

福祉施設版

NEWS LETTER

2020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

文書作成、時間的負担はどのくらい？

介護現場における人手不足を解消するため、さまざまな取組が行われています。文書作成の負担軽減に向けた議論もその一つ。実際の介護現場では、どの程度の時間が文書作成に費やされているのでしょうか。



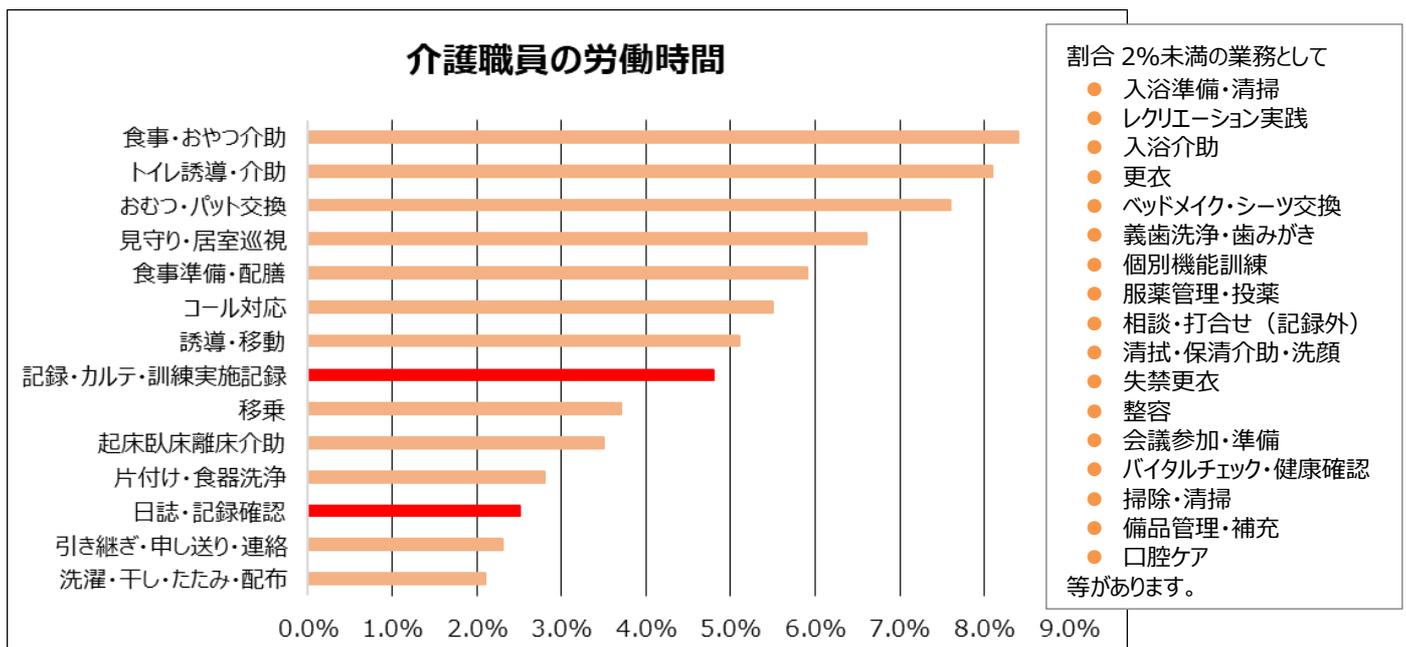
記録業務の工数は、全体の7.3%

全世代型社会保障検討会の資料*より、介護職員の労働時間の内訳をご紹介します。介護職員1人当たりの職務時間の総計に占める割合（休憩を除く）を、大きなものから順に並べると、下グラフのようになります。

食事介助、トイレ介助、おむつ交換、見守り等、介護に直接関係する本来業務が並ぶ中、赤で示

されるとおり、記録等の間接業務に合計7.3%の時間が割かれています。

介護事業者の作成文書には、行政への提出文書と、事業者が独自に作成する文書があります。行政文書は、自治体によって提出ルールや様式・書式が異なり、ICT化や事務効率向上を阻害していると指摘されています。厚生労働省の検討会でも、文書の簡素化や書式の統一について、現在議論・整理が行われています。



首相官邸「全世代型社会保障検討会議（第6回）基礎資料」11ページの掲載グラフより作成

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai6/siryoul.pdf

同資料は厚生労働省介護現場革新会議「全国老人福祉施設協議会提出資料」を基に作成されたもの。調査対象は10施設の介護職員249名。

福祉施設等における若年労働者の有無

少子化の進展に伴う若年人口の減少により、今後は若年労働者の採用が難しくなっていくことが予想されます。ここでは昨年12月に発表された調査結果※から、福祉施設等における若年労働者の有無などをみていきます。

若年労働者がいる割合は69.3%

上記調査結果から、福祉施設等（以下、医療、福祉）の事業所における2018年時点の若年労働者（満15～34歳）の有無をまとめると、表1のとおりです。

【表1】事業所における若年労働者の有無割合（%）

	若年労働者がいる事業所			若年労働者がいない事業所
	計	若年正社員がいる	正社員以外の若年労働者がいる	
医療、福祉	69.3	62.3	44.4	30.7
総数	76.0	63.9	38.1	24.0

厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」より作成

若年労働者がいる割合は69.3%で、調査全体の結果である総数の76.0%より6.7ポイント低くなっています。

なお、前回調査が行われた2013年の医療、福祉の若年労働者がいる事業所の割合は74.9%であり、医療、福祉の事業所における若年労働者がいる割合は、低下していることがわかります。

全労働者に占める若年労働者の割合

次に全労働者に占める若年労働者の割合をまとめると、表2のとおりです。

医療、福祉の全労働者に占める若年労働者の割合は25.9%で、4分の1強です。前回調査では27.8%なので、若年労働者がいる事業所割合と同様に、こちらも低下しています。

なお、若年労働者の種類別では、若年正社員

の割合が20.8%、正社員以外の若年労働者が5.0%で、若年正社員の割合が高いことがわかります。また、総数と比べても若年正社員の割合が高い状態です。

【表2】全労働者に占める若年労働者の割合（%）

	医療、福祉	総数
全労働者	100.0	100.0
うち若年労働者	25.9	27.3
うち正社員	20.8	17.2
うち正社員以外の労働者	5.0	10.2
うち若年労働者以外	74.1	72.7

厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」より作成

重要な若年労働者の定着

中長期的な施設の経営を考えると、若年労働者を採用し定着させていくことが重要です。特にせっかく採用した若年労働者が早期に退職してしまうことは、避けたいところです。上記調査結果によると、若年労働者がいた医療、福祉の事業所で、過去1年間に自己都合により退職した若年労働者がいた割合は42.5%でした。うち、若年正社員の割合が36.1%です。退職理由は不明ですが、若年正社員の退職割合は総数の28.7%よりも高くなっています。

若年労働者の定着には、採用時の詳細説明にはじまり採用後の教育訓練など、さまざまな場面での対策が必要になります。若手職員が定着しない施設等では、まずは自施設の対応が十分かどうか、現状確認をされてはいかがでしょうか。

※厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」

調査対象産業に属する5人以上の常用労働者を雇用する事業所から抽出した17,112事業所を対象に、平成30年（2018年）10月1日の状況を調査しています。有効回答率は55.3%です。表中の数字は四捨五入の関係で100にならない場合があります。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/list/4-21c-jyakunenkyou-h30.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『職員ミーティングを効果的に進めるためのポイント』



当施設では、定期的に職員を集めてミーティング（職員ミーティング）を行っていますが、単なる事務連絡ばかりになっていて、有効な場となっていないように感じています。今回はテーマを「利用者満足度の向上」としてはいますが、もっと効果的に進めるためのポイントを教えてください。



職員ミーティングのような場で、組織の考え方や取組について伝えたり、職員の意見を平等に聞き出したりすることで、職場の活性化や、風土改善につなげたりすることがあります。そのためには、ミーティングの目的を明確にし、テーマの具体的な内容について期限を決めて進めていくことが重要です。

詳細解説：

1. 目的の明確化

職員ミーティングを実施するにあたって、目的が明確になっていなければ、各々が好き勝手な話題を出し合う、問題を議論するだけ、の場となってしまふことがあります。その結果、時間を割いて参加した職員に不満が溜まり、モチベーションの低下につながります。



このような問題を避けるためには、そもそもどのような目的でミーティングを実施するのかについて、あらかじめ明確にしておく必要があります。

たとえば、今回のテーマである「利用者満足度の向上」であれば、まずは、組織のトップである施設長等が、施設の方針を明確にしたうえで、このテーマに取り組む目的と、想定するゴールを伝えておくことで、ミーティングで話がそれたときであっても元の目的に戻ることができ、有意義な時間にすることが可能となります。

2. 効果的な進め方のポイント

時間に余裕が取れるのであれば、今回のテーマについて、各自または部署内で情報収集をしたり、意見を事前にまとめたりしたうえで、ミーティングを実施します。

実施後、実際に対応が必要になる事項に関しては、担当者や責任部署をミーティング内で決定し、次回のミーティングまでに行動を起こし、必要に応じ、施設長等の決裁を仰ぎ、その結果を報告する流れを作ります。

また、ミーティングを開始するにあたって、終了時間と終了時までには決めるべきことを明確にし、共有しておくことが重要です。こうした事項を先に伝達することによって、参加者は、検討すべき課題に沿って、終了時間の意識を持ちながら議論を進めることができます。

なお、ミーティングは必要に応じて随時開催するものであって、毎月強制してやるものではありません。無理にテーマを作って、ミーティングを開催すること自体が目的にならないようにしましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『成熟へのステップ』



成熟へのステップ



ワンポイントアドバイス

成熟した医療福祉人へのステップとして、未成熟な段階でのステップ1から成熟の段階であるステップ3まで、3段階で考えてみます。

ステップ1. キーワード：短期的視点、自分のこと、個人的な能力

自分の事で精一杯の時期です。当然、周りが見えず、『今、この瞬間』の事しか考えることができません。気分がムラが出やすく、チームワークを大切にしている視点は持てません。まず、自分の能力を高めていくことが良いでしょう。

ステップ2. キーワード：中期的視点、周りとの関係、サポートやリーダーシップ

徐々に、相手や周りが見えるようになり、利用者様の立場で考える、忙しそうなおスタッフへの協力やサポートできるようになります。また、前後の関係性が理解できるようになるため、自分の言動がどのような影響を及ぼすのか、という事に気づくようにもなります。そして自ずとリーダーシップが発揮できるようになります。

ステップ3. キーワード：長期的視点、組織や社会、人々の為に自分を活かす

周りとの関係性を理解して信頼関係が構築できるようになると、より広く影響の幅を広げていきます。「施設長はどう考えるだろう」、「地域から求められる福祉施設になるために、何をすべきだろう」、「若いスタッフをどのように指導すれば、成長してもらえるだろう」と、一段高い組織の視点で物事を考え、自分を活かし、組織や社会に貢献できるようになります。将来を見据えた長期的なスパンで物事を考えるようにもなります。

ステップを踏むごとに、内面は成熟し、多くの人を大切に、多くのことができるようになっていくのです。こういった影響の範囲を含めて考えると、接遇とは利用者様の前で行う表面的な美しいマナーではなく、新人教育にも関わるような広い範囲のものであり、自己成長につながる道であるとも言えるでしょう。