



福祉施設版

NEWS LETTER

2019年2月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14井上ビル12号館301
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

福祉施設のライフライン確保対策



昨年も災害が続き、停電や断水等による課題が顕在化しました。これを受け、厚生労働省は社会福祉施設等に対して事務連絡を発出し、ライフライン確保対策を講じるよう呼び掛けています。どのように備えるべきかをご紹介します。

社会福祉施設等における点検項目

前述の事務連絡を参考に、備えの点検項目を例示します。**最低限3日間業務が継続できる**よう備えることが推奨されています。

停電への備え

- 非常用自家発電機の燃料業者との優先供給協定
- 医療的配慮を要する入所者の有無、病院との連携
- 懐中電灯やランタン等の備蓄
- 石油ストーブ等の代替暖房器具と燃料準備
- 毛布、携帯用カイロ、防寒具などの備蓄
- 医療機器予備バッテリー、手動式喀痰吸引器の準備
- 人工透析患者の緊急時対応、必要物資等の把握
- バッテリー（携帯電話充電器、乾電池等）の確保

通信が止まった場合への備え

- 複数の通信手段（携帯電話メール、公衆電話、災害用トランシーバー、衛星電話等）の確保
- 緊急時の通信手段の使用方法等の確認

断水への備え

- 近隣の給水場の確認、地下水の利用の検討
- 大容量のポリタンク等の給水容器の準備
- 災害時協力井戸の確保（酒造会社等）
- ラップや紙皿、ウェットティッシュなどの備蓄
- 飲料水の備蓄
- 携帯トイレや簡易トイレ、オムツ等の備蓄

ガスが止まった場合への備え

- カセットコンロ及びカセットガス等の備蓄
- プロパンガスの導入・備蓄
- 調理不要の食料の備蓄

物資の備蓄

- 季節ごとに1日の必要量を把握すること
- 職員等の分も含め十分な量を備蓄すること
- 消費期限があるものの定期的な更新
- 津波や浸水等の水害や土砂災害等に備えた保管場所を確保すること



社会福祉法人の会計監査人の設置基準引下げが延期に

社会福祉法人の会計監査人設置基準は、現在「収益30億円超又は負債60億円超の法人」です。この基準は2019年4月から段階的に引下げる予定でしたが、法人の準備期間等を考慮し

延期となりました。2020年度までに導入が見込まれていた「収益20億円超又は負債40億円超の法人」ではすでに準備を進められていることと思います。ご注意ください。

2018年の福祉施設等における賃金引き上げ割合

他の産業と同様に、福祉介護業界においても人材不足が問題となっています。そのため福祉施設等においても、人材採用や定着のために賃金の引き上げ等が行われています。ここでは、2018年11月に発表された調査結果※から、2018年の福祉施設等における賃金の引き上げ状況をみていきます。

賃金引き上げ割合は93.0%に

上記調査結果から、福祉施設等（以下、医療、福祉）の1ヶ月当たりの1人平均賃金額（以下、平均賃金）を引き上げた・引き上げる企業（以下、引き上げ企業）の割合は表1のとおりです。

【表1】平均賃金引き上げ企業の割合（%、ポイント）

	2017年	2018年	増減
医療，福祉	94.3	93.0	-1.3
全体	87.8	89.7	1.9

厚生労働省「平成30年賃金引き上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

2018年の引き上げ企業の割合は93.0%となりました。2017年より1.3ポイントの減少ですが、回答企業全体（以下、全体）の割合よりも、医療、福祉の方が引き上げ企業の割合が高くなっています。

なお、医療、福祉で2018年に賃金引き下げを実施した企業はなく、賃金改定を実施しない割合は、4.3%（全体は5.9%）となっています。

改定額は3,000円台に

次に、医療、福祉の平均賃金の改定額をまとめると、表2のとおりです。

2018年の改定額は3,632円で、2017年よりも901円の減少となりました。2018年の全体の改定額は5,675円で、医療、福祉よりも2,000

円程度高くなっていることがわかります。

【表2】平均賃金の改定額（円）

	2017年	2018年	増減
医療，福祉	4,533	3,632	-901
全体	5,627	5,675	48

厚生労働省「平成30年賃金引き上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

改定率は2%を割り込む

最後に表3の平均賃金の改定率をみると、医療、福祉の2018年は1.7%で、2017年の2.1%から0.4ポイント減少しました。

【表3】平均賃金の改定率（%、ポイント）

	2017年	2018年	増減
医療，福祉	2.1	1.7	-0.4
全体	2.0	2.0	0.0

厚生労働省「平成30年賃金引き上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

なお、全体の改定率は2017、18年とも2.0%となっています。

この結果をみる限り、医療、福祉は、全体よりも平均賃金引き上げ企業の割合は高いものの、改定額と改定率が低くなっています。ここでの結果は比較的規模の大きな企業のもので、新年度に向けて賃金の改定を検討している福祉施設等では、これらをひとつの目安にしてもよいかもしれません。

※厚生労働省「平成30年賃金引き上げ等の実態に関する調査の概況」

会社組織の民間企業を対象に、産業別及び企業規模別に3,543社を抽出して2018年8月に実施した調査です。有効回答企業数は1,779社、有効回答率は50.2%です。なお、ここでの結果は常用労働者100人以上の企業（調査客体企業数は3,212社、有効回答企業数は1,578社）について集計したものです。詳細は次のURLのページからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/18/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『病気による通院のため早く帰る必要が出た正職員への対応』



優秀な看護師の正職員から、病気の治療のため3ヶ月の間、月曜日と火曜日は通常よりも1時間早く帰りたいという相談がありました。このようなとき、これまではパートタイマーに転換してもらっていましたが、本人には正職員として勤務を続けたい意向があり、パートタイマーへの転換を打診すると退職してしまうかもしれません。どのような対応方法があるのでしょうか。



所定労働時間に勤務できない職員には、施設が特別に早退を認め、正職員のまま雇用し続ける方法が考えられます。また、始業・終業時刻を繰り上げるなど1日の労働時間数を変えないように対応する方法や、早退する日とは別の日に長い時間勤務することが可能であれば、変形労働時間制を活用する方法があります。

詳細解説：

病気の治療を受けるために時間の制約がある職員を正職員として雇用し続けるには、次の3つの方法が考えられます。

1. 施設が特別に認めた早退

基本的に雇用契約は所定労働時間を勤務することを前提とするため、早退など所定労働時間を働くことができないというのは問題です。しかし、施設が治療のためといった理由や期間を限定し、特別に早退を認めるものの、他の職員とのバランスをとるためにも勤務できない時間数相当分の賃金を控除して対応する方法がとられることがあります。併せて、通常本人が行う業務を他の職員が代わって行うこととなるため、他の職員への説明や協力の依頼をした上で認めることが重要です。



2. 時差出勤や休憩・業務内容の変更

準備業務などのために始業・終業時刻を繰り上げ、通常の始業の1時間前に出勤させ、1

時間早く帰ることができるようにする方法が考えられます。また、休憩時間が法定よりも長いときには本来休憩時間とされている時間に電話番を任せるなどの業務があれば、そちらを依頼し、1日の労働時間数を変えずに希望する時間に帰宅させることができる方法も考えられます。

3. 変形労働時間制の活用

例えば、月曜日と火曜日は勤務時間を1時間短くし、残りの曜日のうち2日、1時間長く勤務をしても差し支えないようであれば、このような働き方をさせることが可能です。このとき、1日8時間を超える日があれば、変形労働時間制を適用しておく必要があります。

継続して働き続けることができる環境を整備することで、施設も人材確保や人材流出の防止につながるため、対応可能な範囲での労働条件の変更を検討したいものです。また、治療が予定よりも長期にわたる可能性もあるため、条件変更の措置をいつまで認めるのかといった制度の整備も検討しておくといでしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『共通の目的と価値観』



ワンポイントアドバイス

良い風土の中では質の高い仕事がなされますし、好ましくない風土の中では、往々にして仕事の質は低くなってしまいます。この風土に密接に関わっているのが、「共通の目的と共通の価値観」です。

今回の事例では、前回時間外で受け入れてもらえた利用者様が、今回は受け入れてもらえず、怒って帰ってしまったようです。アイさんは、“時間外＝対応外” という認識で対応したようですが、サエコさんの対応と違うようです。

スタッフによって対応が変わるのは、利用者様にとっても施設にとっても好ましくありません。もし、共通の目的や共通の価値観をスタッフ全員が持っていれば、共通した対応ができたでしょう。

このように、組織全員で目指す“あるべき姿・経営理念（共通の目的）”と、“目的に沿った利用者様に対する考え方（共通の価値観）”を共有していない場合、質の高い介護サービスの提供ができなくなります。組織全体として質の高い仕事をする上で、これらは欠かせない要素なのです。

また、真の目的を理解し、正しい価値観の醸成を図るには、得てして長い時間をかけてすり合わせをすることが必要になります。ミーティングや朝礼、教育や引継ぎの場など、接するごとに繰り返し何度も伝えていかななくてはなりません。

私たちは、何を目的に仕事をしているのでしょうか、またその目的を遂行するには、どのような価値観が必要なのでしょうか。

施設内において、言葉で伝え合う時間を持ってみましょう。

