティングの問題です。アウティングとは、本人の了承を得ずに性同一性障害等の性のマイノリティであることを職場の職員などに公にすることですが、悪気なくうっかりと話してしまうことで、本人に絶望感を与えるような不安定な精神状態になることもあり、最悪の場合には自死につながる可能性もあるため、最大限の注意を払わなければなりません。

もっとも、現実には勤務してもらう上では、本人がトイレや更衣室の利用についても心の

性と異なる性のトイレ等を利用することに苦痛を感じるケースが多いため、まずは、本人に職場内で性同一性障害であることについて公にしてよいのか否かを確認し、可能な配慮の検討を進めることとなります。例えば、トイレは一部を男女の共有とすることで、周りの職員の理解が深まれば、拒否感を示す職員も少なくなります。本人がどの程度までの配慮を求めるのかという点も含めて、事前の確認は行っておきたいものです。

そもそも性同一性障害に限ることなく、ゲイやレズビアン等を含めた性的マイノリティは、国民の約 13 人に 1 人の割合で存在するといわれています（連合による『LGBT に関する職場の意識調査』2016 年 8 月）。これは、左利きの人の人口割合と同程度ともいわれていますので、実は一般的に多く存在していることが分かります。そうした現実を考えると、職場内での理解を深めるための勉強会を開催する等といった取組を行うことで、差別のない組織風土を涵養させることにつながります。今ではインターネット上に性的マイノリティに関する資料等があるため、それらを参考にしながら、職員の理解を深める努力もしていく必要があ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

『体現(表現)』



ワンポイントアドバイス



私達一人一人には、話し方やしぐさ、態度など特徴があります。相手に与える印象が明るく優しいものであればよいでしょう。しかし、相手に不快な印象を与えたり、誤解を招くようなことであれば、なるべく意識をして改めるとよいでしょう。

そのためには、まず【気づく】ことが必要です。自分が相手に与える印象に気づいていない人は、改善すらできないからです。

今回、アイさんはサエコさんから、無意識にしていた腕組みの指摘を受けていたようです。自分で気づいていない癖で不快な印象を与える態度は、周りのスタッフからアドバイスを受けるとよいでしょう。腕組みの他にも、次のような癖はありませんか？

- ドアの開け閉めで、大きな音をたてる
 - 目を合わさない
 - 足を開いて立つ（仁王立ち）
 - 手を腰に当てる
 - 手を後ろで組む
 - 何度も髪の毛を触る・かき上げる
 - 肘をつく
- 等

また、皆様の組織には意見を出し、受け入れる風土があるでしょうか？

一人では難しいことも、お互いに協力することでクリアできることが沢山あります。また、自分以外の意見を聞くことは、客観的な視点として参考になるでしょう。

人の意見を素直に受け入れることができる人は、精神的に成熟しています。スタッフ一人一人が成熟の方向へ動いているとき、組織は活性化します。成熟した組織を目指し、日々の応対をステップアップしましょう。