



福祉施設版

NEWS LETTER

2021年11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

平時から備える「感染症流行対策」

新型コロナウイルス感染症に加え、インフルエンザにも気を配る季節を迎えます。たとえ感染者が出たとしても、高齢者施設は簡単にサービスを止めることができません。感染予防だけでなく、感染後を想定した備えも不可欠です。



事例から学ぶ対応策

施設内で感染者が出た場合にどう行動すればよいのか、心の準備はできていますか？

厚生労働省の事例集^{*}に掲載された職員感染の実例から、事前策を考えてみましょう。

- ① A 施設で職員が感染！！
濃厚接触者となった職員数名も自宅待機に…

- ② 残った職員でシフトを組んでギリギリの対応
一人一人の負担が増え、疲れの色が…

対応策（例）：
シフト変更後でも必要な休養が取れるよう、普段から**この状況を想定した体制構築と管理者の配慮**が求められます。

- ③ 苛酷な状況に「辞めたい」と言い出す人が…
風評被害を恐れた職員からは「しばらく休みたい」と申し出もあり…

対応策（例）：
人員不足に追い打ちをかける離職や出社拒

否は、避けたい展開の一つ。職員が気軽に不満や悩みを打ち明けられる**相談体制**を、日頃から構築しておくことが重要です。

- ④ B 施設に対し、応援職員の派遣を要請

- ⑤ 何を依頼したらよいのか分からず、
応援職員への引継ぎが混乱…
A 施設職員の負担がますます増える結果に…

対応策（例）：
事前のシミュレーションによる備えが必要な場面です。応援体制について、自治体の情報や手順を確認し、**応援職員に「誰が」「何を」「どのように」伝えるのか**等をまとめた「**受援計画**」を、前もって用意しておく心安心です。

他にもこの事例集には、日頃の体調確認や面会等の注意点、陽性者発生時の初動対応、クラスター対応等についてまとめられています。体制の点検にもお役立てください。

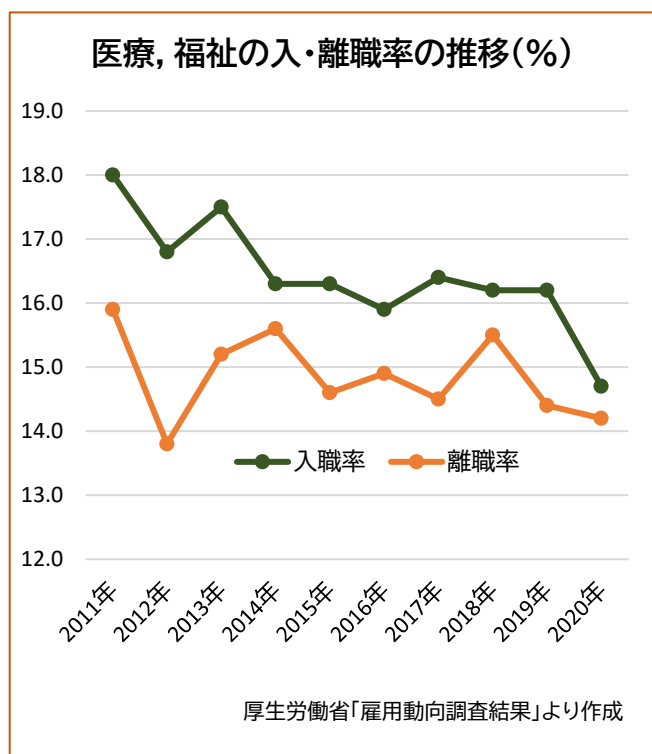
^{*}厚生労働省「高齢者施設等における新型コロナウイルス感染症に関する事例集」（令和3年3月9日版）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000750414.pdf>

福祉施設等における 2020 年の入・離職状況

コロナ禍が長期化し、福祉施設等の経営にもさまざまな影響が及んでいます。ここでは、8月に発表された調査結果*から、2020年の福祉施設等（以下、医療、福祉）の入・離職率の状況をみていきます。

全体の状況

上記調査結果によると、2020年の医療、福祉全体の入職率は14.7%（入職者数は約112万人）、離職率は14.2%（離職者数は約107万人）となりました。入職超過率は0.5ポイントです。直近10年間の入・離職率の推移は下グラフのとおりです。



2011年から2019年の入職率は15~18%台で推移しており、2020年の落ち込みが目立ちます。一方、離職率は13~16%台で推移しており、2020年はこの期間で2番目に低い割合となりました。

医療、福祉では、直近10年間は入職超過の状態が続いています。

就業形態別の状況

一般労働者とパートタイム労働者（以下、パート）の別に、2020年の入・離職率をまとめると、下表のとおりです。

2020年の医療、福祉の入・離職率(%、ポイント)

		入職率	離職率	入職超過率
医療、福祉全体		14.7	14.2	0.5
一般労働者	男性	14.3	13.0	1.3
	女性	14.1	12.4	1.7
パートタイム労働者	男性	20.4	19.9	0.5
	女性	15.1	17.0	-1.9

厚生労働省「令和2年雇用動向調査結果の概要」より作成

一般労働者の入職率は男女とも14%台、離職率は12~13%程度となり、どちらも入職超過となりました。パートの入職率は男性が20.4%、女性が15.1%、離職率は男性が19.9%、女性が17.0%で男性は入職超過、女性は離職超過となっています。

一般労働者に比べてパートの方が入・離職率ともに高くなっていますが、これは医療、福祉に限ったことではなく、他の産業においても同様の傾向がみられます。

医療、福祉全体では、2020年は離職率が低かったものの、入職率が直近10年で最も低くなりました。人材採用がうまくいかず、人手不足を解消できなかった福祉施設等があるのではないかとと思われる結果となりました。貴施設の様子はいかがでしょうか。

*厚生労働省「令和2年雇用動向調査結果の概要」

5人以上の常用労働者を雇用する事業所から、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約15,000事業所を対象にした調査です。常用労働者は期間を定めずに雇われている者または1ヶ月以上の期間を定めて雇われている者をいいます。入（離）職率は、年初の常用労働者数に対する入（離）職者数の割合をいい、入職超過率は入職率から離職率を引いたもので、プラスであれば入職超過、マイナスであれば離職超過となります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-2/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『育児短時間勤務制度を運用する際のポイント』



育児短時間勤務制度として6時間勤務を設けていますが、職員から7時間勤務をしたいという相談がありました。また現場からも1時間でも長く勤務してもらえると助かるという話も出ています。7時間勤務を認める必要があるのでしょうか？



法令では、1日の所定労働時間を原則として6時間とする制度を導入することを義務付けており、7時間とする制度を導入する義務まではありません。今後、7時間等、6時間以外の時間数を選択できる制度を導入することにより、必要な人材が確保できるなどのメリットが考えられるときには、時間数を選択できる制度の導入を検討してもよいでしょう。

詳細解説：

1. 育児短時間勤務制度における勤務時間数

育児短時間勤務制度として、3歳に満たない子どもを養育する職員について、1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮できる制度を導入することが法令で義務付けられています。



なお、この勤務時間数について、所定労働時間が7時間45分の場合、5時間45分の育児短時間勤務制度とすることも認められています。

今回の質問は、法令で義務付けられている所定労働時間を6時間とする制度は導入しており、その他の時間について対応する義務まではありません。ただし、7時間など、6時間以外の時間を選択できる制度を導入することにより、必要な人材が確保できるなどのメリットが考えられるときには、6時間に加え、6時間以外の時間数を選択できるようにすることも考えられます。

2. 育児短時間勤務制度の利用可能期間

この育児短時間勤務制度を法令が求める子

どもが3歳に達するまで利用できる制度としている場合、育児短時間勤務制度の適用が終了した後に、仕事と育児の両立を図ることができない等の理由により、退職に至るといったケースがあります。

育児短時間勤務制度の利用可能期間について、厚生労働省の「令和2年度雇用均等基本調査」の結果から最長利用可能期間の状況を確認すると、以下のようになっています。

- 3歳未満 55.7%
- 小学校就学の始期に達するまで 15.0%
- 小学校入学～小学校3年生まで 11.5%

このように法令を超える取扱いを設けることで、仕事と育児の両立が図られるようにしているケースが見られます。

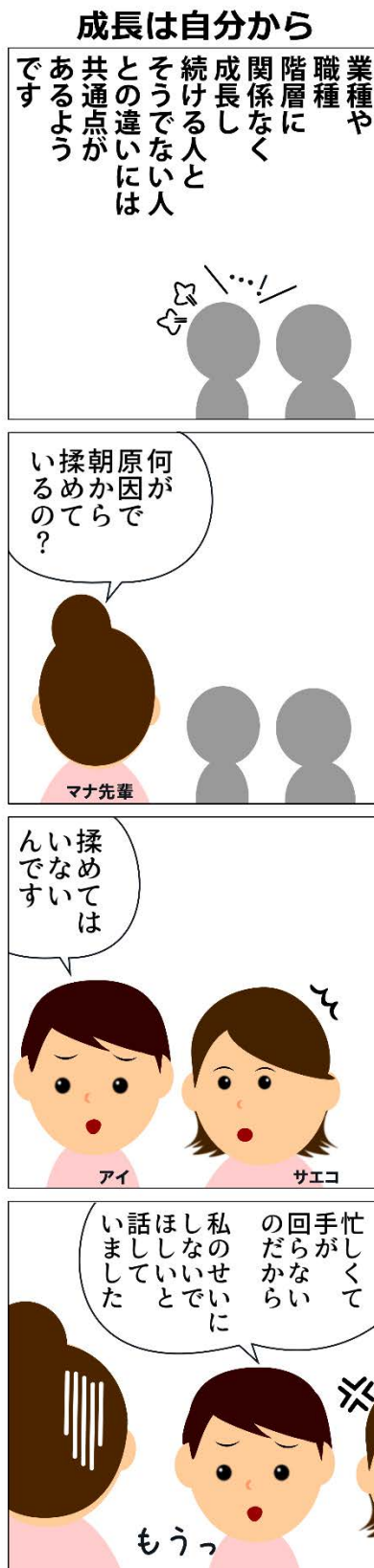
必要な人材の確保、仕事と育児の両立の観点等から、どのようなものが職員から求められ、施設としても導入が可能であるか、現行制度を見直すきっかけにするとよいかもしれません。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『成長は自分から』



ワンポイントアドバイス



どうやら事例でのアイさんは、何らかが起こった原因はアイさん自身にあるのではない、と言っているようです。

しかも「忙しくて手が回らない」ことが免罪符のような言い方です。

研修に携わる機会の中で、このような言い方の他にも、「上司が悪い」「景気が悪い」など、他者や状況のせいにされる人を見受けます。

このように、自分には改善すべき点はないのだと、現状の自分を受け入れず、(うまくいかないことを)他人のせいにしたり、環境や状況のせいにしたりする、いわゆる**“成長の遅い人や成長を止めてしまう人”**がいます。

その一方で、(好ましい部分もそうでない部分も含めて)常に現状の自己を受け入れ、自己の改善に努める、いわゆる**“成長し続ける人”**もいます。

この両者の違い・傾向は、医療や福祉、製造業、小売業などの業種、一般職員や管理職などの階層に関係なく、同じように見受けられます。

みなさんは、どちらでしょうか。

最早、忙しく仕事に追われていれば職を維持できる時代は終わりました。スタッフ一人一人が成長しなくては、組織も成長・発展をすることができません。どうか自分の持っている能力を最大限に活かす方法を考えてください。

そのためには、正しい考えと正しい行動が不可欠です。何事も自分次第、まず自己を振り返り、よりよい状態にするための改善策を見つけ、行動変化を起こしましょう。