



福祉施設版

NEWS LETTER

2023年7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

Topic

福祉施設向け IT 導入補助金 2023 ガイド

今回は、昨年より申請数が急増している IT 導入補助金について、本年度の概要を確認します。行政手続きのオンライン化や様式の標準化への対応だけでなく、業務効率化や個人情報保護の観点からも、IT化は大きなテーマです。



介護ソフトや会計ソフトなど、幅広く

同補助金は、中小企業、小規模事業者が対象です。社会福祉法人の場合は、常勤従業員 300 人以下が対象となります。

どのツールでもよいというわけではなく、登録された IT ツールから選択する必要があります。単独申請の場合、次の枠があります。

① 通常枠

- 要件が少なく、最も利用しやすい枠です。
- 訪問介護支援システムや利用者管理ソフト、介護報酬請求ソフト、献立作成や栄養管理等の給食管理ソフト、勤怠管理・給与計算ソフトの導入など、広く活用いただけます。
- IT ツールは 7 分類されており、1 種以上なら A 類型、4 種以上なら B 類型を申請できます。

	A 類型	B 類型
対象経費	ソフトウェア購入費・クラウド利用料(最大 2 年分)・導入関連費	
補助率	1/2 以内	
下限額	5 万円	150 万円
上限額	150 万円	450 万円

② セキュリティ対策推進枠

- 「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」掲載サービスの利用料を補助する制度。異常の監視や問題発生時の駆け付け、保険がパッケージ化されたセキュリティサービスです。

対象経費	サービス利用料(最大 2 年分)
補助率	1/2 以内
下限額～上限額	5 万円～100 万円

③ デジタル化基盤導入枠

- 会計、受発注、決済、EC のいずれかの機能が備わった IT ツールの導入を要件とした制度。
- 他の枠よりも高い補助率が設定されています。
- ハードウェアの購入費用も対象となります。
- 下限額が撤廃されたため、安価なソフトでも利用できるようになりました。

対象経費	ソフトウェア購入費・クラウド利用料(最大 2 年分)・導入関連費	
補助率	3/4 以内	2/3 以内
下限額	下限なし	50 万円超
上限額	50 万円	350 万円
+		
ハードウェア購入	PC・複合機等	レジ等
補助率	1/2 以内	1/2 以内
上限額	10 万円	20 万円

公募の詳細やスケジュールは…… IT 導入補助金 2023 ポータルサイト <https://www.it-hojo.jp/>

介護職員の給与データ(2022年)

ここでは今年3月に発表された調査結果*から、福祉施設等の介護職員の給与に関するデータを紹介します。

男性の平均は25万円程度に

上記調査結果から、年齢・経験年数階級別に福祉施設等の介護職員の所定内給与額などをまとめると、下表のとおりです。

経験年数計の男性計は所定内給与額が249.3千円、年間賞与その他特別給与額（以下、年間賞与等）が543.7千円でした。年齢階級別の所定内給与額では、50～54歳の281.6千円が最も高くなりました。

女性の平均は23万円程度に

女性の経験年数計は、女性計が227.8千円、年間賞与等が427.5千円となりました。年齢階級別の所定内給与額では55～59歳の242.6千円が最も高くなりました。

ここで紹介したデータは企業規模が10～99人のものですが、貴施設での介護職員採用時等における参考情報等として、利用してはいかがでしょうか。

介護職員の年齢・経験年数階級別所定内給与額など(千円)

	経験年数計		0年		1～4年		5～9年		10～14年		15年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
男性計	249.3	543.7	215.1	153.3	216.3	351.6	239.1	527.2	260.9	676.4	301.4	768.8
～19歳	202.1	0.4	202.3	0.0	168.3	50.0	-	-	-	-	-	-
20～24歳	209.4	206.9	198.7	30.9	214.8	227.7	207.5	433.8	-	-	-	-
25～29歳	227.1	464.9	235.6	311.3	215.2	347.9	233.3	501.8	214.9	897.0	-	-
30～34歳	243.8	649.2	206.9	55.1	212.3	438.0	247.7	663.8	261.9	834.1	238.2	467.7
35～39歳	256.6	613.3	254.9	2.3	241.9	376.8	254.3	670.0	258.2	693.2	267.0	634.4
40～44歳	272.1	655.8	211.5	311.2	209.8	398.7	254.9	581.3	283.2	696.0	307.2	830.5
45～49歳	262.4	625.1	238.0	73.6	237.7	483.8	234.3	423.8	261.9	611.3	300.9	953.8
50～54歳	281.6	567.3	246.1	437.3	205.8	385.3	242.3	477.3	283.0	571.7	373.5	790.3
55～59歳	250.2	476.2	202.3	113.5	210.4	367.9	231.7	478.2	261.7	434.6	305.5	649.8
60～64歳	221.3	377.9	140.8	13.4	215.6	224.4	224.0	383.0	227.8	555.7	235.4	372.7
65～69歳	214.3	329.2	222.2	0.0	191.3	258.6	203.0	299.8	235.7	250.9	261.5	650.9
70歳～	207.2	247.8	-	-	186.2	191.5	219.9	272.3	205.3	239.5	234.8	370.6
女性計	227.8	427.5	196.5	76.7	207.7	355.3	219.7	403.8	234.0	484.5	249.8	517.5
～19歳	182.3	19.4	172.6	0.0	200.4	55.6	-	-	-	-	-	-
20～24歳	205.6	363.2	192.7	38.5	206.6	405.5	219.4	628.9	-	-	-	-
25～29歳	209.3	371.4	190.8	126.0	201.0	420.9	219.7	371.6	187.8	457.1	-	-
30～34歳	220.3	435.2	188.0	28.3	213.9	396.4	217.7	408.5	237.0	625.7	212.1	190.1
35～39歳	224.0	453.6	196.6	45.0	200.9	270.7	216.3	439.9	233.7	541.1	250.0	617.3
40～44歳	232.9	449.0	206.9	127.9	206.6	348.5	223.9	450.2	234.4	434.2	259.1	563.2
45～49歳	236.1	498.5	197.0	117.5	209.5	436.3	224.6	411.3	235.6	585.4	265.4	597.9
50～54歳	235.7	465.0	201.6	85.5	217.0	378.5	217.6	363.0	234.2	523.0	267.7	612.2
55～59歳	242.6	481.7	205.5	144.4	215.2	319.1	231.4	441.0	249.8	483.1	255.7	588.8
60～64歳	225.8	344.1	212.2	32.1	201.5	155.2	221.1	395.1	233.0	435.2	229.9	328.7
65～69歳	209.8	342.8	191.2	0.0	174.4	161.6	205.1	313.8	212.6	268.4	218.3	449.9
70歳～	204.5	180.4	-	-	238.1	36.3	178.6	274.3	196.2	101.9	214.6	200.4

厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

ここで紹介したデータは10～99人規模の企業における2022年6月分の所定内給与額です。所定内給与額は、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、手取り額でなく、所得税等を控除する前の額です。年間賞与その他特別給与額は2021年の1年間における賞与、期末手当等特別給与額です。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=00450091&tstat=000001011429>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『妊娠中の女性職員からの軽易な業務への転換希望』



妊娠中の職員から、妊娠後期に入り、立って行う業務が身体の負担になるということで、座ってできる業務への配置転換をして欲しいという希望がありました。当施設では、立って行う業務が多く、本人の希望する座ってできる業務はほとんどありません。本人の希望を、どこまで聞き入れる必要があるのでしょうか。



妊娠中の職員から軽易な業務への転換希望があったときには、施設は転換を行わなければなりません。ただし、新しい業務を用意してまで転換する必要はないため、妊娠中の女性職員が求める内容と、施設が対応できる内容をすりあわせて、対応を決めるとよいでしょう。

詳細解説：

1. 妊婦の軽易な業務への転換義務

妊娠した女性にとって、前かがみの業務や長時間の立ち業務等は、身体的に負担の大きい業務になります。そのため、妊娠した女性職員から、他の軽易な業務に転換することの請求があった場合、施設は転換させなければなりません（労働基準法第65条第3項）。この際、「軽易な業務」に対する具体的な定めはなく、妊娠中の職員の状況により、個別に判断する必要があります。



なお、妊娠中の女性職員の請求がないにもかかわらず、軽易な業務へ転換させることはできません。職員の体調等に配慮して転換を考える場合には、本人に説明をし、同意を取った上で行う必要があります。

2. 実務上の対応

施設に対して、軽易な業務への転換義務は

あるものの、軽易な業務がない場合に新たに軽易な業務を作ることまでの義務はないとされています（昭和61年3月20日基発第151号、婦発第69号）。

今回のケースでは、できるだけ座ってできる業務へ転換することを考えるとともに、例えば、近くに椅子を置くことで、立って行う業務の途中でも、適宜、座ることができるような環境を作るなど、施設として対応可能な範囲の配慮を、妊娠中の職員と一緒に考えることがポイントとなります。

妊娠中の状況は個人ごとに千差万別のため、一律な取扱いをすることはできません。軽易な業務への転換は、医師等の指導の有無にかかわらず職員の請求に基づき行うものですが、医師等が記載する「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健連絡カード）を提出してもらうことにより、必要な配慮を検討することも考えられます。

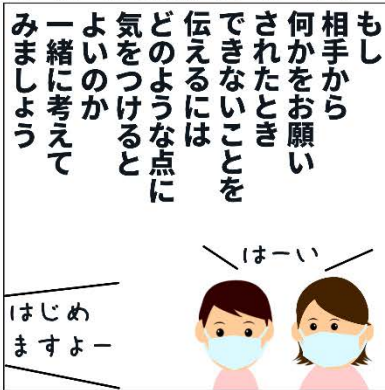
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『温かな会話のステップ』



温かな会話のステップ



ワンポイントアドバイス

もし誰かに何かをお願いしたとき、「そんなことできません」と唐突にいわれたら、きっと不快になるでしょう。

反対に自分が答える立場になったとき、相手に思いやりを持って物事を伝えようとするれば、たとえその内容がお断りのような否定的なものであったとしても、謙虚に優しく届けることができます。しかし、無意識に自分の立場で考えてしまうと、冷たい表現となって届いてしまいます。

そこで、温かな会話のステップを覚えておきましょう。

ステップ1: まずクッション言葉

クッション言葉: 「申し訳ございませんが／お手数ですが／恐れ入りますが」等

クッション言葉とは、相手の気持ちが少し和やかになる、心のクッションの役割をする表現です。まず、この表現で優しく相手の心に入っていきます。

ステップ2: 否定形→「肯定形 or 代替案」に

否定形: 「わかりません／できません／ダメです」等

→肯定形: 「わかりかねます／致しかねます」

→代替案: 「分かる者に代わります／～の方法があります」等

ステップ3: 指示命令→「依頼形 or 疑問形」に

指示命令: 「言い切り／してください」等

→依頼形: 「～していただけませんか」

→疑問形: 「お願いできますでしょうか」等

会話のステップを繋げると

【クッション言葉】+【肯定形 or 代替案】+【依頼形 or 疑問形】

となります。

アイさんのキャラクター崩壊は置いておくとして、少なくともいいづらいのであれば、スタッフ間で練習をして、いつでも自分の言葉として使うことができるようにしておきましょう。

この3つのステップを基本とし、相手の立場や気持ちに配慮して伝えることができると、皆様の温かな心が届きやすくなります。