



福祉施設版

NEWS LETTER

2021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

エイジフレンドリー補助金 10月末まで



60歳以上の高齢労働者にとって働きやすい職場環境を整備することを支援する制度（エイジフレンドリー補助金）の申請受付が始まっています。この制度は医療・福祉業務にも活用できる補助金で、感染予防の費用も対象です。

対象となる事業者

次の要件すべてを満たす中小企業事業者が対象です。

- ①60歳以上の労働者を常時1名以上雇用
- ②労働保険に加入
- ③一定規模以下

③の規模は、医療・福祉では、**常時使用する労働者数が法人全体で100人以下か、資本金又は出資の総額が5,000万円以下**の事業者が該当します（資本金や出資金のない場合は、常時使用する労働者数により判断）。

補助金額と対象となる経費

高齢労働者のための職場環境改善^{*}に要した経費（物品の購入、工事の施工等）の2分の1が補助されます。上限額は100万円（消費税を含む）です。

※補助対象となる職場環境改善策

- **働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防**
- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
- 健康や体力状況等の把握
- 安全衛生教育の実施

自動浴槽とリフトは対象？

入浴用ストレッチャー、リフトやこれらに対応した浴槽、自動浴槽は**対象**

電動ベッドは対象？

介助者の腰痛防止効果はあるものの、被介助者側の負担軽減等が主目的のため、**対象外**
付属の見守り装置や褥瘡防止ベッドも**対象外**

車いすは対象？

原則は**対象外**
スライディングボード使用時に片ひじが外せる等、高齢労働者の身体的負担軽減に効果がある機能を有する車いすは**対象**

施設での入浴介助作業に使う機器は？

クールベストや労働者に直接冷風を当てる機器等、介助作業に従事する労働者の体温上昇の抑制に直接的な効果が期待できるものは**対象**

令和3年度の申請受付は10月末日まで。詳細は以下のホームページでご確認ください。

参考：厚生労働省「エイジフレンドリー補助金について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html

福祉施設等の労働者にとって重要な能力やスキル

福祉施設等を運営する企業が、施設の職員にとって重要だと考えている能力とは、どのようなものなのでしょうか。ここでは6月に公表された調査結果※から、福祉施設等（以下、医療、福祉）の企業が労働者にとって最も重要だと考える能力やスキルをご紹介します。

最も重要な能力やスキルは

上記調査結果から、医療、福祉の企業が最も重要と考える能力やスキルを、管理職を除く正社員（50歳未満と50歳以上）と正社員以外の別にまとめると、下表のとおりです。

50歳未満の正社員では、職種に特有の実践的スキルが59.0%で最も高くなりました。チームワーク、協調性・周囲との協働力も50%を超えました。コミュニケーション能力・説得力も3番目に高い状況です。

50歳以上の正社員では、チームワーク、協調性・周囲との協働力の割合が最も高く50.4%となりました。次いで職種に特有の実践的スキル、3番目にはマネジメント能力・リーダーシップが入りました。この年代の正社員には、マネジメント能力やリーダーシップが重要だと考える企業が多いようです。

正社員以外では、チームワーク、協調性・周囲との協働力の割合が74.1%で最も高く、次いで職種に特有の実践的スキルが61.0%、コミュニケーション能力・説得力が43.5%となりました。

年代などに関係なく重要な能力は

いずれの労働者においても、職種に特有の実践的スキルとチームワーク、協調性・周囲との協働力を最も重要と考える割合が高くなりました。コミュニケーション能力・説得力も50歳以上の正社員では4番目に高くなっていることから、これらは年代や労働者の種類に関係なく、医療、福祉においては重要な能力やスキルと考えられているようです。

施設の更なる成長には、こうした能力やスキルを高めることが重要でしょう。

医療、福祉の企業が最も重要と考える能力・スキル(複数回答、%)

能力・スキル	正社員 (50歳未満)	正社員 (50歳以上)	正社員以外
職種に特有の実践的スキル	59.0	46.9	61.0
チームワーク、協調性・周囲との協働力	57.2	50.4	74.1
コミュニケーション能力・説得力	39.9	35.7	43.5
課題解決スキル(分析・思考・創造力等)	29.8	34.9	17.7
マネジメント能力・リーダーシップ	27.6	39.9	5.0
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))	24.2	26.4	18.1
営業力・接客スキル	15.9	12.2	11.8
高度な専門的知識・スキル	14.4	20.5	9.9
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	13.1	12.0	21.9
その他の能力・スキル	2.3	1.6	5.0
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)	1.5	1.9	-
読み書き・計算等の基礎的素養	0.7	2.4	2.8
特に必要な能力・スキルはない	0.6	0.6	1.0
語学(外国語)力	0.2	0.4	-
不明	1.6	0.2	1.8

厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より作成

※厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」

全国の常用労働者を30人以上雇用している7,392企業などを対象に2020年12月1日時点の状況を調査しています。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/104-1.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『懲戒処分を行う際の注意点』



当施設の資料を外へ持ち出して紛失した職員がいます。本人は自宅に資料が置いてあるはずと言っていますが、無断で資料を外に持ち出すことは、当施設や利用者の情報漏洩のリスクもあるため、懲戒処分を考えています。今まで懲戒処分を行ったことがないのですが、どのように進めたらよいのでしょうか？



まずは、就業規則で規定する服務規律等において、外へ資料を持ち出すことを禁止しているか確認しましょう。もし禁止行為に該当するときは、どのような懲戒処分が妥当であるかを検討し、懲戒処分を行う流れになります。

詳細解説：

1. 懲戒処分の根拠

懲戒処分の内容や基準に関する法令の定めはありませんが、懲戒処分を行う場合は、処分の対象となる行為、処分の内容をあらかじめ就業規則に規定し、職員に周知する必要があります。例えば、服務規律で、施設の資料を外へ持ち出すことを禁止していて、この内容に違反した職員を懲戒処分することが定められているのであれば、懲戒処分を行うことができます。その際、処分の対象となった行為が、どの懲戒処分の内容に当てはまるかを確認します。



2. 懲戒処分の手続き

たとえ、懲戒処分の内容に当てはまる場合であっても、その行為が起きた経緯、酌量の余地等の事情に照らし、処分の対象となった行為と処分の度合いが妥当であるかどうかを考える必要があります。今回の事例であれば、次の項目をもとに状況を整理し、軽い処分から当てはめて検討していきます。

[職員本人]

- 外へ持ち出した資料を、紛失したかどうか
- 持ち出した資料はどのような内容のものか
- なぜ、外へ資料を持ち出したのか
- 外への持ち出しは、何回目か
- 紛失していた場合、何回目か
- 紛失していた場合、どのような影響があるのか

[職場]

- 外への資料の持ち出しについて、普段から施設長や上司はどのように指導していたか
- 外への資料の持ち出しについて、どのようなルールがあるのか
- 誰でも無断で外へ資料の持ち出しができる状況にあったのか

懲戒処分は、就業規則に規定する内容に当てはまり、処分の内容が妥当であれば行うことができますが、それ以前にこのような事態を発生させないために、職員に遵守してもらいたい事項を規定し周知するなど、労務管理を徹底することが重要です。

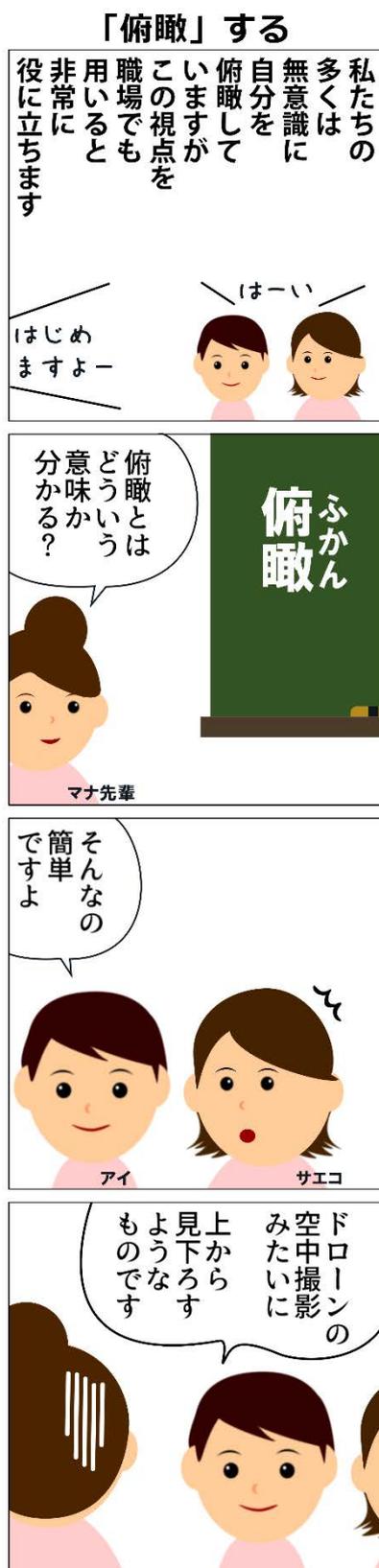


事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『「俯瞰」する』



ワンポイントアドバイス



俯瞰とは、**対象物を上から見下ろす視点**のことをいいます。

テレビや映画の撮影現場には『俯瞰撮影』というスタイルがありますが、これは被写体を上から撮る描写で、他の映像に比べて全体の状況が客観的に把握できるものです。大局観と同じですね。

自分が今どのような姿を利用者様に向けているのか、せっかくの対応が残念な結果とならないよう、俯瞰を意識しながら自分を客観的な視点で捉えてみるとよいでしょう。

たとえば、俯瞰を意識しながら、次のようなことを考えてみてください。

- 今の自分の姿をカメラで撮影したら、どういう風に見えるだろうか
- どのように振る舞えば、自分の気持ちや考えが伝わるだろうか
- 今の自分を利用者様が見たら、どう思うだろうか
- 昨日の自分は、どんな振る舞いをしただろうか
- 今の自分は、利用者様にとって役に立っているだろうか

この視点を持つことにより、自分の立ち位置や取るべき行動が徐々に理解できるようになります。

どのような環境や状況であっても、俯瞰し、自分の存在価値を高める行動ができれば、明るい未来を切り開くことができるでしょう。

ぜひ意識してみてください。