



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2021年6月号

本間社会保険労務士事務所

札幌市中央区北4条西17丁目1-10グリーンヒルズ2階  
 TEL : 011-616-8177 / FAX : 011-644-6675  
 URL : <http://honma-office.jp/>

## 新登場 LIFE と科学的介護推進体制加算



今回の介護報酬改定では、科学的に裏付けられた質の高いサービスの提供を目指し、介護事業所にデータ提出と活用を求める「科学的介護推進体制加算」等が新設されました。これに伴い、新システム「LIFE」もスタートしています。

## LIFE の活用が評価される新しい加算

4月より、「科学的介護情報システム(LIFE)」の運用が始まりました。旧来の VISIT と CAHSE の2システムを統合したもので、以下の「科学的介護推進体制加算」等の算定条件となります。

## ◆ 科学的介護推進体制加算

## 通所系・多機能系・居住系サービス

科学的介護推進体制加算 **40単位/月**

対象:通所介護、通所リハビリテーション\*、認知症対応型通所介護\*、地域密着型通所介護、特定施設入居者生活介護\*、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護\*、小規模多機能型居宅介護\*、看護小規模多機能型居宅介護(\*予防サービスを含む)

## 施設系サービス(介護療養型医療施設を除く)

科学的介護推進体制加算(Ⅰ) **40単位/月**科学的介護推進体制加算(Ⅱ) **60単位/月**\*

(※)介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護は50単位/月

対象:介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院

LIFE 関連加算は他に、個別機能訓練加算(Ⅱ)、ADL 維持等加算、褥瘡マネジメント加算、排せ

つ支援加算、自立支援促進加算等があります。

新制度のため、スタート時点での不確定事項も多く、期日や留意点等の詳細が厚生労働省の事務連絡等により随時発信されています。ここではQ&Aより2問、概要をご紹介します。

問:利用者の個人情報を LIFE に登録する際、利用者の同意は必要?

答:加算の算定に係る同意は必要ですが、情報の提出については利用者の同意は必要ありません。

問:加算の算定に同意が取れない利用者が1人でもいたら、算定できない?

答:原則、その方を含む全利用者の情報を提出すれば、同意された利用者について算定が可能です。

参考:厚生労働省事務連絡「令和3年度介護報酬改定 Q&A (Vol.3)」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000760502.pdf>

LIFE の導入には、データ入力等の手間を要します。この負担に見合う報酬体制でないとして、導入に慎重な事業所は少なくないでしょう。一方で、国が方針を強く打ち出し、今改定で大きく舵を切った流れも無視できません。今後の展開にもご注目ください。

## 最新版 介護職員の賃金

3月に厚生労働省から、職種別の賃金に関する最新の調査結果※が発表されました。ここではその結果から、福祉施設等の介護職員の所定内給与と年間賞与などの額をみていきます。

### 男性の平均は24万円程度

上記調査結果から、年齢階級・経験年数別に介護職員の賃金をまとめると、下表のとおりです。

男性の経験年数計の平均は、所定内給与額が23.6万円、年間賞与その他特別給与額（以下、年間賞与等）が55.2万円です。

経験年数別の平均をみると、所定内給与額は15年以上の27.3万円が、年間賞与等も15年以上の76.5万円が最も高い状況です。

### 女性の平均は22万円程度

女性の経験年数計の平均は、所定内給与額が21.7万円、年間賞与等は45.5万円でした。

経験年数別の平均をみると、所定内給与額は15年以上の23.5万円が、年間賞与等も15年以上の59.9万円が最も高い状況です。男女とも、経験年数別の平均では、15年以上が高い結果になりました。

貴施設の介護職員の賃金と、比較されてはいかがでしょうか。

年齢階級・経験年数別 介護職員の賃金(千円)

区分	経験年数計		0年		1~4年		5~9年		10~14年		15年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
男性平均	236.2	552.4	197.2	79.2	211.3	430.7	230.0	554.6	250.9	631.1	272.8	765.2
~19歳	179.9	122.4	181.3	28.5	178.5	217.7	-	-	-	-	-	-
20~24歳	198.7	367.4	177.5	29.7	202.3	462.3	209.9	338.5	-	-	-	-
25~29歳	219.4	521.7	210.5	439.8	210.3	371.6	225.0	614.2	229.2	395.5	-	-
30~34歳	234.4	575.9	192.0	24.6	220.7	633.0	232.4	579.2	255.7	701.1	249.0	413.1
35~39歳	251.6	603.6	225.7	51.2	236.5	499.2	238.0	528.4	257.3	674.6	278.1	790.5
40~44歳	253.3	607.8	176.6	0.0	210.3	331.8	235.9	534.7	250.7	608.4	287.6	796.2
45~49歳	256.5	653.0	215.1	147.4	204.1	330.7	243.2	621.1	254.0	628.8	289.6	855.2
50~54歳	236.7	529.9	195.1	31.2	225.0	410.4	239.8	568.8	233.3	463.4	267.2	895.8
55~59歳	233.2	490.4	239.0	11.5	200.4	314.4	209.3	403.9	251.3	460.6	264.0	753.1
60~64歳	214.6	484.2	198.6	70.7	203.6	534.8	204.7	354.7	234.3	650.0	224.2	576.6
65~69歳	206.8	442.4	159.2	275.8	172.0	91.7	213.5	604.7	213.4	471.4	212.0	305.9
70歳~	184.7	300.5	199.2	0.0	178.2	83.5	164.8	234.1	235.1	80.6	196.6	638.1
女性平均	216.8	454.8	187.8	61.1	203.7	379.5	212.5	440.8	222.1	486.4	235.1	599.3
~19歳	194.1	150.0	185.8	5.4	202.4	295.2	-	-	-	-	-	-
20~24歳	194.3	376.2	184.7	36.5	197.0	447.7	193.5	453.3	-	-	-	-
25~29歳	207.8	445.8	172.2	39.6	200.3	298.2	213.4	535.0	229.8	708.6	165.8	604.8
30~34歳	211.8	417.3	172.3	42.6	186.8	208.4	216.6	457.8	219.6	489.3	222.0	450.1
35~39歳	220.7	519.7	192.3	119.1	209.8	424.2	216.5	443.7	214.6	611.3	244.8	682.8
40~44歳	226.0	509.7	188.0	44.9	210.0	382.3	215.3	520.4	226.9	532.2	250.6	653.0
45~49歳	223.1	497.4	195.4	72.3	209.6	486.1	218.7	390.3	231.0	563.1	239.1	661.7
50~54歳	223.2	495.9	178.9	125.3	208.7	409.4	218.4	490.4	227.3	469.2	238.8	630.8
55~59歳	222.5	509.3	211.2	18.3	199.2	331.5	215.6	435.8	226.3	477.7	237.7	756.7
60~64歳	208.4	327.4	182.7	48.6	199.7	288.7	193.3	261.0	208.5	280.1	223.2	428.8
65~69歳	205.7	286.9	223.7	683.8	220.4	194.6	195.0	197.4	206.3	354.5	205.9	310.6
70歳~	203.8	331.7	-	-	156.8	242.2	159.9	525.5	202.1	133.6	211.4	406.2

厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

2020年7月に行った同年6月分の賃金等（賞与、期末手当等特別給与額については2019年1月から12月までの1年間）についての調査です。調査対象数は78,181事業所で、ここでのデータは、10~99人規模の事業所における介護職員の賃金等になります。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=00450091&tstat=000001011429&cycle=0&tclass1=000001152186&tclass2=000001152187&tclass3=000001152191&tclass4val=0>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『採用面接のときに応募者にしてはならない不適切な質問』



以前、役所から送られてきた資料に、採用面接で家族に関することを質問することは不適切です、と記載されていました。これまで面接の空気を和らげるために、家族に関する質問などをしていましたが、なぜ問題があるのでしょうか？



たとえ面接の空気を和らげるためであっても、家族に関することなど、適性と能力に関係がない事項を採用面接時に質問し把握することは、就職差別につながるおそれがあります。この機会にその他の項目についても、不適切な質問をしていないか確認しましょう。

#### 詳細解説：

2018年度にハローワークが、不適切な採用選考の実態について把握した状況によると、応募者から



「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、家族に関することが42.9%を占めました。面接者が悪気なく、面接の空気を和らげるためにさまざまな質問をするケースが多いようですが、適

性や能力に関係がない事項を採用面接時に質問し把握することは、就職差別につながるおそれがあります。不適切な質問の例としては下表のようなものが示されています。

「いままでもそのように質問してきたから」「差別するつもりはないから」といった判断で、質問内容を見直さないでくと、不適切な質問に該当している危険性があります。この機会に、自院の採用面接における質問について問題がないか確認しましょう。

#### 【家族に関すること】

- × 「家族構成を教えてください」
- × 「父親の勤務先を教えてください」

##### 不適切な理由：

本人の責任でない事柄で採否を判断しようとしているとみなされます。

#### 【住宅に関すること】

- × 「家は持ち家ですか、借家ですか」
- × 「家の周辺にどんな施設がありますか」

##### 不適切な理由：

採用後、施設に損害を与えた場合の補償能力を判断したり、家柄や育ちの良否を推量し偏見をもって応募者の人格を判定することにつながるおそれがあります。

#### 【思想・信条にかかわること】

- × 「尊敬する人物は誰ですか」
- × 「愛読書は何ですか」

##### 不適切な理由：

憲法で保障されている個人の自由に属することであり、採用選考の場で持ち出すことは、基本的人権の侵害にあたると判断されます。

#### 【男女雇用機会均等法に抵触すること】

- × 「結婚、出産しても働き続けられますか」

##### 不適切な理由：

このような質問を行うことは、男女雇用機会均等法等の趣旨に違反する採用選考につながります。

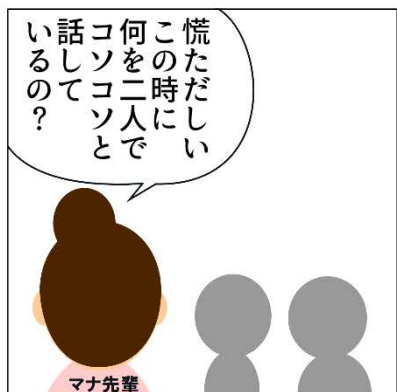
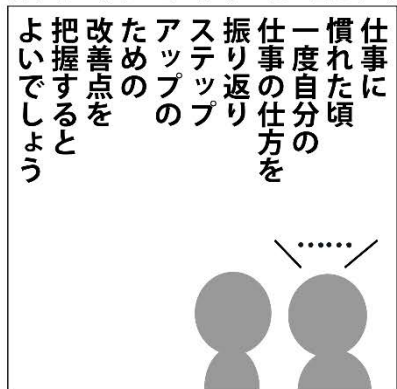


# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『素早く、丁寧、心地良く』



### 素早く、丁寧、心地良く



### ワンポイントアドバイス

事例のアイさんのように、電話口でお待たせしたことがクレームにつながるケースは、よくあります。

待たせた側の理由は、「**確認するために時間を要した**」、この一言に尽きるでしょう。

では、どうすればよかったのでしょうか？

例えば、

- 相手の状況を考え、折り返し電話する
- 人に何かを尋ねる(確認する)時は、急ぎであることを言葉で伝える
- 忙しい時は、テキパキとスピードアップして対応する

これらができれば、相手を不快にせずに済んだことでしょう。

今後このようなクレームを受けないようにするには、自分の仕事の仕方を理解して、改善点を把握することがポイントです。

例.

- マイペース傾向の人 ⇒ 状況に合わせて素早く対応する
- 言葉足らず傾向の人 ⇒ 状況や主語が抜けないように、言葉でしっかり伝える
- 早とちり傾向の人 ⇒ 必ず確認をする

特に、仕事に慣れてくると緊張感が薄れてきます。自分の性質が仕事の仕方に表れる時期ともいえるこの頃に、自分の仕事の仕方を理解して、ステップアップするための改善点を把握するとよいでしょう。

また、上手く行かないことがあれば、次に上手くできるよう、具体的な改善点を見出し、いざという時のために、日々トレーニングをしておきましょう。