



福祉施設版

NEWS LETTER

2020年11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

「感染症対策」と「事業再開」の支援策



令和2年度第2次補正予算「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（介護分）」より、今回は、感染症対策支援事業と介護サービス再開に向けた支援事業をご案内します（慰労金については前月号をご参照ください）。

感染症対策の支援

令和2年4月1日から令和3年3月31日までに発生した「感染症対策に要するかかり増し経費」が対象。概算額での申請も可能です。

対象経費の例

- 衛生用品等の感染症対策に要する物品購入
- 外部専門家等による研修実施
- (研修受講等の)旅費・宿泊費、受講費用等
- 多機能型簡易居室の設置等
- 消毒費用・清掃費用
- 感染防止のための増員のため発生する追加的人件費や職業紹介手数料
- 自動車・自転車の購入又はリース費用
- ICT機器の購入又はリース費用(通信費用を除く)
- 普段と異なる場所でのサービスを実施する際の賃料・物品の使用料、職員の交通費、利用者の送迎に係る費用

助成の上限額は、サービス類型ごとに設定されていますので、ご注意ください。

例： 通所介護(通常規模型)： 89.2万円
訪問介護： 53.4万円
介護老人福祉施設： 3.8万円×定員数

在宅介護サービスの再開支援

● 利用者への再開支援への助成

令和2年4月1日以降、利用休止中の利用者（過去1ヶ月間に1回も利用のない利用者）に対し、健康状態の確認やサービスの調整等、利用再開のための支援を行った場合に、**1利用者あたり1,500円～6,000円が助成**されます。

訪問系サービス事業所、通所系サービス事業所、短期入所系サービス事業所及び多機能型サービス事業所が対象です。

● 環境整備への助成

令和2年4月1日以降、長机、飛沫防止パネル、換気設備、自転車、ICT機器、内装改修費等、3密を避ける環境整備に要した費用について、**20万円を上限に助成**されます。

いずれの支援も、詳細は都道府県にご確認ください。

参考：厚生労働省「「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

都道府県別の介護保険第1号被保険者1人あたり給付費

今年7月に発表された調査結果*によると、介護保険第1号被保険者（65歳以上）数は、2018年度末時点で3500万人を突破しました。また、介護保険給付費も増加しています。ここでは上記調査結果から、都道府県別に介護保険第1号被保険者1人あたり給付費をみていきます。

全国の1人あたり給付費は257.0千円

上記調査結果から、2018年度の都道府県別の介護保険第1号被保険者1人あたり給付費（以下、給付費）をまとめると、右表のとおりです。

全国の結果は257.0千円でした。2016年度が252.0千円、2017年度が254.8千円ですから、給付費は増加傾向にあります。

サービス別では、居宅サービスの給付費が最も高く、給付費全体の50%程度を占めています。

給付費が最も高いのは島根県

都道府県別の給付費の合計をみると、最も高いのは島根県の310.8千円でした。最も低いのは埼玉県の209.6千円で、島根県と埼玉県では100千円以上の差があります。なお、2017年度も島根県が最高額、埼玉県が最低額でした。

サービスごとにみると、居宅サービスの給付費では、沖縄県の170.1千円が最も高く、茨城県の98.6千円が最も低い状況です。

地域密着型サービスは鹿児島県が70千円を超えて最も高くなりました。最も低いのは埼玉県の25.3千円でした。

施設サービスは新潟県が116.5千円で最も高く、大阪府の70.9千円が最も低くなりました。

居宅サービスの割合が50%を超えるところもありますが、貴施設の所在地は、どのような特徴があるでしょうか。

都道府県別第1号被保険者1人あたり給付費(千円)

	居宅サービス	地域密着型サービス	施設サービス	合計
全国	128.2	43.8	84.9	257.0
北海道	98.9	57.4	80.6	236.9
青森県	146.4	59.0	86.0	291.5
岩手県	123.6	50.9	104.8	279.4
宮城県	116.3	47.2	86.6	250.0
秋田県	145.3	49.3	106.7	301.3
山形県	123.6	58.5	102.5	284.6
福島県	122.1	47.0	102.3	271.4
茨城県	98.6	35.8	91.8	226.2
栃木県	108.9	42.6	75.3	226.8
群馬県	128.3	44.2	90.0	262.5
埼玉県	108.7	25.3	75.6	209.6
千葉県	111.9	32.4	72.2	216.4
東京都	151.4	31.6	79.3	262.3
神奈川県	126.0	40.2	76.7	242.9
新潟県	124.3	51.1	116.5	291.9
富山県	117.6	54.3	110.4	282.3
石川県	114.6	57.6	101.3	273.5
福井県	124.9	57.0	104.2	286.1
山梨県	125.8	57.1	80.5	263.4
長野県	122.7	49.3	94.3	266.3
岐阜県	124.2	44.2	83.9	252.3
静岡県	113.7	40.5	90.0	244.2
愛知県	124.2	37.0	72.1	233.3
三重県	137.9	39.9	93.2	270.9
滋賀県	121.2	50.4	79.3	250.9
京都府	133.5	42.4	96.5	272.4
大阪府	167.6	37.9	70.9	276.3
兵庫県	132.8	38.6	79.0	250.4
奈良県	119.8	31.6	85.8	237.2
和歌山県	153.3	49.0	93.6	296.0
鳥取県	126.8	58.7	113.3	298.8
島根県	131.4	68.6	110.8	310.8
岡山県	126.4	64.6	93.7	284.7
広島県	130.5	49.9	85.1	265.6
山口県	113.9	55.2	86.7	255.8
徳島県	132.8	49.7	107.7	290.3
香川県	139.4	42.3	96.5	278.2
愛媛県	138.1	68.1	85.5	291.8
高知県	101.5	59.3	110.0	270.8
福岡県	126.4	48.0	86.7	261.2
佐賀県	127.9	57.5	86.5	271.9
長崎県	124.2	68.9	85.6	278.8
熊本県	134.2	58.7	91.8	284.7
大分県	144.4	41.9	83.7	270.0
宮崎県	140.1	45.0	85.4	270.4
鹿児島県	111.1	71.9	102.5	285.5
沖縄県	170.1	37.1	85.9	293.1

厚生労働省「平成30年度 介護保険事業状況報告(年報)」より作成

*厚生労働省「平成30年度 介護保険事業状況報告(年報)」

介護保険事業の実施状況について、保険者(市町村等)からの報告数値を全国集計したものです。1人あたり給付費には高額介護サービス費、高額医療合算介護サービス費、特定入所者介護サービス費は含まれません。数値は千円未満を四捨五入しており、合計に一致しない場合があります。詳細は次のURLのページからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/18/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得』



子の看護休暇・介護休暇について、来年（2021年）1月1日からは、全ての職員が時間単位で取得が可能になると聞きました。その改正の内容と留意点を教えてください。



これまで子の看護休暇・介護休暇は、半日単位での取得が可能でしたが、育児や介護を行う職員が、より柔軟に取得することができるよう育児・介護休業法施行規則が改正され、2021年1月1日から全ての職員が時間単位で取得できるようになります。これにあわせて就業規則などの変更が必要です。

詳細解説：

1. 子の看護休暇・介護休暇に関する法改正

そもそも子の看護休暇は、小学校就学までの子を養育する職員、介護休暇は、2週間以上常時介護を必要とする対象家族の世話をする職員が、年次有給休暇とは別に、1年間につき5日、対象者が2人以上の場合は10日を限度として取得できる休暇です。これらの休暇に対して賃金を支払う必要はありません。



これまでは1日単位での取得の他、半日単位での取得も可能でしたが、2021年1月1日から時間単位で取得することが可能になります。「時間」については、1時間の整数倍の時間をいい、分単位での取得を認める必要はありません。

なお、就業時間の途中から取得し、就業時間の途中に再び戻る、いわゆる「中抜け」による時間単位での取得を認める必要はありませんが、状況により法令を上回る「中抜け」ありの休暇取得を認めてもよいでしょう。

2. 必要な手続きと留意点

改正にあわせて、就業規則など子の看護休暇・介護休暇が規定されている部分について、時間単位で取得することができるという変更が必要になります。なお、業務の性質や実施体制に照らし、時間単位で休暇取得することが困難な業務に従事する職員については、労使協定を締結することで除外することができますが、その業務の範囲については、労使で十分に話し合った上で決定します。

また、時間単位での取得となると、これまで以上に取得日数や時間数の管理が煩雑になることが予想されます。勤怠システムが時間単位での取得の運用に対応しているのかなど、管理方法を事前に確認しておく必要があるでしょう。

子の世話や介護などは、1日や半日よりも短い時間で用件が終わることもあり、複数回に分けて取得できるほうが使いやすいというケースもあります。今回の子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得という改正を通して、育児や介護と仕事の両立支援について改めて考え、職員がより働きやすく長く勤務できる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

『「仕事」と「作業」』



「仕事」と「作業」



ワンポイントアドバイス

「仕事」と「作業」の違い、お分かりになりますか？

「仕事」とは、

- 昨日までできなかったことができるようになる
- 自分の限界を超えて、短時間で沢山のことができるようになる
- ミスやロスの時間や回数が減り、正確性があがる
- 最後までやり通す責任感がある
- 小さなことにも大きなことにも気持ちを込めて行動する
- 自分の考えを持って取り組む
- 工夫をする
- 相手や周りのニーズに応える など

を指します。

一つの出来事に創意工夫し、より質の高い状態へと持っていくことができることが「仕事」です。ここには“成長”があるので、存在価値が高まります。

他方、「作業」とは、いつまで経っても、繰り返し同じことをすることを指します。ここには“成長”がありません。

これからの時代、仕事のできる人＝『存在価値の高い人材（人財）』が求められるということは、言うまでもありません。

どんな荒波も乗り越える自分の強さ・組織の強さが求められる時代です。「仕事」のできる人を目指し、自らの存在価値を高めていきましょう。