



## 福祉施設版

# NEWS LETTER

2016 年 8 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502  
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

## 人材・設備投資は補助金・助成金で



経営を続けるためには、継続的な人材や設備への投資が不可欠です。今回は、そのコストを賄うことができる、補助金や助成金についてご紹介します。

### 雇用をサポートする補助金・助成金

#### (1) 従業員を新たに雇い入れるとき

従業員を新たに雇い入れる場合に検討したい助成金として、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）」があります。

この助成金は、ハローワーク等の紹介により、母子家庭の母、60歳以上の高年齢者、障害者などの就職困難者を、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れるときに助成されるものです。

#### (2) 従業員の処遇や職場環境の改善には

パート等の正社員転換や職業訓練・処遇改善には、「キャリアアップ助成金」の利用がお勧めです。また従業員の処遇や職場環境の改善には、「職場定着支援助成金（個別企業助成コース）」があります。これは介護労働者の身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入や、介護労働者の賃金制度の整備等にも利用できます。

#### (3) 仕事と家庭の両立に取り組むなら

従業員の育児休業取得は、医療福祉分野においても例外ではありません。従業員の育児休業取得時の代替要員確保や、復帰支援のコストには、「両立支援等助成金」を検討しましょう。平

成 28 年度後半からは介護休業からの復帰も対象とされる予定です。

#### (4) 従業員等の職業能力の向上を図るなら

福祉施設においても、従業員の能力向上のための研修は、欠かせません。正規雇用の職員を対象とした教育訓練等には、「キャリア形成促進助成金」、対象がパート等の非正規雇用の職員である場合は、前述の「キャリアアップ助成金」の利用を検討しましょう。

### 設備の整備等のための補助金・助成金

介護福祉事業に関しては、国を中心に事業の補助が設けられています。たとえば、サービス付き高齢者向け住宅の建築・改修費、地域密着型介護施設の整備費、施設開設準備に必要な職員訓練期間中の経費や地域への説明会開催の経費等について、助成金が設けられています。

自治体が発行する補助は、各地で実施の有無、内容が異なります。申請対象となる自治体の情報を確認しましょう。

上記以外にも、多くの補助金、助成金が用意されています。なお、いずれも受給要件等が細かく設定されており、申請期間に限りのあるものや、予算に達した時点で受付が終了するものもあります。利用の際には、ご注意ください。

## 職種別にみる介護従事者の平均給与額

平成 28 年 4 月に厚生労働省から「平成 27 年度介護従事者処遇状況等調査結果」※が発表されました。ここではその結果から、介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅳ）を取得（届出）した事業所における、介護職員の平均給与額を職種および常勤・非常勤の別にみていきます。

### 常勤は 25 万～30 万円台に

平成 27 年 9 月の平均給与額をみると、介護職員と調理員は 20 万円台ですが、その他の職種は 30 万円台となりました。中でも看護職員は 37 万円台で、最も高い額になっています。

27 年と 26 年の平均給与額の差をみると、すべての職種で 26 年に比べて金額が増加しました。特に、介護職員は 1.2 万円以上の増加となっています。その他の職種についても、調理員を除いて 6,000～9,000 円台の増加となっています。

職種別介護従事者等（月給の者）の平均給与額（円）

常勤	平成27年9月	平成26年9月	差
介護職員	284,410	272,100	12,310
看護職員	372,120	365,200	6,920
生活相談員・支援相談員	316,910	308,110	8,800
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	348,950	340,210	8,740
介護支援専門員	341,060	331,140	9,920
事務職員	307,540	300,700	6,840
調理員	253,760	250,420	3,340
管理栄養士・栄養士	307,020	299,420	7,600

厚生労働省「平成27年度介護従事者処遇状況等調査結果」より作成

### 非常勤は 10 万円台がほとんど

26 年、27 年ともに、平均給与額が 20 万円を超えているのは生活相談員・支援相談員だけで、その他の職種では 10 万円台となっています。

平均給与額の差をみると、非常勤の場合、生活相談員・支援相談員と事務職員、調理員が 26 年に比べて 27 年の金額が減少しています。その一方で、介護支援専門員は 1.8 万円の増加となっており、増減の差が大きくなっています。

職種別介護従事者等（月給の者）の平均給与額（円）

非常勤	平成27年9月	平成26年9月	差
介護職員	157,760	151,920	5,840
看護職員	197,490	191,850	5,640
生活相談員・支援相談員	212,390	223,520	-11,130
理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は機能訓練指導員	179,260	176,610	2,650
介護支援専門員	158,370	139,570	18,800
事務職員	172,210	182,100	-9,890
調理員	101,530	107,970	-6,440
管理栄養士・栄養士	-	-	-

厚生労働省「平成27年度介護従事者処遇状況等調査結果」より作成

自施設職員の給与額を設定する際には、こうしたデータなども参考にしてみてはいかがでしょうか。

※厚生労働省「平成 27 年度介護従事者処遇状況等調査結果」

平成 27 年 10 月に、調査対象介護サービス施設・事業所と調査日に当該施設・事業所に在籍する介護従事者等を対象に実施された調査です。平成 26 年と平成 27 年ともに在籍している者の平均給与額を比較しています。また平均給与額は、基本給（月額）＋手当＋一時金（4～9 月支給金額の 1/6）で算出しています。非常勤の管理栄養士・栄養士の数字は公開されていません。詳細は、次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/16/index.html

## 福祉施設でみられる 人事労務Q & A

### 『始業時刻前に勝手に早く出勤する職員の取扱い』



ある職員が始業時刻よりも毎日 1 時間程早く出勤をして、仕事の準備等をしています。誰もいない時間帯の方が、仕事が捗るといことが理由のようですが、本人が勝手に早く出勤をしているため、その勤務に伴う割増賃金は支給していません。このままの運用でよいのか、気になっています。



勝手に出勤をしているとはいえ、仕事をしていることを黙認している場合には、黙示の業務命令があったとみなされる可能性が高いことから、割増賃金を支払うか、勝手に出勤をさせない運用ルールに改善する必要があります。

#### 詳細解説：

始業時刻前後には、頻繁に電話が鳴るなど、慌しく 1 日が始まるのが少なくありません。それが精神的な疲労の原因になってしまうこともあり、もっとゆっくりと仕事をしたいという理由から、勝手に始業時刻よりも早く出勤する職員がいることがあります。



こうした本人の判断での出勤について、それは自主的なものであるからという理由で、その時間帯について割増賃金を支払っていないケースが散見されますが、近年は不払い残業代等のトラブルに繋がることが多いため、注意が必要です。

そもそも労働基準法第 32 条における労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」という考えが最高裁判例（三菱重工業長崎造船所事件・最高裁・平

12. 3. 9 判決）で確立されており、指揮命令の有無が労働時間として扱うか否かの判断のポイントとなっています。ここにおける指揮命令とは、直接的な指揮命令のみならず、勝手に業務をしていることを黙認している場合にも「黙示の業務命令」があったものとみなされることがあり（大林ファシリティーズ事件・最高裁・平 19. 10. 19 判決）、その時間も労働時間として扱わなければなりません。

従って、職員が勝手に始業時刻よりも早く出勤をして仕事をしているのであれば、黙認することなく具体的にどのような仕事をしているのか確認をし、本当に早く出勤をして仕事をしなければならないのであれば、事前に残業申請をさせる等によって適正に割増賃金を支給することになります。そして早く出勤をする必要がなければ、勝手に早く出勤をしないように注意を促すなど、運用ルールを改善する必要があります。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

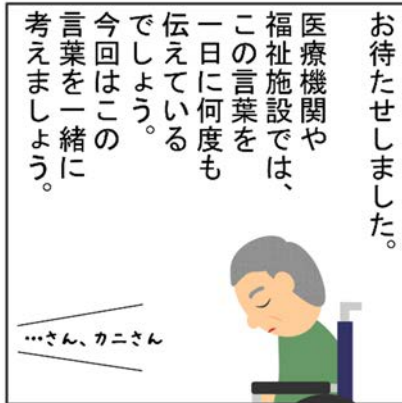
## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『お待たせしました』



## ワンポイントアドバイス

### お待たせしました



「お待たせしました」

「お待たせ致しました」

人によって異なるでしょうが、この言葉は仕事中に繰り返し伝えることが多いですね。

一人の利用者様を中心に、待ち時間のないスムーズな流れを提供することは大変難しいことです。特に介助が必要な利用者様は、多かれ少なかれどこかの場面で待つこととなります。そこで、スタッフそれぞれが担当場所で利用者様をお迎えするときや、介助を行うために向かったときに、この一言を伝えることで利用者様の気持ちを和らげることに繋がります。アイさんのように視線をあわせて、伝えることができるといいですね。

利用者様へ気持ちが伝わるように、表情や声のトーンなど、からだ全体でこの一言を伝えましょう。

また、利用者様の送迎などでの「お待たせしました」は、利用者様だけでなく、そのご家族にとっても大切な一言です。ご家族にとっては、送迎のスタッフがその施設の顔ともいえます。「こんにちは」の挨拶とともに発する「お待たせしました」は、特別な一言といえるでしょう。

もし、お待ちいただいた利用者様へこの一言を伝えることができていなければ、『忙しいから待ってもらって当然』という、メッセージを伝えていることになってしまうでしょう。

“相手の立場に立つ”とは、相手のために自分の時間を費やすということです。言葉で表現してみましょう。