



福祉施設版

NEWS LETTER

2021年5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

未経験者の人材獲得・育成を積極支援



令和2年度第3次補正予算により、介護分野に関する就職支援が厚みを増しています。創設された新制度「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」に注目します。

コロナ離職者の獲得と育成をサポート

新型コロナウイルス感染拡大により離職者が増加する一方、介護業界は依然として人手不足が続いています。今回の制度は、その人手不足を補うために、他業種から人材を獲得し、戦力に育てるための支援策です。具体的には、

- ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- 介護・障害福祉分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ
- 都道府県社会福祉協議会による介護分野、障害福祉分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設

等が実施されます。その内容の一部をご紹介します。

未経験者に手厚い訓練体制の強化

未経験者の参入を促進すべく、教育に力点が置かれます。訓練機関との連携を拡大し、資格取得支援や職場見学・職場体験等、求職者と施設の双方がメリットを享受できる、人材育成推進計画です。

訓練委託費等は、1人当たり月1万円の増額が予定されています（令和3年度末まで）。

貸付金の拡大と返済免除

訓練修了者には、都道府県社会福祉協議会による、介護分野・障害福祉分野就職支援金20万円の貸付け制度が創設されます。この貸付金は、介護分野等に就職し、2年間継続して従事した場合に、返済が免除されます。

他にも第3次補正予算では、既存の「介護福祉士修学資金等貸付事業」の貸付原資の積み増しも計上されました。これは介護福祉士養成施設に通う学生に対する修学資金の貸付事業で、資格取得後、福祉・介護職に5年間継続従事した場合に返済が全額免除されます。

これらの支援策は長年人材確保に悩んできた介護業界にとって、現況の労働需要の構造変化をチャンスに変える呼び水です。最新情報は、厚生労働省ホームページでご確認ください。

参考：厚生労働省「令和2年度 厚生労働省第三次補正予算案（参考資料）」https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/20hosei/dl/20201221_02.pdf

福祉施設等における休日や休暇の現状

ここでは、2021年1月に発表された調査結果※から、福祉施設等における休日や年次有給休暇に関するデータをみていきます。

年間休日は平均で114.4日

上記調査結果から、福祉施設等（以下、医療、福祉）の2019年または2018会計年度（以下、2019年）の年間休日階級別の企業割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】年間休日階級別企業割合(%)

| | 医療,福祉 | 調査産業計 |
|----------|-------|-------|
| 69日以下 | - | 0.5 |
| 70~79日 | 0.9 | 1.2 |
| 80~89日 | 0.7 | 2.0 |
| 90~99日 | 1.4 | 3.2 |
| 100~109日 | 33.6 | 20.9 |
| 110~119日 | 25.0 | 20.9 |
| 120~129日 | 36.4 | 48.0 |
| 130日以上 | 2.0 | 3.3 |

厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」より作成

医療、福祉では年間休日が120~129日の割合が最も高く、全体の36.4%を占めています。調査産業計も同様に、120~129日の割合が最も高くなりました。ただし医療、福祉は、調査産業計より10ポイント以上低い状況です。

なお、労働者1人平均年間休日総数は、医療、福祉が114.4日、調査産業計が116.0日となっています。

平均取得日数は7~8日程度

次に医療、福祉（企業規模30~99人）の労働者1人平均の年次有給休暇（以下、有休）付与

日数と取得日数、取得率をまとめると表2のとおりです。

【表2】労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率(日、%)

| | 医療,福祉 | | 調査産業計 | |
|--------|-------|------|-------|------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 平均付与日数 | 16.8 | 16.1 | 17.4 | 16.4 |
| 平均取得日数 | 7.6 | 8.8 | 8.4 | 9.4 |
| 平均取得率 | 45.2 | 54.8 | 48.3 | 57.3 |

付与日数には繰越日数は含まれません。
取得日数は2019年1年間に実際に取得した日数です。
取得率 = 取得日数 ÷ 付与日数 × 100(%)

厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」より作成

2019年の平均付与日数は男性が16.8日、女性が16.1日となりました。平均取得日数は男性が7.6日、女性が8.8日です。平均付与日数・取得日数ともに、調査産業計より少なくなりました。平均取得率は男性が45.2%、女性が54.8%で、こちらも調査産業計より低い水準です。

男女別にみると、医療、福祉と調査産業計のどちらも、平均付与日数は男性の方が多いため、平均取得日数は女性の方が多く、平均取得率も高くなっています。

ちなみに同調査によると、医療、福祉では、有休の計画的付与制度（労使協定によって前もって休暇取得日を割り振る制度）がある割合は、35.6%となっています。

休日や休暇は、待遇面で重視されるポイントです。自施設の現状と比べてみてはいかがでしょうか。

※厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業を対象に、常用労働者30人以上を雇用する民営企業（医療法人、社会福祉法人等の会社組織以外の法人を含む）から抽出した企業に対する調査です。数値は2019年又は2018会計年度1年間のものです。割合は四捨五入の関係で100にならないことがあります。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=00450099&tstat=000001014004&cycle=0&tclass1=000001147730&tclass2=000001147731&tclass3val=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『職員数 51 人以上の事業所まで対象となる パート職員の社会保険適用拡大』



当施設では、多くのパート職員が在籍しています。今後、パート職員の社会保険の加入基準が段階的に拡がると聞きましたが、その内容と留意点を教えてください。



2022年10月から職員数101人以上、2024年10月には職員数51人以上の事業所において、週の所定労働時間が20時間以上等の加入基準を満たしたパート職員（パートタイマー・アルバイト等）について、社会保険に加入することになります。早めに参加となる対象者を把握し、扶養の範囲で勤務を希望する職員に対しては労働時間等の調整が必要か確認しましょう。

詳細解説：

1. 社会保険の加入基準

現状のパート職員の社会保険の加入基準（健康保険・厚生年金保険）は以下のとおりです。



①職員数が500人以下の事業所

1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が正職員の4分の3以上であるパート職員

②職員数が501人以上の事業所

- ①に加え、以下の要件をすべて満たすパート職員
- 週の所定労働時間が20時間以上であること
 - 月額賃金が8.8万円以上であること
 - 1年以上の雇用が見込まれること
 - 学生ではないこと

2. 適用拡大のスケジュール

社会保険の適用拡大により、2022年10月より職員数101人以上、2024年10月より51人以上の事業所について、職員数が上記501人以上の事業所の加入基準が適用されることとなります。また、2022年10月には、②のbの基準である「1年以上の雇用が見込まれること」が、「2ヶ月超の雇用が見込まれること」に変わります。

3. 適用拡大となる職員数の判断

社会保険の適用拡大の対象となる職員数は、厚生年金保険の被保険者数（正職員数と、週の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が正職員の4分の3以上であるパート職員数の合計）で判断します。

例えば、厚生年金保険に加入している正職員が75人、パート職員が40人（うち、厚生年金保険に加入している人が10人）の場合、全体の職員数は115人ですが、厚生年金保険の被保険者数は85人となり、2024年10月より適用拡大の対象となります。

配偶者の社会保険の被扶養者（国民年金第3号被保険者）となるために、年収130万円未満の範囲で働くパート職員も多くいますが、年収130万円未満であっても、前述の加入基準を満たした場合には、パート職員自身で社会保険に加入し、被扶養者からは除外されることになります。

社会保険の被扶養者での勤務を望むパート職員がいるときは、労働時間や賃金等について、今のうちから話し合っておきましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『ごめんね』



ワンポイントアドバイス

事例のアイさんのように、「ごめんね」と利用者様に謝るスタッフがいます。

このような砕けた口調になるということは、利用者様とスタッフとの間では、これまでの交わりの中で親しみのある関係を築けていたのかもしれませんが、しかし、時折施設を訪れるご家族からしてみると、関係性は異なり、言葉も違った印象を届けてしまうのでしょうか。ご家族がその言葉を聞いたら、事例のように不快にさせる言葉でもあるということを経験しなければなりません。

言葉遣いに関する違和感を例えるならば、

- 嫁姑の間で使われる言葉と若いスタッフが掛けた言葉の違い
- 年配者への敬意を持って会話をしてきた世代が使う言葉との違い
- 会社組織で勤め、縦の人間関係を言葉で体得してきた人の言葉との違い

等です。

職場では、受け止める人の背景と目の前で交わされる言葉にギャップがあることを考慮して、言葉遣いに気をつけることが重要です。

スタッフは地域性による親しみを考慮する一方で、丁寧さにも意識を持たなくてはなりません。時には親しみと馴れ合いの違いを言葉で表現できなければならないでしょう。

どんなに忙しくても、周りを感じ、相手を感じ、素早く行動できる力を身につけ、利用者様やそのご家族を心から気持ち良くお迎えしたいですね。