



福祉施設版

NEWS LETTER

2018年9月号

税理士法人 吉井財務研究所

岡山県岡山市北区青江1丁目4番16号
 TEL : 086-226-5265 / FAX : 086-224-3051
<http://www.yoshiizaimu.co.jp>

気になる他の施設の経営状況は？



全国の社会福祉法人の平成30年度の現況報告書と計算書類が、「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」にて順次公開されています。2万超の施設の数字を閲覧できるシステム。どんな情報が公開されているのでしょうか。

どんな項目が公開されているの？

このシステムは、社会福祉法人の運営を透明化し、国民にも広くその運営状況や財務状況を情報提供することが目的ですが、同時に福祉施設にとっては、他施設の数値が確認できる貴重な経営資料ともなります。

公開されるのは「現況報告書」と「計算書類」。

「現況報告書」は評議員等の職業や個別の報酬、社会福祉施設等の建設等の状況等、一部の情報は非公表ですが、下表の項目について公開されていますのでご確認ください。

「計算書類」は、「資金収支計算書」「事業活動計算書」「貸借対照表」が閲覧できます。

■ 現況報告書の公開項目

閲覧できる項目	主な内容
1. 法人基本情報	・名称・住所・設立年月日
2. 評議員の状況	・定員・現員・全員の報酬総額 ・氏名・任期・前年度の評議会等への出席日数
3. 理事の状況	
4. 監事の状況	
5. 会計監査人の状況	
6. 職員の状況	・職員の人数・常勤専従者・兼務者・非常勤者の実数
7. 前年度の評議員会の状況	・開催日・出席者数・決議事項
8. 前年度の理事会の状況	
9. 前年度の監事監査の状況	・実施監事氏名・改善すべき事項・その対応
10. 前年度の会計監査の状況	・会計監査報告における意見の区分
11-1. 前会計年度における事業等の概要 (1)社会福祉事業 (2)公益事業 (3)収益事業	・実施事業名・所在地・土地建物の保有状況 ・事業開始年月日・事業所単位での定員 ・年間利用者のべ総数
11-2. うち地域における公益的な取組	・取組の名称・場所・取組内容
12. 社会福祉充実残額・社会福祉充実計画策定状況	・総額・計画額・前年度の投資実績額・計画の実施期間
13. 透明性の確保に向けた取組状況	・積極的な情報公表への取組・前年度の公費の状況
14. ガバナンスの強化・財務規律確立に向けた取組状況	・専門家の活用状況・所轄庁への対応状況
15. その他	・退職金制度の加入状況等

職種別介護従事者等の平均基本給額

人材不足に対応するため、給与の引き上げを行う福祉介護施設があります。ここでは、今年 4 月に発表された調査結果※から、介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）した事業所における、介護職員の平均基本給額を職種および常勤・非常勤の別にみていきます。

常勤は 6 職種が 20 万円台に

上記調査結果から、職種別に常勤の介護従事者等の平均基本給額をまとめると表 1 のとおりです。

【表1】職種別平均基本給額（月額）の増減（円）

常勤の者	28年	29年	差
介護職員	176,890	180,030	3,140
看護職員	231,640	233,710	2,070
生活相談員・支援相談員	203,700	207,020	3,320
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	224,050	226,760	2,710
介護支援専門員	213,300	216,260	2,960
事務職員	200,610	203,740	3,130
調理員	175,700	177,570	1,870
管理栄養士・栄養士	202,450	205,240	2,790

厚生労働省「平成29年度介護従事者処遇状況等調査結果」より作成

平成 29 年の平均基本給額をみると、介護職員と調理員が 20 万円に届かなかったものの、その他の職種は、すべて 20 万円を超える額になっています。中でも看護職員が 23.4 万円で最も高くなりました。最も低かったのは調理員の 17.8 万円でした。

28 年との金額差をみると、すべての職種で 28 年に比べて平均基本給額が増加しています。最も低い調理員でも 1,870 円の増加で、生活相談員・支援相談員と介護職員、事務職員は、3,000 円を超える増加になりました。

非常勤はすべて 20 万円に届かず

非常勤の介護従事者等の平均基本給額をま

とめると、表 2 のとおりです。

【表2】職種別平均基本給額（月額）の増減（円）

非常勤の者	28年	29年	差
介護職員	144,430	145,370	940
看護職員	159,820	155,400	-4,420
生活相談員・支援相談員	165,650	183,200	17,550
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	193,830	184,270	-9,560
介護支援専門員	177,980	177,580	-400
事務職員	151,650	150,550	-1,100
調理員	142,830	135,790	-7,040
管理栄養士・栄養士	165,130	182,340	17,210

厚生労働省「平成29年度介護従事者処遇状況等調査結果」より作成

29 年の平均基本給額は、すべての職種が 20 万円に届きませんでした。最も高いのが理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員の 18.4 万円で、生活相談員・支援相談員、管理栄養士・栄養士も 18 万円台になっています。一方、最も低いのは調理員の 13.6 万円となりました。

28 年との金額差をみると、生活相談員・支援相談員、管理栄養士・栄養士、介護職員は 28 年より増加したものの、その他の職種は減少する結果になっています。

この結果をみる限り、介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）した事業所では、常勤職員の基本給を引き上げるところが多いことがうかがえる結果となりました。貴施設の給与水準と比較してみてもはいかがでしょうか。

※厚生労働省「平成 29 年度介護従事者処遇状況等調査結果」

平成 29 年 10 月に、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、訪問介護事業所、通所介護事業所（地域密着型通所介護を含む）および認知症対応型共同介護事業所、居宅介護支援事業所と調査日に当該施設・事業所に在籍する介護従事者等を対象に実施された調査です。平均基本給額は、28 年と 29 年ともに在籍している者の 9 月の金額を比較しています。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/saikin/hw/kaigo/jyujisya/18/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『職員個人の判断で指示を受けずに行った残業代の取扱い』



当施設ではできるだけ効率的な仕事を行い、職員の残業時間が少なくなるような取組を行っていますが、一部の職員がこの取組に反し、施設の許可を受けず必要のない残業を行っているようです。このように職員が個人の判断で行った残業に対しては、残業代を支払わなくてもよいのでしょうか。



労働時間として取扱う時間は、明示または黙示により「労働者が使用者の指揮命令の下に置かれている時間」とであるとされます。現状では、職員が個人判断で行ったものであっても、施設からの黙示の指示があったと主張がされ、残業代の支払いが求められる可能性がありますので、今後は残業の申請・許可制を徹底し、許可を受けない残業は認めないようルールを定めるとよいでしょう。

詳細解説：

今回のケースでまず押さえておかなければならないのは、労働時間の定義です。労働時間とは、一般的には現



に労働している実労働時間のことを指しますが、行政解釈では「労働者が使用者の指揮命令の下に置かれている時間」とされており、労働時間か否かを判断する際は就業規則や労働契約に定められた労働時間だけではなく、その実態等も含めて考えることとなります。

施設で残業時間を少なくするような取組を行っているにも関わらず、職員が個人の判断で必要のない残業を行ったような場合、その時間を労働時間とカウントすることは適切ではありません。こうした問題を回避するためには、職員が「残業が必要だ」と判断したときには、事前に施設の許可を受けなければならないという申請・許可制のルールを設けることが考えられます。つまり、残業について、施設が指示をし、指揮命令の下にあることを明確にすることで、許可を受けていない

残業時間は、労働時間にはならないことを明らかにするのです。また黙示による指示があったとの主張を避けるためにも、ルールを設けたときには運用を徹底することが重要となります。

労働時間管理という言葉をよく耳にしますが、これは労働時間を把握するという意味ではありません。仕事に対して緊急性や重要性から優先順位をつけ、効率的な作業方法を考え、限られた労働時間の中でいかに効果的に業務を進めるかを考えることが労働時間管理の本質です。

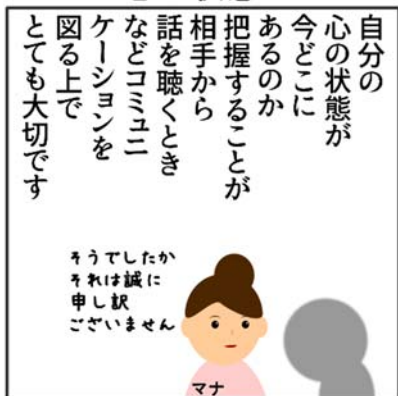
現実の職場をみると、残業代をあてにしたような必要のない残業がみられることもあるかも知れません。効率的に仕事を行うことで残業時間が減少すると、結果的には職員自らの収入も減少してしまうことは間違いのない事実ですので、残業時間の削減を進める際には、施設の考えを職員と共有するとともに、十分なコミュニケーションを取り、理解を得ながら進めることが重要です。

事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報 『心の状態4』

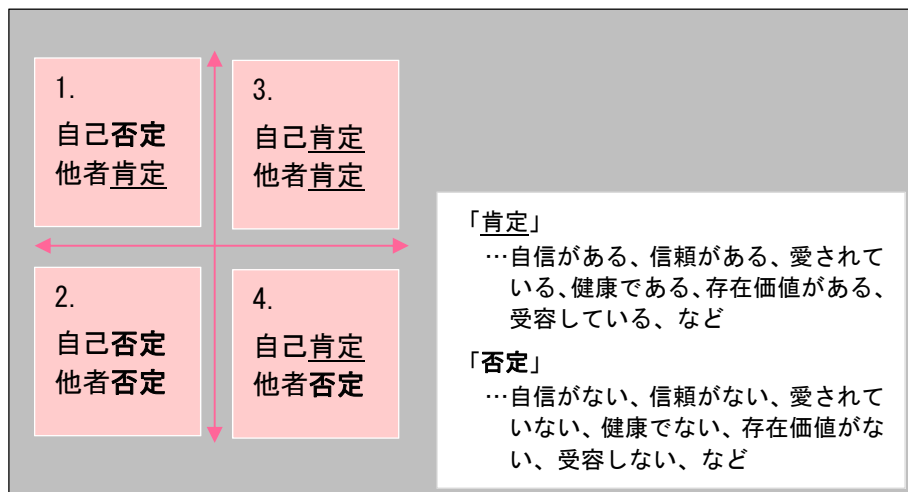


ワンポイントアドバイス

心の状態 4



これまで3回にわたり、“心の状態”を次の4つの領域に分けて考えてきました。今回は最後の1つ、「3. 自己肯定・他者肯定」を考えてみましょう。



今回の事例でマナさんは、相手へお詫びしています。それを受け、相手は矛を納めたようです。おそらくマナさんが相手の感情を受け止め、共感し、心からお詫びしたからでしょう。これは、上記3. に該当するといえます。

ここは物事を建設的に捉え、協調性を持ち、温かな人間関係を築くことのできる領域です。“聴く”ことを効果的に実践できる領域でもあります。ここでは、核となる自己の価値を理解しているので、何事も柔軟性を持って対処することができます。例えば、困難な状況に陥ったとしても、その状況を受け入れ、そこで自分にできることを探し、前進する強さがあります。

これまでの事例でも、マナさんの行動はまさにこの領域といえるでしょう。

自己肯定・他者肯定とは、同時に両立することができないため、まず相手の考え方や価値観を大切にすることが必要です。その上で自分を卑下することなく、相手を攻めることなく、自らの考えを述べるので、好ましい人間関係を構築していくのです。これが、アサーティブといった、成熟した人のコミュニケーション・スタイルであり、私達一人一人が目指していく、高いコミュニケーションレベルでもあるのです。