



福祉施設版

NEWS LETTER

2017 年 6 月号

上原会計事務所・株式会社創明経営

長野県松本市島立1095番地1デザインセンタービル2F
TEL : 0263-88-2514 / FAX : 0263-88-2516

社会福祉充実残高、提出期限迫る

社会福祉法人に社会福祉充実残額の算定が義務づけられました。所轄庁への提出期限は6月30日です。社会福祉充実残額が生じた場合は、社会福祉充実計画を策定し、所轄庁への承認申請も進めなければなりません。



残額がなくても提出は必要です

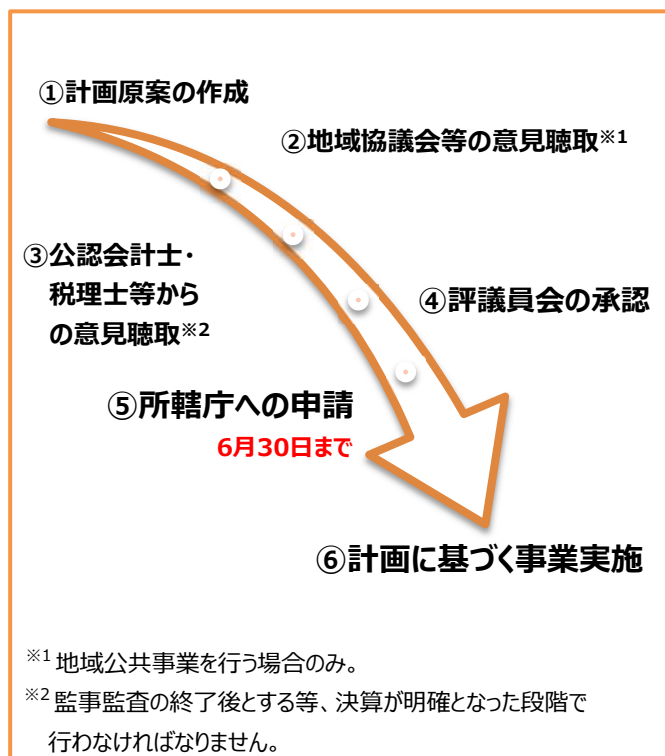
社会福祉充実残額の算定結果は、社会福祉充実残額が生じなかった法人についても、毎会計年度、所轄庁への提出が義務づけられています。具体的には、6月30日までに以下の書類について、「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」上で入力するか、郵送または電子メール送信等の方法により提出します。

● 計算書類

● 現況報告書

● 社会福祉充実残額算定シート

画を記した「社会福祉充実計画」は、国民に対する法人の説明責任の観点から、用途のみならず策定のプロセスについても、以下のように厳密に定められています。



社会福祉充実残額が生じたら

社会福祉充実残額は事業継続に必要な財産額を上回る部分です。その原資は主として税金や保険料等の公費ですので、法人はこの貴重な財産を地域住民に還元すべく、既存の社会福祉事業や公益事業、新規の事業等の財源としていかなければなりません。その実施計

社会福祉充実残額の算定は毎会計年度行われますが、この結果、社会福祉充実計画を策定する場合は、これら一連の作業を決算の時期にあわせて行うこととなります。

福祉施設等での腰痛予防対策の取組状況

厚生労働省が平成 27 年に発表した資料によると、職場での腰痛で 4 日以上休業する人は、年間で 4,000 人以上、そのうち、社会福祉施設や医療保険業が 3 割を占めています。ここでは 29 年 3 月に発表された資料^{*}から、福祉施設等での腰痛予防対策の取組状況などをみていきます。

腰痛予防教育を行っている割合

上記の調査結果によると、腰部に負担のかかる業務に従事する労働者がいる事業所（以下、負担業務従事事業所）割合は、全産業平均で 50.6%、福祉施設や医療機関（以下、医療、福祉）では 80.3%と業種別で最も高くなっています。そして負担業務従事事業所の中で腰痛予防教育を行っている割合は、医療、福祉で 76.7%となりました。全産業平均の 59.4%よりは高いものの、20%以上は腰痛予防教育を行っていないことがわかります。

腰痛予防教育を行っている医療、福祉の事業所での、腰痛予防教育の実施時期をまとめると表 1 のとおりです。雇い入れ時に行う割合が 62.9%と最も高くなっています。

【表1】腰痛予防教育の実施時期（複数回答、%）

雇い入れ時	62.9
労働者に腰痛が発生した際	36.9
対象業務への配置換えの際	20.9
作業内容・工程・手順・設備の変更の際	14.8

厚生労働省「平成27年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成

腰痛予防対策の取組内容

次に、腰部に負担のかかる業務の中でも、介護や看護等での人の抱え上げ作業に従事する労働者がいる医療、介護の事業所における、腰痛予防対策の取組内容をまとめると、表 2 のとおりです。

【表2】人の抱え上げ作業にかかる腰痛予防対策の取組内容別事業所割合（複数回答、%）

適切な移動・移乗介助法を理解させ徹底している	83.9
腰部保護ベルトを使用させている	32.9
スライディングシート・ボードを使用させている	26.9
作業標準・マニュアルを作成している	26.0
腰痛予防体操・ストレッチを実施させている	25.8
リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている	25.2
腰痛のための特別な項目を含む腰痛健康診断を実施している	17.1
上記以外の腰痛予防対策に取り組んでいる	12.4

厚生労働省「平成27年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成

適切な異動・移乗介助法を理解させ徹底しているが 83.9%で最も高い割合となりました。次いで割合が高いのが、腰部保護ベルトを使用させているですが、32.9%と半分にも満たない状況です。

福祉介護業界では人材不足により、既存職員への負担が高まっている事業所も少なくないでしょう。こうした状況で腰痛等による職員の休業などが増えることは、避けなくてはなりません。

厚生労働省ではホームページ上で、医療、福祉向けの腰痛予防の資料を公開しています。こうした資料なども利用して、自施設の腰痛対策が十分かどうか、今一度確認してみてもいかがでしょうか。

^{*}厚生労働省「平成 27 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、無作為に抽出した約 14,000 事業所と、そこ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約 18,000 人を対象にした、27 年 10 月末時点の状況等に関する調査です。有効回答率は 66.6%です。

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/h27-46-50.html

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『勉強会参加は労働時間となる？』



当施設では、業務終了後に職員が自主的に集まって勉強会を行うことがあります。今回、勉強会への参加を管理職が強く呼びかけたところ、一部の職員から「参加が強制されるのであれば時間外手当を支払って欲しい」という声が挙がりました。自主的な勉強会に対して、賃金（時間外手当）の支払いは必要でしょうか？



勉強会に参加しないことで不利益な取扱いがあるなど、実質的に参加が強制される場合、その時間は基本的に労働時間と扱われ、賃金（時間外手当）の支払いが必要です。そのため、労働時間として扱わないのであれば、自由参加であることや不参加の場合でも不利益がないことを明確にしておく必要があります。

詳細解説：

医療や介護の現場では、患者等へのサービス向上に向けた取組や新しい機器等の導入に向けて、通常の業務終了後に職員が集まって自主的な研修や勉強会を行うことが少なくありません。ところが、そうした研修や勉強会の時間が労働時間に当たるのではないかとというトラブルは後を絶ちません。



労働時間については、労働基準法上では明確な定義がされていませんが、最高裁判例（三菱重工業長崎造船所事件・最高裁一小・平 12. 3. 9 判決）において、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を労働時間とする」と示されています。つまり、今回のご質問における研修や勉強会の時間が「使用者の指揮命令下に置かれている時間」に該当する場合には、その時間は労働時間となります。なお、その実務的な判断においては、「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない（昭 26. 1. 20 基収第 2875 号）」という行政通達が

発出されており、参考になります。

また厚生労働省は、平成 29 年 1 月 20 日付で「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定し、「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者指示により業務に必要な学習等を行っていた時間」は労働時間であると示しています。その上で、「休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならない」と、実態に即して労働時間の判断を行うことを求めています。

以上から今回のケースについては、管理職から強く参加を求められた状況から考察すると、労働時間として扱うことが妥当と考えられます。今後も自主性を重んじた研修や勉強会を実施するのであれば、自由参加であることを明確化すると同時に、管理職による干渉は最小限に止めておくことが望まれます。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

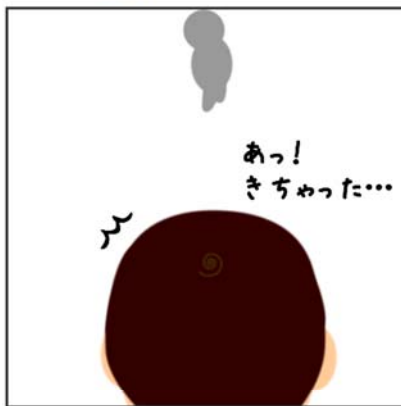
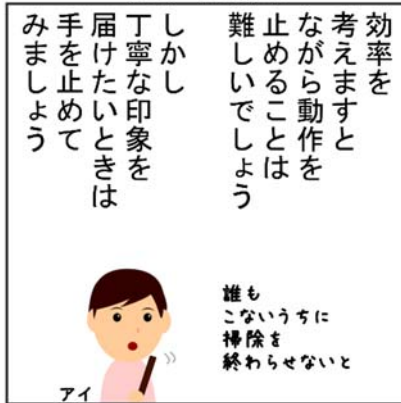
今月の接遇ワンポイント情報

『ながら動作』



ワンポイントアドバイス

ながら動作



ながら動作

これは、“何かをしながら何かをする”（2つのことを同時にしている）しぐさ、を表現します。

アイさんは、掃除をしながら利用者様に声だけで挨拶をしていましたね。このような行動が“ながら動作”です。

こういった動作は、アイコンタクトを取る回数が減ってしまいます。併せて、忙しいスタッフ自身を中心にした対応になっています。利用者様を中心とした、温かな“おもてなしの心”を届けることができなくなります。動作を丁寧に印象よく届けるには、“ながら動作”をしないように気をつけることが望ましいでしょう。

アイさんの事例の場合には、利用者様がアイさんの近くへいらっしゃった時に、手を止めて利用者様を見ながら挨拶をするとういことです。

介護スタッフは利用者様への介助や業務効率を考慮しますと、毎回“ながら動作”を止めることは、必ずしもよいとは言えない場合が多いのではないのでしょうか？

しかし、利用者様への声掛けや、付き添うご家族への挨拶など、要所要所で手を止めたり、立ち止まったりすると、丁寧な印象を届けることができるでしょう。

“ながら動作”に気をつけることは、利用者様を主役にした対応の一つではないのでしょうか。