



福祉施設版

NEWS LETTER

2023年1月号

社会保険労務士法人MIKATA

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/>

介護の行政書類、次期改定で標準化へ

人材不足が続く介護業界の大きな足かせとなっているのが、文書作成の負担です。この軽減を目指し、厚生労働省に専門委員会が設けられ、簡素化・標準化とICT化が進められています。現時点で示されている方向性を整理します。



国が示す標準様式の使用を基本原則化

介護保険制度の届出や手続きは各自治体が定めているため、ローカルルールや独自の様式が多く存在します。これは特に、自治体をまたいでサービス展開する事業者にとって、負担増大の要因となっています。

これに対し厚生労働省は、指定申請・報酬請求・実地指導関連文書について標準様式例を示し、この様式例に変更を加えずに使用するよう、各自治体に呼びかけています。

また、一部、これらの書類に押印を要する自治体があることから、すべての指定申請書類等について押印や署名を求めることがないように、通知を行いました。

今後はこの取組をさらに一段階進め、標準様式例の使用を基本原則化することを明記した法令を整備し、2024年度の介護報酬改定に合わせて施行する方向性も示されています。

電子申請届出システムも順次開始

指定申請等の提出方法について、自治体によっては電子メール等が認められず、持参か郵

送に限定されています。これを解消し提出の簡易化と負担軽減を図る観点から、電子申請届出システムが整備されました。2022年10月より準備が整った自治体から順次運用を開始しており、2025年度までにすべての自治体で利用を開始する計画です。

専用窓口で要望の受付もスタート

また、2022年9月29日には、厚生労働省のホームページに「介護分野の行政手続に関する簡素化・利便性向上に係る要望専用窓口」が設置されました。介護サービス事業者が国や自治体に要望を提出できる専用フォームで、以下のURLからご利用いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/kaigo_hotline

開設から10月19日までの21日間で328件の要望が寄せられ、専門委員会の検討に役立てられています。

標準様式例やこれまでの通知などは、以下のホームページをご参照ください。

参考：厚生労働省「介護事務所の指定申請等のウェブ入力・電子申請の導入、文書標準化」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-shinsei.html>

ふだん家族を介護している人は全国で650万人

2022年8月に発表された調査結果※によると、ふだん家族の介護をしている人（以下、介護者）は全国で653.4万人、人口に占める割合は6.1%となっています。ここでは、年代別の介護者数などをみていきます。

50代以上の介護者が多い

上記調査結果から、介護者数を年代ごとにまとめると、表1のとおりです。

2021年の介護者数は、男性が256.5万人、女性は396.9万人で女性の方が140万人ほど多い状況です。いずれも2016年より減少していますが、総務省によると、その要因は新型コロナウイルス感染症の影響によるものとのことです。

年代別にみると、男女ともに50代以上の介護者数が多くなっています。2021年の男性は50代が68.2万人、60代と70歳以降が66.8万人となりました。女性では50代と60代が100万人を超えています。2016年からの増減では、70歳以上が男女ともに増加しています。

介護・看護時間は2時間30分程度

次に調査当日に介護・看護を行った人の平均時間をまとめると、表2のとおりです。2021年の結果では、男性が2時間26分、女性が2時間21分でした。2016年以降は、男性の方が介護・看護時間が長くなっています。

【表2】介護者の介護・看護時間

	男性	女性
2001年	2時間19分	2時間39分
2006年	2時間24分	2時間34分
2011年	2時間17分	2時間20分
2016年	2時間32分	2時間28分
2021年	2時間26分	2時間21分

総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」より作成

次回の調査では、介護者数や介護・看護時間はどのように変化しているのでしょうか。

【表1】男女別介護者数の増減

	2016年				2021年				増減		
	人口	介護者数	人口に占める介護者の割合	構成比	人口	介護者数	人口に占める介護者の割合	構成比	介護者数	人口に占める介護者の割合	構成比
	(千人)	(千人)	(%)	(%)	(千人)	(千人)	(%)	(%)	(千人)	(ポイント)	(ポイント)
男	52,395	2,776	5.3	39.7	52,094	2,565	4.9	39.3	-211	-0.4	-0.5
30歳未満	9,435	141	1.5	2.0	9,251	116	1.3	1.8	-25	-0.2	-0.2
30～39歳	7,729	124	1.6	1.8	7,031	117	1.7	1.8	-7	0.1	0.0
40～49歳	9,503	363	3.8	5.2	8,986	313	3.5	4.8	-50	-0.3	-0.4
50～59歳	7,621	716	9.4	10.2	8,448	682	8.1	10.4	-34	-1.3	0.2
60～69歳	8,783	838	9.5	12.0	7,304	668	9.1	10.2	-170	-0.4	-1.8
70歳以上	9,324	593	6.4	8.5	11,073	668	6.0	10.2	75	-0.3	1.7
女	55,411	4,211	7.6	60.3	55,031	3,969	7.2	60.7	-242	-0.4	0.5
30歳未満	9,014	117	1.3	1.7	8,837	131	1.5	2.0	14	0.2	0.3
30～39歳	7,533	279	3.7	4.0	6,785	178	2.6	2.7	-101	-1.1	-1.3
40～49歳	9,335	615	6.6	8.8	8,784	492	5.6	7.5	-123	-1.0	-1.3
50～59歳	7,656	1,193	15.6	17.1	8,437	1,153	13.7	17.6	-40	-1.9	0.6
60～69歳	9,305	1,233	13.3	17.6	7,665	1,083	14.1	16.6	-150	0.9	-1.1
70歳以上	12,568	775	6.2	11.1	14,523	933	6.4	14.3	158	0.3	3.2

総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」より作成

※総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」

全国の約9万1千世帯に居住する10歳以上の世帯員約19万人を対象にした、5年に1度行われる調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/kekka.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『労働基準監督署が行う一般的な調査』



労働基準監督署から、労働条件に関する調査の実施について書面が届きました。当施設では、書面に記載されている準備書類である 36 協定届などを毎年届出していて、労働基準法を遵守していると認識していますが、どのような「調査」が行われるのでしょうか？



今回の労働基準監督署の調査は、「定期監督」と呼ばれるものと思われます。対象事業所を無作為に抽出し、就業規則や 36 協定などの書類を確認し、法令違反の事実がないかをチェックします。そこで問題が発見されなければ、調査は終了となります。万が一、法令違反が見つかった場合は、行政指導の対象となり、勧告・指導され是正することが求められます。

詳細解説：

1. 労働基準監督署が実施する調査

労働基準監督署（以下、労基署）は、事業所が労働基準法や労働安全衛生法などの法律に則った運用をしているかどうかを確認するため、事業所への調査（臨検監督）を行っています。今回はこの調査の一つで、「定期監督」による調査だと思われます。



この調査は、厚生労働省の方針に基づいて作成される各都道府県の労基署の年間計画に基づき実施され、調査の対象事業所が任意で決定されます。今回のように、書面で調査のお知らせが届き事業主などが直接労基署へ出向く場合のほか、監督官が予告なしで事業所を訪れて調査を実施することもあります。

2. 調査方法と指導

調査は、持参することが求められる書類を元に、法令違反がないかの確認により行われ

ます。例えば、労働時間については、36 協定届が毎年届出されているか、タイムカードを元に 36 協定で締結した限度時間を超えるような時間外労働が発生していないかなどの確認が行われます。そこで法令違反やその疑いが見つかった場合は、故意であるか否かにかかわらず、是正勧告や指導が行われ、施設は是正や改善を実施し、報告を行うことが求められます。

特に法令違反がない場合は、指導事項なしとして終了しますが、是正勧告や指導が行われたときには、原則として、指定される期日までに是正や改善をしなければなりません。万が一、法令違反として認められた事項を指定された期日を超えて放置した場合は、送検や起訴の対象となることもあります。

日頃から労務管理に関する法令遵守の意識や整備を徹底しておくことはもちろん、調査にも真摯に対応するようにしましょう。

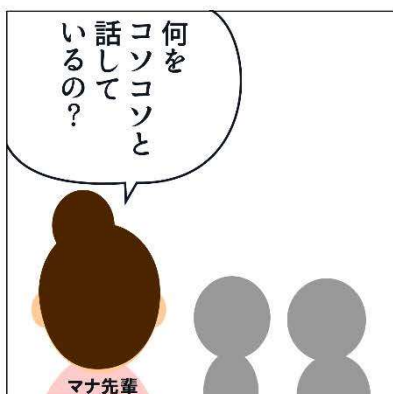
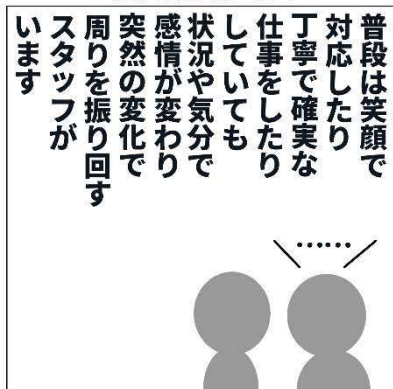
事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『感情安定性』



ワンポイントアドバイス

感情安定性



人間の『考え』『感情』『行動』は、互いに影響し合っています。どこかが安定を欠いていれば、他も安定を欠いていくものです。

どうやらアイさんは、苦手な仕事をしているときは感情安定性に欠けるようです。自分でもわかっているのでしょう。文句を言うことを恐れて無口になるようですが、返事すらしなくなって他のスタッフに迷惑をかけてしまうのは、困りものですね。

“感情安定性”。これは、**人から信頼を得るための要素**であることを理解しておきましょう。

どんなに早くて確実な仕事のできる人であったとしても、また笑顔で気持ちのよい対応ができる人であったとしても、状況や気分でコロコロと感情のスイッチが変わってしまえば、アイさんのように、周りを振り回すため“信頼を欠く”ことに繋がるのです。職場では特に、多くの人に影響が及びますので、感情をセルフコントロールすることが重要です。

職場内外を問わず、ぜひ感情安定性が高いと思われる人を探して、深く観察してみてください。必ずそこには、他者に対する敬意や尊重の度合い、他者と自分の優先順位など、考え方の違いがあります。

“感情安定性”を高めると、周りからの信頼が厚くなり、仕事にやりがいを持てるようになります。人間関係がよくなるため、忙しいときにもスムーズに仕事が進みます。このような心地よいチームワークを築くことが、利用者様からの大きな信頼に繋がるでしょう。