

# 介護事業者の労務管理体制の

## 再構築を支援する助成金の創設②

前回は助成金創設の背景を、介護事業所が抱えている労務管理上の問題点と併せてご紹介しました。今回は助成金の内容を概説します。

### ●介護労働環境向上奨励金の概要

従業員の身体的負担の軽減、賃金など処遇の向上、労働時間などの労働条件、職場環境改善などの雇用管理の改善を総合的に進め、介護労働者の労働環境の向上を図った事業者のための助成金です。次の2種類の助成があります。

#### (1)雇用管理制度等助成

従業員の雇用管理改善につながる制度等を導入し、適切に実施し、一定の効果が得られた場合に、制度等の導入に要した費用の1/2(上限100万円)を支給します。この助成を受けるには、あらかじめ「雇用管理制度整備等計画」を作成し、都道府県労働局の事前認定を受けることが必要です。

#### (2)介護福祉機器等助成

従業員の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、労働環境の改善がみられた場合に、機器の導入費用の1/2(上限300万円)を支給します。この助成を受けるには、あらかじめ「導入・運用計画」を作成し、都道府県労働局の事前認定を受けることが必要です。

#### ※主な受給要件(両制度共通)

- 以下の全てに該当する事業者であることが必要です。
- 介護サービスの提供を業として行う事業主であること(他業種との兼業も可)
- 「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、事業所内に周知を図っていること
- 都道府県労働局が行う審査や必要に応じ実施する現地

確認に協力すること

・導入・運用計画、または雇用管理制度整備等計画の提出日の6カ月前から、事業主都合で労働者を解雇(退職勧奨)による離職を含むしていないこと

・過去に労働関係法令に違反したことがある場合は、送検処分を受けていないこと。また、行政機関の是正指導を受けて改善していること

#### (1)雇用管理制度等の内容

左記の6種類の助成制度で構成されています。外部の専門家・業者に支払った費用の1/2(上限100万円)が助成されます。

- 労働時間管理に関する措置  
介護労働者の希望を踏まえた体制づくり、シフト勤務の整備など
- 報酬管理に関する措置  
賃金体系の構築・見直し、諸手当(夜間勤務手当、住宅手当など)の導入・見直しなど
- 体系的処遇改善に関する措置  
評価・処遇制度(キャリアパス)の導入・見直し、昇進・昇格基準の導入・見直しなど
- 増員に関する措置  
ホームページ(採用情報)の作成、求人情報誌や新聞広告への掲載、採用パンフレットやチラシの作成、就職説明会の開催など
- 能力開発に関する措置  
教育訓練計画の策定・見直し、新人教育アドバイザー制度の策定・見直しなど
- 健康管理に関する措置  
健康診断(法定健康診断項目以外の項目)の実施、メンタルヘルスに関する必要な配慮など

#### ※ワンポイントアドバイス

地域の介護事業所において、右記の①～⑥で実際使えるメニューとしては、恐らく①～④当たりが現実的なのところだと思います。その中でも多くの介護事業所のウィークポイントである「労働時間管理」、「賃金管理」が利用の中心に

なるのではないのでしょうか。厚労省の狙いもここにあると考えます。「評価・処遇制度(キャリアパス)」については、前記の労働時間、賃金管理の基礎がしっかり出来ていない事業所については、キャリアパス導入は逆効果になることもあるので、熟考する必要があると思います。

#### (2)介護福祉機器等助成の内容

左記の8種類の介護福祉機器を購入した場合、業者に支払った費用の1/2(上限300万円)が助成されます。

- 移動用リフト
- 自動車用車いすリフト ※福祉車両の場合は、本体を除いたリフト部分のみ
- 座面昇降機能付車いす
- 特殊浴槽
- ※リフトと共に稼働するもの、側面が開閉可能なもの
- ストレッチャー
- シャワーキャリー
- 昇降装置
- ※人の移動に使用するものに限る
- 車いす体重計

#### ※ワンポイントアドバイス

誌面の都合上、他の支給要件は割愛しますが、購入すれば全て受給できるものではなく、「導入効果の把握」が各種資料において要求されますので、単なる費用助成でないことに留意する必要があります。本年度以降、認定・申請基準が厳しくなっていると感じています。