



福祉施設版

NEWS LETTER

2022年5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

収入が減少したときに利用できる支援策



コロナ禍は3年目に突入です。今もなお、過去に例を見ない難しい局面が続いています。福祉施設に限定した支援も数々行われていますが、幅広い業種を対象とした支援策の中にも、福祉施設が利用できる施策があります。

陽性者発生時や臨時休業にも制度利用を

感染防止対策強化や陽性者発生時の緊急対応など、福祉施設はサービス提供維持のため、コスト面だけでなく精神面でも、長きにわたって大きな負担を強いられています。

特にこの冬は、オミクロン株の急拡大により、介護従事者が陽性者や濃厚接触者となるケースが多発しました。人員が確保できず、サービス停止や代替サービスへの切り替え、時間短縮を余儀なくされる例が数多く発生しています。このような臨時休業には雇用調整助成金、休業支援金（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金）などの制度が利用できる他、代替サービスを行った場合に算定できる介護報酬の特例も設けられました。また、感染した従業員には、健康保険による傷病手当金や労災保険が適用できる場合があります。

深刻な売上減には、事業復活支援金も

更なる感染予防対策や施設内療養体制の確保などのニーズに対し、追加的支援策が講じられてはいるものの、新たなコスト負担や提供サービスの限定など、経営への影響は甚大です。

また感染拡大時には、通所サービスやショートステイを中心に利用控えの傾向も見られます。

これらにより売上が大きく減少したときには、「事業復活支援金」を利用できる場合があります。事業復活支援金は、コロナの影響を受けた中小法人や個人事業者等の支援策で、福祉施設等も対象です。昨年11月から今年3月のいずれかの月の売上高が、**直近3年間のいずれかの同月と比べて3割以上減少**していた場合に受給できます。注目点は次の2点です。

- この場合の売上高の計算には、事業再構築補助金、雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症に伴う特例）など、**新型コロナウイルス感染症の影響に関連する給付金等は含まれません**。受給されている場合は、これらを差し引いた額でご確認ください。
- 比較できるのは、昨年同月の売上だけではありません。**2年前もしくは3年前の同月の売上との比較で3割以上の減少が見られる場合も対象**です。「昨年や一昨年との比較だと当てはまらないけれど、3年前との比較なら受給できた」というケースも見受けられます。こちらもぜひ一度、ご確認ください。

申請の締切は5月31日。お急ぎください。

事業復活支援金 <https://jigyuu-fukkatsu.go.jp/index.html>

医療、福祉の小規模(1~4人規模)事業所給与データ

ここでは2022年2月に発表された調査結果※から、常用労働者数が1~4人規模の福祉施設等(以下、医療、福祉)の事業所における給与データをみていきます。

男性は全体より低めに

上記調査結果から、医療、福祉の1~4人規模事業所における、2021年7月分のきまって支給する現金給与額(以下、現金給与額)をみていきます。まず男性労働者の結果をまとめると、表1のとおりです。

【表1】男性労働者のきまって支給する現金給与額(円)

男性労働者	医療、福祉	調査産業計
全体	222,648	250,601
~19歳	-	72,479
20~24歳	152,731	153,462
25~29歳	237,334	225,774
30~34歳	209,256	247,209
35~39歳	233,562	265,182
40~44歳	273,743	294,813
45~49歳	202,828	299,732
50~54歳	297,718	293,450
55~59歳	298,559	287,605
60~64歳	208,550	252,710
65~69歳	199,778	200,672
70歳~	108,380	160,221

厚生労働省「令和3年毎月勤労統計調査特別調査」より作成

医療、福祉の全体は約22.3万円でした。最も金額が高いのは55~59歳、次いで50~54歳で、どちらも30万円に近い金額となりました。また25~64歳までの年齢階級で20万円を超えています。

調査全体の結果である調査産業計と比較すると、医療、福祉の方が現金給与額の低い年齢階級が多くなりました。

女性は全体より高めに

次に女性労働者の現金給与額をまとめると、表2のとおりです。

【表2】女性労働者のきまって支給する現金給与額(円)

女性労働者	医療、福祉	調査産業計
全体	167,002	140,765
~19歳	55,329	42,841
20~24歳	174,376	119,260
25~29歳	188,207	161,708
30~34歳	162,454	150,166
35~39歳	168,795	148,153
40~44歳	156,807	144,485
45~49歳	169,343	146,465
50~54歳	182,293	158,111
55~59歳	174,695	157,487
60~64歳	163,471	135,915
65~69歳	145,896	116,934
70歳~	113,773	99,038

厚生労働省「令和3年毎月勤労統計調査特別調査」より作成

医療、福祉の全体は約16.7万円となりました。年齢階級別にみると、25~29歳の約18.8万円が最も高くなりました。次いで50~54歳も18万円を超えました。以下、55~59歳と20~24歳が17万円台で、20代と50代の現金給与額が高いという結果になりました。

調査産業計との比較では、全体はもちろん、すべての年齢階級で医療、福祉の現金給与額が上回りました。

貴事業所の実績と比較してみたいはいかがでしょうか。

※厚生労働省「令和3年毎月勤労統計調査特別調査」

2022年2月に発表された、常用労働者1人以上4人以下の事業所を対象に2021年8~9月に行われた調査です。きまって支給する現金給与額は労働契約等で予め定められている支給条件、算定方法に基づいて毎月きまって現金で支給される通勤者の7月分の給与額(超過勤務手当を含む)で、所得税、各種社会保険料等を差し引く前の金額です。詳細は次のURLのページで確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011803&cycle=7&tclass1=000001162467&tclass2val=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『妊娠・出産の申出をした職員に対する 育児休業等の個別周知・意向確認』



職員から「妊娠をした」という報告を受けました。産前産後休業（産休）・育児休業（育休）を取りたいとのことですので、取得してもらおうと思っています。産休・育休の制度は就業規則に定められているので確認するように伝える予定ですが、そのほかに職員に事前に説明しておくべきことはありますか？



2022年4月1日以降、妊娠や出産を申し出た職員には、個別に育児休業の制度等を説明し、育児休業を取得するか否かの意向を確認する必要があります。また、育児休業等に関する研修をしたり、相談窓口を設置したりすることにより、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備することも必要となります。

詳細解説：

1. 必要となる個別周知・意向確認

2022年4月1日以降、本人または配偶者の妊娠・出産について申し出た職員に対して、育児休業制度等に関する次の事項を、面談や書面交付（本人が希望した場合には、FAX、電子メール等も可能）で、個別に周知するとともに、育児休業の取得の意向を確認することが義務付けられました。



- ① 育児休業・出生時育児休業に関する制度
 - ② 育児休業・出生時育児休業の申出先
 - ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること
 - ④ 職員が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
- ※ 出生時育児休業は2022年10月1日以降の申出が対象

そのため、就業規則に育児休業のことを規定していても、別途、①～④の事項を職員に個別に周知し、意向を確認する必要があります。

2. 個別周知・意向確認のポイント

職員の中には、第一子を出産することで

で個別周知する事項を理解していて、「制度の説明は不要」ということもあるでしょう。また男性職員の場合には、「育児休業を取得するつもりはない」ということもあります。このような場合でも、職員からの妊娠や出産の申出に対し、個別周知や意向確認を行う必要があります。

個別周知・意向確認の前提として、職員からの妊娠や出産の申出がありますが、この申出は口頭でよいとされています。口頭での申出のみでは、申出やその内容を把握しづらいこともあるため、例えば、出産予定日や産休の取得予定などの情報が把握できるような申請書を用意し、あらかじめ書面を提出してもらうことで、申出を把握することも考えられます。

2022年4月1日からは、職員を対象とした育児休業等に関する研修の実施や、職員からの育児休業等に関する相談を受け付ける窓口の設置等、育児休業を取りやすい雇用環境を整備することも施設の義務となっています。法改正の内容を確認し、もれのない対応を進めましょう。

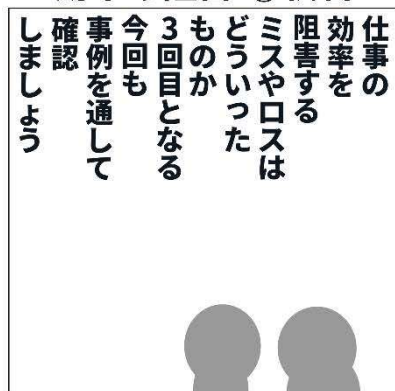
事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『効率の阻害 ③執着』



ワンポイントアドバイス

効率の阻害 ③執着



今回の事例では、アイさんとサエコさんは書類の確認をしており、先に終わったのがアイさんでした。ただ、少しミスがあったようです。

その後、アイさんはマナ先輩から指摘を受けた書類を修正しました。

この間もサエコさんは確認し続けたものの、アイさんが修正し終えても、まだ終わらなかったようです。

サエコさんは慎重派です。間違いが発生しないように何度もじっくりと確認するため、時間を要してしまいます。

実は何度もマナ先輩からアドバイスを受けているのですが、この仕事の仕方を貫き通しています。そのため、いつまで経ってもこういった確認作業に時間を要してしまうのです。

業務の生産性を上げるには、「速く、正確に、気持ち良く」が揃わなくてはなりません。そのために、**自分の仕事の仕方を振り返ることが**重要です。失敗して注意されればミスを認識することができます。

しかし、自分の基準や自分の方法に執着している人は、ロスを認識することが難しいのです。いくら“慎重に”といっても、サエコさんのように、物事を何度も確認し続けることはロス時間となります。よい仕事をするには、短時間でより効率的に仕事ができるように、自己改善とスキルアップを目指しましょう。

周りの人からアドバイスをもらって素直に改善すると、効率のよい仕事ができるようになり、より一層、利用者様や周りの人に頼りにされるでしょう。