



福祉施設版

NEWS LETTER

2025 年 8 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

これは「職場環境改善経費」に含まれる？

介護人材確保・職場環境等改善事業の補助金に関する Q&A が更新されました。対象となる経費の範囲が、より具体的に示されています。実績報告の準備を進めるにあたり、留意しておきたいポイントを整理します。



対象となる経費、ならない経費

厚生労働省は介護人材確保・職場環境等改善事業の補助金の Q&A (第 2 版) を公表しました。この中で、本補助金の補助対象となる「職場環境改善のための経費」の範囲がより明確に示されています。

この場合の「職場環境改善のための経費」とは、「職場環境改善全般の取組を対象とするものではない」ということに注意が必要です。対象としているのは、次の 2 つです。

- 介護助手を募集するための経費
- 職場環境改善のための様々な取組を実施するための研修費等

これに基づき、次の経費をみてみましょう。

● 介護テクノロジー等の機器購入費用

職場環境改善経費については、介護テクノロジー等の機器購入費用に充当することはできません。**補助の対象外**です。介護テクノロ

ジー導入・協働化等支援事業の対象経費とは範囲が異なりますので、ご注意ください。

● PC 端末等の購入経費

同様に、ICT 機器やパソコン端末の購入費も**補助の対象外**となります。

● 研修費

職場環境改善経費のうち、研修費については、研修に要する費用として切り分けられるものであれば**補助の対象**です。例えば、職場環境改善にあたって外部講師を招いて実施した研修の「報償費」「旅費」「食費（お茶代）」「消耗品費や資料代」、職員が外部研修を受講する際の「受講料」や「旅費」などです。

● 介護助手等の求人広告等

介護助手の募集経費も対象です。求人広告費用や求人チラシの印刷費用等の他、人材派遣会社の紹介料も**補助の対象**となります。

Q&A は以下の URL で公開されています。実績報告にあたり、今一度ご確認ください。

参考：厚生労働省 介護保険最新情報 「「介護人材確保・職場環境等改善事業に関する Q&A (第 2 版)」の送付について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001483348.pdf>

データでみる訪問介護従事者の給与(2024 年)

ここでは今年 3 月に発表された調査結果※から、訪問介護従事者（訪問介護員、ホームヘルパー）の給与に関するデータをご紹介します。

男性の平均給与は 26.8 万円

上記調査結果から、訪問介護従事者の昨年 6 月の所定内給与額（以下、給与）と、年間賞与其他特別給与額（以下、賞与等）を年齢階級・経験年数別にまとめると、下表のとおりです。

男性計の経験年数計の給与は 26.8 万円、賞与等は 39.7 万円でした。年収に換算（給与×12＋賞与等）すると、361 万円になります。

経験年数計の結果を年齢階級別にみると、給与は 40～44 歳が、賞与等は 30～34 歳が最も高くなりました。

女性の平均給与は 26.2 万円

女性計の経験年数計は、給与が 26.2 万円、賞与等は 33.7 万円でした。年収に換算すると 348 万円です。

経験年数計の結果を年齢階級別にみると、給与は 40～44 歳が、賞与等は 30～34 歳が最も高くなりました。

今年も様々な業界で賃上げが進んでいます
が、来年の調査結果では、訪問介護従事者の
給与や賞与等の額は、どのように変化してい
るでしょうか。

訪問介護従事者の年齢階級・経験年数別所定内給与額等(千円)

	経験年数計		0年		1～4年		5～9年		10～14年		15年以上	
	所定内 給与額	年間賞与 その他特 別給与額	所定内 給与額	年間賞与 その他特 別給与額	所定内 給与額	年間賞与 その他特 別給与額	所定内 給与額	年間賞与 その他特 別給与額	所定内 給与額	年間賞与 その他特 別給与額	所定内 給与額	年間賞与 その他特 別給与額
男性計	267.7	396.8	239.4	0.0	243.0	205.6	244.0	238.7	300.5	663.5	298.1	608.5
～19歳	248.7	0.0	-	-	248.7	0.0	-	-	-	-	-	-
20～24歳	197.3	185.6	201.2	0.0	194.6	312.6	-	-	-	-	-	-
25～29歳	204.5	198.5	-	-	195.9	216.3	236.7	325.8	186.6	0.0	-	-
30～34歳	259.7	913.2	-	-	201.6	230.0	241.6	430.1	278.1	1,371.1	-	-
35～39歳	241.1	328.4	-	-	197.6	0.0	238.9	354.5	258.1	365.6	-	-
40～44歳	317.7	904.9	-	-	282.4	738.9	342.3	144.4	309.0	219.5	313.8	1,239.3
45～49歳	293.0	261.9	327.2	0.0	305.5	285.8	228.7	215.5	361.1	76.3	347.8	413.2
50～54歳	304.5	475.9	-	-	270.8	0.0	254.6	289.3	352.6	784.5	224.8	591.2
55～59歳	261.6	170.1	-	-	223.5	157.0	254.8	172.0	326.8	584.3	279.9	140.0
60～64歳	182.9	91.4	235.0	0.0	151.6	0.0	184.4	54.0	214.2	233.3	165.8	25.8
65～69歳	212.8	31.6	225.0	0.0	185.5	0.0	190.5	66.7	239.8	12.9	295.9	0.0
70歳～	203.8	329.7	-	-	218.1	692.9	163.6	105.8	182.2	0.0	368.4	0.0
女性計	261.7	337.0	262.6	21.1	224.6	293.1	239.7	301.7	279.2	384.0	275.1	362.6
20～24歳	207.6	147.7	233.0	0.0	195.1	219.9	-	-	-	-	-	-
25～29歳	209.9	277.5	-	-	208.4	216.6	211.5	415.9	269.1	0.0	-	-
30～34歳	294.3	487.3	293.8	38.1	227.0	174.2	323.2	562.7	309.4	554.0	249.1	651.5
35～39歳	237.1	261.1	226.1	66.3	219.5	155.9	251.3	380.8	256.6	209.6	226.7	714.3
40～44歳	297.0	314.1	-	-	199.2	195.3	234.0	237.5	402.4	466.5	301.2	294.6
45～49歳	253.6	429.7	231.6	7.0	260.5	560.5	233.6	258.9	281.1	325.8	253.9	589.0
50～54歳	240.9	405.9	207.2	0.0	244.4	329.4	218.4	509.0	239.5	439.6	253.2	350.9
55～59歳	282.8	314.3	-	-	189.2	85.0	255.2	166.3	233.8	394.7	341.4	395.0
60～64歳	278.4	312.9	285.0	0.0	267.9	172.9	235.9	309.2	317.8	458.6	264.2	278.4
65～69歳	229.6	209.3	-	-	193.2	427.1	217.8	149.8	244.9	93.9	231.1	223.9
70歳～	268.1	279.1	-	-	289.5	0.0	184.1	266.7	201.2	55.6	277.8	288.8

厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和 6 年賃金構造基本統計調査」
5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所等から無作為に抽出した 78,679 事業所を客体とした調査で、本稿のデータは 10～99 人規模の企
業を対象にしたものです。ここでの所定内給与額は、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額
のうち、超過労働給付額を差し引いた額で、手取り額でなく、所得税等を控除する前の額です。年間賞与其他特別給与額は 2023 年の賞与、
期末手当等特別給与額です。詳細は次の URL のページの表 16 より確認いただけます。
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001225447&cycle=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『育児短時間勤務をしたときに支給される 育児時短就業給付金』



現在、育児休業中の職員がいます。子どもがもうすぐ1歳になることもあり、育児休業から復帰する予定です。復帰後は1日の所定労働時間を8時間から6時間に変更して働くことになっており、給与が少なくなります。2025年4月にこのような時短就業をした際の給与を補てんする制度が創設されたと聞きました。どのような制度でしょうか？



2025年4月に「育児時短就業給付金」が創設されました。この給付金は、2歳未満の子どもを養育しながら時短就業をする職員の給与が低下したときの補てんとして、時短就業後の給与の10%を限度として給付金が支給される制度です。

詳細解説：

1. 創設された育児時短就業給付金

2025年4月に仕事と育児の両立を支援するために雇用保険の給付金として「育児時短就業給付金」が新たに創設されました。これは、時短就業をする職員が、時短就業前と比較して給与が低下した場合に、時短就業後の給与の10%を限度として支給される給付金です。



対象は、性別にかかわらず、2歳未満の子どもを養育しながら時短就業をしている職員であり、時短就業をする前に一定期間雇用保険に加入していることが要件の一つになっています。原則、ハローワークへ2ヶ月ごとに申請することで、子どもが2歳に達する日の前日まで支給されます。

2. 給付金の対象となる時短就業

育児時短就業給付金の対象となる時短就業とは、育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度を利用して所定労働時間を短縮する場合に

限りません。例えば、短時間正職員やパートタイマー等に転換したことで、1週間当たりの所定労働時間が短縮された場合も含まれます。また、短縮する時間も限定されていないため、1日の所定労働時間を30分短縮するケースや、1日の所定労働時間を変更せずに休日を増やすことで、1週間当たりの所定労働時間数を減らすケースも含まれます。

その他、あらかじめ決まった曜日や時間で働く契約ではなく、シフト表によって勤務日や勤務時間が決まる、いわゆる「シフト制」の場合も時短就業に該当する場合があります。シフト制では、職員から時短就業の申出があった前後の実際の勤務時間をもとに、1週間当たりの平均労働時間により時短就業に該当するか否かを判断します。

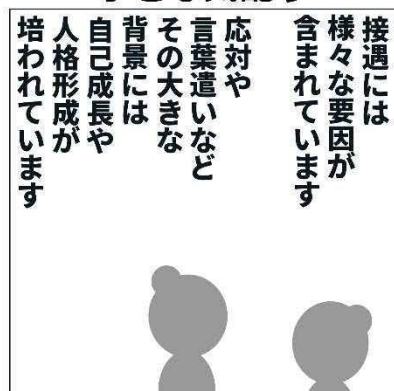
人材採用が厳しくなっている昨今、人材定着を図り、できるだけ職員が長く勤務できるように工夫している施設もあります。そのために、出産・育児に関する制度を整備し、職員が受けられる給付金についても、周知とめのない事務手続きを進めていきましょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『小さな気配り』



小さな気配り



ワンポイントアドバイス

福祉施設で働くスタッフは、それぞれが抱えている業務が多く忙しいことでしょう。

接遇研修をさせていただくとき、テキパキと仕事をこなしているスタッフに

「もっと笑顔で、相手の目を見て挨拶をして、書類は両手で受け取って」

とお話いたしますが、事例のマギさんのような考えや、「どうしてそこまでしなくてはいけないの？」と思われる方もいらっしゃると思います。

仕事というものは、業務という部分の他に、“利用者様を温かくお迎えすること”、“利用者様を温かくお見送りすること”が含まれているのです。

ですから、忙しくても

- 一つ一つの動作や声かけで、利用者様の目を見ること
- 一つ一つの動作を丁寧に、その瞬間を気持ちよく接すること
- 一言一言を、相手に届けるつもりで抑揚をつけて話すこと

も必要とされるわけなのです。

特に窓口の方は、

- 利用者様の靴を揃える
- 待合室の雑誌を片付ける
- 待合室の利用者様の様子を伺う

といったことも、気持ちよく、進んでできるとよいですね。

私達のほんの小さな気配りで、利用者様に快適な環境をお届けできるのではないのでしょうか。

「接遇なんて仕事ができれば関係ない」などと思わずに、自分自身の“財産”として身につけてみましょう。