



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2021年2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

## 介護用品の支給事業、3年延長へ



2021年3月末で任意事業から完全に外れるはずだった「介護用品の支給事業」が、3年延長されることとなりました。特に影響の大きいおむつの支給を中心に、延長された事業の内容を確認します。

## 国は廃止の方向、市町村は継続を模索

今回延長となった「介護用品の支給事業」は、市町村による任意事業の1つ「家族介護支援事業」に該当します。国は当該事業を対象から外すことを2015年度に決定していますが、激変緩和措置として、2014年度に実施していた市町村を対象（以下、対象市町村）に経過措置を設けて任意事業として認めつつ、対象市町村には事業継続の可否等の検討を求めてきました。

対象市町村としては、事業継続を行うには独自の財源を確保する必要が生じます。確保できない場合には廃止せざるを得ませんが、「介護用品の支給事業」の中でもおむつの支給は在宅介護の負担軽減に大きく寄与し、廃止となれば影響の大きい支援事業です。施設サービス利用者とは異なり、在宅介護でのおむつ代は介護保険の給付対象外であり、市町村によるおむつ支給はこの不公平感を緩和する制度としても機能しています。

そのため、対象市町村は、事業継続を模索してきた背景があります。

新たな期限を3年後の2024年3月31日とする一方で、2021年4月1日以降の支給について以下の見直しがありました。

	既存利用者	新規利用者
本人課税	対象外	対象外
本人非課税 世帯員課税	対象 年6万円まで	高齢者の個別の 状態を踏まえて 必要な者※ 年6万円まで

※ 認定調査票にある「排尿」又は「排便」の項目において「介助」又は「見守り等」に該当する者を対象とするが、例外的な取扱いとして、「ズボン等の着脱」等の項目の「特記事項」を踏まえ、別途必要性が認められる者についても対象とする。ただし、要介護4以上の者はこれらの基準によることなく対象として差し支えない。

今回の措置により、3年間の猶予が設けられたこととなりますが、国は引き続き対象市町村に対し同事業の廃止・縮小の方向を求めています。今後も対象市町村にて、3年後を焦点に検討・調整が継続されます。

## 本人課税は対象外 新規も対象を限定

参考：厚生労働省老健局 令和2年11月9日付事務連絡  
「任意事業における介護用品の支給に係る事業の取扱いについて」

## 介護従事者等の給与等の引き上げ方法

コロナ禍が続く中、新年度の賃金改定を検討する施設等もあると思われます。ここでは2020年10月に公開された厚生労働省の調査結果\*から、介護従事者等の給与の引き上げ方法をご紹介します。

### 全体では手当の引き上げが多い

上記調査結果から、介護従事者等の給与等の引き上げの実施方法をまとめると、右グラフのとおりです。全体の回答では、各種手当の引き上げまたは新設(予定)が54.0%で最も高くなりました。定期昇給を実施(予定)(以下、定期昇給)も51.4%で、半数を超えました。

### 施設等の種類別の実施方法

施設や事業所の種類別に、給与等の引き上げの実施方法で最も割合の高いものをまとめると、以下のとおりです。

#### ● 手当の引き上げ

介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護、特定施設入居者生活介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護

#### ● 定期昇給

介護療養型医療施設、介護医療院、通所介護、通所リハビリテーション

ただし、介護療養型医療施設と訪問介護、特定施設入居者生活介護以外は、手当の引き上げと定期昇給の割合のどちらも50%を超えています。

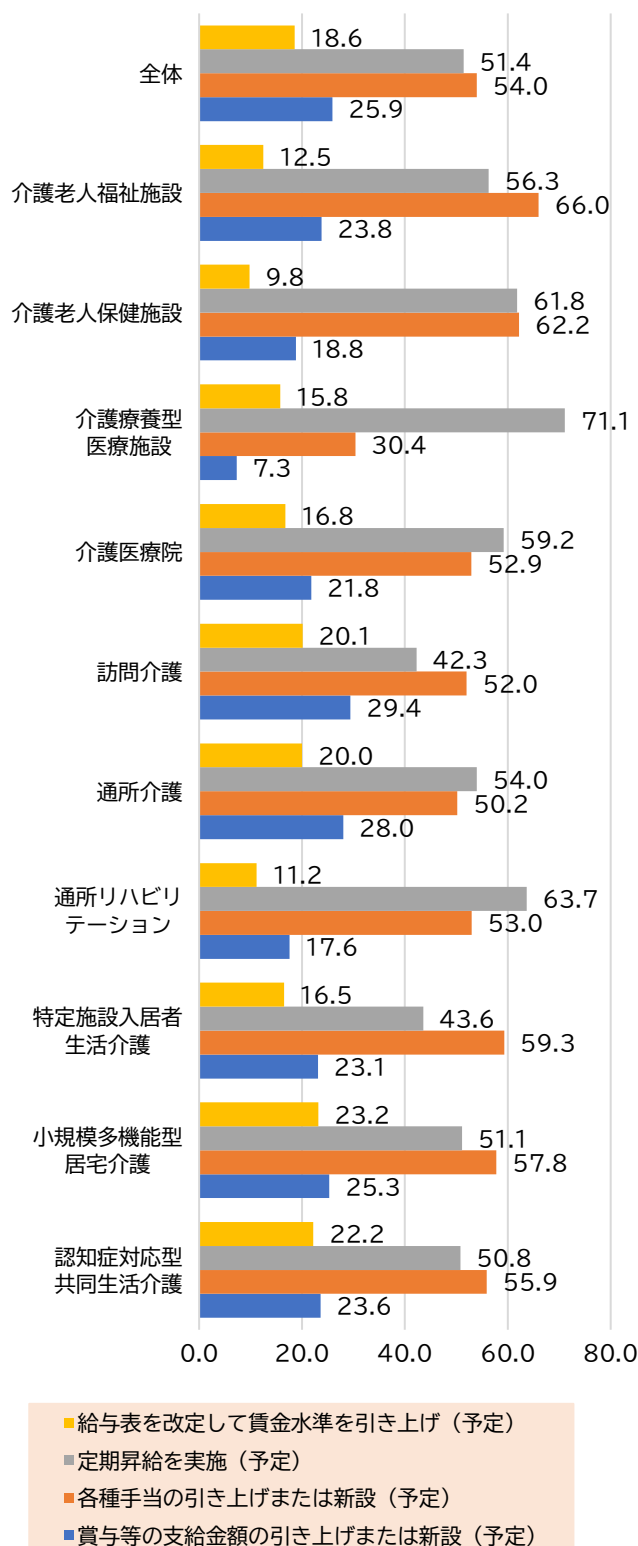
介護施設や事業所では、給与の引き上げ方法としては、賃金水準の引き上げや賞与の引き上げではなく、手当の引き上げや定期昇給が用いられることが多いことがわかります。貴施設の様子はいかがでしょうか。

\*厚生労働省「令和2年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要(案)」

2020年4月に、一定の方法で抽出した11,323の介護関連施設・事業所等を対象にした調査です。有効回答率は64.9%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\\_14336.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14336.html)

介護従事者等の給与等の引き上げの実施方法  
(複数回答、%)



厚生労働省「令和2年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要(案)」より作成

# 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



## 『労働基準監督署の調査が行われることとなった場合の対応』



同業者から、突然、労働基準監督署（以下、「労基署」という）の労働基準監督官が訪ねてきて調査が行われ、対応に苦慮したという話を聞きました。労働基準監督官は、事前の連絡なく、訪問してくるものなののでしょうか？ また、どのような点を調査されるのでしょうか？



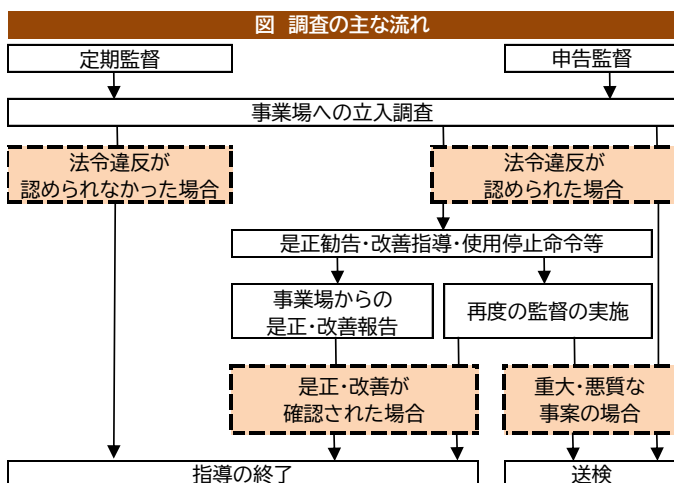
労基署の調査には、定期的に行われるものと労働者等からの申告により行われるものがあり、調査は原則として予告することなく実施されます。そのため、突然、労働基準監督官が訪ねてくることもあります。調査では、労働基準法など労働基準関係法令の遵守状況の確認が行われます。

### 詳細解説：

#### 1. 労基署の調査の内容

労基署の調査は、事業主が労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令の遵守状況を確認することが目的であり、労働基準監督官が事業場を訪問するパターン（臨検(りんけん)監督)と事業主が労基署に出向くパターンがあります。

その内容としては、対象となる事業主を無作為に抽出し、その年度の重点課題を対象とする定期監督と、労働者やその家族等から法令違反等の申告を受けて行われる申告監督とがあります。調査の結果、労働基準関係法令に違反が見つかったと、事業主に対して是正するように指導等が行われます。調査の流れとしては下図のようになります。



#### 2. 調査が行われる書類等

定期監督において、一般的に必要とされる資料は以下のものになります。

- 労働者名簿
- 就業規則
- 出勤簿、タイムカード、時間外・休日労働の記録
- 賃金台帳
- 時間外・休日労働に関する協定届(36 協定届)
- 年次有給休暇管理簿
- 定期健康診断結果個人票
- 衛生管理者の選任などの状況がわかる資料  
(事業場の労働者数が 50 人以上の場合)

これらの資料に関して法律上の不備がないかどうかを確認するだけでなく、36 協定届で届け出ている時間外労働の時間数を超える長時間労働が発生していないか、労働時間が適正に把握されているか等の確認が行われます。

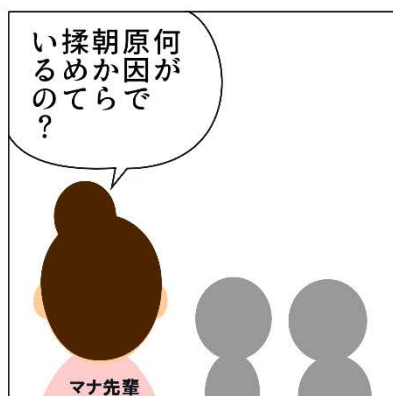
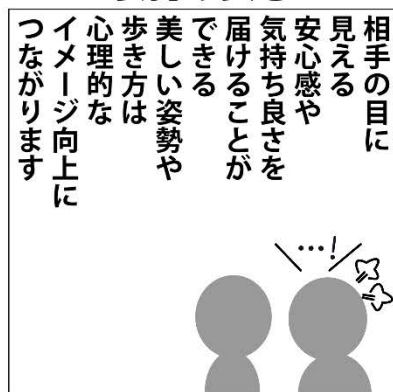
事業主は、業務を運営する上で、労働基準関係法令を遵守することが求められています。そのため、労務管理上の問題点がないか定期的に確認して、問題があるときには早めに改善しておく必要があります。

# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『姿勢の良さ』



### 姿勢の良さ



## ワンポイントアドバイス

接遇の講師として施設見学をする際、スタッフの姿を眺めます。昨今、家庭や学校の教育では、姿勢に関して注意や指導をするところが少なく、若い人たちの姿勢は気になります。待機している自分の姿勢、立ち止まって話をしている自分の姿勢はいかがでしょう。凛とした存在感を届けているのでしょうか？

姿勢のポイントチェックをしてみましょう。

- 背筋は伸びていますか？
- アゴを引いていますか？
- 身体の重心は、バランス良く両足裏にかかっていますか？
- 足は閉じていますか？

美しい姿勢は、見る人に気持ち良さや安心感を与えますし、相手を魅了することもできるのです。介護施設では、この人に自分の身体を預けても良いと思えるかどうか、心理的なイメージにつながっています。

併せて、歩き方の振り返りもしておくといいですね。こちらもチェックしてみましょう。

- 背筋は伸びていますか？
- 柔らかな表情ですか？
- 肩幅くらいの歩幅で歩いていますか？
- キビキビと歩いていますか？
- 足音は静かですか？

無表情で足を引きずっては、ダラダラとした印象を届け、利用者様には不快感が届いてしまいます。逆に姿勢良く歩けば、“あなたがいるだけで、安心するわ”、そう言ってもらえることができます。

そんな存在になれるよう、態度能力を磨いていきたいですね。