

## いま注目の「SDGs」とは？

最近よく目にするようになった「SDGs」という言葉があります。これは「Sustainable Development Goals」（持続可能な開発目標）の略で、国連サミットで採択された、2016年から2030年までの国際目標のことです。

その中の“17のゴール”には、たとえば「貧困をなくそう」とか「すべての人に健康と福祉を」「海の豊かさを守ろう」など、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けた目標が示されています。

いま、全世界が一丸となってこの目標達成に向けて動いており、企業でもSDGsを意識した取り組みが進められています（プラごみの削減、省エネの取組、ダイバーシティや働き方改革も）。

福祉業界にとって何かすぐに影響が出るわけではありませんが、「健康・医療・福祉・介護」というのはSDGsの中でも重要なキーワードになっています。

我々はもっと広い視点から、福祉・介護事業者が貢献できる活動というものを考えていく必要があるのではないのでしょうか。民間企業とコラボしたり、複数の事業者が協働したり、可能性は無限にあるでしょうし、そこに今後の業界の活路が見えてくるような気がします。

※SDGsについては[外務省の特設HP](#)にて。

## 1か月単位の変形労働時間制って？ ②

前回、「1か月単位の変形労働時間制」を活用することで、1日の勤務が8時間を超えた部分についても時間外手当が必要なくなる、という説明をしました。

もちろん、なんでもかんでも残業代が必要なくなるというわけではなく、まずはこの変形労働時間制を採用するための条件をしっかりと確認しておく必要があります。具体的には、

★労使協定または就業規則等により、以下の内容について定められていること。

①対象となる労働者の範囲（事業所単位、職種単位などでの設定も可能）

②変形期間は1か月以内（4週間単位や20日単位とすることも可）とし、起算日を定めること。

③勤務シフト等により、各日・各週の労働時間をあらかじめ具体的に定めておくこと。対象期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えないこと。

特に③の、労働時間を「あらかじめ、具体的に」定めておくこと、という部分が重要です。

毎月のシフト表を、その月が始まる前に確定させ、職員に周知しておくことが求められます。当然ながら、前日になって「明日は忙しそうだから10時間勤務にしてほしい」などと、事業主の都合で任意に予定を組み替えるためのものではないことを、重々理解しておいてください。

そして、変形期間を1か月としたときの、月の労働時間の上限は、計算により次のようになります。

月の暦日数	28日	29日	30日	31日
上限時間	160	165.7	171.4	177.1

つまり、31日の月では、シフトを組んだときに各人の労働時間を177.1時間以内に収めておく必要がある、ということになります。次回へ続きます

## セミナー参加受付中！

ご案内しているとおり、「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2019 Part1」を開催いたします。

多くのご参加をお待ちしています！

日時：令和元年10月24日（木）13:30～16:00

会場：長野市若里市民文化ホール会議室3

内容：「働き方改革」の時代に求められる労務管理」

「キャリアパスをベースにした人事管理と、特定処遇改善加算」

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL：026-217-3152 FAX：026-217-3153

URL：http://www.sugiyama-sr.net/

Mail：mail@sugiyama-sr.net