



福祉施設版

NEWS LETTER

2024年10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

10月は最低賃金改定の月

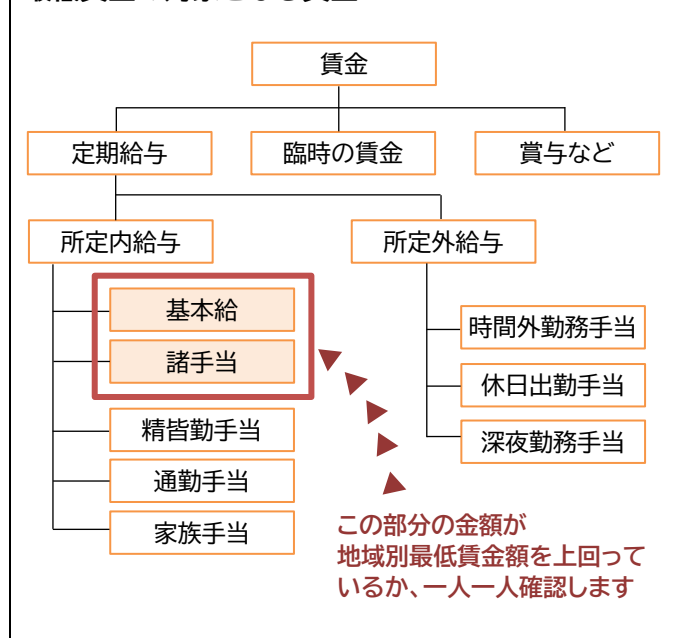
10月は地域別最低賃金額の改定があります。今年はこの都道府県も、おおむね50円前後の引上げとなります。支払う賃金が最低賃金額以上となっているか、必ずご確認ください。パートや臨時・嘱託のスタッフの賃金も対象です。



賃金のどの部分で判断すればよい？

最低賃金は、毎月支払われる基本的な賃金（基本給＋諸手当）の額で判断します。

最低賃金の対象となる賃金



さてこの判断において、介護職員等処遇改善加算等を原資に支払っている賃金部分は、どう取り扱われるのでしょうか？ 厚生労働省のQ&Aで次のように示されています。

新加算等の加算額が、臨時に支払われる賃金や賞与等として支払われておらず、予定し得る通常の賃金として、毎月労働者に支払われているような場合には、当該加算額を最低賃金額と比較する賃金に含めることとなるが、新加算等の目的等を踏まえ、最低賃金を満たした上で、賃金の引上げを行っていただくことが望ましい。

[出典]介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A(第1版)

つまり、「新加算等を原資とした分も含めて判断するが、含まずに最低賃金額を上回ることが望ましい。」ということになります。

なお、地域別最低賃金額は時間額で設定されますので、日給や月給の場合は次の方法で計算し、最低賃金額以上となっているかをご確認ください。

1. 日給の場合

$$\text{日給} \div \text{1日の所定労働時間} \geq \text{最低賃金額}$$

2. 月給の場合

$$\text{月給} \div \text{1ヶ月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額}$$

地域別最低賃金額の最新情報は、以下のサイトでご覧いただけます。賃金引上げ実施の際に活用できる業務改善助成金などの支援策の情報も掲載されています。

2026年度に必要な介護職員数は240万人

今年7月に厚生労働省から、今後の介護職員の必要数に関する発表※がありました。ここではその中から、都道府県ごとの介護職員必要数などをみていきます。

全国で25万人の増加が必要

今回、厚生労働省が発表したのは、第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づいて、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計したものです。

この発表によると、2026年度における全国で必要な介護職員数は約240万人となっています。2022年度の約215万人から25万人程度の増加が必要です。なおこの発表によると、2040年度には全国で約270万人が必要とされています。

都道府県別の状況

都道府県別の状況をまとめると、下表のとおりです。1万人以上の増加が必要な都道府県があることがわかります。

厚生労働省によると、「国においては、(1) 介護職員の処遇改善、(2) 多様な人材の確保・育成、(3) 離職防止・定着促進・生産性向上、(4) 介護職の魅力向上、(5) 外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。」としています。必要な施策が必要な時期に行われることが望まれます。

第9期介護保険事業計画に基づく都道府県別介護職員の必要数(人)

	2022年度の 介護職員数	2026年度の 必要数	増加が必要な 人数		2022年度の 介護職員数	2026年度の 必要数	増加が必要な 人数
全国	2,154,498	2,402,433	247,935	三重県	32,584	34,344	1,760
北海道	100,523	113,701	13,178	滋賀県	20,549	22,275	1,726
青森県	28,091	32,150	4,059	京都府	42,668	45,854	3,186
岩手県	24,466	26,052	1,586	大阪府	193,974	215,481	21,507
宮城県	35,059	37,488	2,429	兵庫県	96,748	101,585	4,837
秋田県	22,878	23,546	668	奈良県	26,840	30,907	4,067
山形県	20,856	21,394	538	和歌山県	23,992	24,320	328
福島県	33,401	35,638	2,237	鳥取県	10,802	11,787	985
茨城県	43,548	48,065	4,517	島根県	17,077	17,688	611
栃木県	27,057	35,271	8,214	岡山県	36,179	36,922	743
群馬県	38,481	40,428	1,947	広島県	53,239	53,732	493
埼玉県	98,862	121,799	22,937	山口県	28,124	31,108	2,984
千葉県	88,960	106,260	17,300	徳島県	15,170	15,821	651
東京都	181,690	212,525	30,835	香川県	18,359	19,668	1,309
神奈川県	145,016	168,664	23,648	愛媛県	31,692	34,028	2,336
新潟県	41,795	43,469	1,674	高知県	13,967	14,725	758
富山県	19,325	22,463	3,138	福岡県	86,049	94,458	8,409
石川県	19,931	22,750	2,819	佐賀県	15,717	16,965	1,248
福井県	13,693	12,349	-1,344	長崎県	28,559	30,029	1,470
山梨県	14,072	15,072	1,000	熊本県	32,297	37,228	4,931
長野県	38,095	41,174	3,079	大分県	23,194	24,264	1,070
岐阜県	33,739	36,434	2,695	宮崎県	22,101	24,308	2,207
静岡県	55,567	59,061	3,494	鹿児島県	33,149	35,820	2,671
愛知県	104,845	128,461	23,616	沖縄県	21,518	24,902	3,384

厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数(都道府県別)」より作成

※厚生労働省「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」

2022年度(令和4年度)の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」によるものです。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/stf/newpage_41379.html

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『試用期間中に遅刻・欠勤を繰り返す職員への対応』



当施設では、就業規則において、3ヶ月間の試用期間を設けています。先日採用した正職員に遅刻・欠勤が多く、困っています。このままの状況が続くと、業務に支障が出るので、退職してもらいたいと考えています。その際の留意点を教えてください。

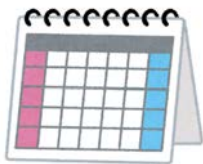


まずは、遅刻・欠勤を繰り返す理由を本人に確認し、指導をしましょう。その際、試用期間中であることや本採用を拒否する必要があることを本人へ説明しておくことが重要です。できれば、試用期間中の退職ではなく、試用期間中は指導を継続した上で試用期間満了の際に、本採用をするか否かを決めたいところです。なお、試用期間満了時に一方的に施設から本採用を拒否する場合は、解雇となり、解雇予告や解雇予告手当の支払いが必要です。

詳細解説：

1. 試用期間の位置づけ

試用期間とは、施設が、新たに採用した職員の適性や能力、健康状態などについて評価し、本採用するか否かを判断するための期間です。試用期間は、必ず設けなければならないものではなく、期間についても明確な基準はありません。多くの施設が6ヶ月以内の範囲で試用期間を設け、就業規則等に定めています。



今回のように職員が遅刻・欠勤を繰り返す場合であっても、直ちに試用期間中や試用期間満了をもって本採用を拒否できるとは限りません。どのような場合に本採用拒否とし、解雇となるか就業規則等で具体的な基準を定め、本人へ事前に説明しておく必要があります。

2. 本採用を拒否する際の留意点

職員が遅刻・欠勤を繰り返す場合、まずはそ

の理由を確認しましょう。寝坊や夜更かしなど本人に起因する理由の場合には、職員への改善指導が必要です。

一方、遅刻・欠勤の理由として、職場の人間関係やハラスメントなど仕事に関する悩みなどが関わっていることも考えられます。その場合、教育体制や指導方法の見直しなど施設側での対応が必要ないか検討することも必要です。こうした施設の指導・対応にもかかわらず、改善の見込みがなく、本採用が難しいと判断したのであれば、試用期間満了をもって本採用を拒否することを検討します。

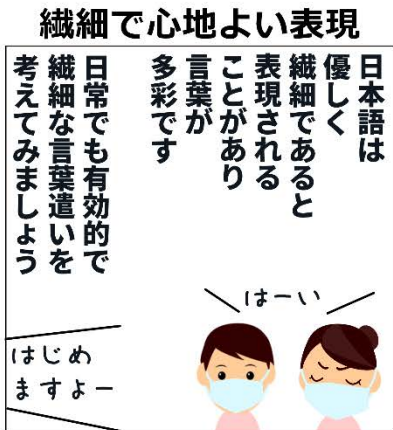
試用期間の適切な管理をしていないと、気づいたら試用期間が満了していることや、試用期間満了が目前に迫っていることも少なくありません。試用期間を意識した人事管理を行うことが重要です。また、遅刻・欠勤の理由が突発的で一時的なもの可能性があります。そのようなときは、試用期間の延長を視野に入れることも検討すべきでしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報



『繊細で心地よい表現』

ワンポイントアドバイス



施設内では、日常的に利用者様に様々な依頼をし、協力を仰ぎながら、仕事を進めています。その際にどのような言葉遣いをしていますか。

事例では、[書類に記入をお願い] する際、どう表現をすると繊細で心地よい言葉遣いになるのか、考えていましたね。

マギさんの言葉遣い、アイさんの言葉遣い、みなさんはどう感じましたか？

アイさんの言葉遣いは、一見優しく丁寧に問いかけているようですが、言葉の中に否定形が隠れていますので、無意識に相手の否定的な心理や行動を引き寄せる可能性があります。

否定的な表現を入れない言葉遣いとして、たとえば

「こちらの書類に、ご記入いただけますでしょうか」

とすると、繊細で心地よい表現と感じてもらえることができるでしょう。

生活の中においても、誰かの発した言葉によって、前向きになることもあれば、落ち込むこともあるでしょう。言葉の影響は大きいと思います。

毎日使うフレーズをよりよい表現に変えることによって、さらに心地よい対応へとステップアップできます。

まずは、施設内全員でゲームのように楽しくチャレンジしてみたいかがでしょうか。