



福祉施設版

NEWS LETTER

2020年7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

「業務改善×賃金アップ」の助成金



「業務改善助成金」は、業務時間や人員を効率化して生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを実施する中小・小規模事業者を支援する助成金。福祉の現場でも幅広く活用されています。

設備導入等の費用が助成されます

業務改善助成金は、次を行った場合に、その費用の一部を助成してもらえます。本年度の申請期限は、**令和3年1月29日まで**です。

- ✓ 生産性向上のための**設備投資**（設備、コンサルティングの導入や人材育成・教育訓練）等を行う
- ✓ **事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ**

例えば次のような設備投資の事例があります。

福祉車両の導入事例

- 引き上げリフト付き福祉車両
- スロープ付き福祉車両
- 大人数送迎可能福祉車両

車椅子に乗ったまま利用者が乗降できるようになり、送迎にかかる**人員の削減**や全体の**送迎時間の短縮**に！

施術ベッド・医療ベッド類の導入事例

- 電動式ベッド（調節機能付）
- ウォーターベッド型マッサージ器

ベッドの高さ調節機能等により 1人でスムーズに作業できるようになり、**作業効率が向上**！

● 主な支給要件

- ✓ 賃金引上計画を策定すること
- ✓ 事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた（就業規則等に規定）上で、その賃金額を支払うこと
- ✓ 生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと
- ✓ 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと

● 助成額

事業場内最低賃金の額、賃金の引上げ額、引き上げる労働者の数等によって、助成率や上限額が異なります。詳しくは、下記厚生労働省のホームページをご参照ください。

厚生労働省 HP：業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03.html

<問い合わせ先・申請窓口>

都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）

福祉関連業種の夏季賞与支給状況

新型コロナウイルスの感染拡大は、福祉施設等の経営に大きな影響を与えています。こうした中で、夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは厚生労働省の調査結果※から、福祉関連業種の夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）等の推移をみていきます。

老人福祉・介護事業は増加に転じる

福祉関連の業種別に1人平均支給額等の推移をまとめると、下表のとおりです。

2019年の結果では1人平均支給額は、児童福祉事業と障害者福祉事業は30～99人が増加、老人福祉・介護事業は5～29人と30～99人のどちらの規模も増加しました。きまって支給す

る給与に対する支給割合は、児童福祉事業は1ヶ月分以上に、老人福祉・介護事業は1ヶ月分未満に、障害者福祉事業は30～99人が1ヶ月分を超えました。

新型コロナウイルスの感染状況が地域によって異なるため、今年の夏季賞与支給は例年とは異なる状況になることが予想されます。

業種別の夏季賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

児童福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
支給労働者1人平均支給額（円）	207,085	233,623	216,262	213,457	210,474	265,492	272,108	289,059	299,115	315,974
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	1.03	1.13	1.09	0.94	1.00	1.14	1.22	1.30	1.28	1.36
支給労働者数割合（%）	83.6	80.2	79.3	80.3	74.4	100.0	100.0	100.0	95.9	96.5
支給事業所数割合（%）	81.9	74.5	70.6	73.6	72.0	100.0	100.0	100.0	94.4	95.2
老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
支給労働者1人平均支給額（円）	142,187	117,310	137,621	111,227	127,587	197,478	193,473	204,477	197,403	209,456
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	0.79	0.69	0.72	0.66	0.73	0.92	0.90	0.91	0.90	0.96
支給労働者数割合（%）	73.2	62.0	68.0	75.5	68.9	93.2	92.0	91.9	86.9	90.7
支給事業所数割合（%）	72.2	58.6	67.4	71.3	68.4	90.9	90.3	90.8	88.2	90.6
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
支給労働者1人平均支給額（円）	204,324	195,153	220,592	180,393	161,899	271,816	269,377	269,664	245,312	302,288
きまって支給する給与に対する支給割合（ヶ月）	1.09	1.11	1.16	1.00	0.84	1.40	1.34	1.29	1.35	1.34
支給労働者数割合（%）	87.4	50.6	67.9	60.5	76.6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合（%）	86.0	56.7	60.3	59.0	71.2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約190万事業所から抽出した約33,000事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合（支給月数）の1事業所当たりの平均です。支給労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページからご確認ください。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015911&tclass2=000001040061&second2=1>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『試用期間の延長と本採用を見送る際の留意点』



当施設では、就業規則において、3ヶ月間の試用期間を設けています。先日採用した職員は問題行動が多く、上長が再三にわたり注意・指導を行っているところです。今後、もうしばらく様子を見るため試用期間を延長するか、試用期間満了をもって本採用を見送るか検討しているところですが、その際の留意点を教えてください。



まずは、試用期間があること、その期間や延長の可能性があること、本採用を見送る場合があること、そしてその具体的な基準について、就業規則等に定め、あらかじめ本人へ説明しておくことが重要です。なお、たとえ試用期間中であっても、労働契約は成立しているため、試用期間満了後に本採用を見送るのであれば解雇となり、解雇予告や解雇予告手当の支払いが必要になる場合があります。

詳細解説：

1. 試用期間の位置づけと延長

試用期間とは、施設が、新たに採用した職員の適性或能力について評価し、本採用するか否かを判断するための期間です。必ず設けなければならないものではなく、その期間についても明確な基準はありませんが、試用期間中は身分が不安定になることから、6ヶ月以内で設定している施設がほとんどでしょう。

あらかじめ設定した試用期間において、その職員の適性或能力について判断することが望ましいですが、中にはあらかじめ設定した試用期間では判断できずに、試用期間を延長して判断するケースがあります。その場合、就業規則等に試用期間の延長に関する規定が必要となりますが、規定に基づいて延長するときでも、合理的な理由が必要になります。なぜ試用期間を延長することになったのか、本人へ理由を説明し、あわせて本採用へ向け



て改善すべき点を明確に示すことが求められます。

2. 試用期間満了により本採用を見送る際の留意点

職員に問題があれば一方的に本採用を行わないことができるわけではありません。どのような場合に本採用が見送りとなるか、就業規則等で具体的な基準を規定し、それを本人へ事前に説明しておく必要があります。そのうえで、その職員の適性或能力が施設としての基準に達しない点について、注意・指導を繰り返したけれども、改善に至らなかったために本採用を行わないこととしたというプロセスが重要になります。

気づいたら試用期間が過ぎていた、試用期間の満了が直前に迫っていたというケースは少なくありません。試用期間を設定するのであれば、本採用となる基準等について現場や上長等に共有し、職員の適性或能力に問題があれば、注意・指導を行い、記録を残すことが求められます。

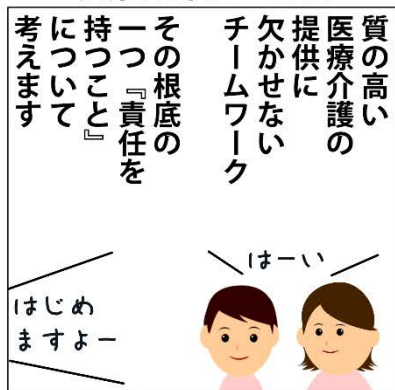
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『責任を持つこと』



責任を持つこと



ワンポイントアドバイス

『責任を持つこと』とは、自己の知識や能力を磨いて、まずは自分の担当する仕事を確実にスピーディにやり遂げることです。この根底が全うされないのに、他者のサポートをしていると、組織は崩れていきます。

例えば

- 「皆のために一生懸命頑張っている」というつもりで、実は自分のミスやロスが多く、他者をわずらわせている
- 張り切っていたかと思うと熱が冷め、気分がムラが多く、持続性がない
- 高い能力を有しているのに、頻繁に遅刻をする、周りの都合を考えずに休暇を取得するなど、自己中心的な環境をつくっている
- 仕事を途中で手放し、最後にどうなったかを知ろうとしない

などは、責任感のない仕事の姿勢であるといえます。

アイさんが話した“中途半端”な行動は、恐らく“張り切っていたかと思うと熱が冷め、気分がムラが多く、持続性がない”姿勢の表れといえるでしょう。

介護や介助、見守り、掃除、消毒、受付、アシスタントなど、どんな業務であっても必要とされない仕事はありません。

担当する仕事の責任を全うすることができれば、他者から信頼されるようになるでしょう。