

4月からの新たな給付金

前回は4月と10月の育児・介護休業法改正についてお伝えしましたが、この4月からは育児関連の新たな給付金も創設されます。

○出生後休業支援給付金

子の出生後8週間（母親は産後休業後8週間）の間に、両親がともに14日以上（または出生時育児）を取得した場合、育児休業給付金の上乗せとして最大28日間、賃金日額の13%が支給されるものです。

※配偶者が無職や雇用保険非加入者であっても、対象となり得ます。

※育児給付67%と併せて従前給与の80%（＝実質手取り100%）になるという計算です。

○育児時短就業給付金

育児終了後、短時間勤務（育児時短勤務）をして賃金が従前よりも低下した場合、時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が支給されるものです。

※子が2歳に達する日の前日までが支給対象です。

※たとえば育児前の賃金が月24万円で、復帰後に6時間の時短勤務となり月18万円になった場合、18万円×10%＝18,000円が（その月の分として）支給される計算となります。

上記はいずれも雇用保険の制度です。当然ながら、雇用保険に加入していない人は対象外です。

特に時短就業の給付金は、4月から早速該当する方がいる可能性がありますので、対象者の把握をしておく必要があります。

福祉現場の「生産性向上」を考える②

前回、「皆さんの仕事における“中核業務”は何ですか？」と問いかけました。

福祉・介護現場における「生産性向上」とは、「その中核業務をより充実させるために、周辺業務や間接業務の効率化・省力化を図り、限られた人員で最大限の成果を挙げるための方策を検討すること」だと私は考えています。

たとえば「利用者さんと直接関わること」が中核業務なのであれば、その周辺にある雑事（記録や情報伝達、打合せや会議、環境美化活動など）にあてる時間と労力を可能な限り減らし、より利用者さんと関わる時間を増やしていくこと、これが現場における「生産性の向上」です。

つまり、現場の皆さんが心配するように「生産性向上（効率化・省力化）＝利用者をないがしろにする」ということではまったくなく、むしろその正反対の「利用者との時間をもっと充実させるためのもの」だと考えていただきたいのです。

これは要するに、仕事における「ムリ・ムダ・ムラ」をなくしていくこと。別の言葉でいえば「業務改善活動」や「マネジメント」と言うこともできます。組織・法人としては当たり前に行うべき活動であると考え、現場職員の「生産性」という言葉に対するネガティブイメージを払拭していくことが非常に大切です。

厚生労働省では、令和2年度に「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」（生産性向上ガイドライン）を作成し、これに基づいた取組を推奨しています。次回から、この内容に沿って具体的な方策を考えていきたいと思えます。 次回へ続きます

セミナー開催しました！

3月7日（金）に「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2024Part2」を開催いたしました。「心理的安全性のためのコーチングスキル」と、育児・介護休業法改正を中心にお話しさせていただきました。ご参加いただいた皆様、ありがとうございました！

来年度は、人事・労務管理の初心者向け講座なども検討したいと考えています。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