

介護労働者の労働条件の 確保・改善のポイント



はじめに

介護関係業務に従事する労働者や、これら介護労働者を使用する社会福祉施設は、いずれも大幅に増加していますが、これらの事業場の中には、事業開始後間もないため、労働基準関係法令や雇用管理に関する理解が必ずしも十分でないものもみられるところ です。

このパンフレットは、介護労働者の労働条件の確保・改善に関する主要なポイントをわかりやすく解説したものです。

介護労働者を使用される事業者の方々を始めとして、介護事業に携わる皆様には、このパンフレットをご活用いただき、介護労働者の労働条件の確保・改善に取り組んでいただきますようお願いいたします。

このパンフレットの対象

このパンフレットでいう「介護労働者」とは、専ら介護関係業務に従事するすべての労働者を指します。したがって、老人福祉・介護事業のほか、それ以外の障害者福祉事業、児童福祉事業等において介護関係業務に従事する者も含みます。

また、これら介護労働者を使用する事業場におかれては、介護労働者以外の労働者につきましても、同様に労働条件の確保・改善を図っていただくようお願いいたします。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

I 介護労働者全体（訪問・施設）に共通する事項

(1) 労働条件の明示について

Point 1 労働条件は書面で明示しましょう

※ 労働基準法第15条

労働者を雇い入れた時には、賃金、労働時間等の労働条件を書面により明示しなければいけません。（労働者が希望した場合には、①ファクシミリの送信、②電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができると認められる。）により明示することができます。）

○ 明示すべき労働条件の内容

書面で明示すべき労働条件の内容

- 労働契約の期間（期間の定めがある場合はその期間）
- 更新の基準（Point 2 参照）
- 就業の場所・従事する業務の内容
- 労働時間に関する事項（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇等）
- 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

その他明示すべき労働条件の内容

- 昇給に関する事項
- 退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休暇等に関する事項……これらについて定めた場合

パートタイム労働者及び有期雇用労働者に対し明示すべき労働条件の内容（パートタイム・有期雇用労働法）

- 昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口

○ 労働日（労働すべき日）や始業・終業時刻など下記①～③が月ごと等の勤務表により特定される場合の明示方法

勤務表により特定される労働条件

- 就業の場所及び従事すべき業務
- 労働日並びにその始業及び終業の時刻
- 休憩時間

勤務表により特定される労働条件

① 就業の場所及び従事すべき業務

② 労働日並びにその始業及び終業の時刻

③ 休憩時間

6か月契約、1年契約などの期間の定めのある契約（有期労働契約）を結ぶ場合には、契約更新の程度、労働条件の明示（書面の交付）が必要です。

上記以外の場面においても、労働契約の内容について、できる限り書面で確認しましょう。（労働契約法第4条第2項）

パートタイム・有期雇用労働法（令和2年4月施行（中小企業は令和3年4月から適用））については、パート・有期労働ポータルサイト（<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>）を確認してください。

Point 2 契約の更新に関する事項も明示しましょう

※ 労働基準法施行規則第5条

労働者と有期労働契約を締結する場合には、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」につきても書面の交付によって明示しなければなりません。

(1)更新の有無の明示 （具体的な例）	(2)更新の基準の明示 （具体的な例）
・自動的に更新する ・更新する場合があり得る ・契約の更新はしない など	・契約期間満了時の業務量により判断する ・労働者の能力により判断する ・労働者の勤務成績、態度により判断する ・会社の経営状況により判断する など

※ 有期労働契約の更新をしないことが明かな場合は、更新の基準の明示義務はありません。

有期労働契約について、3つのルールがあります。（労働契約法）

- 有期労働契約への転換：有期労働契約が繰り返し更新されて満5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できます。
- 「雇止め原理」の法定化：一定の場合には、使用者による雇止めが認められないこととなる最高歳で確立した判例上のルールが法的に否定されました。
- 不合理な労働条件の禁止：有期労働契約労働者と無期労働契約労働者との間で、期間の定めがあることによっても、不合理に労働条件を相違させることは禁止されています。

(2) 就業規則について

Point 1 就業規則を作成し、届け出ましょう

→ 労働基準法第89条

- ・ 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。
- ・ また、就業規則を変更した場合にも、労働基準監督署長に届け出てください。
- ・ 「10 人以上の労働者」には、介護労働者はもちろん、次の労働者の方も含まれます。
 - 事務職員、管理栄養士等、介護労働者以外の労働者
 - 短時間労働者、有期契約労働者等のいわゆる非正規労働者

就業規則は、非正規労働者も含め、基準で働くすべての労働者に適用されるものでなければなりません。

- 全労働者に共通の就業規則を作成する
- 正社員の就業規則とパートタイム労働者用の就業規則を作成するなどにより、すべての労働者についての就業規則を作成してください。

○ 就業規則に規定すべき事項

必ず規定すべき事項

- ・ 労働時間に関する事項(始業・終業時刻、休憩、休日、休暇等)
- ・ 賃金の決定・計酬・支払の方法、賃金の締切・支払の時期、昇給に関する事項
- ・ 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

定めた場合に規定すべき事項

- ・ 退職手当、臨時の賃金等、労働者に負担させる費用、作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁等に関する事項

Point 2 適正な内容の就業規則を作成しましょう

→ 労働基準法第92条

- ・ 就業規則の内容は、法令等に反してはなりません。
- ・ また、就業規則を作成しているのに、その内容が実際の就労実態と合致していない例がみられます。このような状況にあっては、労働条件が不明確になり、労働条件をめぐるトラブルにもつながりかねません。労働者の就労実態に即した内容の就業規則を作成してください。

○ 使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。(労働契約法第10条)

- ① その変更が、次の事情などに照らして合理的であること。
労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

Point 3 就業規則を労働者に周知しましょう

→ 労働基準法第106条

- ・ 作成した就業規則は、以下の方法により労働者に周知しなければなりません。
 - 常時事業場内の各作業場に掲示し、又は備え付けること
 - 書面を労働者に交付すること
 - 電子的データとして記録し、かつ、各作業場に労働者がその記録の内容を常時確認できるパソコン等の機器を設置すること
- ・ 労働者からの請求があった場合に就業規則を見せるなど、就業規則を労働者が必要となきときに容易に確認できない方法では、「周知」になりませんので注意してください。



3

(3) 労働時間について

Point 1 労働時間の適正な取扱いを徹底しましょう

→ 労働基準法第32条など

- ・ 労働時間とは、使用者の指揮監督の下にある時間をいい、介護サービスを提供している時間に限るものではありません。
- ・ 特に、次のような時間について、労働時間として取り扱っていない例がみられますが、労働時間として適正に把握、管理する必要がありますので留意してください。

- 交替制勤務における残業時間
- 業務報告書等の作成時間
- 利用者へのサービスに係る打ち合わせ、会議等の時間
- 使用者の指揮命令に基づく施設行事等の時間とその準備時間
- 研修時間

※ 訪問介護労働者特有の移動時間等については、II Point 3 (P.14) 参照



Point 1 により労働時間の判断を適正に行い、
Point 2 によりこれらを適正に把握してください。

研修時間については、使用者の明示的な指示に基づいて行われる場合は、労働時間に該当します。
また、使用者の明示的な指示がない場合であっても、研修を受講しないことに対する就業規則上の制裁等の不利益な取扱いがあるときや、研修内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより本人の業務に具体的に支障が生ずるなど実質的に使用者から出席の強制があると認められるときは、労働時間に該当します。

Point 2 労働時間を適正に把握しましょう

→ 労働基準法第92条、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

- ・ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、適正に労働時間を把握してください。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

(平成29年1月20日付け基発0120第3号)の主な内容

- ・ 使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること
- ・ 始業・終業時刻の確認・記録に当たっては、原則として
 - ① 使用者が、自ら現認して、
 - ② タイムカード等の客観的な記録を基礎として、確認・記録すること
- ・ 自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合には、
 - ① 適正な自己申告等について労働者に十分説明する、
 - ② 自己申告と実際の労働時間とが合致しているか必要に応じて実態調査を実施し、必要の労働時間の補正をすること 等



4

(4) 休憩・休日について

Point 3 変形労働時間制等は正しく運用しましょう

→ 労働基準法第32条の2、第32条の4 ほか

- 1年単位の変形労働時間制 ※1を採用する場合には
 - 労使協定を適切に締結し、労働基準監督署長に届け出ましょう。 ※2
 - また、就業規則等により、適切に枠組みを定めましょう。
 - ※1 1年以内の期間を平均して週40時間を達成する方法です。
 - ※2 対象期間ごとに労使協定の締結、届出が必要です。
- 1か月単位の変形労働時間制 ※3を採用する場合には
 - 労使協定 ※4、就業規則等により、適切に枠組みを定めましょう。
 - 各日の勤務制は、変形期間の開始前までに具体的に特定してください。
 - ※3 1か月以内の期間を平均して週40時間を達成する方法です。
 - ※4 この労使協定は労働基準監督署長への届出が必要です。
- ・ その他の労働時間制度を採用する場合にも、法定の要件に基づき正しく運用してください。



Point 4 36協定を締結・届出しましょう

→ 労働基準法第36条

- ・ 時間外労働・休日労働を行わせる場合には、時間外労働・休日労働に関する労使協定(36 協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

時間外労働及び休日労働の上限について

36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間)です。

臨時な特別な事情があったり労使が合意する場合(特別条項)には、年6か月まで月45時間を超えることができますが、その場合でも

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

としなければなりません。

なお、いずれの場合においても、以下を守らなければなりません。

- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」がすべて1月当たり80時間以内

時間外労働の上限規制のイメージ



Point 5 時間外労働等は、36協定の範囲内にしましょう

→ 労働基準法第32条、第36条

- ・ 時間外労働・休日労働を行わせる場合には、Point4 で締結した 36 協定の範囲内でなければなりません。

Point 1 休憩は確実に取得できるようにしましょう

→ 労働基準法第34条

- ・ 労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩が、労働時間の途中に必要です。
- ・ 休憩は、労働者の自由に利用させなければなりません。
- ・ 特に、次のような例がみられることから、夜間時間帯や利用者の食事時間帯においても、休憩が確実に取得できるように徹底してください。
- 代替要員の不足から夜間時間帯の休憩が確保されていない例
- 正午～午後1時などの所定の休憩時間に利用者の食事介助等を行う必要が生じ、休憩が確保されていない例

Point 2 夜間勤務者等の法定休日を確保しましょう

→ 労働基準法第35条

- ・ 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければなりません。(4週間を通じ4日の休日を与えることも認められます。)
- ・ この「休日」とは、単に連続24時間の休業を指すのではなく、原則として暦日(午前0時から午後12時まで)の休業をいいます。
- ・ したがって、いわゆる「夜勤明け」の日は、法定休日には該当しませんので注意してください。



シフト表の例と法定休日の考え方

例) 早出 6:00～15:00 遅出 14:00～23:00 夜勤 22:00～翌 7:00 (休憩各1時間)

氏名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Aさん	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早	早
Bさん	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅	遅

青色の日については、暦日(午前0時から午後12時まで)としての休業が確保され、「法定休日」と評価することができます。

赤色の日については、午前7時まで勤務しているため暦日としての休業が確保されておらず、「法定休日」と評価することができません。

AさんとBさんのシフトは、月28日に対してどちらも20日出勤であり、週40時間はクリアしていますが…
→ Aさんのシフトは、法定休日も4週に4日以上あり、労働基準法上の問題はありませ

→ Bさんのシフトは、法定休日と評価できる日が4週に2日しかなく、法定の日数を下回っています。
→ Bさんのシフトについては、改善が必要です。

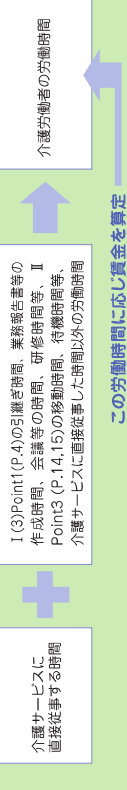
(5) 賃金について

Point 1 労働時間に応じた賃金を、適正に支払いましょう

→ 労働基準法第24条

- ・ 賃金は、いかなる労働時間についても支払わなければなりません。
- ・ 労働時間に応じた賃金の算定を行う場合(時給制などの場合)には、交替制勤務における引継ぎ時間、業務報告書の作成時間等、介護サービスに直接従事した時間以外の労働時間も通算した時間数に応じた算定をしてください。※Ⅰ(3)Point 1(P.4)、ⅡPoint 3(P.14) 参照

○ 賃金の算定の基礎となる労働時間



- ・ また、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合には、休業手当を適正に支払わなければなりません。 ※ⅡPoint 2 参照

Point 2 時間外・深夜割増賃金を支払いましょう

→ 労働基準法第37条

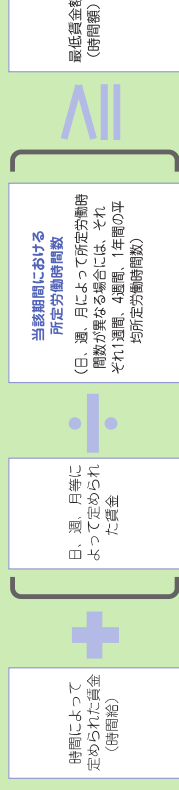
- ・ 時間外労働に対しては、25%以上(※)の割増賃金を支払わなければなりません。
※ 1か月(60時間)を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%以上です(中小企業については、2023年3月31日まで適用が猶予されています。)
- ・ 深夜業(午後10時から午前5時までの労働)に対しては、25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。
- ・ 休日労働に対しては、35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

Point 3 最低賃金以上の賃金を支払いましょう

→ 最低賃金法第4条

- ・ 賃金は、地域別最低賃金以上の金額を支払わなければなりません。
- ・ 地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらずなく、都道府県内のすべての労働者に対して適用される最低賃金として、都道府県ごとに定められています。

○ 支払う賃金と最低賃金額との比較方法



7

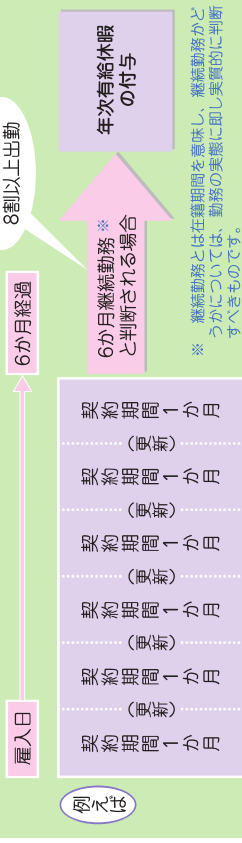
(6) 年次有給休暇について

Point 1 非正規雇用労働者にも年次有給休暇を付与しましょう

→ 労働基準法第39条

- ・ 非正規雇用労働者も含め、6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

○ 年次有給休暇の付与の要件



- ・ 所定労働日数が少ない労働者に対して、所定労働日数に応じた年次有給休暇を与える必要があります。

○ 年次有給休暇の日数

週所定労働時間 30時間以上	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数										
			6か月	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年以上
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日				
	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日				
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日				
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日				
	1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日				

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

○ 予定されている今後1年間の所定労働日数を算出し難い場合の取扱い

- ・ 年次有給休暇が比例付与される日数は、原則として基準日(年次有給休暇付与日)において予定されている今後1年間の所定労働日数に応じた日数です。
ただし、予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えありません。したがって、例えば、雇入れの日から起算して6か月経過後に付与される年次有給休暇の日数については、過去6か月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断して差し支えありません。
- ・ 労使協定により、年次有給休暇について、5日の範囲内で時間を単位として与えることができます。
・ 法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者について、年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられました(対象労働者には、管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。)
- ・ 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、5年間(当分の間は3年間)保存する必要があります。

8

(8) 労働者名簿、賃金台帳について

Point 2 年次有給休暇の取得を抑制する不利益取扱いはしないようにしよう

→ 労働基準法第136条

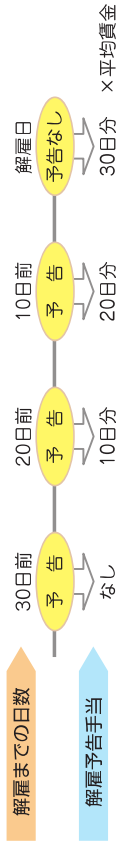
- ・ 年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他の不利益な取扱いをしてはなりません。
- ・ 例えば、精皆勤手当や賞与の額の算定に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤として取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されます。

(7) 解雇・雇止めについて

Point 1 解雇・雇止めを行う場合は、予告等の手続を取りましょう

→ 労働基準法第20条、労働契約法第19条、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条ほか

- ・ やむを得ず労働者の解雇を行う場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じた解雇予告手当を支払う必要があります。



- ・ 有期労働契約※を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
 - ※ 3回以上更新されているが、1年を超えて継続して雇用されている労働者に係るものに限り、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除きます。
- ・ 実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相応と認められないとき」は、雇止めが認められません。従来と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
- ・ 労働者から請求があった場合には、解雇・雇止めの理由等について、証明書を交付する必要があるとします。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」 (平成15年厚生労働省告示第357号)について

有期労働契約については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させるなどの、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。この基準は、このようなトラブルの防止を図るため、労働基準法第14条第2項に基づき、使用者が講ずべき措置について定めたものです。

Point 2 解雇について労働契約法の規定を守りましょう

→ 労働契約法第16条、第17条第1項

- 期間の定めのない労働契約の場合
 - 労働契約法の規定により、権利の濫用に当たる解雇は無効となります。
- 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の場合
 - 労働者と有期労働契約を締結している場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

9

Point 1 労働者名簿、賃金台帳を作成、保存しよう

→ 労働基準法第107条、第108条、第109条

- ・ 労働者の労務管理を適切に行うため、労働者名簿を作成し、労働者の氏名、雇入れの年月日、退職の年月日及びその事由等を記入しなければなりません。
- ・ また、賃金台帳を作成し、労働者の氏名、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、基本給等を賃金の支払の都度遅れることなく記入しなければなりません。
- ・ これらは労働関係に関する重要な書類ですので、それぞれ5年間（当分の間は3年間）保存してください。

	労働者名簿	賃金台帳
記載事項	労働者の氏名、雇入れの年月日、退職の年月日及びその事由等	労働者の氏名、賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額等
保存期間	労働者の退職等の日から5年間（当分の間は3年間）	最後の記入をした日又は当該賃金台帳に係る最後の賃金支払期日のいずれが遅い日から5年間（当分の間は3年間）

(9) 安全衛生の確保について

Point 1 衛生管理体制を整備しよう

→ 労働安全衛生法第12条、第12条の2、第13条、第18条ほか

- ・ 常時50人以上の労働者を使用する事業場は、衛生管理者や産業医を選任し、また、衛生委員会を設置する必要があります。
- ・ 常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場は、衛生推進者を選任する必要があります。
- ・ これらの衛生管理体制を整備し、労働者の健康障害の防止、健康の保持増進、労働災害の防止などを図りましょう。

Point 2 健康診断を実施に実施しよう

→ 労働安全衛生法第66条、第66条の4、労働安全衛生規則第43条、第44条、第45条、第51条の2ほか

- ・ 非正規労働者も含め、常時使用する労働者に対しては、
 - 雇入れの際
 - 1年以内ごとに1回 ※
 - ※ 深夜業等の特定業務に常時従事する者については、6か月以内ごとに1回

定期的に健康診断を実施しなければなりません。

- ・ 短時間労働者であっても、下記①②のいずれにも該当する場合は「常時使用する労働者」として健康診断が必要です。

- ① 期間の定めのない労働契約又は期間1年以上の有期労働契約により使用される者、契約更新により1年以上使用され、又は使用されることが予定されている者
 - ② 週の労働時間数が、通常の労働者の週の労働時間数の4分の3以上である者
- ・ なお、健康診断の実施は法で定められたものであるので、その実施に要した費用については、事業者が負担すべきものです。
 - ・ 健康診断の結果で異常の所見があると診断された労働者については、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師等の意見を聴かなければなりません。

10

Point 3 ストレスチェックを実施しましょう

★労働安全衛生法第66条の10、労働安全衛生規則第52条の9ほか

- ・ 常時50人以上の労働者を使用する事業場では、常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的にストレスチェックを実施する必要があります。
- ・ ストレスチェックの結果、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施し、その医師の意見を聴き、必要な措置を講じる必要があります。
- ・ ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析してもらう、その結果を踏まえて、労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じましょう。

Point 4 過重労働による健康障害を防止しましょう

★過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置、労働安全衛生法第66条の8ほか

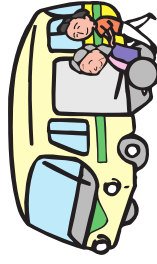
- ・ 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」に基づき、過重労働による健康障害防止措置を講じてください。

「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」
(平成18年3月17日付け基発第0317008号、令和2年4月改正)の主な内容

- ・ 時間外・休日労働の削減
 - 36協定は、限度基準(3)Point4参照)に適合したものとしてください。
 - 月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めてください。
- ・ 労働者の健康管理に係る措置の徹底
 - 時間外・休日労働が1月あたり80時間を超え、疲労の蓄積が認められる(申出をした)労働者などに対し、医師等による面接指導等を実施してください。

Point 5 労働災害の防止に努めましょう

- ・ 労働者の安全と健康はかけがえのないものであり、常に労働災害の防止に努めましょう。特に、災害が多発している腰痛災害や転倒災害の防止に取り組んでください。
- ・ 以下のガイドライン等を踏まえた災害防止対策を講じましょう。
 - 社会福祉施設における安全衛生対策～腰痛対策・KY活動～
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000075093.html>)
 - 職場の危険の見え方(ハシ売業、飲食業、社会福祉施設)実践マニュアル
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000110454_00003.html)
 - 看護・介護作業による腰痛を予防しましょう
(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyo/kaigokango_2.pdf)
 - 働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動
(<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/sanjisangyo.html>)
 - STOP!転倒災害プロジェクト
(<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/tentou1501.html>)
 - ノロウイルスに関するQ&A
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_jiyuu/shokuhin/syokuchu/kanen/yobou/040204-1.html)
- ・ 労働者に対しては、雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育を実施しなければなりません。安全衛生教育の実施に当たっては、業務の実態を踏まえ、上記災害の原因、その防止等に関する項目を盛り込むよう配慮しましょう。



11

(10) 労働保険について

Point 1 労働保険の手続を取りましょう

- ・ 労働保険とは、労働者災害補償保険(労災保険)と雇用保険の総称です。介護労働者を含め労働者を一人でも雇ってれば、その事業場は労働保険の適用事業場となりますので、労働保険の手続を取る必要があります。

労働保険	
労災保険とは	雇用保険とは
労災保険とは、労働者が業務上の事由又は通勤により負傷等を被った場合等に、被災した労働者や遺族を保護するため必要な保険給付等を行うものです。 ■ 労災保険の対象となる労働者 労働契約の期間や労働時間の長短にかかわらず、すべての労働者が労災保険の対象となります。	雇用保険とは、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するために必要な給付等を行うものです。 ■ 雇用保険の対象となる労働者 次のいずれにも該当する労働者が、原則として雇用保険の対象となります。 ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること ② 31日以上の雇用見込みがあること



12

Ⅱ 訪問介護労働者に関する事項

○ 訪問介護労働者と労働基準法

このパンフレットでいう「訪問介護労働者」は、

- ・訪問介護事業に使用される者であって、介護保険法に定める訪問介護に従事する訪問介護員又は介護福祉士
- ・老人、障害者等の居宅において、入浴、食事等の介護やその他の日常生活上の世話を行う業務に従事する労働者を指します。

事業場の中では、これらの方について、委託、委任、あるいは登録型などの呼称が用いられている場合もありますが、そのような場合でも、労働者に該当するかどうかについては使用者の指揮監督等の実態に即し総合的に判断され、労働者に該当する場合には労働基準法が適用されます。

なお、介護保険法に基づく訪問介護の業務に従事する訪問介護員等については、一般的には使用者の指揮監督の下にあることと等から、労働基準法第9条の労働者に該当するものと考えられます。

「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」 (平成16年8月27日付け基発第0827001号)について

訪問介護労働者については、その多くが通常単独で利用者宅を訪問し介護に従事するため、使用者が労働者を直接に指揮しその勤務状況を把握する機会に限られるなどの勤務実態があることから、賃金、労働時間等に係る法定労働条件が適正に確保されていない状況がみられたため、厚生労働省においては、平成16年に標記の通達を発出し、訪問介護労働者に係る労働基準法等関係法令の適用について取りまとめたところです。(参考資料1(P.16)参照)

この通達の内容はこのパンフレットにも盛り込まれていますが、そのうち移動時間の取扱い(Point3(P.14)参照)等については、現在もなお一部に問題が認められるところです。

訪問介護に携わる皆様には、このパンフレット等をご活用いただき、訪問介護労働者の法定労働条件を適正に確保されるようお願いいたします。

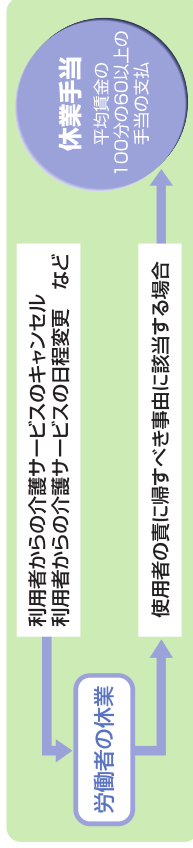
Point 1 訪問介護労働者にも就業規則を周知しましょう ▶ 労働基準法第106条



- ・就業規則は労働者に周知する必要がありますが(1(2)Point 3(P.3)参照)事業場に赴く機会の少ない訪問介護労働者については、書面を交付することによる方法で周知することが望ましいものです。

Point 2 休業手当を適正に支払いましょう ▶ 労働基準法第26条

- ・使用者の責に帰すべき事由により、労働者を休業させた場合には、使用者は休業手当として平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければなりません。※1(5)Point 1(P.7)参照
- ・利用者からのキャンセル、利用時間帯の変更を理由として労働者を休業させる場合には、他の利用者宅での勤務等、その労働者に代替業務を行わせる可能性等を含めて判断し、使用者として行うべき最善の努力を尽くしたと認められない場合には、休業手当の支払が必要です。

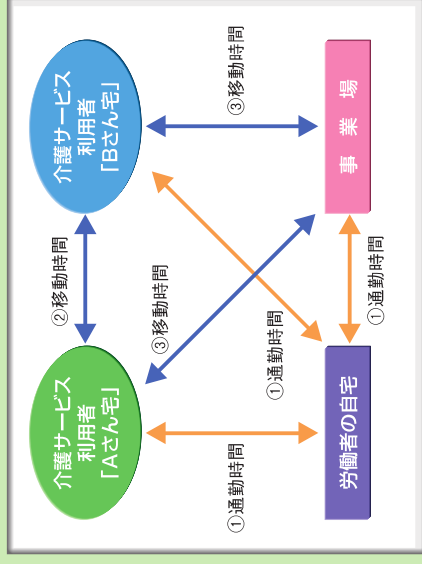


13

Point 3 移動時間等が労働時間に当たる場合には、これを労働時間として適正に把握しましょう ▶ 労働基準法第32条ほか

- ・労働時間とは、使用者の指揮監督の下にある時間をいい、介護サービスを提供している時間に限るものではありません。
- ・移動時間、待機時間等についても、以下のような場合には労働時間に該当し、使用者は適正にこれを把握、管理する必要があります。※1(3)Point 1(P.4)参照

○ 移動時間の考え方



具体的には、指揮監督の実態により判断するものであり、例えば②又は③の移動時間が通常の移動に要する時間程度である場合には、労働時間に該当するものと考えられます。

ケースA



このケースでは、Aさん宅での介護サービス開始時刻から、Bさん宅での介護サービス終了時刻までの時間のうち、休憩時間を除いたものが労働時間となります。

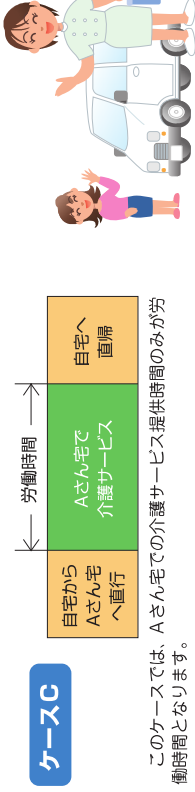
14

訪問介護労働者の法定労働条件の確保について

平成16年 8月27日付け基発第0827001号



このケースでは、Aさん宅での介護サービス提供時間、Bさん宅への移動時間及びBさん宅での介護サービス提供時間が労働時間となります。移動時間はBさん宅への移動に要した時間であり、それ以外の「空き時間」については、その時間には労働に際する必要がなく、労働者に自由利用が保障されている限り、労働時間として取り扱う必要はありません（Aさん宅での介護サービス終了時刻からBさん宅での介護サービス開始時刻までの時間をすべてを労働時間として取り扱う必要はありません。）。



このケースでは、Aさん宅での介護サービス提供時間のみが労働時間となります。

Q1 訪問介護の業務に従事した時間に対して支払う賃金額と、移動時間に対して支払う賃金額は、異なってもよいですか。

A1 訪問介護の業務に直接従事する時間と、それ以外の業務に従事する時間の賃金水準については、最低賃金額を下回らない範囲であれば、労使の話し合いによって決定することは差し支えありません。

Q2 当社A事業場では、過去3ヶ月間にわたり移動時間を把握した結果、特別の事情がない限り、1回当たりの移動時間が15分を上回らないことが判明しました。そこで、A事業場においては、移動時間を15分と定め、移動1回当たり15分に相当する賃金を支払うこととし、15分を超えた場合には、超過した時間分の賃金を追加して支払うことを検討していますが、可能ですか。

A2 移動時間を含め労働時間を適切に管理することは使用者の責務であり、移動に要した時間を確認し、記録する必要があります。移動に係る賃金は、このようにして把握した労働時間に基づき算定するのが基本となります。

ご質問のように事務処理の簡素化のため移動に係る賃金を定額制とすることは、実労働者に不利益とならざるを得ませんので、可能と考えられます。この場合、雇入通知書や就業規則でその旨を明示する必要があります。なお、定額制を取り入れても労働時間の把握は必要であるとともに、超過分を支払わないことは賃金の一部不払となることに留意してください。

○ 待機時間の考え方

待機時間については、使用者が急な需要等に対応するため事業場等において待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当します。

記

1 定義等

- (1) 本通達における訪問介護労働者の定義
本通達における訪問介護労働者とは、訪問介護事業に使用される者であって、介護保険法に定める訪問介護に従事する訪問介護員若しくは介護福祉士（以下「訪問介護員等」という。）又は、老人、障害者等の居宅において、入浴、食事等の介護その他の日常生活上の世話を行う業務（「日本標準産業分類（平成14年3月改訂）」中の7532「訪問介護事業」参照。）に従事するものという。したがって、介護保険法の適用の有無にかかわらず訪問介護の業務に従事する者の中には、委託、委託等の呼称が用いられている場合もあるが、労働者に該当するかどうかについては、使用者の指揮監督等の実態に即し総合的に判断すること。
- なお、介護保険法に基づき訪問介護の業務に従事する訪問介護員等については、一般的には使用者の指揮監督の下にあること等から、労働基準法（以下「法」という。）第9条の労働者に該当するものと考えられること。
- (2) 訪問介護労働者の勤務形態
訪問介護労働者については、①正社員、嘱託社員等の名称にかかわらず、当該事業場で定められた労働時間を勤務する労働者（②短時間労働者であって、労働日及び労働日における労働時間が定期的に定まっている労働者とは、③短時間労働者であって、月、週又は日の所定労働者であって、労働日及び労働日における労働時間が不定期に定まっている労働者（以下「非定型的パートタイムヘルパー」という。））、④短時間労働者であって、急な需要が生じた場合にのみ臨時に雇入れられる労働者など、種々の勤務形態のものがある。
- これらの中で、非定型的パートタイムヘルパーは、訪問介護労働者の多数を占めており、利用者からの訪問介護サービスの利用申込みと連動して、月、週又は日の所定労働時間が非定型的に特定されるため、労働条件の把握、休業手当の支払、賃金の算定等に関して、労働基準法等関係法令上の問題点が多々あること。

2 訪問介護労働者の法定労働条件の確保上の問題点及びこれに関連する法令の適用

- (1) 労働条件の明示
訪問介護事業においては、訪問介護労働者の雇入れ時に、労働条件の明示が必要でないことやその明示内容が不十分であることなどにより、労働条件の内容を巡る問題が生じている場合も認められるところであるが、労働条件の明示に当たっては、以下の事項に特に留意が必要であること。
- ア 労働契約の期間
非定型的パートタイムヘルパー等については、労働日と次の労働日との間に相当の期間が生じることがあるが、当該期間も労働契約が継続しているかどうかを判断するため、労働条件の明示に当たっては、労働契約の期間の定め有無並びに期間の定めのある労働契約の場合はその期間及び労働契約を更新する場合の基準を明確に定め、書面を交付することにより明示する必要があること（法第15条第1項、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第5条第1項第1号及び第1号の2、同条第3項）。
- イ なお、労働契約を更新する場合においては、その制度改め労働条件を明示する必要があること。
就業の場所及び従事すべき業務等
明示しなければならない労働条件のうち、就業の場所及び従事すべき業務（規則第5条第1項第1号の3）、労働日並びにその始業及び終業の時刻、休憩時間（同項第2号、以下「労働日及びその勤務時間等」という。）については、これが月ごとの勤務表により特定される場合には、勤務の週間ごとのこれらに関する考え方を示した上で、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項を網羅的に示し、契約締結時点で勤務表を示すことで見ること。
- (2) 労働時間及びその把握
訪問介護サービスにおいては、非定型的パートタイムヘルパー等が訪問介護の業務に直接従事する時間以外の時間を労働時間としていないものがあるが、認められるところであるが、訪問介護労働者の移動時間や業務報告書等の作成時間などについて、以下のアからエにあり労働時間に該当する場合には、適正にこれを把握する必要があること（法第32条）。
- ア 移動時間
移動時間とは、事業場、集合場所、利用者の相互間で移動する時間をいい、この移動時間については、使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当するものであること。
- イ 業務報告書等の作成時間
業務報告書等を作成する時間については、その作成が介護保険制度や業務規定等により業務上義務付けられているものであっても、使用者の指揮監督に基づき、事業場や利用者宅等において作成している場合には、労働時間に該当するものであること。

労働条件通知書

職		年	月	日
事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名				
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 ～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次に よる判断する。勤務成績、態度 ・契約期間満了時の業務量 ・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況 ・その他 () 3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで／通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日 (年 月 日) から 無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 (無 ・ 有 (別紙のとおり))			
	【有期雇用特例措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ (高年齢者) ・Ⅱ (定年後の高齢者) Ⅰ 特定後業務の開始から完了までの期間 (年 月 日 から 月 日 (上限10年)) Ⅱ 特定後引き継いで雇用されている期間 (年 月 日 から 月 日 (上限10年))			
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)			
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特例措置法による特例の対象者 (高年齢者) の場合】 ・特定有期業務 (開始日： 完了日：)			
始業、終業の時間、休憩時間、就業時間	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のよう な制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等； () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 〕 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 〕 〔 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 〕 (3) フラッグ制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フラッグ制 (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 ・ 無)			
休日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定例日；週・月当たり 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条			
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合は 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → 年月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 (次頁に続く)			

ウ 待機時間
待機時間については、使用者が急な需要等に対応するため事業場等において待機を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当するものであること。

エ 研修時間
研修時間については、使用者の明示的な指示に基づいて行われる場合は、労働時間であること、また、研修を受けないことに対する就業規則上の制裁等の不利な取扱いがある場合や研修内容と業務との関連性が強く、それにより、本人の業務に具体的に支障が生ずると実質的に使用者から出稿の強制があると認められる場合などは、たとえ使用者の明示的な指示がなくとも労働時間に該当するものであること。

(3) 休業手当
訪問介護事業においては、利用者からの利用申込みの撤回を理由とし、労働者を休業させた場合に、休業手当を支払っていないものがあると認められることがあるが、労働及びその勤務時間帯が、月ごとの勤務表により訪問介護労働者に明示され、特定された後、労働者が労働規則に基づく労働の拒否をしない、労働の意思を持っているにもかかわらず、使用者が労働日の全部又は一部を休業させ、これが使用者の責に帰すべき事由によるものである場合には、使用者は休業手当としてその平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないこと(法第26条)である。したがって、利用者からの利用申込みの撤回、利用時間帯の変更を理由として労働者を休業させた場合は、例えば、他の利用者宅での勤務の可能性について十分な説明を行って行ったかどうか等当該労働者に代替業務を行わせるべき旨を含めて判断し、使用者として行ってきた最善の努力を尽くしたと認められない場合には、使用者の責に帰すべき事由があるものとして休業手当の支払が必要となること。
また、利用者からの利用申込みの撤回、利用時間帯の変更の要請に対し、使用者が当該労働者に対し、他の利用者宅で勤務させる等代替業務の提供を行なった場合、あるいは、就業規則の規定に基づく始業・終業時刻の繰上げ、繰下げによる勤務時間の変更や休日振替による労働日の変更を行い、他の利用者宅で勤務させる等必要業務の提供を行った場合には、休業手当の支払は必要ないこと。
なお、1日の労働金の100分の60に満たない場合は、その差額を労働者に対して支払われる賃金が1日分の平均賃金の100分の60に満たない場合は、その差額を支払われなければならないこと。

(4) 賃金の算定
ア 訪問介護事業においては、訪問介護の業務に直接従事する時間以外の労働時間である移動時間等について、賃金支払の対象としているのかどうかは別としないものと認められることであるが、賃金はいかなる労働時間についても支払われなければならないのである。このため、労働時間に記した賃金の算定を行う場合は、訪問介護の業務に直接従事する時間のみならず、上記(2)の労働時間を通算した時間数に記した賃金の算定を行うこと。

イ 訪問介護の業務に直接従事する時間と、それ以外の業務に従事する時間の賃金水準については、最低賃金額を下回らない範囲で、労働者の賃金に引き上げられるべきものであること。
また、賃金が最低賃金額以上となつていない場合は、当該期間における所定労働時間数で除した当該時間当たりの金額を時間によって割ることによって定められた賃金(以下時間給という。)の場合は、当該時間給を時間によって定められた最低賃金額(時間額)と比較すること。
また、賃金が最低賃金額以上となつていない場合は、当該期間における所定労働時間数で除した当該時間当たりの金額を時間によって割ることによって定められた賃金(以下時間給という。)の場合は、当該時間給を時間によって定められた最低賃金額(時間額)と比較すること。

ウ 訪問介護労働者は、利用者宅に移動するに前記訪問介護の業務に従事するものであり、通常その移動に要する費用については、事業の必要経費としての性格を有し、事業場が実費弁償として支給している旅費、交通費等は、一般的には労働の対価ではないことから賃金とは認められなければならない。最低賃金額との比較に当たっては、比較対象の賃金額には算入しないこと。

(5) 年次有給休暇の付与
訪問介護事業においては、年次有給休暇について、短期間の契約期間が更新され6箇月以上に及んでいない場合であっても、例えば、労働契約が1箇月ごとの更新であることを理由に付与しない例が認められることがあるが、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

また、非定型的パートタイム・ヘルパー等については、年次有給休暇が比例付与される旨は、原則として基準日において予定されている今年度1期間の所定労働日数に記した日数であるが、予定されている所定労働日数を算出した場合、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合は、法に定めるところにより年次有給休暇を付与する必要があること(法第39条)。なお、年次有給休暇の付与要件である継続勤務とは、在職期間を意味し、継続勤務かどうかについては、単に形式的にのみ判断すべきものでなく、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであること。

賃金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法 イ (円) /計算方法: () ロ (円) /計算方法: () ハ (円) /計算方法: () ニ (円) /計算方法: () 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月 6 0 時間以内 () % 月 6 0 時間超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () - 毎月 日、() - 毎月 日 5 賃金支払日 () - 毎月 日、() - 毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無, 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業) , 無) 4 自己都合退職の手続 (退職する 日以上に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 ・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・中小企業退職金共済制度 (加入している , 加入していない) (※中小企業の場合) ・企業年金制度 (有 (制度名) , 無) ・雇管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。
その他	以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 () ※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇管理の改善等に関する法律 (パートタイム・有期雇用労働法) 第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。 ※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

このリーフレットは、いわゆる「シフト制」で労働者を就労させる際に、使用者に留意していただきたい内容をまとめています。労働者も納得した上でルールを定め、労働関係法令を守り、トラブルを予防しましょう。

「シフト制」とは

この留意事項での「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる形態は除きます。

1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

（1）労働条件の明示

（「留意事項」2頁）

- 労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に 明示しなければならない事項
書面※で交付しなければならない事項 ● 契約期間 ● 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 ● 就業場所、従事する業務 ● 始業・終業時刻、休憩、休日など ● 賃金の決定方法、支払い時期など ● 退職(解雇の事由を含む)	● 退職手当 ● 賞与など ● 食費、作業用品などの負担 ● 安全衛生 ● 職業訓練 ● 災害補償など ● 表彰や制裁 ● 休職
● 昇給	

※労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。

- 特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

「休日」

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

(2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 (「留意事項」3頁)

- 前頁の明示事項に加えて、トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられます(作成・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも考えられます)。

作成	・シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと ・シフトの通知期限 例：毎月〇日 ・シフトの通知方法 例：電子メール等で通知
変更	・一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合に、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続 ・シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続 ※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。
設定	作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられます。 ・一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する ・一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数 例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務 ・これらに併せて、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられます。 例：1か月〇日以上勤務／少なくとも毎週月曜日はシフトに入る

(3) 就業規則の作成 (「留意事項」3頁)

- 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項などについて、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません(労基法第89条第1号等)。

2 シフト制労働者を就労させる際の注意点

(1) 労働時間、休憩 (「留意事項」5頁)

- 労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間であり、この上限を超えて働かせるには36協定が必要です(労基法第32条、第36条)。
- 1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません(労基法第34条第1項)。

(2) 年次有給休暇 (「留意事項」6頁)

- 所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します(労基法第39条第3項、労基則第24条の3)。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません(労基法第39条第5項)。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いはい認められません。

(3) 休業手当

(「留意事項」 6 頁)

- シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です（労基法第26条）。
- ※なお、使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があります（民法第536条第2項）。

(4) 安全、健康確保

(「留意事項」 5 頁)

- 労働安全衛生法に基づく安全衛生教育（安衛法第59条）や健康診断の実施（安衛法第66条）などの義務は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。

3 シフト制労働者の解雇や雇止め

(1) 解雇

(「留意事項」 7 頁)

- シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」（有期労働契約）を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません（労契法第17条第1項、第16条）。
- なお、解雇する場合、①30日以上前の予告、②解雇予告手当の支払い（平均賃金の30日以上）のどちらかが必要です（労基法第20条第1項）。

(2) 雇止め

(「留意事項」 8 頁)

- 一定の場合には、雇止め（労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること）ができなくなります（労契法第19条）。
- 契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前の予告が必要です（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条）。

4 その他（募集・採用、待遇、保険関係など）

(1) 募集

(「留意事項」 9 頁)

- ・労働者を募集する際には、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を明示することが必要です（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。なお、募集時に示した労働条件を、労働契約締結までに変更する場合、変更内容の明示が必要です（職業安定法第5条の3第3項）。

(2) 均衡待遇

(「留意事項」 8 頁)

- ・シフト制労働者がパートタイム労働者や有期労働契約の労働者である場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意してください（パートタイム・有期雇用労働法第8条）。
- ※その際、正社員の待遇を労使合意なく引き下げることは望ましくないことに留意してください。

(3) 社会保険・労働保険

(「留意事項」 9 頁)

- ・シフト制労働者も労災保険の適用、給付の対象です。また労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の被保険者にもなります。

5 シフト制労働契約簡易チェックリスト

労働契約を締結する際の留意点		法定事項
1. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面で伝えていますか。 ⇒1（1）労働条件の明示	☐	☐
1-2. 労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。 a. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして書面などで伝えている。 b. 書面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。	bに該当する場合、aの方法で明示を行ってください	☐
1-3. シフト制労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて以下の内容についても定めていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数 b. シフトが入る目安の日数や時間数 c. シフトが入る最低限の日数や時間数	a～cについて、労働者の意向も確認してみましょう	
1-4. シフト制労働契約の締結時に、以下を定めていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール b. 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法 c. 会社や労働者がシフトの内容（日にちや時間帯）の変更を申し出る場合の期限や手続 d. 会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続	a～dについて、導入を検討してみましょう	
2. いったん確定したシフト上の労働日、労働時間等の変更は、使用者と労働者で合意した上で行っていますか。 ⇒1（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項	☐	☐
シフト制労働者が就労する際の留意点		法定事項
3. シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。 ⇒2（1）労働時間、休憩	☐	☐
4. 1日の労働時間が6時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休憩を与えていますか。 ⇒2（1）労働時間、休憩	☐	☐
5. 要件を満たすシフト制労働者から年次有給休暇の請求があった場合、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させていますか。 ⇒2（2）年次有給休暇	☐	☐
6. シフト制労働者を使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、一定額以上の休業手当を支払っていますか。 ⇒2（3）休業手当	☐	☐
7. シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。 ⇒2（4）安全、健康確保	☐	☐
8. 要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者としていますか。 ⇒4（3）社会保険・労働保険	☐	☐

6 参考リンク・お問い合わせ先

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」
(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html



ご質問・ご相談窓口

シフト制の労働契約、労働条件全般	総合労働相談コーナー（都道府県労働局と労働基準監督署等に設置）
労基法、安衛法、労災	労働基準監督署
募集・採用、雇用保険	公共職業安定所
職業安定法	都道府県労働局
社会保険	年金事務所（健康保険の場合はご加入の健康保険組合）

必ずチェック!

最低賃金!

働く人と雇う人のための
ルールです!

大阪府 最低賃金

令和6年

10月1日から

時間額

1,114 円

前年比

50円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト

検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
大阪労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



大阪労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ

検索

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成



「最低賃金制度」は、 働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額） を保障する制度のことです！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されます。

確認の方法は？

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

時間給	≥	最低賃金額(時間額)
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）② 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の
地域の最低賃金を
チェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を
積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大
600万円を
助成

業務改善助成金
コールセンター

☎ 0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



支給の要件

1



事業場内最低賃金の
引上げ

2



引上げ後の
賃金額の支払い

3



生産性向上に資する
機器・設備などを導入

4



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

助成金 支給までの 流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

審査

2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

審査

4



支給

専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙を
リサイクルできます。

介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- ☐ (なし) **何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒（33%）**
 - 転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）
 - 走らせない、急がせない仕組みづくり
- ☐  **通路の段差につまずいて転倒（15%）**
 - 事業場内の通路の段差の解消（★）、「見える化」
 - 送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起
- ☐  **設備、家具などに足を引っかけて転倒（12%）**
 - 設備、家具等の角の「見える化」
- ☐  **利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒（8%）**
 - 介助の周辺動作のときも焦らせない
 - 介助のあとは“一呼吸置いて”から別の作業へ
- ☐  **作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒（7%）**
 - 適切な通路の設定
 - 敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- ☐  **コードなどにつまずいて転倒（5%）**
 - 労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる



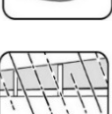
職場 3 分
エクササイズ



中央労働災害
防止協会
転倒予防セミナー



「滑り」による転倒災害の原因と対策

- ☐  **凍結した通路等で滑って転倒（24%）**
 - 従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マット等を設置する（★）
- ☐  **浴室等の水場で滑って転倒（23%）**
 - 防滑床材の導入、摩耗している場合は施工し直す（★）
 - 滑りにくい履き物を使用させる
 - 脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置
- ☐  **こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒（21%）**
 - 水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
（清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから開放）
- ☐  **雨で濡れた通路等で滑って転倒（11%）**
 - 雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う
 - 送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起



（★）については、高年齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」（補助率 1/2、上限100万円）を利用できます



エイジフレンドリー補助金

中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

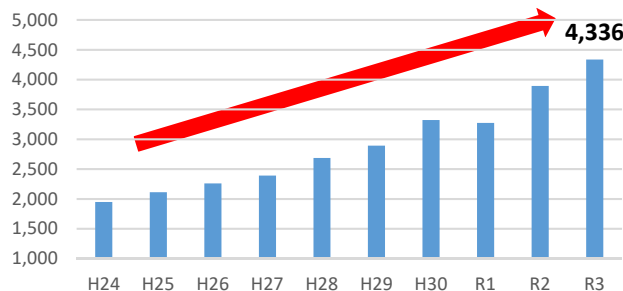


中小規模事業場
安全衛生サポート事業

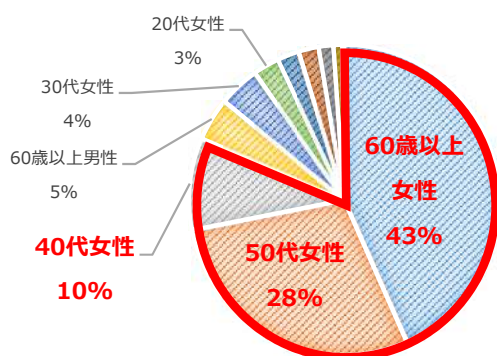


転倒災害（休業4日以上）の発生状況（令和3年）

社会福祉施設における転倒災害発生件数の推移



社会福祉施設における転倒災害被災者の性別・年齢別内訳



社会福祉施設における転倒災害の態様

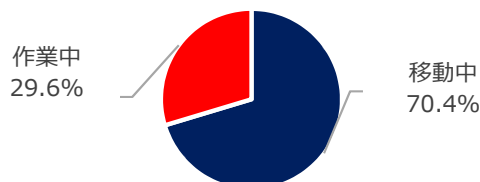
骨折（約70%）

- 打撲
- じん帯損傷
- 捻挫
- 外傷性くも膜下出血

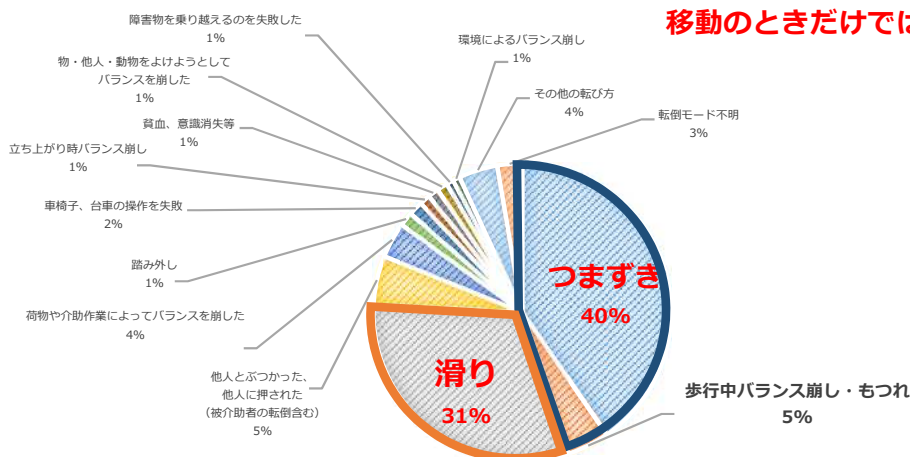
社会福祉施設の転倒災害による平均休業日数（※労働者死傷病報告による休業見込日数）

44日

介護の現場における転倒災害の発生時点



転倒時の類型



転倒災害が起きているのは移動のときだけではありません

転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります
→「転びの予防 体力チェック」「口コチェック」をご覧ください
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも
→「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」（内閣府ウェブサイト）
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
→対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう



転びの予防
体力チェック



口コチェック



内閣府ウェブサイト

YouTube動画とアンケートのご案内

～転倒・腰痛予防！
「いきいき健康体操」～



大阪労働局
YouTubeチャンネル



アンケートに
ご協力ください



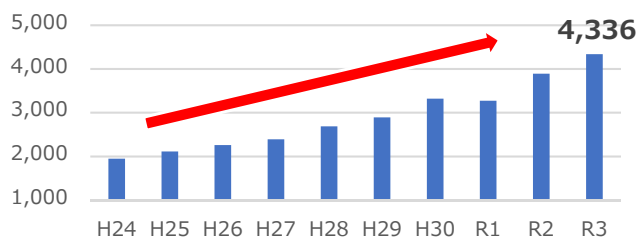
転倒災害（業務中の転倒による大怪我）に注意しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています。

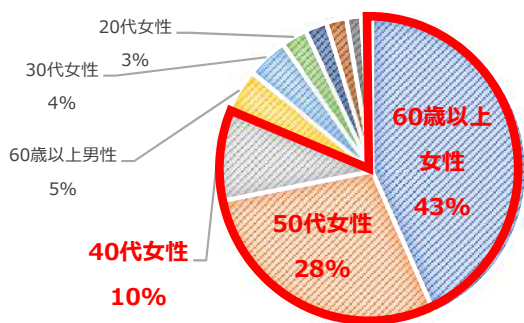
転倒災害は、被災しないよう労働者自身が注意することも必要です。

転倒災害（業務中の転倒による重傷、休業4日以上）の発生状況（令和3年）

社会福祉施設における転倒災害発生件数の推移



社会福祉施設における転倒災害被災者の性別・年齢別内訳



社会福祉施設における転倒による怪我の態様

・骨折（約70%）

- ・打撲
- ・じん帯損傷
- ・捻挫
- ・外傷性くも膜下出血

社会福祉施設の転倒災害による平均休業日数

44日

※ 労働者死傷病報告（休業4日以上）による休業見込日数

介護の現場における転倒災害の発生時点



転倒災害が起きているのは移動の時だけではありません

介護労働者の転倒災害※の主な要因（労働者死傷病報告より）

1. 何も無いところでつまずく、足がもつれて転倒

※訪問介護や送迎先での転倒災害も含む

- ・ 人は加齢とともに転びやすくなります。自分は大丈夫だろうと思わず、**転んで骨折するかもしれないという意識を持って歩行や作業をしてください。**
- ・ 走らないようにしましょう。

2. 段差、家具等につまずいて転倒（見えていない）

- ・ 前をよく見て歩行、作業しましょう。
- ・ 事業場内の危ない箇所は「見える化」等の対策をしましょう。

3. 浴室、脱衣所等の水場で滑って転倒

4. こぼれていた水、洗剤等で滑って転倒（見えていない）

- ・ よく見て歩行、作業しましょう。
- ・ 見つけたらほかの労働者の転倒防止のためにもすぐに拭きとりましょう。
- ・ 水拭き等の後は、乾くまで他の労働者が入らないようにしましょう。

5. 雪、雨で滑って転倒

- ・ 送迎や訪問介護時も含め、積雪・降雨時の歩行や作業に注意しましょう。



これらは介助中の転倒より多く、**単独作業や移動中の油断や焦り**が転倒による大怪我と長期休業につながっています。

加齢等による転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります → 「**ロコチェック**」
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも → 「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」（内閣府ウェブサイト）
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します

→対象者は市町村が実施している「骨粗鬆症健診」を受診しましょう



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



ロコチェック



内閣府
ウェブサイト
39
(R5.6)

予約駐車場ロケリブのご利用方法



ロケリブ（Locarive）は貸し駐車場の予約を一日単位で行えるサービスです

スマホでカンタン予約！

14日前から予約でき、一日単位で利用可能！

クレジット払いで現金いらず！

ご登録・予約はロケリブサイトからできます
URLを入力もしくはコードを読み取ってください

<https://www.locarive.jp>



会員登録

仮会員登録



氏名や電話番号などの
会員情報を入力します

本利用登録



返信メールにある URL を開き、
本利用登録の必要事項を入力します

登録完了！



駐車場のご利用方法

駐車場検索



目的地や探している駐車場の地名
などを入力して検索します

駐車場予約



駐車場と日付を選択して予約
クレジット情報を入力し支払います

駐車場利用



予約時間は 0:00 ~ 23:59 まで
予約時間内であれば何度でも
車の出し入れが可能です

ご利用方法、ご不明な点等がございましたらロケリブホームページをご確認ください。

駐車場予約アプリ「アキッパ」とは？

近くの空き地や個人宅駐車場を

予約できるサービスです



駐車場を検索

- ✔ Web・アプリですぐに探せる
- ✔ 新規駐車場を随時追加

かんたん予約・決済

- ✔ 混む場所も確実に予約できる
- ✔ オンラインで事前に支払える

スムーズに駐車

- ✔ 確実に停められて安心・快適
- ✔ 現地支払い不要で入出庫が楽

全国に常時

4万ヶ所

以上の駐車場を
利用可能

会員数

400万人[※]

以上が利用中で
安心・安全

多数掲載

TV・新聞

各メディアで
話題のサービス

※2024年7月時点/貸主は含まない



まずはWeb・アプリから駐車場を探してみましょう！

あきっぱ



サービスの概要を動画でもご紹介しています！
ぜひご覧になってください

<https://www.youtube.com/watch?v=9ERAD2FbQew>



akippa

府営住宅に来訪される訪問系
事業者様へ
府営住宅の駐車場が予
約制駐車場としてご利
用できます。

※左の画像はイメージです。
駐車場名やご利用条件は実際とは異なります。

来客用に！

便利な「アキッパ」がおすすめです

PCやスマートフォンで

貸し借りできる
駐車場です

借 りる



貸 す



アキッパのご利用方法 (WEB 版)

※ QRコードを読み取った場合は、下記 (4) 以降の手順をご参照ください。

※ アプリ版をご利用の場合は、アプリ起動後に駐車場を検索し、下記 (5) 以降をご参照ください。

1

インターネットに繋ぐ
ブラウザを起動する
【推奨ブラウザ】
・Microsoft Edge 最新版
・Google Chrome 最新版
・Safari 最新版



2

ブラウザの検索枠に
「あきっぱ」と入力する
↓
キーボード右下の
ボタンを 2 回押す
※ご利用の OS やブラウザにより
ボタンの見た目が異なります



3

検索結果の画面に
表示されている
「akippa」を選択する



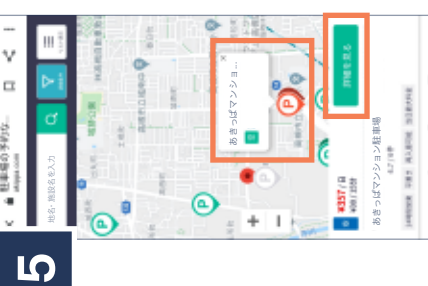
4

車を駐めたい場所の
地域や施設名を入力し、
虫眼鏡マークを押す



5

利用したい駐車場の
ピンを押す
↓
画面下部に出る
「詳細を見る」を押す



6

駐車場の詳細画面を
下に移動させながら確認する



7

予約したい日時を入力し、
「予約に進む」を押す



8

「1分でかんたん、新規登録」
を押して会員登録画面に進む
※会員登録済の方は
「ログインして予約手続きを進める」
からログインしていただき、
⑫以降をご参照ください



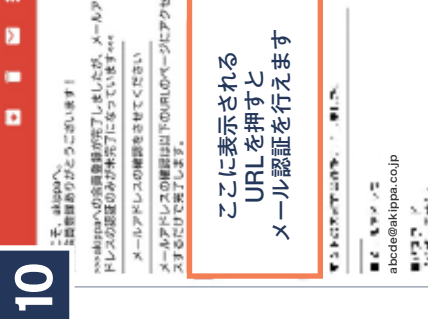
9

メールアドレスと
パスワードを入力する
↓
上記の操作完了後に
「新規登録」を押す



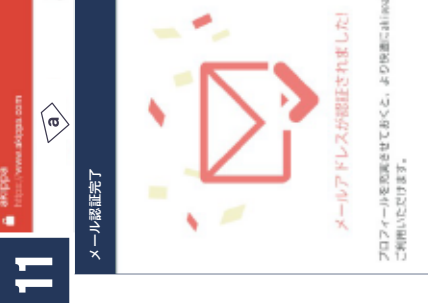
10

⑨で登録したメール
アドレスに akippa
からの認証メールが
届いているのを確認
↓
届いているメール内の
認証 URL を押し
メール認証を行う



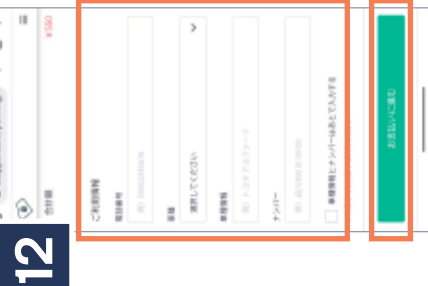
11

メールの認証画面が
表示されたら
駐車場詳細画面に戻る
※戻り方が不明な際は、
①～⑤を参照



12

ご利用情報の入力項目に
予約に必要な情報を入力し、
「お支払いに進む」を押す
【必要な情報】
・電話番号
・車種
・車種情報
・ナンバー



13

お支払い方法を選ぶ
↓
下記を入力する
・クレジットカード情報
(クレジットカードの場合のみ)
・利用目的
・サイズ確認



14

予約内容に間違いがなければ
「支払いして予約を完了する」
を押し、予約完了する
↓
クレジットカード以外で
お支払いの場合は
下記から予約完了する
・PayPay
・ドコモでお支払い
・auかんたん決済



その他、不明点などございましたら
どうぞお気軽にお問い合わせください！



お問い合わせフォーム

<https://www.akippa.com/index/inquiry>



よくある質問

<https://www.akippa.com/faq>

障自第1112号
令和7年4月21日

高齢介護室介護事業者課長 様

障がい福祉室自立支援課長

大阪府盲ろう者通訳・介助者派遣事業にかかる周知チラシについて (送付)

標記について、今般、別添のとおり周知チラシを作成しましたので、府内市町村介護サービス事業所及び府内市町村介護サービス事業所・施設の所管課あてに周知くださいますようお願いいたします。

なお、令和2年9月23日付け厚生労働省事務連絡「介護サービス事業所・施設における盲ろう者向け通訳・介助者派遣事業の取扱いについて」に基づき、大阪府盲ろう者通訳・介助者派遣事業においても、盲ろう者が介護サービスを利用する場合は、大阪府盲ろう者通訳・介助者派遣事業実施要綱第6条第2項第1号（以下の抜粋参照）で規定する「別の手段により通訳・介助が受けけることができる場合」に該当しないものとし、「大阪府盲ろう者通訳・介助者」を派遣し、通訳の支援を行わせることは差し支えないと整理しております。

つきましては、介護サービスを利用する場合にも大阪府盲ろう者通訳・介助者派遣事業による通訳の支援が可能であることに留意願います。

大阪府盲ろう者通訳・介助者派遣事業実施要綱 (抜粋)

(派遣の申請等)

第6条 通訳・介助者の派遣を申し込もうとする利用者は、原則として当該派遣を受けようとする日の10日前までに府に大阪府盲ろう者通訳・介助者派遣事前申込書(様式第6号。以下「申込書」という。)により、申し込むものとする。この場合において、申込書の提出が困難であるときは、電話その他の手段により申込書記載事項を府に連絡することをもって、申込書の提出に代えることができる。

2 府は、前項の申込書の内容が適正と認められる場合であって、次の各号いずれにも該当しないときは、通訳・介助者を選定し、派遣するものとする。

一 通勤、就業その他の反復継続的な活動に係るものである場合又は別の手段により通訳・介助を受けけることができる場合。ただし、次に掲げるものを除く。

(問い合わせ先)

障がい福祉室自立支援課社会参加支援グループ

電 話 06-6944-9176

FAX 06-6942-7215

相談支援事業所ほか障がい福祉サービス、介護サービス等の事業者の皆さまへ ～盲ろう者(児)の支援について～

視覚と聴覚の障がいが重複した状態を「盲ろう」といい、こうした障がいのある方を「盲ろう者(児)」といいます。視覚および聴覚の障がいの程度によって、全盲ろう(全く見えず聞こえない)、弱視ろう(見えにくく聞こえず聞こえない)、全盲難聴(全く見えず聞こえない)、弱視難聴(見えにくく聞こえない)に分類されます。こうした障がいの状態・程度によって、コミュニケーションや支援の方法は変わります。

【盲ろう者(児)とのコミュニケーション(例)】



Q.どうやってコミュニケーションを取つたらいですか？

居宅介護事業所 Aさん

A. 盲ろう者の手のひらに、ひらがなやカタカナの文字を書いて伝えることができる盲ろう者もいます。

(手書き文字)



(出典：社会福祉法人 全国盲ろう者協会)



Q.点字や手話ができる職員がいないから、サービスの提供は難しいですか？

訪問介護事業所 Bさん

A. 盲ろう者に聴力が残っている場合、盲ろう者の耳元や補聴器のマイクなどに向かつて話すことで伝えることができる人もいます。

(音声)



(出典：社会福祉法人 全国盲ろう者協会)



Q.手書き文字や音声で伝えられない人には、どうしたらいいですか？

相談支援事業所 Cさん

A. 専門の知識・技能を習得し、盲ろう者のコミュニケーション支援を行う「盲ろう者通訳・介助者」を通信者として活用できます。

(触手話)(指点字)



(出典：社会福祉法人 全国盲ろう者協会)

盲ろう者の支援は、専門の知識・技能が求められる場合ばかりではありません。誰にでも有効な方法とは限りませんが、家の中でのあらかじめ決まった支援内容などは「手書き文字」や「音声」でコミュニケーションが可能になる者もたくさんいます。事例を参考に、二人でも多くの盲ろう者の支援にご協力をお願いします。

■「同行援護」との併用(同時利用)が可能です。介護サービスを利用する場合にも、盲ろう者通訳・介助者による通訳の支援が可能です(※)

令和2年9月23日付 厚生労働省事務連絡(抜粋)

盲ろう者が介護サービスを利用する場合には、介護の提供に当たり、触手話や指点字等、専門性の高い特別なコミュニケーション技術が必要となることから、障害者総合支援法による「盲ろう者向け通訳・介助者派遣事業」を活用し、当該事業所の従業者以外の支援者(以下、単に「支援者」という。)が介護サービス利用中に付き添い、コミュニケーション支援を行うことは差し支えない。

※大阪府盲ろう者通訳・介助者派遣事業の利用には、盲ろう者(児)の事前登録が必要です。また、派遣ができない場合もありますので、まずは盲ろう者等社会参加支援センターまでお問い合わせください。

【盲ろう者等社会参加支援センター】

担当：社会福祉法人大阪障害者自立支援協会

〒537-0025 大阪市東成区中道1丁目3番59号

電話番号 06-6748-0587 ファクシミリ番号 06-6748-0589

(盲ろう者等社会参加支援センター連携機関) ※本年度

NPO法人大阪盲ろう者友の会、NPO法人ヘレンケラー自立支援センターすまいる

大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課社会参加支援グループ

〒540-8870 大阪府中央区大手前2丁目 電話番号 06-6944-9176 ファクシミリ番号 06-6942-7215

決められない人だから
代わりに決めてあげる
支援へ

意思決定支援やガイドラインをもっと知りたい！

ガイドラインをくわしく解説してほしい(ガイドライン補助資料)

意思決定支援の重要性

○ 一人ひとりが自分で意思を形成し、それを表明でき、その意思が尊重され、日常生活・社会生活を決めていくことはとても重要なことであって、このことは**認知症の人**についても**同様**のことです。



意思決定支援とは

○ 認知症の人(認知症と診断された場合のほか、認知機能の低下が疑われ意思決定能力が不十分な人を含みます)であっても、その能力を最大限活かして、**日常生活・社会生活に関して自らの意思に基づいた生活を送る**ことができるようにするために、**意思決定支援に関わる**全ての**人**による本人支援、と示されています。

日常生活での

「決める」の場面とは

- ▶ 自分の好きなものを食べる、選んだ服を着る
- ▶ 行きたいと思う場所に出掛ける
- ▶ 入所中の施設の行事に参加する など

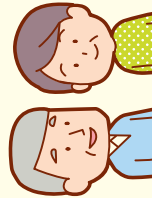
→ これまでの生活や価値観が反映される場面
日常生活が確保されることが尊重される場面

社会生活での

「決める」の場面とは

- ▶ 住まいの場を選ぶ、独り暮らしを選ぶ
- ▶ 介護・ケアサービスを選ぶ など
- ▶ 自宅を売却する

→ 本人のにとって見過ごすことのできない
重大な影響が生じる場面

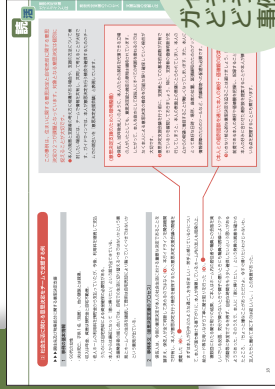


認知症の人の
日常生活・社会
生活における
意思決定支援
ガイドライン

ガイドラインを
読むには
こちらから→



意思決定支援ガイドラインの
読み方と活かし方



ガイドラインを
どう読んで、
どう活かすか、
事例に沿って
分かりやすく

ガイドラインの説明を聞いてみたい(専門職研修動画教材)

意思決定支援ガイドライン研修
(医療職向け組み込み型研修)



ご本人の声
(メッセージ)
もあります

意思決定支援ガイドライン研修
(介護職向け組み込み型研修)



認知症の人の
日常生活・社会
生活における
意思決定支援
ガイドライン

令和3年度 老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業分)
認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドラインの
普及・定着に向けた調査研究事業 編

令和3年度

老人保健事業推進費等補助金
(老人保健健康増進等事業分)

ご本人の「声」で説明します

時間・場所、一緒にいる人

- こうしたい、どっちがいい、などを決める
とき、まず自分を知ってくれて、話を聞いて
くれるような信頼できる人に支援しても
らいたいよ。
- 立ち会う人も、遠慮なく自分の意見が言
えるような人がいいね。
- 普段行かないような慣れない場所よりも、
自宅がいいです。ありがたいけど、大勢
で取り囲まれ
ちゃ、言いた
いこともあま
り言えないし。



「思う」「考える」をささえる

- 自分で選んで決めたいけど、違いがよく分
からないから選べないなあ。
- たくさん説明してくれるときは、ゆっくり
と分かりやすくお願いします。あと、紙
に図や表などで書いてくれると分かりや
すいです。
- 「Aですか・Bですか」だけじゃなくて、「何
がしたいですか」、「どうしたいですか」っ
て聞かれる方が、したいことを言いやすい
のになあ。
- 説明の途中で、確認してくれるといいで
す。最初の方に言われたことがあやふや
になっちゃうから。

確認や振り返り

- 支援に関わる皆さんに自分のことを分
かってもらえると安心だし、前に言ったこ
と、ちょっとしたこと、覚えていてほし
いよ。
- 一緒に考えたことを、一緒に振り返れば
思い出すこともあります。決めていく途
中のいいない支援がうれしいです。

意思決定支援の原則

- 1 本人の意思の尊重
- 2 本人の意思決定能力への配慮
- 3 早期からの継続的支援

意思決定支援のプロセス(流れ)

環境の整備

意思決定支援の3要素

意思形成 の支援

適切な情報、認識、
環境の下で意思が
形成されることに
対する支援

意思表明 の支援

形成された意思を
適切に表明・表出
することに對する
支援

意思実現 の支援

本人の意思を日常
生活・社会生活に
反映することに
対する支援

プロセスの記録・確認・振り返り

それぞれのプロセスの具体的な内容は、
ガイドラインや「読み方と活かし方」を参照してください。

支援者の「声」で説明します

“ささえる”ための原則

- ご本人が表明された意思（何をしたい、
どっちがいい、など）を聴き、それを尊
重することから始まります。
- 支援する側の目線や都合ではなく、ご本
人の自己決定を尊重します。
- ご本人が決定するために必要な情報を、
保たれている認知能力に応じて、工夫や
確認をしながら説明していきます。
- 言葉だけでなく、身振り・手振り、表情
の変化も読み取っていきます。
- 早い段階から、伴走するように、ご本人
の「決める」を支援していきます。

「話す」「伝える」をささえる

- ご本人が意思を伝えられるように、時間
をかけて、コミュニケーションを取る中
で聞くことを心がけています。
- 私たちも同じですが、時間が経ったり、
状況が変わったり、最初の意思は変わる
ものです。時間をおいて、何度でも私た
ちに話してください。
- ご本人の生活歴や普段の様子・価値観な
どから「おかしいな」「迷ってるのかな」
と感じたときは、一旦立ち止まって、ご
本人にも、もう一度確認し
ています。



「する」「かなえる」をささえる

- ご本人の意思を、多職種協働や社会資源
も活用しながら、日常生活・社会生活に
反映できるよう伴走していきます。
- 実際にやってみて、ご本人の意思が変わ
ることもあります。ご本人にとって無理の
ない提案をしながら継続的に支援してい
きます。