

中小企業経営労務研究所 社会保険労務士 岡本孝則

介護未経験者はもちろん、有資格者や経験豊富な人であっても、介護に係る労働者の身体的な負担は大変なものだと思います。働き続けたい気持ちはあってもそのような理由で離職していく人も少なくないでしょう。教育訓練の充実や労働条件、雇用管理の改善などが大事なことは前回もお話しました。

この助成金は、介護労働者の身体的負担の軽減や腰痛の予防促進をバックアップしてくれるものです。助成金を利用して、少しでも労働環境の改善を図り、モチベーションをアップしていくことは離職率の低下に大変有効です。

主な支給要件としては、以下のいずれにも該当する事業主となります。

①介護サービスの提供を行う事業主であること②「介護労働者雇用管理責任者」を選任し、事業所内に周知していること③介護福祉機器の導入・運用

■介護労働者設備等整備モデル奨励金給付内容

- ・計画期間内に介護福祉機器を事業所に導入（1品10万円以上であること）
- ※介護労働者が使用することにより、直接的に身体的負担が軽減され、腰痛予防効果が高く、労働環境に改善が見込まれるもの。例）移動用リフト、自動車用車いすリフト、ベッド、座面昇降機能付き車いす、特殊浴槽など
- ・支給額 介護福祉導入費用の1/2（2010年4月1日より上限が300万円にアップしました。※以前は250万円）

計画書を作成し、計画の初日からさかのぼって6カ月前から1カ月前までに都道府県労働局に提出、認定を受けた事業主であること（計画期間は3カ月～1年）。

さらに、④計画に沿って介護福祉機器を導入・運用すること⑤導入・運用計画の提出日の6カ月前から、事業主都合で労働者を解雇（勤奨などの退職を含む）していないこと⑥過去にこの奨励金の支給を受けた場合には、その累計額が上限（300万円）に達してお

らず、前回の支給決定日を過ぎていることなどです。

ポイントは、導入・運用計画には「介護福祉機器の導入」だけではなく、「導入機器の使用を徹底するための研修」「腰痛予防の講習など、雇用管理改善の取り組み」「導入機器のメンテナンス」「導入効果の把握」などを盛り込む必要があるということです。

◇中小企業経営労務研究所

URL：<http://www.w.chukeirou.com/>

人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。著書に「今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48」（幻冬舎刊）がある。



また昨今の不正受給の急増から、計画に沿って実施されているかどうかの現地確認がされることもあります。計画期間終了後1カ月以内に支給申請手続きを行います。その際、導入効果の把握のためのアンケート調査などの実施確認や導入効果報告書など「労働者の過半数を代表する者」に記入してもらった書類が必要となるなど、導入効果の有無もチェックされます。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」<http://www.sigyo.net>まで