

福祉施設版

NEWS LETTER

2013 年 11 月号

労務経営サポート マルヤマ事務所

静岡県静岡市葵区宮ヶ崎町76番地
TEL : 054-275-2241 / FAX : 054-275-2236

介護ロボット、使ってみたいですか？



今回は、内閣府が行った「介護ロボットに関する特別世論調査」(※)の結果に注目します。介護ロボットについては、平成 24 年 11 月に政府が「ロボット技術の介護利用における重点分野」を発表するなど、国を挙げての研究が進んでいます。

介護の苦勞TOP5 は？

調査対象のうち、「在宅での介護経験がある」と回答した人は 26.3%、「家族が介護を経験した」は 11.5%。これらの介護経験者 696 人が挙げる「介護で苦勞したこと」の上位は、以下の通りです。

排泄(排泄時の付き添いやおむつの交換)	62.5%
入浴(入浴時の付き添いや身体の洗浄)	58.3%
食事(食事の準備、食事の介助)	49.1%
移乗(移乗動作の介助)	48.3%
起居(寝返りやベッド・椅子からの動作の介助)	47.7%

心の負担軽減が介護ロボットの魅力

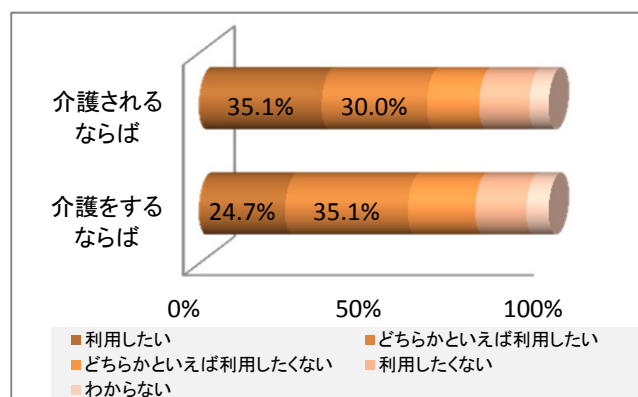
介護ロボットの何に魅力を感じるかについての回答は、以下の通りです。

介護する側の心身の負担が軽くなること	63.9%
介護する人に気を遣わなくても良いこと	41.5%
介護を受ける人が自分でできることが増えること	35.8%
介護を受ける人の心身の衰えの防止につながること	21.0%
介護にかかる費用負担が減ること	19.9%
人による介護よりも安全性が高いこと	15.4%
最先端の介護を受けられること	13.7%

「介護する側の心身負担の軽減」「気を遣わなくても良い」等、心の負担が減ることへの期待感が強く表れています。

6割近くが利用の意向

介護ロボットを利用したいかどうかの回答は、介護をする側・される側どちらの立場からも 6割近くが利用の意向を示しました。



※内閣府「介護ロボットに関する特別世論調査」
全国 20 歳以上の日本国籍を有する 3,000 人を対象に、平成 25 年 8 月 1 日～11 日、調査員による個別面接聴取により調査を実施。有効回収数は 1,842 人 (61.4%)。詳細は、次の URL でご確認ください。
<http://www8.cao.go.jp/survey/tokubetu/h25/h25-kaigo.pdf>

医療費・介護費用、2025 年度の削減効果目標は 5 兆円

田村厚労相は 8 月 30 日の定例記者会見において、「医療費、介護費用について、5 兆円の削減効果を目指す」ことを明示しました。レセプトや検診データを最大限に利用し、田村厚労相を本部長

とする「健康づくり推進本部」を立ち上げ、生活習慣予防、介護予防の主要な取組み、後発医薬品の使用促進、重複受診の防止等の医療資源の有効活用の取組みを行う方針です。

福祉施設の年末賞与 1 人平均支給額

11 月になるとそろそろ年末賞与の準備をする季節ですが、福祉施設ではどの程度の賞与が支給されているのでしょうか。ここでは、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」(※) から、調査対象である児童福祉事業と老人福祉・介護事業、障害者福祉事業の 3 業種について、直近 3 年(平成 22 年～24 年)の年末賞与支給労働者 1 人平均支給額などを、事業所規模別に紹介します。

支給額は 20 万円台が多い

上記調査から、児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業の事業所規模別の年末賞与支給状況をまとめると以下のとおりです。

業種別年末賞与支給労働者 1 人平均支給額

児童福祉事業	事業所規模 5～29 人			事業所規模 30～99 人		
	22 年	23 年	24 年	22 年	23 年	24 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	305,366	276,819	281,370	306,965	292,512	352,600
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.51	1.37	1.42	1.42	1.51	1.57
支給労働者数割合 (%)	94.9	93.1	89.3	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	88.2	90.2	82.3	100.0	100.0	100.0

老人福祉・介護事業	事業所規模 5～29 人			事業所規模 30～99 人		
	22 年	23 年	24 年	22 年	23 年	24 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	139,383	144,578	121,038	255,025	261,062	221,909
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.87	0.87	0.82	1.19	1.20	1.10
支給労働者数割合 (%)	88.3	76.0	74.6	100.0	98.6	96.2
支給事業所数割合 (%)	86.4	74.3	69.9	100.0	97.7	94.1

障害者福祉事業	事業所規模 5～29 人			事業所規模 30～99 人		
	22 年	23 年	24 年	22 年	23 年	24 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	251,639	271,086	223,810	332,874	335,622	226,593
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.39	1.31	1.23	1.56	1.61	1.25
支給労働者数割合 (%)	78.7	90.3	87.3	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	89.4	92.1	92.2	100.0	100.0	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

24 年の支給労働者 1 人平均支給額をみると、児童福祉事業の事業所規模 30～99 人が唯一 30 万円を超え、きまって支給する給与に対する支給割合も 1.57 ヶ月と最も高くなりました。業種別にみると、支給労働者 1 人平均支給額、きまって支給する給与に対する支給割合は、老人福祉・介護事業が他の 2 業種に比べると低い数字になっています。特に事業所規模 5～29 人の事業所では支給労働者 1 人平均支給額が 20 万円に満たない額が続いていることがわかります。

25 年は景気回復の動きが活発になってきました。年末の賞与にどのような影響を与えるのでしょうか。

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する常用労働者 5 人以上の約 190 万事業所(経済センサス基礎調査)から抽出した約 33,000 事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合(支給月数)の一事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は、次の URL でご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html

福祉施設でよくみられる 人事労務トラブル実例Q & A 『職場のセクハラをどう予防する！？』



夜勤業務の最中に、男性職員が女性職員に対して抱きつくというセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）行為が発生しました。懲戒処分の検討は行いますが、今後、同様の事件が発生しないように組織としてどのような対策を講じたらよいでしょうか？



職場におけるセクハラ行為は、被害者に苦痛を与えるだけでなく、職場環境の悪化を招きます。また地域に事件の悪評が拡がれば、人材確保という点においてもマイナスとなります。職員研修の実施による啓蒙、相談窓口の設置といった対策を講じたいところです。

詳細解説：

職場におけるセクハラとは、相手の意に反する性的な言動により、その言動に対する対応によって仕事上の不利益を与えたり、就業環境を害したりするものを行います。こうしたセクハラ行為は、近年増加している労働トラブルの一つであり、都道府県労働局によって対策の啓蒙活動が行われていますが、残念ながらトラブルは後を絶たず、中には対策を講じない組織に対する抗議のために女性職員が集団で退職をしてしまうというケースもあるようです。



とを周知し、注意喚起しておきましょう。

加えて、一般的にセクハラ行為を受けた際には、被害者が泣き寝入りするというケースも少なくないことから、組織内において気軽に相談ができる体制を確立することも考えなければなりません。その場合、女性職員からの相談は女性の担当者が相談に応じるといったような配慮も行っておきたいところです。また、相談として上がってきたものの、相談を受けた者が大した事案ではないと勝手に判断をし、事実が有耶無耶にされることがないように、外部の弁護士や社会保険労務士といった専門家に相談窓口になってもらうという方法も考えられます。

こうした行為を防止するにあたっては、まずは事業主がセクハラ行為は許さないという方針を明確に打ち出す必要があります。具体的には就業規則やセクハラ防止規程といった規程を整備し、より具体的に懲戒処分内容や管理体制等について明確化することが求められます。そして、それらを実効性のあるものにするために、就業規則やセクハラ防止規程の一部を抜粋してガイドライン等として配布したり、あるいは職員に対して定期的な研修を通じて、そもそもどのような行為がセクハラに該当するのか、セクハラ行為を行ったらどのような懲戒処分がされるのかといったこ

以上の取組みについては、厚生労働省が定める指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針＜平成 18 年厚生労働省告示第 615 号＞」）においても示されていますが、本質としては、行政機関の指導を受けないように対策を講じるというのではなく、多くの職員が安心して働くことができる環境を整備していくことが重要です。上記の内容に限られることなく、充実した組織内のコミュニケーション体制によってセクハラ行為が発生しない風土づくりを心掛けてもらいたいと思います。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『利用者様の存在』



ワンポイントアドバイス



今回のケースでは、次のような場面でした。

あいちゃんは、施設長からの指示を受けて確認をするためにサエコさんのところへ来た

サエコさんは利用者様の応対中だった

少し待ってほしい、というサエコさんの申し出にもかかわらず、あいちゃんは施設長からの指示を第一に、自分を押し通そうとした

サエコさんとあいちゃんは利用者様を挟んで言い合いをした

このような場面では、利用者様は取り残されたような、寂しい気持ちになるでしょう。

利用者様が寂しい気持ちになる、このようなケースは他にも考えられます。

たとえば利用者様の姿が見えないからと、つい利用者様の話をしてしまう場面です。うかつに口にした言葉が、実は利用者様に聞こえてしまっていた、ということがあるのではないのでしょうか。このような場面では、利用者様は寂しさとともに、スタッフの言葉に傷つくこともあるでしょう。

どちらのケースでも、スタッフが、心の中で利用者様の存在を忘れた瞬間に起こります。これらは、利用者様にとって、とても寂しく・不快な出来事です。

相手を尊重するということは、言葉の遣い方だけではなく、スタッフの心の中に相手を気にかける気持ちがあるかどうかということも影響するのです。

いつ、どのような時にも、心の中に利用者様の存在を意識して応対をしましょう。