



あい社会保険労務士法人

〒706-0024
岡山県玉野市御崎2丁目3番13号
TEL : 0863-81-5634
FAX : 0863-33-3896
e-mail : ksato@aisr.or.jp
ホームページ : <https://aisr.or.jp>



令和7年介護職員等処遇改善加算における特例措置について

◆介護職員の賃上げ・定着が急務

令和6年の介護事業者の倒産件数は全国で172件と、介護保険制度発足以降最多となりました。介護報酬改定による影響なども指摘され、政府は「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)にて、人手不足の解消や職員の定着を図るための包括的な取組みとして、令和6年度補正予算に補助金の支給を盛り込みました。

また、令和7年介護職員等処遇改善加算の申請において特例措置も講じられます。

◆さらなる賃上げ等を支援するための補助金

補助金は、「介護職員等処遇改善加算」を取得している事業所を対象に交付されます。

交付の条件は、生産性向上や職場環境改善に向けた具体的な取組みのための計画を策定し、都道府県に提出することです。補助金の交付を受けた場合の実績報告書の提出も必要となります。

◆さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化

もう1つの特例措置は、さらなる処遇改善加算の取得促進のための要件弾力化です。

介護職員等処遇改善加算の取得要件のうち、キャリアアップ要件と職場環境等要件について弾力化がなされます。

さらに申請様式の簡素化として、要件を満たしているかをチェックリスト形式で確認する方法が導入されます。

◆2月の申請受付分から適用開始

第243回社会保障審議会介護給付費分科会(令和6年12月23日)にて、これらの特例措置が示されて以降、詳細はまだ明らかにされていません。

令和7年度介護職員等処遇改善加算の申請に向けて、最新情報をチェックしておきましょう。

【厚生労働省「第243回社会保障審議会介護給付費分科会(web会議)資料」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47059.html]

東京都がカスハラ防止指針を公表しました

◆東京都のカスハラ防止指針

カスタマー・ハラスメント(以下、「カスハラ」という)の防止を目的に、昨年10月に東京都が全国で初の条例を公布したのは記憶に新しいところです。今般、この条例に基づき、カスハラ防止のために必要な事項を定める「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針(ガイドライン)」が公表されました。東京都では遵守が求められますし、そのほかの地域においても参考となる内容です。指針

では、①カスハラ の定義と禁止、②顧客等、就業者及び事業者の責務、③都の施策、④事業者の取組み等について詳しく解説しています

◆自社での対応の参考に

条例では、カスハラ の定義を①顧客等から就業者に対し、②その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、③就業環境を害するものとしており、指針ではそれぞれの考え方を具体的に示しています。代表的な行為類型にも触れ、例えば「就業者への土下座の要求」や「就業者を拘束する行動」などの行為は刑法にも触れる可能性があるとして説明しています。

また、事業者求められる取組みとして、①カスハラ対策の基本方針・基本姿勢の明確化と周知、②カスハラを行ってはならない旨の方針の明確化と周知、③相談窓口の設置、④適切な相談対応の実施、⑤相談者のプライバシー保護に必要な措置を講じて就業者に周知、⑥相談を理由とした不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め周知、⑦現場での初期対応の方法や手順の作成、⑧内部手続（報告・相談、指示・助言）の方法や手順の作成、⑨事実関係の正確な確認と事案への対応、⑩就業者の安全の確保、⑪就業者の精神面及び身体面への配慮、⑫就業者への教育・研修等、

⑬再発防止に向けた取組みを挙げて、それぞれ対応のポイントを示しています。



自社での対応を検討する際に参考となるでしょう。

【東京都「カスタマー・ハラスメントの防止に関する指針（ガイドライン）」】
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/plan/kasuharashishin/index.html>

有給休暇の取得率上昇とプレゼンティーズム

◆年次有給休暇の取得率は10年で急上昇

厚生労働省から令和6年「就労条件総合調査」の結果が公表されました。

令和5年の1年間に企業が付与した年次有給休暇（繰越日数を除く。）の取得率は65.3%（同62.1%）となり、昭和59年以降最も高くなっています。10年ほど前には40%台後半でしたので、実に20パーセントポイントほども急上昇していることになります。

◆プレゼンティーズム

こうした流れの中で、職場の管理職の中には「最近の若い者は休みばかり取っている」と感じる向きがあるかもしれません。

もしかすると、それは「プレゼンティーズム」に陥っているからかもしれません。プレゼンティーズムとは、単に職場に物理的に存在することを重視する傾向や、長時間労働を美德とする考え方を指します。実際の生産性や成果よりも、職場にいることを偏重する誤った労働観、という意味で使われる言葉です。

プレゼンティーズムに凝り固まるのは問題がありますが、一方で、その場にはないとコミュニケーションが不足したり報連相がスムーズにいかなくなるのも事実でしょう。新しい連絡ツールなどがいろいろと登場しているとはいえ、その場にいること、リアルな対面での情報交換の重要性が消えてなくなることはないでしょう。

何事もバランスの問題かもしれません。バランスの取れた判断をするためには職場のリーダーや管理者の意識が重要となります。「会社の売上が減っているのに休みばかり取って……」と不満を抱えて憂鬱になるより、売上減の要因を探って対策を考えるほうが建設的でしょう。

◆社内規程のアップデートも忘れずに

時代に適合しない企業は生き残れません。リーダーの考え方にアップデートの余地がないか、ちょっと立ち止まって考えてみるのも有益かもしれません。もちろん、就業規則などの社内規程のアップデートも忘れずにおきましょう。