



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2017 年 4 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

## 介護報酬臨時改定 賃金 1 万円改善へ

今年 4 月に介護報酬の臨時改定が行われ、平成 29 年度介護報酬改定によって介護職員処遇改善加算が拡充されます。今回は、厚生労働省が発表している情報をもとに、改定の内容をご紹介します。



## 改定率は 1.14%

昨年 8 月に閣議決定された「未来への投資を実現する経済対策」において、平成 29 年度に臨時の介護報酬改定を行うことが決まりました。この臨時の介護報酬改定率は、1.14%（在宅分 0.72%、施設分 0.42%）です。29 年 4 月 1 日の施行予定で、関係告示の公布や関係通知の発出は 3 月以降となる見込みです。

## 新設される「キャリアパス要件Ⅲ」

今回の改定により、昇給に結び付く手厚い評価を行うための区分が新設されます。具体的には、現行の「介護職員処遇改善加算Ⅰ（以下、旧加算Ⅰ）の算定に必要な要件に、新たにキャリアパス要件Ⅲ「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること（就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む）」を設けました。旧加算Ⅰの算定事業所がこのキャリアパス要件Ⅲを満たすと（以下、新加算Ⅰ）、月額 3 万 7 千円相当の加算が算定でき、旧加算Ⅰのときよりも 1 万円相当が上積みされます。新加算Ⅰの加算率は右上表のとおりです。

介護職員処遇改善加算の区分に応じた加算率

サービス区分	加算Ⅰ
(介護予防) 訪問介護 夜間対応型訪問介護	13.7%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	
(介護予防) 訪問入浴介護	5.8%
(介護予防) 通所介護 地域密着型通所介護	5.9%
(介護予防) 通所リハビリテーション	4.7%
(介護予防) 特定施設入居者生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%
(介護予防) 認知症対応型通所介護	10.4%
(介護予防) 小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	10.2%
(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	11.1%
介護老人福祉施設 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 (介護予防) 短期入所生活介護	8.3%
介護老人保健施設 (介護予防) 短期入所療養介護 (老健)	3.9%
介護療養型医療施設 (介護予防) 短期入所療養介護 (病院等)	2.6%

## 届出期限にご注意

平成 29 年 4 月から処遇改善加算を取得する場合には、**4 月 15 日（予定）**までに計画書等を都道府県知事等に届け出なければなりません。届出に必要な書類の様式例等についても、3 月以降に発出される関係通知の中で示される予定です。引き続きご注目ください。

## 福祉施設等における学歴別初任給の推移

4 月は新年度の始まりで、新入職員を迎える時期でもあります。ここでは、福祉施設等の初任給に関するデータを、学歴別にご紹介します。

### 高校卒は男女とも 27 年より増加

厚生労働省が毎年実施している調査結果※などから、福祉施設等（以下、医療、福祉）の直近 3 年間の初任給の推移をまとめると、表 1 のとおりです。

医療、福祉の平成 28 年の男女計では、高校卒を除いて 27 年よりも初任給が減少しました。男女別にみると、男性は大学卒が 27 年よりも減少しましたが、その他は 27 年より増加しています。特に大学院修士課程修了は、3.4%の増加になりました。女性は高校卒が 0.4%の増加になったものの、それ以外は 27 年に比べて減少しました。特に、大学院修士課程修了の 3.5%の減少が目立っています。

### 高専・短大卒が産業計を上回る

次に、28 年の産業計の初任給を 100 としたときの医療、福祉の初任給をまとめると、表 2 のとおりです。

【表2】産業計を100としたときの医療、福祉の初任給

	男女計	男性	女性
大学院修士課程修了	92.0	98.4	90.4
大学卒	96.7	95.5	98.4
高専・短大卒	101.3	102.4	101.7
高校卒	93.9	90.6	97.3

厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」より作成

高専・短大卒は、男女ともに産業計を上回りました。一方、女性の大学院修士課程修了が 90.4、男性の高校卒が 90.6 と低い水準になっているのが目立ちます。なお高専・短大卒は、27 年の初任給でも男女ともに産業計を上回りました。

新卒人材の採用が難しい状況は、現在も続いています。医療、福祉の初任給は、産業計と比較して決して高い状態ではないことを踏まえ、求人の際の初任給を考えることも必要でしょう。

【表1】学歴別 医療、福祉の初任給の推移（千円、%）

		男女計				男性				女性			
		26年	27年	28年	対27年増減率	26年	27年	28年	対27年増減率	26年	27年	28年	対27年増減率
大学院修士課程修了	医療、福祉	202.8	218.6	212.8	-2.7	208.4	220.6	228.1	3.4	196.2	215.2	207.6	-3.5
	産業計	228.3	228.5	231.4	1.3	227.7	228.5	231.7	1.4	230.7	228.5	229.7	0.5
大学卒	医療、福祉	195.8	199.0	196.7	-1.2	193.7	201.1	196.7	-2.2	196.7	198.3	196.8	-0.8
	産業計	200.4	202.0	203.4	0.7	202.9	204.5	205.9	0.7	197.2	198.8	200.0	0.6
高専・短大卒	医療、福祉	176.5	179.3	179.2	-0.1	181.8	182.1	184.1	1.1	175.3	178.8	178.2	-0.3
	産業計	174.1	175.6	176.9	0.7	176.1	177.3	179.7	1.4	172.8	174.6	175.2	0.3
高校卒	医療、福祉	152.3	150.7	151.5	0.5	153.7	146.4	148.2	1.2	151.7	152.3	152.9	0.4
	産業計	158.8	160.9	161.3	0.2	161.3	163.4	163.5	0.1	154.2	156.2	157.2	0.6

厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」より作成

※厚生労働省「平成 28 年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」

10 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所のうち、有効回答を得た事業所の中で新規学卒者を採用した事業所で、初任給が確定している事業所（15,308 事業所）の結果を取りまとめた調査です。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/kouzou/16/index.html>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『採用面接時に持病の確認をすることは問題ないか』



自動車運転中に、てんかんの発作が起きたことで事故が発生したというニュースを時折耳にしますが、当施設では送迎業務があるため、不安に感じることがあります。その対策として、今後採用面接時に、応募者に対して持病の有無について確認したいと思いますが、問題はないでしょうか？



従事する業務によっては、持病により支障が生じる可能性もあることから、確認の必要性は高いといえます。もっとも、持病を有することによって、採用段階において差別的な取扱いがないような配慮は、欠かさないように注意しなければなりません。

#### 詳細解説：

送迎業務がある中で、自動車の運転をする職員が何らかの持病によって事故を起こしてしまうことに不安を感じる経営者は少なくありません。最近では、てんかん等の発作による事故が、しばしばマスメディアによって報道されていますので、新たに採用する職員に持病の有無を確認したいというご相談を受けることはよくありますが、プライバシーに関する問題だけに慎重に考えなければならないでしょう。



採用面接時に持病の確認をすることは、労働安全衛生規則第 43 条における雇入時の健康診断の項目のひとつに既往歴及び業務歴の調査が設けられていることから、一定の根拠があるように思われますが、そもそも健康診断は医師が実施するものですので、採用面接官に確認する権限があるわけではありません。それを踏まえた上で、持病によっては業務に支障が生じる可能性があり、有事の際には使用者としての責任を負うことを考えると、その確認の必要性は高いといえます。

この問題に対して根拠を紐解くと、職業安定法第 5 条の 4 において、採用選考等におけ

る求職者の個人情報の収集については、「必要な範囲内で」収集等をするようにしなければならぬと定められています。そのため、不要な事項は当然ですが、特に差別の原因となる恐れのある事項については差し控えるべきではありません。また、公正な採用選考を行う上で、厚生労働省は合理的・客観的な必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施は望ましいものではない、と示しています。

持病の確認は、送迎を主とした業務を行う者であれば合理的・客観的な必要性が認められやすいと考えられますが、毎日適切に薬を服用し、病状がコントロールされているケースが多いことを考えれば、単に持病を有していることを理由に不採用とすることには問題があります。そういった意味では、面接時に確認をする理由と持病を有していることだけを理由に不採用とするはない旨を伝えた上で、日常的な薬の服用状況や生活上の問題等も含めて持病について確認をしたいところです。同時に質問が興味本位とならないよう、持病以外の質問も様々な角度から投げ掛けて、総合的な人物評価によって採否の判断をすることが面接においては求められます。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『言葉の語尾』



## ワンポイントアドバイス

### 言葉の語尾



先月は、【発声・滑舌】に関する内容として、新入職員研修で多くみられる“アクセント”に注目致しました。

貴施設で働くスタッフ皆様の振り返りとして、今回も引き続き言葉に関するチェックポイントをお伝え致します。

今回、サエコさんやアイさんが発した言葉に思い当たる節はございませんか。

利用者様やそのご家族との会話、電話応対、スタッフ同士の受け答え、上司との会話などで、語尾を伸ばすクセです。もう学生ではないのですから、言葉の語尾が伸びていると、ダラダラとした印象、甘えた印象、曖昧でお茶を濁すような印象、などを与えてしまいます。

プライベートで話をしているのであれば構いませんが、仕事の会話として、ふさわしいとはいえません。逆に、語尾を短くすることができる、すっきりとした大人の会話になります。

特に入職して1ヶ月経つと、新入職員であっても施設の雰囲気に慣れてきます。はじめは意識していたことでも、場慣れすることで緊張感が薄れ、クセが出てきてしまう場合もあります。すぐにクセを直すのは難しいことですが、普段から意識を持ち続けて改善に努めましょう。意識し続けることで、仕事とプライベートの区別も無理なくつくようになるでしょう。

周りに語尾を伸ばす傾向のスタッフがいれば、お気づきの方から温かなご指導をお願い致します。