



福祉施設版

NEWS LETTER

2023年5月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-4-7 イマス浜田ビル3階
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

インボイス制度、福祉施設への影響は？



10月からインボイス制度（適格請求書等保存方式）が始まります。消費税の制度のため、一般的に福祉施設への影響は小さいといわれていますが、押さえておきたいポイントが2つあります。

インボイスが必要となるのは？

インボイスとは、消費税を支払った取引に係る領収書や請求書等で、消費税にまつわる必要事項が記載された文書のことです。

押さえておきたいのは次の2点です。

- ① 消費税が課税される売上は、**インボイスの発行を求められる場合があります。**
- ② 消費税の課税事業者（本則課税方式による）は、仕入税額控除の適用に、インボイスの保存が求められます。

①については、簡易課税方式を適用している課税事業者や、消費税を納めていない免税事業者にも影響が及びます。①について、さらに詳しくみていきましょう。

インボイスを発行するには？

消費税が課税される売上のうち、相手先が課税事業者（本則課税方式による）であるものは、

今後、インボイスの発行を求められることが想定されます。

例えば次のような売上にご注目ください。

- ① **就労支援事業などによる請負や販売のうち、企業に対する売上**
- ② **企業向けの物販や不動産賃貸などによる収入**

インボイスは自由に発行できません。発行できるのは、**発行事業者に登録した事業者**だけです。そしてこの登録は、**消費税の課税事業者しか行うことができません。**つまり、**免税事業者（消費税を納めていない）の場合、インボイスを発行するために課税事業者になるかどうかの判断が求められます。**課税事業者になると、消費税の納税負担や事務処理負担が生じますので、慎重な判断が必要です。

なお、免税事業者が発行事業者に登録する場合には、負担を軽減する期間限定の特例や、補助金の上限額の上乗せといった優遇措置も活用いただけます。

最新情報は、国税庁の「消費税インボイス制度特設サイト」でご確認ください。
<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/invoice.htm>

介護サービス等職業従事者が感じるストレスの内容

ここでは、今年3月に発表された調査結果*から、介護サービスや保健医療サービス関連の仕事をしている人のストレスの有無やその内容をみていきます。

約7割がストレスを感じている

上記調査結果から、職種別に仕事や職業生活に関するストレスがある割合をまとめると、表1のようになります。

【表1】仕事や職業生活に関してストレスとなっていると感じる事柄がある割合(%)

介護サービス及び保健医療サービス職業従事者	69.1
管理的職業従事者	57.4
専門的・技術的職業従事者	56.9
生産工程従事者	56.7
事務従事者	51.7
サービス職業従事者(介護サービス及び保健医療サービス職業従事者を除く)	49.0
建設・採掘従事者	48.8
販売従事者	44.0
運搬・清掃・包装等従事者	39.8
輸送・機械運転従事者	35.6
上記に該当しない職種	52.1

厚生労働省「令和3年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成

介護サービス及び保健医療サービス職業従事者(以下、介護サービス等職業従事者)のストレスがある割合は69.1%で、調査対象職種の中では、最も高くなりました。

仕事の量と質が強いストレスに

次に、ストレスがある介護サービス等職業従事者の割合を100とした時のストレスの内容をまとめると、表2のとおりです。

仕事の量が53.5%で最も高く、次いで仕事の質が45.8%となりました。仕事の量は、調査結果全体におけるストレスの内容でも最も高い割合となっていますが、その割合は

43.2%であり、介護サービス等職業従事者の方が10ポイント程度高い状況です。

【表2】介護サービス及び保健医療サービス職業従事者のストレスの内容(主なもの3つ以内、%)

仕事の量	53.5
仕事の質	45.8
仕事の失敗、責任の発生等	27.0
対人関係(セクハラ・パワハラを含む)	21.8
会社の将来性	17.7
役割・地位の変化等(昇進・昇格、配置転換等)	15.8
顧客、取引先等からのクレーム	10.9
事故や災害の体験	6.7
雇用の安定性	2.3
その他	4.7

厚生労働省「令和3年労働安全衛生調査(実態調査)」より作成

ストレスは解消されているか

ストレスを相談できる人がいる介護サービス等職業従事者のうち、ストレスを実際に相談した割合は、74.5%でした。相談先では上司・同僚の割合が最も高く、家族・友人が続いています。

また相談した結果では、ストレスが解消されたが26.5%、解消されなかったが気が楽になったが70.5%となっており、相談することで、ある程度はストレスが解消されているように思われます。

コロナ禍の時期の結果とはいえ、介護サービス等職業従事者はストレスを感じる人の多い職種だといえます。施設等にとっては、人材の流出防止や採用のためにも、職員が働きやすい環境を作っていくことが重要です。

*厚生労働省「令和3年労働安全衛生調査(実態調査)」

全国の常用労働者10人以上を雇用する事業所から抽出した約14,000事業所と、その事業所に雇用されている労働者約18,000人を対象にした、2021年10月末時点の調査結果です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450110&tstat=000001069310>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『産休復帰後の職員から 育児時間の請求があった場合の対応』



現在、産後休業中の女性職員がいます。育休は取らずに来月から復職予定ですが、「6時間の短時間勤務とした上で、さらに子どもの保育園の送迎に育児時間を1時間利用したい」と相談がありました。育児時間とはそもそもどのような制度でしょうか？ また、短時間勤務と育児時間を併せて取ることはできるのでしょうか？



育児時間は、1歳未満の子どもを育てる女性職員が取得できるものであり、1日2回、各30分の授乳を想定して創設された制度です。利用目的は限定されていないため、対象となる職員が請求したときには、子どもの保育園の送迎時間などに利用することができます。また、育児短時間勤務と併せて取ることもできます。

詳細解説：

1. 育児時間と育児短時間勤務

生後1歳未満の子（養子も含む）を育てる女性職員は、休憩時間とは別に、1日2回、各々少なくとも30分の育児時間を取得することができます（労働基準法第67条）。育児時間は、元々授乳を想定して創設された制度ですが、利用の目的は授乳に限られていないため、子どもを保育園に送迎する時間や職場内での搾乳をする時間などに充てることができます。また、今回の質問のように、所定労働時間を原則6時間に短縮できる育児短時間勤務と併用して取得することができます。



2. 育児時間を取得する時間帯

育児時間を1日のうちのどの時間帯に取得するか（取得できるか）について、法令上の定めはありません。例えば、本来の目的である授乳のために、労働時間の中で取得することの他、子どもの保育園の送迎のために始業時刻に接続して取得することで、出勤を30分遅ら

せることもできます。さらに、1日2回の育児時間を合わせて1時間として取得することもできます。

3. 育児時間を取得した際の賃金

育児時間を取得した時間に対する賃金の支払いについて、法令上の定めはありません。育児に対する配慮の一環として有給とすることも考えられますが、実際に労務の提供がないことから、ノーワーク・ノーペイの原則により賃金を支給しないことも可能です。他の職員とのバランスも勘案し、疑義が生じないように、あらかじめ就業規則等で賃金の取扱いを定めておくべきでしょう。

育児短時間勤務と育児時間を併せて取得することで、復帰する職員の労働時間は相当短くなり、他の職員に負荷がかかることが想定されます。一方で、育児時間を取得できることが出産後の早めの復帰を促すことのできる方策の一つにもなるのでしょうか。そのような観点から、出産や育児等に係る制度を考えてみることもお勧めします。

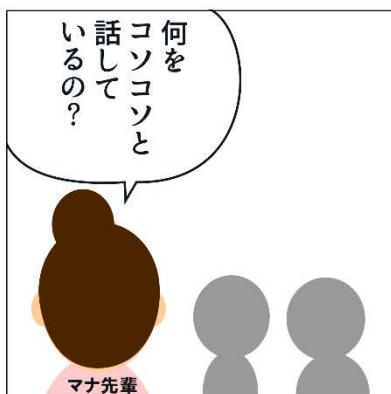
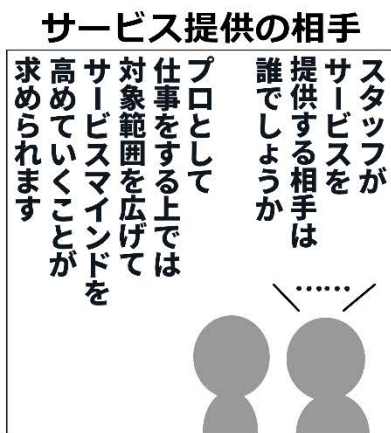
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『サービス提供の相手』



ワンポイントアドバイス



医療介護は、サービス業です。サービス業とは、『相手が求めるものを提供し、相手に満足をしていただくこと』ではないでしょうか。

介護スタッフにとって、サービス提供をする主な相手は利用者様です。しかし、プロフェッショナルとして仕事をする上では、さらに対象範囲を広げ、自分自身のサービスマインドを高めていくことが求められます。

皆様は、一緒に働く隣の人、共に時間を過ごす他部署他部門の方々に対して、“サービス提供の相手である”という意識を持っているでしょうか？

良い仕事、良いチームワーク、良いサービス提供、何よりCS（利用者様満足）を実践する人達は、この意識を持って仕事をしています。具体的には以下に示す内容です。

- 約束を守る、嘘をつかない、言い訳をしない
- 相手を待たせない
- 気持ちの良い受け答えをする
- 相手の立場で考え、相手が仕事をしやすいと思う行動をする
- ネガティブな感情を抑え、相手に感謝の気持ちを持つ
- 自ら相手に歩み寄る 等

事例でのアイさんは、どうでしたでしょうか。約束を守らない、言い訳をする……、とても実践できているとはいえませんね。

“自分以外は、お客様（利用者様）”、これは、チームワークを高め、利用者様に満足をしていただく上で欠かせない考え方です。『小事は大事』という言葉がありますように、（外部である）利用者様に温かなサービス提供をするには、（内部である）仲間を大切に行動することが重要なのです。いうなれば、“親しき仲にも礼儀あり”ということです。

仲間には気を遣わなくても良いと思ってしまえば、その緩んだ姿勢は、いつか利用者様の前でも表れてしまうのです。日々の積み重ねで態度能力が磨かれます。周りのスタッフに対する自分自身の考え方と行動を振り返り改善することで、さらに自分自身のサービスマインドとプロフェッショナルマインドを高めることができるでしょう。