福祉施設版

NEWS LETTER

2023 年 4 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
URL：http://honma-office.jp/

ICT 導入補助金、新年度も拡充して実施

経営情報

タブレット端末や介護ソフト、通信機器の導入費用を補助して介護サービスの業務効率化、職員の負担軽減を目指す ICT 導入補助金が、2023 年度も実施されます。多くの都道府県では、春から夏にかけて募集が開始される見込みです。

募集開始をお見逃しなく！

ICT 導入補助金は、記録や情報共有、請求などの業務をトータルで行うために、介護ソフトやタブレット端末などの導入費用を支援する事業です。

■制度概要（2023 年度は**赤字**部分が拡充）

補助対象

- **介護ソフト**
  記録、情報共有、請求業務で転記不要のもの、ケアプラン連携標準仕様、**入退院時情報標準仕様、看護情報標準仕様**を実装しているもの（標準仕様の対象サービス種別の場合）、**財務諸表の CSV 出力機能を有するもの（実装のためのアップデートを含む）**
- **情報端末**
  タブレット端末、スマートフォン端末、インカムなど
- **通信環境機器等**　Wi-Fi ルーターなど
- **その他の運用経費**
  クラウド利用料、サポート費、研修費、他事業所からの照会対応経費、バックオフィスソフト（勤怠管理、シフト管理など）など

補助要件

- 導入計画の作成、導入効果報告（2 年間）
- IPA の「SECURITY ACTION」「★一つ星」または「★★二つ星」のいずれかを宣言
- 以下に積極的に協力すること　等
  - ✓ ICT 活用による収支の改善を賃金に還元
  - ✓ LIFE による情報収集・フィードバック
  - ✓ 他事業所からの照会対応

当補助金は**都道府県が窓口**です。上限額や補助割合は都道府県ごとに決定されますので、詳細は各都道府県のホームページなどでご確認ください。なお 2023 年度は、**ケアプランデータ連携システム等を利用している事業所についても、補助割合が拡充**されます。

また、**募集時期も都道府県により異なります**。概ね 7～9 月頃まで募集が行われますが、早いところではすでに告知が始まっています。募集期間が 1 ヶ月弱と短いケースや、秋以降に二次募集が行われるケースもあります。各都道府県からの最新情報にもご注目ください。

※　ご紹介した内容は、令和 5 年度予算案（2022 年 12 月 23 日厚生労働省公表）に基づくものです。予算の成立をもって実施が決定されます。
※　ICT 導入補助金は介護サービス事業者が対象です。業種を問わず広く中小・小規模事業者等を対象とした IT 導入補助金とは別の事業です。

福祉施設等における新卒者の給与データ

物価高騰への対応はもちろん、人材確保や流出防止などのため、企業での賃上げの動きが進んでいます。ここでは新入職員を迎える時期にあわせて、福祉施設等における新規学卒者（以下、新卒者）の給与データを学歴別にみていきます。

学歴計は 20 万円を超える額に

今年 2 月時点での最新調査結果※などから、福祉施設等（以下、医療，福祉）の 10～99 人規模事業所における新卒者の所定内給与額をまとめると、下表のとおりです。

医療，福祉の 2021 年の学歴計は男性が 203.0 千円（前年比 1.2%増）、女性が 200.8 千円（同 3.3%増）で 20 万円を超えました。どちらも産業計の額よりも高い状況です。

専門学校・大学・大学院卒も 20 万円超に

学歴別に 2021 年の所定内給与額をみると、高校卒は男女ともに 20 万円を下回りました。女性は 2020 年より減少しています。高専・短大卒も高校卒と同様に、男女ともに 20 万円を下回りました。こちらは男性が 2020 年より減少しました。専門学校卒は男性が 20 万円を、女性は 21 万円を超え、共に 2020 年から増加しています。大学卒は男性が 21 万円を、女性は 20 万円を超えています。ただし女性は 2020 年から減少しました。大学院卒は男性が 22 万円を、女性は 25 万円を超えました。

2022 年のデータがまだ発表されていないため、直近の状況は不明ですが、医療，福祉の新卒者の所定内給与額は増加している学歴が多い状況です。2023 年はどのような結果になるでしょうか。

医療，福祉の学歴別新卒者の所定内給与額（6月分、千円、%）

		男性			女性		
		2020年	2021年	前年比	2020年	2021年	前年比
学歴計	**医療，福祉**	**200.6**	**203.0**	**1.2**	**194.4**	**200.8**	**3.3**
	産業計	**197.6**	**202.8**	**2.6**	**195.6**	**197.7**	**1.1**
高校	医療，福祉	177.7	179.0	0.7	177.0	174.8	-1.2
	産業計	180.2	181.5	0.7	172.2	171.3	-0.5
専門学校	医療，福祉	205.9	208.7	1.4	194.9	210.7	8.1
	産業計	200.1	203.4	1.6	189.1	198.6	5.0
高専・短大	医療，福祉	190.0	184.9	-2.7	188.9	198.1	4.9
	産業計	202.8	185.2	-8.7	191.1	197.4	3.3
大学	医療，福祉	208.5	213.6	2.4	210.2	207.7	-1.2
	産業計	210.8	219.6	4.2	214.7	212.1	-1.2
大学院	医療，福祉	-	224.1	-	-	251.0	-
	産業計	234.8	243.3	3.6	234.8	227.2	-3.2

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
全国の約 78,000 事業所を対象にした調査です。ここで紹介した数値は 2020 年と 2021 年の調査結果によります。所定内給与額とは、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 6 月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいいます。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

『就業規則を変更するときに職員から反対意見があった場合の対応』

労務講座

Q

当施設は、職員数 15 人の施設です。4 月に向けて、就業規則を変更したいと考えています。職員の意見を聴いた上で、労働基準監督署へ就業規則の変更の届出が必要と聞きましたが、職員から変更に関して反対意見があった場合はどうなるのでしょうか？　就業規則の変更は認められませんか？

A

常時 10 人以上の職員を雇用している施設が就業規則を作成または変更する際、過半数代表者（職員の過半数を代表する者）の意見を聴く必要がありますが、内容について同意を得ることや協議をすることまでは必要とされていません。意見がなければ、「特になし」「異議なし」と意見書に記載してもらい、労働基準監督署へ届け出ます。反対意見が意見書に記載されていたとしても、労働基準監督署で受理されます。なお、就業規則の変更内容は、職員全員に周知しなければ、規則としての効力はありません。

詳細解説：

1. 就業規則の作成・変更時の意見聴取

常時 10 人以上の職員を雇用している施設が就業規則を作成または変更した場合、施設は就業規則を労働基準監督署に届け出る必要があります。このとき、過半数代表者（過半数で組織する労働組合があればその組合。以下、同じ）の意見を聴き（以下、意見聴取）、その意見が記載された書面（意見書）を添付します（労働基準法第 90 条）。

意見聴取は、就業規則の内容について同意を得ることや協議をすることまでを求めるものではないため、職員から意見がなければ「特になし」「異議なし」等と意見書に記載してもらうことで足ります。なお、反対意見が意見書に記載されていたとしても、労働基準監督署で受理されます。

2. 就業規則の効力と周知

変更した就業規則の内容は、過半数代表者から意見聴取をしただけでは、就業規則としての効力は発生しません。就業規則が職員に周知された日以降で、就業規則に定めた施行日、または就業規則に定めた日以降に職員に周知された日に就業規則の効力が発生します。就業規則は、施設内の見やすい場所に掲示するか、職員がいつでも確認できるような場所に備え付けるといった方法で、その内容がすべての職員に周知されるようにすることが必要です。

そもそも就業規則は、労使が安心して働くための施設ルールを定めるものです。就業規則の変更に反対意見があった場合は、そのまま労働基準監督署へ届出するのでなく、施設が就業規則を変更する理由や必要性を丁寧に説明し、職員の納得を得るようにすることが大切でしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『全員で取り組む IC』

接遇講座

全員で取り組むIC

ワンポイントアドバイス

日本におけるインフォームド・コンセント（Informed Consent／IC）は、医療従事者側からの十分な説明とそれに基づく患者様側の理解、納得、同意、選択であり、患者様本人の意思が最大限尊重されることが重要であることとされています。

これが「説明と同意」などと端的に表され、介護の分野においても「介護サービスの説明と同意」という意味で使用されるケースもあるようです。

今回は、接遇という視点で IC を考えてみましょう。

事例では、利用者様に対する細やかな配慮に基づきアイディアが挙げられているようです。

ただしアイさんの発言は、IC というよりも利用者様の利便性の向上と、会計時の流れをスムーズにするアイディアのようですね。こちらは、今回の視点とは異なります。

“IC”と聞くと、限られた人のみという考えに至る場合もあるようですが、介護の場で働く一人ひとりが自分の役割の中で**“説明と同意”を意識すること**が大切です。

限られた時間の中で、それぞれの立場で、でき得る限りの責任を果たそうとすること、その想いがあれば、スタッフ全員が必要な説明や情報提供をできるようになり、組織全体の温かな利用者様の尊重に繋がるのではないでしょうか。