



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2024年5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

## 6月から処遇改善加算がリニューアル

2024年度に2.5%、2025年度に2.0%の介護職員の賃金ベースアップを目標に、税制では賃上げ税制が、介護報酬改定では処遇改善加算のリニューアルが実施されます。新体系の全体像と、現行制度からの移行について整理します。



## 今年度は、上位区分を目指す準備期間

今回の改定により、従前の3加算（処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等加算）が一本化され、加算率も引き上げられます。新たな介護職員等処遇改善加算（以下、新加算）はIからIVの4区分があり、算定要件の到達度により区分が決定されます。

新加算は6月から始まりますが、より上位の区分が取得できるよう、完全移行は2025年度からとし、2024年度中はそのための準備期間として、次の後押し措置が行われます。

## ① すぐ移行できないときのための「新加算V」

新加算I～IVにすぐに移行できない事業者を対象に、2025年3月までの時限措置として、新加算V（加算率22.1～7.6%、14段階）が、設置されます。加算Vは、従前の3加算による加算率に今改定による加算率引上げ分を上乗せしており、2024年度は必ず加算率が上がるように設計されています。

## ② 各算定要件にも経過措置

新加算の算定要件の一部に経過措置が設けられています（右表※1～6）。

新加算の算定には、①キャリアパス要件、②

月額賃金改善要件、③職場環境等要件の3種類の要件を満たす必要があります。

満たす必要がある新加算区分→		I	II	III	IV
① キャリアパス要件	要件I 任用要件・賃金体系※1	●	●	●	●
	要件II 研修の実施等※1	●	●	●	●
	要件III 昇給の仕組み※1	●	●	●	
	要件IV 改善後の賃金額※2	●	●		
	要件V 介護福祉士等の配置	●			
② 月額賃金改善要件	要件I 新加算IV相当の加算額の1/2以上を月給の改善に充てる※3	●	●	●	●
	要件II 前年度と比較し、今改定前のベースアップ等加算相当の加算額の2/3以上の新たな基本給等の改善を実施※4	●	●	●	●
③ 職場環境等要件	6区分ごとにそれぞれ2つ以上取組、かつその取組の具体的な内容の公表※5	●	●		
	6区分ごとにそれぞれ1つ以上取組※6			●	●

※1 2024年度中は年度内の対応の誓約で可

※2 2024年度中は月額8万円の改善でも可

※3 2025年度から適用

※4 現行ペア加算未算定の場合のみ適用

※5 2024年度中は区分ごとに1以上で、公表は不要

※6 2024年度中は全体で1以上

新加算に係る提出期限は、計画書が4月15日、新加算（6月以降分）の体制届出は居宅系が5月15日、施設系が6月1日です（いずれも6月15日まで変更可）。

詳細は、以下の厚生労働省ホームページをご確認ください。

「介護職員の処遇改善」 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202201\\_42226.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202201_42226.html)

## 福祉施設等におけるメンタルヘルス対策への取組状況

ここでは、今年2月に発表された調査結果※から、福祉施設等（以下、医療、福祉）におけるメンタルヘルス対策への取組状況をみていきます。

### メンタルヘルス不調の労働者の割合

上記調査結果から、メンタルヘルス不調により1ヶ月以上休業した労働者・退職した労働者がいた割合を主な産業別にまとめると、表1のとおりです。

【表1】メンタルヘルス不調により1ヶ月以上休業した労働者・退職した労働者がいた割合(%)

産業	割合
情報通信業	36.3
電気・ガス・熱供給・水道業	28.2
金融業、保険業	24.8
学術研究、専門・技術サービス業	20.9
医療、福祉	17.9
教育、学習支援業	15.6
製造業	14.8
サービス業(他に分類されないもの)	14.2
不動産業、物品賃貸業	14.0
合計	13.3
卸売業、小売業	11.4
建設業	11.3
生活関連サービス業、娯楽業	9.9
運輸業、郵便業	9.7
宿泊業、飲食サービス業	3.7

厚生労働省「令和4年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成

調査結果全体（以下、合計）は13.3%でした。医療、福祉は17.9%で合計より4.6ポイント高くなりました。20%以上の産業が複数あることがわかります。

### メンタルヘルス対策の取組割合は67.5%

次にメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合をみると、医療、福祉では67.5%で合計の63.4%を4.1ポイント上回りました。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる医療、福祉の事業所の主な取組内容をまとめると、表2のとおりです。

【表2】メンタルヘルス対策の主な取組内容別事業所割合(複数回答、%)

メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な配慮の実施	59.2
メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備	50.8
ストレスチェックの実施	43.9
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	36.3
職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析を含む)	34.1
メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供	32.6
メンタルヘルス対策について、衛生委員会又は安全衛生委員会での調査審議	27.7
メンタルヘルス対策に関する管理監督者への教育研修・情報提供	25.7
健康診断後の保健指導等を通じた産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策の実施	24.2

厚生労働省「令和4年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成

最も多いのが、メンタルヘルス不調の労働者に対する必要な措置の実施で59.2%、次いで、メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備が50.8%となっています。

メンタルヘルスの不調は、生産性の低下につながるため、職員のメンタルヘルスケアは施設にとって重要です。厚生労働省では、事業者も活用できるメンタルヘルスケアに役立つサイト※2を公開しています。自施設のメンタルヘルス対策の参考に、こうしたサイト等を活用されてはいかがでしょうか。

※1 厚生労働省「令和4年労働安全衛生調査(実態調査)」

常用労働者10人以上を雇用する民営事業所から、産業、事業所規模別に抽出した約14,000事業所と、同事業所で雇用されている常用労働者および受け入れた派遣労働者のうち約18,000人を対象にした、2022年10月末時点の状況についての調査です。詳細は次のURLのページ中の事業所調査から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450110&tstat=000001069310>

※2 厚生労働省「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『年次有給休暇の計画的付与の導入』



暦の関係で、施設の今年の夏季休業日の一部について、全職員を対象として年次有給休暇（以下、年休）を取ってもらおうと思います。事前にどのような準備をしておけばよいでしょうか。



施設全体の休業によって、施設があらかじめ日にちを指定して職員に年休を取得させる場合（年休の計画的付与）、就業規則への規定と、労使協定の締結が必要です。また事前に、年休の付与日数が少ないパート職員や、入職して間もないため年休が付与されていない職員の対応についても考えておきましょう。

#### 詳細解説：

##### 1. 年休の計画的付与とは

年休の計画的付与は、年休の付与日数のうち5日を超える部分について、施設があらかじめ日にちを指定して年休を取得させることができる制度です。事前に就業規則に規定した上で、労使協定の締結が必要です。



年休の付与日数のうち5日については職員の自由な意思で年休を取得できるようにしておく必要があるため、例えば、年休が10日の職員に対しては5日、年休が16日の職員に対しては11日まで計画的付与の対象とすることができます。

なお、前年度付与された年休を取得せずに繰越した場合、この繰越した年休を含めて5日を超える日数を計画的付与の対象とすることができます。

##### 2. 労使協定締結で定める事項

労使協定では、次の事項について定める必要があります。

- ① 計画的付与の対象者（または対象から除く者）
- ② 対象となる年休の付与日数
- ③ 計画的付与の具体的な方法
- ④ 年休日数が少ない職員の扱い
- ⑤ 年休付与日を変更することが予想される場合はその手続き

今回のように、施設全体の休業の場合、③で具体的な年休の付与日を定めます。

また、年休の付与日数が5日以下の職員や入職して間もないため年休が付与されていない職員は、計画的付与の対象とすることができません。そのため、これらの職員も含めて一斉で休ませる場合には、特別有給休暇を付与するといった対応が必要です。そうした対応をせず職員を休業させる場合は、休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければなりません。

そもそも年休の計画的付与をする場合には、就業規則の定めが不可欠です。計画的付与の導入を検討している場合は、まずは就業規則に定めがあるかを確認し、定めていないのであれば、就業規則の変更や職員への周知から取り組みましょう。

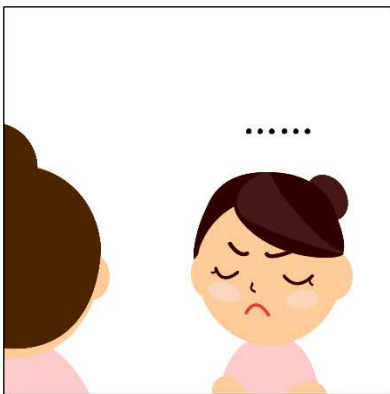
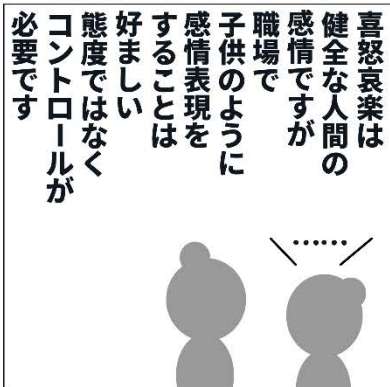
# 事例で学ぶ 4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『感情コントロール』



#### 感情コントロール



#### ワンポイントアドバイス

“喜怒哀楽”は、自然な感情です。“人の痛みが分かる”という点において、自分自身の感情は大切なものと位置づけましょう。ただし、職場では大人として仕事をしますので、ネガティブな感情表現は自己コントロールが必要です。

ネガティブな感情とは、怒り、憎しみ、不満、悲しみ、卑屈、落ち込み等です。この感情コントロールも成長に繋がっているため、意識して取り組むことが重要です。

#### 【ネガティブ感情(以下、N感情)への対処】

- プライベートな N 感情は、職場に持ち込まない
- 感情を表現してもよい場と、そうでない場をわきまえる
- N 感情を相手に伝える場合には、表現方法に十分気をつける
- N 感情に陥ったときには、あえて気持ちの切り替えに努める
- N 感情に陥ったときほど、行動・表情・言葉遣い・声のトーン等に優しさを意識する(態度を変えると、N感情は落ち着きます) 等

感情コントロールには、訓練が必要です。特に不満を口にするときは、十分気をつけましょう。マギさんのように、後先を考えずに怒りや不満を表現していると、周りの人や利用者様が不快に陥り、結果として自分自身に対する信頼が低下してしまうのです。

現状満足では進化することができないので、不満を持つこと自体は悪いことではありません。しかし、不満を不満で終えることは避けてください。マナさんが話していたとおり、不満を改善するために“**自分には何が出来るか**”に焦点を当てて考えましょう。

感情コントロールのできる人は、“職場は仕事をする場であって、私的な N 感情を持ち込む場所ではない”という姿勢を持っていて、程よい緊張感の中で仕事をしています。

人間は常に影響を与え合っています。近くに不満を言い続ける人がいたならば、大人として“距離を置くこと”を覚えていくことも成長への一歩です。