



福祉施設版

NEWS LETTER

2020年10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

慰労金、従業員支給時の留意点



7月より新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金の申請受付が始まり、順次給付も行われています。今回は、申請から支給までの介護サービス事業所・施設等（以下、介護施設等）における処理上の留意点をご案内します。

慰労金の支給は源泉徴収なしで

この慰労金は、介護に直接携わる職員に限らず、事務職員や給食調理員、リネン業務員、運転手等、利用者との接触機会のある職種が幅広く支給対象となります。要件や支給額は、厚生労働省のホームページ等でご確認ください。

厚生労働省ホームページ:「介護サービス事業所・施設等における感染症対策支援事業等及び職員に対する慰労金の支給事業」について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00144.html

慰労金を受け取ることができるのは職員本人ですが、その手続きは介護施設等が行います。

1. 職員の委任状を集め、代理申請(所定の申請書を作成し、各都道府県の国民健康保険団体連合会(国保連)にオンライン等で提出)します。
2. 交付決定後、国保連より介護施設等に慰労金がまとめて振り込まれます。
3. 介護施設等から対象となる職員に対し、個々に慰労金を給付します。
4. 支給に関する書類を介護施設等で保管します。

職員に支給する際、右の点にご注意ください。

【介護施設等における慰労金の取扱いの留意点】

✓ 支給は1人につき1回限り

複数事業所に従事している職員については、重複申請とならないように注意しましょう。医療分と介護分両方の支給も禁止されています。

✓ 「収入」として会計処理をしない

介護報酬の振込口座に振り込まれます。この慰労金は、介護施設等にとって「収入」ではありません。会計処理上、「預り金」や「仮受金」などの通過勘定を用いて、収入として計上しないように注意しましょう。

✓ 支給の際に源泉徴収しない

この慰労金には税金がかかりません（**非課税所得**）。**源泉徴収しない**ように注意しましょう。

✓ 必ず全額、職員に支給を

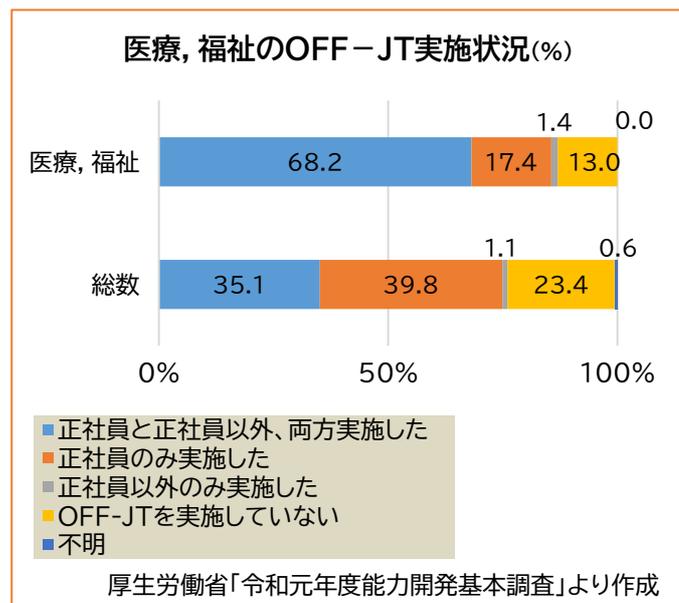
慰労金は留保することなく、対象職員に確実に支給します。支給権の譲渡や差押えは禁止されています。この点にもご留意ください。

福祉施設等における OFF-JT の実施状況

職員への教育訓練の実施は、施設の成長に不可欠な要素です。ここでは今年5月に発表された調査結果※から、福祉施設等（以下、医療、福祉）における OFF-JT の実施状況をみていきます。

医療、福祉は OFF-JT の実施割合が高い

上記調査結果から、医療、福祉の事業所における OFF-JT の実施状況をまとめると、下グラフのとおりです。



医療、福祉では、正社員と正社員以外の両方に OFF-JT を実施した割合が 68.2% となっています。全体の結果である総数は 35.1% ですから、30 ポイント以上高い割合です。

一方、OFF-JT を実施していない割合は、医療、福祉が 13.0% で総数より 10 ポイントほど低い状況です。

コミュニケーション能力を重視

医療、福祉の事業所が実施した OFF-JT の内容をまとめると、右表のとおりです。

医療、福祉では、新規採用者など初任層を対象とする研修の実施割合が 62.6% で最も高く

なりました。次いで、コミュニケーション能力、新たに中堅社員となった者を対象とする研修、技能の習得、キャリア形成に関する研修が 40% 以上になっています。

総数と比較すると、医療、福祉では、キャリア形成に関する研修やコミュニケーション能力、技能の習得の実施割合が高い状況です。半面、品質管理や新規採用者など初任層を対象とする研修、ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識、マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）の実施割合が 10 ポイント以上低くなっています。

実施した OFF-JT の内容 (複数回答、%)

	医療, 福祉 (%)	総数 (%)
新規採用者など初任層を対象とする研修	62.6	75.4
コミュニケーション能力	43.2	34.2
新たに中堅社員となった者を対象とする研修	41.7	48.0
技能の習得	41.7	33.7
キャリア形成に関する研修	40.0	26.8
マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)	34.5	47.0
新たに管理職となった者を対象とする研修	33.9	42.5
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	32.0	43.3
法務・コンプライアンス	27.5	31.6
品質管理	6.8	20.4
OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作)	5.7	9.8
財務会計	4.7	13.5
プレゼンテーション・ディベート	3.8	10.7
IT(システム開発、システム運用、プログラミング等)	2.6	9.1
語学・国際化対応能力	2.1	7.1
工作機械・輸送用機器等の操作	0.4	9.7
その他	16.2	13.4
不明	-	0.8

厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」より作成

福祉介護の現場に対して、職員の負担軽減に向けた様々な政策が進められています。今後はそうした政策に関する研修なども増えてくるかもしれません。

※厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」

常用労働者 30 人以上を雇用している企業・事業所および調査対象事業所に属している労働者を対象にした、2019 年（令和元年）10 月 1 日時点の状況についての調査です。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=00450451&tstat=000001031190&cycle=8&tclass1=000001140208&tclass2=000001140212&tclass3=000001140218>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『職員を定年後継続雇用する際の留意点』



当施設の就業規則は、定年を60歳とし、定年後は希望者全員を65歳まで継続雇用すると規定しています。このたび、半年後に60歳を迎える職員がいるのですが、この職員の定年後の処遇や手続きなど、具体的にどのように進めていけばよいのか教えてください。



定年が近い職員がいる場合、まずは継続雇用の希望について意思確認を行う必要があります。継続雇用を希望する場合には、個別に面談を行った上で、労働条件を提示し、雇用契約を締結します。継続雇用を希望しない場合はそのまま定年退職となり、退職手続きを行います。

詳細解説：

1. 60歳定年と希望者全員の継続雇用制度

2013年4月1日に改正された高年齢者雇用安定法により、定年を65歳未満に定めている場合、次のいずれかの措置をとる必要があります。



- ① 65歳以上への定年引上げ
- ② 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年制の廃止

貴施設は、希望者全員の65歳までの継続雇用制度を導入しているため、就業規則等において定年を60歳と規定していたとしても、本人が65歳までの継続雇用を希望するのであれば、原則として継続雇用することが求められます。よって、近々定年を迎える職員がいる場合、まずは60歳定年以降も、継続雇用を希望するか否かの意思確認を行う必要があります。

2. 継続雇用の手続き

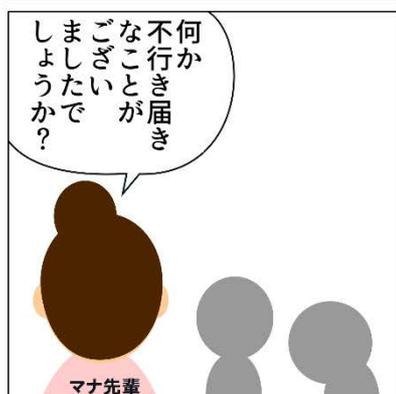
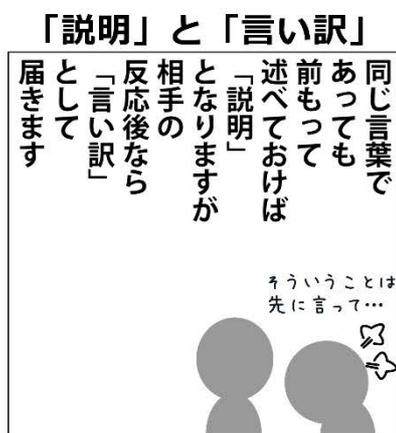
定年を迎える職員が継続雇用を希望する場合は、継続雇用後の労働条件を提示します。労働条件は必ずしも定年前と同等である必要はなく、賃金、労働時間、仕事内容等を見直すことができます。職員本人との面談を通じて、労働条件を決定するとよいでしょう。

なお、賃金を引き下げの場合、社会保険の資格喪失と資格取得を同日にすることで、継続雇用された月から、引き下げ後の賃金に応じた標準報酬月額適用、雇用保険から高年齢者雇用継続給付の受給ができる場合があります。要件に該当する場合は、忘れずに手続きを行いましょう。

2021年4月には、更なる高年齢者の就業促進を目指した改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保が努力義務となります。高年齢者を継続雇用する際には、一定の配慮をしつつ、その豊富な経験や知識を活かして職場を活性化できるよう、高年齢者が働き続けやすい環境を整備することが求められます。

事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『「説明」と「言い訳」』



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、真井さんがお怒りの様子で

「そういうことは先に言って…」

とおっしゃっていました。

おそらくご自身が思ったよりも、順番が遅いことに真井さんが業を煮やし、アイさんに問い合わせてみたところ、順番が前後する場面があることを知ったようです。

こういったタイミングのズレは、しばしば起きることです。皆様も経験があるのではないのでしょうか。

同じ言葉であっても、前もって述べておけば「説明」として相手へ届きますが、相手から反応があった後に述べると「言い訳」として届きます。

今回のような事例の他、施設のルール、システム、変更点などが該当するでしょう。

利用者様やそのご家族からの問い合わせやご指摘よりも先んじて述べておけば、それは「説明」で済みます。

他方、クレームが挙がった後になれば、一生懸命「説明」をしたとしても、利用者様やそのご家族にとっては「言い訳」に聞こえてしまいます。

はじめの「説明」の手間比べ、後のお詫びの手間は膨大です。タイミングには気をつけましょう。