



福祉施設版

NEWS LETTER

2019年3月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14井上ビル12号館301
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

平成31年度税制改正 福祉施設編



平成31年度税制改正大綱が発表されました。その中から、福祉施設に関連の深い項目に注目します（※実際の改正内容については、改正法令の公布後に官報等でご確認ください）。

消費税問題は介護報酬改定で対応

注目された「消費税率の引上げの対応」は、税制では措置は行われず、介護報酬改定のみで解決することとなりました。

児童養護施設退所者への新たな支援策

「児童養護施設退所者等自立支援資金貸付金」事業では、児童養護施設等を退所して就職や進学をする者への支援として、家賃や生活費、資格取得費用の貸付が行われています。

この貸付金は、一定期間就業を継続できた場合に返済が免除されます。現行法では、この時に生じる「債務免除益」の全額が、一時所得と

して課税対象となり、大きな税負担が自立支援の妨げとなっていました。そこで今回、同貸付による「債務免除益」について、非課税措置が講じられることとなりました。

サ高住供給促進税制の延長

サービス付き高齢者向け住宅供給促進税制については、不動産取得税や固定資産税の軽減措置が2年延長されます。

障害者を多数雇用する場合の特例も延長

心身障害者を多数雇用する事業主が、作業用の施設を取得した時の不動産取得税や固定資産税の軽減措置が、2年延長されます。

10月の消費増税対応改定 改定率が決定

税制措置は講じられませんが、福祉事業者の負担を補填すべく、報酬改定が実施されます。

介護報酬改定は+0.39%に決まりました。他に、補足給付の基準費用額引上げ分の対応として7億円程度、介護人材の処遇改善として210億円程度が予定されています。また、**障害福祉サービス等報酬改定は+0.44%**で、障害福祉人

材の処遇改善として90億円が予定されます。

なお、この改定では「介護人材の更なる処遇改善」も実施されます。経験・技能のある介護職員の処遇改善が優先的に位置付けられ、その他の職員についても事業所の裁量で配分ができるように、新加算の検討が進められています。



福祉施設等でのハラスメント防止対策の取組状況

職場でのセクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（以下、マタハラ）の防止措置を講じることは、事業主の義務となっています。ここでは、2018年12月に発表された資料^{*}から、福祉施設など（以下、医療、福祉）における、義務化されたセクハラとマタハラ（以下、ハラスメント）の防止対策取組状況をみていきます。

ハラスメント防止対策の取組状況

上記調査結果によると、医療、福祉でセクハラ防止対策に取り組んでいる割合は85.2%、取り組んでいない割合は14.8%でした。回答企業全体（総数）では、取り組んでいる割合が65.4%、取り組んでいない割合が34.6%で、医療、福祉の方が取り組んでいる割合が高いことがわかります。

マタハラ防止対策については、医療、福祉で取り組んでいる割合は78.8%、取り組んでいない割合は21.2%となりました。総数では取り組んでいる割合が56.8%、取り組んでいない割合が43.2%であり、マタハラ防止対策についても医療、福祉の方が総数より取り組んでいる割合が高い状況です。

具体的な取組内容

ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業の割合を100とした場合の、具体的な取組内容別の割合をまとめると下表のとおりです。医療、福祉では、セクハラ、マタハラともに就業規則、労働契約等の書面でハラスメントについての方針を明確化し、周知した割合が70%を超えました。次いで割合の高い取組は、セクハラ防止対策では相談・苦情対応窓口の設置、マタハラ防止対策では業務体制の整備など実情に応じた必要な措置の実施となっています。

2019年現在、いわゆるパワハラ防止対策も義務化への動きが進んでいます。今後は福祉施設等においても、パワハラ防止対策も講じていくことが必要になります。

ハラスメント防止対策の取組内容別の割合（複数回答、%）

取組内容	セクハラ防止対策		マタハラ防止対策	
	医療、福祉	総数	医療、福祉	総数
就業規則、労働協約等の書面でハラスメントについての方針を明確化し、周知した	75.6	65.1	74.8	63.7
ハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した	22.1	20.3	24.1	17.4
管理職に対してハラスメントに関する研修などを行った	18.4	18.0	16.7	15.0
職場全体に対してハラスメントに関する研修などを行った	10.4	14.9	18.8	12.5
相談・苦情対応窓口を設置した	39.7	39.4	34.0	33.6
相談・苦情対応窓口担当者への研修を行った	11.5	8.9	11.0	8.0
業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じ、必要な措置を行った	-	-	46.1	35.7
その他の取組を行った	8.1	14.9	9.1	11.3

厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」より作成

※厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」

産業別に常用労働者10人以上を雇用している民間企業、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所から抽出した企業や事業所を対象とした調査です。ここでの調査結果は、企業を対象にした調査の2017年10月時点の結果によるものです。詳細は次のURLのページからご確認ください。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450281&tstat=000001051898&cycle=8&tclass=000001122535&tclass2=000001122536&second2=1>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『採用選考時の履歴書はどのような点を見て面接に臨むのが よいか』



このところ、入職してもすぐに退職してしまう職員が多いため、採用選考のときにできるだけ長く勤めることができそうか見極めたいと思っています。今回の応募者からは履歴書を提出してもらっているのですが、どのような点を確認して面接に臨むとよいでしょうか。



履歴書や数回の面接だけで人柄や能力のすべてを見極めることは非常に難しいですが、履歴書から前職などの勤務歴を把握すること以外に、志望意欲などを推測することも可能です。そのため、履歴書から読み取れること、読み取れないことをまとめた上で面接を行うことができれば、効果的な選考が期待できます。

詳細解説：

応募者が提出する履歴書からは、記載されている事実の情報だけではなく、働くことに対する意識やスキルを推測できる部分があります。例えば、履歴書を丁寧に作成していない人材は、実際の仕事でも丁寧さに欠ける可能性があるといったことです。履歴書の記載内容や項目から読み取れる、応募者の傾向について考えましょう。



1. 応募先の施設にあった志望理由や職務経験の記載がない

応募先である施設を加味しない志望理由の記載がある、これから就く予定の仕事に活かせる経験やスキルがあるにもかかわらず記載がない、ということがあります。この場合は、働くことへの意識や応募した施設への志望度が低い、という推測ができます。また、自己分析や希望する仕事への理解が浅い、ということも想定できます。このような人は実際に働いても、意欲的に勤務しない、あるいはすぐに退職する可能性があります。

2. 十分な情報が記載されていない

最近では、パソコンで作成された履歴書が見受けられるようになりました。この場合、応募者が一定のパソコンスキルを有していることが考えられる反面、オリジナルの履歴書を作成することができるため、応募者自身が都合のよいように項目を削除したり、スペースを減らしたりすることができ、結果、採用する側にとって十分な情報が記載されていない可能性があります。パソコンで作成されていること自体が悪いものではありませんが、履歴書に記載されている情報では十分でない可能性があることを、念頭に置いておきましょう。

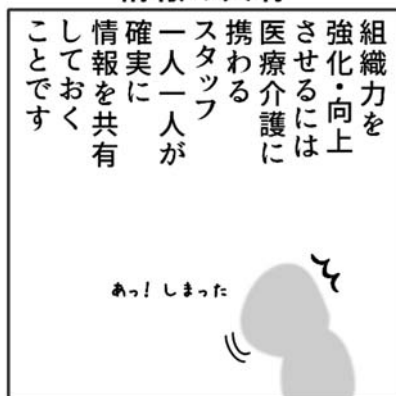
その他、必要に応じて志望理由書や職務経歴書の提出を求めることや、面接の際に通常履歴書には記載しない前職の退職理由や仕事をしていない期間がある場合の理由の確認などを行い、応募者に関する情報が不足しないよう、選考を進めたいものです。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『情報の共有』



情報の共有



ワンポイントアドバイス

人と人との間では、常に“情報”を介してコミュニケーションが行われます。いうなれば、『私たちは常に情報に接している』ということです。まして職場では、利用者様に関する情報、スタッフに係わる情報など、その情報の内容は直接的に信頼へとつながる重要なものです。

今回の事例では、問い合わせを受けたアイさんではなく、マナさんが対応されていまして。きちんと情報共有ができていたようで、素早く気の利いた対応に小紋さんは感謝の言葉を発していました。

“情報”とは、『情けに報いる』と書きます。心を通わせ、心に応える＝人とのつながり、を意味します。

事例のように利用者様の情報をきちんと共有できていれば、利用者様は施設に信頼を寄せてくださることでしょう。逆に、施設内においてスムーズな情報共有がなされていなければ、利用者様に十分な対応ができないということです。

スムーズな情報共有のポイントを、以下に2つご紹介します。

- **待っているだけではダメ、自ら敏感に収集のアンテナを張っておく**
「知りませんでした」「聞いていませんでした」では、利用者様は不安になります。常に自ら進んで収集することが肝心です。
- **自分の持っている情報は、周りに分かりやすい形で知らせる**
「聞かれたら答える」「自分だけ知っている」では、情報は意味を持ちません。

さらに次の点も自ら考え、確実に情報を渡すことができれば、『質の高い情報共有』ということになります。結果として大きな信頼を得ることにつながるでしょう。

- ✓ 知らせるべき人は誰なのか、何名なのか、どの部署なのか
- ✓ どのような形で知らせることが良いのか