



福祉施設版

NEWS LETTER

2021年12月号

本間社会保険労務士事務所

北海道札幌市中央区北4条西17丁目1-10 グリーンヒルズ2階
TEL : 011-616-8177 / FAX : 011-644-6675

ウィズコロナ時代の思い切った事業戦略に

コロナ禍の中小企業支援の目玉政策「事業再構築補助金」。ウィズコロナ時代に対応するための思い切った事業再構築を支援する制度です。福祉業界でも、数々の事業者がこの補助金の力を借りて、事業再構築に挑戦しています。



新事業だけでなく、業態転換や再編にも

この補助金の魅力は、大型予算と支給額（最大1億円）。福祉事業も対象です。

公募は全5回。すでに3回が終了し、残り2回です。実際にどのような事業計画が審査を通過したのか、採択結果をみてみましょう。

介護・高齢者福祉の採択事例

介護サービスの強化や周辺事業への展開

- 他の介護サービス等や相談支援事業への参入
- 入浴に特化した短時間での通所介護
- 訪問通所介護が困難となった方に老人ホーム提供
- 住宅型戸建てホスピスの開設
- 介護予防のためのフィットネスクラブ運営
- 介護用品レンタルや介護リフォームへの展開
- 自費リハビリ市場への進出で保険依存から脱却

新分野・新事業への挑戦

- 弁当配達と家族向けコミュニティカフェ事業
- 見守りサービス付食事宅配事業
- 介護ノウハウを活かした地域密着型調剤薬局事業
- ウィズコロナを見据えた在宅訪問特化型薬局事業
- うつ病に特化したオンラインメンタルヘルスケア
- 非対面型のコインランドリー事業
- 所有する土地建物を整理しキャンプ場の開設
- 既存事業を譲渡し他分野に事業再編・事業転換

障害者福祉の採択事例

- 障害者グループホームの開設
- 卒業生のための就労継続支援・職業訓練事業
- 個別学習等に特化した放課後等デイサービス
- 就労継続支援事業による高齢者向け食事宅配
- 中山間地でのスマート農福連携型障害者支援

保育園の採択事例

- 完全個室体制による低感染リスク型個人療育
- 自宅以外でのベビーシッターサービス
- 子ども一時預かりによるカフェ事業
- 「バイリンガル保育園」への進出
- 障がい児保育、病児・病後保育への展開
- 高齢者介護支援分野への思い切った事業転換

応募には事業計画が求められ、最初はこれに抵抗を感じる方も多いようです。しかし、中小企業庁には「やってみてよかった」との声が応募者から多数寄せられているそう。計画を言葉に表すことで着目点を絞り込める、認定支援機関等との連帯感が強化できるなど、応募に挑戦すること自体もメリット大です。

詳細は以下のサイトをご確認ください。

参考：事業再構築補助金 <https://jigyousaikouchiku.go.jp/>

福祉介護関連業種における年末賞与の支給状況

コロナ禍で2回目の年末賞与の支給時期を迎えます。ここでは支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果*から福祉介護関連業種における、直近5年間（2016～2020年）の年末賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）などを、事業所規模別にご紹介します。

2年連続で増加した業種も

上記調査結果から、児童福祉事業、老人福祉・介護事業、障害者福祉事業の賞与支給状況をまとめると、下表のとおりです。

2020年の1人平均支給額をみると、児童福祉事業と障害者福祉事業は、どちらの規模も前年から減少しました。老人福祉・介護事業は5～29人が前年から減少したものの、30～99人は2

年連続で増加しています。きまって支給する給与に対する支給割合は、老人福祉・介護事業の5～29人以外は1ヶ月を上回りました。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、2019年以降、すべての業種と規模で100%を下回る状況が続いています。

2021年の年末賞与はどのような結果となるでしょうか。

業種別の年末賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

児童福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給労働者1人平均支給額(円)	241,547	282,579	239,533	239,793	226,184	311,757	303,638	352,653	353,548	349,090
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.20	1.33	1.18	1.12	1.08	1.47	1.43	1.51	1.51	1.53
支給労働者数割合(%)	87.2	82.9	83.8	83.4	73.2	100.0	100.0	100.0	96.3	97.2
支給事業所数割合(%)	81.2	74.8	76.7	79.3	67.5	100.0	100.0	100.0	95.0	96.0
老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給労働者1人平均支給額(円)	144,386	148,970	129,440	137,520	134,768	218,671	227,333	217,599	242,905	261,825
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.82	0.81	0.78	0.78	0.77	1.02	1.05	1.01	1.11	1.15
支給労働者数割合(%)	75.7	80.4	75.3	80.5	73.8	94.8	93.4	95.3	95.1	93.3
支給事業所数割合(%)	74.1	77.3	73.6	78.6	69.9	94.3	92.6	95.5	95.1	92.8
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給労働者1人平均支給額(円)	232,032	230,337	216,529	221,559	193,271	298,266	309,085	264,439	316,452	194,262
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.26	1.26	1.12	1.05	1.01	1.58	1.50	1.50	1.41	1.07
支給労働者数割合(%)	73.9	69.0	77.3	73.5	78.4	100.0	100.0	100.0	54.5	69.8
支給事業所数割合(%)	76.2	63.0	77.4	69.6	79.4	100.0	100.0	100.0	81.8	91.7

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する事業所で常用労働者を雇用するもののうち、常時5人以上を雇用する事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合（支給月数）の1事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015912&tclass2val=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『副業を希望する職員への対応』



副業を希望している職員がいます。副業を認めることで、長時間労働となり疲労で業務に支障が出る可能性もあるため、できれば副業を禁止したいと考えています。副業を禁止することはできますか？



職員が労働時間以外の時間をどのように過ごすかは、基本的には職員の自由とされているため、一律に副業を禁止することは難しいでしょう。ただし、明らかに疲労が蓄積すると考えられる長時間にわたる副業のように、職員の心身の健康の確保が難しく、本業の業務に支障をきたす可能性が高いと想定される場合などは、副業の禁止や制限をすることができます。

詳細解説：

1. 副業の基本ルール

厚生労働省は、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表しました。ガイドラインの中では、「労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的に労働者の自由である」という裁判例を取り上げ、職員の希望に応じて、原則として、副業を禁止したり、制限を設けたりできないことを示しています。



その一方で、職員が働く大前提として、施設は、職員が健康で安全に働けるように配慮する義務があります。また、職員には、施設で働く上で、業務上の秘密を守る義務や、施設と競合する業務を行わない義務、誠実に勤務する義務を負っています。そのため、以下の場合には、例外的に副業について禁止したり、制限を設けたりすることが認められています。

- 労務提供上の支障がある場合
- 業務上の秘密が漏洩する場合
- 競業により施設の利益が害される場合
- 施設の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

2. 副業を許可する場合の注意点

副業を認める場合は許可制とし、あらかじめ副業の許可基準について就業規則などで定めることが重要です。例えば、職員の心身の健康に悪影響があると施設が判断した場合は、副業を許可しないとといったルールを作ることが考えられます。

副業をする場合は、職員から副業の事業内容や従事する業務、労働時間などを施設へ届出してもらいます。許可後も、月1回程度、実働時間の報告をしてもらうことで、長時間労働になっていないかを確認しましょう。また、副業の許可基準に反する副業をした場合は、副業を禁止または制限することの検討も求められます。

副業は多様な働き方への期待から普及が促進されており、施設は、職員の副業を希望する理由も確認した上で、許可の判断をしたいものです。今後、副業希望者が出てくることを想定し、施設の就業規則を確認しておくよいでしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『許可を与える表現』



許可を与える表現



ワンポイントアドバイス

どうやら事例でのアイさんは、利用者様である真井さんのご家族からクレームを受けそうな雰囲気です。

アイさんの何がそうさせたか、皆さんはお分かりでしょうか。

アイさんは、真井さんからの申し出に、

「はい、**結構ですよ**」

と、受け答えしています。

この“結構です”という言葉は、文法の観点では間違っていない。本来『承諾』の意味を示す言葉です。

しかし、この言葉遣いが気になる方もいらっしゃるようです。

なぜなら、言葉の持つニュアンスとして、相手に許可を与える印象があり、無意識にスタッフの立場が利用者様より上位であることが伝わってしまうからです。スタッフが利用者様の問いかけに答える場合には、誤解を招いてしまうことがあるでしょう。

ではここで、次の表現をするとどうでしょう。

「はい、**どうぞ**」

同じ『承諾』の意味であっても、“どうぞ”の一言は、スタッフと利用者様との受け答えの中で、柔らかく届く表現の一つです。利用者様とのコミュニケーションが優しい印象に変わります。

是非、利用者様との会話の中に取り入れて、素晴らしい接遇を心がけたいですね。