



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2021年8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

## コロナ禍の緊急時における体制の支援策



ワクチン接種が進む中、新型コロナウイルス感染症の脅威は依然として続いています。感染症流行下での介護サービス事業所等のサービス提供体制維持を支援する「**緊急時介護人材確保・職場環境復旧等支援事業**」をご案内します。

## 通所系事業所による居宅サービスも対象

この事業は、新型コロナ感染による緊急時の介護人材確保と、職場環境の復旧・改善を支援するものです。対象となるのは次の3つです。

## ●パターン1※1

- 感染者が発生した事業所等
- 濃厚接触者に対応した事業所等  
(休業要請を受けた事業所を含む)

## ●パターン2

- 新型コロナ感染症流行に伴い、**居宅でサービスを提供する通所系サービス事業所**※2

## ●パターン3

感染者が発生した施設等の

- **利用者を受け入れる事業所等**
- **応援職員の派遣**を行う事業所等

※1 パターン1に該当するのは次のケースです。

- ① 利用者又は職員に感染者が発生した介護サービス事業所等(職員に複数の濃厚接触者が発生し、職員が不足した場合を含む)
- ② 濃厚接触者対応した訪問系サービス事業所、短期入所系サービス事業所、介護施設等
- ③ 休業要請を受けた通所系サービス事業所、短期入所系サービス事業所

- ④ 感染等の疑いがある者に対して一定の要件のもと自費で検査を実施した介護施設等(①、②の場合を除く)
- ⑤ 病床ひっ迫等により、やむを得ず施設内療養を行った高齢者施設等

※2 ※1の①③に該当しない場合

## 職場環境整備のための費用も対象

補助の対象となる経費は、次のとおりです。

## ✓ 緊急時の介護人材確保に係る費用

職員の感染等による人員不足、通所系サービスの代替サービス提供に伴う介護人材の確保等の費用

## ✓ 職場環境の復旧・環境整備に係る費用

介護サービス事業所等の消毒、清掃費用、通所系サービスの代替サービス提供に伴う費用等

## ✓ 連携により緊急時の人材確保支援を行う費用

感染発生施設等への応援派遣等に伴う費用

窓口は、各都道府県となります。詳細は、以下のホームページをご参照ください。

参考：厚生労働省「新型コロナウイルス感染症流行下における介護サービス事業所等のサービス提供体制確保事業」について [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431\\_00257.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00257.html)

## 福祉施設等における労働者の就業形態の変化

少子高齢化の進展による労働人口の減少や働き方改革の推進により、様々な働き方が行われるようになってきました。ここでは今年3月に発表された調査結果※から、福祉施設等（以下、医療、福祉）における労働者の就業形態の変化をみていきます。

### 正社員数の変化

上記調査結果から、医療、福祉の事業所における3年前（2016年）と2019年の正社員数の変化をみると、表1のとおりです。

【表1】3年前と比べた正社員数の変化(%)

増えた	変わらない	減った	不明
35.0	49.5	14.6	0.8

厚生労働省「令和元年度」就業形態の多様化に関する総合実態調査より作成

変わらないとする割合が49.5%で約半数を占めました。増えたとする割合は35.0%で、減ったとする割合の14.6%を上回りました。

### 正社員以外の労働者比率の変化

では、正社員以外の労働者の状況はどうでしょうか。医療、福祉の事業所で正社員以外の労働者がいる割合は92.3%で、その事業所における正社員以外の労働者比率の変化をまとめると、表2のとおりです。

【表2】3年前と比べた正社員以外の労働者比率の変化(%)

上昇した	変わらない	低下した	不明
19.4	64.5	14.0	2.1

厚生労働省「令和元年度」就業形態の多様化に関する総合実態調査より作成

3年前と比べて変わらないとする事業所割合が64.5%で最も高くなりました。正社員の場合

よりも、変わらないとする割合が10ポイント以上高い状況です。

また、今後の正社員以外の労働者比率の変化予測については、医療、福祉では、ほとんど変わらないが63.4%、上昇するが18.5%、低下するは6.3%にとどまりました。

### パートタイム労働者の活用が多い

比率が上昇した正社員以外の就業形態については、医療、福祉では、パートタイム労働者（以下、パート）が80.4%で最も高くなりました。そして、今後比率が上昇すると思われる正社員以外の就業形態をまとめると、表3のとおりです。

こちらもパートが74.8%で最も高く、次いで嘱託社員（再雇用者）が20.9%となっています。パートを活用する理由をみると、賃金の節約のためが41.1%で最も割合が高く、正社員を確保できないためが38.4%で続いています。

正職員の新規採用はもちろん、既存職員の雇用維持のために賃上げを行う福祉施設等は少なくありません。人件費の高騰や採用難に対応するための方法として、パートを採用するケースが多いのかもしれませんが。

貴施設の様子はいかがでしょうか。

【表3】3年前と比べて正社員以外の労働者比率が上昇した事業所における今後の比率が上昇すると思われる正社員以外の就業形態(複数回答、%)

出向社員	契約社員 (専門職)	嘱託社員 (再雇用者)	パートタイム 労働者	臨時労働者	派遣労働者 (受け入れ)	その他	不明
-	11.1	20.9	74.8	7.9	12.8	11.2	0.0

厚生労働省「令和元年度」就業形態の多様化に関する総合実態調査より作成

※厚生労働省「令和元年度 就業形態の多様化に関する総合実態調査」

5人以上の常用労働者を雇用する事業所及びその事業所に就業している労働者を対象に2019年11~12月に行われた調査です。調査対象数17,278事業所、有効回答率は43.4%です。詳細は次のURLのページからご確認ください。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22.html>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『妊娠した職員に対して求められる雇用主としての配慮』



女性職員から妊娠したと報告を受けました。その際、本人から長時間連続して立ち続ける仕事を減らしてほしいという要望がありました。雇用主として、どこまで配慮をする必要があるのでしょうか？



妊娠中の職員からの要望について、主治医等が職員にどのような指導事項を出しているかを確認した上で、雇用主は主治医等の指導事項を守ることができるようにするための措置を講じることが求められます。具体的な措置の内容については職員と話し合い検討します。

#### 詳細解説：

#### 1. 雇用主に求められる母性健康管理措置

妊娠や出産は病気ではないため、通常通り勤務することが原則的な考え方となります。ただし、妊娠中の職員が健康診査等により、主治医や助産師（以下、主治医等）から指導を受けた場合には、その指導事項を守るために必要な措置を講じる必要があります。具体的には、以下のような措置があります。



- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

今回のケースは職員からの要望であるため、まずは主治医等が指導事項を出しているか確認すべきでしょう。

#### 2. 妊娠中の職員に対する配慮

主治医等の指導事項を雇用主へ適切に伝え

るためのものとして、「母性健康管理指導事項連絡カード」（以下、母健連絡カード）が用意されています。この母健連絡カードは、主治医等が職員へ行った指導事項の内容を雇用主に伝えるものです。職員には状況を把握するためにも、このカードの提出を求めるとよいでしょう。

母健連絡カードでは、「作業の制限」として「長時間の立作業」の項目が設けられており、提出のあった母健連絡カードにこの指導があるときには、どの程度の作業時間が身体的負担となるか、本人と話し合うこととなります。例えば、休憩回数を増やすことや、休憩時間を長くするなどの対応が考えられます。具体的な措置が分かりづらい場合は、本人の了承を得て、主治医等と直接連絡を取り、判断を求めることも可能です。

妊娠した職員への配慮をすることにより、周囲の負担が増えることもあるかと思えます。妊娠した職員と話し合い、負担となる業務を明確にした上で対応するとともに、周囲の職員にも協力を求めることが必要となります。

# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『責任感』



### 責任感

今回の現場では、素敵な方との出会いをぜひ皆様にも知っていただきたいと思います。ご紹介させていただきます。

もしも今日の午後からのセミナーに申し込んでいる...

業務の対応が先出たから、業務の対応が先出たから、業務の対応が先出たから、業務の対応が先出たから...



やっぱり始まっている...



遅刻を  
してしま  
い  
大変申し  
訳  
ご  
ざ  
い  
ま  
せ  
ん  
で  
し  
た



## ワンポイントアドバイス

事例では、研修の受講者が勤めるクリニックの院長先生から、研修開始前に1時間ほど到着が遅れる旨の連絡が入りました。

一方、研修は定刻通りにスタートしました。1時間が経過した頃、受講者が到着。研修室のドアが開き、他の参加者が一斉にドアの方へ顔を向けた瞬間...

**「遅刻をして、大変申し訳ございませんでした」**

と言い、頭を下げました。

非常に礼儀正しい対応でした。業務の対応により遅れたことを言い訳にせず、遅れて迷惑をかけたことに対して、お詫びをされたのです。この気持ち良い応対に、(良い意味で)研修室の空気が引き締まりました。

その後は熱心に受講してその日は終わりました。そして翌日、研修受講のお礼と、説明を聞くことができなかった部分に関する質問があり、最後はお礼の言葉も添えていただきました。

素直で素敵な方でした。

- 研修に遅れたことに関するお詫び
- 研修の進行に支障をきたし、他の研修参加者に迷惑をかけたことに関するお詫び
- 遅れたことによって、内容が理解不足であったことへの質問
- 一連の出来事に対する感謝の言葉

これらのことができるスタッフは、何事にも責任感を持っていらっしゃるのでしょうか、事前の院長先生からの連絡を含めて、こちらの医院にはきっと良い風土が整っているのでしょうか。こういった言動の一つ一つが、信頼に繋がります。これは、福祉施設にあっても同様といえるでしょう。

素敵な自分と組織を目指して、責任を持って、仕事に取り組みましょう。