



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2023年6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/>

## 介護現場でのテクノロジー活用

介護現場での職員の負担軽減や人手不足解消のために、介護ロボットやICT機器の活用が注目されています。実際にどの程度、これらの利用は浸透してきているのでしょうか？ 厚生労働省の調査結果※をみてみましょう。



## 見守り支援機器は入所系の3割

調査では対象事業所を「訪問系」「通所系」「入所・泊まり・居住系（以下、入所系）」に分け、導入状況を集計しています（表1）。

■ 表1：介護ロボットの導入済みの割合

訪問系	移乗支援機器	0.9%
通所系	移乗支援機器	1.3%
	移動支援機器	0.9%
	排泄支援機器	0.1%
	入浴支援機器	8.8%
	介護業務支援機器	4.9%
入所系	移乗支援機器	9.7%
	移動支援機器	1.2%
	排泄支援機器	0.5%
	見守り支援機器	30.0%
	入浴支援機器	11.1%
	介護業務支援機器	10.2%

入所系では、見守り支援機器が3割、入浴支援機器と介護業務支援機器、移乗支援機器は1割程度の事業所で導入されています。見守り支援機器を導入した事業所の69.7%が「職員の精神的・肉体的負担軽減」を、また66.2%が「ヒ

ヤリハット・介護事故の防止」を効果として実感しています。

## 約半数がモバイル端末を導入

記録業務での入力端末は、デスクトップなどの据え置き型端末が主流ではあるものの、モバイル端末も約半数の事業所で導入されています。また、会議・カンファレンス等の開催・参加でも約6~7割の事業所が端末を使用していることが分かりました（表2）。

■ 表2：ICT機器の利用状況

	入力端末 (記録業務)		会議・カンファレンス等の開催・参加	
	据え置き	モバイル	据え置き	モバイル
訪問系	76.2%	46.5%	52.5%	34.8%
通所系	71.9%	43.9%	41.1%	26.8%
入所系	72.3%	52.9%	39.9%	34.3%

令和5年度もICT導入支援事業や介護ロボット導入支援事業により、導入には補助金が活用できます。都道府県によっては、すでに公募が始まっているところがあります。詳細は都道府県のホームページなどをご確認ください。

※当記事は、厚生労働省の分科会で報告された以下の調査結果を元に作成しています。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001073650.pdf>

## 福祉・介護事業者の夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは福祉・介護事業者における、夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）等の推移を規模別にみていきます。

### 直近5年間で最も低い額の事業も

厚生労働省の調査結果※から、福祉・介護事業者の業種別に1人平均支給額等の推移をまとめると、下表のとおりです。

2022年の状況について、1人平均支給額をみると、2021年より増加したのは、老人福祉・介護事業と障害者福祉事業の5～29人だけとなりました。これら以外については、直近5年間で最も低い額となっている事業があります。

きまって支給する給与に対する支給割合は、児童福祉事業と障害者福祉事業の30～99人が1ヶ月を超えています。

支給労働者数割合は、5～29人がすべての事業で60%台、30～99人は、児童福祉事業を除いて90%台となりました。

支給事業所数割合は、5～29人ではすべての事業で60%台、30～99人は80～90%台となっています。

今年の夏季賞与はどうなるでしょうか。

事業別の夏季賞与支給労働者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				
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
支給労働者1人平均支給額(円)	213,457	210,474	224,081	199,617	<b>194,066</b>	299,115	315,974	275,017	272,183	<b>254,329</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.94	1.00	0.98	0.96	<b>0.89</b>	1.28	1.36	1.18	1.13	<b>1.17</b>
支給労働者数割合(%)	80.3	74.4	70.6	64.0	<b>68.2</b>	95.9	96.5	90.6	93.6	<b>78.7</b>
支給事業所数割合(%)	73.6	72.0	63.9	62.7	<b>62.5</b>	94.4	95.2	88.0	91.7	<b>85.3</b>
老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
支給労働者1人平均支給額(円)	111,227	127,587	140,669	124,040	<b>148,164</b>	197,403	209,456	233,391	217,404	<b>190,927</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.66	0.73	0.77	0.71	<b>0.78</b>	0.90	0.96	1.06	1.02	<b>0.88</b>
支給労働者数割合(%)	75.5	68.9	65.6	70.7	<b>62.8</b>	86.9	90.7	90.1	93.7	<b>93.8</b>
支給事業所数割合(%)	71.3	68.4	63.9	67.0	<b>60.6</b>	88.2	90.6	90.9	93.5	<b>93.8</b>
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
支給労働者1人平均支給額(円)	180,393	161,899	190,017	177,266	<b>216,436</b>	245,312	302,288	162,570	244,108	<b>208,461</b>
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.00	0.84	1.02	1.00	<b>0.98</b>	1.35	1.34	0.90	1.24	<b>1.03</b>
支給労働者数割合(%)	60.5	76.6	76.1	75.6	<b>67.0</b>	100.0	100.0	72.0	77.4	<b>91.8</b>
支給事業所数割合(%)	59.0	71.2	72.2	73.6	<b>65.8</b>	100.0	100.0	91.7	95.8	<b>86.7</b>

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、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、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.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『パワハラの手えと業務上の指導ポイント』



先月入職した新人職員がいます。職員自身は一生懸命やっているようですが、業務上のミスが続いています。指示を受ける際にメモを取らず、同じことを繰り返して聞いてきたり、ミスを繰り返したりするとのことで「何回も言っているでしょ」と教育担当の職員が伝えたようです。その後、「先輩からパワハラを受けた」と新人職員から手えがありました。どのように対応したらよいのでしょうか。



今回の新人職員の手えだけで、パワーハラスメント（以下、パワハラ）があったか判断はできません。教育担当の職員や周りの職員も含めて、どのような状況であったかを確認しましょう。教育をする際には感情的にならずに、冷静に具体的に手うべき行動を伝えることがパワハラ防止につながります。

#### 詳細解説：

##### 1. パワハラの手義

厚生労働省は、職場のパワハラについて、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの」と手義しており、①から③までの3つの要素をすべて満たすものを指します。



なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません。

##### 2. 実務上の対応

今回の教育担当の職員の手動がパワハラに該当するか否かは、その場の状況により異なるため、一概に判断することはできません。どのようなミスがあり、どのような指導を行ったか、手えている職員の手業の習得レベルや教育を受けている際の手態はどうであるか、といった状況をヒアリングして判断する必要

があります。また、教育担当の職員の手言が繰り返されているのかというような点も確認すべき事項になります。

この際、本当に教育担当の職員が「何回も言っているでしょ」というように手言したのであれば、感情的になっていると思われる。その点については、冷静に指導をするように伝える必要があります。

新人職員がメモを取っていない場合は、「指示内容についてはメモを取ってください」と促したり、「メモを確認してください」と指示をしたりする等、具体的な行動に着目した指導を行うことが重要になります。

パワハラを含むハラスメントの問題が発生したときは、被害を訴える職員、加害者とされる職員、そして、周囲の職員も含めて客観的な状況の把握と判断が必要になります。最近はすぐに「ハラスメントを受けた」と騒ぎ立てる傾向がありますので、適正な指導の範囲を意識した上で、慎重に状況を把握することが重要になります。

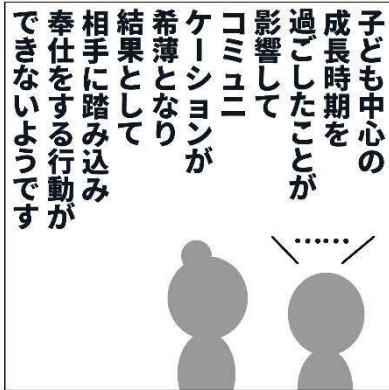
# 事例で学ぶ 4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『一步踏み込む』



#### 一步踏み込む



## ワンポイントアドバイス

若いスタッフのコミュニケーションの希薄さが目立つようになり、周りから何かをしてもらえることが当然と思える子供中心の成長時期を過ごしたことが影響しているのでしょう。  
**“相手に一步踏み込んで奉仕する”** という考え方や行動がなかなかできないようです。

例えば、重そうな荷物を抱えた利用者様に対して

スタッフ:「持ちましょうか?」  
利用者様:「大丈夫です」  
スタッフ:「そうですか?」

また、施設長との会話で

施設長:(帰りがけに)「この仕事お願いできる?」  
スタッフ:「急ぎですか?」  
施設長:「やっぱり、いいよ」  
スタッフ:「いいんですか。じゃあ、お先に失礼します」

アイさんの事例を含めて、これらの対応は介護スタッフとして、ちょっと困ったコミュニケーションです。こういった対応を繰り返すスタッフは、“何だったら、しますよ”という、中途半端で表面的な印象が相手に伝わり、やがて頼りにされなくなってしまおうでしょう。

日本には、本音を抑える文化が根付いています(特に年齢の高い世代)。“遠慮”という、オブラートに包んだものの表現をする傾向があり、上記のような場合には、スタッフ側から一步踏み込んだ働きかけが必要なのです。

ここでは、相手が遠慮しているかもしれないと考えて、「出口まで、運びますね」「できるところまで、今日やっていきます」等、進んで行動する勇気が試されているのです。

一步踏み込んで、相手に遠慮させない優しい応対ができると、きっと心の底から頼りにされるでしょう。