



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2019年5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

## 財務諸表等開示システム 4月1日開始



3年目を迎える社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム。今年も入力・届出の時期がやってきました。4月1日から入力シートもダウンロードできるようになりました。今年度の運用スケジュールを確認します。

## 届出は6月30日まで

社会福祉法人は本システムにアクセスして、財務諸表等を入力、届出をします。社会福祉法人が行う操作の流れは右の通りです。

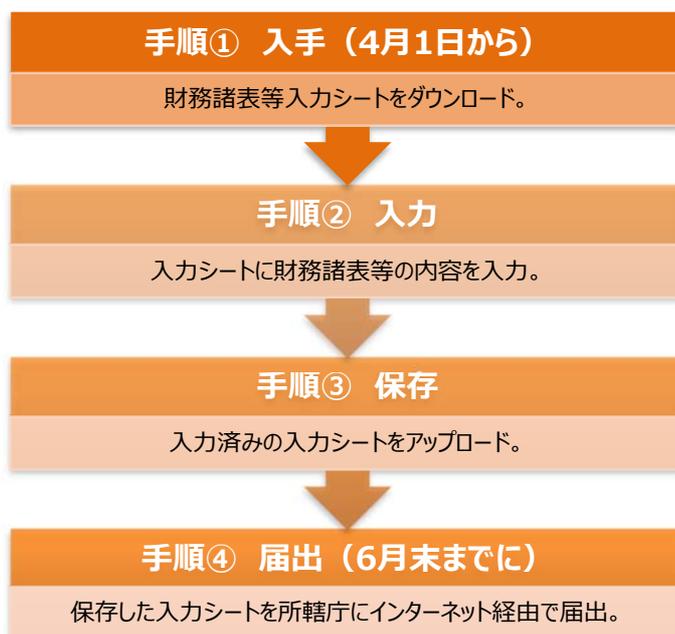
入力に必要となる「財務諸表等入力シート」のダウンロードが4月1日から始まりました。届出の期間は、6月30日までとなっています。

所轄庁に財務諸表等入力シートが届出されると、このうち現況報告書、計算書類、注記ファイルがインターネット上で公表されます。

参考：福祉医療機構

「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム関係連絡板」  
<https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/top/zaihyou/houjin/>

## ■社会福祉法人が行う操作の流れ



## ■2019年度のスケジュール

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
社会福祉法人	① 入力シートのダウンロード 4/1~							
	② 入力シートの入力・保存・届出 4/1~6月末							
所轄庁	内容の確認 → 都道府県に提供 ~8月末							
都道府県	内容の確認 → 厚生労働省に提供 ~9月末							
福祉医療機構	現況報告書・計算書類・社会福祉充実計画の公表※ ~10月末							

※ 現況報告書・計算書類は所轄庁へ届出後、社会福祉充実計画は所轄庁の確認後に公開されます。

## 介護サービス等に携わる労働者のストレス

従業員の定着に影響を与える要素のひとつに、職場での各種のストレスがあります。ここでは、2019年3月に発表された調査結果※から、介護サービス等に携わる労働者の仕事や職業生活におけるストレスの状況をみていきます。

### 強いストレスを感じる割合は 72.7%

上記調査結果によると、介護サービス職業従事者及び保健医療サービス職業従事者（以下、介護サービス等従事者）のうち、現在の仕事や職業生活に関する事で強いストレスになっていると感じる事柄がある割合は、72.7%となりました。全体の結果の58.3%よりも高い状況です。

また、職種別の強いストレスの有無をまとめると、表1のとおりです。

【表1】職種別 仕事や職業生活に関する強いストレスの有無 (%)

	ある	ない	不明
管理的職業従事者	60.6	39.0	0.4
専門的・技術的職業従事者	68.0	32.0	0.0
事務従事者	61.4	38.5	0.1
販売従事者	46.2	52.7	1.2
サービス職業従事者	58.2	41.2	0.5
<b>うち介護サービス等従事者</b>	<b>72.7</b>	27.3	-
生産工程従事者	54.0	45.8	0.1
輸送・機械運転従事者	50.5	49.5	-
建設・採掘従事者	37.7	62.3	-
運搬・清掃・包装等従事者	50.2	49.8	0.0
上記に該当しない職種	47.6	52.2	0.2

四捨五入の関係で合計が100にならない場合があります。

厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成

介護サービス等従事者の強いストレスがある割合は、調査対象職種の中で最も高くなっています。さらに、介護サービス等従事者が含まれる業種である医療、福祉の69.6%と比べても高い状況です。

### ストレスの内容では仕事の質・量が 65.5%

次に介護サービス等従事者で、強いストレスとなっている事柄があると感じる人の割合を100とした場合の、強いストレスの内容（3つ以内の複数回答）をまとめると表2のとおりです。

【表2】介護サービス従事者の感じる強いストレスの内容（3つ以内の複数回答、%）

仕事の質・量	65.5
仕事の失敗、責任発生等	31.1
対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）	29.4
会社の将来性	17.9
役割・地位の変化等（昇進、昇格、配置転換等）	17.5
雇用の安定性	10.7
事故や災害の体験	2.2
その他	17.6

厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成

仕事の量・質に対して強いストレスを感じている割合が、65.5%で最も高くなっています。次いで、仕事の失敗、責任発生等が31.1%、対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）が29.4%などとなっています。この上位3項目の順位は、全体の結果と同じです。

働き方改革関連法が順次施行され、福祉介護施設も対応を進めていかななくてはなりません。その際には、こうした結果も踏まえて、職員が働きやすい環境を整えていくことが求められます。

※厚生労働省「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」

常用労働者10人以上を雇用する民営事業所のうちから、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約14,000事業所と、その事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者のうちから無作為に抽出した約18,000人を対象に、2017（平成29）年11月に実施された調査です。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&toukuei=00450110&tstat=000001069310&cycle=0&tclass1=000001126955&tclass2=000001126959&second2=1>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『休日と設定していた祝日に出勤を命じる場合の注意点』



これまですべての祝日を休日扱いとするルールにしてきましたが、祝日でも出勤を命じられるようにしておきたいと考えています。どのようなことに注意して進めればよいのでしょうか。



祝日に出勤命令をすることが一時的で済む場合は、その日を休日にしたまま出勤を命じることが考えられます。この場合、36協定の締結、届け出を行っておくことを前提とし、協定の範囲内で休日出勤を命じることとなります。また、勤務に応じた割増賃金の支払いが必要となります。休日と定めていた日を所定労働日とするルールに変更する場合には、変更自体が労働条件の不利益変更該当する可能性があるため、職員の合意を得た上で就業規則の変更・届け出を行う必要があります。

#### 詳細解説：

#### 1. 休日と割増賃金

休日とは職員が労働義務を負わない日を指しますが、これには法令で定められる法定休日（原則1週1日）と、法定休日以外の施設が定めた所定休日の2つがあります。休日出勤を命じるには、時間外・休日労働に関する協定書（36協定）を締結の上、管轄の労働基準監督署へ届け出をし、協定した範囲内で休日出勤を命じる必要があります。その際、法定休日に労働をした職員にはその時間に対して3割5分以上、所定休日で法定労働時間（原則1週40時間、1日8時間）を超える時間に対しては2割5分以上の割増賃金の支払いが必要です。



#### 2. 祝日は休日にしなければならないか

就業規則の休日の条項に祝日と定めている場合、すべての祝日が労働義務を負わない日として労働契約を締結されていると考えられます。しかし、休日は法定休日確保が確保されていれば必ずしも祝日を休日にしなくても問題ないことから、昨今の祝日が増えている状況

に備えて就業規則の見直しを行ってもよいでしょう。

#### 3. 休日として設定されていた日を所定労働日に変更することは可能か

就業規則で祝日を休日と定めており、特定の祝日を所定労働日に変更する際には就業規則の変更が必要です。しかし、職員にとっては労働日が増えることとなり不利益変更該当することから、職員に丁寧に説明するなどして合意を得ることが重要となります（労働契約法第8条）。なお、施設が一方的にルールを変更した場合には、職員の受ける不利益の程度や変更の必要性等によってルールの変更についての合理性があったか判断されます。変更の合理性が認められない場合、その変更内容自体が無効となってしまうことから、職員の合意を得た上で、変更した就業規則の届け出が必要です。

休日出勤を命じるにしても、施設の休日のルールを変更するにしても、できるだけ早いタイミングで出勤を命じることの周知・連絡をし、的確な変更手続を行って気持ちよく出勤してもらえるように配慮したいものです。

# 事例で学ぶ 4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『コミュニケーションの質』



#### コミュニケーションの質



## ワンポイントアドバイス

今回の事例でアイさんは、トイレの場所を指し示しながら伝えていますが、相手は納得された雰囲気ではありません。なぜでしょうか。

質の高い効果的なコミュニケーションとは何か、次の6つのポイントに従い、振り返ってみましょう。

### 1. 自発的に働きかける

自ら意志を持って歩み寄りましょう。

### 2. 目的を持って行う（大局観）

目先のことだけを考えると、方向性を見誤り、結果として仕事の効率は悪くなります。物事の全体を見通し、大きな流れの中で目的を考える思考を持ちましょう。

### 3. 相手に伝わりやすい方法を考える

言い方を考慮するほか、文字、図表、イラストを用いて、わかりやすく、伝わりやすい方法を考えましょう。

### 4. 肝心要を外さない（要点を漏らさない・逃さない）

“わかっているはず（だろう）”は、無責任です。お互いのズレや思い込みをなくすために、肝心なことを伝え、肝心なことを受け取ることを目指しましょう。

### 5. 確認をする

相手に伝わったかどうかの確認、自分の理解が正しいかどうかの確認を、忘れないようにしましょう。

### 6. “伝えようとする意思”と“受け止めようとする意思”を持ち続ける

“相手に対する思いやり”を双方が持てば実現できます。

どんなに些細なことでも、これらを意識して繰り返しコミュニケーションを行ってれば、必ず信頼関係は生まれます。もし注意を払わず、表面的な伝言ゲームを行っているとすれば、組織に亀裂が入り、質の高い医療介護を提供することはできません。質の高い医療介護の提供を目指すのならば、そこにコミュニケーションの質を考慮する必要があります。