

社会福祉法人経営情報

TKC社会福祉法人経営研究会・アドバイザー認定事務所

税理士法人 あおぞら

これからの社会福祉法人経営

令和2年12月

目次

社会福祉法人と孫子	1P
【経営】	
高齢者 50 年で 2 千万人増 2040 年、出生数 4 割減	2P
2020 年 1-9 月「老人福祉・介護事業」の倒産状況	3～5P
ご存知ですか？ 給付金・助成金等の支援策	6P
新たなリスク 新型コロナ介護訴訟 経営者は情報収集で組織を守れ	7～8P
未来を見る力② 人手不足は外国人、女性、高齢者で解決できるか？	9～10P
介護報酬改定（予測）	11P
関連情報	12～20P
◆介護事業所の経営状況。◆訪問介護の通院等乗降介助のルールを緩和	
◆訪問介護の看取り加算が新設へ、◆「小多機」が要件緩和！訪問回数による実績評価を取り入れて事業者の赤字体質を改善へ、◆ショートステイの利用の長期化の見直し、◆居宅介護支援／介護予防支援 報酬が底上げされる可能性大、◆介護報酬改定で攻防（財務省と厚労省）	
【労務】	
介護職員の平均給与、加算取得で 32.5 万円	21～23P
関連情報	24～28P
◆介護福祉士養成施設で外国人の入学が過去最多に、◆グループホームの待機者は増加傾向！夜勤の人員配置基準「1：1」の見直しは今後どうなる	
同一労働同一賃金の準備はOKですか	29～42P
介護職の人材不足② 人材不足解消戦略	43～45P
【会計】	
経営計画書の作成	46～51P
【ちょっと気になる新聞報道】	
◆介護保険料滞納、65 歳以上、約 2 万人	52P
◆保育園の給付金詐取 元園長に懲役 4 年 6 月求刑 兵庫・姫路	53P
◆認知症 会話で AI 判定	53P
◆「介護医療院」の経営支援	54P
◆障害児入所施設の人員配置基準の改正	54～55P
◆福祉施設で検査拡充 自治体、クラスター予防	55P
編集後記	56P

社会福祉法人と孫子

勝算無きストーリーも描けないのに事業を進めてはならない

びょうさん

**孫子曰く 未だ戦わずして廟算するに、
勝つ者は算を得ること多きなり。
算多きは勝ち、算少きは勝たず。**



机上で勝算がイメージできないのに、実践(法人経営)で思うように事が運ぶはずはありません。

「計画なくして経営なし」です。勝算もないのに「当たって砕けろ」と指示するわけにはいかないのです。

そもそも計画や目標は、その通りにいくことだけのために作るものではありません。少しでも計画からズレたら、すぐそれに気づき、早めに修正を行えるようにするために計画があります。ズレるから計画するのであって、計画通りに事が進むなら、なんでも思い通りになることですから、計画など不要となります。

まずは「これなら勝てる」「こうすれば成功する」と確信できる計画を立てましょう。勝算もないのに部下を現場に送り出してはいけません。計画がなければ、法人経営は困難になります。

少子化、高齢化、コロナ禍の真ただ中、戦略なくして経営はありえない
次年度の予算編成では職員全員を巻き込んだ予算会議が必要です。



【経営】

高齢者 50 年で 2 千万人増

2040 年、出生数 4 割減

出典：2020 年 10 月 24 日 伊勢新聞

田村憲久厚生労働相が 10 月 23 日の閣議で、2020 年版厚生労働白書を報告しました。「令和時代の社会保障と働き方を考える」をテーマとし、平成元年の 1998 年から、高齢化がピークに近づく 2040 年までの約 50 年間の変容の推計を含めて紹介しています。高齢者数は人口の 12.1%の 1489 万人から 35.3%を占める 3921 万人に増える一方、出生数は 125 万人から 74 万人減少します。

人口構造の変化とそれに伴う社会保障に必要な費用が膨張することを指摘しました。2040 年に 65 歳の方が 90 歳まで生きる確率は、男性 42%、女性 68%と長寿化が一層進むと予想。「人生 100 年時代」がより身近になります。

一方、年金、医療、介護などの社会保障給付費は 47.4 兆円から、約 190 兆円に跳ね上がる見通しです。白書は「わが国の社会保障は高齢期を中心とした給付構造になっており、若い世代向け支出は相対的に低い水準にある」としました。

また、65 歳以上の高齢者を対象とした調査では、「日頃のちょっとした手助けを頼れる人がいない」とした世帯は、1990 年は 44 万世帯だったのが 2015 年は 160 万世帯、40 年は 230 万世帯に。親族や近所との付き合いが希薄になっている実態がうかがえます。

40 年には全就業者の 5 人に 1 人が、医療や福祉の現場で働く必要があるとの推計も示しました。

50 年間の変化	1998 年 (平成元年)	2040 年 (令和 22 年)
		
高齢者数（高齢化率）	1489 万人 (12.1%)	3921 万人 (35.3%)
出生数	125 万人	74 万人
その年に 65 歳の方が 90 歳まで生きる確率	男性 22% 女性 46%	男性 42% 女性 68%
30～34 歳の女性の就業率	49.6%	83.4%
60～64 歳の就業率	52.3%	80.0%
社会保障給付費	47.4 兆円	188.2 兆円～ 190.0 兆円

以上

2020 年 1-9 月

「老人福祉・介護事業」の倒産状況

出典：東京商工リサーチ 公開日付：2020 年 10 月 08 日

2020 年 1-9 月の「老人福祉・介護事業」倒産は 94 件（前年同期比 10.5%増）で、介護保険法が施行された 2000 年以降、1-9 月で最多だった 2019 年同期（85 件）を上回り、最多を更新した。

「老人福祉・介護事業」の新型コロナ関連破たんは 3 件にとどまった。ただ、**無計画や未熟な経営を主因とする「放漫経営」が 17 件（前年同期比 112.5%増）と倍増**。新型コロナ感染拡大前から深刻な経営不振に陥っていた事業者にコロナ禍が重くのしかかる格好となった。

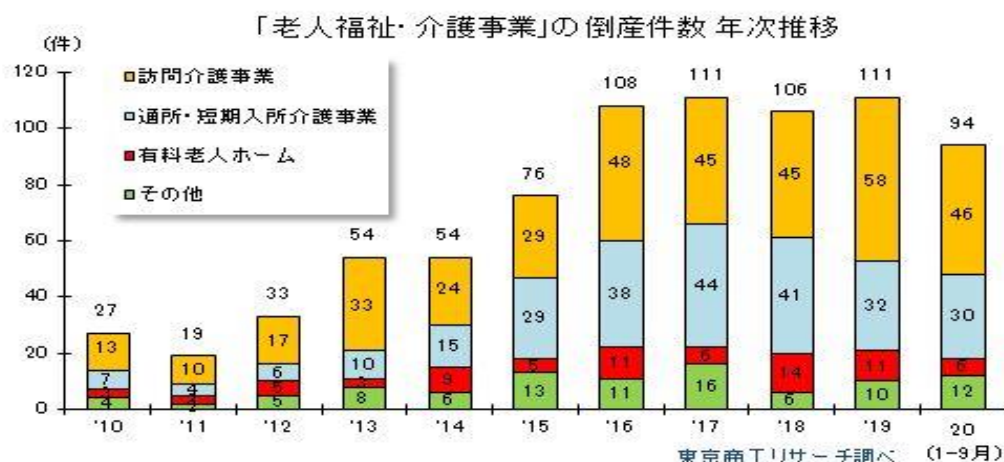
「三密」になりやすいデイサービスなどの「通所・短期入所介護事業」30 件（同 25.0%増）、「訪問介護事業」46 件（同 6.9%増）が増加した。**いずれも小・零細事業者が大半を占め、人手不足による人件費上昇が負担となった構造的な問題を抱えた事業者の淘汰も目立つ**。

なお、2020 年 1-8 月の「老人福祉・介護事業」休廃業・解散は、313 件（同 19.0%増）に達した。2019 年同期（263 件）を上回り、**このペースで推移すると「老人福祉・介護事業」は、倒産と休廃業・解散による市場撤退が、初めて年間 600 件台に乗せる可能性も出てきた**。

国や金融機関などの新型コロナ支援で何とか踏みとどまり、介護事業を続ける小・零細事業者は多い。その一方で、先行きを見通せず休廃業・解散に踏み切る事業者も増えている。

今後、本格的な高齢化社会を迎える前に、コロナ禍の支援効果の息切れから「老人福祉・介護事業」の倒産が加速することが危惧される。

※本調査対象の「老人福祉・介護事業」は、有料老人ホーム、通所・短期入所介護事業、訪問介護事業などを含む。





(1) 休廃業・解散も過去最多ペース

2020年1-8月の「老人福祉・介護事業」休廃業・解散は313件（前年同期比19.0%増）だった。事業不振が続き、体力があるうちに事業をやめたほか、新型コロナウイルスで急激に業績が悪化し、事業意欲が喪失したことも背景にある。過去最多ペースで推移しており、年間最多だった2018年（445件）を上回り、休廃業・解散の件数も過去最多を更新しそうだ。



(2) 業種別、「訪問介護事業」が最多

業種別では、「通所・短期入所介護事業」が30件と前年同期（24件）の1.2倍増に達した。もともと過小資本でのスタートアップが多く競争が激しいが、利用者を獲得できず倒産する事業者が増えた。また、ヘルパー不足が続く「訪問介護事業」も46件と前年同期（43件）から6.9%増加した。今年はこれにコロナ禍で「三密」を敬遠する動きも後押しした可能性もある。

一方、有料老人ホームは6件で、前年同期（10件）から4割減少。特別養護老人ホームなどを含む「その他」が12件（同8件）だった。

(3) 原因別、放漫経営の「事業上の失敗」が急増

原因別では、最多が収入減少の57件（前年同期比5.0%減、前年同期60件）。次いで、「事業上の失敗」16件（同128.5%増、同7件）、「運転資金の欠乏」10件（同100.0%増、同5件）で続く。**未熟な運営や無計画などを要因とした放漫経営型の「事業上の失敗」が、急増した。**

(4) 形態別、破産が 95.7%、法的倒産が 100%

形態別では、破産が 90 件（前年同期比 15.3%増、前年同期 78 件）と全体の 9 割（構成比 95.7%）を占めた、次いで、特別清算が 3 件（同 25.0%減、同 4 件）だった。一方、民事再生法は 1 件（同 66.6%減、同 3 件）にとどまり、再建型を選択するケースは少なかった。

新型コロナ前から「老人福祉・介護事業者」は見切り発車の起業が多く、小・零細事業者の倒産が目立った。また、種々の支援策に依存した事業者が多く、新型コロナの支援効果が薄まる年末以降、廃業か倒産に追い込まれる事業者が増える可能性も高い。

このような状況下、将来に対してどのような計画、目標をもって
事業を運営していくのか？

今まさに職員全員を巻き込んだ経営戦略が求められます。

福祉事業で益々必要となる経営戦略

勝算がないから止めるではなく、どうすれば勝算が見込める事業にするかの知恵と工夫が求められる。



以上

ご存知ですか？

給付金・助成金等の支援策

出典：TKC社会福祉法人経営情報 秋号

新型コロナウイルス感染症によって事業に影響を受ける方々への支援策で、今後も活用できるものがあります。検討してみましょう。

※申請する際には、詳細を確認するようにしてください。顧問されている会計事務所や社会保険労務士事務所においてもこれら内容について支援されている場合も多いため、一度確認されるとよいかもしれません。

①持続化給付金

感染拡大により、特に大きな影響を受ける社会福祉法人に対して、事業の継続を支え、再起の糧としていただくための事業全般に広く使える給付金。

- 売上減少要件…令和2年12月末までに期間（1月～12月）で、1ヵ月の売上げが50%以上、前年同月に比べ減少している。
- ※国の持続化給付金の支援を受けられない事業者を対象とした各市町村による継続支援給付金があります。確認してみましょう。



②家賃支援給付金

他人の土地建物を借りて事業をしている社会福祉法人の地代・家賃の負担を軽減することを目的とした給付金

- 売上減少要件…令和2年12月までの期間（5月～12月）で、1ヵ月の売上が50%以上、連続する3ヵ月間の売上合計が30%以上、前年同月（同期間）と比べ減少している。



③雇用調整助成金の特例

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、事業活動の縮小を余儀なくされた社会福祉法人に対して、一時的な休業等に対する休業手当等の助成

- 売上減少要件…令和2年12月31日までの期間（4月1日～12月31日）で最近1ヵ月の売上（売上高、生産量など）が前年同月比で5%以上減少。



④障害福祉サービス事業所や介護サービス事業所における感染症対策支援事業等及び慰労金の支給事業

- 感染症対策の支援…令和2年4月1日以降、感染症対策を徹底したうえで、サービスを提供するために必要なかかり増し経費（例：感染症対策に要する物品購入、感染防止のため発生する追加的人件費）の助成。
- サービス再開に向けた支援…在宅サービス事業所による利用者への再開支援への助成、在宅サービス事業所における環境整備の助成。
- 慰労金の支給…心身に負担がかかる中で、強い使命感を持って、事業に従事していることに対する慰労金。

※申請期限は、都道府県によって異なります。ご確認ください。

以上

新たなリスク 新型コロナ介護訴訟 経営者は情報収集で組織を守れ

出典:日経ヘルスケア 11月号

広島県三次市で新型コロナウイルスに感染した高齢者の遺族が、訪問介護の運営会社に「発熱などの症状があったヘルパーにサービスを提供させたのが原因だ」として、4400万円の損害賠償を求める訴訟を起こしたことが10月2日に報じられた。

これまでも介護のミスを理由に訴訟が多数起きてきたが、大半は転倒や誤嚥によるもの。今回は全く新しい介護訴訟のケースと言える。

幸い10日後には遺族が事業者と和解して訴訟を取り下げ、事なきを得たが、今後も同様なケースが起きないとも限らない。介護事業者は新たなコンプライアンス対策を講じる必要がある。

広島県のケースで遺族が事業者に不信感を抱いたきっかけは、担当ヘルパーが新型コロナウイルスの陽性と分かったのが、利用者の陽性が判明した翌日だったことだ。日頃から職員の体温チェック、新型コロナウイルスの感染が疑われる風邪などの症状の管理、職員向け感染対策の研修やマニュアル整備をどこまでやっていたかが、今後は業界全般に問われるであろう。

厚生労働省が発出する事務連絡などの情報を事業者が収集し、対策を講じていたかもポイントになる。

「忙しかった」では済まされない

今回の事件で懸念されるのは、新型コロナ禍による忙しさが日常的となり、情報収集に対する経営者認識が甘くなることだ。

中小零細会社の多い居宅サービス事業では、経営者や管理者が介護現場に出て、職員とともに介護サービスを提供している。多忙を理由に介護保険制度の改正や事務連絡などの情報入手を怠りがちで、参加が義務付けられた集団指導や説明会にしか顔を出そうとしない。

だが、行政は個々の事業所に対策を手取り足取り教えてはくれない。事務運営や通知などは行政のホームページなどから自ら手に入れなければならない。業界団体に入会していれば情報は提供されるが、加入率は全事業所の半数にも満たないだろう。



先日、ある居宅介護支援事業所が行政の指導を受け、数百万円の介護報酬の返還を求められた。その理由は、2018年3月22日付の通知で課せられたケアマネジャーの利用者への説明義務を果たしていないと。

すなわち(1)サービス提供事業者をいつでも変更できる、(2)ケアプランに位置付けられたサービス提供事業者の選定理由を尋ねられる、の2項目について、利用者への説明と同意を行っていないことだった。通知には「説明するまでは減算」と定められているので、反論のしようがない。

「知らなかった」「忙しかった」では済まされない。管理者の責務について、省令で「従業者に規定を順守させ必要な指揮命令を行わなければならない」と定めている以上、管理者は規定を熟知していなければならないのだ。当然その中には衛生管理も含まれる。

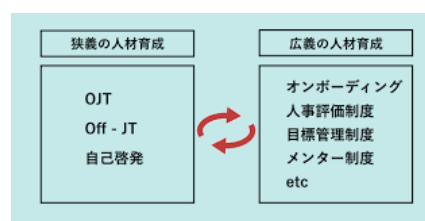
情報収集こそリスク管理の要諦、介護経営者は危機意識を持て

忙しさを口実に経営者が怠ってきた課題には、介護人材の育成もある。

一般の企業であれば、新たに入社した社員には1年程度の育成期間を設けてじっくり育てる。だが介護事業者の場合、新卒でも育成期間が短く、小規模な事業所では現場の業務をすぐに命じられる。

こうした環境では人が育たず、定着しない一因となる。

人手不足が最も深刻な訪問介護では、2019年度の有効求人倍率がついに15倍を超えた。人材確保のためには他事業所より1円でも給与を高く設定することが不可欠だ。その原資は、「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」の上位ランクを算定して賄うべきだろう。



ところが、本年6月25日の社会保障審議会・介護給付分科会に示された資料で驚くべき実態が明らかになった。介護職員処遇改善加算の加算（Ⅰ）の算定割合は、全サービス平均の77.2%に対して訪問介護は68.9%。特定処遇改善加算に至っては、加算（Ⅰ）（Ⅱ）を合計した算定率が平均57.0%に対して訪問介護は45.8%と、いずれも低水準だ。訪問介護事業の経営者は「人を募集しても来ない」と訴えるが、実はやるべきことをやってないのではないかと疑いたくなるデータである。

各自治体は、算定率を高めようと「介護職員処遇改善加算取得促進支援事業」を実施している。その内容は主に加算取得の支援セミナーや専門家の派遣事業である。

セミナーの参加率は低く、終了後の無料相談にもつながっていない。制度の複雑さや事務作業への抵抗感がそうさせているのだろうか。

折しも、社会保障審議会・介護給付分科会では、増え過ぎた加算の整理や書類の簡素化など検討されている。次期改定でどこまで踏み込めるか注目されている。

以上

未来を見る力②

人手不足は外国人、女性、高齢者で解決できるか？

出典：未来をみる力 河合雅司著より一部抜粋

人口減少社会における大きな懸念材料は、働き手の減少。20～64 歳を「働き手世代」として社人研の推計から抜き出すと 2040 年までに 1300 万人ほど減るようです。わずか 20 年で 1300 万人近くも減ってしまう状況に、われわれはどう対応すべきでしょうか。

コロナ禍前までは、多くの職場で人手不足は深刻化しており、外国人労働者やデジタル革命、AI による省力化に期待をかける業種は少なくありませんでした。

(1) 外国人労働者は本当に日本に来日するのか？

すでに介護人材をめぐっては、日本、韓国、台湾などの間で奪い合いが起きています。日本も自治体の首長が当該国を訪問して、あの手この手でリクルート活動を展開していますが、思うようには集められていないのです。



かつて日本は開発途上国の労働者にとって憧れの国であったかもしれませんが、高齢化が進み人口減少に伴い経済も縮小していく日本では、高い給与を望むことができず、徐々に魅力に乏しい国になりつつあるようです。その証拠に 2019 年 4 月から実質的に単純労働者を解禁してみましたが、この在留資格をとって日本に来日した外国人労働者は全業種合計 3087 人（2020 年 3 月末現在）しかありませんでした。

2020 年 10 月 4 日 日本経済新聞「朝刊」の記事によるとワシントン大学のスタイン・ボルセット教授は、**ほとんどの国の出生率は 2100 年までに人口維持に必要な水準（2.1）を下回る。新興国とも労働力を奪い合う「移民政策が国力を左右する時代になる」と述べています。**

日本での介護従事者は、慢性的労働力不足の状態です。独メルケル首相は「人手不足は企業拠点の海外移転を招く。各国は早期の決断を迫られている」と述べています。

結論から言えば、今後外国人労働者で日本の介護人材不足を賄うには限界があり、多くを期待できるものではないようです。

(2) 女性と高齢者の活躍推進

前政権の安倍政権の目玉政策の1つであった「1億総活躍社会」と呼ばれる政策があります。特に高齢者の社会参加は、年金の受給者を減らすと同時に制度の「支え手」を増やすことができるという一石二鳥の策となります。

働く高齢者にとっては得られる収入は老後生活の足しになることに加え、やりがいを持って社会参加することで健康増進効果も見込まれます。外国人労働者の受け入れ拡大と比べてもメリットが大きいのです。



まず日本語能力を心配する必要がありません。外国では外国人労働者を多く受け入れた国においては、文化の違いによる摩擦や社会の分断が少なくありませんが、日本の女性や高齢者の活躍推進ならばそうした懸念もなく働き手不足解消策として「現実的」と言えます。

しかし体力的な問題や全く新しい仕事への適応能力を見ると介護人材の不足を補うほどの戦力となるかは、はなはだ疑問が残るところです。特に今後、若い高齢者（65～75歳）は減少していく傾向にあります。今後増加するのは80歳以上の「より高齢化した高齢者」となり80歳以上の高齢者を働き手として考えるにはやや無理があります。

(3) 「人手不足はA I やロボットで解決できる」のか？

A I が力を発揮するのは、あらかじめ決められた業務などの定型的作業であり、突発的な環境においては、今のところ対応できません。もう少し時間がかかると思われます。介護ロボットはどうでしょうか。高齢者の移動補助や見守りに活用できるケースが増えそうです。しかし、このロボットも介護者の補助的道具であり、介護職員そのものに代わるものではありません。

では、何もできないのかといえばそうでもありません。外国人労働者の獲得、若い高齢者や男女職員の採用、A I、I C T、介護ロボット等の活用など、多くは期待できないものの、今よりも労働環境をよくするための活動はしていく必要があります。

最後に「未来を見る力」の著者である河合雅司氏は「外国人やA I といった“不確定要素”に頼りすぎない。外国人や画期的な技術は思惑どおりにならないことを位置づける。」と述べています。

以上

介護報酬改定（予測）

厚労省が次期介護報酬改定の基本視点示す

感染症や災害対策など 5 項目

2020 年 10 月 20 日 福祉新聞

厚生労働省は 2021 年度介護報酬改定の基本的な視点の案を、10 月 9 日の社会保障審議会介護給付費分科会に示した。感染症や災害が発生してもサービスが安定的に継続的に提供される体制づくりなど 5 項目を挙げた。

分科会で 3 月から行ってきた議論や事業者団体ヒアリングを整理したもの。これらを改定の柱とし、各サービスの基本報酬や加算、運営基準などに落とししていく。感染症や災害への対応は、発生時に備えた取り組みや発生時でもサービスを継続する取り組みを強化する。地域包括ケアシステムの推進では、団塊世代が後期高齢者となる 2025 年と、高齢化のピークを迎える 2040 年を見据え、切れ目なくサービスを提供できる体制を目指す。

具体的には在宅サービスの強化、医療と介護の連携、看取りや認知症への対応、都市・中山間地におけるサービスの確保などを挙げた。高齢者の自立支援・重度化防止も視点の一つ。サービスの質の評価、各種データの収集・活用と PDCA（計画→実行→評価→改善）サイクルを通じた科学的介護の推進、機能訓練・口腔・栄養の強化に取り組む。

介護人材の確保は重要な視点と位置付けた。処遇改善や職場環境の改善のほか、ロボット・ICT（情報通信技術）の活用や運営基準の緩和を通じた業務効率化、文書負担の軽減などを盛り込んだ。

制度発足 20 年で介護費用が膨らむ中、制度の持続可能性の確保も大事な視点で、サービスの適正化・重点化、報酬体系の簡素化が必要だとした。視点の案について委員から賛同する意見が多く出た一方、「経営の大規模化も記載してほしい」「地域共生社会づくりの視点も入れるべき」といった注文もあった。厚労省はこれらの意見などを踏まえて議論を詰め、年内にまとめる報告書に盛り込む。なお、同日はサービスごとの議論も始まり、具体的な検討事項が示された。

介護報酬改定 関連情報

◆介護事業所の経営状況

出典:2020年10月31日 日本経済新聞【朝刊】より一部抜粋
日経ヘルスケア 11月号より一部抜粋

厚生労働省は10月30日、介護事業所の経営状況を把握する実態調査の結果を公表した。**収支差率の低下が明らかになった。昨年度の全サービスの平均は2.4%。一昨年度の3.1%から0.7ポイント下がった。特に訪問介護や居宅介護支援、グループホーム、看護小規模多機能などの下げ幅が大きい。結果は以下の通り。**



《調査結果が公表された専門家会議 30日》

今年度の介護事業経営実態調査の収支差率

	2018年度 決算	2019年度 決算	増減		2018年度 決算	2019年度 決算	増減
特養	1.8%	1.6%	▲0.2%	福祉用具	4.2%	4.7%	0.5%
老健	3.6%	2.4%	▲1.2%	ケアマネ	▲0.1%	▲1.6%	▲1.5%
療養病床	4.0%	2.8%	▲1.2%	定期巡回	8.7%	6.6%	▲2.1%
訪問介護	4.5%	2.6%	▲1.9%	地密通所	2.6%	1.8%	▲0.8%
訪問入浴	2.6%	3.6%	1.0%	認知通所	7.4%	5.6%	▲1.8%
訪問看護	4.2%	4.4%	0.2%	小多機	2.8%	3.1%	0.3%
訪問リハ	3.2%	2.4%	▲0.8%	認知症GH	4.7%	3.1%	▲1.6%
通所介護	3.3%	3.2%	▲0.1%	地密特定	1.5%	1.0%	▲0.5%
通所リハ	3.1%	1.8%	▲1.3%	地密特養	2.0%	1.3%	▲0.7%
ショート	3.4%	2.5%	▲0.9%	看多機	5.9%	3.3%	▲2.6%
特定施設	2.6%	3.0%	0.4%	全サービス	3.1%	2.4%	▲0.7%

《厚労省調べ》

収支差率の低下の主な要因は、深刻な人手不足を背景に、事業所が職員の確保に向けた投資を増やしている。支出では「委託費」も膨らんでおり、人材紹介などを行う企業への支払いが影響を与えている可能性がある。

厚労省の担当者は、「事業所の収支は総じて悪化した。経営環境はより厳しくなっている」との見方を示した。

この調査は介護保険の全サービスが対象。3 万超の事業所に昨年度の経営状況を尋ね、1 万 4376 事業所から有効な回答を得ている。

結果が及ぼす影響はかなり大きい。来年 4 月に控える次の介護報酬改定をめぐり、各サービスの単位数などを見直す際に重要な指標として使われるためだ。今後、データが出たことで水面下の調整も本格化していく。

今回の「総じて悪化」という結果は、次期改定での報酬増を訴える勢力にとって 1 つの論拠になるかもしれない。新型コロナウイルスの感染拡大が及ぼした影響もあり、現場の関係者らは更に攻勢を強めそうだ。全体の改定率は年内に、新たな単位数は年明けに公表される予定。

◆訪問介護の通院等乗降介助のルールを緩和

厚生労働省は来年 4 月の介護報酬改定で、訪問介護の通院等乗降介助のルールを緩和する方針を固めた。

利用者の住まいが始点、あるいは終点となることを前提として、病院から病院への移送やデイサービスから病院への移送なども対象に含める。現行、こうしたルートは介護報酬を算定することができない。利便性を高める観点から改善するよう求める声を関係者らがあげていた。

厚労省は 22 日の社会保障審議会・介護給付費分科会で提案。委員から大筋で了承を得た。



《 社保審・介護給付費分科会 22 日 》



◆訪問介護の看取り加算が新設へ！

懸念される家族負担の軽減にはヘルパーの支援が必要 訪問介護に看取り加算が新設へ

2020年10月22日に開催された社会保障審議会介護給付費分科会で、厚生労働省は2021年度に控えた介護報酬改定で「訪問介護の看取り」への加算を新設すると提案。介護給付費分科会の委員から大筋の了承を得られたため、具体的な調整を進めたうえで、年内には大枠の方針が決まるとみられる。看取り期の要介護者には専門的な介護が必要とされるものの、現状の訪問介護では看取りに関する評価がない。しかし実際には、医師や看護師、ケアマネジャーとの連携のもと、ヘルパーが看取り支援を行っているケースも多くなっている。



現場でも「在宅の看取りが増えた」「ターミナルケアとして重介護をしている」などの声があがっている。

そのような現状を踏まえ、次年度の介護報酬改定で看取り期の訪問介護への加算が関係者から求められてきたという経緯がある。

(1) 多くの訪問介護利用者が自宅で最期を要望

日本における死亡者数は、2040年には1600万人を超えると推計されている。2015年の死亡者数と比較すると、36万人も増加している。日本能率協会総合研究所の『在宅における看取りの推進に関する調査』によると、65歳以上で訪問介護を利用している在宅療養患者を対象に「本人が最期を過ごしたいと希望した場所」を調査したところ、61.5%が「自宅」と回答。6割以上もの人が、自宅で最期を過ごしたいと希望していることが判明。

今後、死亡者数が増えるにつれて、自宅で人生の最期を過ごしたいと考える人の数も増えることが予想される。

(2) 在宅での看取りにはヘルパーの支援が必要

厚労省が実施した『終末期医療に関する調査』で、「自宅で最後まで療養したい」と回答した一般の人は約1割。「自宅で療養し、必要となれば医療機関などを利用したい」人と合わせると、全体の6割超が自宅での療養を希望していることがわかっている。

一方で、一般の人の6割が「最期まで自宅での療養は困難」と考えている。「実現可能」と回答したのは1割未満だった。「自宅での療養が困難」と考える理由は、「介護してくれる家族に負担がかかる」が最も多くなっている。

自宅での看取りを希望していても、家族への介護負担が高いハードルになっている。

介護給付費分科会の多くの委員は「利用者の精神面の支えになるヘルパーの役割を評価したい」と賛同している。

(3) ヘルパー確保のための待遇改善が急務

家族の介護負担を軽減するためには、ヘルパーによる支援が必要。

しかし、訪問介護では人手不足の状態が長く続いている。厚労省によると、ヘルパーの有効求人倍率は2019年で**15.03倍**。施設で働く介護職員の**4.31倍**と比較しても、かなり高い水準にある。

また、**60歳以上が39.2%**を占めるなどヘルパーの高齢化も問題。比較的若い世代である**30代以下のヘルパーは13.7%**しかいない。このまま高齢化に歯止めがかからないことを想定した場合、訪問介護そのものの存続が危ぶまれる。

このような状況では、終末期どころか通常の在宅介護を希望する高齢者も十分な介護サービスが受けられなくなる可能性もある。介護給付費分科会でも、年々深刻化するヘルパー不足を解消するには「待遇の改善」が有効という意見があがっている。**厚生労働省では、ヘルパーの待遇改善を見据えて、予算獲得へ向けた財政当局との交渉に望むとのこと。**

◆「小多機」が要件緩和！訪問回数による実績評価を取り入れて事業者の赤字体質を改善へ

(1) 小規模多機能型居宅介護の要件緩和の実施

厚生労働省は2021年度に行われる介護報酬改定において、次の3種類の事業者での宿泊サービス（ショートステイ）をより受け入れやすくすることを明らかにした。

この方針は、10月9日に開催された厚労省の社会保障審議会介護給付費分科会で同省が提案。出席した委員も大筋で了承。

小多機と看多機が提供する宿泊サービスについては、現行制度だと事業所の登録者数が定員に達していない場合に限り、登録者以外の人を受け入れることができる仕組み。

しかし来年度の改定では、その要件を緩和。

登録者数が定員に達していても宿泊室に空きさえあれば、登録者以外の人宿泊できるように見直される予定。

実際に、登録者数が定員を満たしている事業所でも、登録者が宿泊しておらず、空室が生じているケースがある。来年度の改定で空室を有効活用できるようになれば、小多機のある地域での緊急の宿泊ニーズに柔軟に対応できるようになる。ただし厚労省は、「あくまで登録者の宿泊に支障がないことが条件」としている。



(2) 経営赤字に悩む小多機の現状 **25名定員の小多機は5割が赤字**

定額制で使い勝手の良い小多機だが、実は経営に問題を抱える事業所も多い。福祉医療機構（WAM）の調査報告『2018年度小規模多機能型居宅介護事業の経営状況について』では、**赤字施設の割合は定員25名の施設で50.7%、定**

員 29 名の施設では 29.7%となっている。定員 25 名の施設では、過半数の事業所が赤字となっている。

(3)なぜ赤字の施設がこれだけ多いのか。

同調査によると、登録者 1 名 1 ヶ月あたりのサービス活動収益は、黒字施設だと平均 234,516 円、赤字施設だと平均 217,918 円。黒字施設が 10,598 円高くなっている。さらに従業員 1 人あたりのサービス活動収益でみると、黒字施設よりも赤字施設は年間平均で 100,300 円も低くなっている。さらに赤字施設は、全般的に活動収益が黒字施設より低いにもかかわらず、人件費が黒字施設よりも年間で平均 114,000 円も高い。人材確保にお金をかけている一方で、それに見合った活動収益を得られていない。

(4)介護報酬改定で訪問の多い事業所を評価へ

議論の内容は、1 ヶ月あたりの訪問回数が多い小多機事業所を評価するために、既存の訪問体制強化加算に上位区分を新設するというもの。一方、訪問回数が少ない事業所については、報酬の引き下げも検討するとしている。具体的な方針は年内に決定される。

厚労省によると、昨年度に同省の事業として行われた調査結果（調査対象事業所数=1,743）では、1 ヶ月あたりの訪問回数が 200 回を超える事業所が 46.6%、400 回以上も 15.2%。このように訪問サービスに力を入れている事業所を正當に評価し、適切な報酬に結びつけようとしている。

訪問サービスをより多く行う小多機が評価されてその提供が促進されるのは、一人暮らしの高齢者が増えつつある現状に適した改定と言える。

(5)在宅介護の増加に伴い小多機のニーズも拡大

在宅で介護を受ける高齢者が増えるにつれて、小多機の利用ニーズも年々上昇している。厚労省の『介護給付費等実態統計』によると、2019 年時点における 1 ヶ月あたりの小多機の利用者数は全国で約 11 万 1200 人。これは小多機が導入されて間もない 2007 年時点の約 18 倍。今後もさらに需要は増え続けると見込まれる。

しかし、需要が増加している一方で、市町村が策定している介護保険事業計画の通りには、小多機サービスの利用が進んでいないのが現状。厚労省の調査（2017 年度）では、全国の市町村の 70.3%で、小多機について計画通りの利用実績が得られていないことが明らかにされている。

計画通りに進まない理由としては、「想定よりも参入した事業者が少なかったから」との回答が 25.7%に上っている。その理由としては、「**介護報酬が低く、継続的な経営が困難なため**」「**収益の確保が難しいため**」という意見がある。小多機へのニーズ増に合わせてそのサービス提供量を確保していくには、健全な経営を行える介護報酬体系・制度を考えていくことが必要。

需要が高まる小多機能サービスを、適切な形で国民に提供していくためにはどのような制度改定が必要なのか。今後も議論が続く。

◆ショートステイの利用の長期化、見直し

10月15日、厚生労働省は社会保障審議会（介護給付費分科会）を開催し、来年度の介護報酬改定に向けて、「ショートステイ」の利用に関する内容を議題にあげた。

要介護の高齢者に適用されているショートステイの長期利用による減算措置について、要支援の高齢者にも適用すべきという意見があがり、見直しが検討されている。



ショートステイの介護報酬においては、もともと一定以上の日数を超えた場合に算定ができないものとされている。自費で利用する日を挟むことで再び介護報酬の対象になるが、この場合は算定できる介護報酬が減算されることになっている。減算対象を要支援者にまでに広げることに対して、明確に反対する声こそなかったものの、長期利用の理由を調査・分析して把握すべきだという指摘がなされた。

（１）長期入所で適応される減算のルールとは

短期利用が本来の目的となっているショートステイにおいて、利用が長期にわたるケースは一定数存在している。

2020年3月に三菱UFJリサーチ&コンサルティングが発表した資料によると、ショートステイを提供する事業所の約6割が、31日以上長期利用をする高齢者を受け入れていた。さらにその6割の事業所のうち、約4割が長期利用者の人数が利用者全体の10%以上を占めていることも判明した。

また、調査対象となった利用者3万9375人のうち、31日以上長期利用者は3396人で全体の8.6%を占めていた。31日以上滞りが長期利用と判断されるのは、30日を超えたショートステイの利用に関して介護報酬の算定ができなくなる。

前述の通り、この場合は自費利用を挟むことで介護報酬の算定が可能となる。その際、1日につき30単位の減算が行われる理由は、新規に利用する高齢者に比べて、施設に慣れるための支援などが要らなくなり、負担が少なくなる。この点については要介護者も要支援者も同じではないかというのが、今回の対象拡大の根拠となっている。

(2) 本来は短期間入所で在宅生活を支えるためのもの

ショートステイの連続利用は 30 日まで

短期入所生活介護は特別養護老人ホームをはじめとした高齢者施設が提供するサービスで、食事や入浴、トイレなどの生活介護を、泊まりながら利用できる。

対して短期入所療養介護は、機能回復や在宅での生活を維持することを目的として、必要な医療的ケアを提供するもの。

短期入所生活介護では、家族が何かしらの理由で家を離れる必要があったり、病気になり介護ができなかったりと、一時的に在宅での介護が難しくなった際に利用するケースが一般的。そのため、減算が行われるような 31 日以上の利用は、イレギュラーな利用方法。

厚生労働省の担当者は、事実上の施設入所と変わらない長期利用が一定数あることを認めており、本来の在宅生活の支えとなるような利用が一般的になるよう誘導していきたいと述べている。

(3) 請求事業所数は増加傾向にある

ショートステイの事業所数は、年々増加している。

2017 年の社会保障審議会（介護給付費分科会）の資料では、ショートステイの介護報酬を請求した事業所数について、2002 年度の 5117 事業から 2015 年度の 1 万 152 事業所まで増加していることが示された。利用者数についても、ここ 13 年ほどで約 2 倍に増加。費用額については、約 3 倍になっている。

また、要介護度別にショートステイの利用状況をみると、以下のように推移している。

要介護度 2003 年度 2015 年度

要介護 1	15.6%	15.4%
要介護 2	19.0%	23.6%
要介護 3	23.1%	26.6%
要介護 4	23.5%	19.5%
要介護 5	17.8%	11.9%



(4) 長期利用が多い背景に「特養の待機者」

ショートステイが施設入所までのつなぎに

ショートステイは、家庭の事情などによる短期利用が本来の目的となっている。しかし実際には、それとは異なる目的で利用されているのも事実。三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングは、31 日以上の長期利用者について、利用目的に関するアンケート調査を実施。その結果、ショートステイ利用の目的を「特養入所までの待機場所として」とした回答が 89.2%と、9 割近くを占めていたことが明らかに。

一方で「入院した家族介護者が退院するまでの居場所として」「家族介護者が海外出張や旅行などで不在のため」と回答したのはそれぞれ 22.1%、7.9%に留まっている。

また同調査では、事業所に対して「最近1年間、事業所の何に着目する人が増えているか」というアンケートも実施。「医療依存度の高い人の受け入れ」という回答が 22.3%、「ターミナル期の人の受け入れ」が 10.3%を占めています。ショートステイについて、長期間滞在から看取りまでも想定して利用する人が多くなっていると考えられる。

(5)「緊急ショートステイ」は8割以上が実施されず

ショートステイの長期利用が増加する一方で、2018年度の介護報酬改定で創設された、認知症グループホームにおける緊急ショートステイについては、その利用や実施が伸び悩んでいる。

これは、在宅介護を受けている高齢者が、介護する家族などが急病になったり、葬儀などに参加せざるを得なくなったりした場合、認知症グループホームの居室をショートステイで利用できるという制度。

しかし、2019年度に日本認知症グループホーム協会が実施したアンケート調査では、277の事業所のうち、81.9%にあたる 227施設が緊急ショートステイを「実施していない」と回答。実施しない理由は、「個室がない」が 63.0%で最多となる。

看護小規模多機能型居宅介護での緊急ショートステイでは、個室以外での滞在も認められていることから、もっと柔軟な対応をするべきという意見もある。国には、ショートステイの現状を鑑み、状況に即した制度改革が求められている。

◆居宅介護支援／介護予防支援 報酬が底上げされる可能性大

居宅介護支援は、介護支援専門員（ケアマネジャー）が在宅の要介護者のニーズを把握し、ケアプランの作成やケアマネジメントを担うサービスだが、収支が赤字の事業所が多いことから次期改定では全体的に評価を底上げする方向が示されている。



◆介護報酬改定で攻防

2020年11月3日 日本経済新聞【朝刊】

公的介護サービスの公定価格である介護報酬の3年1度の改定時期が2021年度に迫り、政府内の議論が本格化している。焦点の新型コロナウイルスの影響を巡り、厚生労働省は「感染防止策を講じる事業者の経費が増える」とプラス改定を求めている。

これに対し財務省は「**負担増の環境にない**」と利用者負担が増すことにつながる報酬増に慎重な立場だ。保険料、税、利用者負担で賄われる介護費は年12兆円、改定率1%で金額にすると1200億円が変動する。15年度はマイナス2.27%、18年度はプラス5.4%だった。プラス改定なら利用者負担や保険料、公費支出が増える一方、事業者の収入は厚くなる。

これまで主に厚生労働省の審議会を舞台に改定内容を検討してきた。これに対し財務制度等審議会が11月2日、介護分野について議論。財務省は近年の事業者の経営環境に触れ「プラス改定する事情がない」と主張した。

厚生労働省のよると19年度決算で利益率は2.4%と、サービス産業全体の中小企業(2.5%)と同程度の水準だった。

財務省はコロナによる介護事業者への影響についても、施設の利用を控える動きは6月以降に改善したと指摘。消毒など感染防止による事業者の負担増は総費用の0.3%程度だと試算し「大きな影響はおよぼしていない」と訴えた。影響が大きい地域やサービスに対象を絞った報酬の臨時的な加算を提案した。

厚生労働省がプラス改定を求めるのは、人手不足がなお深刻で、介護職員の処遇改善が必要なことも背景にある。団塊世代が75歳以上となる2025年度に約30万人の介護職員が追加で必要になるとも言われる。コロナで失われた雇用の一部を介護業界で吸収できる余地があるとの見方もある。介護報酬は訪問介護や通所介護(デイサービス)、特別養護老人ホームなど様々な公的介護サービスの利用料だ。

利用者は原則1割を負担する。市町村単位の保険者が給付する仕組みで、財源は40歳以上が支払い保険料、国と地方の税金で半分ずつを賄う。介護保険制度は2000年4月に導入され、20年間で介護費は12兆円と3倍超に膨らんだ。

以上



【労務】

介護職員の平均給与、加算取得で 32.5 万円

1.8 万円の処遇改善 厚労省調査公表



《 調査結果が公表された専門家会議 》

厚生労働省は 2020 年 10 月 30 日、介護職員の処遇の動向を把握する調査の最新の結果を公表した。来年 4 月に迫る次の介護報酬改定をめぐる議論の基礎資料として使う。

2019 年 10 月に新設された「**特定処遇改善加算**」を取得している事業所で、**月給・常勤で働く介護職員の今年 2 月の平均給与は 325,550 円。昨年 2 月と比べて 18,120 円上がっていた。**

これを勤続 10 年以上の介護福祉士に限ってみると、**今年 2 月の平均給与は 366,900 円。昨年 2 月と比べて 20,740 円上がっていた。特定処遇改善加算の事業所ベースの取得率は、今年 2 月が 59.2%、直近の 4 月が 64.3%となっている。**

特定処遇改善加算の取得事業所の平均給与

	昨年2月	今年2月	差額	今年2月×12
介護職員	30万7430円	32万5550円	1万8120円	390万6600円
勤続10年以上の 介護福祉士	34万6160円	36万6900円	2万740円	440万2800円

《 いずれも月給・常勤。厚労省調べ 》

この調査は全国の特養や老健、グループホーム、訪問、通所、小多機など、11,323 事業所が対象。今年 4 月に実施され、64.9%の 7346 事業所が有効な回答を寄せている。結果は専門家で作る「経営調査委員会」に報告された。

第 31 回社会保障審議会介護給付費分科会介護事業経営調査委員会資料のこ
こでいう給与（＊）は、介護職員がひと月に得るお金の総額に相当するもの。

単純に 12 をかければ、それがトータル年収とほぼ等しくなる数字のとり方になっている。

＊ ここでいう給与

基本給＋各種手当＋ボーナスなど。税金や保険料が引かれる前の額面で手取りではない。各種手当には、残業代や夜勤手当など月ごとに変動するものも含まれる。ボーナスや一時金が出ているところでは、昨年 10 月から今年 3 月までに支給された額の 6 分の 1 が足されている。

調査結果によると、特定処遇改善加算を配分した職員の範囲は「経験・技能のある介護職員」が 93.4%、「他の介護職員」が 85.4%、「その他の職種（相談員、看護職、事務職、ケアマネなど）」が 60.0%。「経験・技能のある介護職員」への配分の仕方は、以下の通りとなっている。

経験・技能のある介護職員への配分方法

月8万円以上の賃上げを実施	10.3%
年収440万円以上への賃上げを実施	38.6%
既に年収440万円以上の介護職員がいる	41.5%
月8万円以上or年収440万円以上の賃上げはできなかった	33.5%

《 複数回答。厚労省調べ 》

賃上げの具体的な実施方法では、「手当の引き上げ・新設」が 54.0%で最多。「定期昇給」が 51.4%、「賞与の引き上げ・新設」が 25.9%、「給与表の改定」が 18.6%だった。

このほか、特定処遇改善加算を取得していない理由では、「職種間の賃金バランスが取れなくなる（38.8%）」「事務が煩雑（38.2%）」などが目立っている。特定処遇改善加算を取得しておらず、従来の処遇改善加算の「Ⅲ」以上を取得している事業所の介護職員の平均給与は、今年 2 月で 28 万 7880 円。27 万 8760 円だった昨年 2 月と比べて、9120 円上がっていた。

特定処遇改善加算は、介護職員の深刻な人手不足の解消に向けた国の施策の柱。原則として月 8 万円以上の賃上げとなる人を設定する、などのルールがある。勤続 10 年以上の介護福祉士など、経験・技能のあるリーダー級の介護職員の賃上げを優先させる決まりだが、事業者が実情に応じて柔軟に配分することも認められている。

関連情報

◆介護福祉士養成施設で外国人の入学が過去最多に

出典：みんなの介護ニュースより一部抜粋、日経ヘルスケア 11 月号より一部抜粋

(1) 入学者のうち約 34%が外国人留学生

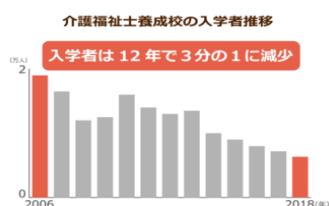
日本介護福祉士養成施設協会が 10 月 15 日に公表した『介護福祉士養成施設への入学者数と外国人留学生』によれば、介護福祉士の養成施設へ入学した外国人留学生の数が過去最多となったことが明らかになりました。

2019 年度の外国人留学生の数は 2037 人でしたが、今年度はそれを上回る 2395 人と、入学者全体の 34% を占めています。5 年間で介護福祉士養成施設へ入学する留学生は約 9.3 倍も増加。逆に、日本人の入学者数は減少しており、今年度の日本人入学者数は過去最低を記録しています。



外国人留学生の介護福祉士養成施設への入学者数が増加している一方で、前述したように日本人の入学者数は過去最低を記録するほど減少しており「介護福祉士を目指す人」そのものが減っています。

介護福祉士国家試験の受験者数も現在減少傾向にあり、厚生労働省が公開している『第 32 回介護福祉士国家試験合格発表』を見ても、2013 年度の受験者数は 15 万 4,390 人ですが、2019 年度は 8 万 4032 人と、6 年間で半数近くも減少しているのです。



受験者数が減少している要因の 1 つとして、「実務経験ルート」の要件変更があげられます。介護福祉士になるには、福祉系高校を卒業する「福祉系高校ルート」、介護福祉士養成施設を卒業する「養成施設ルート」のほか、介護施設における介護業務従事経験がある「実務経験ルート」の 3 種類があります。

実務経験ルートは従来、3 年間の実務経験があれば受験可能でした。しかし、2016 年度より実務者研修の修了が必須となったため、大幅に受験者数が減少したと考えられています。

厚生労働省が民間のシンクタンクに委託して介護職員を対象に行った調査でも、「介護福祉士を目指していたけれど途中で見送った」と回答した人が 46.3%。その理由として、52.7%が「実務者研修の受講費用が負担になった」と答えています。次点で「実務者研修の通学による講義・演習の負担」が 44.9%、「研修時間が長い」が 44%と続き、介護福祉士受験を諦める理由は実務者研修にかかわる負担が上位を占めていたのです。

(2) 外国人介護職員の働きは現場でも好印象

介護の現場で人材不足が指摘される中、外国人労働者を受け入れることで人材不足の解消が多少期待できるとされています。介護福祉士養成施設への留学生の入学が増えていることから、今後介護の現場で活躍する外国人労働者は増加していくでしょう。しかし、介護労働安定センターが実施した 2019 年度の『介護労働実態調査』によれば、**外国人労働者を受け入れている介護施設はわずか 6.6%**。前年度の 2.6%と比較すると受け入れが進んではいるものの、まだ割合としては大きくありません。



実際に外国人を受け入れている施設では、「労働力の確保」をはじめとし「職場に活気が出る」など、ポジティブな回答が多く、厚生労働省が公表している『平成 30 年度 外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査』では、**外国人介護職員に対する評価として、65.1%の家族が「満足」と回答**。声掛けや対応が丁寧という声が聞かれ、「満足できない」と回答したのはわずか 2.1%にとどまりました。

同調査では、すでに**外国人を受け入れている介護施設においても 78.9%の施設が「今度も受け入れる予定」と回答**しています。

(3) 政府も介護分野での外国人就業を後押し 留学生の増加を受けて国試の義務化を 5 年間先送りに

以前は養成施設を卒業すれば介護福祉士になることができました。しかし**2017 年にルールが変更となり、介護福祉士になるには養成施設卒業後に国家試験の受験が必須**となったのです。さらに、2022 年度からは養成施設卒業後の国家試験受験を義務化することとしていました。

ところが 2020 年 7 月、厚生労働省の社会保障審議会・福祉部会において、この**介護福祉士の国家試験受験の義務化が 5 年間先送りになることが決定**。

その背景には、前述した外国人留学生の増加があります。日本人にとっても難関である介護福祉士の国家試験は、当然ながら留学生にとってはさらに難しいものです。

もし国家試験を義務化にすると留学生にはハードルが高くなり、「**介護の現場での即戦力となり得る人材の多くを母国に返すことになる**」といった懸念の声が上がったことが、国家試験義務化の先送りにつながりました。

(4) 知識の不足が虐待やトラブルを招く可能性も

介護福祉士の国家試験完全義務化は延期となったものの、**日本介護福祉士会**は先送りに反対し、**早期の義務化を求めています**。その理由には、「介護人材の質」にあります。介護の現場で働くには適切な知識や技術、教育は必要不可欠で、これらの不足がさまざまなトラブルの原因になりかねないからです。

厚生労働省が公開している『「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査』では、**介護施設で働く職員による虐待の要因として、「教育・知識・介護技術等に関する問題」が最も多く 58%を占めていました**。つまり介護の正しい知識が欠如し、特に認知症の被介護者の言動に対して反発することが虐待につながったと考えられているのです。

介護施設では認知症の高齢者に対応することも多く、一般人とは異なるコミュニケーションが必要となる場合があります。介護の正しい知識を持っておけば、虐待やトラブルを未然に防げるということです。



外国人の受け入れ制度や試験制度は、介護業界への就業を後押しするために緩和されています。しかし、介護職員としての知識や経験不足などが、施設内の虐待につながる可能性も指摘されています。条件緩和により単純に人手を増やすだけではなく、介護の質を維持することも重要ではないでしょうか。

◆グループホームの待機者は増加傾向！夜勤の人員配置基準「1：1」の見直しは今後どうなる

(1) 増加するグループホームの待機者数

10月9日、第20回社会保障審議会（介護給付費分科会）で、グループホームの実態調査の結果が発表されました。

それによると、2019年11月時点で67.0%の事業所が「待機者がいる」と回答。待機者数は「5人以上」が28.8%、「10人以上」が14.8%となっています。さらに7.1%のグループホームでは、待機者が「16人以上」いることも判明。

今回の調査は、介護保険制度の改定のための検討材料として実施されたものです。2019年11月時点のグループホームの入居率は平均97.5%と高い一方で、1事業所あたり平均6.87人の待機者を抱えています。

2018年6月に厚生労働省が発表した『有料老人ホームに関する最近の施策動向』によると、グループホームの数は急増しています。2000年に675件あったグループホームは、2016年には13114件まで増加しています。

(2) 背景には認知症の人の増加がある

グループホームのニーズが高まっている背景には、認知症の人の増加があると考えられます。厚労省の特別事業で九州大学が行った研究の結果によると、2012 年時点の認知症の人は推計 462 万人。2025 年になると認知症の高齢者は 675 万人まで増加し、人口の 19%を占めると推計されています。

さらに認知症有病率が上昇するとした場合、2040 年には 953 万人（人口の 25.4%）、2060 年には 1154 万人（人口の 34.3%）が認知症になると推計されています。

また、2012 年時点で高齢者の約 4 人に 1 人が認知症または軽度認知障がい（MCI）と見込まれています。特に 80 代から認知症有病率が大きく上昇。80～84 歳で 10.4%、85～89 歳で 44.3%、さらに 90 歳を超えると 64.2%の人が認知症になっています。



(3) グループホームも高齢化で人手不足が顕著に

グループホームのニーズが高まる一方で、スタッフ確保が困難な事業所は全体の 4 分の 1 にあがります。『平成 30 年度 全国グループホーム実態調査』の結果によると、「世話人（スタッフ）の確保が極めて困難である」と回答したグループホームは前年度の 21.4%から 24.6%に。「なんとか確保している」と回答した施設も昨年度 68.4%で今年度は 67.0%と改善がみられない厳しい状況が続いています。



また、グループホームを含む介護職員の 2019 年度の離職率は 17.0%。さらに介護職員の過不足感を感じている施設は全体の 65.3%と高くなっています。理由としては「採用（90.0%）」「離職率」が高い（18.4%）ということが判明しています。スタッフの不足感が強まる反面、定着率が低く採用も難しい状況が続いています。

(4) グループホームの体制に変化の兆し 慎重論多数で夜勤の基準緩和は保留

グループホームの人員確保の大きな課題が、夜勤体制の見直し。厚労省でも、グループホームの夜勤の人員配置基準に関する議論が活発化しています。

認知症の高齢者が共同生活を送るグループホームでは、夜勤の介護スタッフが必要。しかし不規則な生活を強いられるため、そのことが離職率や採用が困難な理由にもなっています。

現行のルールでは、1ユニットごとに1人の夜勤職員の配置が定められています。これは、2006年に起きた深夜の火災事故を受けて見直されたもので、それまでは2ユニットに1人という配置基準でした。

しかし、グループホームの深刻な人手不足から、夜勤体制の緩和を望む声が上がっています。日本医療労働組合連合会の調査によると、回答した33のグループホームすべてで夜勤が1人体制、いわゆるワンオペ状態になっていることが判明。夜間の巡回から体位変換、トイレ介助、コール対応まで、1人のスタッフがこなしています。



2020年8月、日本グループホーム協会は、厚労省に対して改善策を提案。見守り機器やオンコール体制の導入で安全性を確保したうえで、従来のような2ユニット1人での夜勤を認めるよう検討すべきとしています。

しかし今回の審議会では、慎重論が多く、人員配置基準については継続して検討されることになりました。基準の緩和は、共同生活を通して深く利用者にかかわろうとする「ユニットケア」の理念から離れる恐れがあることや、スタッフ一人ひとりの負担が増えることで結果的に離職率の上昇につながるのではないかといった意見が相次ぎました。

(5) 一方でケアマネは複数ユニットを兼務可能に

一方で、グループホームに勤務するケアマネの配置基準は緩和される見通しです。現行の基準では、**グループホームのユニット単位でケアマネ1人の配置が定められています**。しかし、来年度の介護報酬改定では、**複数のユニットを兼務できるようになります**。改定の大きな理由として、**厚労省はケアマネの人材確保が容易ではないことをあげています**。

アンケート調査では、介護業界全体のケアマネの不足感は2割程度に留まっていた。一方で、グループホームの約6割が「ケアマネの確保に苦慮している」と回答しています。

国としてグループホーム運営の厳しい状況を把握し、抜本的な改善を行っていくことが求められています。

以上

同一労働同一賃金の準備はOKですか

同一労働同一賃金のセミナーレジメのご提供

以下の資料は、2018年10月に開催した「同一労働同一賃金セミナー」で受講者の皆様に配布したレジメです。

当時は大法人に対する施行(2020年4月1日)が迫っておりましたので、参加法人の多くは、職員100名以上の大法人でございました。

中小法人につきましては、2021年4月1日からの施行であり、まだ1年間の猶予がございましたので、当セミナーに参加された中小法人の方々はその概要のみ知ればよく、本格的には、翌年からといった雰囲気ございました。

税理士法人あおぞらにおいても、中小法人様向けに、2021年6月頃の開催を予定していましたが、新型コロナウイルスの感染拡大によりセミナーについては中止せざるを得ない状況となりました。

そこで、今回、同一労働同一賃金の研修レジメを掲載させていただきます。中小法人においては、これから同一労働同一賃金の施行を迎えますので、準備しなければなりません。当資料がお役に立てば幸いです。

なお、当資料において赤字の個所は最近の判例を掲載しています。

セミナーレジメ

働き方改革関連法 第2弾

同一労働同一賃金



税理士法人 あおぞら

社会福祉法人経営アドバイザー
前野三駒

I 同一労働同一賃金と働き方改革関連法案の 関係

社会福祉法人が、同一労働同一賃金について検討を始めるには、関連する法律を確認しておく必要があります。

新しい同一労働同一賃金に関する規定は、働き方改革関連法案に盛り込まれています。働き方関連法案（正式名称「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」）は、2018年6月に成立しました。

この法律により、主に以下のような「働き方改革」に関する制度が、改正若しくは創設されることになります。

〈労働時間法制の見直し〉

- ① 残業時間の上限の規制
- ② 年5日間の年次有給休暇取得の義務付け
- ③ 高度プロフェッショナル制度の創設
- ④ フレックスタイム制の拡充
- ⑤ 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）
- ⑥ 労働時間の客観的な把握の義務づけ
- ⑦ 産業医・産業保健機能の強化
- ⑧ （中小企業に対する）月60時間の残業の割増賃金率の引上げ

〈雇用形態に関わらない公正な待遇の確保〉

- ① 不合理な待遇差をなくすための規程の確保
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政による助言・指導等や行政ADRの規定の整備

1. 法改正の概要

- (1) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
- (2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- (3) 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備

2. 施行日

- (1) 大企業……令和2年4月1日から
- (2) 中小企業…令和3年4月1日から
中小企業の定義

社会福祉法人には、資本金又は出資金という概念はないため、常時雇用労働者数で。大法人と中小法人を区分します。

業 種	資本金 又は出資金	または	常時雇用労働者数
小売・飲食業	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

3. 常時雇用労働者の定義

- (1) 期間の定めなく雇用されている者
- (2) 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者、または雇い入れから1年以上引き続き雇用されると見込まれる者
 - ① 短期バイトは除外
 - ② 長期間働いているパート職員は含まれる

4. 均等待遇と均衡待遇

- (1) 均等待遇…同一賃金なら同一待遇にする。
- (2) 均衡待遇…①職務内容、②職務内容と配置の変更範囲、③その他の事情の3つの相違を考慮して、待遇や賃金を決めなければならない。

5. 派遣労働者の均等・均衡待遇

派遣会社が派遣社員の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と、賃金などの待遇について、労使協定を締結する。
これにより、派遣先の企業ごとに異なる賃金や待遇の差をなくすることができる。

ただし、派遣社員を受け入れる企業にとっては、派遣会社に支払う派遣料が上昇する可能性が高くなる。

派遣先である社会福祉法人の人事担当者は派遣会社から賃上げを要求されるかもしれませんので、人件費コストの上昇を考えておく必要がある。

6. 非正規社員に対して待遇差を説明できなければならない。

これまで、短時間労働者や派遣労働者に対して定められていた「待遇内容や待遇決定に際しての配慮事項」に関する説明義務が、有期雇用者にも拡大される。加えて、今回の法改正による重要なポイントは、非正規社員から正社員との待遇差について質問されたとき、理由を明確に説明する義務が課せられる。

さらに、説明を求めた非正規社員に対し不利益な取り扱いをすることが禁じられる。例えば、説明を求められた担当者が「そのようなことを尋ねるなら、次回は更新しません」などとは言ってはいけないということになる。

7. 訴えやすくなる（訴えられやすくなる）

この法律自体には罰則規定はありません。しかし、労働者が裁判に訴えて違法性が認められると差額分を支払わなければならない。それがニュースになると、法人のイメージが大幅にダウンする。

また、今回の改正で、行政による履行確保措置と裁判外紛争解決手続き（行政ADR）が整備されるので、非正規職員が不合理な待遇差の是正をうったえやすくなる。

パートタイマーが労働基準監督署に行き、「うちの法人ではこうなってます」と訴えるだけで、労基署の職員がその法人に立ち入ることも想定される。

まとめ

- 今回の改正では、パート職員に関する法律と有期雇用者に関する法律を合体させ強化した（非正規職員を一括して同一労働同一賃金の対象とした）。
- 職務の内容や責任の程度、配置条件（転勤、職種間移動など）が正職員と同じなら非正規職員に待遇差をつけてはならない。
- 職務の内容や責任の程度、配置条件、その他の事情が正職員と同じでなかったとしても、これらの要素を考慮して、バランスのとれた待遇や賃金などの労働条件を決めなければならない。
- その他、基本給、賞与、手当、休日、その他の待遇の「それぞれ」について、待遇の性質及び待遇を行う目的を確認し、待遇差の是非が判断される。

Ⅱ 注目の判例と企業の対応

1. 日本郵政株式会社

- 契約社員への扶養手当不支給は「不合理」

大阪地裁 2018 年 2 月 21 日

【判決のポイント】

- (1) 扶養手当（家族手当）は職務内容の違いに左右されない手当であり、家族を養う負担は契約社員も正社員も同等と判定。
- (2) さらに住宅手当が地域限定勤務の一般職の正社員にも支給されていることに注目し、契約社員にも支給すべき。

- 契約社員への扶養手当不支給は「容認」

大阪高裁 2019 年 1 月 24 日

【判決のポイント】

- (1) 契約社員は短期雇用者であるため契約社員に支給しなかったのは不合理ではない。
- (2) また、年末年始雇用期間が 5 年間超の者に支給すべきである。

※今後予定されている最高裁ではどのように判定するのかが注目される。

2. 大阪医科大学

○アルバイトへの賞与不支給は「違法」

大阪高裁 2019 年 2 月 15 日

【判決のポイント】

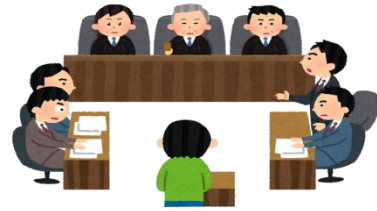
- (1) 賞与が、正職員全員に年齢や成績に関係なく一律に支給されていた点を重視し、アルバイト職員に全く支給しないのは、不合理。
- (2) また賞与水準については、職務と責任の違いや契約職員に正職員の 80% の賞与が支払われていることから、正職員の 60%以上を支給すべき。
- (3) 一方、正職員との基本給格差などについては、一定の相違が生ずることは不合理とはいえない。

※しかし、もし最高裁がこの高裁判決を支持したとしても、それをもってすぐにすべての会社でアルバイトにも賞与を支給しなければならないということにはならないでしょう。賞与の支給・不支給の判断の合理性については、法人ごと、事例ごとに個別に判断されることになるでしょう。

最高裁判決（宮崎裕子裁判長）…2020 年 10 月 13 日（追加）

「賞与不支給は不合理とまでは言えない」

理由…正職員は試薬の管理などに携わり、仕事が易しかったアルバイトとは業務内容に違いがあるため。



3. メトロコマース（東京メトロ子会社）

○長年勤務の契約社員の退職金不支給は「違法」

東京高裁 2019 年 2 月 20 日

【判決のポイント】

- (1) 長期間勤務した契約社員に退職金の支給を全く認めないのは不合理として、4 人のうち、10 年程度勤務した 2 人に対する退職金の支払いを命じた。
- (2) 退職金水準については、正社員と同じ基準で算定した額の少なくとも 25%とした。
- (3) また、住宅手当、勤続 10 年褒賞、早出残業手当の割増率についても、正社員との格差は不合理と判断した。
- (4) 一方、正社員とは配置転換の有無などの労働条件が異なるとして基本給賞与の格差は容認した。

最高裁判決（林景一裁判長）…2020 年 10 月 13 日（追加）

「退職金の不支給…不合理までとはいえない」

理由…正規職員、非正規職員の間で役割などに差がある。契約社員として 10 年前後働いた点を考慮しても退職金の不支給は不合理までとは評価できない。

4. 長澤運輸

○定年再雇用後に同じ業務での賃金格差は「違法」

東京地裁 2016 年 5 月 13 日

【判決のポイント】

- (1)業務内容や職場配置の範囲が同一であるにもかかわらず、賃金額が異なるのは不合理。
- (2)ドライバーとしての仕事の内容や責任の程度が変わらない一方、年収が定年前より 2～3 割下がっていた点を不合理と判断。



○最高裁は定年再雇用後の待遇格差は「不合理でない」

最高裁 2018 年 6 月 1 日

【判決のポイント】

- (1)定年退職後の再雇用などで、待遇に一定の差（年収で定年前の 79%程度）が出ることは不合理ではない。
- (2)長期雇用前提の正社員と定年再雇用の嘱託社員とでは、会社の賃金体系が異なることを重視。仕事内容が変わらなくても、給与や手当の一部、賞与を支給しないのは不合理ではない。
- (3)ただし、皆勤者に支払われる「精勤手当」を嘱託社員に支給しないのは不合理で違法。

※「6. トヨタ」、「7. 九州総菜」も参照のこと

5. ハマキョウレックス

○手当格差は「不合理」

最高裁 2018 年 6 月 1 日

【判決のポイント】

- (1)各手当の目時に照らし、通勤手当、給食手当、無事故手当（特殊業務に従事した際の）の作業手当についての支払いを命じた大阪高裁判決を支持したうえで、高裁が認めなかった皆勤手当についても支給しないのは不合理と判断。
- (2)一方、住宅手当については、正社員は転居を伴う転勤が予定されているため住宅手当に要する費用が多額となり得るため不合理ではない。

2018 年 6 月 1 日 最高裁判決の 2 社のまとめ

長澤運輸（定年再雇用者）ケース

ハマキョウレックス（契約社員）のケ

職務の内容	同じ
職務・配置の変更 範囲	同じ
その他の事情	定年再雇用は相当

職務の内容	同じ
職務・配置の変更 範囲	異なる
その他の事情	

年収水準 79%程度 賞与不支給	不合理ではない
精勤手当不支給	
住宅手当不支給	不合理
家族手当不支給	不合理ではない

無事故手当	不合理
作業手当	
皆勤手当	
給食手当	
通勤手当	
住宅手当	不合理ではない

家族手当、賞与支給、定期昇給、退職金支給の有無	不合理ではない (第 1 審)
-------------------------	--------------------

6. トヨタ

○定年再雇用後の別業務は不当

（トヨタの事務職だった男性が、定年退職後の再雇用で清掃業務を提示されたことを不当として訴えた判例）

名古屋高裁 2016 年 9 月 28 日

【判決のポイント】

- (1) 再雇用後であっても、全く別の業務の指示は「継続雇用の実質を欠き、通常解雇と新規採用に当たる」と判断。
- (2) 定年後にどんな労働条件を提示するかは企業に一定の裁量があるとしたうえで「適確性を欠くなどの事情がない限り、別の業務の指示は高年齢者雇用安定法に反する」。

※一審の名古屋地裁では、「事務職で再雇用されるための基準を満たしていなかった」とする法人側の主張を認めていた。

7. 九州総菜

○定年再雇用後の賃金75%減は「違法」

福岡地裁 2017 年 9 月 7 日

【判決のポイント】

- (1) 定年再雇用の条件として、月収ベース賃金を定年前の 25%相当に減らす提案をしたのは不法行為にあたる。
- (2) 定年前と再雇用後の労働条件に「不合理な相違が生じることは許されない」と指摘し、「生活への影響が軽視できないほど高年齢者雇用安定法の趣旨に反し違法」の訴えを認める。

※その後 2018 年 3 月 1 日に最高裁が、上告の不受理を決定して、上記判決は確定した。

4. 長澤運輸と 7. 九州総菜の違い

- ①定年再雇用が同一労働であっても、賃金水準 80%程度は認められる。
- ②定年再雇用が同一労働でなかったとしても、賃金水準 25%程度は下げすぎである。

Ⅲ 賃金制度の見直しの方向性

1. 同一労働同一賃金に対応した人事と賃金の考え方

【同一労働同一賃金で考えるべき格差】

① 正社員と非正規社員の間の差	今回の「同一労働同一賃金」推進の主目的となる。非正規社員の割合が急増したことで賃金格差が社会問題になった。非正規社員がいないと立ち行かない法人も多い
② 中高年職員と若手職員の間の差	既に年功賃金カーブは薄れつつあるが、より縮小する傾向にある
③ 家族持ちと独身者の間の差	配偶者控除見直しや非婚率の増加などにより、見直し機運が高まる
④ 定年前職員と定年再雇用者の間の差	今回の「同一労働同一賃金」推進の主目的となる。同一業務での賃金ダウンは違法との判決も出ている。シニア活用という課題もある
⑤ 全国職員と勤務限定職員の間の差	政府は推進しているが、どの程度の賃金差が認容されるかはまだ不透明
⑥ 出向者とプロパー職員との差	これまで問題になることは少なかったが、今後は新たな火種になる可能性がある

上記6つの項目のうち、今回の改正の主目的になっているのは「①正職員と非正規職員の間の差」と「④定年前職員と定年再雇用者の間の差」です。

また社会福祉法人の場合、「⑤全国職員と勤務限定職員の差」と「⑥出向者とプロパー職員の差」のケースの場合は少ないと思われます。

同一労働同一賃金を推進する厚生労働省は企業向けのガイドラインを設けてルール of 徹底を求めている。ただ個別具体的にどこまで格差を是正すればよいのかは不明確で、企業の現場にはなお戸惑いが根強い。～中略～

企業は非正規従業員に納得がいく説明をすることが一層要求される。企業は正社員側と非正規従業員の双方の対話に基づく制度の見直しを重ね、不合理が生じる余地を減らす努力が欠かせない。

2. 法人がとるべき選択肢

同一労働同一賃金の実施を迫られた企業には、次の4つの選択肢があります。

① 非正規職員の賃金を同一職務の正職員の水準まで引き上げる

【ポイント】

人件費上昇余力のある法人や非正規職員の人数が少ない場合に可能。

② 正職員と非正規職員の仕事区分を明確にし、現状の賃金格差を正当化する。

【ポイント】

同一労働には同一賃金を支払いなさい」という考え方なので、同一労働でないことを証明できれば、同一賃金にする必要はない。ただし、一部の手当や福利厚生については、不支給は許されない可能性が高い。

※一般の会社では②の方法をとる場合が多いと思われる。

③正職員の賃金水準を引き下げる

【ポイント】

正職員と非正規職員の給与水準を同じにしなければならないなら、その中間に両者を近づける、という選択。ただし正職員のモチベーションダウンや法的リスク（不利益変更）をとまなう。

④同一賃金を前提に正職員・非正規職員も合わせた賃金制度の見直しを実施する

【ポイント】

非正規職員の賃金だけでなく、正職員の年功序列型賃金制度や諸手当も見直す。
ただ、職場内の抵抗なども考えられるので、時間をかけて理解を求めながら進めていく必要がある。

最近の判例から

◆契約社員格差は「不合理」

日本郵便の手当・休暇巡り

出典:2020年10月15日 日本経済新聞「朝刊」

日本郵便の正社員と契約社員の待遇格差の是非が争われた訴訟の上告審判決が15日最高裁であった。第1小法廷は契約社員に扶養手当や夏季冬季休暇などが与えられていないことを「不合理な格差」に当たると判断した。正規と非正規を合理的に包摂した待遇体系は、競争力のある人材確保に不可欠。企業は格差是正に取り組むことが求められる。

待遇格差 是正迫られる

日本郵便の非正規社員は約18万5千人。日本郵便は判決を受けて「速やかに労使交渉を進め、制度改正に取り組む」とのコメントを出した。

～中略～

一方これに先立つ13日に判決が言い渡された賞与と退職金を含める訴訟では、第3小法廷が待遇格差容認する判決を示し、手当・休暇とは異なる結論となった。



◆再雇用 定年前と賃金格差6割切る基本給「不合理」

出典:2020年10月15日 日本経済新聞「朝刊」

定年後再雇用者の基本給減額の是非が争われた訴訟の判決で、名古屋地裁は28日、同じ仕事なのに基本給が定年前の6割を下回るのは不合理な待遇格差に当たると認め、名古屋自動車学校（名古屋市）に未払い賃金分の支払いを命じた。高齢者雇用が推進される中、他企業の賃金制度に影響を与える可能性がある。再雇用者の基本給について、企業に正社員との格差是正を求める判決は全国初とみられる。

判決によると、訴えを起こしたのは名古屋市に住む男性2人。それぞれ2013～14年に定年を迎えた後に再雇用を希望し、65歳まで嘱託職員として技能講習や高齢者教習を担当した。仕事の内容や責任の範囲は定年前と変わらない一方、基本給は定年前の月額16万～18万円から7万～8万円ほどに下がった。

井上泰人裁判長は「年功的性格があることから将来の増額に備えて金額が抑制される若い正社員の基本給すら下回っており、生活保障の観点からも看過しがたい水準に達している」と述べた。

再雇用の際に賃金に関する労使の合意がなかった点も挙げ、定年直前の基本給の6割を下回るのは不合理な待遇格差に当たると結論づけた。



記者会見する原告ら（10月28日午後、名古屋市）

嘱託職員への一時金が正社員の賞与を大幅に下回ることや、教習の時間数に応じた手当などの減額についても不合理と認め、計約625万円の支払いを命じた。

男性2人は2016年、不合理な待遇格差を禁じた労働契約法旧20条に違反するとして提訴した。会社側は「基本給は好不況や業績などを総合して決めており、正社員との違いは違法ではない」などと主張していた。

原告側弁護団の中谷雄二弁護士は判決後に記者会見し、「基本給の格差を不合理と認めた意義は大きい。同法旧20条の判例を一步前に進め、全国的に大きな影響を与えるだろう」と評価した。

原告の山田茂さん（66）は「基本給が減額されて食費を削ったり、外出を控えたり、生活水準を下げないといけなかった。判決は成果だが、減額がすべて不合理と認められなかったことは納得できない」と話した。

名古屋自動車学校は「責任者が終日不在で、コメントできない」と説明している。

■専門家「線引き示す判決」

判決は再雇用者の基本給について「定年前の6割を下回れば不合理」との線引きを示した。仕事内容や責任が正社員と変わらないことを前提としたものの、給与の根幹をなす基本給のあり方に踏み込んでおり、企業に待遇見直しを迫る司法判断と言えそうだ。

2013年施行の労働契約法旧20条は、有期雇用の非正規社員らと正社員の「不合理な待遇格差」を禁じた。各地で訴えが起こされ、すでに最高裁で7件の判決が出た。

このうち再雇用者の待遇格差が争われたのが、18年の長沢運輸訴訟の判決だった。再雇用特有の事情として▽長期雇用が予定されていない▽一定の要件を満たせば老齢厚生年金を受給できる——といった点を挙げ、賞与や住宅手当などの待遇格差を認めた。

その後も長期的な雇用継続への動機づけとして正社員優遇を認める判決が続く中、10月28日の判決は基本給の格差是正を求めた。東京大学の水町勇一郎教授（労働法）は「仕事内容が変わらなければ減額は6割まで、と

いう目安を示した点で画期的。正社員の基本給が相対的に高い企業の中には再雇用者の基本給を定年前の4～5割にしている例もあり、大企業も含め影響が出るだろう」と話す。

労務管理に詳しい田村裕一郎弁護士は、基本給を6割にしても不合理ではないとした別の地裁判決を踏まえ、「他の裁判例との整合性なども意識した判決だろう。運送業をはじめ一般的に定年前後で仕事内容が変わりにくい業界への影響が大きい」と指摘。「企業は基本給や賞与を引き下げの場合、仕事内容や責任範囲の変化などを踏まえ、バランスの取れた金額設定をすべきだ」とした。

待遇格差を巡る最高裁の判断

待遇格差	最高裁の判断
各種手当・休暇制度の対象外(日本郵便の契約社員=配達関連業務)	待遇格差は不合理 ・「繁忙期の休日に働く対価」の趣旨は契約社員にも当てはまる(年末年始勤務手当) ・継続勤務が見込まれるなら契約社員も支給対象になる(扶養手当)
賞与の不支給(大阪医科大学の元アルバイト職員=秘書関連業務)	格差は不合理とまでは評価できない ・賞与は正社員の人材確保定着の目的がある。 ・試薬の管理などアルバイトと業務内容が違う。
退職金の不支給(東京メトロ系の元契約社員=売店関連業務)	10年前後勤続でも不合理とまでは評価できない ・退職金には正社員の人材確保・定着の目的がある。 ・トラブル処理など契約社員と業務内容が違う。

名古屋地裁

再雇用 定年前との賃金格差

6割を切る基本給は不合理

- ・同じ仕事なのに基本給が定年前の6割を下回るのは不合理な待遇格差。

Ⅲ まとめ やることリスト

- ①今回の法改正は、あくまで一法人内の正職員・非正規職員の不合理な待遇格差是正である。大法人は 2020 年 4 月から、中小法人は 2021 年 4 月から適用されるので、計画的に賃金などの待遇を見直す。
- ②契約社員、パート・アルバイト社員、定年再雇用社員は、ガイドラインや判例を参考に必要な見直しを進める。
- ③派遣社員の同一労働同一賃金については、対応を派遣会社に任せてよいが、派遣料アップには備えておく。
- ④非正規社員の基本給は、正社員と制度を合わせるか、制度が異なる理由で説明できるようにしておく。
- ⑤非正規社員の基本給・賞与・退職金については、今後の裁判結果を眺めながら対応していくことが主流になる。**（大阪医科大学、メトロコマース 2020 年 10 月 13 日 最高裁判決を参照）**
- ⑥ガイドラインに明記されている非正規社員の手当、福利厚生については、早期に対応を決めておく。
- ⑦人件費へのインパクトが大きい家族手当、住宅手当はガイドラインにほとんど記載されていないが、それでも対応を検討しなければならない。
- ⑧ 収益や人手不足といった経営状況、判例やガイドラインなどの法律関係、さらに他社事例を基に、正社員の賃金制度も含めた自法人の対応方針を決定し、遅すぎず、早すぎず準備を進める。

以上

参考資料 3 時間でわかる 同一労働同一賃金入門 2019 年 9 月 10 日
日本経済新聞【朝刊】 2020 年 5 月 13 日～10 月 29 日

作成 第 1 版 2019 年 10 月 15 日
第 2 版 2020 年 10 月 15 日

介護職の人材不足②

人材不足解消戦略

出典:老健11月号 介護職の人材不足(下)より一部抜粋

(1) 介護職人材不足の背景

介護人材不足の背景として、ブラック法人の論議は別として、大きく 6 つの要因があるのではないかと考えられます。

- ①賃金水準の低さ
- ②業種としての負担
- ③社会的イメージの評価
- ④生産年齢人口の減少
- ⑤要介護者と家族のモラルのなさ
- ⑥介護現場の指導力・養成力の欠如



(2) 人間関係の問題

介護職は女性の方が、男性より割合が高いため、結婚や出産で辞めてしまうのはやむをえません。

また介護職が「定着しない理由は「職場の人間関係」「法人・事業所の理念が合わない」といった精神的な側面が大きいのです。特に介護現場に限らず全産業の大きな課題となっている「人間関係」は介護人材不足の大きな理由の 1 つになっています。



例えば、20 歳代の介護未経験者の新入職員が介護職 A から「排泄介助」「食事介助」「入浴介助」などの指導を受けたとします。介護現場はシフト制ですから、介護職 B も新人への指導を行います。仮に A と B の仲が悪く、当該介護施設に統一とれた「新人教育マニュアル」がないとしましょう。2 人の先輩職員から独自の介助補法を教示された新入職員は、自分が好きな介助法を選択します。そして A の介助法で仕事をしたとしましょう。そうなると B は、「今度の新人は、しっかり教えたのに A のやり方を選択した!」と、新入職員は何も知らないまま、B との関係が悪くなってしまう可能性が高くなります。

(3) 利用者や家族への対応

認知症患者や問題を抱えた家族対応においても、しっかりとチームで対応できる介護現場は、魅力ある職場につながります。実際、病気とはいえ認知症高齢者に「怒鳴られる」「殴られる」といった被害を受ける介護職員も見受けられます。このようなケースでは、介護職員が安心して業務に携わることができるかは、1 人で悩まずチームで対応できる環境を築けるか否かで決まります。

また高齢者による「セクハラ」問題においても、しっかりと組織で対応できるかで、その介護現場の真価が問われます。仮に若い介護職員が「お尻」を触られるなどの「セクハラ」被害を受け、上司に相談したとしましょう。

相談を受けた上司はすぐに対応しなければなりません、「しばらく様子を見よう、そういう経験を通してプロの介護職員として成長するのだから」といった感覚を抱いていたとすれば、このような上司は無意識のうちに「二次的加害者」となっているのです。

(4) 中間管理者がカギ

実際、優れた中間管理者やリーダーがいる介護現場は「離職率」も低く、人材不足に困っていないケースも多いのです。しかし、40歳前後から50歳代が大半を占める介護現場の中間管理職は、人材マネジメントに欠ける者も少なくありません。中途採用者は別として、これらの中間管理者が介護業界に就職した20年前は、介護現場の有効求人倍率も0.5倍前後で推移していました。

しかも、今の30歳未満と40歳前後以降の世代間のギャップも大きく、この年代は「価値観」も大きく違ってきます。



現在の中間管理職層の若い時期には、先輩から叱られながら「介護」を教わり、先輩の後ろ姿を見ながら仕事を覚えるのが常識でした。しかし、現在は、「ハラスメント」問題も浸透し、20年以上前の新入教育は、現在では明らかに「ハラスメント」であると認識されるに違いありません。現代の教育・養成法は、「褒めながら育てる」といった指導者の忍耐と寛容性が問われます。

また総合介護施設では介護職だけではなく、理学療法士、作業療法士、看護師、医師といった医療職とのチームワークが、より介護職員に求められるため、このような人事マネジメントを踏まえた中間管理者がいるか否かが焦点となります。

(5) 人が人を呼ぶ

魅力ある介護現場は、介護職員たちが自然と働きやすさをアピールして、他の事業所から職員を呼び寄せているといった事例もあります。多くの介護職員はストレスを抱えているため、中間管理職が、これらを緩和させていく上での「アドバイス手法」「相談技法」「人事マネジメント論」などを習得して実践している介護現場は、「魅力ある職場」として認識され人手不足にはならないようです。

(6) 「石の上にも 3 年」はもはや古い

今は新型コロナウイルス感染により、多少、就職状況も業種により厳しくなっていますが、平時では 20 代後半までは「新卒」に準じて「第 2 新卒」と呼ばれ、転職は全くハンディとはなりません。よく「今の若者は、すぐに辞めてとしまう！『石の上にも 3 年』、がんばらなければ」と、小言をいう中間管理者の方がいます。しかし、この認識はもはや古く、「転職」が常識になっている時代、「石の上にも 3 ヶ月」ぐらいと認識すべきです。「離職」するケースは「離職」される側に問題があるという認識をもたなければなりません。

以上

【会計】

経営計画書の作成

1. 赤字にしないための心構え！

社会福祉法人は利益追求できない。しかしこのことの意味を誤解している人も多い。

利益追求してはいけないという意味は、「収支差益を個人に還元してはならない」ということです。

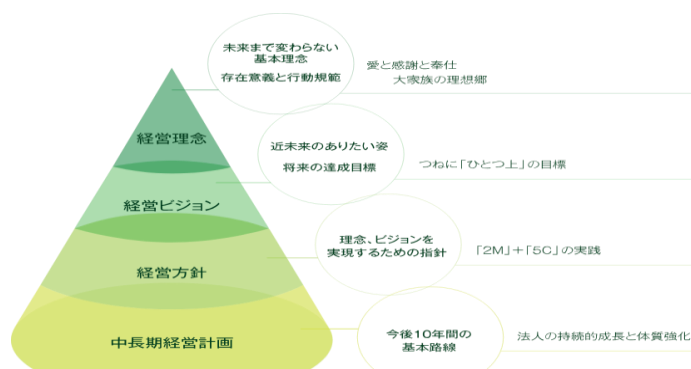
健全な法人経営を続け、長く、福祉事業の領域で社会に貢献するためには、職員を雇用し、既存事業を滞りなく続けるだけでなく、借入金を返済し、かつ新規プロジェクトに再投資するためには当然、利益（収支差益）が必要です。しかも、さらなる社会貢献活動を行うためにも、その差益は必要となります。

儲け主義は許されませんが、法人経営をつつがなく行うための真の利益の確保は、施設長の責任です。そのような意味において施設長はまぎれもなく経営者なのです。

今後ますます、福祉業界は人手不足に見舞われるでしょう。そうした環境下で人材を確保するためには、福祉事業に従事する人たちの満足を引き出すための施策が必要になることは言うまでもありません。他の産業にもまして、人材は、福祉事業では宝であることに間違いはありません。

しかし、だからといって従業員の満足が利用者の満足に勝るはずはありません。ここを間違えている福祉従事者や経営者も実は多く存在しています。

これは、社会福祉はサービス業（新たな保険制度が始まった際、厚労省は、今後の社会福祉法人は、措置制度から「福祉サービス」への転換をすることを明確に宣言しました。）という基本概念の基、利用者に奉仕していくという姿勢を忘れてしまってはならないでしょう。



2. 赤字体質の施設の共通点

赤字体質の施設の共通点として、**経営の本質である「将来的な収支を勘案した資金計画に基づいた会計管理、財務管理」を怠っているというケースがほとんどです。**

税理士法人あおぞらが関与している社会福祉法人様では、基本ベースとして、事務所スタッフによる月次の会計監査を行い、月次決算を行っていますが、月次決算を基に予算管理を徹底している社会福祉法人は、一体どのくらいあるのでしょうか。

また、これらの重要性を理事長や施設長に進言し、実践している会計人は一体どれくらいいるのでしょうか。



京セラの名誉会長の稲盛和夫氏は、次のように述べています。

「もし、経営を飛行機の操縦に例えるならば、会計データは経営のコックピットにある計器類にあらわれる数字に相当する。計器は経営者たる機長に、刻々と変わる機体の高度、速度、姿勢、方向を正確かつ即時に示すことができなければならない。

そのような計器類がなければ、今、どこを飛んでいるかわからないわけだから、まともな操縦などできるはずがない」

(「稲盛和夫の実学—経営と会計」 日本経済新聞社)

また、会計データは、健康診断の結果にもたとえられます。前年よりも数値が悪化し「異常値」が出ているのであれば、その原因を探り、いち早く対策をとっておく必要があります。

社会福祉事業を経営する上では、月次試算表の内容を理解することが欠かせません。その点で月次試算表や会計データは、一見難しそうに見える福祉事業の経営の実態を数字によって極めて明確に映し出そうとする鏡のようなものです。

だとすれば、経営者や管理者が会計に強くなることが、健全な経営のためには不可欠といえるでしょう。**「会計事務所や経理担当者に任せっきり」というのはいけないのです。**

そして、もう1つ重要なこととして、会計処理はスピードが命です。2カ月も3カ月も遅れた月次試算表を見ていても何の役に立ちません。会計資料とは経営に役立てるために作成するものであって、決算書を作成するためのものではありません。

前月の試算表は遅くとも翌月の10日前後には出来上がり予算と実績を比較検討できなければなりません。

これらの改善については、会計の専門家とよく相談して、協力して実践していくことをお勧めします。

3. 社会福祉法人に中期経営計画が必要な理由

単年度の事業計画はしっかり立てている法人は多いのですが、その一方で、単年度計画の元となるべき「中期経営計画」を立てていない法人が意外に多いのが現状です。

社会福祉法人は本来、理念を持っており、その理念の実現に向けて活動を継続していくことが求められています。

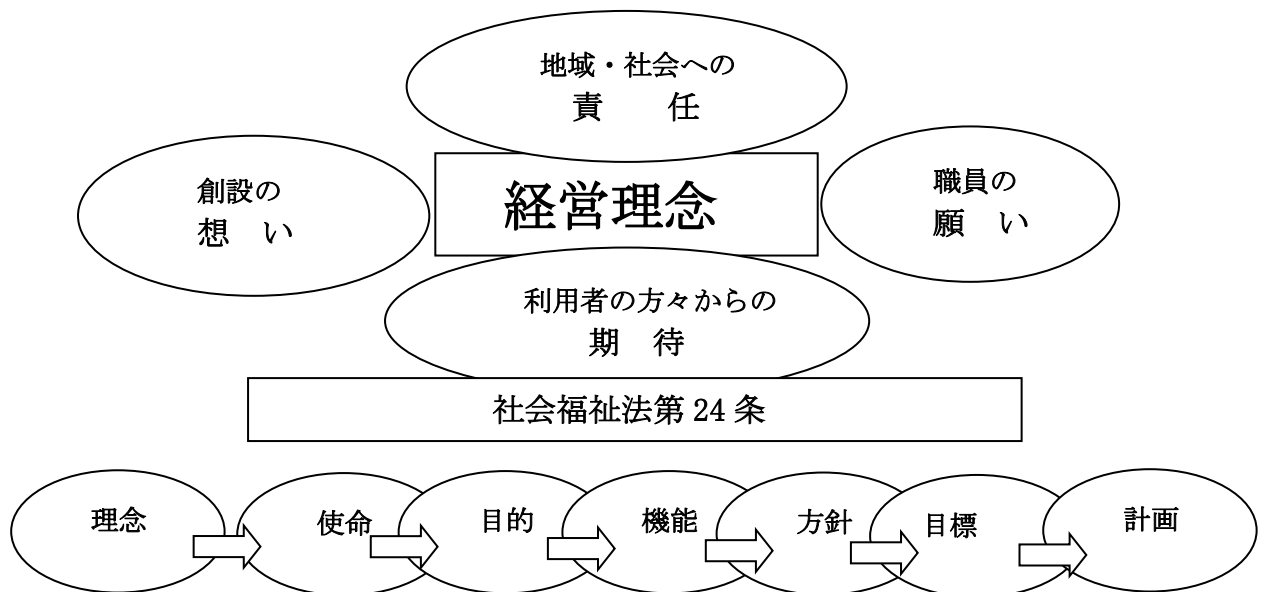
単年度の決算状況を振り返るだけでは、中期的な視点で経営状況を判断していくことができません。単年度ごとの経営状況を正しく判断するためにも、中期経営計画の立案は社会福祉法人にとって必要不可欠な取り組みであるといえるでしょう。

現行社会福祉法において規定された「経営の原則」

(経営の原則)

第二十四条 社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的に経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければならない。

社会福祉施設経営管理論 2015 では、社会福祉法人の経営管理(マネジメント)は、「未来を予測し、未来の出来事に対応すること」とされ、経営管理者は外部環境の変化と将来の方向性を適切に見通した、未来志向の経営管理を推進していかなければならず、そのためには、「経営戦略や中長期の事業計画の策定が必要になる。」として、下表のとおり考え方を整理しています。



現在においても、この基本的な考え方は変わっていません。

Ⅱ 役立つ中期経営計画の作成

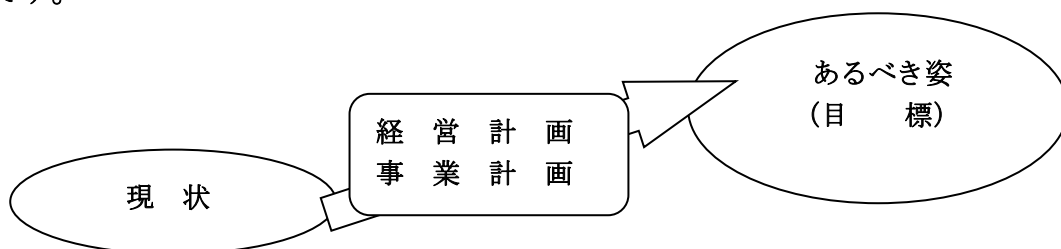
1. 経営計画と事業計画

「経営計画」とは、法人の「経営理念」に基づいた「経営目標」を成し遂げるために現状の姿と達成すべき「経営目標」とのギャップを埋め、解決すべき課題・問題点を認識し、それぞれ解決するための「経営戦略」、「実行計画」を文書化し職員の方々に約束するものです。

経営計画とは、経営者が

- ①自法人をどのようにしたいのか？3年後、5年後、10年後にどのような社会福祉法人であるべきかを示し、
- ②自法人のあるべき姿（経営目標）を描き
- ③現状と経営目標とのギャップをどのように埋めて経営目標に近づけるかの大きな道筋と方策を示し、
- ④その目標達成のための協力を従業員の方々にお願いするものとなります。

そして、これを具体的な実行計画にしたものが、毎年作成される「事業計画書」です。



ところで、職員さんは、毎年作成される「事業計画」どのように見ているのでしょうか。

よく職員の方からお聞きすることとして

- ・事業計画といったところでやっていることはこれまでとあまりかわらない。年度を変更しているだけ。
- ・行事計画や年間予定が中心で、何が事業計画なのかよくわからない。
- ・職員には配布されるが、事業計画についての説明がない。

創業者の志、熱い思い



中長期計画の作成



事業計画の発表
協力へのお願い



【要注意】

陥りやすい「事業計画」もどきの3つのパターン

(1) 数値計画パターン

会計事務所や関連するコンサルティング会社が推奨しているものに多くみられます。一番よくないパターンです。銀行向けに融資を有利に行うために作った資金計画を「事業計画」と称して法人でも活用しようとしているケースです。

(2) 「理念・経営目標・ミッション」協調パターン

「理念」や「経営目標」は掲げているのですが、これを実現するための事業計画や戦略が欠けているパターンです。

二宮尊徳の名言に学ぶ

「道徳を忘れた経済は、『罪悪』である。経済を忘れた道徳は『寝言』である」

職員の意識は高いのですが、成果に結びついていない場合は要注意です。

(3) 業務規則集パターン

「利用者介護のルール」「報告・連絡・相談のルール」「クレーム対応時の取決め」「勤怠ルール」などを細かく規定している事業計画

これらの規則やルールとともに「利用者の満足と尊厳が第一」とか「全員が福祉の精神」などの標語が掲げられたりしているパターンもありますが、総じてあいまいで何を目指すのかが明確ではない場合が多いのです。

2. 成功する社会福祉法人の「事業計画」三つのポイント

(1) 3年後の「数値計画」を立てる

- ① 単年度の事業計画では職員は不安になる。
- ② 職員が何を目標にすればよいのかわからない。
- ③ 将来の目標を実現するために目の前の目標に集中できる。

(2) 「戦略」を具体化する

どのようにして目標を達成するのか、その手法、打ち手、仕組みを明確にする。戦略を明確にしていない事業計画がほとんど。戦略を立てなければ事業計画にならない。

(3) 「人材育成計画」を盛り込む

法人を成長させたいのであれば、人材をどのように成長させるかという「人材育成計画」に入れるべきです。

成功する社会福祉法人の「事業計画」＝「数値目標」＋「戦略」＋「人材育成計画」

3. 事業計画を作成・運用しなければならない三つの理由

(1) 施設長と職員の歩みを一つにするため



「なぜ、職員はわかってくれないんだ」
「指示しているのに職員は動かない」
「研修で学んだことが活かせない」



溝



「施設長の言うことは理解できない」
「具体的な指示がなければ動けない」
「現場でどうしたらよいかわからない」



事業計画
相互の意思統一



(2) 施設長、経営幹部は覚悟を決める

施設長は「事業計画」を幹部やリーダー職員と一緒に作成します。そして完成後は全職員の前で発表します。

すなわち、発表会では、施設長、経営幹部、リーダーが数値も含めた「これを絶対にやり遂げるぞ」という意思を全従業員の前で宣言することになり

新たなリスク 新型コロナ介護訴訟

ます。

(3) 周りからの支持が得られる

施設長、幹部、リーダーはこの意思の決意表明をすることにより、全従業員からの支持が得られるのです。

実際に事業計画を実践していただくのは、従業員の皆さんですから支持を得なければ目標は達成できません。施設長、経営幹部、リーダーは、従業員の方々に指示するのではなく、協力してほしいとお願いする立場であることを忘れてはなりません。

以上



【ちょっと気になる新聞報道】

◆介護保険料滞納、65 歳以上、約 2 万人

2020 年 10 月 11 日 朝日新聞

介護保険料を滞納して、預貯金や不動産といった資産の差し押さえ処分を受けた 65 歳以上の高齢者が増えている。2018 年度は過去最多の 1 万 9221 人にのぼったことが、厚生労働省の調査でわかった。

65 歳以上の保険料が介護保険制度の始まった 2000 年度から約 2 倍に上昇していることも影響したとみられる。

調査は全国 1741 市区町村が対象。差し押さえ処分を受けた人は 14 年度に初めて 1 万人を超え、前年の 17 年度は 1 万 5998 人だった。



介護保険に加入している 65 歳以上の人は、18 年度末で 3,525 万人いる。このうち 9 割は年金から介護保険料を天引きされているが、残り 1 割は年金額が年 18 万円未満で、保険料を納付書や口座振替で支払っている。生活保護を受ける人は、生活保護費に介護保険料が加算されて支給される。差し押さえを受ける人は、生活保護は受けていないが、受け取る年金がわずかで保険料を払えなくなった人が多いとみられる。保険料は 40 歳から支払うが、未収の保険料は 65 歳以上の分だけで約 236 億円（18 年度）にのぼる。

65 歳以上の介護保険料は 3 年に 1 度見直されるが、高齢化で介護保険の利用者が増えるのに伴って保険料の上昇が続く。2000 年度は全国平均で月額 2911 円だったのが、**2015 年度には 5,514 円、2018 年度からは 5,869 円になった。団塊の世代がすべて 75 歳以上になる 2025 年度には 7,200 円程度になると見込まれている。** 以上

◆保育園の給付金詐取 元園長に懲役 4 年 6 月求刑 兵庫・姫路

2020 年 10 月 20 日 神戸新聞

兵庫県姫路市から認定こども園に支給される施設型給付費約 9400 万円をだまし取ったとして、詐欺罪に問われた私立「わんずまざー保育園」（廃園）の元園長の女（49）に対する論告求刑公判が 10 月 22 日、神戸地裁姫路支部であり、検察側は懲役 4 年 6 月を求刑した。元園長の女は「（給付費を）だまし取ろうと思って保育に携わったことはない」と無罪を主張し、結審した。判決は 12 月 24 日。検察側はこれまでの公判で「園児の人数を不正に申告し、給付費をだまし取ろうとした」と主張。論告でも「面積基準の違反が認められることは明らかで、大幅に超過した人数を受け入れたことで園児を危険にさらした」と指摘した。

一方、弁護側は「給付費を受け取ったことは事実だが、意図して虚偽申請したものではなく、詐欺の故意は認められない」とした。同園を巡っては、兵庫県と姫路市が 2017 年に実施した特別監査で不適切な保育実態が発覚。約 40 人分の給食を 70 人近くで分け合うなどしており、全国で初めてこども園の認定が取り消された。起訴状などによると、元園長の女は 2015 年 4 月～2017 年 2 月、定員を上回る園児を受け入れながら過少に申告し、市から給付費計約 9400 万円をだまし取ったとされる。

以上

◆認知症 会話で A I 判定

フロンテオ 来年初めにも治験

2020 年 10 月 21 日 日本経済新聞【朝刊】

データ解析の F R O N T E O (フロンテオ)は、来年初めにも患者が話す言葉から人工知能 (A I) で認知症の有無を判定するシステムの臨床試験 (治験) を始める。

言語を解析する新たな診断手法を用いることで 5～10 分程度の会話で 1 分以内に認知症かどうかを判定する。医療機器として 2022 年の発売を目指す。実用化されれば医師も患者も負担が小さく認知症を早期に発見しやすくなる。

国の機関である日本医療研究開発機構 (AMED) の支援を受け、フロンテオは慶應義塾大学医学部などと A I システムを共同開発した。日本マイクロソフトとも提携して手軽に診断できる仕組みを構築する。

患者の発話内容から認知症の可能性を判定する A I の治験は国内初。A I を用いた医療機械として承認を得たものは、これまで内視鏡など画像診断向けが大半だった。フロンテオのシステムは患者と医師と診察中の自然の会話を音声認識や書き起こして文書化。このシステムに含まれる単語や文章の構造を A I が自動分析する。医師はこの結果を参考に認知症かどうかの診断をください。基礎的な検証では判定制度は 85%以上と専門医並みという。

以上

◆「介護医療院」の経営支援

三菱UFJ系ファンド 不動産買取り

2020年10月21日 日本経済新聞【朝刊】

三菱UFJリース傘下の医療・介護関連の投資ファンド、ヘルスケアマネジメントパートナーズ（HMP、東京・港）は高齢者向けに医療と介護を提供する「介護医療院」を支援する。施設の不動産を買い取り、資金繰りを改善。経営にも助言して一段の成長を支える。

介護医療院は介護保険が使える長期療養・生活施設として2018年度に創設されたが、本格的な経営支援は全国初という。

支援するのは医療法人社団の向仁会（北海道函館市）。HMPが運営するファンドが同市内の介護医療院の不動産を9月末に買い取った。金額は非公開だが40億～50億円とみられる。今度はファンドが施設所有者となり、向仁会から賃料を受取る。不動産取得に伴い新生銀行からノンリコースローンを調達した。

向仁会は調達した資金を既存の借入金の返済などに充てる。今後はHMPの助言を得ながら、施設の改装や拡張、同業のM&A（合併・買収）などを進める。

介護保険法の改正で創設された介護医療院は長期にわたり療養が必要な高齢者のための居住施設で、介護と医療の両方を提供する。

高齢化に伴い需要拡大が見込まれるが、向仁会は開設に伴う設備投資で財務が悪化していた。

HMPは経営が上向いた後、介護医療院の不動産を不動産投資信託（REIT）などに売却し、投資を回収する。以上

◆障害児入所施設の人員配置基準の改正

2020年10月22日 福祉新聞

厚生労働省は10月12日、障害児入所施設のうち主に知的障害児が入所する施設の人員配置基準を引き上げ、施設が受けとる基本報酬も上げる考えを同日の「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」で明らかにした。

入所児4人に対し職員1人の「4対1」にする。

親からの虐待などを理由に行政の措置で入所する人が全体の7割を占め、きめ細かくケアする必要があると判断した。年内に大まかな方針を固め、2021年4月に報酬改定となる見込みだ。人員配置基準の見直しは1976年に現在の4・3対1になって以来、およそ半世紀ぶり。

児童養護施設で障害児の入所が増えたことに伴い、人員配置基準を引き上げたことに合わせる。今年2月に厚労省の「障害児入所施設の在り方に関する検討会」（座長＝柏女霊峰・淑徳大教授）が提言していた。

主に知的障害児が入所する施設は全国で235カ所ある。7621人の定員に対して入所しているのは5100人が児童、1458人が18歳以上のいわゆる「過齢児」

だ。実際に配置されている職員数は、施設側の努力により、現在の基準「4・3 対 1」を上回る「2・5 対 1」または「2 対 1」とする施設が全体の約半数を占める。

今回、基準が「4 対 1」になって基本報酬が上がれば、施設の収入が増えて職員の待遇が改善することが期待できるが、職員数を増やせるかは不明だ。これとは別に、入所児が地域に移る際の調整役となるソーシャルワーカーの専任配置を報酬で評価する。重症心身障害児施設を含む「医療型」と呼ばれる障害児施設と共通の見直し事項とする。18 歳以上の人は本来、成人の入所施設やグループホームなどに移ることが基本。しかし、特に都市部では受け皿が不足しているため、引き続き障害児施設で暮らすことが特例で認められている。その特例も 21 年 3 月末で期限を迎えることから、移行先との調整にあたるソーシャルワーカーの配置を望む声が上がっていた。

人員配置基準の引き上げとソーシャルワーカーの専任配置という方向性について、過齢児問題に取り組んできた、関東地区福祉型障害児入所施設連絡会長の山中徹弥さんは本紙の取材に「歓迎できる内容だが、現在の過齢児を来年 3 月までにどうするかが不明だ。都道府県と市区町村が関与する移行支援システムの構築など対応策を早急に示してほしい」と話している。以上

◆福祉施設で検査拡充 自治体、クラスター予防

2020 年 11 月 15 日 日本経済新聞【朝刊】

各地の自治体が福祉施設などを対象に、無症状状態でも新型コロナウイルスの感染状況を調べる検査を拡大している。感染が再び急拡大するなか、福祉施設でのクラスター（感染者集団）発生も目立つ。入所者は重症化しやすい高齢者が多く、検査で陽性者を早期に発見し、感染拡大を防ぐ。

11 月 14 日までの 5 日間で 1000 人以上の感染者が発生した北海道。10 日には札幌市内の特別養護老人ホームで、入所者と職員で計 50 人以上が感染するクラスターが生じた。～中略～

今夏の第 2 派では感染拡大が進むにつれ福祉施設や医療機関でクラスターが増える傾向にあった。足元では家庭内での感染が広がり、福祉施設などへの普及を防ぐには対策が急務だ。厚生労働省では感染が拡大している地域では、職員や入所者を対象に幅広く公費で検査を実施できるとしている。

神戸市は 11 月中に、介護施設や障害施設の職員を対象に新型コロナ感染の有無を調べる PCR 検査を始める。対象は市内の介護付き有料老人ホーム、障害者施設など 128 施設の職員、最大 1 万 1000 人。4 ヶ月に 1 回程度調べ、費用の全額を公費で負担する。全国の政令市で初めての取り組みだ。～中略～

広島県も 11 月、介護施設などの職員向けに月 1 回の抗原検査を始めた。高齢者や障害者ら感染リスクが高い人が入所する県内 475 施設で働く約 1 万 8600 人が対象。～以下省略～ 以上

編集後記

先日、自宅の右隣にお住まいのご老人が部屋で倒れられたとのこと。私の妻が何かおかしいと気付いて地区の民生委員の方に連絡し、家の中に入り倒れられていたご老人を発見し、すぐに救急車で病院に運ばれ一命を取り留められました。本当に良かったと思います。

このことは私が帰宅して妻から聞いて始めて知ったのですが、私は右隣の家のご老人が一人住まいであることを知りませんでした。最近奥様を亡くされ一人暮らしをされていたようです。

妻の話によると朝いつも雨戸が開くのに、雨戸が開いていなかった、お一人でお住まいのためか配食サービスを受けられていたようですが、玄関の脇にそのまま放置されていることから、おかしいと気づいたようです。

実は、私の家の前の家もご老人の一人住まい、そして左隣の家もお一人住まいであるとのこと。私は妻から初めて知らされました。私の家は名古屋市内にあり住宅街で、決して田舎ではありません。近くにはコンビニやショッピングセンター、ドラッグストアもあり、私の家の前はバスの停留所があり、朝夕は多くの方々が乗り降りする場所です。

妻から言われて初めて私の家の周りに老人の一人暮らしの方が多いことを知りました。

高齢化が進んでいることは承知していますが、問題は一人暮らしの老人の増加です。私もまだ妻がいてくれるからよいものの、妻がいなければ、独居老人となってしまいます。「これはいかん」と改めて痛感したのです。

考えてみれば、あと10年も経てばどうなるのでしょうか。私の家の周りは、高齢者の住宅だらけとなり一人暮らしの老人も今よりもずっと増えていることでしょう。

老後生活の備え

以前、金融庁が「公的年金があっても2000万円不足する」といった趣旨の報告書を示して話題になりましたが、私はそんなことよりも、今回の出来事を通して、近所付き合いの方がよほど大切ではないかと思うのです。確かに老後資金は必要ですが、隣にどんな方が住んでおられるのか、挨拶一つしたことのないとなっては、いざというときに誰も気づいてくれず、孤独死をしてします。

昔と違い近所の方とのお付き合いが希薄になっている今日、特に高齢化が物凄いスピードで進むこれからは、余計に近所とのお付き合いが重要ではないかと思います。

子供は結婚し家から車で10分程のところに住んでいますので、いざというときは力になってくれると信じてはいますが、やはり日頃は近所の方々とのお付き合いの方がより大切ではないかと思った次第です。以上

最後に

社会福祉法人経営情報につきましては、12月をもちまして終了させていただきます。
長年ご愛読いただき誠にありがとうございました。
皆様の益々のご健勝と各法人のご発展を心よりお祈り申し上げます。

感謝

税理士法人あおぞら

〒516-0061

伊勢宮川事務所 三重県伊勢市宮川 2-3-17
TEL 0596-24-6770

〒516-0078

伊勢曾祢事務所 三重県伊勢市曾祢 1-1-18
TEL 0596-21-2468

〒517-0501

志摩事務所 三重県志摩市阿児町鵜方 2975-183
TEL 0599-43-5155

〒510-0075

四日市事務所 三重県四日市市安島 1-6-14
ラ・テラビル7階 B号室
TEL 059-329-6670

〒114-0004

東京事務所 東京都北区堀船 1-1-2 2701号
TEL 03-6206-4617

編集者

社会福祉法人経営アドバイザー
ファイナンシャルプランナー

前野 三駒