



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2025 年 4 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

## Topic

## 身体的拘束がなくとも、減算となる場合も

2024 年度介護報酬改定では、利用者の人権擁護等の観点から、身体拘束廃止未実施減算の対象が拡大され、新たに高齢者虐待防止措置未実施減算が設けられました。減算されないためには、一定の措置を講じる必要があります。



## 身体拘束廃止未実施減算の注意点

身体拘束廃止未実施減算は、今改定で短期入所系サービスと多機能系サービスにも対象が拡大されました。経過措置期間が明ける 2025 年 4 月から、一定の要件を満たせていない事業所に、所定単位数の 1% の減算（平均 1 日あたり 9 単位程度）が実施されます。

改定では、身体的拘束等の適正化のための措置として、①委員会の開催、②指針の整備、③定期的な研修の実施が義務付けられました。**これらすべての措置がなされていない場合は**、利用者に対する身体的拘束等をしていない場合であっても、**減算が適用**されます。

施設系サービス、居住系サービスについても同様で、上記①～③のすべての措置がなされていない場合に減算（所定単位数の 10% の減算）となります。注意が必要です。

なお、緊急やむを得ない理由で身体的拘束等を行う場合には、その理由の記録が必要になります。この検討において、①切迫性、②非代替性、③一時性の 3 要件が記録で確認できない場合には、減算が適用されます。訪問系サービス、通所系サービスについては、減算の適用はないものの、指導の対象となります。

## 高齢者虐待防止措置未実施減算の注意点

高齢者虐待防止措置未実施減算は、虐待の発生とその再発防止のための措置として、①委員会の設置、②指針の整備、③研修の実施、④担当者の設定を義務付けるもので、全サービス（居宅療養管理指導、特定福祉用具販売を除く）が対象です。

措置が講じられていない場合には、所定単位数の 1% の減算（平均 1 日（1 回）あたり 7 単位程度）となります。

③の研修の回数は、サービスによって次のように定められています。ご確認ください。

年 2 回 以上	(介護予防)特定施設入居者生活介護、(介護予防)認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院
年 1 回 以上	訪問介護、(介護予防)訪問入浴介護、(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、通所介護、(介護予防)通所リハビリテーション、(介護予防)短期入所生活介護、(介護予防)短期入所療養介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、地域密着型通所介護、(介護予防)認知症対応型通所介護、(介護予防)小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、居宅介護支援、介護予防支援

【参考】厚生労働省事務連絡（2025 年 1 月 20 日発出）  
「高齢者虐待防止措置未実施減算、身体拘束廃止未実施減算の取扱いに係る Q&A の周知について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001378290.pdf>

# 福祉施設等における特別休暇の導入状況

ここでは、2024年12月に発表された調査結果※から、福祉施設等（以下、医療、福祉）における特別休暇の有無を休暇の種類別にみていきます。

## 特別休暇制度の有無

上記調査結果から、医療、福祉の特別休暇制度がある企業割合を特別休暇の種類別にまとめると、表1のとおりです。

医療、福祉で特別休暇制度があるのは67.0%で、調査産業計より7.1ポイント高くなりました。休暇の種類では、夏季休暇が39.8%で最も高く、次いで病気休暇が32.0%でした。その他、リフレッシュ休暇や1週間以上の長期の休暇も10%を超えています。

【表1】特別休暇制度と種類別の特別休暇がある企業割合(種類別は複数回答、%)

	医療、福祉	調査産業計
特別休暇制度がある	67.0	59.9
夏季休暇	39.8	40.0
病気休暇	32.0	27.9
リフレッシュ休暇	14.7	14.7
ボランティア休暇	6.6	6.5
教育訓練休暇	9.0	5.0
1週間以上の長期の休暇	12.8	13.8

厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」より作成

## 特別休暇の利用割合

次に特別休暇がある企業を100とした場合の利用割合をまとめると、表2のとおりです。

医療、福祉の利用割合は、夏季休暇は100%、病気休暇が87.3%となりました。リフレッシュ休暇は95.6%、1週間以上の長期の休暇が88.0%で、特別休暇がある割合が10%を超える休暇で8割以上の利用となっています。

また、調査産業計と比べるとボランティア

休暇以外は医療、福祉の利用割合が高い状況です。

【表2】特別休暇の利用割合(%)

	医療、福祉	調査産業計
夏季休暇	100.0	97.6
病気休暇	87.3	80.9
リフレッシュ休暇	95.6	84.1
ボランティア休暇	0.1	12.9
教育訓練休暇	66.8	61.5
1週間以上の長期の休暇	88.0	82.5

厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」より作成

## 特別休暇の賃金支給状況

最後に、特別休暇の賃金支給状況について、全額有給とする割合をまとめると、表3のとおりです。

医療、福祉では、夏季休暇とリフレッシュ休暇が90%を超えました。調査産業計と比べると、病気休暇以外は医療、福祉の全額有給とする割合が高くなりました。

【表3】特別休暇について全額有給とする割合(%)

	医療、福祉	調査産業計
夏季休暇	96.1	81.4
病気休暇	36.8	44.2
リフレッシュ休暇	98.6	89.3
ボランティア休暇	83.6	68.1
教育訓練休暇	71.1	66.6
1週間以上の長期の休暇	70.4	69.5

厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」より作成

休日や休暇数は職員の採用や定着に重要な要素となります。特別休暇がない施設でも、有給休暇など他の休暇を取得しやすくするなど、環境を整えることが重要となるでしょう。

※厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

全国の常用労働者30人以上を雇用する民間企業から抽出した企業を対象にした、2024年1月1日現在の状況や2023年1年間の状況についての調査です。特別休暇とは、週休日や法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度として認めている休暇をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001224702&cycle=0>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q & A



### 『就業規則変更手続きに必要な職員代表の適正な選出方法』



当施設では、今年の4月1日より就業規則を変更します。先日、時間外・休日労働に関する協定（以下、36 協定）を締結する際に職員代表を選出したことから、今回、就業規則を労働基準監督署へ届出する際も、その職員代表に就業規則の変更に関する意見を聴こうと考えています。この対応について問題があるでしょうか？



事業場の労働者の過半数を代表する者（以下、職員代表）の選出は、原則、労使協定の締結や就業規則の作成・変更の都度、行う必要があります。なお、適正な手続きを行った結果として、引き続き同じ職員が職員代表として選出されることは問題ありません。

#### 詳細解説：

##### 1. 職員代表とは

労働関係法令の手続き上、その事業場に職員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数労働組合）、過半数労働組合がない場合は、職員の過半数で選出した職員代表と労使協定を締結する場面があります。また、就業規則の作成や変更をする場合にも、過半数労働組合や職員代表の意見を聴かなければなりません。職員代表を選出する際には、正職員のみでなく、その事業場で働くパート職員、嘱託職員、育児・介護休業中や休職中の職員も含むすべての職員の過半数が支持していることが求められます。ここには経営者と一体的な立場にある管理監督者も含まれますが、職員代表となることはできません。



##### 2. 職員代表の選出方法

職員代表の選出は、投票、挙手、職員の話合いや持ち回り決議など、職員の過半数がそ

の人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きにより行うことが必要です。例えば、朝礼やミーティングなど職員が集まる機会を利用して、挙手により職員代表として信任するといった、職員の意思を確認する方法で選出することが考えられます。なお、施設が特定の職員を指名し、職員代表に決定することはできません。この場合、締結した労使協定は無効になることもあります。

職員代表は、36 協定の締結や就業規則の作成・変更に係る意見を聴取するため等、目的を明示し、その都度、選出することが原則です。そのため、一度選出された職員代表が永続的に職員代表であり続けるわけではありません。この際、結果として、引き続き同じ職員が職員代表として選出されることは問題ありません。

職員代表の選出が適正に実施されず、形式的なやり取りとなっている施設も多くみられます。まずは、職員代表の役割を職員に説明し、施設が指名できるものではないことを伝え、職員間で正しい選出ができるように促す必要があります。



# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『存在を忘れる』



### ワンポイントアドバイス



「まさかカーテン越しにいるなんて」

マギさんの発言に、どう思われたでしょうか。

ドキッとされた方もいるのではないのでしょうか。

今回の事例は、マギさんからは利用者様の姿が見えないために、うかつに口にした言葉が、実は利用者様に聞こえていた、というものです。気まずい雰囲気になったということは、利用者様はマギさんの言葉に寂しい思いをしたり、傷ついたりしたということなのでしょう。

**常に利用者様の存在を考えて、行動できているでしょうか。**

今回のような事例は、スタッフが、心の中で利用者様の存在を忘れた瞬間に起こります。このようなことは、利用者様にとって、とても寂しく・不快な出来事です。

相手を尊重するという事は、言葉の遣い方だけではなく、スタッフの心の中に相手を気にかける気持ちがあるかどうか、ということも影響するのです。

いつ、どのような時にも、心の中に利用者様の存在を意識して対応をしましょう。