



福祉施設版

NEWS LETTER

2016 年 6 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

社会福祉法改正に見る法人制度改革



昨年の国会で閉会審査となっていた改正社会福祉法が 3 月 31 日に衆議院本会議で可決、成立し、同日公布されました。今回の改正の大きな柱は「社会福祉法人制度改革」です。運営の透明性向上と財務規律強化がポイントです。

評議員会の設置を義務化

組織運営のガバナンスを強化すべく、議決機関としての評議員会の設置が義務付けられました(第 36 条)。役員や会計監査人の選任、解任や定款の変更は、この評議員会の決議によって行われます(第 43 条、第 45 条の 4、第 45 条の 36)。また、一定規模以上の法人については、会計監査人による監査も義務付けられました(第 37 条、第 45 条の 28)。

評議員は役員等とともに、社会福祉法人や第三者に対する損害賠償責任を負います(第 45 条の 20)。

財務規律の強化

適正かつ公正な支出管理を目的として、以下の整備が行われました。

- ① 役員報酬基準の作成と公表(第 45 条の 34、第 45 条の 35)
- ② 役員等関係者への特別の利益供与の禁止(第 130 条の 3) 等

また、いわゆる内部留保の明確化、社会福祉充実残額の社会福祉事業等への計画的な再投資のため、「社会福祉充実計画」に関する条項が新設されています(第 52 条の 2 等)。

- ① 「社会福祉充実残額(再投下財産額)」(純資産の額から事業の継続に必要な財産額^{*}を控除等した額)を明確化

- ^{*} 1. 事業に活用する土地、建物等
2. 建物の建替、修繕に要する資金
3. 必要な運転資金
4. 基本金及び国庫補助等特別積立金

- ② 「社会福祉充実残額」を保有する法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成を義務付け 等

上記の他にも、社会福祉施設職員等退職手当弁済法の一部も改正されています。

ここまでの項目については、一部を除き、平成 29 年 4 月 1 日に施行されます。

福祉人材の確保の促進

介護福祉士の資質向上のため、国家資格取得方法の見直しも行われ、平成 29 年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5 年間のうちに国家試験を受験することが義務化されました。これについては、平成 28 年 3 月 31 日、公布と同時に施行されています

福祉施設等における人材育成の現状

施設の生産性を高めるためには、職員の能力向上が重要です。ここでは今年 4 月に発表された調査結果※から、福祉施設や医療機関等（以下、医療、福祉）における、平成 26 年度の人材育成に関するデータをみていきます。

教育訓練の実施状況

上記調査結果から、医療、福祉での教育訓練の実施状況をまとめると、表 1 のとおりです。正社員、正社員以外のどちらに対しても、60%以上の事業所が OFF-JT を行っています。

教育訓練の種類では、OFF-JT は中堅社員に対して、計画的な OJT は新入社員に対して実施する事業所の割合が高くなりました。

【表1】医療、福祉における教育訓練の実施状況（%）

	正社員			正社員以外
	新入社員	中堅社員	管理職層	
OFF-JTを実施した	63.7	70.4	61.0	60.2
計画的なOJTを実施した	57.6	43.1	27.9	42.7
いずれも実施していない	27.0	26.0	35.5	34.4

厚生労働省「平成27年度能力開発基本調査」より作成

実施割合の高い OFF-JT

次に医療、福祉の事業所で行われた OFF-JT の中で、実施割合の高いものをまとめると表 2 のとおりです。

「新規採用者など初任層を対象とする研修」が最も高く、次いで「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」が高くなりました。表 2 以外では、コミュニケーション能力や管理・監督能力を高めるものが 30%台となっています。

【表2】実施したOFF-JTの内容（複数回答、%）

新規採用者など初任層を対象とする研修	74.0
新たに中堅社員となった者を対象とする研修	51.9
技能の習得	50.6
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	43.3
新たに管理職となった者を対象とする研修	39.5

厚生労働省「平成27年度能力開発基本調査」より作成

人材育成を行う上での問題点

医療、福祉で最も割合が高かった人材育成に関する問題点は、「人材を育成しても辞めてしまう」です。次いで「人材育成を行う時間がない」、「指導する人材が不足している」が 50%超となりました。調査対象全体では、「指導する人材が不足している」の割合が最も高くなりましたが、医療、福祉では人材の離職が最大の問題となっていることが伺えます。

【表3】人材育成に関する問題点（複数回答、%）

	医療、福祉	全体
人材を育成しても辞めてしまう	65.9	44.5
人材育成を行う時間がない	54.2	49.1
指導する人材が不足している	52.4	53.5
鍛えがいのある人材が集まらない	37.0	29.1
育成を行うための金銭的余裕がない	23.9	18.1

厚生労働省「平成27年度能力開発基本調査」より作成

福祉施設等では、人材不足の問題やサービス提供時間の関係で、教育訓練を行う時間が確保しにくいこともあると思われますが、できる限り教育訓練を実施し、職員の能力向上に努めていくことが重要です。

※厚生労働省「平成 27 年度能力開発基本調査」

日本標準産業分類による 15 大産業に属する、全国の 30 人以上の常用労働者を雇用する企業や事業所などを対象に、27 年 10~12 月にかけて行われた調査です。OFF-JT は、業務命令に基づき通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のこと、計画的な OJT とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいいます。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

『夜勤者に対しては年 2 回の健康診断が必要？』



当施設では、正職員に交替制で夜勤業務を行ってもらっています。職員によってその回数は違いますが、最近、夜勤者に対しては年 2 回の健康診断を実施しなければならないと聞き、年 1 回しか実施していない当施設では違法ではないかと不安を感じています。



深夜業に常時従事（1 ヶ月あたり平均して 4 回以上）する職員に対しては、「特定業務従事者の健康診断」として、配置替えの際および 6 ヶ月以内ごとに 1 回（1 年間に 2 回）の健康診断の実施が法律上義務付けられていますので、現在の運用は違法の可能性ががあります。

詳細解説：

労働安全衛生法では、職員が健康に働くことができる職場環境づくりのために、健康診断を実施することを事業主に義務付けています。基本的には、採用した職員に対して「雇入時の健康診断（労働安全衛生規則第 43 条）」と、その後 1 年以内ごとに 1 回の「定期健康診断（労働安全衛生規則第 44 条）」を行う必要があります。常時使用する職員がその対象者となります。



務従事者の健康診断の診断項目は、定期健康診断と基本的には同一であることから、重ねて実施する必要はなく、6 ヶ月ごとに 1 回実施すればよいものとして扱われています。

さて、この場合の夜勤者の範囲については、実務面では 1 ヶ月に 1 回しか夜勤をしない職員もいれば複数回行う職員もおり、対象者の線引きに悩むところです。この点については、「深夜業従事者の自発的健康診断（労働安全衛生規則第 50 条の 2）」において「6 ヶ月間を平均して 1 ヶ月あたり 4 回以上の深夜業に従事したこと」という条件が定められていることから、こうした対象者に対して 6 ヶ月以内ごとに 1 回の健康診断を実施しなければなりません。仮にこうした対応を行っていなければ、法違反として、労働基準監督署による是正勧告など指導の対象にもなるため、対象者の有無を確認し、必要に応じ速やかに実施しましょう。

一方で、介護の現場においては、24 時間体制で運営がされている施設も多く、そうした施設では必然的に複数名の夜勤者を抱えることとなります。こうした夜勤者に対しては、その職務に配置替えとなった際、およびその後 6 ヶ月以内ごとに 1 回、定期的に健康診断を実施する必要があります。これは「特定業務従事者の健康診断（労働安全衛生規則第 45 条）」と呼ばれています。もっとも、特定業

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『明確な目標設定』



ワンポイントアドバイス

明確な目標設定



誰しも日常生活の中で、

『将来、こうなりたい・こうありたい・こうなったらいいな』
と望むことがあるでしょう。そこで、接遇に関する目標の中から、
スタッフがよく掲げる内容を挙げてみます。

『利用者様に優しい対応をします』

『上手に電話対応ができるようになりたい』

『社会人としてふさわしいマナーを身に付けたい』 等

前向きな、意欲が伝わります。これらは、接遇において大きな目標になります。

この目標を達成するには、更に細部へと視点を向ける必要があります。目標は、【大きな目標】を達成するために何から取り組むか、といった【はじめの一步】を具体的に見つけ出すことが不可欠です。

例えば、『利用者様に優しい対応をします』を大きな目標としたときには、『笑顔で挨拶をする』『目を見て説明をする』等が考えられるでしょう。

アイさんは、マナ先輩を目標として掲げ、その【はじめの一步】として髪型を真似することを考えたようです。真似ることは、学ぶことへの第一歩です。決して悪いことではありません。形から入ることで、形に見合う立ち居振る舞いができるようになるでしょう。

また視点は、“未来”とその未来へと続く“現在”の両方に置くことが必要です。何故なら未来は、『今、ここ』の積み重ねだからです。併せて、物事を総体的に捉える広い視点と、具体的に実行可能へと導く焦点を絞った視点の両方を組み合わせることで、目標を達成することができるでしょう。

今日一日に明確な目標設定をして、仕事に取り組みましょう。そして、なりたい自分に近づき、充実した日々を送りましょう。