

職員が働きやすい 高齢者介護施設つくりをめざして。



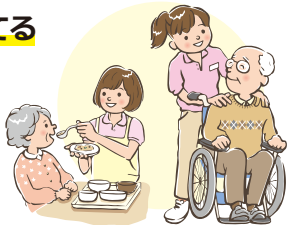
職員が働きやすい高齢者介護施設つくりをめざして。

社会福祉法人厚生会が運営する特別養護老人ホームで施設長を拝命して12年になります。日本が少子高齢化社会と唱えられ既に四半世紀、特に介護職、看護職の医療福祉に携わる人材の慢性的不足は予測通り悪化の一途です。

今や元気なシルバー世代、様々な働きにくさ(障害)を抱えた方、特定技能実習生等の外国人など、多種多様な人々の手を借りなければ我が国の高齢者を支える事が出来なくなっています。それぞれの働き手がライフワークバランスに照らし、自分らしく働ける職場を目指さなければ職員確保は難しいのです。

施設で暮らすご入居者に「最期まで自分らしく生き切ってほしい」と願い、お正月休みもゴールデンウィークも関係なく、**笑顔絶やさず支援し続けてくれる職員に、「ここで働けて良かった」**

と思ってもらえる介護施設に育てることが私の使命と考えています。



この私の思いを達成させるためには、大切な人材をしっかりと支えていただける社労士さんのお力をいただかなければなりません。

社会福祉法人厚生会 第二川口シニアセンター 施設長 窪山 一枝 氏

第二川口シニアセンターは医療と福祉の一体的提供をめざす社会福祉法人厚生会が運営する特別養護老人ホームです。2016年04月01日開設。個室タイプと4人部屋タイプのお部屋をご用意しており、ご要望や身心の状況などにあわせてお選びいただけます。「Safety(安全)」「Services(よりよいサービス)」「Smile(スマイル 笑顔)」, 三つのSの約束を掲げ、入居者様が今までの人生で慣れ親しんできた生活ペースで「人として幸せに、笑顔あふれる毎日」をお手伝い。いつまでも「口から美味しく」食事を楽しむ、「自由を楽しむ」、そんな「楽しいと思える暮らし」を支えていきます。

職員を守ることが入居者様を守ると考え、『年間休日数120日』、『育児休業』『介護休業』といった制度を完備、男性職員の育児休業の実績もあります。埼玉県から多様な働き方実践企業として認定を受けており、働きやすい環境づくりに力を入れています。

〒333-0833 埼玉県川口市西新井宿1193-1 TEL.048-299-5292

特別養護老人ホーム 第二川口シニアセンター <http://www.kousei-sws.or.jp/>



第二川口シニアセンター

検索

佐賀先生との出会いと第一印象

実は佐賀先生とは、既に30年ほど前、前職場であった岡崎病院(現上青木中央病院)時代に出会いがありました。当時民間私立病院では珍しく先駆的な人事考課制度導入にご尽力いただいた社労士さんという印象がありました。初対面当時はまだ大学出の独身保険外交員。その後難関の社会保険労務士の資格を取得され、社労士事務所を開設され、先鋭若手の野心的社労士という印象でした。

私が現法人で介護人財育成定着を目指した時、傍にいて、共に働きやすい職場づくりに力をいただくには佐賀社労士しか適役は無し、と思い古い名刺を探し出し早速顧問契約を交わさせていただいたのです。



強い支えを糧に

超高齢化社会の最後の砦としての特別養護老人ホームの運営は年々厳しい。

しかし生活支援が必要になった**お年寄りが最後に頼れる住まいとしての機能をしっかり働かせることは、地域にとっての大きな安心を提供する役割**を果たすこと。

佐賀社労士事務所職員が一丸となって“施設職員を守る”という思いで支えていただけるようになり、今や職員は何かと「佐賀先生にお願いしては」という声が聞こえてくるほど信頼が育ってきている証拠です。

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所
株式会社 佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326

1 「一人称で答える」事をモットーに、日々社労士道を歩んで来ました。

2 退職代行業者からのコンタクト、どう対応する？
3 「サイレント退職」を見逃すな!!

4 職員が働きやすい
高齢者介護施設つくりをめざして。

発行元：社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>



断酒してから

778日



断煙してから

5523日

「一人称で答える」事をモットーに、 日々社労士道を歩んで来ました。



皆様、いつもお世話になっております。

人事労務の世界は「答えのない世界」。社労士の資格を取るための教科書はありますが、社労士であり続けるための教本はありません。企業や労働者を取り巻く環境も法律も日々刻々と変化し続け、裁判の判例でさえも、昭和のものはあてにできない程です。そんな状況の中、あらゆる根拠から自分の考えを導き出し、顧客様に最適なアドバイスをし結果を出さなければなりません。この「答えのない世界」に飛び込んで丸17年。コンプライアンスと実務というある意味相反する両視点をミックスさせ、「一人称で答える」事をモットーに、日々社労士道を歩んで来ました。

自分を信じ切れている精神状態である事が必要

あらゆる根拠の源泉の一つは読書や勉強会への参加にあります。人事労務系に限らず、経済や心理、哲学的な分野にも触れるように心掛けています。哲学でヒトの思考の構造に迫ると、トラブル事案を俯瞰して見れるようになる(感じがする)からです。😊 コロナの影響でセミナーが非対面のオンライン式になったことで、以前より多く参加できるようになりました。

それらの土台を日頃作った上で「一人称で答える」には、自分を信じ切れている精神状態である事が必要と考えます。時に**人の人生や会社の行く末を大きく左右する決断を助言する社労士。自分が揺らいでは信頼を預けていただくことはできません。**断酒・断煙の日々を重ねていくことは、自分にとっての最たるバロメーター。年2回取り入れているラマダン(減食&断食)や週5の早朝6キロランニングも「決断」の補強材料になっています。私にとって日々の生活に節制を課すことは、自分の足元をしっかりと踏み固めることなのです。

止めると決めた酒を飲み、煙草を吸ってしまったとしたら、自分を信じ切る事が出来なくなってしまう…。断食中に大食い王になったら自分に幻滅してしまいそうです。たかがランニングされどランニング。週5で走ると決めたら、例えば体調が悪くろうがやらなければ自分の意思力を疑ってしまうでしょう。😅

的確なアドバイスが出来る「専門家」を企業は求めています。法律をただ守るだけなら六法全書を読めばすむことです。AIでも事足りるでしょう。**法律の範疇で様々な状況にある各企業様に最善の道を示してこそその社労士。**人の営みや情を肌身で知り、日々専門性を磨き、心身の鍛錬を積んで、**来たる「本番」に向けて常日頃から十分な準備をする事がプロフェッショナルの流儀だ**と思っております。

労務トラブルの元凶は採用に有り。



採用で間違いのない人財を獲っていればトラブルは起こりません。元も子もない事を言っているかもしれませんが、それが真実です。入社しても直ぐに辞めてしまう、勤怠儘ならずで休みがちである、ストレスに著しく弱い、まるでやる気が感じられない、素直でない、接待に連れていけば自社の悪口を接待先に吹聴しまくる(論外)…。

団交などやるとそれも「会社の福利厚生やマネージメントのせいだ」と三役連中は口角泡を飛ばしながら喚きますが、そうでないと最近では断言できます。入社しても直ぐに辞めてしまうのも・休みがちも・どれもこれも本人の精神性に他なりません。

真つ当な労働者が相手方である場合に、労使相愛は成立する

完璧な職場環境ではないかもしれませんが、**社労士を顧問に迎え入れようとする先にブラック企業はありません。**職場の風土でも、人間関係でも、仕事内容でも何でもかんでもそんなの関係ないのです。トラブル沙汰になるのはアンマッチ・ミスマッチだから。概ね働く側に問題があると言って過言ではありません。

労使相愛の社是に嘘偽りはありませんが、義務と権利の弁えがある真つ当な労働者が相手方である場合に、労使相愛は成立するものと考えます。



「571」、「1616」

直近の動態統計調査から割出した数字です。この数字に該当する人または該当しない人は取らないが無難!

数字の科目については私宛に直接問い合わせ下さい。トラブルに労力を掛ける余裕等、このご時世ではない筈。風上でトラブルの芽を摘み取る、未曾有の大有事の最中、究極の労務管理に挑戦したいと思います。

今月もコロナに負けず、元気に飛ばして行きましょう!

佐賀 豊

退職代行業者からのコンタクト、どう対応する？

『サイレント退職』を見逃すな！！

ここ数年、「退職代行サービス」は多くのメディアでも取り上げられ、世間でも一定の認知度を得ているといえます。そうはいっても、自社とは縁のないものだと考えている企業様も多いのではないのでしょうか。スキマ産業として誕生したこのサービスも、今では大手の外部ユニオンが副業とする程の一般化を遂げています。弊所の顧問先様からもご相談が急増中！いつどの顧問先様にきてもおかしくない拡大ぶりです。いつまでも対岸の火事ではありません。”その時”に確実に対処するためには、事前の準備が必要です。



「〇〇さんは退職するので本日以降は出社しません」

そんな一本の電話から始まります。費用は3万円から5万円が相場ようです。依頼人である労働者に代わって勤務先会社に退職の意思を伝え、有給休暇の消化や離職票の依頼、貸与している備品の返還などを調整します。本人が一度も会社にコンタクトを取ることなく退職できるというのが最大の謳い文句です。

「代行業者と交渉をしても違法ではないのか？」

企業様がまず最初に感じられる疑問です。個人情報の保護やコンプライアンスが重要視される昨今、これといった資格や許可があるわけでもなく、委任状を示すでもない見知らぬ業者を鵜呑みにして、あとから本人に「退職するなんていってない」といわれたりするのではないのか？保険証や退職金といった非常にパーソナルなものについてやりとりをして問題にならないのか？何か詐欺のようなものではないのか？本当に労働者本人の意思なのか確かめようと何度連絡をしても電話にでない、メールは帰ってこない、自宅に行っても応答はない。対応に困り果ててご相談をいただくことが多いようです。

「法的に代理権限のない者とやりとりしない」

そういつて電話を切ってもかまいません。委任状を持った弁護士でない限り、代行業者はただの連絡係に過ぎないからです。弁護士法72条によって、弁護士でないものが報酬を得る目的で退職などにかかわる交渉をすることは「非弁行為」として禁じられています。代行業者が請け負えるのは「本人の希望を会社に伝える」ことだけ。会社側がそれを丸飲みにする義務はありません。「代行サービスを使った退職など認めない！」と争うことは可能です。

去る者は追わず

社）佐賀事務所では代行サービスを通じての退職について、異議を唱えることなく、速やかかつ確実な退職手続きを顧問先様に推奨しています。決して安くはないお金を払ってでも一切の接触を断って会社を辞めたい、話し合いすらしたくないという人間を引き留めることに意味はないからです。「非弁行為だ！本人と話しをさせろ」と法律論でゴリ押しすることも可能ですが、それよりも今後の対応や人員の補充に労力を割いたほうが有意義です。そして後顧の憂いとならぬよう、退職に関わるエビデンスをしっかりと整えることに注力したほうがよいでしょう。

「本人が作成した退職届」の提出を求める

まずは退職の意思が確かに本人のものと確認すること、そしてそのエビデンスが必要です。そこで「本人が作成した退職届」を内容証明郵便等で送ってもらうよう求めましょう。自社の書式を代行業者に送って本人に作成してもらうよう依頼します。時間的に厳しいようでしたら、任意の書式であっても、退職の意思が確認できれば次のステップに進むことができます。この際に大切なことは、本人の自筆による署名と捺印、そして日付を記入してもらうことです。有休の残日数や退職金の精算など、どこを起算日とするかで変わってくるものですから本人にしっかりと意思表示をさせておくことが望ましいでしょう。代行業者が本人の委任を受けている旨を示す書面も入手できればベストです。

「退職届を受けとった」通知をする

有効な書式の退職届を受け取ることができたら、その旨を遅滞なく本人に通知します。「〇年〇月〇日に退職届を受理し、申出を承認しました」という内容で本人居住地に内容証明郵便を返します。加えて代行業者と本人の電話、メールにも通知をいれておくとういでしょう。

「引継ぎレス」にならないように

退職代行サービスが介入してきた場合に、会社にとって一番の問題点は「業務の引継ぎ」です。本人は電話やメールですら会社とコンタクトを取りたくないという状況の中、代行業者を通じて簡易な引継書が届けば御の字。全く引継ぎなしに逃げ切られてしまうことが大半です。実際のところ、絶対に引継ぎをさせる手立てはありません。会社としてできることは、「引継ぎをしないと本人が損をする」という状況を作ること。ここで生きてくるのが「会社の憲法」就業規則なのです。

「引継ぎなしの退職」は退職金を減額できる

退職金は法律で定められている給与ではなく、各会社が独自に定めている制度。“会社の憲法”である就業規則の定めにより運用できるのです。

「退職代行を使ったから」ではなく、「今後の業務に必要な引継ぎ無しに退職した場合、退職金を規定額より30%減額する」という条文を追加しましょう。本来の引継ぎレベルには及ばなくとも、全くの「引継ぎレス」は避けられるはずです。



「いっそ退職金全額没収したい」

ある日突然辞められた場合、会社や残された同僚の負担の大きさは想像に難くありません。後ろ足で砂をかけて逃げていく人に退職金を1円も渡したくないという気持ちはわかりますが、全額没収は難しいところ。退職金は通常、就業期間に応じて積立てられるもの。全額没収となると、これまでの就業期間の全てを打ち消すことになってしまいます。「引継ぎレス」の罪は重いですが、在職中の功績を全て相殺するほど会社に不利益を及ぼす事由には当たらないとする判例が既に東京地裁（インターアクト事件：令和1年9月）で出ていますので、上記の減額に留めることが現実的です。

懲戒解雇はできるか？

「退職代行を使ったこと」について、懲戒処分を行うことはできません。「引き継ぎが義務であること」、「違反したら懲戒処分となること」を就業規則で定めていた場合には、「病気等の特段の理由がなく引継ぎを拒否する悪質なケース」として懲戒処分することは可能です。ただし、「懲戒解雇」とまでいくと違法、無効となることも多く、会社側に不利になります。現実的な対応とはいえません。

どうすればいいのか？

上記のことから、会社が退職代行サービスに備えて、まず行うべきは二つ。

1. 退職代行サービス対応マニュアルの作成

⇒遺漏なく退職手続きをすすめるために必要な手順と書類を整備すること

2. 就業規則の確認・改定

⇒「引継ぎレス」退職を防止するための制度を整えること

備えあれば憂いなし



退職代行サービスと関わる日が来ると想定して準備を整えておくことが大切です。

退職代行サービスのメリット

退職代行サービスの介入において、実は会社側にも一つだけメリットがあります。それは「本当の退職理由がわかる」こと。通常、退職にあたって会社に知られる理由は「Uターン」や「家族の病気または介護」などわりさわりのないものが一般的です。しかし、退職代行サービスを経由した場合、本人と直接話し合う機会がないからこそ、「退職の原因」を教えてもらえることがあります。「パワハラがあった」「残業が多過ぎた」「成果を認めてもらえなかった」等、第三者である代行業者にこそ退職に至った本音の理由を吐露しているものなのです。

社内コミュニケーションの不全

退職に至る程の悩みや不満、退職の決断を上長にも人事にも話すことなく黙って消えていく「サイレント退職」。「退職代行サービス」はその手段の一つに過ぎないのです。問題の根幹は、社員の日頃の不安や不満を共有できるコミュニケーションが上手く構築されていないことにあります。太い動脈はあっても、末端に至る毛細血管が発達していないのかもしれません。コミュニケーションという血行を良くし、普段の会話から不安や不満を解決したいと相談をされる信頼関係を構築することが、結局一番の対応策と言えるのではないのでしょうか。

退職代行業者への対応マニュアルの作成、就業規則の見直しなど、どうぞ社）佐賀事務所にご用命ください。

谷代



お困りごと、何でもご相談ください！！



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間／9:00～18:00
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日／土日祝（※休日対応は個別にご相談ください。）
http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ→

