

福祉施設版

NEWS LETTER

2020年9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

介護施設の労働環境改善のための支援



8月号では、オンライン面会の環境整備に活用できる地域医療介護総合確保基金のICT導入支援事業をご紹介しました。今回は、同じく地域医療介護総合確保基金より、今年度拡充された労働環境改善の支援事業をご紹介します。

介護ロボットの導入支援

移乗支援、移動支援、排せつ支援、見守り、入浴支援等で利用する介護ロボットの導入に利用できます。

補助額

- 1機器につき対象経費の1/2以内(上限30万円)
補助限度台数:利用定員の2割
- 見守りセンサーの導入に伴う通信環境整備に係る経費(Wi-Fi工事、インカム)1事業所につき対象経費の1/2以内(上限150万円)

※下線部は今年度拡充され、令和5年度まで実施

介護事業所に対する業務改善支援

今年度予算による拡充で、都道府県が開催する介護現場革新会議が必要と認めた経費について助成されることとなりました。

補助額

- 1事業所あたり、対象経費の1/2以内(上限500万円)

経費の例(都道府県の決定によります)

- タイムスタディ調査による業務の課題分析等、第三者による取組支援費用

- 介護ロボットやICT機器等のハードウェア・ソフトウェアの導入費用(インカム機器、介護記録ソフトウェア、通信環境整備等に係る費用を含む。)

外国人介護人材受入れのための整備

今年度予算により新設された補助事業です。次の3つの環境整備等にかかる費用の一部が助成されます。

コミュニケーション支援

日本人職員、外国人介護職員、介護サービス利用者等の相互間のコミュニケーション支援に資する取組

資格取得支援・生活支援

外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化に資する取組

教員の質の向上支援

介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組

これらの補助事業の窓口は、各都道府県です。詳細は都道府県までお問い合わせください。

参考:厚生労働省「令和2年度予算の資料」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000579288.pdf>

福祉施設等の職員が自信のある能力と向上させたい能力

8月号では、福祉施設等が職員に求める能力やスキル（以下、能力）について、ご紹介しました。ここでは、福祉施設等の職員が自信のある能力や向上させたい能力をみていきます。

チームワークには自信あり

厚生労働省が今年5月に発表した調査※によると、福祉施設等（以下、医療、福祉）の正社員で自信のある能力があるとした割合は83.7%、正社員以外では、80.3%となりました。また向上させたい能力がある割合は、正社員が95.6%、正社員以外が88.5%となっています。具体的な自信のある能力と向上させたい能力を、正社員と正社員以外の別にまとめると下表のとおりです。

正社員、正社員以外ともに、チームワークに自信があるとする割合が最も高くなりました。また、自信のある能力の上位3つは正社員、正社員以外ともに同じで、チームワークの他は職種に特有の実践的スキルと、コミュニケーション能力の割合が高くなりました。

正社員はマネジメント能力の向上を望む

向上させたい能力は、正社員ではマネジメント能力の割合が最も高く、次いでITを使いこなす知識と能力、課題解決スキルが上位3つになりました。正社員以外ではコミュニケーション能力と職種に特有の実践的スキル、高度な専門的知識・スキルとなりました。

医療、福祉の社員が自信のある能力の上位3つは、回答割合の違いがあるものの、正社員と正社員以外で同じとなりました。医療、福祉の事業所では、これらの能力に関する研修などが多く行われていることがうかがえます。

職員教育について悩まれている施設では、職員に求める能力だけでなく、職員が向上させたい能力に関する研修なども実施してみたいかがでしょうか。

医療、福祉の社員が自信のある能力と向上させたい能力(3つまでの複数回答、%)

	自信のある能力		向上させたい能力	
	正社員	正社員以外	正社員	正社員以外
ITを使いこなす一般的な知識・能力(OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))	17.3	10.7	38.0	30.5
専門的なITの知識・能力(システム開発・運用、プログラミング等)	2.5	-	11.6	9.6
マネジメント能力・リーダーシップ	12.4	5.4	43.9	18.7
チームワーク、協調性・周囲との協働力	58.6	69.4	17.5	14.4
営業力・接客スキル	22.2	14.7	13.3	11.5
課題解決スキル(分析・思考・創造力等)	10.6	9.1	34.9	31.3
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	31.6	29.3	12.3	9.3
語学(外国語)力	0.3	0.6	14.6	21.4
コミュニケーション能力・説得力	36.1	42.2	28.2	31.6
職種に特有の実践的スキル	42.5	38.6	25.5	40.1
高度な専門的知識・スキル	8.5	7.4	31.5	34.7
読み書き・計算等の基礎的素養	13.7	13.2	4.0	2.7
その他の能力・スキル	7.4	14.1	8.2	8.0

厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」より作成

※厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」

常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所および調査対象事業所に属している労働者を対象にした、2019年（令和元年）10月1日時点の状況についての調査です。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=00450451&tstat=000001031190&cycle=8&tclass1=000001140208&tclass2=000001140212&tclass3=000001140217&cycle_facet=cycle

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

労務 講座

『職員が退職する際の業務引継ぎと年次有給休暇の取得』



先日、職員から1ヶ月後に退職したいと申し出がありました。その職員には重要な業務を任せていたので、後任への引継ぎを確実に行ってもらう必要がありますが、残りの年次有給休暇（以下、年休）をすべて取得してから退職したいという希望が出ています。年休を取得することによって、後任への引継ぎが終えられない事態となる場合、年休の取得を拒否することはできるでしょうか。



施設には、年休取得時期を変更できる権利がありますが、退職日までまとめて年休を取得し、退職日以降に変更する出勤日がない場合、本人からの年休取得を拒否することはできません。よって、まずは退職日を変更できないか、年休を取得しながら引継ぎに協力してもらえないか、など職員と十分話し合みましょう。

また、こうした事態を避けるためにも、重要な業務を分担できる体制を整備する、日頃から年休の取得促進をはかる、などの対策を講じておくことが重要です。

詳細解説：

1. 退職日までの年休取得

日常的に年休を取得しない職員のなかには、年休が数十日も残っているというケースが少なくありません。施設には、事業の正常な運営を妨げる場合、年休取得日を変更できる「時季変更権」がありますが、退職時にまとめて年休を取得するケースでは、変更する出勤日がないため、時季変更権を行使することはできません。



そのため、まずは退職日を変更できないか本人と話し合いを行い、可能であれば、引継ぎをしながら、並行して本人の希望する範囲で年休を取得してもらうようにします。

2. 退職時に引継ぎを確実にしてもらうために

就業規則等へ「1ヶ月前までに退職の申し出をすること」と規定している施設が多いと思いますが、年休の残日数の多い職員の退職

や、1ヶ月に1回しか実施しない業務の引継ぎがあると、十分な引継ぎが実施できないことがあります。退職の申し出は、自身の業務内容や年休取得の予定を考慮して、場合によっては1ヶ月前より前に行うよう、あらかじめ職員に周知しておきましょう。

また、特定の人にしかわからない業務を作らない体制や、業務内容や作業手順がわかるようなマニュアルを整備しておくなど、業務の属人化を回避し、急な引継ぎとなった場合であっても、滞りなく進められるよう、日頃から対策を講じておくことが重要です。

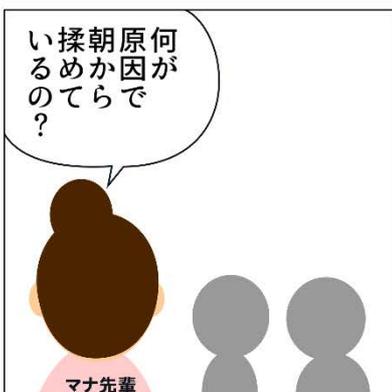
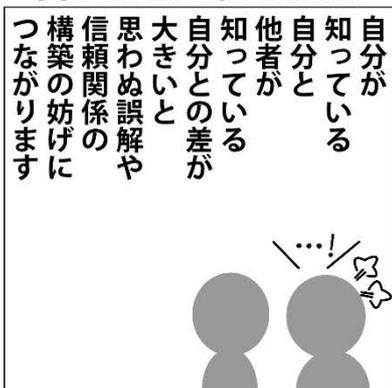
職員の退職時に引継ぎを確実にしてもらわないと、後任担当者が困ることになり、ひいては利用者様へ悪影響を及ぼすことになりかねません。職員それぞれに事情があるため、やむを得ず急な退職の申し出となる場合もありますが、業務に支障が出ないよう確実に引継ぎを行いながら、本人の希望する年休取得ができるような職場づくりが求められます。

事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自己認識と他者認識』



自己認識と他者認識



ワンポイントアドバイス

自分が知っている自分と他者が知っている自分には、違いがあることをご存知ですか。

この違いが大きいと、思わぬ誤解が生じたり、評価が低かったり、信頼関係が築けなかったりします。

私達の言動には、潜在意識も影響していますので、何気なく過ごしていると、自分が気づいていない自分を他者が見ている状態が生まれます。単純なミスを繰り返す、接遇対応が悪い、気が利かない等、自覚がないままに、周りの人がイライラしてしまっていることがあります。これらは、自分では“できているつもり”でいると、後々周りの人との関係性が崩れていきます。

両者の一致部分を増やすには、まず気づいた周りの人が、思いやりの心を持って本人に伝えなくてはなりません。しかし何よりも、自分の努力が必要です。

自分に取り組まなければならない重要なポイントは、下記の2点です。

1. 他者から耳の痛いことを言われた際に、素直に耳を傾け、改善に努める
2. 無意識であっても素敵な自分が表現できるように、常に意識して時間を過ごす

事例のアイさんのように、自分のちょっとした言動で、利用者様やそのご家族、周りのスタッフを不快にさせてしまうことはよくあります。時おり、周りの人から自分に対するアドバイスをもらい、素直に受け止めて改善に努めましょう。