



福祉施設版

NEWS LETTER

2021年1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3年度税制改正要望 福祉編



今回は、厚生労働省が提出した令和3年度税制改正要望から、福祉に関する主な項目をご紹介します。令和3年度は予算の概算要求と同様、新型コロナウイルス感染拡大防止の影響で1ヶ月遅れの始動です。

子育て支援を中心に3つご紹介

出産後の子育て支援を中心に、3つをご紹介します。

▶ 産後ケア事業の費用の非課税措置の創設

産後ケア事業とは、市町村が主体となり、産婦や新生児・乳児を対象に、ショートステイ型（短期入所で生活支援等）、デイサービス型（保健センター等で相談等）、アウトリーチ型（居宅訪問で乳房ケア等）で支援を行う事業です。令和元年に議員立法で成立した母子保健法一部改正で法定化され、令和2年の「少子化社会対策大綱」で2024年末までの全国展開が謳われています。

この産後ケア事業は、保険診療等と異なり、現時点では消費税課税対象となっています。これを**消費税非課税の対象**とすることが、今回の要望に盛り込まれました。

▶ 子育て支援に要する費用の税制上の措置

幼児教育・保育の無償化が実施されましたが、2歳までの子については、在宅で子育てする家庭に対する子育て支援サービス利用料負担を国費が支える仕組みはありません。一部の地方

自治体で独自の補助が実施されていますが、所得税法上、雑所得として計上される等、現行法では施策の効果が薄れてしまっている事実もあります。また、コロナ禍で保育所の利用が困難となり、ベビーシッターサービスが注目を集めました。

これらの事情を鑑み、子育てと仕事の両立を支援するため、**ベビーシッター等の子育て支援に係る費用について、税制上の措置を講じることが要望されています。**

▶ 心身障害者多数雇用事業所の特例の延長

心身障害者を多数雇用する事業主が事業用施設等を取得した場合の不動産取得税の減額措置及び固定資産税の課税標準の特例措置について、その**適用期限を2年延長**することが要望されました。

なお、上記以外に、サービス付き高齢者向け住宅供給促進税制の延長、新型コロナウイルス感染症に係る予防接種による健康被害の救済給付に関する税制上の所要の措置等も要望されています。

参考：厚生労働省「令和3年度厚生労働省税制改正要望について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000175981_00006.html

通所等にかけることのできる時間はどのくらいか

福祉・介護施設を利用する際、利用者やその家族が通所等にかけることのできる時間はどのくらいまでか、ご存じですか。ここでは2020年10月に厚生労働省より発表された調査結果*から、通所等にかけることのできる時間に関するデータをご紹介します。

福祉サービスは30分未満が7割以上

上記調査結果から、片道の通所等にかけることのできる最大時間を本人と家族の別に、通う先ごとにまとめると、下グラフのとおりです。

毎日～週数回利用する福祉サービスでは、30分未満の回答が本人で75.4%、家族で74.2%となりました。30分～1時間以内も含めると、本人、家族ともに95%に達します。

入所の場合は1時間以内が9割程度

入所する福祉施設の場合も30分以内の割合が最も高く、本人が49.7%、家族が54.6%でした。また、30分～1時間以内も35%以上あり、1時間以内とする割合が本人、家族ともに90%程度になりました。

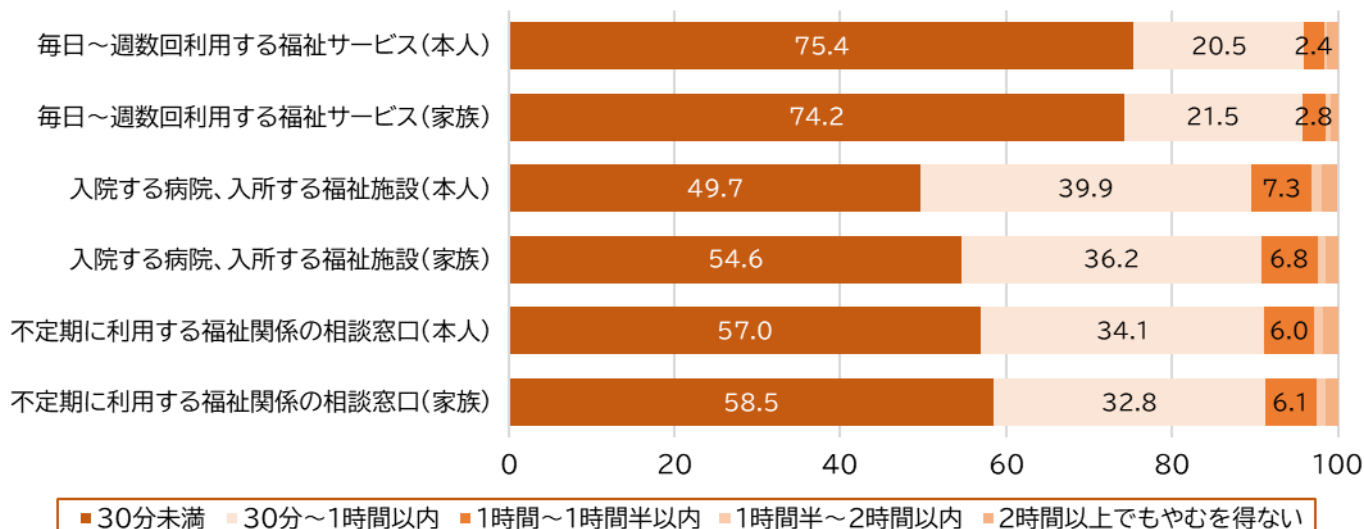
相談窓口の場合は30分未満が5割に

不定期に利用する福祉関係の相談窓口の場合は、30分未満の割合は本人が57.0%、家族が58.5%でした。30分～1時間以内の割合は本人、家族とも30%台前半であり、1時間以内の割合は入所の場合と同様に、90%程度という結果になりました。

このように、片道の通所等にかけることのできる最大時間は、30分未満とする割合がほぼ90%を超えることがわかりました。

なお、30分未満とする回答割合は、福祉サービスへの通所では本人の方が、入所する福祉施設と不定期に利用する福祉関係の相談窓口では、家族の方が高いことがわかります。貴施設の通所状況と比較してみても、いかがでしょうか。

片道の通所等にかけることのできる最大時間(%)



厚生労働省「人口減少社会における医療・福祉の利用に関する意識調査」より作成

*厚生労働省「人口減少社会における医療・福祉の利用に関する意識調査」

18歳以上の男女3,000人を対象に、2019年12月6日～12月13日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/stf/newpage_14222.html

福祉施設でみられる 人事労務Q&A

『パワハラ防止措置の法制化と事業主に求められる対応』



上司に叱られたことがパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）に該当するのではないかと申し出た職員がいます。パワハラとはどのようなもので、どのような対応をしなければならないのでしょうか。



パワハラ防止措置の法制化によりパワハラの定義が明確になり、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が示されました。パワハラ防止措置として、パワハラを行ってはならないこと等に対する職員の関心と理解を高めたり、他の職員に対する言動に注意を払うことができるように研修を行うことが求められます。

詳細解説：

1. パワハラ防止措置の法制化

労働施策総合推進法の改正によりパワハラ防止措置が事業主に義務づけられ、大企業区分に該当する福祉施設等は2020年6月1日より施行されています。中小企業区分に該当する福祉施設等は2022年4月1日より施行されます。



【該当すると考えられる例】

業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと

【該当しないと考えられる例】

遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること

この事例からわかるように、業務の遂行に関することの注意は問題なくても、必要以上に厳しく注意したり、長時間にわたって厳しく注意したりすることで、パワハラに該当する可能性が高まります。反対に、当然守るべきルールを散々破ったときに、必要に応じた厳しい注意をしたとしても、パワハラには該当しないということになります。この指針で示された例はあくまで事例であり、パワハラに該当するかどうかは個別に判断されます。

パワハラというと上司から部下に対するものをイメージしますが、職場内の仲間外れ、外部の関係者へのパワハラも考えられます。そのため、上司（管理職）だけでなく一般の職員に対する研修の実施も効果的でしょう。

2. パワハラの定義と例示

パワハラの定義は「パワーハラスメント防止のための指針」（以下、「指針」という）の中で明確にされ、次の①～③までの要素をすべて満たすものとしています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

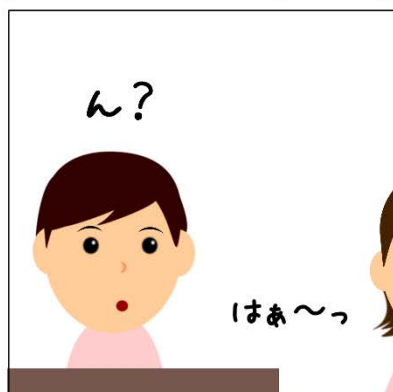
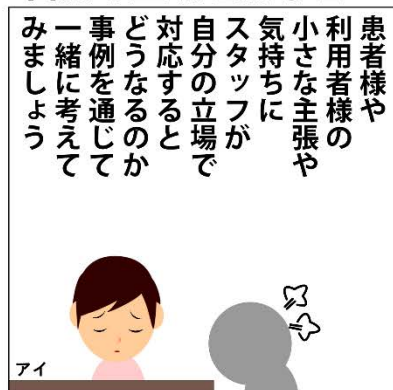
また指針では、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が示され、例えば「精神的な攻撃」は次のように示されています。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自分の立場を語ると…』



自分の立場を語ると…



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、利用者様から順番がまだなのか聞かれて、他の利用者様も待っていることを話したところ、利用者様から怒られてしまったようです。

皆様が利用者様の立場でこのようなことをいわれたら、どう思われますか？

- ・ みんな…
- ・ 他の人も…
- ・ (施設内の)ルールですから
- ・ (施設内の)仕組みですから

スタッフに悪気はなくとも、こういった言葉は施設側から利用者様を十把一絡げにした印象を与えてしまったり、施設側の一方的な主張だと受け止められたりすることがあり、利用者様にしてみると心地良い表現ではありません。

ここでの心地良さとは、次の状況といえるでしょう。

- 自分が大切にされている
- 自分の気持ちや考えを理解してもらえた

相手を理解する前に自分の立場を語ると、不満が増大します。瞬間的に交わす会話で心地良さを提供するには、日常業務の中で自分の言葉遣いに意識を持ってトレーニングを積んでおくなくてはなりません。常々接遇を意識して、相手の立場に立った対応のトレーニングをしておけば、とっさの一言に温かさが表現できるでしょう。

なお、クレーム対応の基本は次の3つです。上から順に行いましょう。

1. お詫びをする
2. 相手の立場で聴く(相手の状況や気持ち、考えを受け止める)
3. こちらの情報や状況を伝える