



福祉施設版

NEWS LETTER

2017 年 11 月号

税理士法人 吉井財務研究所

岡山県岡山市北区青江1丁目4番16号
 TEL : 086-226-5265 / FAX : 086-224-3051
<http://www.yoshiizaimu.co.jp>

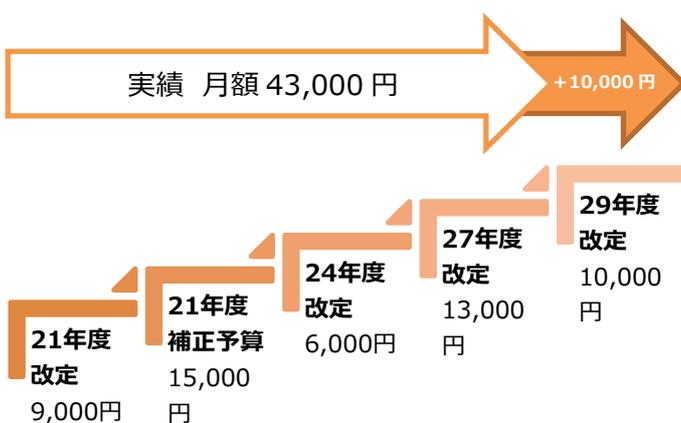
4 月の改定、職員処遇改善への影響は？

4 月に行われた平成 29 年度介護報酬改定で、月額平均 1 万円相当の処遇改善が実施されています。このほど厚生労働省より、介護職員処遇改善加算の請求状況が発表されました。改定の影響は見られるでしょうか。



これまでの取り組みを振り返る

介護職員の処遇改善は国の重要課題の一つであり、過去の介護報酬改定でも重点項目とされてきました。平成 21 年以降 4 回にわたる措置での月額 43,000 円相当の実績に加え、今回の平成 29 年度の臨時改定（月額 10,000 円相当）を実施したことで、合計 53,000 円相当の効果が期待されています。



生労働省「介護給付費等実態調査」によると、プラス 1 万円相当の拡充となる新設の「介護職員処遇改善加算 I」について、最初の請求月となる平成 29 年 4 月の請求状況は 64.8% でした。

介護職員処遇改善加算の請求状況

| | H28.4 | H29.3 | H29.4 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| 処遇改善加算 I 27,000円+10,000円 | - | - | 64.8% |
| 処遇改善加算 II 27,000円 | 71.5% | 73.3% | 13.8% |
| 処遇改善加算 III 15,000円 | 14.2% | 13.7% | 9.6% |
| 処遇改善加算 IV Ⅲ×0.9 | 0.8% | 0.9% | 0.8% |
| 処遇改善加算 V Ⅲ×0.8 | 1.0% | 1.0% | 0.8% |
| 合計 | 87.6% | 88.9% | 89.7% |

※厚生労働省「介護給付費等実態調査」特別集計より作成

改定後の請求は 64.8%

では、実際に今回の改定を利用し、処遇改善を実施した施設はどの程度あったのでしょうか。厚

現在、来年 4 月の次期介護報酬改定に向けた議論が進んでいます。現段階では、更なる処遇改善を望む現場に対し、厚生労働省は、平成 29 年度改定の効果検証が不十分として、拡充に慎重な姿勢です。今後の展開にもご注目ください。

参考：

厚生労働省「第 145 回社会保障審議会介護給付費分科会資料」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000175125.html>

福祉施設等の入・離職の状況

福祉施設などの中には、職員の定着に悩んでいるところがあります。ここでは9月に発表された調査結果※などから、福祉施設等での常用労働者の入職率や離職率の状況をみていきます。

低下傾向にある入職率

上記調査結果などから、平成21年以降の福祉施設等（以下、医療、福祉）と調査産業計（以下、全体）の入・離職率をまとめると表1のとおりです。平成28年の結果では、医療、福祉の入職率は15.8%で全体と同じになりました。離職率は14.8%で全体の15.0%より、わずかに低くなりました。

【表1】医療、福祉の入職率と離職率の推移（%）

| | 入職率 | | 離職率 | | 入職超過率 | |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 医療、福祉 | 調査産業計 | 医療、福祉 | 調査産業計 | 医療、福祉 | 調査産業計 |
| 21年 | 18.7 | 15.5 | 15.5 | 16.4 | 3.2 | -0.9 |
| 22年 | 18.5 | 14.3 | 15.0 | 14.5 | 3.5 | -0.2 |
| 23年 | 18.0 | 14.2 | 15.9 | 14.4 | 2.1 | -0.2 |
| 24年 | 16.9 | 14.8 | 13.9 | 14.8 | 3.0 | 0.0 |
| 25年 | 17.5 | 16.3 | 15.2 | 15.6 | 2.3 | 0.7 |
| 26年 | 16.3 | 17.3 | 15.7 | 15.5 | 0.6 | 1.8 |
| 27年 | 16.2 | 16.3 | 14.7 | 15.0 | 1.5 | 1.3 |
| 28年 | 15.8 | 15.8 | 14.8 | 15.0 | 1.0 | 0.8 |

厚生労働省「雇用動向調査」より作成

21年以降の推移をみると、医療、福祉の入職率は25年に増加に転じたものの、その後も減少を続け28年には最低の割合になりました。一方、離職率については、増減を繰り返しながらも直近2年は14%台になっています。入職超過率はプラスが続いているものの、26年以降はそれ以前よりも低い状況が続いています。

就業形態別の入・離職率

28年の医療、福祉の入・離職率を一般労働者（以下、一般）とパートタイム労働者（以下、パート）の別にまとめると、表2のとおりです。一般の入職率は男女とも10%台前半ですが、パートは20%を超えています。離職率についてもパートの方が高い傾向にあります。

【表2】28年の医療、福祉の就業形態別入・離職率（%）

| | | 入職率 | 離職率 | 入職超過率 |
|-----|----|------|------|-------|
| 一般 | 男性 | 12.8 | 12.9 | -0.1 |
| | 女性 | 14.0 | 13.7 | 0.3 |
| パート | 男性 | 27.7 | 19.1 | 8.6 |
| | 女性 | 21.1 | 18.7 | 2.4 |

厚生労働省「平成28年雇用動向調査結果の概要」より作成

入職超過率は男女ともに一般よりもパートの方が高くなりました。一般では男性がマイナス、女性も0.3と低い状態です。

医療、福祉では一般の採用が難しくなっていることがうかがえますので、人材不足などの対応策として、入職率の高いパートを上手に活用していくことも一つの方法と思われます。

※厚生労働省「平成28年雇用動向調査結果の概要」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した事業所とその事業所に入職した常用労働者から、無作為に抽出した入職者と離職者を対象にした調査です。入（離）職率とは、年初の常用労働者数に対する入（離）職者数の割合をいいます。入職超過率は入職率から離職率をひいたものでプラスなら入職超過、マイナスなら離職超過となります。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/koyou/doukou/17-2/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『年次有給休暇の付与日を指定してもよいか』



職員には、法律どおり入職 6 ヶ月のタイミングで年次有給休暇を付与していますが、その後の年次有給休暇の発生日が職員の入職日によって異なり、管理が煩雑です。特定の日に一斉に付与することはできないのでしょうか？



事業主は、入職日から起算して 6 ヶ月後に 10 日、1 年 6 ヶ月後に 11 日など、勤続期間に応じた年次有給休暇を与えなければなりません。しかし、この付与のタイミングは労働基準法に定められた最低基準であるため、その日より前倒しで年次有給休暇を付与するのであれば、特定の日に一斉に付与しても差し支えありません。

詳細解説：

福祉施設においては、中途採用の職員が多く見られるため、入職日が職員ごととなり、当然 6 ヶ月後の年次有給休暇を付与するタイミングもばらばらになります。そのため、年次有給休暇の付与や更新の管理が煩雑になりがちです。この管理の負担を軽減するために、特定の日を年次有給休暇付与の基準日として設定することが考えられます。



年次有給休暇を基準日に付与する方法として、次の 2 つの方法が多く見られます。

(1) 1 ヶ月に 1 回

“毎月 1 日” “毎月の賃金計算期間の初日” など、基準日を月に 1 回設定する方法です。例えば入職日が 10 月 10 日の場合、法律上の付与は 4 月 10 日で足りませんが、基準日を“毎月 1 日” とすると 4 月 1 日になります。

(2) 1 年に 1 回

“毎年 4 月 1 日” など、基準日を年に 1 回設定する方法です。この場合、職員ごとの実際の入職日に関わらず、全職員について基準日である 4 月 1 日に年次有給休暇を一斉に付

与することになります。この場合には、入職して 6 ヶ月で 10 日という法律の基準を下回ってはいけないという点に注意が必要です。例えば、9 月 1 日に入職した職員については、その 6 ヶ月後の翌年 3 月 1 日に年次有給休暇が付与されることから、基準日が 4 月 1 日であることを理由に入職後 7 ヶ月を経過してから付与することは法律違反となります。そのため、1 年に 1 回の基準日を設定する場合は、例えば初年度については法律どおり入職後 6 ヶ月を経過した日に付与し、翌年度から 4 月 1 日にするといった対応が考えられます。

このように年次有給休暇の基準日を定める場合には、法律を上回る日数の付与が必要となること、そして職員間で不公平が生じてしまうという点がデメリットとして挙げられます。よって、年次有給休暇の付与の方法については、そうしたデメリットと、事務負担の軽減というメリットを比較考量して対応を決定することが必要です。また、就業規則などに定めたいうで、職員間の不公平が生じてしまう場合には、職員にきちんと説明し、制度の理解を求めておくことが望まれます。

事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報



『全体観』

ワンポイントアドバイス

全体観



今回の事例ではアイさんとサエコさんが、利用者様からの問い合わせについてどちらが対応するかもめているようでした。アイさんは自分の業務ではないから、という理由だけでサエコさんに対応を任せているようです。他方、サエコさんは自分の仕事があるのに“いつも押しつけられている”、という印象を持っているようです。

このような互いが自分たちの立場を主張し、自分たちの立場でしか物を見ることができないような心理的壁がある場合、自分たちの守備範囲内の対応に止まり、いわゆる縦割りの対応になります。こうなると、利用者様が困ってしまいます。これを『セクト主義 (セクショナリズム)』といいます。

対人対応力の秀でた人は、全体を見通す視点“全体観”を持っています。自分の行動や言葉が他にどのような影響を与えるかを理解し、実践することができます。つまり、自分だけの視点で物を見るのではなく、客観的に相手の立場も考慮して物事を考え、行動します。

今回の事例のように、利用者様からの問い合わせに対応できるサエコさんに任せるアイさんの行為は、一見効率が良い様に思えますが、利用者様は何度も同じ説明をしなければなりません。そして毎回任せられるサエコさんの仕事を停めてしまうこととなります。

利用者様は施設に問い合わせているわけで、施設としての対応を求めています。ですからアイさんは自分の業務内容でなくとも、ある程度自己解決できる力を身につけられるようにしましょう。

そのようにすることで、“自分の仕事はここまで”といった決め事ではなく、利用者様の立場に立った対応を自然と選択して実践できるのではないのでしょうか。