



福祉施設版

NEWS LETTER

2025年2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

来年度の介護政策はどうか？

2024年11月に財務省の財政制度等審議会が発表した「秋の建議」※の中で、介護政策の改革の方向性を提言しています。来年度以降の経営環境を占う一つの道標として、今回はこの建議に注目します。



秋の建議が示した「改革の方向性」案

● 訪問介護事業者への対応

提言：引き続き処遇改善加算の確実な取得を促しつつ、人手不足に対しては現場のニーズ等を踏まえた人材確保策を推進すべき。

人手不足対策については、倒産件数が増加し、新規入職希望者の少なさが指摘される訪問介護事業について特記されました。

● ICT 機器の活用・人員配置の効率化等

提言：ICT機器の導入・活用を引き続き推進するとともに、経営の協働化・大規模化を早急に進めるべき。あわせて、特養等における人員配置基準の更なる柔軟化に引き続き取り組むべき。

2024年度改定では、特定施設や老健での人員配置基準の柔軟化が進められましたが、ICT機器の活用等と合わせた更なる効率化が提言されています。

● 多床室の室料負担の見直し

提言：介護老人保健施設・介護医療院についても、多床室の室料相当額を基本サービス費等から除外する見直しを更に行うべき。

2024年度改定で新たに室料負担が導入され

た施設は一部に限定されましたが、これを老健や介護医療院にも適用し、公平性を確保したいとしています。

● サ高住等における居宅療養管理指導の適正化

提言：ケアマネジャーによる給付管理が確実に行われ、自治体による適切な運営指導が行われるよう、制度の運用や在り方の検討が必要。

サ高住では、困り込みや不適切な介護給付費の発生が指摘されています。透明性の高い運営体制の整備が求められています。

この他、次の方向性も示されました。

- 人材紹介会社の規制強化
- 軽度者に対する生活援助サービス等の地域支援事業への移行
- ケアマネジメントの利用者負担の導入
- 保険外サービスの活用
- 介護保険の利用者負担(2割負担)の見直し

今回の提言には、介護給付費分科会等でのこれまでの議論も反映されています。経営への影響が大きいと予想されるものも多く含まれていますが、どの政策が最終的に導入され、どれが見送られるのでしょうか。今後の情勢や審議の動向にご注目ください。

※財務省「令和7年度予算の編成等に関する建議」

https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/report/zaiseia20241129/index.html

福祉施設等における若年労働者の雇用状況

ここでは2024年9月に、5年ぶりに発表された調査結果※などから、福祉施設等（以下、医療、福祉）における若年労働者の雇用状況などをみていきます。

若年労働者がいる事業所は7割

上記調査結果および過去2回の調査結果から、医療、福祉の事業所における若年労働者（調査基準日現在で満15～34歳の労働者）の有無別割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】医療、福祉における若年労働者の有無別事業所割合(%)

	2013年	2018年	2023年
若年労働者がいる事業所計	74.9	69.3	71.5
若年正社員がいる	65.4	62.3	62.6
正社員以外の若年労働者がいる	46.0	44.4	39.6
若年労働者がいない事業所	25.1	30.7	28.5

厚生労働省「若年者雇用実態調査」より作成

2023年の若年労働者がいる医療、福祉の事業所割合は71.5%で、2018年から2.2ポイント増加しました。ただし2013年よりは低い状況が続いています。

なお、2023年の全体の調査結果をみると、若年労働者がいる事業所割合は73.6%で、2018年より2.4ポイント減少しています。医療、福祉は全体の調査結果と比べると、若年労働者がいる事業所割合が低いことがわかります。

若年労働者の定着に効果のある対策

事業を長期的に継続していくには、若年労働者の採用・定着が重要です。上記調査結果から、若年労働者がいる医療、福祉の事業所のうち、若年労働者の定着のための対策を実施している割合をみると、70%を超えています。また、若年労働者の定着のための対策を実施している医療、福祉の事業所で、最も効果のある対策をまとめると、表2のとおりです。

【表2】若年労働者の定着に最も効果のある対策別事業所割合(%)

対策	若年正社員	正社員以外の若年労働者
採用前の詳細な説明・情報提供	12.7	11.7
本人の能力・適性にあった配置	15.4	12.4
職場での意思疎通の向上	23.6	22.1
仕事の成果に見合った賃金	5.6	7.1
昇格・昇任基準の明確化	0.7	0.3
教育訓練の実施・援助	8.6	4.1
仕事と家庭の両立支援	8.1	19.2
女性の活躍に向けた支援	1.9	1.0
配転・勤務地等人事面での配慮	2.5	1.3
労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励	12.5	12.4
職場環境の充実・福利厚生の充実	4.4	4.5
その他	0.0	0.0

厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」より作成

若年正社員の定着に最も効果のある対策は、職場での意思疎通の向上とする事業所が23.6%で最も多くなりました。次いで、本人の能力・適性にあった配置が15.4%、採用前の詳細な説明・情報提供が12.7%となっています。

正社員以外の若年労働者では、職場での意思疎通の向上が22.1%、仕事と家庭の両立支援が19.2%などとなりました。

上記以外の対策では、労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励も若年正社員、正社員以外の若年労働者ともに10%を超えています。

少子化の進展等により若年労働者は今後も減少を続けます。人材不足への対応として、高齢者などの採用もさらに進める必要があるでしょう。幅広い年代の労働者に定着してもらうためには、働きやすい環境を整えていくことが今後も重要になるといえます。

※厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」

産業、事業所規模別に無作為抽出した5人以上の常用労働者を雇用する事業所17,355事業所、当該事業所で就業している若年労働者22,958人を対象にした、2023年10月1日時点の状況についての調査です。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=00450074&tstat=000001068086>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『マイカーによる通勤途中の事故と施設の責任』



当施設は、公共交通機関では通勤が不便な場所にあるため、マイカーによる通勤を認めています。今朝、職員が通勤途中で前方の車に衝突する事故を起こしました。幸い被害者も職員本人にも怪我はなかったのですが、職員がこのような事故を起こした場合、施設も責任を問われるのでしょうか？



職員が通勤に利用しているマイカーによる事故を起こした場合、基本的には、その職員が被害者へ補償を行うこととなります。しかし、大きな事故を起こして、賠償金額が高額になるなど、職員だけでは補償しきれないケースでは、使用者である施設にも責任が及ぶ可能性があります。

詳細解説：

1. マイカーによる通勤途中に発生した事故の責任所在

職員が通勤に利用しているマイカーによる事故を起こした場合、使用者である施設は、民法上の使用者責任と、自動車損害賠償保障法上の運行供用者責任を負うこととなります。裁判例では、この2つの責任について、マイカーをどの程度施設のために使用していたかで、施設に責任が及ぶ範囲が判断されています。一般的に、マイカーを通勤のみに限定し、業務での使用を許可していない場合、原則として施設は職員のマイカーによる事故に関して責任を負いません。一方、通勤のみでなく、業務での使用を許可している場合、施設も一定の責任を負うこととなります。



しても、職員が大きな事故を起こして、職員だけでは補償しきれないときには、施設に対して損害賠償請求がなされることがあります。特に適切な任意保険に加入していないときは、職員だけの補償が難しくなることがあるため、施設におけるマイカー通勤の許可基準を就業規則などで明確にすることが必要です。例えば、任意保険の対人・対物賠償は無制限とし、補償が必要となった際に対応できるような許可基準とすることなどが考えられます。また、マイカー通勤を許可する際に、運転免許証や任意保険の加入を確認していたとしても、任意保険が失効しているなどのケースも考えられるため、年1回など定期的にこれらを確認することも必要です。

施設の立地によっては、マイカーによる通勤が必須となることがあります。その場合、常に事故のリスクがあるため、改めてマイカーによる通勤のルールを見直し、その運用を徹底することが重要です。

2. マイカー通勤の許可基準の設定

マイカーが通勤のみの使用となっていたと

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『目標設定のポイント』



目標設定のポイント



ワンポイントアドバイス

事例では、どんな人になりたいかを考えて、目標を定めることを話し合っていましたね。

マギさんの発言によると、どうやら目標を定めたり、達成することが苦手なようです。

目標設定のポイントとして、大きく次の3つがあります。

①他者から見ても分かるように具体的な内容にする

評価のできないものは、検討修正ができないからです

×:「△△を頑張る」「利用者様に優しく接する」

○:「毎日、花の水やりをする」

「利用者様の目を見て、笑顔で挨拶をする」

②必ず期日を設ける

期日のないものは、希望で終わるからです。設定する段階から、叶わなくてもいいだろうという心理が働いてしまうのです

×:「いつか△△ができるといいなあ」

○:「年末までに、△△をする」

③自分自身でコントロールできることに限る

自分がコントロールできるのは、自分のことだけだからです

×:「月末までに、新人さんに△△をしてもらう」

○:「月末までに新人さんが△△できるように、毎日帰りに確認を行う」

アイさんのような、最終目標を「後輩から頼られる人」とした場合には、これら3つのポイントを踏まえながら、最終目標に向かうための小さなステップを、当面の目標（経過目標）として定めていくとよいでしょう。一歩ずつ階段を上るようなイメージを持ちましょう。

しっかりと目標が定まったら、相互に確認してみましょう。