

処遇改善支援補助金について（続報）

前号で速報をお伝えしました「介護職員処遇改善支援補助金」について、国から徐々に詳細な情報が出されてきましたので、簡単にまとめておきたいと思います。

【補助金を受ける要件】

- ①処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得していること（2月までに取得していることが必要）
- ②R4年2月分から賃金改善を行うこと（2・3月分については一時金等での支給も可）
- ③補助金の全額を賃金改善にあてること。かつ、その3分の2以上はベースアップ等（基本給または固定手当の引き上げ）にあてること。※残りの3分の1は賞与や一時金等での支給でもよいということ。法人の運営費にあてることはできません。

また、この補助金は介護職員だけでなくその他の職種へも配分が可能で、特に配分ルールはないため事業所ごとに決められます。（全員一律でもOK）

遅くとも4月からは基本給または固定手当による支給が必要ですので、賃上げ額の設定（補助金総額の3分の2以上をあてられるように）や職員への周知（ほとんどの事業所で、国が示している9,000円アップには届かないと思われます）について詰めておく必要があります。

計画・報告の様式も示されていますし、Q&Aも出てきました。コールセンターも設置されていますので、そうした国からの発信（[介護保険最新情報 HP](#)）や、県からの情報を見逃さないよう対応してください。

ハラスメント対策って何をすればいい？ ②

今回からは、ハラスメントについて正しく理解していただくために、まずはハラスメントの種類を見ていきたいと思います。

①セクシャル・ハラスメント（セクハラ）

国の定義では、『職場』において、『労働者』の意に反する『性的な言動』が行われ、それを拒否する等の対応によって、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、『性的な言動』により就業環境が害されるこ

と」とされています。

ここで言う「職場」とは、事業所内だけでなく出張先や取引先との会食の場なども含まれます。また「性的な言動」は、以下のように分類されます。

- 性的な内容の発言…性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報（噂）を流布する、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、など
- 性的な行動…性的な関係の強要、必要なく身体へ接触する、わいせつ図画を配布・掲示する、強制わいせつ、など

セクハラは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得ますし、異性に対するものだけでなく同性に対する言動も該当することを意識しておく必要があります。さらにセクハラの種類として

- ◆「対価型」…性的な言動に対する職員の対応（拒否や抵抗）により、その職員が解雇、降格、減給、不利益な配置転換などの不利益を受けること
 - ◆「環境型」…性的な言動により職員の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、就業上の支障が生じること
- とされており、特に「環境型セクハラ」は上司・部下という関係以外（同僚同士など）でも起こり得ることに注意が必要です。 次回へ続きます

労務ナビ「号外」もご確認を！

2月1日付け「[福祉労務ナビゲーション号外](#)」を配信しております。新型コロナの感染が急拡大し、どこの事業所でも他人事ではなくなっています。対応についてよくあるご相談・ご質問についてまとめていますので、ぜひご覧ください。

YouTube「[人事労務のお仕事チャンネル](#)」も引き続きよろしくお願いたします！

【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