

福祉施設版

NEWS LETTER

2018 年 6 月号

社会保険労務士 江尻事務所

沖縄県那覇市金城5-8-10赤嶺ビル2F
 TEL : 098-857-1077 / FAX : 098-857-1688
 HP : www.okinawa-fukushi.jp

介護報酬改定 リハビリ評価、手厚く



今回は、平成 30 年度介護報酬改定の大きな軸の一つ「自立支援・重度化防止への取組」に注目します。今回の改定では、特に「リハビリテーション」が重視され、加算も新設・強化されています。

医師等の関与や維持・改善を重視

「医師の詳細な指示に基づく提供」を要件にリハビリテーションマネジメント加算による評価が手厚くなりました（図 1 参照）。

また、アウトカム評価（要支援状態の維持・改善率を評価）も拡充し、**事業所評価加算**を介護予防訪問リハにも拡大。介護予防通所リハでは**生活行為向上リハビリテーション実施加算**（目標未達成なら減算）が新設されています。

外部のリハ専門職との連携を重視する観点から、**生活機能向上連携加算**も拡充されました。訪問介護等では、医療提供施設のリハ専門職等が訪問して行う場合の評価を充実。通所介護等では、外部のリハ専門職等が訪問し、共同でア

セスメントを行い、個別機能訓練計画等を作成した場合の評価が新設されています。

生活援助中心型の訪問は引下げに

一方で、訪問介護の生活援助中心型の報酬は引下げられました。自立支援・重度化防止に資する訪問介護を評価すべく、報酬体系にメリハリが付けられています（図 2 参照）。

また、通常のケアプランとかけ離れた回数の訪問介護（生活援助中心型）を位置付けている場合には、市町村へのケアプランの届出がケアマネージャーに義務付けられています。

この他、**ADL 維持等加算**や、褥瘡予防の評価、排せつ支援の評価等も新設されています。

【図1】

訪問リハビリテーション				改定後	
従前				改定後	
加算 (I)	60単位/月	➔	加算 (I)	230単位/月	
加算 (II)	150単位/月		加算 (II)	280単位/月	
			加算 (III)	320単位/月	
			加算 (IV)	420単位/月	

通所リハビリテーション

従前				改定後	
加算 (I)	230単位/月	➔	加算 (I)	330単位/月	
加算 (II)	6月以内 1020単位/月		加算 (II)	6月以内 850単位/月	
	6月以降 700単位/月		6月以降 530単位/月		
			加算 (III)	6月以内 1120単位/月	
			6月以降 800単位/月		
			加算 (IV)	6月以内 1220単位/月	
			6月以降 900単位/月		

【図2】

身体介護中心型				改定後	
従前				改定後	
20分未満	165単位/月	➔	20分未満	165単位/月	
20分以上30分未満	245単位/月		20分以上30分未満	248単位/月	
30分以上1時間未満	388単位/月		30分以上1時間未満	394単位/月	
1時間以上1時間30分未満	564単位/月		1時間以上1時間30分未満	575単位/月	
以降30分増すごとに算定	80単位/月		以降30分増すごとに算定	83単位/月	

生活援助中心型

従前				改定後	
20分以上45分未満	183単位/月	➔	20分以上45分未満	181単位/月	
45分以上	225単位/月		45分以上	223単位/月	

福祉施設等における教育訓練への支出

職員の能力や生産性向上などのために、教育訓練を行う福祉施設等は少なくないでしょう。ここでは、今年 3 月末に発表された調査結果※などから、福祉施設等（以下、医療、福祉）が教育訓練に支出する費用などをみていきます。

OFF-JT や自己啓発支援への支出

上記調査結果によると、回答企業の医療、福祉うち、平成 28 年度に OFF-JT（通常の仕事を一時的に離れて行う業務命令に基づく教育訓練（研修））の費用を支出した割合は 67.7%、自己啓発支援のために費用を支出した割合は 31.6%となりました。また、過去 5 年の推移をまとめると表 1 のとおりです。

【表1】OFF-JT、自己啓発支援に費用を支出した割合の推移 (%)

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
OFF-JTへの支出	67.6	68.0	59.2	63.0	67.7
自己啓発支援への支出	33.6	34.7	31.9	35.5	31.6

厚生労働省「能力開発基本調査」より作成

OFF-JT の費用を支出している割合は、おおむね 60% 台となっています。費用の発生する OFF-JT という、外部研修等への参加や外部講師を招いての研修などがありますが、この結果をみる限り、医療、福祉の 6 割以上の企業で、こうした OFF-JT の費用を支出していることがわかり

ます。

一方、自己啓発支援の費用を支出している割合は 31~35% 程度で推移しており、OFF-JT に比べると割合が低くなっています。

支出した費用

次に、OFF-JT に支出した費用と自己啓発支援に支出した費用について、労働者 1 人あたり平均額の推移をまとめると表 2 のとおりです。

【表2】教育訓練に支出した費用の労働者1人あたり平均額の推移 (万円)

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
OFF-JTに支出した費用	0.6	0.7	0.6	0.5	1.6
自己啓発支援に支出した費用	0.4	1.3	0.3	0.2	7.0

厚生労働省「能力開発基本調査」より作成

OFF-JT、自己啓発支援とも、28 年度の金額が突出した形になってはいますが、27 年度以前の結果をみると、OFF-JT に支出した費用は 0.5~0.7 万円となりました。自己啓発支援に支出した費用は 0.2 万~1.3 万円と、OFF-JT に比べて金額にばらつきがみられます。

上記調査結果によると、医療、福祉では、OFF-JT の費用の実績が過去 3 年間で増加したとする割合が回答企業の 40% 近くを占めました。また、今後 3 年間においても増加させる予定とする割合が 50% 近くに達しています。職員への教育訓練に力を入れる福祉施設等が少なくないことがうかがえます。



※厚生労働省「平成 29 年度能力開発基本調査」

一定の方法により抽出した常用労働者 30 人以上を雇用する企業および事業所、事業所に属する労働者を対象に、29 年 9~10 月にかけて実施した調査です。この調査は毎年同時期に実施されています。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/list/104-1.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『求人の際に行ってはいけない年齢と性別による差別』



退職者の補充のため、求人を行おうと思うのですが、求人の際、求人票に表記してはいけない事項があることを聞きました。どのような点に気をつければよいのでしょうか。



求人の際には様々な注意点がありますが、まずは年齢及び性別による差別は厳禁です。これらに違反した求人を行った場合は、求人票がハローワークに受理されないばかりか、罰則が適用される可能性もあります。

詳細解説：

職員を採用するにあたり、施設には採用の自由が認められています。選択の範囲が広いことによるミスマッチを起こさないためにも、求人票には希望する人材イメージをできるだけ具体的に記載しておくことが望まれます。しかし、不当な差別に繋がらないよう、求人や選考において、年齢を制限する、特定の性別に限る、といったことが禁止されています。



1. 年齢制限の禁止

職員の募集・採用においては、雇用対策法第10条により原則として年齢を不問としなければなりません。ただし、例外的に認められる場合もあり、そのうちの2つを挙げると、以下のようなものがあります。

- 定年年齢を上限とし、その定年年齢未満とする場合
[例：定年が60歳で、60歳未満を募集]
- 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者（おおむね40歳未満とされています）とする場合
[例：新卒者や長期勤続のキャリア形成を図ることを理由として、40歳未満とする]

2. 性別による差別の禁止

男女雇用機会均等法第5条には、原則として性別にかかわらず募集・採用について均等な機会を与えなければならないことが定められています。さらに厚生労働省が示す指針（平成27年11月30日厚生労働省告示第458号）には、性別を理由とする差別として、以下の禁止事項が具体的に示されています。

- 募集や採用の対象を男女のいずれかのみとすること
- 募集や採用にあたって、男女で異なる条件とすること
- 選考において、能力や資質の有無を判断する際に、男女で異なる方法や基準とすること
- 募集や採用にあたって男女のいずれかを優先すること
- 求人の内容の説明をはじめ、募集や採用に関する情報提供について、男女で異なる取扱いをすること

近年はインターネットの普及により、法的な問題だけでなく、SNSなどを通じて悪い噂などが拡散しやすいことにも注意が必要です。求人を行う際の注意点を確認し、不用意な対応をしないようにしましょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報



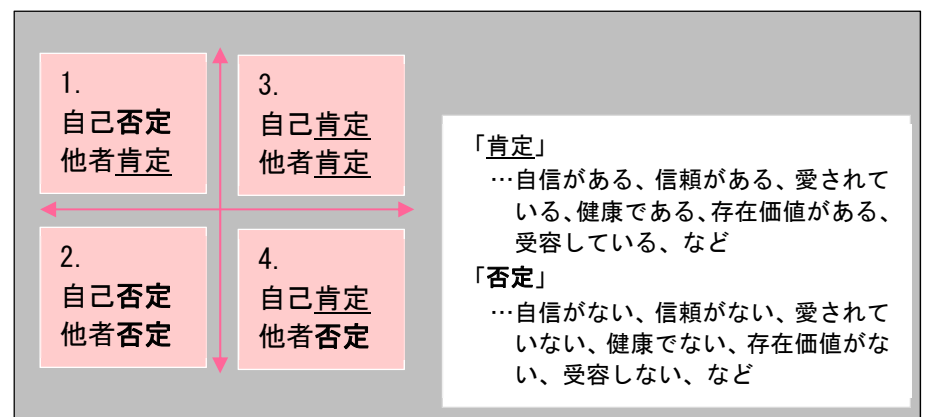
『心の状態1』

ワンポイントアドバイス



話を聴くという行為は、コミュニケーションにおいて大切です。ただし聴く姿勢は、自分の“心の状態”によって大きく異なりますので、どのような状態にあるのか主観的に把握する必要があります。

このとき“心の状態”を次の4つの領域に分けて考えますが、状況による“ゆらぎ”がありますので、「その瞬間どこにいるか」を把握するよう心がけましょう。



今回の事例では、サエコさんはアイさんのわがままに特段反論することなく受け入れていました。これは上記 1. に該当するといえるでしょう。この領域は、自己肯定感がないので何事にも逃げ腰になり、逃避的コミュニケーションのパターンを取ります。また、自分には否定的でありながら他者を肯定的に捉えますので、客観的に考えればおかしいと思うような理不尽なことでも、当たり前のように受け止め、従う傾向があります。ですから、相手の話を親身になって聴くことができる反面、相手のわがままを受け入れてしまう弱さがあります。その弱さは時として、相手の感情のはけ口になってしまい、相手を前向きに導くための聴く姿勢を保つことができません。

ここにいる自分に気づいたら、本当はどう思うのか、自分の考えを探し出し、相手に伝えてみましょう。人の話を聴くとき、ご自身がアサーティブ（自分も相手も大切にしたい自己主張のあり方）であること、これは好ましいコミュニケーションを構築する上で大事なことなのです。