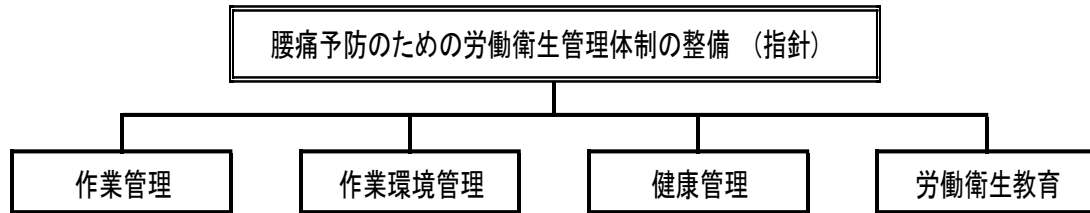


介護、看護作業による腰痛を予防し年末年始を！

休業4日以上の職業性疾病のうち、職場での腰痛は6割を占める労働災害となっていて、特に、全国の高齢者介護などの社会福祉施設で腰痛発生が大幅に増加しています。



1. 「作業管理」について

- (1) 省力化（腰に負担のかかる作業はリフトを、困難な場合は福祉用具を導入するなど省力化）
- (2) 作業姿勢、動作の改善
- (3) 作業の実施体制（人数、内容、時間などが適切かどうかの検討）
- (4) 作業標準の策定（姿勢、動作、手順時間など作業標準の策定と定期的な見直し）
- (5) 休憩・作業量、作業の組み合わせ（適宜、休憩時間や仮眠をとり、長時間労働を避ける。）
- (6) 靴、服装（足に合ったもの、伸縮性、保温性、通気性などを考慮する。）

2. 「作業環境管理」について

- (1) 作業場所の床面（転倒、つまづき防止、滑り防止のため凸凹、段差をなくす。）
- (2) 照明（足元、周囲の安全が確認できるように適切な照度で作業）
- (3) 作業空間、設備の配置（作業姿勢、動作が不自然にならないような配置、高さ調節）

3. 「健康管理」について

- (1) 健康診断（介護、看護作業者を配置する際は、医師による腰痛の健康診断を実施。その後は、定期的に6カ月以内に1回の健康診断を実施。）作業者の腰痛予防のため、作業体制、作業方法の改善、作業時間の短縮など行う。
- (2) ストレッチを中心とした腰痛予防体操を実施する。

4. 「労働衛生管理」について

- (1) 労働衛生教育（介護、看護作業者に対し、腰痛予防のための労働衛生教育を実施）
- (2) 心理・社会的要因に関する留意点として、サポート、環境づくり、相談窓口の設置
- (3) 健康の保持増進のため、日頃からの健康管理の措置

〈指針全文については、「厚生労働省」職場における腰痛予防対策指針 別添」を参照ください。〉

法人・施設経営の様々な問題にお答えします

社会福祉施設経営相談室

社会福祉法人・福祉施設の経営・運営に関する相談を受けています。日常の施設運営にかかる相談の他、弁護士、公認会計士・税理士、社会保険労務士がそれぞれの専門分野の相談に応じます。

相談内容は秘密を厳守しており、相談は無料です。

富山県社会福祉協議会ホームページにある指定の相談票にご記入のうえ、FAXにてご相談ください。

電話による相談も対応いたします。また、内容により専門経営指導員と連絡をとり対応いたします。

月曜～金曜（祝祭日、年末年始休）9時～17時

TEL 076-432-6219

FAX 076-432-6532

富山県社会福祉協議会ホームページ⇒『福祉サービスの向上』⇒『福祉施設の相談』⇒『相談票』

施設経営のQ&A

法人運営、労務管理、会計・税務、法律相談等、専門指導員が的確なアドバイスで応援します。

社会福祉法人の法人税（1）

Q

当法人は社会福祉法人ですので、法人税は課税されないと考えて宜しいですか。

A

社会福祉法人であれば、必ず法人税非課税ということにはなりません。

実際に、法人税課税対象となっている社会福祉法人は一定数存在します。

法人税法上は法人税法第4条第1項において、公益法人等（社会福祉法人も含まれる）は「収益事業」を行う場合に限り納税義務者となるとされています。なお、この場合の「収益事業」とは、法人税法において収益事業として定める34事業のいずれかを継続して事業場を設けて行うものをいいます。

34事業として代表的なものは「物品販売業」「不動産貸付業」「請負業」「料理飲食業」「浴場業」「医療保健業」「駐車場業」「労働者派遣業」等です。

尚、上記34事業の中で「社会福祉法人が行う医療保健業は法人税非課税」との別途規定があるため、介護保険事業等の多くが、法人税非課税となります。

ただ、市町村からの委託事業等の中で、上記の「請負業」に該当するケースや、不動産賃貸について「不動産貸付業」に該当するケースも見受けられ、その様な場合には社会福祉法人でも法人税申告義務が発生します。

うごき

- 富山県障害者虐待防止・権利擁護研修会
1月22日(水) 富山県民会館
- 富山県社会福祉法人経営者協議会セミナー（後期）
1月23日(木) 富山第一ホテル
- 全国社会福祉法人経営青年会
東海北陸ブロック定例勉強会
2月13日(木) ホテルグランクラス富山
- 社会福祉法人法律問題研修
2月27日(木) サンシップとやま
- 県老人福祉協賛会・デイサービスセンター総会
3月13日(金) サンシップとやま
- 富山県高齢者相談業務担当職員研修会
3月18日(水) サンシップとやま

Q

一週間は、何曜日からなのか定められていますか。

また、一勤務が2暦日にわたる場合の労働時間の取扱いは、どのような取扱いになりますか。

A

労基法第32条（労働時間）では、使用者は労働者に、① 休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。② 休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。と規定されています。

この場合の、① 1週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までの暦週を指し、② 1日とは、午前0時から午後12時までのいわゆる暦日を指します。③ 例えば、継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取り扱い、当該勤務は始業時間の属する日の労働として、当該日の「1日」の労働日とすることと規定されています。

また、労働時間とは使用者の指揮監督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下さい。

- 交代制勤務における引継ぎ時間
- 業務報告等の作業時間
- 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期間
- 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、研修を受講しないと就業規則上の制裁等の不利益な扱いがあるときや、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じ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などは、労働時間に該当します。