



福祉施設版

NEWS LETTER

2022年2月号

社会保険労務士法人MIKATA

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

令和3年度補正予算による支援策

令和3年度補正予算が成立し、これに基づく支援が始まります。コロナ対策や経済対策の他、賃上げや減災対策にも力点を置いた内容です。福祉施設を対象とした支援策には、どのようなものが盛り込まれているのでしょうか？



目玉は介護職の賃金引き上げ策

令和3年度補正予算より、昨今の重要課題に対処した福祉施設向けの主要政策について、概要をご紹介します。

現場で働く方々への支援策

介護、保育など、現場の職員の収入引き上げ

- 保育士等、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果継続の取組実施を前提に、令和4年2月から、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げ
- 他の職員の処遇改善にも充てる柔軟な運用が可能

介護福祉士修学資金等貸付事業

- 介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付等を実施
- 福祉・介護職5年間継続従事で返済が全額免除

介護施設への支援策

家族面会室へのコロナ対策支援の拡充

- 新型コロナウイルス感染症下における家族面会を可能とするための整備・改修も対象に例えば……
 - 面会室の複数設置や拡張、簡易陰圧装置・換気設備、消毒等を行う玄関室等の設置
 - 面会室がない場合の新規整備

障害福祉分野への支援策

新型コロナウイルス発生時のサービス継続支援事業

- 消毒や人員確保等の経費の支援
- 緊急時に備えた職員の応援体制等の構築

ICT・ロボット等導入支援

- 都道府県・指定都市・中核市の施設が対象

就労系障害福祉サービス事業所への支援

- 新たな生産活動への転換や、販路開拓、生産活動に係る感染防止対策の強化に要する費用を支援

施設の災害・減災への支援策

地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金

- 高齢者施設等の耐震化改修、非常用自家発電の整備、水害対策に伴う改修、ブロック塀改修等

社会福祉施設等災害復旧費補助金

- 暴風、洪水、高潮、地震、その他の異常な自然現象により被害を受けた介護施設等の復旧支援

各支援策の詳細や募集については、随時決定・発表されます。厚生労働省や都道府県のホームページでご確認ください。

参考：厚生労働省「令和3年度厚生労働省補正予算案の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/21hosei/>

福祉施設等におけるパワハラ防止のための取組

2022年4月から、中小企業でも職場におけるパワーハラスメント（以下、パワハラ）の防止措置を講じることが義務化されます。ここでは、厚生労働省の調査結果*から、福祉施設等（以下、医療、福祉）におけるパワハラ防止のための取組への対応状況などをみていきます。

パワハラの発生状況

上記調査結果によると、過去3年間にパワハラに関する相談実績や事案があったとする割合は、医療、福祉では6.4%でした。調査結果全体の9.5%に比べると、低くなっています。相談実績や事案があった企業における対応内容をまとめると、表1のとおりです。

【表1】パワハラに関する相談・事案への対応内容
(複数回答、%)

	医療、福祉	全体
被害者に対する配慮を行った	93.2	77.8
事実関係を確認した	89.6	88.4
行為者に対する措置を行った	72.4	76.4
再発防止に向けた措置を講じた	56.4	71.0
特段の対応は行わなかった	6.8	3.4

厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」より作成

医療、福祉では、「被害者に対する配慮を行った」、「事実関係を確認した」が90%程度を占めました。全体と比較すると、再発防止に向けた措置を講じた割合が低いのは、気になるところです。

【表2】パワハラ防止のための取組内容別企業割合(複数回答、%)

取組内容	医療、福祉	全体
相談・苦情対応窓口を設置している	67.7	49.4
就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あってはならない旨の方針を明確化し、周知している	57.7	62.7
当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している	50.2	49.1
相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している	46.4	47.9
行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している	44.4	44.8
相談・苦情対応窓口担当者が内容や状況に適切に対応できるように、研修等を実施している	36.5	23.2

厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」より作成

*厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

2021年7月に発表された、常用労働者10人以上の6,000企業を対象にした2020年10月1日時点の状況に関する調査結果です。有効回答率は55.4%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/toukei/list/71-r02.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『生理休暇の申請があった際の対応』



女性職員から、生理で体調が優れず休みたいと、生理休暇の請求がありました。今回は休暇を認めましたが、当施設では事前にシフトで人員配置を決めているので、できる限り出勤してもらいたいと考えています。生理日でも出勤をさせたり、休みの日数に制限を設けたりすることはできますか？



女性職員から生理休暇の請求があった場合、施設は、請求された期間に就業させることはできません。また、生理休暇の取得日数も制限することはできないため、施設は、女性職員から請求のあった日数の休暇を認める必要があります。

詳細解説：

1. 生理休暇とは

女性職員が、生理日に下腹痛、腰痛、頭痛等で著しく体調を崩し、仕事することが困難な状態にある場合で、本人から休暇の請求があったときは、施設は請求した女性職員を働かせることはできません(労働基準法第68条)。また、生理は期間や症状・体調不良の程度に個人差があり、基準を設けることができないことから、施設が就業規則などで休暇日数の制限を設けることもできません。



さらに、1日単位での取得だけでなく、半日や時間単位での生理休暇の請求が女性職員からあった場合、施設はその休暇の請求に応じる必要があります。具体的には、「痛み止めを飲んで時間が経てば症状が落ち着くので午前だけ休みたい」、「急に生理が来て体調が悪くなってきたので早退したい」といった請求が考えられます。

なお、生理休暇の時間に対して給与を支払う義務はないため、有給とするか無給とするかを就業規則で定めておく必要があります。

2. 生理休暇の申請があった場合の証明

生理休暇は、その性質上事前に申請することが難しいため、当日申請するケースが多くみられます。その際、女性職員に対し、「生理によって就業が著しく困難であったこと」の証明として医師の診断書などを提出させることはできず、証明を必要とする場合であっても、対象の女性職員の上司や同僚の証言程度の簡単な証明で足りるとされています。

近年、働き続ける女性が増えていますが、女性職員がいる事業所のうち、生理休暇の請求があった事業所の割合は3.3%、生理休暇を請求した女性職員の割合は0.9%です(厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」)。生理休暇を請求しづらいといった女性職員の声もありますが、体調不良であるにもかかわらず無理をすることで、業務の能率が低くなりミスが生じることも想定されます。生理休暇の法的な位置づけを確認し、適切な運用を考えることも、職員の能率低下やミス防止の対策として重要でしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『効率の阻害 ①押して引く』



効率の阻害 ①押して引く



ワンポイントアドバイス

現在、どの業種・企業においても、仕事の生産性ということが注目されています。

『生産性』とは、投入（インプット）における産出（アウトプット）を指します。

もっと具体的にお伝えするならば、働く時間において、如何に効率良く成果を出すかということです。皆様は、常日頃時間を意識しながら効率良く仕事をしているのでしょうか。

日常業務のミス・ロスが不効率に繋がるわけですが、実際にどのような仕事の仕方や行動がミスやロスというものなのかに気づかなくては、改善することができません。

今回のアイさんは、利用者様にお名前を記入してもらうタイミングを『今』と言った後で、“やっぱり”と前置きして『最後』と言い直しています。

そして、不審に思われた利用者様に言われて、確認をします。

このような、押して引いてのパターンは非常に効率が悪く、自分も周りも労力を使って疲れてしまい、**時間のロス**に繋がります。

この傾向を持っている人は、落ち着いて考え、行動し、一つひとつ確実に確認するクセをつけなくてはなりません。

施設内で声を掛け合い、改善できると良いでしょう。