



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2019年8月号

税理士法人横溝会計パートナーズ

東京都分寺市本町2-12-2大樹生命国分寺ビル6階  
TEL : 042-321-9583 / FAX : 042-327-4747

## 常勤介護職員の平均月給が30万円超に



10月から介護職員の処遇向上ため、「特定処遇改善加算」が始まります。今回は、厚生労働省が発表した「平成30年度介護従事者処遇状況等調査結果」※の内容から、現時点での介護職員の処遇についてみていきましょう。

## 平均給与額は10,850円UP

常勤の介護従事者等の9月時点の平均給与額（月給）は次のとおりです。

	平成30年	平成29年	増加額
介護職員	¥300,970	¥290,120	¥10,850
看護職員	¥372,070	¥364,880	¥7,190
生活相談員・支援相談員	¥321,080	¥312,390	¥8,690
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	¥344,110	¥334,500	¥9,610
介護支援専門員	¥350,320	¥342,770	¥7,550
事務職員	¥307,170	¥300,120	¥7,050
調理員	¥254,450	¥249,450	¥5,000
管理栄養士・栄養士	¥309,280	¥301,300	¥7,980

厚生労働省「平成30年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」より作成

介護職員の平均給与額は10,850円増加し、平成30年は30万円を超えました。その他の全ての職種においても、5,000円～10,000円弱の改善がみられます。

昨年度は処遇改善に関する改定は実施されていません。つまり、上記の結果にみられる給与額の増加は、改定の影響ではなく、各施設の努力によるものといえます。

介護職員の増加額10,850円の内訳は、基本給が3,230円、手当が3,610円、賞与等の一時金が4,010円となっています。



## 勤続年数に従い、増額幅は逡減

介護職員の平均給与額を勤続年数別にみると、増加額に大きなばらつきがあります。

	平成30年	平成29年	増加額
全体【平均勤続年数7.6年】	¥300,970	¥290,120	¥10,850
1年（勤続1年～1年11ヶ月）	¥270,740	¥242,150	¥28,590
2年（勤続2年～2年11ヶ月）	¥278,550	¥266,320	¥12,230
3年（勤続3年～3年11ヶ月）	¥282,700	¥271,830	¥10,870
4年（勤続4年～4年11ヶ月）	¥284,300	¥273,590	¥10,710
5年～9年	¥295,450	¥285,480	¥9,970
10年以上	¥334,140	¥325,980	¥8,160

厚生労働省「平成30年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」より作成

全体として、勤続年数が増えるにつれ、増額幅は逡減していることが分かります。

なお、「1年」は28,590円と最も大きな増額幅を示していますが、これは賞与の算定期間が他に比較して短く、平均給与額も低く算定されている等の事情に起因しています。

10月から始まる「特定処遇改善加算」は、「勤続10年以上」が一つの基準となります。今後の給与額にどのように影響するか、次年度以降の調査結果にもご注目ください。

（※）厚生労働省「平成30年度介護従事者処遇状況等調査結果」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/19/index.html>

## 福祉施設等における OFF-JT の実施状況

従業員の教育訓練は、日常の業務に就きながら行われる OJT が多くなる傾向があります。ここでは、福祉施設等（以下、医療、福祉）の事業所における、業務命令に基づき通常の仕事を一時的に離れて行う OFF-JT の実施状況をみていきます。

### OFF-JT の実施割合は 76.9%

今年4月に発表された資料\*から、医療、福祉における2017年度（平成29年度）の OFF-JT 実施状況をまとめると表1のとおりです。

【表1】OFF-JTの実施状況（%）

	医療、福祉	総数
正社員と正社員以外、両方実施した	56.4	35.4
正社員のみ実施した	19.2	40.2
正社員以外のみ実施した	1.3	1.6
OFF-JTを実施していない	23.1	22.5
不明	0.0	0.3

厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」より作成

医療、福祉の実施割合は76.9%で、総数の77.2%を若干下回りました。実施対象では、医療、福祉は正社員と正社員以外、両方に対して実施した割合が最も高くなりました。

### 中堅社員への実施割合が最高に

次に OFF-JT の実施割合を階層別にまとめると、表2のとおりです。

【表2】階層別のOFF-JT実施割合（複数回答、%）

	医療、福祉	総数
正社員 新入社員	61.8	64.3
正社員 中堅社員	66.3	64.6
正社員 管理職層	55.4	53.1
正社員以外	57.9	40.4

新入社員：入社後3年程度までの者

中堅社員：管理職層及び新入社員に該当しない者

管理職層：管理又は監督の任にある者

厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」より作成

医療、福祉では中堅社員への実施割合が最も高くなっています。また、管理職層よりも正社員以外への実施割合が高い状況です。

### 新人や中堅向け研修の実施割合が高い

実施割合が高い OFF-JT の内容をまとめると、表3のとおりで、医療、福祉で最も実施割合が高いのは、初任層を対象とする研修でした。

【表3】実施したOFF-JTの内容（複数回答、%）

	医療、福祉	総数
新規採用者など初任層を対象とする研修	76.6	76.8
新たに中堅社員となった者を対象とする研修	50.4	48.1
キャリア形成に関する研修	42.2	27.5
コミュニケーション能力	40.7	37.4
技能の習得	40.6	34.3
新たに管理職となった者を対象とする研修	39.9	43.4
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	35.0	44.9
マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）	34.4	49.1
法務・コンプライアンス	27.7	34.8

厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」より作成

医療、福祉で実施される OFF-JT の特徴として、総数に比べてキャリア形成に関する研修やコミュニケーション能力、技能の習得に関する内容の実施割合が高いことがあげられます。

自施設での OFF-JT の実施内容と、比べてみてはいかがでしょうか。

\*厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」

日本標準産業分類に基づいて抽出した常用労働者30人以上の民営企業から抽出した7,345企業および7,176事業所などを対象にした調査です。詳細は次のURLのページからご確認ください。

[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450451&bunya\\_1=07&tstat=000001031190&cycle=8&tclass1=000001127956&tclass2=000001127977&tclass3=000001127980](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450451&bunya_1=07&tstat=000001031190&cycle=8&tclass1=000001127956&tclass2=000001127977&tclass3=000001127980)

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『職員が持ち帰り残業をしているときのリスクと対応策』



先日、一部の職員が職員個人の判断で必要な資料を持ち帰って、自宅で作業をしているという話を聞きました。現時点でどのようなリスクが考えられるでしょうか。また、どのような対策を検討したらよいのでしょうか？



明確な指示なく職員個人が判断して行った持ち帰り残業であっても、労働時間として判断され、それに応じた賃金を支払わなければならない可能性があります。また、利用者の個人情報をはじめとした機微情報を外部に持ち出している可能性があります。持ち出している場合は、紛失や流出等による情報漏えいのリスクを負うこととなり、施設が損害賠償の責任を負うことも考えられます。

#### 詳細解説：

持ち帰り残業によって、施設には以下のようなリスクが考えられます。

#### 1. 未払い賃金の発生リスク

労働時間は、原則として施設の指揮命令に基づいて行われた業務の時間を指しますが、明確な指示がないものであっても黙示の指示により行われた業務についても、労働時間とみなされることがあります。

また、業務が行われた場所は施設内に限らず、自宅であっても労働時間と判断されるケースがあります。労働時間であれば当然に時間相当分の賃金を支払う義務が生じるため、持ち帰り残業を黙認しているような場合、時間外手当等の賃金の未払いリスクが発生する可能性があります。

#### 2. 情報漏えいのリスク

自宅で業務を行うために、利用者の機微な情報等を紙媒体やデジタルデータで持ち出すことがあるでしょう。このとき、これらの情報を紛失したり、流出するリスクがありま

す。仮に職員個人の判断で情報を持ち帰り、その際に紛失し、損害が出たとしても、施設の管理責任が問われ施設が損害賠償責任を負うことが考えられます。



いずれにしても、指示をしていないから、タイムカードに記録されていないから等の理由で職員が行う持ち帰り残業を放置することは避けるべきであり、施設にも大きなリスクが伴うことを認識し、管理を徹底することが必要です。

まずは、持ち帰り残業でどのようなことをしているのか、持ち帰り残業をしなければならない理由はあるのか、といったことを確認した上で、禁止するならば就業規則に定める等により周知するようにしましょう。

持ち帰り残業の必要があるならば、許可申請や、持ち出してもよい情報の範囲や持ち出し方法等を定めることが必要です。

# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『噛み合わない会話』



### ワンポイントアドバイス



今回は、外出先から戻った真井さんが、アイさんに戻ったことを伝えたときの場面をご紹介します。一見何気ない会話に思えますが、文字にして振り返ると、会話が噛み合っていないことがよく分かります。

一体、何が噛み合っていないのでしょうか。

・・・それは【気持ち】です。

今回のアイさんは、真井さんから戻ったことを告げられたことに対して、ただ自分の言いたいことだけを真井さんに伝えていきます。これは、“自分の言葉が受け止められていない”、と真井さんに認識されてもおかしくはありません。ため息をつかれるのも当然と言えるでしょう。

相手の反応や気持ちを受け入れる意識がなければ、何気ない日常業務のやり取りを繰り返すうちに、スタッフの会話はパターン化（固定化）してしまいます。そして、スタッフの言いたいことだけを伝える、一方通行のコミュニケーションとなってしまいます。

これは、利用者様からしてみれば、“冷たい”・“事務的”・“忙しそう”などのネガティブな印象に繋がり、“大切にされている”という思いは消え去っていきます。

今回の事例であれば、

『真井さん、おかえりなさい』

と、はじめに一言加えるだけでよいのです。

このような相手の言葉（気持ち）を受け止める一言を伝えてみましょう。利用者様の気持ちの変化とスタッフのコミュニケーション能力の向上を図ることができます。