

「介護保険法」に関する申請は社労士の専門業務と聞いて「へー、そうだったん」と思ったあなたへ。

社会保険労務士にお任せください

こんなことでお困りではありませんか？

- うちも **コンプライアンス** 重視にせなあかんなあ…
- この頃、あちこちで**労務のトラブル**があるそうや…
- 給与計算**は社員にまかせられへん。
- 職員の生活を守るには**処遇改善加算**をもらわんと…
⇒ 一人で悩まず、経営者様のパートナーとしてかわちの社労士を活用してください。

キビシクなった?! 労働時間把握 ～ 労基署による指導強化 ～

★東大阪労基署は、夜勤もある介護事業所(サ高住運営委託、デイサービス、訪問介護)を調査しました。残業代の一部不払い(割増賃金不足)、訪問ヘルパーの労働時間管理(タイムカードに代る日報など)については是正指導がありました。

★大阪中央労基署(森ノ宮)は、一斉呼出しによる「集合調査」を行なっています。9月には、介護事業所8社を同時に呼出し、労働時間適正把握についての講義(約20分間)の後、各テーブルに別れ、担当署員が事業所を調査。10分～1時間程度続いた様子です。

介護職員処遇改善加算 Q&A

Q1. なぜ2年で加算の制度が変わったの？

A1. 国が「介護離職ゼロ」を掲げた以上、3年ごとの介護報酬改定を待つわけにいなかったから。

Q2. 新設された加算(Ⅰ)を取るには何が必要？

A2. キャリアパス要件(「任用基準」「賃金体系」など)に、「昇給できる仕組み」が加わりました。

Q3. 加算(Ⅰ)「モデル」はハードルが高すぎる？

A3. 厚生労働省のモデルは賃金設定が高く、昇進できる役職を用意できる大規模な介護事業所を連想させます。しかし、求められているのは「昇給できる仕組み」であり、金額の多寡ではありません。

Q4. 昇給の規定をどう組み合わせたらいい？

A4. 昇給の物差しは①評価②資格③経験と定められています。このうち、「評価」は小規模事業所では難しく、「資格」だけでは頭打ちになってしまうので、「資格」と「経験」の組合せが最も実践的です。

Q5. では、小規模な介護事業所でも加算(Ⅰ)は取れるのですね！

A5. かわちの社労士がサポートします。

労基署の監督 指導対策

労働法の専門家・かわちの社労士におまかせください。

- 労働時間一つとっても、ヘルパーの移動・研修・更衣・引継・業務報告書作成・待機など監督官から指導されやすい項目が目白押し。
- 調査は「労働者保護」が目的ですから、有給休暇取得や健康診断も指導されます。

おすすめ！助成金代行 (介護事業所向け)

かわちの社労士なら、助成金の計画作成から支給申請までを代行。こんな実績があります。

I 訪問介護(サ高住運営委託)

特殊浴槽設置に80万円(半額助成)

M 訪問介護

登録ヘルパーの健康診断に40万円、正社員の健診に10万円(1年後に60万円追加予定)
登録ヘルパーの正社員化に130万円(2人)

K デイサービス

母子家庭の正社員、パート雇用に80万円

人事・労務管理 のお悩み相談

かわちの社労士にお気軽に相談ください。

- 労働保険・社会保険の手続き、給与計算、就業規則作成、労使協定、求人募集など幅広く対応します。
- 法改正などのタイムリーな情報提供、地域の耳寄りな情報提供など、お役に立てることは様々あると考えます。

かわちの社労士事務所

TEL 06(6785)7133