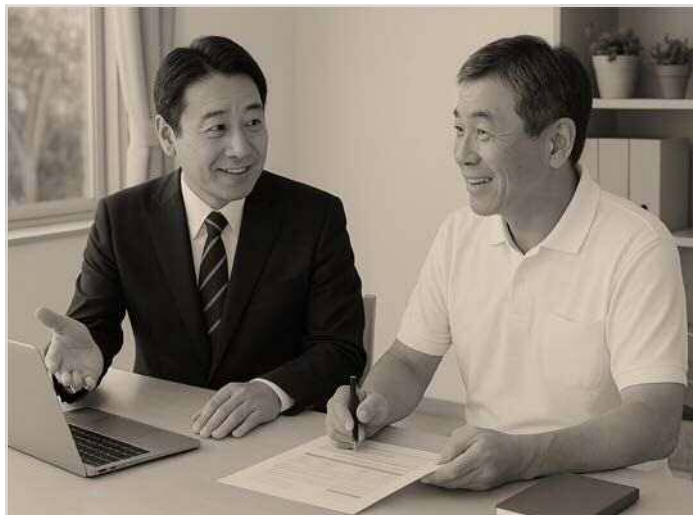




福祉施設版

NEWS LETTER

2025 年 11 月号

税理士法人エスペランサ

【岡崎オフィス】岡崎市針崎町五反田19番地3

【名古屋オフィス】名古屋市中村区名駅三丁目25番9号
堀内ビル2階

【東三河オフィス】豊川市御津町広石神子田22番地11

Topic

地域別最低賃金、過去最大規模の引上げ

今年度の地域別最低賃金は、過去最大の引上げとなり、全都道府県で 1,000 円を超えました。3 年連続の大幅引上げで、人件費負担の更なる圧迫は避けられません。最低賃金改定に伴う注意点と、助成金等の活用について確認します。



改定額とともに、発効日もご確認を

地域別最低賃金は、都道府県ごとに設定されます。今年度は 70 円超えの大幅引上げの決定が相次いだことも印象的です。政府は 2020 年代に全国平均で 1,500 円とする目標を掲げており、大幅引上げは今後も続くと予想されます。

仮に時給が 70 円上がった場合、月 160 時間勤務であれば、1 人当たり月額 11,200 円（＝70 円×160 時間）、対象が 10 名いれば月 112,000 円の人件費増となります。まずは貴施設における人件費への影響をご確認ください。

なお、発効日（改定日）は 10 月中とするのが一般的ですが、今年度は引上げ額が大きいことから事業者の対応準備に配慮し、例年よりかなり遅めに設定している県もあります。

意外に見落とされやすいのが、月給制の場合です。その地域の最低賃金が 1,120 円で、所定労働時間を 1 日 8 時間・月 23 日とすると、月給は最低でも 206,080 円（＝1,120 円×8 時間×23 日）が必要です。この金額には、時間外手当や休日出勤手当、深夜勤務手当、家族手当、

通勤手当等は含まれません。月給がこの基準を下回る場合は、対応が求められます。

賃金の引上げには助成金活用も

対応としては、人員の見直しによる最適化や、賃金体系の見直し、業務効率化等も考えられますが、ここでは賃金引上げに活用できる助成金制度から、代表的なものをご案内します。

● 業務改善助成金

事業場内最低賃金の引上げとあわせて、生産性向上のための設備投資等を行った場合

● キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

パート等の基本給を一定以上増額する賃金規定を改定し、賃金引上げを行った場合

● 介護テクノロジー導入支援事業

● 障害福祉の介護テクノロジー導入支援事業

介護ロボットや ICT 機器を導入した場合

※ 名称や内容、期間は都道府県によります

実際の運用や助成金申請にあたっては、社会保険労務士などの専門家にご相談いただくと安心です。

介護サービス従事者等のストレスとその内容

仕事にストレスはつきものですが、その多少は業種や職種によって違いがあります。ここでは、今年 8 月に発表された調査結果※から、介護サービスや保健医療サービスに従事している人の仕事に関わるストレスの状況をみていきます。

ストレス等の有無とその内容

上記調査結果によると、介護サービス職業従事者および保健医療サービス職業従事者（以下、介護サービス従事者等）で、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスと感じる事柄（以下、ストレス等）がある人の割合は、66.9%となっています。調査結果全体は 68.3%でした。

同調査結果から、介護サービス従事者等でストレス等がある人のストレス等の内容をまとめると、表 1 のとおりです。

【表1】ストレス等の内容(主なもの3つ以内、%)

	介護サービス従事者等	全体
仕事の量	40.8	43.2
仕事の質	38.6	26.4
対人関係 (セクハラ・パワハラを含む)	15.0	26.1
役割・地位の変化等 (昇進・昇格、配置転換等)	22.3	19.8
仕事の失敗、責任の発生等	39.5	36.2
顧客、取引先等からのクレーム	20.9	20.7
事故や災害の体験	7.5	3.5
雇用の安定性	0.0	11.2
会社の将来性	13.2	22.2
その他の事柄	32.4	10.8

厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成

ストレス等の内容では、仕事の量が 40.8% で最も高く、仕事の失敗、責任の発生等、仕事の質が 38~39% 台で続いています。その他の事柄も 30% を超えています。

調査結果全体と比較すると、仕事の質が 10 ポイント以上高くなっています。

ストレス等の相談先と実際の相談状況

こうしたストレス等について、相談できる人がいる割合をみると、介護サービス従事者等は 99.5% でした。また、実際に相談したことがある人は 72.9% となっていることから、ストレス等の相談をする人は少なくないことがわかります。

介護サービス従事者等の相談できる人では、上司、同僚、家族・友人が上位になっており、これらの相談先別に相談できる人がいる人と、相談したことがある人の割合をまとめると、表 2 のとおりです。

【表2】相談先別の相談できる人がいる人および相談した人の割合(%)

相談先	相談できる人がいる人	相談した人
上司	76.3	70.1
同僚	82.9	96.2
家族・友人	44.0	42.9

厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成

相談できる人がいる人は、同僚が 82.9% で最も高くなりました。次いで上司が 76.3%、家族・友人は 44.0% でした。相談した人の割合は、同僚が 96.2% で最も高く、上司が 70.1% で続いています。

施設としては、職員のストレス等が強くなりすぎない職場環境の構築が求められます。

※厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査(実態調査)」

産業、事業所規模別に無作為に抽出した約 14,000 事業所と、その事業所で雇用されている常用労働者等から無作為に抽出した約 18,000 人を対象にした調査です。詳細は次の URL のページ等から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001229387&cycle=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『体調不良で欠勤が続く職員に対する休職発令』



体調不良で欠勤を繰り返している職員がいます。ここ1ヶ月間に何日も欠勤しており、業務への支障も大きくなっています。施設としては、急な欠勤は人員配置の面で問題が多く、また職員本人の健康のためにも療養に専念し、場合によっては退職してもらった方がよいのではないかと考えていますが、どのように対応したらよいのでしょうか？



就業規則などで私傷病に係る休職制度を設けている場合は、すぐに退職してもらうことはできません。施設は職員に対して療養のための休職を命じることになります。その後、休職期間を経過しても復職が難しいのであれば、退職となります。まずは体調不良が続くようであれば、医療機関への受診を促しましょう。

詳細解説：

1. 欠勤とは

一般的に「欠勤」とは、職員が本来出勤しなければならない日に、個人的な事情で出勤しないことを指します。労働契約では、職員は所定労働日・所定労働時間に労務を提供する義務を負っており、一方で施設は、労務提供に対し職員に賃金を支払う義務を負っています。職員が私傷病によって一定期間、労務を提供できない場合には、労働契約に基づく労務提供義務を果たせないことになり、施設は、労働契約の債務不履行として、契約解除を検討することになります。



2. 私傷病による休職制度

多くの施設では、職員が病気やケガ、またはその他の事由により、労務提供が困難になった場合、すぐには解雇せず、職員との労働契約を維持したまま、一定期間の労務提供義務を免除し、回復を待つための休職制度を設けて

います。休職制度は、解雇を留保とする「解雇の猶予措置」に位置付けられており、休職期間を経過しても復職できない場合には、就業規則の定めに則って退職となります。よって、休職制度は、職員の一定期間の雇用を保障しつつ、無用な退職トラブルを防ぐことにもつながります。

3. 休職発令の重要性

休職制度は、職員が施設へ取得の申請をするものではなく、あらかじめ定められた一定の休職事由に該当したときに、施設が職員に命じるものです。休職期間が満了すると退職となることから、休職期間満了時にトラブルが発生しがちです。このようなトラブルを防ぐために、休職を開始するときには、職員へ書面で通知を行うようにしましょう。

休職制度は、法律上義務付けられるものではなく、任意に制度の設計・運用を行うことができます。休職制度の有無の確認と、休職制度がある場合には、休職の期間や復職の取扱いに問題ないかを見直すとよいでしょう。

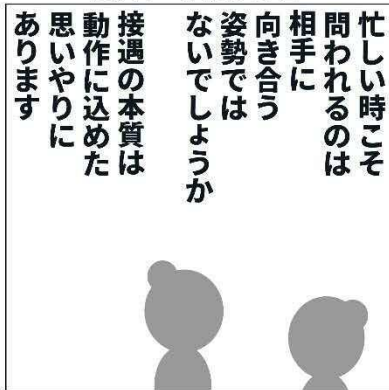
事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『動作で伝える』



動作で伝える



ワンポイントアドバイス

忙しい中、利用者様に何かを尋ねられた場合を思い出してください。自分の手を止め、あるいは足を止め、利用者様の方を向くことができますか？

事例のマギさんは、前回、背中（裏）を向けたまま書類を受け取る行為について指導を受けたことで、正面を向いて受け取ったようですが、また問題が起きたようです。

実際、マナ先輩からの目線の確認で、「上目遣いだったかも」と話しています。

よい接遇とは、相手の方を向き、黒目が中心にあることをいいます。忙しさのあまり下を向いて仕事をしたまま、マギさんのように目線だけを利用者様に向けていませんか？

このような場合、利用者様からすると「疑われているのかしら……？」と感じてしまうような、嫌な印象を与えてしまいがちです。

一旦動作を止めて顔を上げる（目線だけではなく、アゴの角度も変える）と、黒目が中心にきて、利用者様とよいアイコンタクトを取ることができます。

動作を美しく丁寧に見せるコツは、一つ一つの動作にケジメ（節目）があることです。普段から訓練しておく、たとえば忙しい場合でも、それなりに丁寧な形が表れるものなのです。

私達スタッフに求められる『態度能力』は、自分自身が常に意識をして努力していないと、いつまで経っても身に付かない能力です。利用者様が嬉しいと思う瞬間、自分は大切にされていると感じる瞬間、そこにあるものはスタッフの態度能力です。利用者様を温かくお迎えし、温かくお見送りするにあたり、表情や言葉遣いなどが大きく左右します。

利用者様はいつも、“歓迎してほしい”と思っていますから、私達がアイコンタクトを取るにより、その気持ちが満たされていきます。弱っている時ほど、温かく迎え入れてもらえたことがとても嬉しく感じられます。私達の“歓迎のしるし”を動作で伝えましょう。