



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2018 年 12 月号

上原会計事務所

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

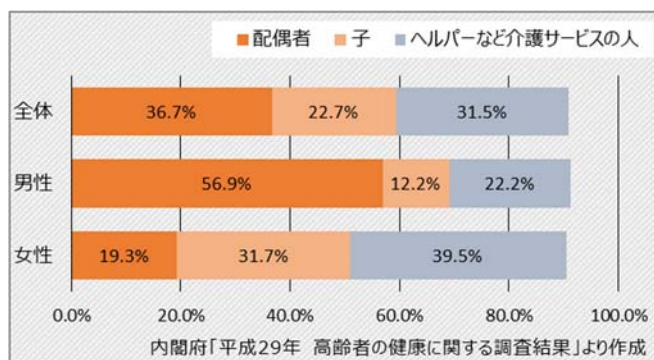
## 介護が必要になったら誰に依頼したい？



将来身体が虚弱になり、日常生活の中で排せつ等の介護が必要な状態になった時、誰に介護を頼みますか。今回は、内閣府が実施した調査\*から、「介護を依頼したい相手」の結果をご紹介します。

## 「配偶者」「子」「介護サービス」で 9 割

「介護が必要となった時に依頼したい相手」について、「配偶者」「子」「ヘルパーなど介護サービスの人」の3回答で9割近くを占めました。その構成割合は、以下の通りです。

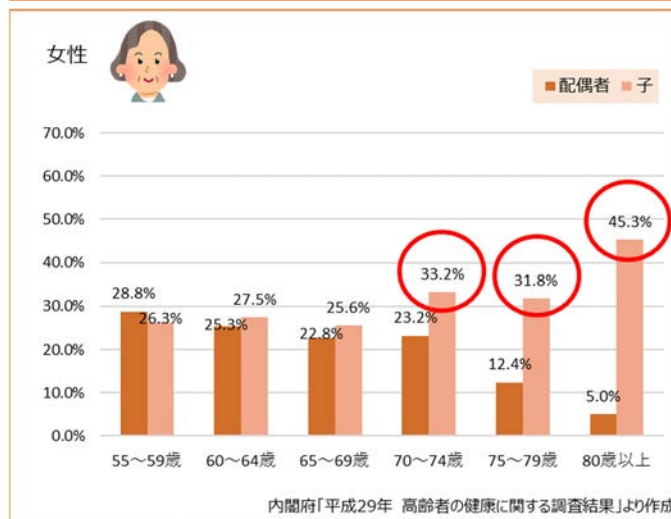
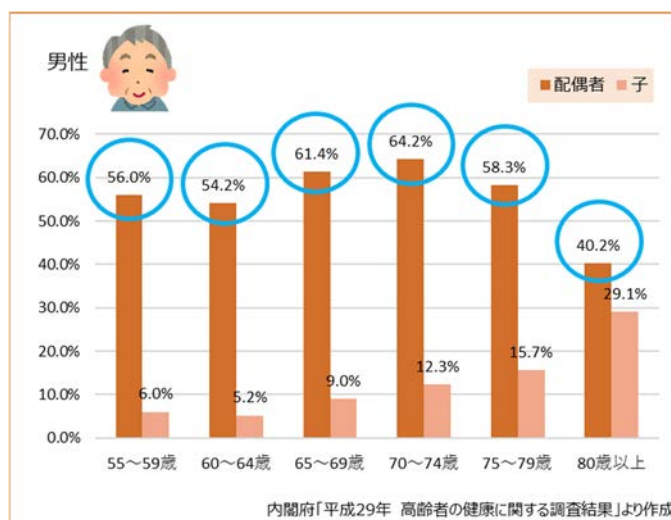


男性は「配偶者」、女性は「ヘルパーなど介護サービスの人」が1位となりました。

## 男女別に見る「配偶者」と「子」の割合

男女・年代別の、「配偶者」「子」と回答した方の割合は、右グラフの通りです。

男性は、年代によって差があるものの、基本的には「配偶者」への期待が大きい傾向にあります。一方、女性は男性に比べ、年齢とともに「子」への期待が大きくなっています。



\*内閣府「平成29年 高齢者の健康に関する調査結果 (全体版)」  
全国55歳以上の男女3,000人を対象に、29年末～30年1月実施。  
<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h29/zentai/index.html>

## 福祉施設における年末賞与 1 人平均支給額の推移

今年も年末賞与の季節を迎えます。ここでは厚生労働省の統計資料※から、福祉関連業種について、直近 5 年間（平成 25 年～29 年）の年末賞与支給労働者 1 人平均支給額（以下、1 人平均支給額）などをご紹介します。

### 老人福祉・介護事業が 2 年連続の増加に

児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業について、事業所規模別の年末賞与支給状況をまとめると下表の通りです。

28 年に比べて 1 人平均支給額が増加したのは、児童福祉事業の 5～29 人規模、老人福祉・介護事業の 5～29 人規模と 30～99 人規模、障害者福祉事業の 30～99 人規模となりました。特に老人福祉・介護事業は、両規模とも 2 年連

続で 1 人平均支給額が増加しました。

きまって支給する給与に対する支給割合では、老人福祉・介護事業の 5～29 人規模が 1 ヶ月分に満たない状態が続いています。

支給事業所数割合では、児童福祉事業の 30～99 人規模と障害者福祉事業の 30～99 人規模が 100%となりました。

今年の支給額は、どのように変化するのでしょうか。

業種別年末賞与支給労働者1人平均支給額の推移

児童福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	25年	26年	27年	28年	29年	25年	26年	27年	28年	29年
支給労働者1人平均支給額 (円)	234,358	269,849	274,598	241,547	282,579	330,397	354,305	339,820	311,757	303,638
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.21	1.36	1.37	1.20	1.33	1.53	1.61	1.58	1.47	1.43
支給事業所数割合 (%)	92.4	84.2	78.5	81.2	74.8	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	25年	26年	27年	28年	29年	25年	26年	27年	28年	29年
支給労働者1人平均支給額 (円)	140,865	137,658	129,703	143,861	148,970	215,948	224,148	217,926	218,671	227,333
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.79	0.81	0.78	0.81	0.81	1.07	1.09	1.01	1.02	1.05
支給事業所数割合 (%)	79.3	74.4	78.2	74.2	77.3	96.4	97.6	93.3	94.3	92.6
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	25年	26年	27年	28年	29年	25年	26年	27年	28年	29年
支給労働者1人平均支給額 (円)	243,180	238,347	198,032	232,032	230,152	244,960	220,933	305,404	298,266	309,085
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	1.35	1.25	1.24	1.26	1.26	1.34	1.19	1.61	1.58	1.50
支給事業所数割合 (%)	82.9	88.4	79.6	76.2	63.2	90.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する、常用労働者 5 人以上の約 190 万事業所（経済センサス基礎調査）から抽出した約 33,000 事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合（支給月数）の 1 事業所当たりの平均です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。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/30-1.html

## 福祉施設でみられる 人事労務Q & A



### 『突然出勤しなくなり、連絡が取れなくなってしまった職員への対応』



毎日きちんと出勤していた職員が、突然連絡もなく急に出勤しなくなり、こちらから電話をしても連絡が取れなくなっていました。出勤しなくなってから1ヶ月経過するため解雇として手続きを進めたいのですが、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。



職員が出勤せず、また連絡も取れないからといって、施設が当該職員に何も伝えずに解雇することにはリスクが伴います。このような場合、職員への解雇の通知方法として、公示送達があります。しかし、時間と手間を要するため、実務面では就業規則などに一定以上の欠勤をした場合に自然退職となる旨の記載をし、黙示の退職の意思表示があったとみなして運用する方法が考えられます。

#### 詳細解説：

職員が突然無断で出勤しなくなり、勤務を続ける意思があるのかわからないというようなことが稀に発生します。このようなとき、まずは電話をした上で、出勤や連絡することを要請する手紙の郵送、自宅への訪問、身元保証人への連絡等あらゆる方法で職員に連絡をするように努めることが重要です。しかし、連絡が取れないまま、ある程度の期間が経過したような場合には、解雇を検討することが考えられますが、これにはリスクが伴います。解雇は、施設が当該職員に雇用契約を終了する意思を通知し、到達することが必要とされているためです。したがって、今回のように連絡が取れなくなってしまう場合には、その通知ができず、解雇することが難しいと考えられます。



所の掲示板に掲示することによって行われ、この掲示から2週間を経過した時点で、相手方に解雇の意思が到達したとみなすという制度です。

しかし公示送達は時間と手間を要します。したがって、実務としては就業規則等に、一定期間以上の無断欠勤を行った際は（黙示での退職意思とみなして）退職とする、という旨の規定を設け、一定期間経過後、自動的に契約が終了する、自然退職として取り扱う方法がよく行われます。

ただし、実際に雇用契約を終了することについて何も知らせていないと、後日、退職の取り扱いが不当であるとして争われてしまう可能性があります。そのため、就業規則に自然退職となる旨の記載をした上で、到達しない可能性はありますが自然退職となることや退職日等を内容証明などの方法で通知し、連絡を取ろうとしたことの経過や証拠を残しておき、退職の扱い自体の有効性を高めるようにしましょう。

職員と連絡が取れず、解雇の通知を行うことができないとき、法律上の手続きとして公示送達という方法があります。公示送達は、簡易裁判所に申し立てをし、その内容を裁判

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『スタッフの人間関係』



#### スタッフの人間関係



#### ワンポイントアドバイス

今回スタッフの人間関係について、サエコさんやアイさんがチェックを行いました。項目は、次の 10 個です。

- (スタッフ間で) 誰とでも、挨拶・返事が気持ち良くできる
- 「ありがとう／お願いします」等、声に出して伝えている
- 休みの前後は、周りのスタッフに必ず声をかけ、申し送りができる
- 忙しい時ほど、周りのスタッフの様子を見て、フォローをしている
- 笑顔でコミュニケーションを取っている
- 報告・連絡・相談は、密に行っている
- 工作中的私語は慎んでいる
- 互いの良い点を知っている
- 明るく、優しく、前向きな言葉を心がけて使っている
- 共通の目的意識を持って、皆で協力し合っている

チェックした個数によって、左記のように判断できます。

スタッフの人間関係が悪いことによって起こる弊害は、次のようなことが考えられます。これにより不快な思いをするのは、自分達ではなく利用者様です。

- 報・連・相の行き来がない
- コミュニケーションが寸断される
- 気分のムラが態度に出やすくなる
- 施設内の雰囲気が悪くなる
- 自分側からしか物を見ないので、行き違いや責任転嫁が起こる

社会人として仕事をする際は、スタッフが互いに人間関係に注意しなくてはなりません。誰しも相性や感情があるでしょう。しかし仕事である以上、好き嫌いは関係なく、スタッフ全員が利用者様を中心とした共通の目的意識を持って業務に当たることが望まれます。人間関係が好ましくない場合には、自ら意識をして、細やかで積極的なコミュニケーションを取りましょう。社会人としての仕事の進め方を身に付け、利用者様に気持ち良い対応を届けましょう。