



福祉施設版

NEWS LETTER

2022年7月号

社会保険労務士法人MIKATA

札幌市中央区北4条西17丁目1-10 グリーンヒルズ2階
TEL : 011-616-8177 / FAX : 011-644-6675

IT 導入補助金の使い道 介護施設編



福祉業界でも導入実績が多い IT 導入補助金（サービス等生産性向上 IT 導入支援事業）。介護保険請求や給与計算、文書作成の効率化、報告や情報共有など、幅広く利用されています。ここでは介護施設の導入事例をご紹介します。

時間的な余裕がサービス向上に

IT 導入補助金は、労働時間の削減や業務効率化のための IT ツール導入を支援する制度です。ソフトウェア購入費、クラウド利用料、導入関連などが補助の対象となります。

今年度は、従来の「通常枠」に加え、「デジタル化基盤導入枠」が新設され、インボイス制度対応を視野に、会計・受発注・決済・EC ソフトに特化し補助率が引き上げられた他、PC・タブレットなどのハードウェア購入にも活用できるようになりました。

過年度の導入事例をご紹介します。

➤ 介護計画・報告書などをクラウド管理

- ペーパーレス化により、記録簿の保管スペースが不要に
- 検索機能で、資料を探す時間も短縮
- 複数のスタッフで担当する場合でも、ケアや投薬などの重要事項が確認でき、申し送りの漏れも防止
- ケア内容の詳細や状況について、選択式の報告形式に変更したことで、報告時間が短縮でき、集計も容易に
- 介護保険請求までのトータル管理で転記作業を減らし、ミスの防止と作業時間の削減に

➤ タブレットの導入

- 訪問先からも報告書を登録できるので、移動や報告書作成工数が短縮
- 急な予定変更があった場合でも、すぐに出先の担当者に連絡でき、トラブルが減少
- 現場の状況をリアルタイムに撮影・報告できるため、キャリアの浅い訪問スタッフでも、その場で助言を受けて適切に対応することが可能に

➤ スマホアプリによるタイムカード

- 労働時間や給与計算の自動化を実現
- 利用者様宅に直出直帰できるように

➤ 給食管理システムの導入

- 献立作成での栄養計算や食材発注管理を自動化し、作業時間が大幅に減少
- 食材ロスの削減にも貢献

施設介護や訪問介護などの業態や規模など、背景の違いにより使い方もさまざまですが、時間的な余裕が生まれ、サービスに集中できるようになったとの声が大きいです。

※ 制度が変更される場合がございます。申請の際は、必ず最新の交付規程・公募要領をご確認ください。

IT 導入補助金 特設サイト <https://www.it-hojo.jp/>

福祉・介護関連業種の夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは福祉・介護関連業種における、夏季賞与支給労働者1人平均支給額（以下、1人平均支給額）等の推移を規模別にみていきます。

1人平均支給額は一部を除き減少

厚生労働省の調査結果*から、福祉・介護関連の業種別に1人平均支給額等の推移をまとめると、下表のとおりです。

2021年の支給状況をみると、1人平均支給額は障害者福祉事業の30～99人だけが前年より増加しました。児童福祉事業の30～99人は2年連続の減少です。また児童福祉事業は、どちらも直近5年間で最も低い額となりました。

きまって支給する給与に対する支給割合は、

児童福祉事業の5～29人と老人福祉・介護事業の5～29人を除いて1ヶ月以上になりました。

支給労働者数割合は、児童福祉事業の5～29人と障害者福祉事業の5～29人が前年より減少しました。どちらも2年連続の減少です。

支給事業所数割合は、児童福祉事業の5～29人を除いて前年より増加しました。どの業種も5～29人では60～70%台ですが、30～99人は90%台となりました。

2022年の夏季賞与はどのようなのでしょうか。

業種別の夏季賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

児童福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
支給労働者1人平均支給額(円)	216,262	213,457	210,474	224,081	199,617	289,059	299,115	315,974	275,017	272,183
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.09	0.94	1.00	0.98	0.96	1.30	1.28	1.36	1.18	1.13
支給労働者数割合(%)	79.3	80.3	74.4	70.6	64.0	100.0	95.9	96.5	90.6	93.6
支給事業所数割合(%)	70.6	73.6	72.0	63.9	62.7	100.0	94.4	95.2	88.0	91.7
老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
支給労働者1人平均支給額(円)	137,621	111,227	127,587	140,669	124,040	204,477	197,403	209,456	233,391	217,404
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.72	0.66	0.73	0.77	0.71	0.91	0.90	0.96	1.06	1.02
支給労働者数割合(%)	68.0	75.5	68.9	65.6	70.7	91.9	86.9	90.7	90.1	93.7
支給事業所数割合(%)	67.4	71.3	68.4	63.9	67.0	90.8	88.2	90.6	90.9	93.5
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
支給労働者1人平均支給額(円)	220,592	180,393	161,899	190,017	177,266	269,664	245,312	302,288	162,570	244,108
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.16	1.00	0.84	1.02	1.00	1.29	1.35	1.34	0.90	1.24
支給労働者数割合(%)	67.9	60.5	76.6	76.1	75.6	100.0	100.0	100.0	72.0	77.4
支給事業所数割合(%)	60.3	59.0	71.2	72.2	73.6	100.0	100.0	100.0	91.7	95.8

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合（支給月数）の1事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。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&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&year=20210&month=0&tclass1=000001015911&result_back=1&tclass2val=0

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『支給漏れの資格手当の遡及払い』



当施設では、業務に必要とする資格以外にも一定の資格を保有している場合、資格手当に5,000円を上乗せして支払っています。2021年4月に本人から手当の対象となる資格を取得したと聞いていたのですが、手当に上乗せして支払うのを忘れていました。今回、本人の申告によって発覚したのですが、いつまで遡^{さかのぼ}って支払えばよいのでしょうか？



本人から未払い賃金支払いの請求があったのであれば、本来支払うべきだった日に遡^{さかのぼ}って支払うことが必要です。現在、職員が未払い賃金を請求できる権利（以下、賃金請求権）は3年であり、今回のケースは本来払うべき2021年4月まで遡^{さかのぼ}って支払う必要があります。

詳細解説：

1. 賃金請求権について

未払い賃金があったときには、遡^{さかのぼ}って支払う必要があります。賃金請求権の消滅時効期間は2020年4月1日に2年から5年に延長され、その上で、当面の間は3年とする猶予期間が設けられました。今回のケースは、この消滅時効にかからない期間での請求ですので、2021年4月まで遡^{さかのぼ}って支払う必要があります。



なお、延長された賃金請求権の消滅時効期間である3年は、2020年4月1日以降に支払われる賃金に関するものについて適用されません。

2. 給与計算上の注意点

給与計算の誤りによって、賃金の支払い漏れが発覚した場合、実務上は職員の合意を得て、次の給与で漏れていた分を上乗せして支払うことが多くありますが、本来、支払わなければならない賃金が支払われていなかったこ

とを考えると、できるだけ早く支払うことが求められます。

また、給与計算の誤りによって賃金を遡^{さかのぼ}って支払うことになったとき、その賃金が割増賃金の基礎となる賃金だった場合は、時間外労働等の単価も変わってくることになり、結果として未払い残業代が発生することもあります。遡^{さかのぼ}って支払うだけでなく、割増賃金の基礎となる賃金として算入しなければならない賃金か否かの確認も必要です。

そもそも、職員の賃金にかかる変更があった場合は、支払い漏れや支払い過ぎといった給与計算の誤りが発生しやすくなります。今回のように、本人からの申告がなければ、施設が把握することのできない状況であれば、書面で申請してもらい、確認した上で支払いの対象とするといったルールを定めておくことで支払い漏れを防止しましょう。



事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『“〇〇様だけ”ではなく』



ワンポイントアドバイス

事例でのアイさんは、取引先である A 製薬会社の担当者様に対して、とてもフレンドリーな口調で電話対応をしていましたね。利用者様である真井様との会話とは、随分違うようです。

接遇とは、利用者様だけが相手であると思い込んでしまっているならば、真に接遇を理解しているとはいえません。職場において、利用者様以外への接遇を考えてみましょう。

取引先に対して

- 丁寧な言葉で、迅速に対応をしていますか？
…頻繁に顔を合わせる業者さんだからといって、アイさんのような会話をしていると、気持ちの上でも友達感覚になります。また、業者さんだから待たせて当然ではいけません。気を引き締めて対応しましょう。

仲間に対して

- 共に仕事をする仲間に、笑顔で気持ちのよい対応をしていますか？
…スタッフ同士の間関係がよくない場合、なんとなく雰囲気や仕事の効率という視点で利用者様にも影響がでてしまうのです。仕事ですから、互いに気持ちよく効率的な仕事ができるようにコミュニケーションを図りましょう。
- 好き嫌いで仕事をしていませんか？
…仕事中は、プライベートな感情で仕事をしてはいけません。苦手な人や苦手な仕事に自ら飛び込んでいき、上手くいくように努める必要があります。

経営者に対して

- ここで働く機会をいただけたことに感謝していますか？
…自分が今ここにいることを感謝し、仕事を通して期待に精一杯応える姿勢を持ちましょう。

自分に対して

- 自分を思いやり、日々ベストを尽くし、今日より明日、さらに成長できるように日々努めていますか？
…“自分を思いやる”ということは、自分を甘やかすことではありません。自分を信じて、持てる力のすべてを発揮しましょう。

いつどんなときも“自分の持てる力のすべてを発揮する”、これが取引先への接遇、仲間への接遇、経営者への接遇、自分への接遇、何より利用者様への接遇にも繋がるのです。皆様の力を周りの人のために発揮しましょう。