



医療機関版

NEWS LETTER

2017 年 10 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14 井上ビル12号館301
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

パートの正社員化、助成金が活用できます

有期契約社員やパート、派遣労働者等（以下、有期契約労働者等）の正規雇用化や処遇改善の取組を支援するキャリアアップ助成金が、平成 29 年 4 月からリニューアル。正社員化コースの拡充がポイントです。



3 コースが 8 コースに拡大

従前の 3 コースが 8 コースに拡大し、全てのコースに生産性要件が設定されました。

- ① 正社員化コース
- ② 人材育成コース
- ③ 賃金規定等改定コース
- ④ 健康診断制度コース
- ⑤ 賃金規定等共通化コース
- ⑥ 諸手当制度共通化コース **new!**
- ⑦ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース **new!**
- ⑧ 短時間労働者労働時間延長コース

今回のポイントとして、まず『① 正社員化コース』では、助成対象となる正規雇用労働者に“多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員）”が含まれることとなり、対象範囲が拡大しました。そしてこの場合の 1 人当たりの助成額が、下表のとおり増額されています。

また新設された次の 2 つのコースは、いずれ

も有期契約労働者等に関する一定の改善を対象に、1 事業所当たり 1 回のみ利用できます。

・ 諸手当制度共通化コース

…正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新設・適用した場合に助成。助成額は 38 万円【48 万円】（28 万 5,000 円【36 万円】）。

・ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

…労使合意に基づく社会保険の適用拡大措置により、新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成。支給申請上限人数は 30 人まで、助成額は基本給の増額割合等に応じて、1 万 4,250 円から 12 万円まで。

平成 32 年 3 月 31 日までの暫定措置。

なお、キャリアアップ助成金を受けるには、事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。

※厚生労働省「キャリアアップ助成金」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

【① 正社員化コース 助成額(多様な正社員へ転換した場合)】

平成28年度		平成29年度	
転換内容	助成額	転換内容	助成額
有期→多様	40万円 (30万円)	有期→ 正規	57万円【72万円】 (42万7,500円【54万円】)
無期→多様	10万円 (75,000円)	無期→ 正規	28万5,000円【36万円】 (21万3,750円【27万円】)

() 内は大企業、【】内は生産性要件を満たした場合。本文中も同じ。

医療機関等の平成 29 年の賃金改定状況

平成 29 年 7 月に厚生労働省から、「平成 29 年賃金改定状況調査結果」*が発表されました。ここではその結果から、医療機関や福祉施設など（以下、医療、福祉）の賃金改定状況や賃金上昇率などをみていきます。

6 割以上が賃上げを実施

上記調査結果から、医療、福祉の賃金改定状況をまとめると表 1 のとおりです。

【表1】賃金改定の実施状況別事業所割合 (%)

	医療, 福祉		産業計	
	28年	29年	28年	29年
1~6月に賃金引上げを実施した事業所	57.7	67.4	43.1	47.9
1~6月に賃金引下げを実施した事業所	0.3	0.6	0.6	0.7
賃金改定を実施しない事業所	26.8	18.8	42.3	36.2
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	15.2	13.2	14.0	15.2

厚生労働省「平成29年賃金改定状況調査結果」より作成

29 年 1~6 月に賃金引上げ（以下、賃上げ）を実施した事業所の割合は 67.4% で、調査対象全体（産業計）を 20% ほど上回りました。なおこの割合は、調査対象業種別で最も高いものです。

また、7 月以降に賃金改定を実施する予定の事業所割合が 13.2% あります。6 月までの賃金改定状況をみると、29 年に賃上げを実施する事業所の割合はもう少し高くなることが予想されます。

一方、29 年 1~6 月に賃金引下げを実施した事業所の割合は 0.6% でした。産業計の 0.7% よりも低いものの、28 年よりも高くなっている

のは気になるところです。

1 時間当たり賃金額は 28 年より上昇

29 年 6 月の一般労働者とパートタイム労働者の 1 時間当たりの賃金額をまとめると、表 2 のとおりです。

【表2】29年の1時間当たり賃金額と賃金上昇率（円、%）

	1時間当たり賃金額		賃金上昇率	
	一般	パート	一般	パート
医療, 福祉	1,415	1,298	2.1	0.7
産業計	1,532	1,051	1.3	1.3

厚生労働省「平成29年賃金改定状況調査結果」より作成

一般労働者は 1,415 円で、産業計の 1,532 円よりも低くなっています。ただし 28 年の 1,386 円よりは高く、賃金上昇率は 2.1%（28 年は 0.8%）で、産業計よりも高くなりました。

パートタイム労働者は 1,298 円で、こちらは産業計の 1,051 円よりも高くなりました。賃金上昇率は 0.7%（28 年は 1.8%）で、全体の 1.3% より低い状況です。

厚生労働省の別の調査によると、医療、福祉では、採用よりも定着に問題を抱えるところも多くなっています。そのため、職員の定着率を高めるために賃上げを実施しているところも、少なくないものと思われます。

*厚生労働省「平成 29 年賃金改定状況調査結果」

平成 29 年度中央最低賃金審議会目安に関する小委員会（第 2 回）の資料として公表されました。29 年 6 月 1 日現在の常用労働者数が 30 人未満の企業に属する民営事業所で、1 年以上継続して事業を営んでいる事業所から、一定の方法により抽出した 4,000 事業所を対象にした調査です。詳細は次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000171065.html

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『体臭のきつい職員にどう対応すればよいか』



新しく入った職員の体臭について、患者から苦情を受けました。実際、本人に近付くと他人が不快と感じる臭いがします。どのように対応したらよいでしょうか？



医療従事者として、清潔感のある身だしなみを保ってもらうことは当然のことであり、体臭の原因が本人の衛生管理面にあれば、就業規則の服務規律に基づいた指導を行うこととなります。しかし、本人の体質や病気が懸念される場合もあることから、注意の際には慎重に対応しなければなりません。

詳細解説：

最近では、スメル・ハラスメント（スメハラ）という造語もあるように、職場における体臭問題が労務管理の一環として捉えられることが増えてきました。



臭いの感じ方には個人差があるため、注意や指導をする前に、まずは一緒に働いている職場の仲間の声を聞くなど、状況を把握する必要があります。

臭いの原因が本人の体質等の場合もありますが、中には本人の衛生管理の怠慢であるケースもあります。そもそも、医療従事者であれば、感染症の問題が発生することがないよう、衛生面の管理を徹底しなければならないことから、通常は、自身の身だしなみ等には最大限の配慮を行うことが求められます。ところが、職員の中には、毎日入浴や歯磨きをしていない、同じ服や下着を着続けて、着替えや洗濯をしていないといったケースもあり、それが臭いの発生源となっていることがあります。

そうした場合、その改善指導から始めることとなりますが、多くの医療機関では就業規則の服務規律において「常に清潔に保つこと」「制服を正しく着用すること」等と定めていますので、それらの根拠を示しながら身だしなみを保つことについて指導をすることとなります。

もっとも、体臭の原因が本人の体質であったり病気であったりするケースもあることから、状況の把握には慎重さが求められます。軽はずみに「清潔さを保つように」といった指導を行うことは、人権問題にも発展する可能性があることから注意が必要です。この場合、本人に対して、例えば、上司や職場仲間としての主観ではなく、患者からの指摘を受けたといったように第三者からの意見に基づくものであるという前置きをした上で、個室などに呼び出して伝えるといった配慮も求められます。

なお、内臓系に問題を抱えている可能性がある場合には、健康診断の結果で異常値が生じていることもあることから、こうした点から再検査を促すことも検討するとよいでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

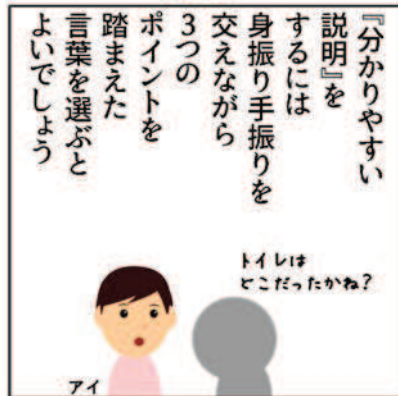
今月の接遇ワンポイント情報

『説明』



ワンポイントアドバイス

説明



今回の事例でアイさんは、患者様からトイレの場所を聞かれ、指を指しながら、説明をしていました。しかし、患者様は理解できなかったようです。なぜでしょうか。

「あそこの角を曲がって…」

この説明に対して患者様の心の声では、「どこを? どっちに?」と疑問を持っていました。

これではせっかくの指差しも、台無しです。

相手に分かりやすく説明する、とは

- 相手の方向（左右上下）で
- 相手の状況に合わせて
- 相手がイメージできるように

この3点に基づいて言葉を遣い、身振り手振りを交えて説明することをいいます。

例えば事例の場合には

「(患者様から見て) 1つ目の角を右に曲がって…」

と話せるとよいでしょう。

このように、相手に分かりやすく説明するには、次の“5W1H”が重要になります。

1. 誰が (Who)
2. いつ (When)
3. どこで (Where)
4. 何を (What)
5. 何故 (Why)
6. どのように (How)

これらの基本的意識があると、検査の説明、予約の説明など諸々の説明も、相手の状況に合わせた分かりやすい言葉を添えることができるようになるでしょう。