

演 題	老健施設における労務管理
副 題	コロナ禍を経験して

フリガナ	カイゴロウジンホケンシセツ コウフミナミライフケアセンター
施 設 名	介護老人保健施設 甲府南ライフケアセンター
フリガナ	シャカイホケンロウムシ ナイトウ アキ
発表者(職名・氏名)	社会保険労務士 内藤 亜紀
フリガナ	ジムキョクショクインイチドウ
共同研究者	事務局職員一同

【はじめに】

新型コロナウイルス感染症は、数か月ほどでパンデミックと言われる世界的な流行となった。当施設においても度々職員の感染が報告された中、2023年1月には感染者数の増大を確認し、クラスターと認定された。クラスターは入所施設のワンフロア内を中心とし、入所者と職員で三十余名の感染が確認された。労務管理の視点から、当施設におけるコロナ禍の経験と対応を報告する。

【取り組み】

①在宅勤務実践による効果

感染症対策目的や業務停止防止のため、事務局、相談部の一部の部署でテレワークを実施。

②給与計算業務の複雑化

クラスターの影響で介護職員を中心に、シフトが大きく変更され、勤怠管理業務に混乱が生じた。

③労働者災害補償保険請求業務について

(※以下「労災請求」とする。)

新型コロナウイルスに感染し、病院受診をした職員の治療費負担軽減のための請求申請業務。

④各種制度活用による職員への支援

母性健康管理措置による休暇制度導入助成金の申請を行った経験と今後の活用に向けて。

【結果】

①在宅勤務実践による効果

コロナ禍以降、必要時の分散業務の実施に向けて、在宅ワークが可能な体制を整備していた。クラスター発生時には、事務局と相談部系の部署内を2つのチームに分け、日替わりで内勤、外勤（在宅勤務）の業務を行った。在宅勤務を行った日については、業務日報の提出を求める事で勤務時間、業務内容を把握し、適切な勤怠管理に努めることができた。

コロナ禍であっても、柔軟な勤務体制が整ったことで、感染リスクの軽減と業務継続が図れたことにより、職員の満足度向上にも繋がった。一方、看護、介護部の業務では、利用者へのケアが最優先に考えられる。そのため、施設への出勤が必要不可欠であり、部署毎の業務内容を考慮した場合、労務管理面からの感染対策の難しさを感じた。

②給与計算業務の複雑化

クラスター発生により、出勤職員の残業時間の増加や夜勤回数の増加等、通常のシフトとは異なる勤

務の変更が次々と生じた。早番、日勤、遅番、夜勤等も通常のシフトとは全く異なり、勤怠管理が複雑化していった。各職員の労働時間や残業時間の正確な把握が必要不可欠であるが、職員不足や感染リスクによる対応のため、現場の状況の把握に努めることが困難であった。最終的にはタイムカードの打刻を元に、地道に計算していく事で対応した。通常時の3倍以上の業務負担となり、トラブル発生時の給与計算方法や勤務形態の把握等、改善策が必要だと感じている。

③労災請求業務について

業務中の新型コロナウイルス感染と認められた職員に対して、治療費の労災請求を行った。受診先が労災指定病院だと良いのだが、労災指定病院以外の場合、労災請求業務に対する理解が様々であり、手続きに不備が生じる場面が多かった。他の労災請求にも該当する内容であるが、職員には業務上の病気やケガ、疑いのある場合も含めて、指定医療機関の情報提供を行うなど、制度利用に支障が生じないように、サポートの必要性を改めて感じた。

④各種制度活用による職員への支援

妊婦の職員より、勤務中のコロナ感染の不安について訴えがあり、母性健康管理措置による休暇制度導入助成金の申請を行った。欠勤日に対し、6割の給与を支払うことで、施設は国から一定額の助成金を受け取る事ができた。職員自身は安心して休業することができ、施設も適切な対応のもと助成金を得た。情勢に応じた、制度利用や助成金については、職員及び施設でのメリットとなり、今後も活用していきたい。

【まとめ】

当施設のクラスター収束には1か月半を要した。初めての出来事について戸惑いもあり、様々な対応を行っていく中で改めて労務管理の難しさを感じた。コロナウイルスに関わらず、他の感染症等のトラブルが生じた場合には、在宅勤務可能な部署によるテレワークの実施、労災制度や助成金の活用等、今回の経験を活かして、BCPと業務の効率化を図るようにしていきたい。また制度利用の円滑化に向け職員への知識普及に努めるとともに、安心して勤務が行える環境づくりを支援していく。