



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2023年3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  
 URL : <http://honma-office.jp/>

## 業務改善助成金、賃上げ支援を拡充

業務改善と賃上げを支援する業務改善助成金が、第二次補正予算により拡充されました。今年度は10月に地域別最低賃金※の大幅引上もあり、注目の助成金です。福祉業界の待遇改善や人手不足対策にも有効活用できます。



## 車両やベッドなど、導入例も多数

まずは貴施設で最も低い賃金（以下、事業場内最低賃金）をご確認ください。地域別最低賃金と比較し、その差額が30円以内であれば、貴施設はこの助成金の対象です。

貴施設の事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練）を行った場合に、その投資費用の一部が助成されます。過去に受給している場合でも、再度申請できます。

福祉分野では、これまでに次のような設備投資等で活用されています。

- リフト付き、スロープ付きや大人数の送迎が可能な福祉車両
- 調節機能付きの電動式ベッド
- ウォーターベッド型マッサージ器
- 受発注機能付きシステム
- 改修等におけるレイアウト変更

今年度は**申請期限が2023年3月31日まで延長**されています。お急ぎください。

## ■拡充後の助成率と助成上限額

事業場内最低賃金	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

( )内は一定の要件を満たした場合

物価高騰等による利益減等一定の要件を満たすときは、**特例事業者**としてさらに手厚い支援を受給できます。

最低賃金の引上額	賃金を引き上げる労働者の数	助成上限額	
		規模31人以上	規模30人未満
30円以上	1人	30万円	60万円
	2~3人	50万円	90万円
	4~6人	70万円	100万円
	7人以上	100万円	120万円
45円以上	1人	45万円	80万円
	2~3人	70万円	110万円
	4~6人	100万円	140万円
	7人以上	150万円	160万円
60円以上	1人	60万円	110万円
	2~3人	90万円	160万円
	4~6人	150万円	190万円
	7人以上	230万円	
90円以上	1人	90万円	170万円
	2~3人	150万円	240万円
	4~6人	270万円	290万円
	7人以上	450万円	

※ 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/minimumichiran/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/)  
 参考：厚生労働省「業務改善助成金について」[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonusi/shienjigyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonusi/shienjigyou/03.html)

## 介護サービス別施設・事業所数の増減

ここでは、2022年12月末に発表された調査結果※から、最新の介護サービス施設と事業所数の増減をみていきます。

### 居宅介護支援事業所が4万件に迫る

上記調査結果から、2021年10月1日時点の介護サービスごとの施設・事業所数と2020年からの増減率をまとめると、右表のとおりです。

介護サービスの種類によって施設・事業所数にばらつきがありますが、全体で最も数が多いのは、居宅介護支援事業所の39,047件でした。訪問介護も35,612件となっています。その他、施設・事業所数が1万件を超えているのは以下のとおりです。

#### 【介護予防サービス事業所】

介護予防訪問看護ステーション、介護予防短期入所生活介護

#### 【地域密着型介護予防サービス事業所】

介護予防認知症対応型共同生活介護

#### 【居宅サービス事業所】

訪問看護ステーション、通所介護、短期入所生活介護

#### 【地域密着型サービス事業所】

地域密着型通所介護、認知症対応型共同生活介護

### 10%以上増加したサービスも

2020年からの増減率では、介護医療院と複合型サービス（看護小規模多機能型居宅介護）が、10%以上の増加となりました。全体的には増加した介護サービスが多い状況です。

貴施設所在地の状況はいかがでしょうか。

※厚生労働省「令和3年介護サービス施設・事業所調査の概況」  
2021年10月1日現在で活動中の施設・事業所について集計したものです。複数のサービスを提供している事業所は、それぞれのサービスを提供している事業所数に計上しています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service21/index.html>

### 2021年の介護サービス施設・事業所数と前年からの増減率(件、%)

	施設・事業所数	増減率
<b>介護保険施設</b>		
介護老人福祉施設	8,414	1.3
介護老人保健施設	4,279	-0.6
介護医療院	617	15.1
介護療養型医療施設	421	-24.3
<b>介護予防サービス事業所</b>		
介護予防訪問入浴介護	1,483	-5.0
介護予防訪問看護ステーション	13,221	9.1
介護予防通所リハビリテーション	8,225	-0.6
介護予防短期入所生活介護	11,256	1.1
介護予防短期入所療養介護	4,966	-2.6
介護予防特定施設入居者生活介護	5,174	2.8
介護予防福祉用具貸与	7,648	2.5
特定介護予防福祉用具販売	7,636	1.7
<b>地域密着型介護予防サービス事業所</b>		
介護予防認知症対応型通所介護	3,445	-2.6
介護予防小規模多機能型居宅介護	5,145	1.4
介護予防認知症対応型共同生活介護	13,703	0.7
<b>介護予防支援事業所(地域包括支援センター)</b>	5,280	0.6
<b>居宅サービス事業所</b>		
訪問介護	35,612	1.5
訪問入浴介護	1,705	-0.2
訪問看護ステーション	13,554	9.4
通所介護	24,428	1.4
通所リハビリテーション	8,308	-0.5
短期入所生活介護	11,790	1.0
短期入所療養介護	5,068	-2.9
特定施設入居者生活介護	5,610	2.9
福祉用具貸与	7,770	3.0
特定福祉用具販売	7,657	1.7
<b>地域密着型サービス事業所</b>		
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1,178	7.2
夜間対応型訪問介護	221	0.5
地域密着型通所介護	19,578	-0.5
認知症対応型通所介護	3,753	-3.0
小規模多機能型居宅介護	5,614	1.0
認知症対応型共同生活介護	14,085	0.8
地域密着型特定施設入居者生活介護	365	3.1
複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)	817	14.9
地域密着型介護老人福祉施設	2,474	2.5
<b>居宅介護支援事業所</b>	39,047	-0.6

厚生労働省「令和3年介護サービス施設・事業所調査の概況」より作成

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『試用期間の位置づけと延長』



当施設では、入職して2ヶ月近く経つ正職員がいますが、ミスや利用者からのクレームが多く、周囲の職員も対応に追われて疲弊している様子です。当初から3ヶ月の試用期間を設けて様子を見ていますが、もう少し指導を行った上で本採用にするか否かを見極めたいと考えています。試用期間の延長はできますか？



試用期間の延長は、あらかじめ就業規則上に延長の可能性や延長する期間が明示されており、合理的な理由があれば可能であるとされています。試用期間を延長する場合は、本人に延長することを伝えなければなりません。

#### 詳細解説：

##### 1. 試用期間とは

試用期間とは、施設が、採用した職員の勤務態度や能力、仕事への適性を見極めて、本採用にするか否かを判断するための期間のことをいいます。労働契約を解消できる「解約権留保付き」の労働契約が締結されている期間とされ、業務遂行上の問題があり、指導・注意を行っても改善しない場合には、試用期間中または試用期間満了で労働契約の終了（解約権の行使）を検討することになります。



この解約権の行使は解雇に該当します。試用期間中または試用期間満了時の解雇は、通常の解雇よりも緩やかに判断されるといわれますが、自由にできるということではなく、合理的かつ社会通念上相当な理由が必要です。

##### 2. 試用期間の延長

職員の適性等を試用期間で判断することが難しい場合、試用期間を延長することが考え

られます。この場合、あらかじめ就業規則に延長の定めが必要です。また、試用期間中は、職員が不安定な地位に置かれることになるため、合理的な範囲を超えて長期間に及ぶことは認められません。一般的には3~6ヶ月程度が妥当な期間と考えられているため、今回のケースでは、延長の期間が3ヶ月程度であれば、公序良俗に反するとまではいえないでしょう。

なお、試用期間の延長を行うには、試用期間満了までに本人への告知が必要なため、実務上、遅くとも試用期間満了の1週間前までには、本人と面談の上、延長することを伝えるべきでしょう。

実際には、試用期間を就業規則や労働契約書に定めている一方で、本採用の判断基準が曖昧な施設も多く見られます。本採用の判断基準を確認し、新規採用者に改善点や能力不足の点があれば注意や指導、定期的な面談を行うなど、戦力化に向けたフォローも重要です。

# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『「聞く」と「聴く」』



### ワンポイントアドバイス



事例でのアイさんは、利用者様からのヒアリング結果として、「大丈夫です」という言葉のみをマナ先輩に報告したようです。

マナ先輩からの指摘に対し、他の言葉も思い出したようですが、やはり「大丈夫です」と結論付けています。

皆様は、どう感じたでしょうか。

利用者様の言葉や音のみを表面的に受け取る「聞く」姿勢でいると、このような自分にとって都合の良い解釈をしてしまう危険があります。

相手とコミュニケーションを取る上で大切なのは、「**聴く**」ということ。それは、

相手の立場に立って、相手の様子や状況に注意を払う聴き方

であり、「耳と十四の心を遣って受け止める」ということなのです。ここでの「十四の心」とは、人の心の状態が複数あることを物語っています。

私たちは多くの時間を“聞く”状態で過ごしています。“聴く”意識を持っていないと、相手に不快な思いをさせたり、業務の不効率が起こったりと様々なトラブルが発生します。

相手の言わんとすることをしっかり受け止めることができるように、“聴く”意識を持って、対応しましょう。