

福祉施設版

NEWS LETTER

2020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

令和2年度税制改正 福祉施設編



令和2年度税制改正の大綱が閣議決定されました。その中から、福祉施設に関連の深い項目に注目します。(実際の改正内容は、改正法令の公布後に官報等でご確認ください。)

障害者雇用による割増償却制度の延長

障害者を多数雇用する場合の機械等の割増償却制度について、適用期限が**2年延長**される予定です。これに伴い、機械装置の**割増償却率が12%に引き下げ**られます。現行の割増償却率(24%)は、令和2年3月31日までの適用となります。

認可外保育、消費税非課税の範囲拡大

令和2年10月1日以後、**1日当たり5人以下の乳幼児を保育する一定の認可外保育施設の保育料に係る消費税が、非課税**となる予定です。

認可外保育施設の保育料に係る消費税	
乳幼児数6人/日以上 + 指導監督基準を満たす旨の証明書	乳幼児数5人/日以下 + 指導監督基準を満たす旨の証明書
非課税	課税 → 非課税

未婚のひとり親、寡婦(夫)控除の対象に

令和2年分以後の所得税より、**未婚のひとり親についても、寡婦(夫)控除の対象**となることになりました。適用条件は、死別・離別の場合と同様になります。

少額減価償却資産の特例も延長

中小企業者等が、30万円未満の少額減価償却資産を取得した場合、その取得価額の全額が損金算入(即時償却)できる特例(年300万円が限度)についても、**2年の延長**が盛り込まれました。なお、対象事業者の従業員要件が現行の1,000人以下から500人以下に引き下げられ、連結法人が対象から除外される予定です。

その他の改正事項

上記の他、以下の改正も予定されています。

- 国民健康保険税の課税限度額の見直し及び低所得者に係る国民健康保険税の軽減判定所得の見直し
- 介護保険制度の見直しに伴う税制上の所要の措置
- 認定NPO法人等のPST算定における休眠預金等からの助成金の除外

【参考】

財務省「令和2年度税制改正の大綱」
https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2020/20191220taikou.pdf
厚生労働省「令和2年度 税制改正の概要(厚生労働省関係)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000579030.pdf>

介護サービス別の収支状況

2019年12月に発表された調査結果*から、介護サービス別の1人あたり収入や支出に関するデータをみていきます。

居宅介護支援以外はプラスに

2018年度決算における介護サービスごとの利用者1人あたり収入や支出の状況をまとめると、下表のとおりです。

サービスの種類によって金額に差はありますが、居宅介護支援以外は利用者1人あたり収入が支出を上回りました。収支差率では、定期巡回・随時対応型訪問介護看護が8.7%で最も高くなっています。

収支差率は半分以上が前年度から減少

収支差率について2017年度からの増減をみると、22サービス中14サービスがマイナスとなりました。プラスとなった8サービスの中では、定期巡回・随時対応型訪問介護看護が2.4%で最も高い状況です。

現状確認として、貴施設の数値と比較してみたいはかがでしょうか。

2018年度決算における介護サービス別の利用者1人あたり収入と支出

	延べ利用者1人 あたり収入 (円)	延べ利用者1人 あたり支出 (円)	収支差率 (%)		単位
				対2017年度 増減 (%)	
介護老人福祉施設	12,487	12,263	1.8	0.1	1日あたり
介護老人保健施設	13,641	13,154	3.6	-0.3	
介護療養型医療施設	16,154	15,509	4.0	-1.0	
訪問介護（介護予防を含む）	3,554	3,393	4.5	-1.5	訪問1回あたり
訪問入浴介護（介護予防を含む）	13,888	13,534	2.6	-0.9	
訪問看護（介護予防を含む）	7,831	7,502	4.2	-0.4	
訪問リハビリテーション（介護予防を含む）	3,894	3,772	3.2	-1.4	
夜間対応型訪問介護（※）	7,115	6,729	5.4	1.2	1日あたり
通所介護（介護予防を含む）	8,757	8,470	3.3	-2.2	
通所リハビリテーション（介護予防を含む）	9,363	9,074	3.1	-2.6	
短期入所生活介護（介護予防を含む）	12,384	11,966	3.4	-1.5	
特定施設入居者生活介護（介護予防を含む）	13,170	12,826	2.6	0.7	
福祉用具貸与（介護予防を含む）	13,950	13,364	4.2	-0.5	実利用者1人 1ヶ月あたり
居宅介護支援	12,446	12,461	-0.1	0.1	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	156,657	143,017	8.7	2.4	
小規模多機能型居宅介護（介護予防を含む）	237,401	230,748	2.8	-0.6	1日あたり
看護小規模多機能型居宅介護	302,662	284,802	5.9	1.3	
地域密着型通所介護	8,584	8,360	2.6	-1.8	
認知症対応型通所介護（介護予防を含む）	12,792	11,842	7.4	1.4	
認知症対応型共同生活介護（介護予防を含む）	13,090	12,475	4.7	-0.4	
地域密着型特定施設入居者生活介護	12,382	12,199	1.5	-0.4	1日あたり
地域密着型介護老人福祉施設	13,071	12,804	2.0	1.5	

※のサービスは集計数が少なく、参考数値。

収支差率 = (介護サービスの収益額 - 介護サービスの費用額) / 介護サービスの収益額

厚生労働省「令和元年度介護事業経営概況調査結果の概要」より作成

*厚生労働省「令和元年度介護事業経営概況調査結果の概要」

すべての介護保険サービスを対象に、層化無作為抽出した15,208施設・事業所を対象に、2019年5月に行われた調査です。詳細は次のURLのページからご確認ください。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/153-4a.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『年次有給休暇の計画的付与制度』



年次有給休暇（以下、年休）を年5日取得することが義務化され、もうすぐ1年が経過しますが、なかなか休みがとれない職員がいて、取得日数の管理やシフトの調整に苦労しました。来年度は、計画的付与制度の活用を検討していますが、どのように導入すればよいでしょうか。

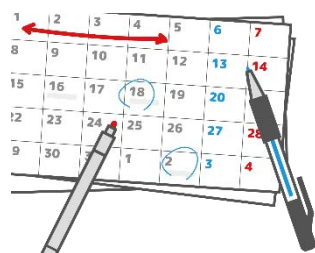


年休の計画的付与制度を導入するためには、就業規則へ規定した上で、施設と職員代表が労使協定を締結することが必要です。これにより、職員が保有する年休のうち、5日を超える部分について、その取得日を施設側が指定できます。

詳細解説：

1. 年休の5日取得義務と計画的付与制度

働き方改革の一環として、2019年4月から、年10日以上年休が付与される職員に対して、付与した日から1年以内に少なくとも5日の年休を取得させることが使用者の義務となりました。施行からもうすぐ1年が経過しますが、5日以上年休を取得している職員がいる一方で、管理者や忙しい部署など、なかなか休みが取れない職員がいることが課題となっている施設もあります。



このような課題を解決する手段のひとつとして、年休の計画的付与制度の導入があります。使用者は労務管理やシフト管理がしやすく、計画的な業務運営ができるようになり、職員は周囲に遠慮することなく、確実に年5日の年休を取得できるようになることが期待されます。

なお、計画的付与制度で取得した年休も、5日取得義務の日数としてカウントされます。

2. 計画的付与制度を導入する際の手続き

計画的付与制度の導入には、就業規則へ規定した上で、労使協定を締結することが必要です。その規定例等は以下のとおりです。

(1) 就業規則による規定例

前項の規定にかかわらず、職員代表との書面による協定により、各職員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

(2) 労使協定で定める項目と留意点

項目	留意点
計画的付与の対象者	育児休業や定年退職など、対象外とする職員がいれば定めます
対象となる年休の日数	年休のうち少なくとも5日は職員の自由な取得を保障します
計画的付与の具体的な方法	一斉付与、交替制付与、個人別付与と実態に応じた方法を導入します
年休の付与日数が少ない職員の扱い	一斉付与の場合、5日を超える年休がない職員に対する取扱いを定めます
計画的付与日の変更	あらかじめ計画的付与日の変更が予想される場合は、その手続きについて定めます

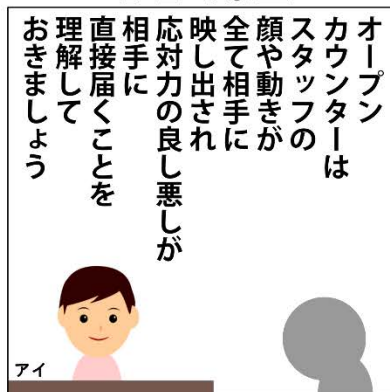
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『心理的な壁』



心理的な壁



ワンポイントアドバイス

今回の事例は、医療機関の受付で多く見られるオープンカウンターでの出来事をご紹介しました。真井さんがカウンターに立てかけた杖が倒れてしまいましたが、アイさんは無反応です。

もし皆様がカウンターの中にいた場合、どのような反応を示し、どのような対応をしましょうか？

中にはアイさんのような無反応、あるいは“見ていただけ”“場所を教えるだけ”といった消極的な対応に止まってしまうことがあります。

それぞれに事情はあるでしょうが、今一步、カウンターから出ない人が多いのが現状です。カウンターから出ない要因のひとつとして、カウンターそのものが、スタッフの心理的な壁となっていることが考えられます。

オープンカウンターで仕事をするものの意味や役割は、何でしょう。それは、『相手の様子がよく見えるように』、ということではないでしょうか。受付の業務範囲はカウンター内での業務だけではなく、スタッフの視界に入る全てであると言っても過言ではありません。

福祉施設においても、利用者様の受付を兼ねた、ガラス小窓で仕切られたスタッフルームを設けている場合があります。このような場合も、同様のことが言えます。

スタッフルームの中から受付の前を通る利用者様の様子をしっかりと把握し、利用者様に何かがあれば、スタッフが部屋から出て、利用者様のもとへ歩み寄りということを意識しましょう。

私達が意識的に、この心理的な壁を越えるか、越えないかによって、利用者様の満足度や、貴施設に持つイメージは変化するのはです。心理的な壁を取り払ってしまいましょう。