

福祉施設版

NEWS LETTER

2013 年 4 月号

税理士法人 小山会計

長野県上田市大字古里 6 9 2 - 2
TEL : 0268-22-7615 / FAX : 0268-22-7617

24 時間訪問サービス、イメージ誤解？



昨年 4 月より新介護保険サービスとして導入された「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」サービス。導入半年段階で参入事業者は約 70 事業所と伸び悩んでいます。その背景には、参入を「様子見」している事業所のイメージ誤解があるようです。今回は、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが昨年 10 月～11 月に行った調査結果(※)に注目します。

大きなギャップが明らかに

この「24 時間訪問サービス」は、可能な限り住み慣れた在宅での生活を支えるという観点から、地域包括ケアの中核的サービスとして注目されていました。しかし、現状は参入に踏み切れず「様子見」の事業所が多数という状況です。今回の調査により、この原因として「参入事業者と未参入事業者との間に大きなイメージのギャップがある」ということが明確になりました。

イメージ「夜間、深夜の対応が中心」

たとえば、7 割近くの未参入事業者は当サービスが「夜間、深夜の対応が中心」と認識している一方で、ほとんどの参入事業者ではそのように考

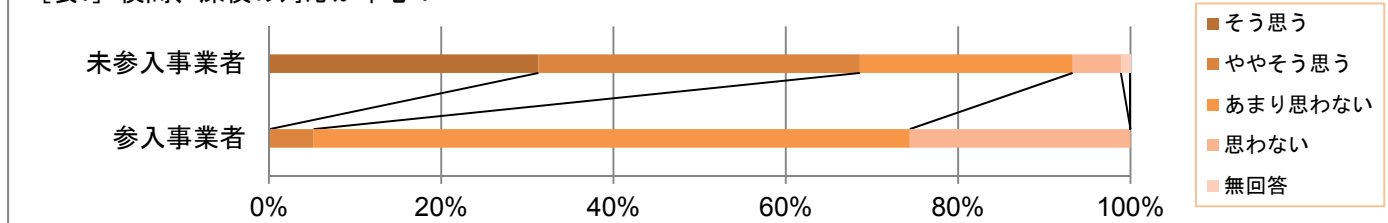
えていないという結果になっています [表 1]。

イメージ「利用者からのコール対応が中心」

基本的にはアセスメントに基づく「定期巡回」が中心のサービスですが、未参入事業者のイメージは、コール対応が中心のイメージが強いという結果です。しかし実際には、コールは週単位で数回程度であり、実際の訪問に至るケースは、地域提供型で 1 回程度となっていました。

※平成 24 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業による「アンケート結果からみる定期巡回・随時対応サービス（暫定集計値）」三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が、平成 24 年 10 月～11 月に郵送により調査を実施。結果は、平成 25 年 1 月 17 日公表。調査の詳細は、次の URL でご確認ください。
[http:// www.murc.jp/publicity/press_release/press_130117.pdf](http://www.murc.jp/publicity/press_release/press_130117.pdf)

[表 1] 夜間、深夜の対応が中心？



過去 2 番目の高水準での倒産件数

2 月 8 日、帝国データバンクが「医療機関・老人福祉事業者の倒産動向調査」の結果を公表しました。これによると、2012 年の倒産件数のうち老

人福祉事業者は 29 件（同社による 2000 年の調査開始以来 2 番目の高水準）であり、そのほとんどが破産による倒産であったことがわかりました。

医療、福祉業の初任給に関するデータ

4 月は新年度の始まりです。新入職員が加わるという福祉施設もあることでしょう。ここでは、新入職員が初めて手にする給与、初任給に関するデータをご紹介します。



大学院修士課程修了、大学卒、高校卒では女性の方が初任給が高い

厚生労働省が毎年発表している「賃金構造基本統計調査（初任給）」（※）から、医療、福祉業の学歴別初任給をまとめると、以下のようになります。

	男女計			男性			女性		
	23年	24年	前年比	23年	24年	前年比	23年	24年	前年比
	(千円)			(千円)			(千円)		
大学院修士課程修了	227.6	220.3	-3.2	223.0	217.4	-2.5	230.3	223.5	-3.0
大学卒	194.1	195.7	0.8	192.2	191.5	-0.4	195.0	198.2	1.6
高専・短大卒	174.3	169.8	-2.6	177.0	172.0	-2.8	173.3	169.3	-2.3
高校卒	146.2	151.2	3.4	143.9	148.7	3.3	147.0	152.1	3.5

厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」より作成

24 年の初任給は、大学院修士課程修了は男女とも 20 万円を超えていますが、男性が 21.7 万円なのに対して、女性が 22.3 万円と女性の方が高くなっています。大学卒も同様に男性が 19.1 万円で、女性は 19.8 万円となっています。一方、高専・短大卒は男性が 17.2 万円、女性が 16.9 万円と男性の方が高くなりました。高校卒については男性が 14.8 万円なのに対して、女性が 15.2 万円と女性の方が初任給が高くなりました。

他の業種と比べると決して高くはない

次に上記調査から、全業種の平均の初任給を 100 とした場合の、医療、福祉業の初任給を学歴別にまとめると右表のようになります。

全業種平均と同じ、もしくは上回っているのは、大学卒の女子、高専・短大卒の女子のみとなっています。女性は大学院修士課程修了が 98、高校卒が 99 と全業種平均と近い数字になっています。一方、男性はどの学歴においても、全業種平均を下回っていることがわかります。

全業種平均を100とした場合の医療、福祉業の初任給

	男女計	男性	女性
大学院修士課程修了	97	96	98
大学卒	98	95	101
高専・短大卒	100	99	101
高校卒	96	93	99

厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」より作成

男性の方が女性よりも初任給が高い業種が多い中、医療、福祉業では、女性の方が初任給の高い学歴が多いという特徴がみられます。

※厚生労働省 賃金構造基本統計調査（初任給）

10 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所（64,610 事業所）のうち、有効回答を得た事業所（49,230 事業所）の中で新規学卒者を採用した事業所（14,109 事業所）を取りまとめた調査です。ここでの初任給は、通常の勤務をした新規学卒採用者の所定内給与額（所定内労働時間に対して支払われる賃金で、基本給の他、諸手当が含まれているが、超過労働給与額は含まれていない）から通勤手当を除いたもので、新規学卒採用者数による加重平均となっています。詳細は、次の URL でご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/53-1.html

福祉施設でよくみられる 人事労務トラブル実例Q & A

『ヒゲを生やしはじめた職員に強制的に剃るよう命令できるか？』



男性のリハビリスタッフが先日よりヒゲを生やしはじめました。何となく不潔感がありますし、他の職員が真似をするようになっても困ります。そこで、このヒゲを剃ることを命じたいのですが、問題ないでしょうか？



無精ヒゲならともかく、整えられたヒゲを剃ることを強要すれば、人権侵害行為に当たる可能性があり適切な指導とはいえません。医療や福祉に従事する職員として、患者や利用者には不快感を与えない身だしなみとは何か、職員が中心になって基準作りをすることをお勧めします。

詳細解説：

医療機関・福祉施設においては、衛生管理が徹底されており、感染症防止の観点からも建物や機器などハード面の清掃は通常行き届いています。ところが、職員の身だしなみというソフト面に焦点を当ててみると、肩にフケがみられたり、髪がボサボサであったりとおおよそ清潔感とは程遠い職員が存在することがあり、対応に苦慮する経営者も少なくありません。

今回のご質問にあるような職員がヒゲを生やす行為については、医療機関・福祉施設において時折みられますが、個性として生やしているヒゲを剃ることを強要すると、価値観の押し付けとなり、人権侵害行為にも繋がる可能性があるため、慎重な対応が求められます。

こうした点を検討するには、郵便事業（身だしなみ基準）事件（神戸地裁・平 22.3.26）の判決が参考になります。この裁判では、男性職員の長髪やヒゲが評価の査定においてマイナス材料とされ、その違法性が争われました。判決では「労働者の服装や髪型等の身だしなみについては、もともとは労働者個人が自己の外観をいかに表現するかという労働者の自由に属する事柄であり、髪型やヒゲに関する服務規律の規律は、勤務関係または労働契約の拘束を離れた私生活にも及び得るものであるから、そのような服務規律は事業遂行上の必要性が認められ、具体的な制限の内容が労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な内容の限度で拘束力が認められるのである。そのため、男性職員の長髪及びヒゲを不可とする

身だしなみ基準は、顧客に不快感を与えるような場合にのみに限定して適用されるべきである」と示され、郵政事業側に損害賠償の支払いを求めました。

もっとも上記裁判例でいう顧客に対する不快感とはどの程度であるのかという点は、考え方が分かれるところです。患者（利用者）から職員のヒゲは不潔であるといったような苦情が出るようであれば、患者（利用者）からの声ということで本人に伝え、意識を改めてもらうことによって自主的にヒゲを剃るという流れにもっていきたいところです。



しかしながら、こうした身だしなみに関する問題はピアスや女性のネイルアートなど、枚挙に暇がなく、最近では若い職員を中心に患者（利用者）の視点が欠落している者も増えています。よって、その都度経営者が職員の意識を変えてもらうように面談をするというよりも、むしろ職員自身がお互いに意識をして注意することができるように、職員が主体的となって独自の身だしなみガイドラインを作成するのが良いでしょう。こうした基準作りをする過程において、改めて自分自身が患者（利用者）視点であったのか振り返ることができ、職員の意識の改善に繋がることもあるのです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『成長し続ける人の習慣 自己責任』



ワンポイントアドバイス

自己責任



自分を取り巻く日々の状況は、さかのぼってみれば、自分の判断がもたらした結果が現実となって表れています。

あいちゃんの場合、日頃から掃除当番を自己都合ばかり優先してサエコさんに代わってもらっていたようですね。こういう行動をしていた結果、本当に代わってほしいときに、サエコさんから気持ち良く「いいよ」、といってもらえなかったようです。

もし、あいちゃんが日々気持ち良くサエコさんに接することを心がけ、気持ちの良い言葉づかい、表情、態度、行動を実践していたら、きっとサエコさんは理解し、協力を惜しまないでしょう。そこには、これまでに積み上げたあいちゃん自身の考え、行動の結果が表れます。

自分の意思や行動には、自らの決断が伴っています。なかには、無意識に反射的パターンを繰り返し、そこに自己の決断が伴っている自覚の無い人もいるでしょう。それもまた、自分の考えや行動を自分で感知しない（管理しない）という決断が働いている結果ではないでしょうか。

成長し続ける人は、周囲の人や環境に、自分がどのような影響を与えたのかを認識し、「(良し悪しに関わらず) この状況を招いたのは自分自身である」という“思考の習慣”を身に付けています。この思考に基づいて、より好ましい結果（成長）が訪れるように、日常の些細なことにも自分の思考をつかって判断し、行動するのです。

“どのような考え方をするか”を決めることができるのは、自分しかいません。考え方が感情をつくり、考え方と感情が行動をつくり、行動が信頼に繋がり、信頼の積み重ねが信用となり、信用が存在価値を高め、やりがいへと繋がります。やりがいや成長は与えられるものではなく、自らの意志と行動で手に入れるものです。

“成長すること”を積み重ねた結果、“成長し続ける”習慣が身に付きます。職場や人生で、良い関係性を築き、信頼される自分になるためには、“成長し続ける”ことが大切なのではないでしょうか。

さあ、持てる力の全てをつかって成長し続けましょう。