



福祉施設版

NEWS LETTER

2018年8月号

上原会計事務所

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

雇用環境の改善に、助成金を活用しよう



厚生労働省が所管する、今年度の雇用関連の助成金制度が出そろいました。処遇改善への取組みにおいて、内容が拡充されたものもあります。今回は、福祉施設として利用しやすいものをいくつかご紹介いたします。

今年度の制度拡充のポイント

昨年リニューアルしたキャリアアップ助成金。平成30年度はさらに拡充し、賃金規定等共通化コース、諸手当制度共通化コースにおける2人目以降の助成額が増額されました。

また、人材確保等支援助成金の介護福祉機器助成コースでは、非装着型移乗介助機器、装着型移乗介助機器が対象に追加されています。

助成金にはそれぞれ細かな要件が設定されており、申請や受給に当たっては、計画や実施報告等、さまざまな書類の作成が必要となります。ここではその入り口として、どのような場合にどんな助成金が検討できるのか、福祉施設で想定しやすい例をいくつかご紹介します（下図）。詳しくは、末尾記載の厚生労働省サイトをご参照ください。

●例えばこんなとき…

シングルマザーを雇用

特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース

育児休業中のスタッフの復帰を支援

両立支援等助成金 育児休業等支援コース

出産退職した元スタッフを再雇用

両立支援等助成金 再雇用者評価処遇コース

パートや派遣のスタッフを正規雇用に転換

キャリアアップ助成金 正社員化コース

設備導入による効率UPで、スタッフの給与を引上げ

人材確保等支援助成金 設備改善等支援コース

介護職未経験者を採用し研修で専門知識を教育

人材開発支援助成金 一般訓練コース

介護職員処遇改善加算の評価項目が整備されているなら

人材確保等支援助成金 雇用管理制度助成コース

特殊浴槽等の設備を設置

人材確保等支援助成金 介護福祉機器助成コース

参考：厚生労働省「事業主の方のための雇用関係助成金」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

福祉施設等職員の OFF-JT 受講実態

貴施設では職員に対して教育訓練を行っていらっしゃいますか。ここでは、厚生労働省が発表した資料※から、福祉施設等の職員の OFF-JT 受講状況などをみていきます。

受講割合は 50%に届かず

福祉施設等（以下、医療、福祉）の職員（以下、社員）が会社を通して受講した教育訓練のうち、平成 28 年度に OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）を受講した割合をまとめると表 1 のとおりです。

医療、福祉の OFF-JT 受講割合は正社員が 48.5%、正社員以外が 32.2%となりました。どちらも、回答企業全体より受講割合が高くなっています。

【表1】OFF-JTの受講状況 (%)

		医療,福祉	全体
正社員	OFF-JTを受講した	48.5	46.9
	受講していない	51.5	53.1
正社員以外	OFF-JTを受講した	32.2	21.9
	受講していない	67.8	78.0

厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」より作成

受講時間は 15 時間未満が多い

28 年度に OFF-JT を受講した医療、福祉の社員の受講時間をまとめると、表 2 のとおりです。

【表2】医療、福祉のOFF-JT受講社員の受講時間 (%)

	正社員	正社員以外
5時間未満	23.2	42.4
5時間以上10時間未満	26.5	13.8
10時間以上15時間未満	13.9	14.5
15時間以上20時間未満	9.5	5.2
20時間以上30時間未満	8.5	2.9
30時間以上50時間未満	7.3	10.8
50時間以上100時間未満	7.2	5.3
100時間以上	3.4	3.6
不明	0.5	1.5

厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」より作成

正社員は 5 時間以上 10 時間未満の割合が最も高くなりました。次いで 5 時間未満、10 時間以上 15 時間未満の割合が高く、15 時間未満の割合が全体の 60%程度を占めました。正社員以外は、5 時間未満の割合が最も高くなりました。また正社員と同様に 15 時間未満の割合が高く、全体の 70%程度となりました。

90%以上が役に立っていると回答

受講した OFF-JT の役立ち度合いをまとめると、表 3 のとおりです。役に立った、どちらかというと役に立ったとする割合をあわせると正社員が 96.5%、正社員以外が 96.2%となっており、OFF-JT が医療、福祉の社員にとって業務の役に立っていることがわかります。

【表3】医療、福祉社員のOFF-JTの役立ち度 (%)

	正社員	正社員以外
役に立った	49.5	55.1
どちらかというと役に立った	47.0	41.1
どちらかというと役に立たなかった	2.4	2.3
役に立たなかった	1.0	-
不明	-	1.5

厚生労働省「平成29年度能力開発基本調査」より作成

OFF-JT は業務を離れて行うため、多くの時間を費やすことが難しい施設もあるでしょう。まずは、できる範囲で職員の能力向上に役立つ OFF-JT に取り組まれてはいかがでしょうか。



※厚生労働省「平成 29 年度能力開発基本調査」

平成 30 年 3 月末に発表された、産業および企業規模別に一定の方法で抽出した常用労働者を 30 人以上雇用している民営企業約 7,300 企業と約 7,000 事業所および事業所に属する常用労働者を対象にした調査です。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/104-1.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『産前産後・育児休業期間中の職員との定期的なやり取り』



もうすぐ産前休業に入る職員がおり、引き続き子どもが1歳になるまで育児休業を取る予定です。休業の期間が長くなりますが、社会保険手続の漏れなどがないよう、準備をしています。産前産後休業や育児休業の期間中に、職員とどのようなやり取りをすればよいのでしょうか。



産前産後休業および育児休業の期間中、職員が負担しなければならない住民税や社会保険料等を施設の銀行口座に振り込んでもらうことのほか、育児休業給付等の受給のために定期的に書類のやり取りを行うことがあります。そのため、休業前にいつ、どのような手続が必要となるかを伝え、漏れのない手続を行えるようにしましょう。

詳細解説：

産前産後休業や育児休業にあたってはさまざまな手続が必要ですが、職員に定期的に行ってもらわなければならない手続は、主に以下の2つが挙げられます。



1. 休業期間中の本人の負担金

産前産後休業および育児休業期間中は届出を行うことで、職員・施設双方の厚生年金保険料と協会けんぽ・健康保険組合等の健康保険料について、負担が免除されます。一方、住民税は休業期間中も引き続き本人が支払うこととなります。しかし、休業期間中、一般的には施設から給与の支払いはなく、給与からの天引きによって控除することができないことから、毎月本人から施設の銀行口座に振り込んでもらう方法を採用することが通常です。なお、施設が立て替えて負担をしておき、職員が復帰してからまとめて控除する事例も見られますが、復帰せずに退職し、立て替えた分を負担してもらえないというリスクも考え

られるため、方法は検討しましょう。

2. 各種給付の申請手続

(定期的な手続が必要な育児休業給付申請)

出産後は出産手当金など、社会保険の各種給付が職員に支給されます。手続の多くは施設が行うこととなるため、職員は申請手続に必要な書類を施設に提出する必要があります。このうち、雇用保険に加入している職員で受給要件を満たす者は、ハローワークから育児休業給付が支給されますが、この育児休業給付は2ヶ月に1度の頻度で手続があり、申請書には職員の署名が必要なため、定期的に職員と施設の間で書類のやり取りを行うこととなります。

その他、円滑な職場復帰を促進するため、ときに子どもを連れて施設に立ち寄ってもらう事例が見られます。各種手続を漏れなく行うとともに、円滑な職場復帰ができるようにコミュニケーションを取っておきたいものです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報



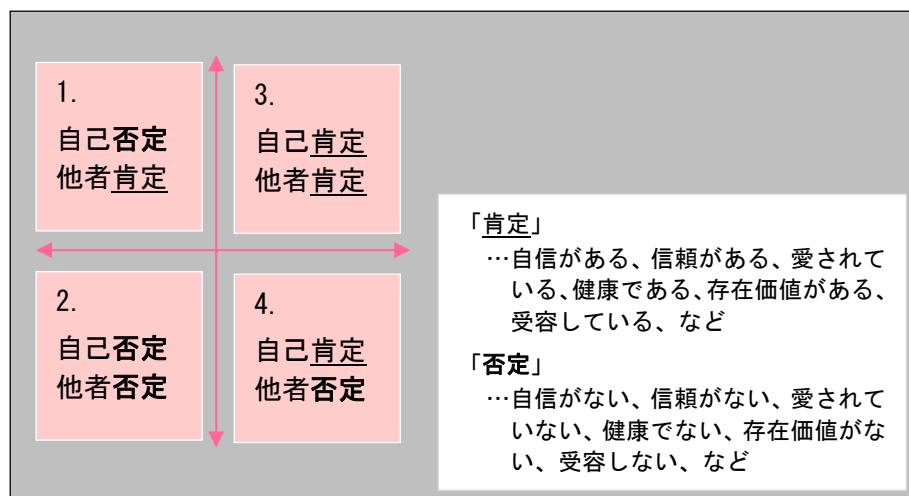
『心の状態3』

ワンポイントアドバイス



コミュニケーションで大切な『話を聴く姿勢』は、自分の“心の状態”がどこにあるかによって大きく異なります。この“心の状態”を、次の4つの領域に分けてご紹介しています。

“心の状態”には“ゆらぎ”がありますので、「その瞬間どこにいるか」を主観的に把握するよう心がけましょう。



3 回目となる今回の事例では、アイさんの申出をサエコさんが断ったことに対して、アイさんが攻撃的な発言をしていました。このアイさんの行動は、上記 3. に該当するといえるでしょう。この領域は、リーダーシップを発揮するのに欠かせない“自信がある”一方で、他者を受け入れないため排他的コミュニケーションに陥ります。また、物事が上手く運ばないときやトラブルが起こった際、責任転嫁する傾向もあります。自分の側からしか物を見ていないので、自分の思うように相手を誘導、操作しようとしします。気をつけていないと、たとえ丁寧な言葉を発しても、攻撃的なノンバーバル (非言語) コミュニケーションが表れます。心の状態がこの領域にある人にとって、他者を肯定することは、現実では頭で理解しているほど容易なことではありません。まずは相手が話をしているとき、自分の意見を言わず、一呼吸置くことから始めるとよいでしょう。

少しずつ自分を抑えることによって、人を受け入れることの難しさと重要性を理解し、葛藤し、自らも心の成長を成しえるのです。この過程は、セルフコントロールのできる“自律した自分”を手に入れる上で、とても価値ある経験になるでしょう。