



福祉施設版

NEWS LETTER

2024年2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

2023年度補正予算による支援策

2024年度の本予算の審議に先立ち、2023年度補正予算が昨年11月末に可決・成立しました。賃上げや物価対策、安全・安心の確保の観点から、福祉施策にも予算が計上されています。福祉施設に関連の深い支援策を確認します。



処遇改善・物価高騰対策に追加投資

介護職員等の処遇改善や職場環境改善に引き続き予算計上された他、昨今の物価高騰に対処する支援策も講じられ、これらに1,016億円の予算が充てられています。福祉施設に直接関連する支援策は次のとおりです。

職員の処遇改善の支援策

介護職員の処遇改善支援

- 介護職員等ベースアップ等支援加算に上乘せする補助金の支給(2024年2月～5月の賃上げ分)

障害福祉サービス事業所の福祉・介護職員の処遇改善支援

- 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に上乘せする補助金の支給(2024年2月～5月の賃上げ分)

職場環境改善・人材確保の支援策

生産性向上・協働化を通じた職場環境改善支援

- 介護ロボットやICTの導入・更新の支援
- 都道府県が主導する、地域におけるケアプランデータ連携システム等の活用促進
- 小規模事業者を含む事業グループが協働で行う職場環境改善の支援

障害福祉分野のロボット等導入支援

- 一定の日常生活支援ロボット等の導入支援

介護福祉士修学資金等貸付事業

- 介護福祉士養成施設に通う学生への修学資金貸付等(福祉・介護職5年間継続従事で全額返済免除)

物価高騰への支援策

食材料費・光熱費支援

- 医療・介護・障害福祉等分野における食材料費・光熱費高騰への支援

災害・減災や災害復旧への支援策

社会福祉施設等の耐災害性強化

- 耐震化に伴う改修・大規模修繕等
- 非常用自家発電設備の整備、水害対策に伴う改修等、倒壊の危険性のあるブロック塀等の改修等

災害復旧支援(施設整備・設備整備)

- 被災した社会福祉施設等の災害復旧支援

この他、医療・介護情報連携のプラットフォーム開発費等も予算計上されています。

詳細は随時決定・発表されます。厚生労働省や都道府県の情報発信にご注目ください。

参考：厚生労働省「令和5年度厚生労働省補正予算案の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/23hosei/index.html>

都道府県別の介護サービス受給者1人当たり費用額

2024年1月号では、介護サービスの種類別に受給者1人当たり費用額をご紹介しました。ここでは同じ調査結果*から、都道府県別の介護サービス受給者1人当たり費用額をみていきます。

介護予防サービスは0.4%の増加

上記調査結果などから、都道府県別の介護予防サービスと介護サービスの受給者1人当たり費用額(以下、費用額)などをまとめると、下表のとおりです。

介護予防サービスの全国の費用額は27.9千円で、対前年同月増減率(以下、増減率)は0.4%増となりました。

都道府県別にみると、費用額では佐賀県が37.3千円で最も高くなりました。増減率は、山形県の2.7%増をはじめ、プラスになった地域が多い状況です。

介護サービスは1.7%の増加

介護サービスの全国の費用額は203.1千円、増減率は1.7%増でした。

都道府県別にみると、鳥取県が223.7千円で最も高く、次いで石川県と沖縄県が216.1千円となっています。増減率では、千葉県の2.6%増をはじめ、すべての都道府県でプラスになりました。

介護サービス、介護予防サービスとも全国平均では、受給者1人当たり費用額が増加しました。次回の調査では、どのような結果になるでしょうか。

都道府県別のサービス別受給者1人当たり費用額(千円、%)

	介護予防サービス		介護サービス			介護予防サービス		介護サービス	
	2023年4月分	対前年同月増減率	2023年4月分	対前年同月増減率		2023年4月分	対前年同月増減率	2023年4月分	対前年同月増減率
全国	27.9	0.4	203.1	1.7	三重県	24.4	0.4	201.9	1.3
北海道	26.7	0.8	194.1	2.2	滋賀県	24.1	0.4	201.7	2.2
青森県	28.3	-2.1	207.1	2.1	京都府	23.6	0.9	195.7	1.9
岩手県	28.3	0.4	204.4	1.6	大阪府	25.5	0.0	204.3	2.3
宮城県	25.8	-0.8	203.6	1.2	兵庫県	29.2	1.7	204.9	1.7
秋田県	24.8	0.0	203.3	2.0	奈良県	28.0	1.8	197.6	1.6
山形県	30.7	2.7	209.5	1.6	和歌山県	26.7	1.9	206.6	1.6
福島県	25.4	0.0	194.1	1.1	鳥取県	31.7	-0.6	223.7	1.4
茨城県	28.8	0.7	199.5	2.4	島根県	27.0	-0.7	209.3	1.9
栃木県	28.1	-1.1	201.8	1.5	岡山県	29.7	0.0	206.5	1.2
群馬県	28.0	0.0	209.8	1.1	広島県	30.2	0.7	208.0	0.7
埼玉県	28.9	-0.3	192.2	1.3	山口県	25.5	-1.5	203.3	1.2
千葉県	26.8	-0.7	195.4	2.6	徳島県	30.8	1.0	206.4	0.5
東京都	29.8	0.3	199.7	2.4	香川県	28.8	1.8	205.9	2.1
神奈川県	27.3	-0.7	197.9	2.0	愛媛県	26.8	0.8	208.3	1.3
新潟県	26.5	-0.4	214.3	1.7	高知県	25.7	0.4	210.9	1.6
富山県	22.5	1.8	204.2	0.9	福岡県	29.3	1.4	207.8	1.5
石川県	27.9	0.4	216.1	1.5	佐賀県	37.3	-0.5	213.2	0.6
福井県	28.1	-1.7	214.3	2.1	長崎県	34.4	0.3	201.7	1.0
山梨県	26.0	1.6	200.3	1.3	熊本県	29.9	1.7	207.4	2.3
長野県	24.4	-0.4	206.5	1.6	大分県	30.9	1.3	207.9	1.2
岐阜県	24.7	2.1	205.8	1.6	宮崎県	30.4	0.0	212.6	0.4
静岡県	27.7	0.0	202.0	1.0	鹿児島県	32.7	1.6	214.4	2.0
愛知県	29.0	1.0	210.2	2.5	沖縄県	25.8	0.4	216.1	1.6

厚生労働省「令和4年度介護給付費等実態統計の概況」より作成

*厚生労働省「令和4年度介護給付費等実態統計の概況」

2023年9月に発表された調査結果です。ここでの受給者1人当たり費用額は費用額÷受給者数で求めた数値になります。費用額は、審査月に原審査で決定された額であり、保険給付額、公費負担額及び利用者負担額(公費の本人負担額を含む)の合計額です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/kyufu/22/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『仕事と家族の介護の両立を支援する各種制度』



職員から退職の申し出がありました。退職理由を聞いてみると、遠方の実家に住む母親が介護が必要な状態になったということで、母親を介護するために実家に戻るとのことです。当施設としては何とか勤務を継続してほしいと考えています。よい解決策はないのでしょうか。



仕事と家族の介護の両立は、団塊の世代の高齢化に伴い、大きな課題となりつつあります。家族の介護を決意した職員の退職を無理やり引き留めることはできませんが、職員に育児・介護休業法で定められた「仕事と家族の介護の両立を支援する制度」を適切に利用してもらいながら、継続して働くことができるように促したいものです。

詳細解説：

1. 仕事と介護の両立支援制度

育児・介護休業法では、仕事と家族の介護の両立を支援するために、事業主に対し、家族の介護をする職員が以下のような制度を利用することができるようにすることを義務付けています。



【介護休業】

通算 93 日、3 回まで分割して取得できる休業

【介護休暇】

家族の介護やその他の世話のために取得できる休暇

【所定外労働の制限】

残業が免除となる制度

【時間外労働の制限】

残業を一定の時間数までに制限できる制度

【深夜業の制限】

22 時から翌 5 時までの深夜業が免除となる制度

【短時間勤務等】

所定労働時間を短縮すること等ができる制度

いずれの制度も、対象となる職員が事業主に申し出したり、請求したりすることで利用できるものになっています。

2. 要介護状態の家族の定義

両立支援に関する制度は、要介護状態の家族の介護のためなどに利用できるものです。この要介護状態とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことを指します。なお、必ずしも家族が介護保険制度の認定を受けている必要はありません。

対象になる家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫です。いずれの家族にも同居の要件はないため、遠方に住む家族であっても対象となります。

3. 求められる離職防止への対応

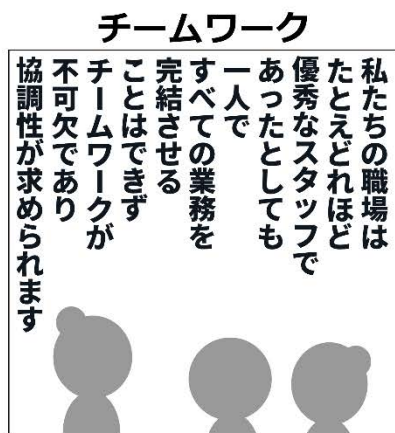
団塊の世代が高齢化していることもあり、今後、仕事と家族の介護の両立に関する課題はますます大きくなることが想定されます。介護に係る両立支援に関する制度は、現状、職員に浸透していない可能性もあるため、家族の介護を理由とした退職の申し出があった場合には、制度を利用することで離職を防止できないか、一緒に考えたいものです。

事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『チームワーク』



ワンポイントアドバイス



私たちの職場ではチームワークが不可欠であり、そこには協調性が求められます。協調性とは、自分と異なる立場や考えなどを持つ人と協力しながら物事を成し遂げる能力をいいます。

ただし周囲の人とどう合わせるかによって、同調ととれる行動に流されてしまう場合があります。たとえば事例のマギさんのような、職場の状況にかかわらずアイさんが休むから自分も休むといったものの他、

- 周囲が不平不満を言うので、自分もそれに合わせて不平不満を言う
- 周囲が残って仕事をしているから、自分も残って仕事をする

など、本質的な良し悪しの基準が伴っていない行動をとることで、誰かに負担や迷惑がかかり、悪循環が拡大します。

本質的な良し悪しの基準とは、たとえば次のようなものをいいます。

- 施設の目的(理念や施設長の想い)に沿っているか
- 利用者様の立場にたっているか、また気持ちを汲んでいるか
- 仲間の成長を促すものであるか
- 自身の持てる力を発揮しているか

これらは本質的な良し悪しを見分け、正しい役割認識ができる物事の基準となります。こうした基準を持って行動することでメンバーシップが発揮され、個人の成長や仲間の成長とともにチームワークが醸成され、施設の発展へと好循環をもたらします。

何を基準に、どういったチームワークがよいのかを模索し、行動することができると、相乗効果が上がります。メンバーシップの発揮を心がけ、素晴らしいチームワークを醸成する考え方と行動ができる人を目指しましょう。