



福祉施設版

NEWS LETTER

2022年10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

処遇改善加算の第3弾、10月にスタート



「介護職員等ベースアップ等支援加算（以下、ベースアップ等加算）」が、この10月から始まります。手続きはお済みでしょうか？ 処遇改善のための加算もこれで3本立てとなり、制度が複雑化しています。整理してみましょう。

9月までは補助金、10月からは新加算

新設されたベースアップ等加算は、今年2～9月に実施された介護職員処遇改善支援補助金に変わる施策です。既存の介護職員処遇改善加算（以下、処遇改善加算）を手厚くする位置づけで設定された介護報酬です。加算はこの他に、経験・技能のある介護職員にフォーカスした介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）があります。

ベースアップ等加算は、処遇改善加算を算定している事業所であれば申請でき、加算額の3分の2を介護職員等のベースアップ等に使用することが要件となります。

いずれも事前の申請（計画書の提出）と事後の実績報告等が求められます。申請から算定開始まで2ヶ月程度、実際の支給まではさらに2ヶ月を要しますので、ご注意ください。

※厚生労働省 介護職員の処遇改善
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202201_42226.html

■ 処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等加算の制度比較

新設

	処遇改善加算	特定加算	ベースアップ等加算
支給対象	介護職員のみ	① 経験・技能のある介護職員 ② その他の介護職員 ③ その他の職種 の3つに分類し、事業所が配分	介護職員 事業所の判断により、他の職員の処遇改善に充てる柔軟な運用が可能
算定要件	● 一定のキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと 満たしたキャリアパス要件の数により(I)～(III)に分類されます	● 処遇改善加算(I)～(III)のいずれかを取得 ● 処遇改善加算の職場環境等要件の取組を複数実施 ● その取組の見える化を実施	● 処遇改善加算(I)～(III)のいずれかを取得 ● 加算額の2/3を介護職員等のベースアップに使用すること
交付額	事業所の総報酬×加算率を交付(加算率はサービスごとに設定※)		
介護職員1人当たりの支給額	(I)は月額3万7,000円相当 (II)は月額2万7,000円相当 (III)は月額1万5,000円相当	上記①の職員の賃金改善を優先した一定のルールのもとで、①～③の職員に事業所が配分できます	月額9,000円相当
支給方法	基本給、賞与、手当などの賃金(退職手当を除きます)		

※ 加えて、処遇改善加算は(I)～(III)の分類ごとに、また、特定加算はサービス提供体制強化加算の最上位区分の算定の有無により、加算率が異なります。

福祉施設等における教育訓練の実施状況

企業の成長には従業員の能力向上が必要です。ここでは、今年6月に発表された調査結果※から、福祉施設等（以下、医療、福祉）における教育訓練の実施状況などをみていきます。

8割以上が教育訓練を実施

上記調査結果によると、医療、福祉の事業所でOFF-JTまたは計画的なOJTを実施した割合は、82.2%でした。対象別の教育訓練の実施状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】教育訓練の実施状況（複数回答、%）

	OFF-JTを実施した	計画的なOJTを実施した	いずれも実施していない
新入社員	60.7	59.7	26.4
中堅社員	60.3	44.0	35.2
管理職層	45.0	26.9	50.3
正社員以外	50.1	41.7	40.4

厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査」より作成

計画的なOJTよりOFF-JTの実施割合が高くなりました。対象別では新入社員の実施割合が最も高く、管理職層が最も低くなっています。

マネジメント関連の実施希望が多い

次に、教育訓練を実施した事業所における、実施した、今後実施したいOFF-JTの内容は表2のとおりです。医療、福祉で実施した内容では、初任層を対象とする研修が80.4%、新たに中堅社員となった者を対象とする研修も50%を超えました。

今後実施したい内容では、マネジメントが最も高くなりました。その他、OA・事務機器操作とプレゼンテーション・ディベート、財務会計、業務を遂行するうえで有益なITリテラシーの実施割合は10%未満ですが、今後実施したいが20%を超えました。

貴施設での教育訓練の参考になりましたら、幸いです。

【表2】実施したOFF-JTと今後実施したいOFF-JT（複数回答、%）

OFF-JTの内容	医療、福祉		総数	
	実施した	今後実施したい	実施した	今後実施したい
新規採用者など初任層を対象とする研修	80.4	23.1	76.1	29.5
新たに中堅社員となった者を対象とする研修	54.4	32.3	45.6	35.1
新たに管理職となった者を対象とする研修	40.7	31.7	42.7	37.8
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	37.9	31.2	47.2	24.2
マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）	36.9	33.8	44.0	33.8
コミュニケーション能力	40.6	28.5	34.4	27.5
キャリア形成に関する研修	42.9	27.2	26.0	28.1
法務・コンプライアンス	49.6	13.6	36.4	24.4
財務会計	4.6	23.3	12.1	18.0
品質管理	9.4	19.0	22.6	17.8
プレゼンテーション・ディベート	3.9	24.0	7.8	18.3
語学・国際化対応能力	0.1	19.7	5.6	14.1
OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作）	1.4	26.7	10.7	17.3
業務を遂行するうえで有益なITリテラシー	8.8	23.4	8.7	19.2
デジタル技術を活用して技術革新や生産性向上の提案が出来る能力	4.4	19.2	5.3	19.3
プログラム、システムを自ら開発または運用できるスキル	1.9	17.8	4.9	14.0
工作機械・輸送用機器等の操作	1.9	17.6	9.8	12.9
技能の習得	48.3	15.5	33.1	25.7
その他	16.2	11.3	9.3	13.8

厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査」より作成

※厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査」

2021年（令和3年）10月1日時点の状況について、全国7,064事業所とそこに属している労働者19,728人などを対象にした調査です。新入社員は入社後3年程度までの者を、中堅社員は管理職層及び新入社員に該当しない者を、管理職層は管理または監督の任にある者をいいます。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=00450451&tstat=000001031190&cycle=8&tclass1=000001166666&tclass2=000001166670&tclass3=000001166676&cycle_facet=tclass1%3Atclass2%3Acycle&tclass4val=0

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『パート職員の正職員転換による人材不足の解消』



先日、利用時間を変更したことで、特定の時間帯に人手が不足しているように感じています。正職員の求人募集をして補おうと考えていますが、なかなか施設が求めている人材からの応募がありません。何か効果的な対策はありませんでしょうか。



新規求人による人材確保だけでなく、いま働いているパート職員を正職員に転換することを考えてもよいかもしれません。求人を行っていることを施設内で周知し、パート職員等からの応募を待つほか、個別に正職員への転換について声をかけてもよいでしょう。

詳細解説：

1. 整備が必要となる正職員への転換推進措置

施設がどのような労働条件で職員を雇用するかは原則として自由ですが、パート職員等^{※1}



として雇用した場合、以下のような「通常の労働者^{※2}への転換を推進する措置」を講ずることが義務付けられています。

- ハローワーク等で正職員を募集する場合、その募集内容をパート職員等へ周知する
- 正職員のポストを社内公募する際、パート職員等にも応募する機会を与える
- パート職員等が正職員へ転換するための転換試験制度を設ける など

これは、正職員としての勤務を希望しながらも、やむを得ずパート職員等として勤務している人について、正職員に転換するチャンスを整えることが重要との考えから設けられたものです。措置を講じることは義務ですが、措置を講じた上で、結果として正職員に転換する職員がいなかったとしても問題はありません。

今回のケースでは、正職員を新規に雇用するほか、正職員の募集を施設内で周知することによって、パート職員等から正職員への転

換を行い、人材を確保することも考えられます。また、正職員への転換が期待される職員に個別に声をかけ、転換することも考えられるでしょう。

2. 正職員転換時の助成金の活用

パート職員等を正職員に転換したり、処遇改善の取組を実施したりする際には「キャリアアップ助成金」を活用できる可能性があります。今回のケースであれば、「正社員化コース」の申請を検討するとよいでしょう。

この助成金の受給にあたっては、基本給、賞与、各手当等について、正職員と異なる制度があり、その制度が6ヶ月以上適用されているパート職員等を正職員に転換することが一つの要件になっています。その他にも細かな要件が設けられていますので、助成金を活用する際には事前にご確認ください。

今後は、労働力不足により採用がさらに難しくなることが想定されます。ライフステージに応じた多様な働き方を整備することにより、人材の定着を進めたいものです。

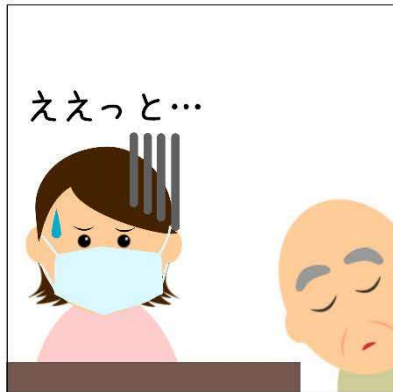
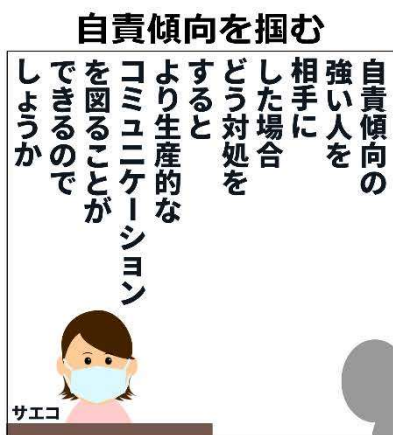
※1 パートタイム労働者、有期雇用労働者
 ※2 正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結している無期雇用フルタイム労働者

事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自責傾向を掴む』



ワンポイントアドバイス



事例でのサエコさんは、忘れ物をされた利用者様の言葉にどう反応したらよいのか困っているようです。

「(必要以上に)自分が悪かったのでは」と考え、人の責任を背負い込み自分を責める傾向の強い人(自責傾向の強い人)に対して、スタッフは何に気をつけるとよいのでしょうか。

ポイントは“必要以上に”という点ですから、本人のストレスも大きいことでしょう。スタッフからは、次のように負担をかけない配慮が必要です。

- 表情や口調に敏感であるため、優しいコミュニケーションを心掛ける
- 遠慮する、自分を抑えることが多いので、声をかけやすい雰囲気をつくる
- 相手の様子をよく見て、気にするような素振りがあれば、不安な点や理解度を確認する
- 不一致やすれ違いがあった場合には、こちらも責任を引き受ける

具体的には「こちらの説明不足で、ご心配をおかけしました」や、「こちらから確認させていただければよかったですね。申し訳ありません」などの表現があると、自責傾向の利用者様の負担を軽減することができます。

この場合も、思いやりの心を持って、スタッフ側が物事を真摯に受け止めるとともに普段から相手に負担を背負わせることのないよう、丁寧な対応ができるとよいですね。

前提として、“**こういった傾向を持つ人もいる**”という価値観の理解も重要です。自分と相手は異なるもの。だからこそ、異なる相手に自らが歩みよるためのコミュニケーションが大事なのです。

もし、自分自身が自責傾向の強い人ならば、人の責任を“必要以上に”背負わない強さを身につけていくことが、ストレスを溜めない秘訣になるかもしれません。