



福祉施設版

NEWS LETTER

2021年7月号

本間社会保険労務士事務所

札幌市中央区北4条西17丁目1-10グリーンヒルズ2階
 TEL : 011-616-8177 / FAX : 011-644-6675
 URL : <http://honma-office.jp/>

押印が廃止？ どう対応すればよい？

行政文書の押印廃止の流れは、介護関連の文書にも影響を及ぼしています。これに加え、今年4月施行の介護報酬改定では、利用者等からの同意について、署名・押印を求めず、電磁的な対応を可能とする旨が明示されました。



「電磁的な対応」ってどんな方法？

対象となるのは、**ケアプランや重要事項説明書、各サービスの計画書等**。押印に代わる電磁的な対応について、厚生労働省の解釈通知^{※1}では以下のように記載されました（一部抜粋）。

事業者等は、交付、説明、同意、承諾、締結等について、**事前に利用者又はその家族等の承諾を得た上で**、次に掲げる電磁的方法によることができる。

□ 電磁的方法による**同意**は、例えば**電子メールにより利用者等が同意の意思表示をした場合等**が考えられること。なお、「押印についての Q&A^{※2}」を参考にすること。

ハ 電磁的方法による**締結**は、利用者等・事業者等の間の契約関係を明確にする観点から、書面における署名又は記名・押印に代えて、**電子署名を活用することが望ましい**こと。なお、「押印についての Q&A」を参考にすること。

つまり、同意においては電子メールを一例に挙げ、締結では電子署名を推奨しています。参考とする「押印についての Q&A」は、契約の効力の保証手段として、次の方法を示しています。

- **メールの送受信記録の保存**
メールアドレス・本文及び日時等
- **本人確認情報の記録・保存**
氏名・住所等や、その根拠となる運転免許証等
- **本人確認情報の入手過程の記録・保存**
郵送受付やメールでの PDF 送付
- **文書や契約の成立過程の保存**
メールや SNS 上のやり取り
- **電子署名や電子認証サービスの活用**
利用時のログイン ID・日時や認証結果などを記録・保存できるサービスを含む

このほか、締結前の事前合意を示すメールの保存や添付する PDF へのパスワード設定、複数宛先指定（決裁権者を宛先に加える等）の予備手段も推奨しています。

なお、このように押印廃止の流れではあるものの、書面による署名・押印が禁止されたわけではなく、従来通りの方法を継続することも可能です。事情にあわせ方針をご検討ください。

(※1) 厚生労働省 事務連絡 令和3年3月16日発出
<https://www.mhlw.go.jp/content/000763179.pdf>

(※2) 内閣府・法務省・経済産業省 令和2年6月19日発出
https://www.meti.go.jp/covid-19/ouin_qa.html

福祉・介護関連業種の夏季賞与支給状況

コロナ禍で2度目となる夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは厚生労働省の調査結果※から、福祉・介護関連業種の、夏季賞与支給事業所における労働者1人平均賞与額（以下、1人平均賞与額）等の推移を、規模別にみていきます。

老人福祉・介護事業は直近の最高額に

福祉・介護関連の業種別に1人平均賞与額等をまとめると、下表のとおりです。

2020年の1人平均賞与額は、児童福祉事業と障害者福祉事業は5～29人が増加、30～99人が減少しました。老人福祉・介護事業はどちらの規模も増加しました。老人福祉・介護事業の2020年の1人平均賞与額は、どちらも直近5年間で最も高い額となっています。

きまって支給する給与に対する支給割合は、児童福祉事業と老人福祉・介護事業では30～99人で、障害者福祉事業では5～29人で1ヶ月を超えました。

支給事業所数割合は、どの業種も5～29人は80%に届かず、30～99人は90%程度です。障害者福祉事業の30～99人は100%が続いていましたが、2020年に90%台になりました。

今年の夏季賞与支給はどのような結果になるでしょうか。

業種別の夏季賞与1人平均賞与額等の推移

児童福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給事業所における労働者1人平均賞与額(円)	233,623	216,262	213,457	210,474	224,092	272,108	289,059	299,115	315,974	275,017
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.13	1.09	0.94	1.00	0.98	1.22	1.30	1.28	1.36	1.18
支給労働者数割合(%)	80.2	79.3	80.3	74.4	70.6	100.0	100.0	95.9	96.5	90.6
支給事業所数割合(%)	74.5	70.6	73.6	72.0	64.0	100.0	100.0	94.4	95.2	88.0
老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給事業所における労働者1人平均賞与額(円)	117,310	137,621	111,227	127,587	140,669	193,473	204,477	197,403	209,456	233,391
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.69	0.72	0.66	0.73	0.77	0.90	0.91	0.90	0.96	1.06
支給労働者数割合(%)	62.0	68.0	75.5	68.9	65.5	92.0	91.9	86.9	90.7	90.1
支給事業所数割合(%)	58.6	67.4	71.3	68.4	63.9	90.3	90.8	88.2	90.6	90.9
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給事業所における労働者1人平均賞与額(円)	195,153	220,592	180,393	161,899	190,017	269,377	269,664	245,312	302,288	162,570
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.11	1.16	1.00	0.84	1.02	1.34	1.29	1.35	1.34	0.90
支給労働者数割合(%)	50.6	67.9	60.5	76.6	76.1	100.0	100.0	100.0	100.0	72.0
支給事業所数割合(%)	56.7	60.3	59.0	71.2	72.2	100.0	100.0	100.0	100.0	91.7

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※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190万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給事業所における労働者1人平均賞与額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、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。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。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。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&bunya_1=03&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015911&tclass2val=0

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『努力義務で開始した 70 歳までの就業機会確保への対応』



「70歳まで働くことができるようにすること」というニュースを少し前に見ました。当施設では60歳を定年としており、希望者は65歳まで働き続けることができます。65歳以降は、職員が働くことを希望し、当施設が必要と認めたときには70歳まで働くことができます。この取扱いのままで問題ないのでしょうか？



2021年4月1日より70歳までの就業機会確保が努力義務となりました。現状は努力義務であるため、職員が65歳以降も働くことを検討した上で、現状のような基準を継続することで問題はありません。将来的には70歳までの就業機会確保が義務化されることも考えられますので、労使間で十分に継続協議をしていくことが求められます。

詳細解説：

1. 60歳以降の雇用や就業機会の確保

現在、65歳未満の定年を定めている施設は、原則として希望者全員を65歳まで働くことができるようにする必要があります。これに加え、2021年4月1日より、65歳から70歳までの就業機会を確保することが努力義務となりました。具体的には、以下の選択肢の中から措置を講ずるように努めなければなりません。



- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結できる制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

2. 必要な対応

高年齢者雇用安定法では、65歳以降の雇用

等について、希望者全員ではなく、希望者のうち、一定の基準を満たす職員に限定することも可能とされていますが、「施設が必要と認めたときには70歳まで働くことができる」という基準では対象者を施設が恣意的に決められることができ、高年齢者を排除しようとする等、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令、公序良俗に反する可能性があります。基準を決めるのであれば、その基準を労使協議の上、明確にする必要があります。

3. 今後の労働局の指導

厚生労働省は都道府県労働局に対し、70歳までの就業機会確保は努力義務であることから、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発・指導を行うよう方針を示しています。今後、70歳までの就業機会確保について、周知や指導が強化されることも想定され、また、いずれは努力義務から措置義務になることも考えられます。

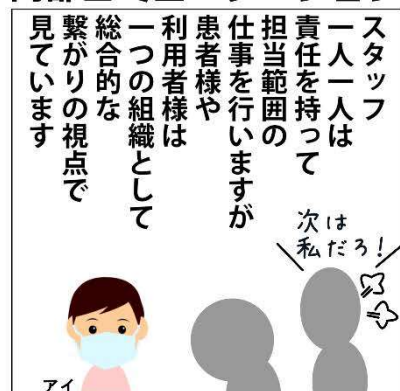
現状の取扱いについて、職員の希望を踏まえながら労使協議を進めるようにしましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『内部コミュニケーション』



内部コミュニケーション



ワンポイントアドバイス

事例では、それぞれの場面で違うスタッフが対応していますが、戸惑う様子はなく、臨機応変に対応していることが伺えます。

一方、最後のマナさんからの説明に対して明らかにほっとした様子の真井さん。おそらく最初の場面が気になっていたのでしょう。その日のうちに状況を知ることができて、胸のつかえがとれたことと思います。

後日、真井さんにお話を伺ったところ、一連の対応に好感を持ったそうです。それは何か、皆様はお気づきですか？

それは、**内部のコミュニケーション力(情報共有・伝達力)**です。

今回の事例について、裏側を含めた一連の流れは次のとおりです。

- トラブルが発生したときにアイさんとサエコさんが連携をして、真井さんをスムーズに誘導できた
- 利用者様の申し出を受けたアイさんは、真井さんのことを気遣っていた
- アイさんは真井さんに直接事情を説明することができないため、マナさんにこの出来事を伝えた(スタッフ間コミュニケーション力の高さ)
- その場に立ちあわなかったマナさんが、真井さんにお詫びをして、状況説明を行った

素晴らしいスタッフ間(内部)コミュニケーションと、一人一人のプロ意識(当事者意識)ですね。

施設内で、利用者様の順番が入れ替わる場面はありますが、真井さんのように、自分がきっかけとなって他の利用者様が申し出をされる場面では、気になってしまう場合もあります。施設内でこのような細やかなコミュニケーションができると、結果として利用者様から信頼を得ることができるでしょう。