



福祉施設版

NEWS LETTER

2017 年 1 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

もし施設に不審者が現れたら！？



平成 28 年 7 月、多数の利用者が殺傷される痛ましい事件が、相模原市の障害者支援施設で発生しました。これに伴い厚生労働省は、社会福祉施設等の防犯に係る安全確保のための自主点検項目を整理し、通知^{*}を発出しました。

日常の対応における点検項目

この通知では、「日常の対応」として、6つの視点から 27 の点検項目が挙げられています。たとえば“所内体制と職員の共通理解”の視点として、以下の項目があります。

- ✓ 職員が顔写真入りの身分証を首からかけたり、来訪者に来訪者証やリボンその他を身につけるよう依頼したりする等により、利用者・職員とそれ以外の人を容易に区別できるようにしているか。
- ✓ 来訪者の予定について、朝会などで職員間に情報提供したり、対応する予定の職員に確認したりしているか。
- ✓ 緊急事態発生時に、利用者に動揺を与えることなく職員間で情報を伝達できる「合言葉」をあらかじめ定めておき、職員に周知しているか。

両立が求められる

社会福祉施設等は、外部からの不審者の侵入に対する防犯に係る安全の確保が必要となるものの、一方で地域では開かれた存在である必要もあります。そのため、いたずらに利用者の自由を制限したり、閉鎖的にならないようにしなければなりません。また、都道府県・市町村などの自治体だけでなく、警察、福祉事務所、児童相談所、保健所等の関係機関、社会福祉協議会、民生委員・児童委員その他各種関係団体等との連絡・情報交換、協力要請等の連携体制を構築していく必要があるでしょう。

なお、当該通知にも記載されていますが、この点検項目は全て実施しなければならないという趣旨のものではありません。各施設の実情に応じて作成し、研修等を通じて職員に周知していくとよいでしょう。

不審者情報を得た場合その他緊急時の対応

その他、「日常の対応」から一步進んだ“不審者情報を得た場合”、さらに危機的な状況となる“実際に不審者が立ち入った場合”の2つの視点からの対応の指針もまとめられています。

※厚生労働省通知「社会福祉施設等における防犯に係る安全の確保について（平成 28 年 9 月 15 日付け 雇児総発 0915 第 1 号・社援基発 0915 第 1 号・障障発 0915 第 1 号・老高発 0915 第 1 号）」

外部からの不審者の侵入に対する危機管理の観点から、現状の点検・課題把握等に必要項目を整理したものです。当該通知とともに、各都道府県からも各施設の施設長及び各事業所の管理者宛に通知が発出されて、周知が図られています。詳しい通知の内容は、各都道府県のホームページ上で確認ができます。

福祉施設等における各種制度の適用状況

福祉介護業界はもちろん、業種を問わず人材不足が問題となっています。事業者の中には、社内の各種制度を充実させることで、人材の採用や確保に努めるところもあります。ここでは厚生労働省の資料※から、福祉施設等（以下、医療、福祉）における各種制度の適用状況をみていきます。

正社員の場合

上述の調査結果から正社員の状況を見ると、医療、福祉では賞与支給制度の適用割合が最も高く、回答事業所の 63.0%に達しています。次いで退職金制度が 53.5%と、これも半数以上で行われています。その他では昇進・昇格も 46.1%と半数近い割合になりました。調査対象総数（以下、全体）と比べると、賞与支給制度と退職金制度、短時間正社員への転換制度については医療、福祉での適用割合が高くなっています。

パートタイム労働者の場合

医療、福祉でパートタイム労働者に対して適用割合が最も高い制度は雇用保険で、64.0%となりました。以下、賞与支給制度が 42.8%、健康保険が 41.2%などとなっています。正社員に比べて、全体よりも医療、福祉の方が導入割合の高い制度が多いことがわかります。医療、福祉ではパートタイム労働者の割合が高いところも多く、様々な制度を取り入れるケースが多いものと思われます。

平成26年 医療、福祉における各種制度等の適用状況別事業所割合（%、ポイント）

| | 正社員 | | | パートタイム労働者 | | |
|----------------|------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|
| | 総数 | 医療、福祉 | 総数との差 | 総数 | 医療、福祉 | 総数との差 |
| 雇用保険 | - | - | - | 64.7 | 64.0 | -0.7 |
| 健康保険 | - | - | - | 42.6 | 41.2 | -1.4 |
| 厚生年金 | - | - | - | 39.2 | 38.0 | -1.2 |
| 企業年金 | 16.4 | 8.4 | -8.0 | 3.2 | 1.7 | -1.5 |
| 退職金制度 | 50.0 | 53.5 | 3.5 | 6.0 | 12.9 | 6.9 |
| 財形制度 | 26.0 | 16.5 | -9.5 | 5.5 | 3.7 | -1.8 |
| 賞与支給制度 | 58.0 | 63.0 | 5.0 | 28.9 | 42.8 | 13.9 |
| 福利厚生施設等の利用 | 30.4 | 24.9 | -5.5 | 24.1 | 17.8 | -6.3 |
| 社内教育訓練 | 36.5 | 32.5 | -4.0 | 26.0 | 29.0 | 3.0 |
| 自己啓発援助制度 | 20.8 | 15.8 | -5.0 | 9.4 | 9.4 | 0.0 |
| 昇進・昇格 | 49.7 | 46.1 | -3.6 | 20.0 | 21.2 | 1.2 |
| フルタイム正社員への転換制度 | - | - | - | 32.8 | 36.5 | 3.7 |
| 短時間正社員への転換制度 | 6.3 | 8.6 | 2.3 | 4.5 | 7.4 | 2.9 |

厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査（就業形態の多様化に関する総合実態調査）」より作成

従業員に対する社内制度の充実を検討している施設では、ここで紹介したデータも参考にされてはいかがでしょうか。

※厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査（就業形態の多様化に関する総合実態調査）」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する5人以上の常用労働者を雇用する事業所及び当該事業所に就業している労働者を対象にした調査です。上記結果は事業所調査によるもので、調査対象数16,973事業所、有効回答率64.4%となっています。不定期調査で、平成28年3月に公開された26年のデータが最新です。ここでの社内教育訓練とは、会社を通じて受講する教育訓練で、計画的OJT及びOFF-JTのことをいいます。短時間正社員とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間（所定労働日数）が短い正社員のことをいいます。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/5-22.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『高年齢職員の雇止めをどう取り扱えばよいか』



70歳を超えた非常勤職員がいます。これまで、特に気にすることなく契約更新を繰り返してきましたが、そろそろ体力的な問題もあり、今後の契約についてどのように考えればよいか気がかりです。対応方法について教えてください。



あらかじめ雇用契約書で、健康面などについて、具体的な契約更新の基準を決めた上で、勤務日数や勤務時間を減らすことを視野に入れて契約の更新を行い、必要に応じて雇用上限年齢を設定するとよいでしょう。

詳細解説：

最近では、70歳といえども健康で体力のある方が増えており、職場にとっても頼りになる存在となっていることが少なくありません。他方で、地域によってはケアマネ等の一定の職種の人材確保難で、止むを得ず健康面や体力面に問題を抱える高齢の職員を雇用せざるを得ないケースもあり、高齢者雇用の活用法は千差万別です。

そうした中、本人の体力面の問題もあり、そろそろ退職をしてもらったほうがよいのではと思いつつも、雇用を続けながら万が一の事故や怪我の発生にヒヤヒヤしている経営者が多いのが実態です。

こうした問題の発生を防止するには、トラブルが発生する前にまず雇用契約書の見直しが必要です。通常、雇用契約の更新理由には、抽象的な表現を用いているケースが一般的ですが、そのような場合、特に健康面と仕事上のパフォーマンスが繋がるような事項については、具体的な記載へと変更すべきです。そうした記載によって、労使双方の認識を合わせることができ、本人も自己の健康管理をこれまで以上に行ってくれることが期待

できます。具体的には、「1日○時間の立ち仕事に従事できること」「○○の処理を1時間に○件以上こなせること」など、客観的に判断できる指標にしておくことがポイントです。加えて、契約期間についても65歳以降は6ヶ月ごととした上で、定期健康診断も同様に6ヶ月に1回受診してもらい、その健康診断の結果を契約更新の判断基準とする方法も考えられるでしょう。



もっとも、人材確保難で止むを得ず雇用をし続けなければならない場合には、業務全体を見直し、最低限の勤務で全体の体制が整うよう、内部調整を行う

必要があるでしょう。そのためには、勤務日数等の調整も不可欠となり、お互いの協力体制を強化しなければなりません。この場合は雇用の上限は75歳まで、といったような雇用上限年齢を設けて運用することも検討に値します。本人の希望は考慮しなければなりません。有事の際に利用者へ迷惑をかけてしまうことのみならず、その職員をフォローするために他の職員のパフォーマンスが低下することもあります。こうした点も留意しなければなりません。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

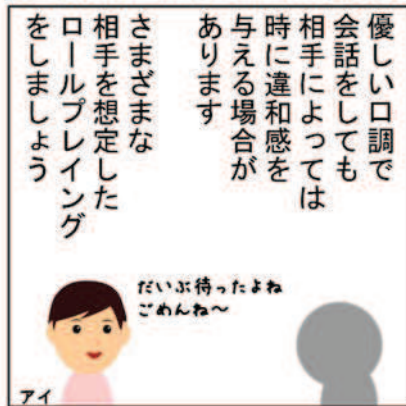
今月の接遇ワンポイント情報

『言葉遣い(相手との関係)』



ワンポイントアドバイス

言葉遣い(相手との関係)



福祉施設や医療機関を見学しますと、とても優しい口調で会話をする場面を見かけます。しかし、相手の年齢とスタッフの年齢により、時に違和感を与える場合があります。たとえば、今回のアイさんの言葉、どのように受け止めましたか？

「だいたい待ったよね ごめんね〜」

会話の相手が、小さなお子様や身内であるのなら、温かな表現として届くことでしょう。しかし、相手が年配の方だったらどうでしょうか。言葉の語尾から考えると、相手を子ども扱いしているような印象を与えてしまうかもしれません。

そこで、それぞれの言葉の語尾に「です/ます」を加えることで、会話から伝わるイメージが変化します。次は、語尾を変化させたものです。

「だいたい待ちました? ごめんなさいね」

今回は、サエコさんとアイさんとのロールプレイングでした。皆様の職場でもこのような機会を設けるとよいでしょう。そして、次のような点を中心に、話し合いをしてみましょう。

- その言葉を言われたあなたは、どのような印象を持つでしょうか？
- そして、何を感じるでしょうか？
- 第三者の立場で聞いたとしたら、どのように感じるでしょうか？

ロールプレイングをすることにより、客観的に様々な気づきを得ることができます。その気づきを職場で活かすことができれば、よりよい対応に繋がります。