



福祉施設版

NEWS LETTER

2024年9月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-4-7 イマス浜田ビル3階
TEL: 03-6302-0475 / FAX: 03-6302-0474

Topic

BCPの作成と研修・訓練が義務化

事業継続計画（BCP）の作成と研修・訓練が義務化されました。また、介護報酬改定で、BCPを作成していない事業者に対し、基本報酬の減額措置が設けられました（経過措置 2025年3月末まで）。今年度中の対応が必要となります。



訓練を通じ、より実践的な計画に

義務化されたのは次の2点です。

- ① 感染症、自然災害の両方のBCPを作成
- ② 研修と訓練を定期的実施
入所系: 研修年2回以上、訓練年2回以上
通所系・訪問系: 研修年1回以上、訓練年1回以上

BCP作成にあたり、厚生労働省のひな形を利用された事業者様も多いことと思います。ガイドラインの改訂に合わせこのひな形も2024年3月に更新され、感染症について以下の点が変更されています。

感染症BCPひな形の見直しポイント

1. 新型コロナウイルスに加え、新興感染症のリスクへの懸念
2. 新型コロナウイルス感染症5類への移行に伴い、
 - 保健所の役割の見直し
 - 休業要請、自宅待機等の削除
 - 濃厚接触者を接触者に変更
3. 「介護現場における感染対策の手引き(第3版)」への対応

BCP作成後には研修と訓練の実施も求められています。訓練を通じて見つかった改善点をBCPに反映し、より実践的なものにブラッシュ

アップしていく意図があります。これについて、よくある質問を2つご紹介します。

他のサービスと合同で実施してもよい？

研修はサービス共通の部分も多く合同実施も可能です。一方で訓練は、サービスにより優先業務が異なります。防災や初動対応は共通で実施し、業務継続に関する部分はサービス別に開催する等の工夫が必要です。

なお、法人の場合には、法人本部も参加して訓練を実施しておく、災害時の法人本体の動きや支援内容を確認できます。

防災訓練していればBCPの訓練は不要？

防災訓練や避難確保訓練は、避難誘導や初期消火、救出・救護等、災害から身を守るための訓練です。一方でBCPの訓練は、災害時でも業務が継続できるようにすることが目的です。訓練の目的も内容も異なります。

とはいえ災害発生時には、まず避難等により身の安全を確保し、その上で事業の継続に向けて取り組むという流れになります。防災訓練とBCPの訓練を同日開催することにより、全体の流れを確認しやすくなるかもしれません。

入所系、通所系、訪問系、居宅介護系それぞれのひな形や解説動画は、以下の厚生労働省サイトでご確認ください。

福祉施設等における2024年の賃金改定状況

ここでは7月に発表された調査結果※から、福祉施設等（以下、医療、福祉）における今年の賃金改定状況に関するデータをご紹介します。

6割以上が賃上げを実施

上記調査結果から、医療、福祉の事業所の賃金改定状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】医療、福祉の事業所における賃金改定状況(%)

	2023年	2024年
1～6月に賃金引上げを実施	62.3	62.9
1～6月に賃金引下げを実施	0.3	0.2
7月以降も賃金改定を実施しない	21.4	20.5
7月以降に賃金改定を実施予定	16.0	16.4

厚生労働省「令和6年賃金改定状況調査結果」より作成

賃金引上げを実施した医療、福祉の事業所割合は62.9%で、前年より0.6ポイント増加しました。調査結果全体では42.8%なので、医療、福祉は20ポイントほど高い状況です。

賃上げ実施事業所の改定率は3.9%

次に医療、福祉で賃金引上げを実施した事業所の、平均賃金改定率をランク別にまとめると表2のとおりです。

医療、福祉全体の改定率は3.9%で、2023年より0.4ポイント増加しました。ランク別ではCが4.4%で最も高い状況です。産業計との比較では医療、福祉の方が低くなりました。

【表2】賃金引上げ実施事業所の平均賃金改定率(%)

	医療、福祉	産業計
A	3.7	4.7
B	3.9	4.5
C	4.4	4.5
計	3.9	4.6
2023年計	3.5	4.3

厚生労働省「令和6年賃金改定状況調査結果」より作成

賃金上昇率は2%台に

医療、福祉の一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり平均賃金額（6月分）と、その上昇率をまとめると表3のとおりです。

2024年の一般労働者計は1,601円で、賃金上昇率は2.5%でした。ランク別ではAが1,801円、Bが1,533円、Cが1,355円となりました。賃金上昇率はいずれも2023年を上回りました。

2024年のパートタイム労働者計は1,421円で、賃金上昇率は2.4%です。ランク別もあわせて2023年を上回り、賃金上昇率もすべて2%台になっています。

賃金引上げを実施した施設では、自施設の結果と比較してみたいはかがでしょうか。

【表3】医療、福祉の労働者別1時間当たり賃金額と賃金上昇率(円、%)

	一般労働者				パートタイム労働者			
	1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率	
	2023年	2024年	2023年	2024年	2023年	2024年	2023年	2024年
A	1,751	1,801	2.2	2.9	1,477	1,507	1.6	2.0
B	1,504	1,533	1.6	1.9	1,353	1,389	2.4	2.7
C	1,309	1,355	1.7	3.5	1,159	1,190	1.9	2.7
計	1,562	1,601	1.8	2.5	1,388	1,421	1.9	2.4

厚生労働省「令和6年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和6年賃金改定状況調査結果」

常用労働者数30人未満の企業に属する民営事業所から、層化無作為抽出により選定した16,373事業所とその事業所に在籍する労働者を対象にした調査です。回収率は31.4%で、ランクのAは埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、Cは青森県、岩手県、秋田県、山形県、鳥取県、高知県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県、BはAとC以外の道府県となります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41324.html

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『社会保険の適用拡大とパート職員への説明』



当施設の職員数は、現在 65 人です。2024 年 10 月から社会保険の加入基準が見直され、週 20 時間以上働くパート職員が社会保険に加入することになると聞いています。配偶者の社会保険の扶養の範囲で働くために、週 20 時間未満で働くことを希望するパート職員が多くなると、人手不足が深刻化します。パート職員へどのような説明を行えばよいのでしょうか？



加入対象となるパート職員に、できるだけ早めに社会保険に係る制度を説明することが必要です。その際、加入による手取り額や社会保険に加入するメリットも説明し、社会保険への加入希望とともに、今後の働き方(労働時間や雇用形態等)の希望も確認しましょう。

詳細解説：

1. 社会保険加入基準の変更

2024 年 10 月の社会保険の適用拡大により、職員数が 51 人以上の事業所では、現在社会保険に加入しているパート職員に加え、以下の①～④



のいずれにも該当するパート職員が、社会保険に加入することとなります。なお、この職員数とは厚生年金保険の被保険者数をいいます。

【加入基準】

- ① 週の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ② 月額賃金が 8.8 万円以上であること
- ③ 2 ヶ月を超える雇用が見込まれること
- ④ 学生でないこと

社会保険への加入はパート職員の考えによりませんが、社会保険料の負担が大きいといった理由から、①の基準に該当しないように、週の所定労働時間を 20 時間未満にする、いわゆる「就業調整」を行うパート職員が発生することがあります。その結果、施設としては人手不足の状態に陥る可能性があります。

2. パート職員への説明内容

人材不足の環境の中、就業調整をできるだ

け避けるためには、社会保険の加入によるメリットを説明し、理解してもらうことがポイントになります。例えば、ケガや病気で一定期間働けず仕事を休んだときに「傷病手当金」が受け取れることや、産前産後休業期間中に「出産手当金」が受け取れることなどが挙げられます。

これらに加え、社会保険料の負担による手取り額の減少を埋めるために、労働時間の延長による収入の増加の提案や、施設として中長期的に働いてほしい職員に対する、正職員への転換の提案も考えられます。採用面やソフトなどの労務管理への影響も考えると、早めに社会保険に加入することになる対象者を把握し、労働時間や賃金等について話し合うことが重要です。

厚生労働省が開設する「社会保険適用拡大特設サイト^{*}」にある、職員向けのチラシ、手取りや年金額の変化を知ることができるシミュレーションなど様々なツールを利用して、早めにパート職員に説明しておきましょう。



^{*}厚生労働省「社会保険適用拡大特設サイト」

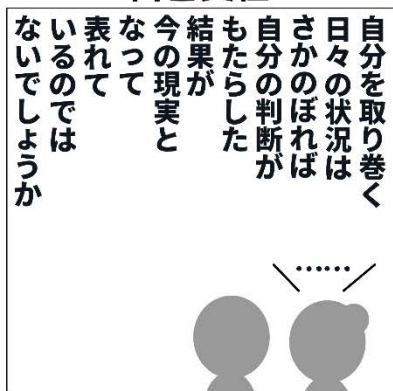
事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自己責任』



ワンポイントアドバイス

自己責任



物事が上手くいったとき、そうでないとき、要因はどこにあると考えますか。実は、ここに“成長し続ける人”の特別な習慣があります。

事例でのアイさんは、どうやら日頃から自分の都合を押し付けているようですね。

このような自分の都合ばかり優先して行動していると、今回のように頼んでも拒否されてしまうでしょう。

このように、これまでに積み上げた自分自身の考えや行動の結果が、色々な場面で表れます。

成長し続ける人は、周囲の人や環境に、自分がどのような影響を与えたのかを認識し、「(良し悪しにかかわらず)この状況を招いたのは自分自身である」という“思考の習慣”を身に付けています。

この思考に基づいて、より好ましい結果(成長)が訪れるように、日常の些細なことにも自分の思考をつかって判断し、行動するのです。

“どのような考え方をするか”を決めることができるのは、自分しかいません。

考え方が感情をつくり、考え方と感情が行動をつくり、行動が信頼に繋がり、信頼の積み重ねが信用となり、信用が存在価値を高め、やりがいに繋がります。

やりがいや成長は与えられるものではなく、自らの意志と行動で手に入れるものです。

さあ、持てる力のすべてをつかって、成長し続けましょう。