



福祉施設版

NEWS LETTER

2020年4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

新年度の介護施設整備の支援制度



2月現在、令和2年度の予算案が国会で審議されています。今回はこの予算案の中から介護施設の整備に対する支援（地域医療介護総合確保基金）の計画*に注目し、新設が予定されている4つの整備をご紹介します。

介護サービスの質の向上のために…

● 介護施設等の看取り環境の整備推進

看取りに対応できる環境を介護施設等に整備する観点からの補助です。

支出	看取りのための個室（看取りとして利用がない期間は、家族等の一時的な宿泊等にも使用可）の確保を目的とした施設改修
施設	特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、介護医療院、養護老人ホーム、軽費老人ホーム、認知症高齢者グループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所、看護小規模多機能型居宅介護事業所、特定施設入居者生活介護の指定を受ける介護付きホーム

● 共生型サービス事業所の整備推進

共生型サービス事業所の指定を受けた介護保険事業所が行う、障害児（者）受け入れのために必要な改修・設備購入への補助です。

支出	<改修例> 階段手すりの設置、段差解消の通路改修、浴室・トイレ・水道改修 <設備購入例> 頭部保護のためのヘッドギアや地べたで過ごすことが多い方に対応する畳やエアマット等
施設	通所介護事業所、短期入所生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所、看護小規模多機能型居宅介護事業所

介護離職ゼロを目指して…

● 広域型施設の大規模修繕・耐震化整備

老朽化した広域型施設の大規模修繕・耐震化整備への補助です。

支出	介護施設等の整備（創設）とあわせて行う、定員30名以上の広域型施設大規模修繕・耐震化費用
施設	特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、介護医療院、ケアハウス

● 介護職員の宿舍施設整備

介護人材確保のために行う、介護職員が働きやすい環境の整備に対する補助です。

支出	介護職員用の宿舍を整備する費用（1 宿舍あたり1/3）
施設	特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、介護医療院、特定施設入居者生活介護の指定を受けるケアハウス、認知症高齢者グループホーム、小規模多機能型居宅介護事業所、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、看護小規模多機能型居宅介護事業所、特定施設入居者生活介護の指定を受ける介護付きホーム

※厚生労働省「令和元年度全国厚生労働関係部局長会議」詳しくは、下記資料の23ページ以降をご参照ください。
https://www.mhlw.go.jp/topics/2020/01/dl/8_roken-01.pdf
なお、この計画は令和2年度予算の成立が前提となります。

福祉施設等の学歴別初任給の推移

4月は新年度の始まりであり、新卒採用を行った福祉施設にとっては、新入職員を迎える時期でもあります。ここでは、学歴別に福祉施設等の初任給に関するデータをご紹介します。

大学卒男性以外は前年より増加

厚生労働省が毎年発表している調査結果※から、直近3年間の福祉施設等（以下、医療、福祉）と全体の平均である産業計の初任給を学歴別にまとめると、下表のとおりです。

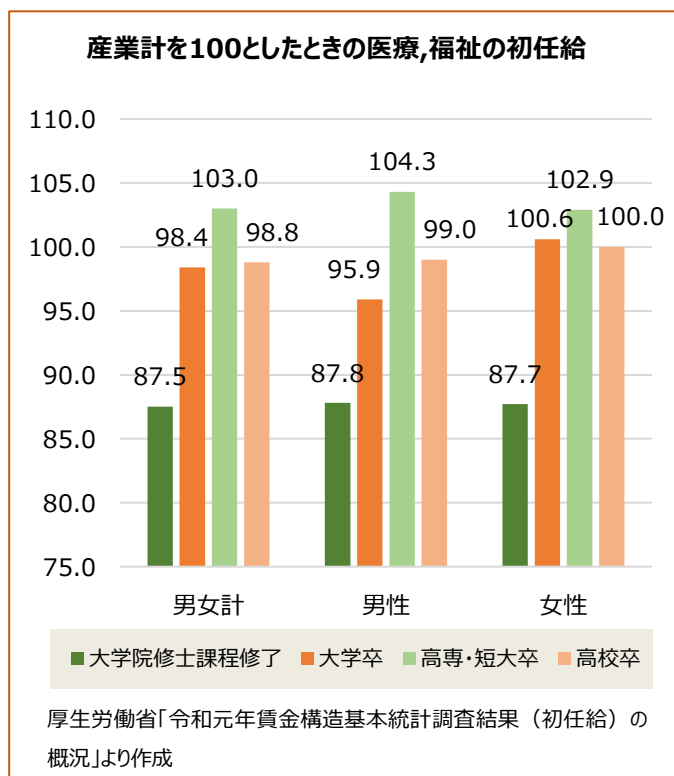
2019年の医療、福祉の初任給をみると、大学院修士課程修了と大学卒は男女ともに20万円を超えました。大学卒では、男女ともに増減はあるものの、20万円台が3年間続いています。高校卒では、男性は16万円台で推移していますが、15万円台が続いていた女性も2019年に16万円台になりました。

2018年からの増減では、大学卒の男性以外は増加しています。

女性の賃金水準が高めに

産業計を100としたときの医療、福祉の初任給をまとめると、右グラフのとおりです。男性では高専・短大卒が100を超えました。女性は大学卒と高専・短大卒、高校卒が100以上で、

医療、福祉では、女性の方が産業計に比べて高い初任給の学歴が多いことがわかります。



2020年の医療、福祉の初任給はどのようになるのでしょうか。

学歴別医療、福祉の初任給の推移（千円、%）

		男女計				男性				女性			
		2017年	2018年	2019年	対2018年増減率	2017年	2018年	2019年	対2018年増減率	2017年	2018年	2019年	対2018年増減率
大学院修士課程修了	医療、福祉	204.3	201.3	209.1	3.9	199.0	208.9	209.9	0.5	213.4	197.9	209.0	5.6
	産業計	233.4	238.7	238.9	0.1	233.6	239.9	239.0	-0.4	232.4	234.2	238.3	1.8
大学卒	医療、福祉	204.9	201.5	206.9	2.7	202.9	205.0	204.0	-0.5	205.9	200.2	208.1	3.9
	産業計	206.1	206.7	210.2	1.7	207.8	210.1	212.8	1.3	204.1	202.6	206.9	2.1
高専・短大卒	医療、福祉	183.0	183.7	189.4	3.1	189.5	190.1	192.7	1.4	181.8	182.5	188.8	3.5
	産業計	179.2	181.4	183.9	1.4	180.6	182.9	184.7	1.0	178.4	180.4	183.4	1.7
高校卒	医療、福祉	159.1	159.2	165.4	3.9	166.4	160.1	167.2	4.4	157.2	158.9	164.6	3.6
	産業計	162.1	165.1	167.4	1.4	164.2	166.6	168.9	1.4	158.4	162.3	164.6	1.4

厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」より作成

※厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況」

10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所のうち、有効回答を得た事業所の中で新規学卒者を採用した15,349事業所を対象に、初任給が確定している14,942事業所について集計したものです。詳細は次のURLのページからご確認ください。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/19/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『中小企業に該当する施設への適用が始まる時間外労働の 上限規制と36協定の様式変更』



当施設では、毎年4月1日に時間外労働・休日労働に関する協定（以下、「36協定」という）を締結していますが、今年度から時間外労働の上限規制が適用になり、36協定の様式が変更になると聞きました。その内容について詳しく教えてください。



時間外労働の上限規制は、大企業に該当する施設では2019年4月から既に適用されていますが、中小企業に該当する施設では、2020年4月から適用されます。それに伴い、36協定で定める事項が変わり、36協定の様式が変更になります。

詳細解説：

1. 時間外労働の上限規制

これまでは36協定に特別条項を設けることで、実質無制限に時間外労働を行わせることができましたが、今回の法改正によって、特別条項があったとしても上回ることはできない時間外労働の上限が罰則付きで設けられました。具体的には以下のとおりです。



2. 36協定の様式変更

中小企業に該当する施設では、2020年4月1日以後の期間のみを定めるものから、36協定の様式が変更になります。

時間外労働の上限規制の適用後は、1日、1ヶ月、1年のそれぞれの時間外労働の限度を定めます。この限度時間を超過することのないよう、日々の時間管理を確実に行っていくことが求められます。

また、特別条項を定める場合、特別条項専用の様式が設けられました。この様式では、限度時間を超えて労働させる臨時的な特別の事情について、できる限り具体的に定めたいうえで、特別条項を適用する場合に必要な健康・福祉確保措置の内容を定めておく必要があります。

管理者においては、36協定や特別条項の内容がきちんと守られるように、定期的に部下の労働時間をチェックするとともに、時間外労働や休日労働を命じてまで、そのときに行うべき業務なのかを確認してから、必要な業務命令を行いましょう。

時間外労働の上限	原則月 45 時間・年 360 時間、特別の事情がなければ超えることができない ※1 年単位の変形労働時間制の場合は月 42 時間・年 320 時間
特別条項がある場合の上限	臨時的な特別の事情があれば、特別条項を定めることができるが、次のすべてを満たさなければならない 1) 時間外労働が年 720 時間以内 2) 時間外労働と法定休日労働の合計が月 100 時間未満 3) 時間外労働と法定休日労働の合計について、2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均がすべて1ヶ月当たり 80 時間以内 4) 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6ヶ月まで
罰則	6ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金

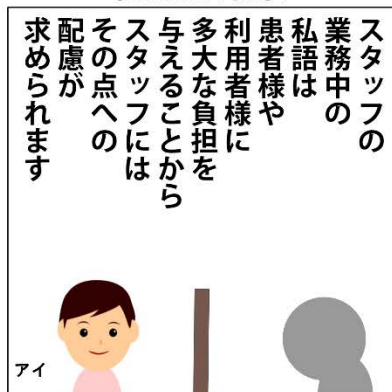
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『私語は厳禁』



私語は厳禁



ワンポイントアドバイス

医療機関や介護施設では、『私語は厳禁』とされています。事例のように、仕事中にプライベートな話をしてはいけないということです。

勤務時間中に介護スタッフ同士で楽しそうに笑いあっていたり、ヒソヒソ話をしていたりすると、利用者様やそのご家族は自分のことを笑っている、何かを言っているのではないかと、いった精神的な負担を感じてしまうからです。

また、そんなつもりはなくても、そのように解釈されるような態度や仕草、言葉であれば、同様に利用者様やそのご家族を傷つけてしまうことがあるのです。

誰しも調子の悪いときには、何事もネガティブに捉えがちです。この点は利用者様の心理として、スタッフが理解をしておかなければなりません。

福祉施設に勤めるスタッフは、利用者様やそのご家族の心理面にも十分に配慮することが求められます。

スタッフ同士の会話だからと、仕事にあだ名で呼びあったり、友達言葉で話をしたり、緊張感なく「う〜ん」と気楽に返事をしたりすることは、“私語をしている”と誤解される要素が含まれていることを理解しなくてはなりません。

一方で、杓子定規になりすぎても、その場の空気が悪くなることも考えられます。施設や事業所ごとに作り出す雰囲気異なる場合には、どこまでが許される範囲なのか、あるいはやってはいけないことについて、施設や事業所ごとに指針があるとよいでしょう。

そして、定期的に指針を見直しながら、スタッフの理解が深まるように研修を行うとよいでしょう。

「親しき仲にも礼儀あり」ということわざがあるように、スタッフ間の対応にも配慮をしましょう。