



福祉施設版

NEWS LETTER

2018 年 2 月号

上原会計事務所

長野県松本市島立1095番地1デザインセンタービル2F
TEL : 0263-88-2514 / FAX : 0263-88-2516

介護報酬改定 居宅基準が概ね固まる

次期介護報酬改定が間近に迫ってきました。今回は、12月のパブリックコメント募集に際し提示された「居宅基準の概要案^{※1}」より、要点をご紹介します。正式決定は3月の予定です。



自立支援、医療との連携を重視

訪問系サービス

- ・ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護のオペレーター基準見直し。
- ・ 訪問リハビリテーションにおける専任の常勤医師の配置の必須化。

通所系サービス

- ・ 共用型認知症対応型通所介護の利用定員を、「1 ユニット当たりユニットの入居者と合わせて12人以下」に見直し
- ・ 有床診療所の短期入所療養介護基準を緩和
- ・ 看護小規模多機能型居宅介護の診療所からの参入推進と、サテライト型事業所の創設

福祉用具貸与

- ・ 全国平均貸与価格の説明、機能・価格帯の異なる複数商品の提示、ケアマネジャーへの福祉用具貸与計画書の交付を義務づけ

居宅介護支援

- ・ 入院時に利用者に対し、担当ケアマネジャーの氏名等を入院先医療機関に提供す

るよう依頼することを義務づけ

- ・ 医療系サービスの利用希望者が同意し、主治医の意見を求めた場合、その主治医へケアプラン交付を義務づけ
- ・ 訪問介護事業所等から伝達された利用者の口腔に関する問題や服薬状況、モニタリング等の際にケアマネジャー自身が把握した利用者の状態等について、ケアマネジャーから主治の医師等に必要な情報伝達を行うことを義務づけ
- ・ 事業所の紹介を複数求めることができること等を利用者等に説明することを義務づけ
- ・ ケアマネジャーが通常のケアプランよりかけ離れた回数^{※2}の訪問介護（生活援助中心型）を位置づける場合は、市町村へケアプランを届出

居住系・施設系サービスの基準案は、下記サイトでご確認ください。

※1 「指定居宅サービス等の事業人員、設備及び運営に関する基準等の一部改正する省令（仮称）案（概要）」

<http://search.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000166820>

※2 「全国平均利用回数+2標準偏差」を基準として国が平成30年4月に定め、6ヶ月の周知期間を設けて10月に施行。

福祉施設等の賃金改定状況(2017 年)

2017 年 11 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。

平均賃金引き上げ割合は 90% 超に

上述の調査結果によると、2017 年は調査対象全体（以下、全体）の 88.8% が「賃金改定を実施した・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 94.3% と、全体よりも高くなりました。

次に 2016 年と 2017 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 (%)

		28年	29年
1人平均賃金を 引き上げた	全体	86.7	87.8
	医療、福祉	87.8	94.3
1人平均賃金を 引き下げた	全体	0.8	0.2
	医療、福祉	-	-

厚生労働省「平成29年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

2017 年に 1 人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業の割合は、全体で 87.8% と 28 年よりも 1.1 ポイント増加しました。医療、福祉は 94.3% で 28 年の 87.8% より 6.5 ポイント増加し、90% 台となりました。

一方、1 人平均賃金を引き下げた・引き下げる企業の割合は、全体では 0.2% となりました。医療、福祉については 2016 年に続いて、1 人平均賃金を引き下げた企業はありませんでした。

改定額は 4,000 円を超える

次に 1 人平均賃金の改定額や改定率をまとめると、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）

		28年	29年	増減
改定額	全体	5,176	5,627	451
	医療、福祉	3,966	4,533	567
改定率	全体	1.9	2.0	0.1
	医療、福祉	1.9	2.1	0.2

厚生労働省「平成29年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

2017 年の医療、福祉の改定額は 4,533 円で 28 年に比べて 567 円の増加となりました。全体よりも金額は低くなっていますが、増加額は全体を上回りました。

2017 年の改定率は全体が 2.0%、医療、福祉が 2.1% となりました。どちらも 28 年よりも高い改定率になっています。

改定に当たって重視した要素は

賃金改定に当たって重視した要素（複数回答）をみると、企業の業績とした割合が 65.3% で最も高くなりました。次いで労働力の確保・定着が 34.0%、雇用の維持が 28.5% となっており、人手不足に対応するための賃金改定が、依然として多く行われています。



*厚生労働省「平成 29 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（2013 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 3,532 社に対して 2017 年 8 月に行った調査です。有効回答率は 50.2% 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/17/dl/10.pdf>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『入職間もない職員をすぐに辞めさせても問題ありませんか？』



ある職員を採用して1ヶ月が経ちますが、仕事ができないなど、利用者様や他の職員に迷惑がかり始めてしまっています。入職間もなく、まだ試用期間中のため、すぐに辞めてもらうことは可能でしょうか？



就業規則に本採用をしない具体的事由の記載を行っておくことが求められます。また、そのような記載がされていたとしても、試用期間中であることだけを理由に辞めてもらうことができる訳ではないため、注意しましょう。

詳細解説：

1. 試用期間の法的意味

本来、試用期間中に辞めさせることや本採用をしないことは、法律上「解雇」にあたります。よって、解雇するためには職員として不適合だと認められるなど、合理的な理由が求められます。その際、試用期間を定めておくことにより、通常の解雇よりも解雇権が広く認められるという効果があります。そのため多くの場合、試用期間を定め、一定期間の勤務状況などを観察し、本採用をするかどうかを判断するということが行われています。



(2) 合理的理由と相当性

試用期間中は、通常の解雇より解雇権が広く認められるからといって、無制限に解雇が認められるものではありません。労働契約法では、「客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と是認される場合」に認められると示されています。つまり、解雇が認められるのは、引き続き雇用することが客観的に見ても適当ではないと判断されるときに限られるといえます。

3. 試用期間のルールを定める上で重要なポイント

本採用拒否の事由を定める上でのポイントは、就業規則に、例えば「能力の不足や適性の欠如などの理由から、本採用が適当ではないと施設が判断した場合に解雇する」のように具体的に記載しておくことです。また、本採用に移行する際に必要となる能力、または試用期間内に積むべき実績（例：出勤率）なども示しておくことが望まれます。併せて、本採用が認められない場合があることを十分に説明しておくことが求められます。

2. 解雇予告と解雇に必要な「合理的理由」

解雇するときには、以下のような解雇のルールが適用されます。

(1) 解雇予告

入職してから14日以内で解雇する場合は、解雇予告や解雇予告手当の支払いは不要ですが、14日経過後の職員を解雇するときには30日前に解雇予告を行うか、30日以上平均賃金を解雇予告手当として、支払う必要があります。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『意味の違う言葉』



ワンポイントアドバイス

意味の違う言葉



言葉に関する振り返りを適度に行うとよいでしょう。今回は、新人さんが間違いやすい言葉として、意味の違う言葉を取り上げてみました。

事例では、『外出』と『席を外す』の言葉の違いを問うていません。

これらの言葉について、サエコさんの解釈に問題はありません。ただし『席を外す』について、「ここにいない」と発言していますが、この場合の“ここ”とは“その場”だけのことであって、敷地内（建物内）のどこかには居る、という前提があることを忘れないようにしましょう。

この前提を理解していれば、アイさんの発想は生まれません。

もし、アイさんの発想をそのまま受け入れてしまえば、施設長が出かけていても「席を外しています」と伝えてしまうでしょう。そうなったとき、相手は“すぐに戻るだろう”と短い時間を設定してしまいます。実際は出かけているのですから必ずしも短い時間で戻るとはいえず、結果として相手をイライラさせてしまいます。

このような施設外へ出ている場合には、「申し訳ございませんが、施設長はただ今外出をしております／所用で出かけております」などの表現を用いると、相手は心の中で長めの時間設定をすることができます。

また、このような際に“戻ったら電話を差し上げる”、あるいは“用件を伺う”などのプラスαの対応ができるとうよいですね。

相手にとって、分かりやすい言葉、親切な対応を心がけましょう。