



福祉施設版

NEWS LETTER

2023年8月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-4-7 イマス浜田ビル3階
TEL: 03-6302-0475 / FAX: 03-6302-0474

Topic

人気の「働き方改革推進支援助成金」とは

働き方改革推進支援助成金の今年度の申請締切は2023年11月30日とされています。大人気の助成金で、例年期日を待たず受付が打ち切られるため、要注意です。制度概要と福祉業界の利用事例をご紹介します。



労働時間削減のための投資を支援

同助成金は、生産性を向上させ、労働時間を抑える取組を支援する制度です。福祉施設においては、介護リフトや入浴用車椅子などの導入の他、労働者の業務負担軽減につながるものであれば、利用者の食事を作るための調理器具、車の運転が多いスタッフに配慮したドライブレコーダーの導入、福祉車両への改良費などの導入にも利用できます。

申請にあたり、休暇制度の整備や労務管理システムの導入などの目標を設定し、労務環境の改善に取り組むことが求められます。主軸となる3つのコースをご案内します。

● 労働時間短縮・年休促進支援コース

年次有給休暇の計画的付与や時間単位取得の制度化や、一定の特別休暇制度の導入等を検討されている場合にお勧めです。

● 勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバルは、勤務終了から次の勤務までに一定時間以上の休息時間を確保する制度です。この制度の導入や対象拡大、時間延長を行う場合に、本コースが検討いただけます。

● 労働時間適正管理推進コース

勤怠管理と賃金計算等を統合したITシステムを導入する場合にお勧めです。

助成対象となるのは、以下の取組です。

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率増進のための機器・設備等の導入・更新

パソコンやタブレット、スマートフォンは、原則対象となりません。

また、規模要件にもご注意ください。同助成金は中小企業事業主等が対象です。福祉施設の場合、資本または出資額が5,000万円以下、または常勤従業員数が100人以下の場合が対象となります。なお今年度から、医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院は、対象が常勤従業員300人以下に拡大されています。

詳細や最新情報は、厚生労働省のホームページをご確認ください

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

介護は誰に頼みたいか

自分自身の介護は誰に頼みたいと思うでしょうか。ここでは、今年4月に発表された調査結果※から、65歳以上の方が介護を頼みたい人についてのデータをご紹介します。

男性は配偶者に頼みたい

上記調査結果から、65歳以上の方が将来、排せつ等の介護が必要な状態になった時、誰に介護を頼みたいかを性・年代別にまとめると、下表のとおりです。

男性の結果をみると、全体では配偶者が50.8%と、半数を占めました。年代別でも、すべての年代で割合が最も高くなっています（同率を含む）。次いで、ヘルパーなど介護サービスの人（以下、ヘルパーなど）の割合が、すべての年代で高い状況です。

配偶者とヘルパーなどの合計割合をみると、84歳までの年代で80%以上となりました。その他、85歳以上では、子の割合も高くなっています。

女性は事業者に頼みたい

女性の結果をみると、全体ではヘルパーなどの割合が58.0%で最も高くなりました。年代別でも、94歳以下の年代で最も高い状況です。ヘルパーなどの次は、子の割合が高く、全体で19.0%を占めています。70歳以上では、配偶者よりも高い状況です。なお、配偶者も84歳までの年代で10%を超えており、ヘルパーなど、子、配偶者の割合を合計すると、すべての年代で80%を超えました。

その他、男女ともに、ヘルパーなど、配偶者、子以外の回答では、特にないと回答する割合が4番目に高くなっています。介護を頼みたい人がいない割合は、男女ともに一定数存在することがうかがえます。

将来、排せつ等の介護が必要な状態になった時、誰に介護を頼みたいか(%)

	ヘルパーなど介護サービスの人	配偶者	子	子の配偶者	兄弟姉妹	その他の家族・親族	その他	特にない	不明・無回答
男性	34.3	50.8	6.1	0.2	0.7	0.4	1.0	5.1	1.5
65～69歳	36.7	52.3	1.6	-	0.8	0.4	0.4	7.0	0.8
70～74歳	34.1	52.2	6.6	-	0.9	0.6	0.9	3.8	0.9
75～79歳	33.3	52.9	4.9	-	0.4	-	0.9	5.8	1.8
80～84歳	31.1	51.7	6.6	0.7	0.7	-	1.3	4.6	3.3
85～89歳	37.2	37.2	15.4	1.3	-	1.3	1.3	3.8	2.6
90～94歳	30.0	30.0	30.0	-	-	-	5.0	5.0	-
95歳以上	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-
女性	58.0	12.5	19.0	1.8	0.9	0.5	1.4	3.6	2.3
65～69歳	64.9	13.8	12.6	0.8	0.8	-	1.3	4.2	1.7
70～74歳	59.4	15.8	16.1	1.9	0.5	0.3	1.9	3.8	0.3
75～79歳	61.7	13.6	14.0	1.3	1.3	0.9	0.4	3.8	3.0
80～84歳	50.8	10.3	25.9	1.6	1.6	0.5	1.1	4.3	3.8
85～89歳	49.5	4.6	33.0	3.7	-	0.9	3.7	-	4.6
90～94歳	42.9	-	40.0	5.7	-	2.9	-	2.9	5.7
95歳以上	16.7	-	66.7	-	-	-	-	-	16.7

内閣府「令和4年高齢者の健康に関する調査結果(全体版)」より作成

※内閣府「令和4年高齢者の健康に関する調査結果(全体版)」

全国の65歳以上の男女4,000人に対して2022年10～11月に行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/r04/zentai/pdf_index.html

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『職員から年次有給休暇を時間単位で取得したいと 希望があった場合の対応』



先日、3名の職員から「有給休暇を時間単位で取れるようにしてほしい」という要望が出てきました。確かに年次有給休暇（以下、年休）が時間単位で取れると柔軟な働き方ができると思うのですが、職員が自由に取得して職場が混乱することを心配しています。どうすればよいのでしょうか。



時間単位の年次有給休暇（以下、時間単位年休）の導入は義務ではなく、労使協定を締結することで1年に5日を上限として取得できるようになるものです。まずは職員から時間単位年休の要望が出てきた背景を確認した上で、制度の導入を検討したいものです。

詳細解説：

1. 時間単位年休の制度

年休は暦日（0時～24時）単位で取得することが原則であり、通達で半日単位での取得も認められています。今回のような時間単位年休は、労使協定を締結することにより、1年に5日を上限として取得することができます。



時間単位年休を認める際の労使協定では、①時間単位年休の対象となる職員の範囲、②時間単位年休の日数、③時間単位年休の1日の時間数、④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数、の4項目について締結します。

2. 導入前に確認しておきたい事項

今回、3名の職員から時間単位年休の導入の要望が出ていることもあり、要望には何らかの背景があるかもしれません。例えば、育児や家族の介護のために、致し方なく遅刻や早退が発生したり、定期的な通院が必要となったりするなどして、その時間に充てたいといったものです。

時間単位年休の導入は法令で義務付けられているものではないため、個人的な事情にどこまで配慮するかは判断に迷うところですが、制度を導入することで、仕事と職員の個人的なやむをえない事情とを両立するための方策の一つになるかもしれません。

一方で、単に「寝坊による遅刻を時間単位年休で充てられると安心」というような、施設が配慮すべきではない理由があるかもしれません。このようなケースでの取得が重なれば、職場が混乱する状況になります。

そのため、導入に当たっては要望の背景を確認しつつ、まずは1年間に1日や2日の時間単位年休を導入することが考えられます。労使協定では1年間の有効期限を設け、1年経過した時点で時間単位年休の制度を廃止するのか、継続するのか、継続する場合には何日にするのかといった検討をすることも考えられます。

労働力人口が減少する中で、働きやすさは人材の定着や採用にも影響が出ます。施設ができる範囲で、職員の個人的な事情への配慮を検討したいものです。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自分を知る』



ワンポイントアドバイス



みなさん、新人のマギさんの表情をご覧になって、どう思われたでしょうか。

クレームをいただいて困っている表情でしょうか。困っているといわれて、マナ先輩も驚いています。

人間関係や物事の事象は、自分自身の姿を鏡に映し出した状態であると、考えることができます。

つまり、上手く行かないことがあった場合、**相手や状況ばかりを分析するのではなく、自分自身を省みる**ことによって、その事象の手がかりが掴めます。

今回の事例では、マギさんは終始腕を組みながらムツとした表情です。マギさん自身は、困っているといっていますので、いっていることと態度や表情があっていませんが、そのことには気づいていないようです。

このように相手が自分自身に意識を向けていないときには、仕草や表情からどのように映っているのか、本人に具体的に伝え、気づいてもらいましょう。

そして、本人がこの共有に対して素直に受け止めることができれば、自分自身で表現力や態度を修正し、自分の希望する人間関係や自分への印象を手に入れることができるでしょう。

自分自身を知ることは簡単そうでいて、実は非常に難しいことです。しかし、自分に気づけば、さまざまな魅力や可能性を引き出すことができます。職場で上手く行かないことがあったとき、落ち着いて自分自身を振り返ってみるとよいでしょう。