



セミナー
情報

4/11(水) 「遂に3月後半に加算算定の解釈通知と Q&A が判明します！

介護報酬改定の詳細解説セミナー」

講師：小濱 道博氏 (小濱介護経営事務所 代表)

会場：港区立商工会館 研修室 資料代：お一人 3,000 円

賃金改善を判断する基準 - 11 年度給与

2月23日、厚生労働省老健局は「全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議」で、職員の賃金改善に関し、改善の有無を判断する基準として「2011年度の直近の給与から現行の介護職員処遇改善交付金分を差し引いた額」を活用する見解を示した。

同日に示された「介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」(素案)には、以下の内容などが盛り込まれている。

- 事業者は、加算の算定額に相当する賃金改善をしなければならない
- 賃金改善については本給、手当、賞与などのうちから対象とする賃金項目を特定して行う

また、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはならないとする一方、

「介護サービス事業所又は介護保険施設のサービス利用者数の大幅な減少などによる経営悪化などにより、事業の継続が著しく困難であると認められる理由がある場合には、適切に労使の合意を得た上で、賃金水準を見直すこともやむを得ない」

とする解釈も提示。

厚労省老健局は、現行の介護職員処遇改善交付金を受けている事業所は、介護職員処遇改善加算の要件も満たすとする見解を示した。

交付金を受けていない事業所が加算を受ける場合の申請書類の提出期限は3月25日となっている。

既に交付金を受けている事業所の場合は、5月末までに提出すればよいとしている。

(CB news)

詳しくはお気軽にお問い合わせください。

info@care-mas.com

モラルハラスメント問題への対応法

終身雇用制の崩壊、深刻な不況の影響と共に、モラルハラスメントの問題が急増している。モラルハラスメントとは大きく分けて、「セクシャルハラスメント」と「パワーハラスメント」がある。

セクシャルハラスメントとは、一般的に、「相手の意に反する性的な言動」ということができる。「意に反する言動」とは相手の「望まない」言動であって、「不快」なもの。例えば相手がその言動に「応じた」り「不快の意思表示をしなかった」場合でもその言動にあたる場合がある。事業主の措置義務の対象として「労働者の意に反する性的な言動」かつ「就業環境を害する」判断にあたっては、「被害の受け手がどう感じるか」を基準にし、一定の客観的な要件として「平均的な女性労働者あるいは男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当。

パワーハラスメントとは、「職権や利権など見えない力を利用して、本人の人格や尊厳を傷つける言動や行為をもって本来遂行すべき業務範囲を超えた要求を行う行為」

しかし、パワーハラスメントを恐れるあまり、部下に対して適切な指導が出来なくては本末転倒。社会的な常識範囲内での叱責はパワーハラスメントではない。

モラルハラスメントの防止策としては、(1)固定的な男女観や性別役割分担意識の解消、(2)職場の中で個人的な感情を持ちこまない、(3)良好なコミュニケーションづくり

相談を受けたときは、(1)プライバシーを守る、(2)相談者の立場に立ち 真剣、丁寧に聴く、相談者の状況を理解する、客観的な視点を保つ、(3)二次被害の防止、(4)相談者自身の判断を支える、等の必要がある。