



福祉施設版

NEWS LETTER

2024年11月号

税理士法人エスペランサ

【岡崎オフィス】岡崎市針崎町五反田19番地3

【名古屋オフィス】名古屋市中村区名駅三丁目25番9号
堀内ビル2階

Topic

新加算と補助金でテクノロジー導入を支援

介護人材確保が喫緊の課題とされる中、介護ロボットやICT等のテクノロジーの活用が不可欠といわれています。導入を後押しする支援策として、生産性向上推進体制加算と、介護テクノロジー支援事業（補助金）に注目します。



新加算の算定で導入コストの補填に

2024年度介護報酬改定で、テクノロジー導入を算定要件とする加算が創設されました。継続的に算定することで、導入時のコスト負担を埋めることも期待できます。対象は、短期入所系、居住系、多機能系、施設系サービスです。訪問系、通所系は含まれません。

生産性向上推進体制加算Ⅰ	100単位/月
生産性向上推進体制加算Ⅱ	10単位/月

Ⅱは、①見守り機器、②インカム等、③介護記録ソフト等のいずれか1つを導入し、安全対策等の検討（委員会の設置[※]）と生産性向上ガイドラインに基づく改善活動を継続的に行い、業務改善の効果を示すデータ（3項目）を年1回提供することが要件です。

※ 今改定において介護サービスの運営改善に向けた重要な取組として、「利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会」の設置が義務づけられました。3年間の経過措置により、2027年3月末までの設置が求められます。

ⅠはⅡの要件に加え、**データ（5項目）により業務改善の成果が確認できる**こと、上記①～③の**すべて**を導入（①は全居室、②は全介護職員）していること、職員間の適切な役割分担の

取組を行っていることが求められます。ⅠとⅡは併算定不可ですが、業務改善の取組の成果によって、ⅡからⅠに移行したり、最初からⅠを取得することが可能です。

介護テクノロジー導入を支援する補助金

テクノロジー導入時に利用できる補助金として、都道府県が窓口となる**介護テクノロジー導入支援事業**があります。介護ロボット1台あたり最大100万円、ICT機器は職員数に応じ最大260万円、パッケージ型導入は最大1,000万円と、力強い支援です。

名称や要件、申請期間は、都道府県により異なります。すでに今年度の応募を終了している府県も多くありますが、厚生労働省の2025年度予算概算要求には今年度と同額が要求され、来年度も継続されることが見込まれています。今年度が間に合わない場合は、来年度を視野に検討されるとよいでしょう。

申請に必要な手続きも都道府県で異なりますが、事前調査・協議やエントリーを行ったり、年度開始早々に募集を行ったり等、早い時期に実質の募集締め切りとなる県もあり、注意が必要です。日程や手続きの流れは、各都道府県の発信情報でご確認ください。

介護保険第1号被保険者1人あたり給付費

介護保険の要介護（要支援）認定者数は増加を続け、2022年度末で694万人となりました。うち第1号被保険者は681万人で、そのほとんどを占めています。ここでは今年8月に発表された調査結果※から、都道府県別に第1号被保険者1人あたり給付額をみていきます。

全国平均は27.8万円に

上記調査結果から、都道府県別に2022年度の第1号被保険者1人あたり給付額（以下、給付額）をまとめると、右表のとおりです。

全国の給付額は居宅サービスが14.1万円（前年度13.8万円）、地域密着型サービスが4.8万円（前年度4.7万円）、施設サービスが8.9万円（前年度8.9万円）で、合計27.8万円となりました。前年度より4,000円弱の増加です。

都道府県別の状況

サービスごとに都道府県別の状況をみると、居宅サービスでは大阪府が最も高く20.4万円になりました。最も低い茨城県とは2倍弱の差があります。

地域密着型サービスでは、愛媛県が7.6万円でも最も高くなりました。島根県や鹿児島県、長崎県、岡山県も7万円を超えています。最も低かったのは埼玉県で2.8万円でした。

施設サービスでは新潟県が12.2万円で、1県だけ12万円を超えています。最も低いのは愛知県の7.6万円でした。

合計は大阪府が32.4万円で最も高く、島根県が32.2万円で続いています。大阪府は居宅サービスが最も高く、島根県は地域密着型サービスと施設サービスが2番目に高く、合計でも上位になりました。

貴施設の所在地の状況はいかがでしょう。

都道府県別第1号被保険者1人あたり給付費(千円)

都道府県	居宅サービス	地域密着型サービス	施設サービス	合計
全国	140.8	47.9	89.3	278.1
北海道	109.0	63.6	83.7	256.3
青森県	151.3	62.9	89.2	303.4
岩手県	128.2	56.7	109.1	294.0
宮城県	119.5	51.1	94.8	265.4
秋田県	147.2	53.9	111.9	312.9
山形県	120.5	63.3	105.8	289.5
福島県	122.1	52.0	108.1	282.2
茨城県	103.6	37.2	97.2	237.9
栃木県	114.0	44.7	79.1	237.9
群馬県	137.6	47.9	94.4	279.9
埼玉県	127.6	27.6	82.7	237.8
千葉県	128.0	35.5	80.0	243.5
東京都	172.4	34.1	83.9	290.4
神奈川県	144.7	45.6	82.0	272.2
新潟県	122.6	56.7	122.2	301.4
富山県	127.3	60.4	114.1	301.8
石川県	123.1	63.2	102.4	288.7
福井県	124.7	62.7	106.8	294.1
山梨県	128.8	61.9	83.0	273.7
長野県	124.1	55.3	98.9	278.3
岐阜県	139.2	47.4	86.3	273.0
静岡県	125.6	43.3	95.5	264.4
愛知県	140.4	40.7	75.8	256.9
三重県	146.5	42.4	98.0	287.0
滋賀県	129.2	55.6	85.3	270.2
京都府	149.6	49.8	102.4	301.7
大阪府	204.3	42.7	76.5	323.6
兵庫県	148.6	43.3	85.4	277.3
奈良県	133.9	36.1	93.8	263.8
和歌山県	162.6	53.7	96.6	312.9
鳥取県	126.0	64.0	116.4	306.4
島根県	133.0	74.8	114.6	322.5
岡山県	136.2	71.3	97.8	305.3
広島県	138.5	55.4	88.1	282.0
山口県	121.0	58.9	90.4	270.2
徳島県	138.2	53.5	109.6	301.2
香川県	147.9	45.7	97.9	291.5
愛媛県	141.2	75.7	88.4	305.3
高知県	106.6	68.1	111.2	285.9
福岡県	136.3	51.4	87.7	275.3
佐賀県	128.2	59.3	86.1	273.5
長崎県	127.4	73.1	86.8	287.3
熊本県	137.8	61.3	93.7	292.8
大分県	157.3	45.3	84.0	286.6
宮崎県	144.0	48.0	83.8	275.8
鹿児島県	113.3	74.4	105.3	293.0
沖縄県	172.1	36.8	81.2	290.1

厚生労働省「令和4年度 介護保険事業状況報告(年報)」より作成

※厚生労働省「令和4年度 介護保険事業状況報告(年報)」
介護保険事業の実態状況について、保険者(市町村等)からの報告数値を全国集計したものです。数値は四捨五入の関係で、合計に一致しない場合があります。
<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyosyo/22/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『入職後、短期間で退職した職員への給与の支払い』



職員を採用しましたが、業務内容が入職前に思っていたものと違うとのことで、2日間勤務した後、退職する旨の申し出があり、退職届を受理しました。採用時に提出をお願いした給与の振込用口座の書類が回収できておらず、退職者と連絡が取れないため、給与の支払いができません。2日間分の給与の支払いはどのように対応したらよいのでしょうか？



職員が入職後、短期間で退職した場合であっても、施設は職員へ給与を支払う必要があります。現金を手渡しするか、銀行口座へ振り込むかの2つの方法がありますが、いずれの場合も、まずは電話やメール、自宅への書面郵送など、本人に連絡を取ることが必要です。仮に返答がない場合であっても、一定期間については、施設が支払うべき給与を保管し、本人と連絡が取れた際、すぐに支払うことができる状態にしておきます。

詳細解説：

1. 口座情報の収集と現金で支払い

施設は、入職後、短期間で退職した職員であっても、実際に勤務した日数に対して、給与を支払う義務があります。給与の支払方法は現金で支払うことが原則ですが、一般的には職員の同意を得て、銀行口座などへの振り込みにより支払うことが多いでしょう（労働基準法第24条）。



今回のケースでも口座振り込みにより給与を支払うのであれば、退職者に電話やメールをしたり、自宅に書面を郵送したりするなどして、本人から口座情報を回収します。

2. 賃金請求権と時効

職員には給与を受け取る賃金請求権があります。そのため、今回、退職者から返答が

なく、やむを得ず、給与を支払うことができない場合、施設は、職員から支払いを求められた際、すぐに支払いができるように、支払うべき給与を一定期間保管することになります。

保管は、少なくとも賃金請求権の消滅時効期間である5年(当分の間3年)は行うべきでしょう。

入職時には、職員の様々な情報が必要になります。したがって、施設は採用した職員に対して、入職日までに必要書類を提出してもらうようにしましょう。

退職時には前もって、制服などの施設からの貸与品の返却時期や、退職後に施設から渡す書類の発行時期などを案内しておくことで、たとえ入職後すぐに退職してしまう職員であっても、スムーズなやり取りができることにつながります。

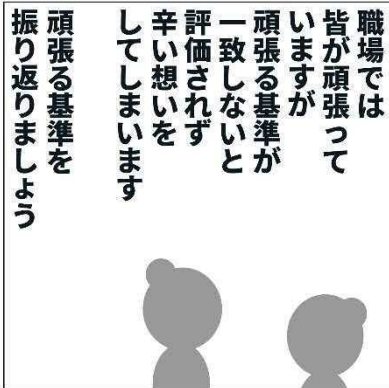
事例で学ぶ4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『頑張る基準』



頑張る基準



ワンポイントアドバイス

職場では、スタッフ全員が頑張っています。しかし事例でのマギさんのように、自分が思う「頑張る」とこと、職場で求められる「頑張る」が一致しない場合があります。

マギさんと周囲との不一致はどこにあるのでしょうか。頑張る基準のステップを基に振り返りましょう。

基準のステップ①

家族に囲まれる幼少期、子供達はちょっとした行動変化で、周囲から褒めてもらえます。ここで、自分なりの頑張りを身に付けます。

基準のステップ②

次に、成長の段階で、(周囲との比較において)頑張った結果には、優劣やよし悪しがあることを覚えていきます。

基準のステップ③

そして、社会に出てからは、他者を基準とする頑張りを行動で示せたかどうか重要です。結果や成果に、重さが置かれるということです。

「頑張ること」を職場で活用するには、結果に着目した行動が伴わなくてはなりません。例えば

- ・ 自分が頑張った結果、誰かが助かる／誰かが喜ぶ／誰かが安心する
- ・ 自分が頑張った結果、他者から見て行動変化がわかる 等

マギさんも周囲が助かるように頑張ることができれば、喜ばれることでしょう。誰でも、訓練をすることによって、相手を基準に行動できるようになります。そこには、“接遇=思いやりの心”が役立ちます。周囲をよく見て、相手の立場に立って考え、行動しましょう。

自然に身に付くまでは、周囲の人に、どのように映ったか、感想や情報ももらい、他者基準の頑張りが実践できるように調整を図りましょう。