



福祉施設版

NEWS LETTER

2017 年 10 月号

上原会計事務所・株式会社創明経営

長野県松本市島立1095番地1デザインセンタービル2F
TEL : 0263-88-2514 / FAX : 0263-88-2516

パートの正社員化、助成金が活用できます

有期契約社員やパート、派遣労働者等（以下、有期契約労働者等）の正規雇用化や処遇改善の取組を支援するキャリアアップ助成金が、平成 29 年 4 月からリニューアル。正社員化コースの拡充がポイントです。



3 コースが 8 コースに拡大

従前の 3 コースが 8 コースに拡大し、全てのコースに生産性要件が設定されました。

- ① 正社員化コース
- ② 人材育成コース
- ③ 賃金規定等改定コース
- ④ 健康診断制度コース
- ⑤ 賃金規定等共通化コース
- ⑥ 諸手当制度共通化コース **new!**
- ⑦ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース **new!**
- ⑧ 短時間労働者労働時間延長コース

今回のポイントとして、まず『① 正社員化コース』では、助成対象となる正規雇用労働者に“多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員）”が含まれることとなり、対象範囲が拡大しました。そしてこの場合の 1 人当たりの助成額が、下表のとおり増額されています。

また新設された次の 2 つのコースは、いずれ

も有期契約労働者等に関する一定の改善を対象に、1 事業所当たり 1 回のみ利用できます。

・ 諸手当制度共通化コース

…正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新設・適用した場合に助成。助成額は 38 万円【48 万円】（28 万 5,000 円【36 万円】）。

・ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

…労使合意に基づく社会保険の適用拡大措置により、新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成。支給申請上限人数は 30 人まで、助成額は基本給の増額割合等に依りて、1 万 4,250 円から 12 万円まで。
平成 32 年 3 月 31 日までの暫定措置。

なお、キャリアアップ助成金を受けるには、事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。

※厚生労働省「キャリアアップ助成金」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

【① 正社員化コース 助成額(多様な正社員へ転換した場合)】

平成28年度		平成29年度	
転換内容	助成額	転換内容	助成額
有期→多様 :	40万円 (30万円)	有期→ 正規 :	57万円【72万円】 (42万7,500円【54万円】)
無期→多様 :	10万円 (75,000円)	無期→ 正規 :	28万5,000円【36万円】 (21万3,750円【27万円】)

() 内は大企業、【】内は生産性要件を満たした場合。本文中も同じ。

同居の介護者の現状

高齢化の進展により、介護を必要とする高齢者の割合が高まっています。そして、自宅で家族を介護するという世帯も増えています。ここでは、今年 6 月に発表された厚生労働省の調査結果※から、要介護者のいる世帯における同居の介護者の現状についてみていきます。

要介護者のいる世帯の約 4 割は核家族

上記調査結果から平成 28 年の要介護者のいる世帯の割合をみると、核家族世帯が 37.9% で最も割合が高くなりました。次いで単独世帯が 28.9% となっています。その他では、三世帯世帯が 14.9%、その他の世帯が 18.3% という状況です。

介護を担うのは誰？

要介護者のいる世帯における同居の主な介護者の割合をみると、配偶者が 43.0%、子が 37.2% となっており、あわせて 80% 程度を占めています。また、子の配偶者の割合は 16.6% でした。同居の介護者の年齢については、60 代が 31.5% で最も高く、次いで 70 代が 22.3%、50 代が 21.2% となっています。

その他、要介護者と同居の介護者の年齢組合わせの推移をまとめると、表 1 のとおりです。

【表1】要介護者等と同居の主な介護者の年齢組合せ別割合の推移 (%)

	16年	19年	22年	25年	28年
60歳以上	58.1	58.9	62.7	69.0	70.3
65歳以上	41.1	47.6	45.9	51.2	54.7
75歳以上	19.6	24.9	25.5	29.0	30.2

厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」より作成

28 年の状況は、60 歳以上同士が 70.3% を占

めています。また 65 歳以上同士が 54.7%、75 歳以上同士でも 30.2% と 3 割を超えており、いわゆる老老介護の割合が調査年ごとに高まっていることがわかります。

悩みやストレスのある介護者は 7 割弱

要介護者の要介護度等が高くなれば、介護する時間が増え介護者の負担も増加します。主な同居の介護者のうち、悩みやストレスがあるとされた割合は全体の 68.9% で、その原因の上位 5 つをまとめると表 2 のとおりです。

【表2】主な介護者の悩みやストレスの原因上位5つ
(複数回答、%)

家族の病気や介護	75.8
自分の病気や介護	28.9
収入・家計・借金等	20.3
家族との人間関係	19.3
自由にできる時間がない	18.8

厚生労働省「平成28年国民生活基礎調査」より作成

家族の病気や介護が 75.8% と最も割合が高くなりました。次いで自分の病気や介護、収入・家計・借金等が 20% を超えています。

介護者も高齢化がすすみ、何らかの悩みやストレスを抱えながら介護をしている人が多いという現状がうかがえます。福祉介護施設では、利用者を支える介護者に対しても何らかのサポートができると、他施設との差異化ができるのではないのでしょうか。

※厚生労働省「平成 28 年国民生活基礎調査」

全国の世帯および世帯員を対象に、一定の基準で抽出した世帯および世帯員を対象とした調査です。なお熊本地震の影響で熊本県は 28 年の調査は実施していません。詳細は次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/20-21.html

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『体臭のきつい職員にどう対応すればよいか』



新しく入った職員の体臭について、利用者から苦情を受けました。実際、本人に近付くと他人が不快と感じる臭いがします。どのように対応したらよいでしょうか？



介護従事者として、清潔感のある身だしなみを保ってもらうことは当然のことであり、体臭の原因が本人の衛生管理面にあれば、就業規則の服務規律に基づいた指導を行うこととなります。しかし、本人の体質や病気が懸念される場合もあることから、注意の際には慎重に対応しなければなりません。

詳細解説：

最近では、スメル・ハラスメント（スメハラ）という造語もあるように、職場における体臭問題が労務管理の一環として捉えられることが増えてきました。臭いの感じ方には個人差があるため、注意や指導をする前に、まずは一緒に働いている職場の仲間の声を聞くなど、状況を把握する必要があります。



臭いの原因が本人の体質等の場合もありますが、中には本人の衛生管理の怠慢であるケースもあります。そもそも、介護従事者であれば、感染症の問題が発生することがないよう、衛生面の管理を徹底しなければならないことから、通常は、自身の身だしなみ等には最大限の配慮を行うことが求められます。ところが、職員の中には、毎日入浴や歯磨きをしていない、同じ服や下着を着続けて、着替えや洗濯をしていないといったケースもあり、それが臭いの発生源となっていることがあります。

そうした場合、その改善指導から始めることとなりますが、多くの福祉施設では就業規則の服務規律において「常に清潔に保つこと」「制服を正しく着用すること」等と定めていますので、それらの根拠を示しながら身だしなみを保つことについて指導をすることになります。

もっとも、体臭の原因が本人の体質であったり病気であったりするケースもあることから、状況の把握には慎重さが求められます。軽はずみに「清潔さを保つように」といった指導を行うことは、人権問題にも発展する可能性があることから注意が必要です。この場合、本人に対して、例えば、上司や職場仲間としての主観ではなく、利用者からの指摘を受けたといったように第三者からの意見に基づくものであるという前置きをした上で、個室などに呼び出して伝えるといった配慮も求められます。

なお、内臓系に問題を抱えている可能性がある場合には、健康診断の結果で異常値が生じていることもあることから、こうした点から再検査を促すことも検討するとよいでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

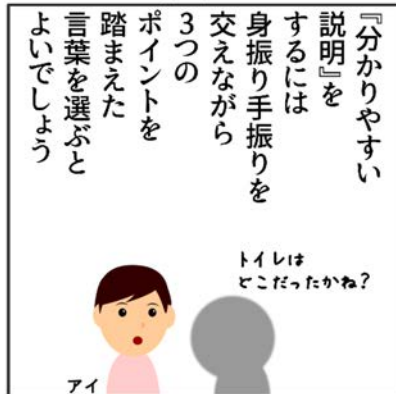
今月の接遇ワンポイント情報

『説明』



ワンポイントアドバイス

説明



今回の事例でアイさんは、利用者様からトイレの場所を聞かれ、指を指しながら、説明をしていました。しかし、利用者様は理解できなかったようです。なぜでしょうか。

「あその角を曲がって…」

この説明に対して利用者様の心の声では、「どこを? どっちに?」と疑問を持っていました。

これではせっかくの指差しも、台無しです。

相手に分かりやすく説明する、とは

- ・ 相手の方向（左右上下）で
- ・ 相手の状況に合わせて
- ・ 相手がイメージできるように

この3点に基づいて言葉を遣い、身振り手振りを交えて説明することをいいます。

例えば事例の場合には

「(利用者様から見て) 1つ目の角を右に曲がって…」

と話せるとよいでしょう。

このように、相手に分かりやすく説明するには、次の“5W1H”が重要になります。

1. 誰が (Who)
2. いつ (When)
3. どこで (Where)
4. 何を (What)
5. 何故 (Why)
6. どのように (How)

これらの基本的意識があると、部屋の説明、備品の説明など諸々の説明も、相手の状況に合わせた分かりやすい言葉を添えることができるようになるでしょう。