

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひいたします。

## 「介護職員処遇改善支援補助金」の動向

昨年12月27日付で、厚生労働省から「介護職員処遇改善支援補助金について」という事務連絡が出され、いわゆる「介護職の3%賃上げ」について概要案が示されました。[\(介護保険最新情報 Vol.1026\)](#)

2月～9月は、補助金として介護報酬とは別の財源での交付となります(10月以降は別途)。まだ「検討中」であり「案」とされていますので確定ではありませんが、読み取れるポイントとしては以下の点かと思われます。(障害福祉サービスも同様の仕組み)

- ①サービスごとの交付率(×総報酬)によって事業所に支給される。
- ②R4年2月・3月から実際に賃上げを行っている事業所が対象。
- ③補助額の3分の2以上はベースアップ(基本給または固定手当)として支給することが必要。(2・3月については一時金等でも可)
- ④介護職員以外の職種へも配分可(詳細なルール等があるのか不明)

まだ不明な点が多く明言はできませんが、2月からの賃上げ、さらに基本給か固定手当での支給が求められることから、早めに準備を進めておく必要があります。

県への計画書提出・実績報告も必要になるとのことですので、続報を待ちたいと思います。

## ハラスメント対策って何をすればいい? ①

最近、ハラスメント対策についてご相談を受けることが増えてきました。その背景には、今年4月から、中小企業においても「職場におけるパワーハラスメント対策」が義務化されることがあります。(大企業においては2020年6月に適用済)

今回の連載では、まずはハラスメント(パワハラ・セクハラ・マタハラ等)について正しく知ることから始め、職場での対策として事業主、管理職、職員それぞれに求められることを考えていきたいと思います。

「ハラスメント」という言葉は、「嫌がらせ」や「い

じめ」行為を意味します。厚労省では、「職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり、不利益を与えたりすることで、就業環境を害する行為」と定義しています。

2019年に日本労働組合総連合会(連合)が実施した調査によると、「職場でハラスメントを受けたことがある」という人は全体の38%、そのうち「脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言などの精神的な攻撃」が41%、「セクハラ」が26.7%などとなっています。

そしてハラスメントを受けた人の54%が「仕事のやる気を喪失」しており、22%は「心身不調」、19%は「退職・転職」した、という結果が出ています。中でもハラスメントを受けた20代の3割近くが離職という選択をしたとされています。

このような結果から、ハラスメント問題は職員のモチベーションや、人材の定着にも大きな影響を及ぼすことが分かります。

さらに課題と思われるのが、同調査ではハラスメントを受けた人の44%が「誰にも相談しなかった」と答えており、その理由として「相談しても無駄だと思ったから」が最多となっている点です。

まずはハラスメント対策を職場全体の課題として捉え、職員全員で学び、取り組んでいくことが重要だと言えるでしょう。次回へ続きます

## 今年も良い一年に!

今年も当事務所では様々なチャレンジをしながら、皆様のお役に立てるよう精進していきたいと思っております。様子を見ながらですが、ぜひセミナーも企画したいと考えています。

本年も、どうぞよろしくお願ひいたします!

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL: 026-217-3152 FAX: 026-217-3153

URL: <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)