
福岡市令和 5 年度介護事務効率化支援事業「第 3 弾セミナー」

～働き方改革を踏まえた介護労務無料相談会～

介護事業者と専門家による「パネルディスカッション」

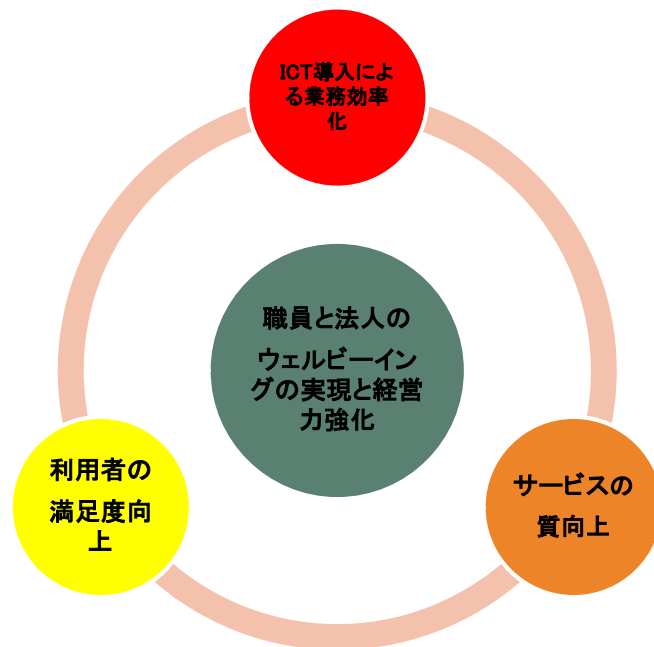


質問① 【ICT】「目的について」

- ICT導入目的と目標の明確化について

教えてください。

質問① 【ICT】「目的について」



1. 『業務・事務効率化 (ICT 等)』 (道具)



● 『サービス質の向上』 + 『利用者の満足度向上』 (目標)



● 『働く職員のウェルビーイングの実現と経営力強化』に繋げる (目的)

質問② 【ICT】「教育等について」

- スタッフのトレーニングや利用者への教育
プログラムの実施などスムーズな導入方法を
教えて下さい。

質問③ 【ICT】「予算とリソースについて」

- 導入にかかる予算や必要なリソースの確保はどうされましたか？

ICT 補助金とは？

ICT 補助金とは、ICT を活用して介護記録・情報共有・請求業務まで原則一気通貫で行うことができるよう、介護ソフト及びタブレット端末等に係る導入費用（購入又はリース）の一部を助成する事業です。

補助金交付の対象は ICT 化に必要なタブレット端末や、ソフトウェア、ネットワーク機器などの購入費用となり ICT 補助金の活用には申請が必要です。（受付は自治体ごと）

【令和5年度福岡県 ICT 導入支援事業費補助金】 <https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/ict.html>

令和 5 年度福岡県申請期間 2023/8/10(木)～2023/9/20(水) ※現在、募集案内はでておりません

例：事業所規模別基準額（補助上限額） 事業所の職員数に応じて、下表の基準額のとおり

職員数	基準額
1 名以上 10 名以下	1,000,000 円
11 名以上 20 名以下	1,600,000 円
21 名以上 30 名以下	2,000,000 円
31 名以上	2,600,000 円

出典：福岡県保健医療介護部高齢者地域包括ケア推進課介護人材確保対策室

IT 導入補助金とは？

中小企業・小規模事業者等を対象（介護事業所も活用できる補助金）に、その事業者が抱える課題やニーズにあった IT ツールを導入する場合に、経費の一部を補助する制度です。

IT 補助金の活用には、IT 導入補助金事務局への申請が必要です。

【IT 導入補助金 2023 後期事務局】 <https://it-shien.smrj.go.jp/>

介護サービス事業所の業務効率化を実現するための介護ソフトやタブレット端末の導入を支援する介護 ICT 導入支援事業。都道府県ごとに、対象要件や申請期間などが異なりますので、事業所の所在地の都道府県のホームページ等を確認して下さい。

また、申請時期は年によって異なるため、早い段階での確認が肝要です。

出典：独立行政法人中小企業基盤整備機構「サービス等生産性向上 IT 導入支援事業費補助金」

質問④ 【ICT】「導入の失敗事例と成功事例について」

- メーカーから見た失敗事例の紹介をお願いします。

また、その原因や成功事例とその要因について

教えてください。

質問⑤ 【労務管理・労働環境改善関連】

「労働環境の改善に関わる介護経営上の情報①」

- 今話題の「年収の壁」について

質問⑤ 今話題の「年収の壁」について 資料①

① 税金上の壁

- ・本人→住民税 100万(福岡市)、所得税 103万
- ・扶養控除→150万、201万

② 社会保険加入の壁

- ・106万($88,000 \times 12$ ヶ月)R6.10～51人以上企業

③ 社会保険被扶養者の壁

- ・130万(年収の壁突破措置ありR5.10～)

質問⑥ 【労務管理・労働環境改善関連】

「労働環境の改善に関わる介護経営上の情報②」

- 有期雇用と無期転換制度について

質問⑥ 有期雇用と無期転換制度について

(R.6.4～ 労働条件明示のルール変更改訂)

・労働条件締結、更新時に明示事項が追加

- ① 就業場所・業務の変更の範囲の明示
- ② 更新上限の有無と内容明示
- ③ 無期転換を申し込むことができる旨の明示
- ④ 無期転換後の労働条件の明示

※[参考]モデル労働条件通知書(厚生労働省)

質問⑥ 有期雇用と無期転換制度について 資料①

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

期		年 月 日
事業場名称・所在地 使用者職氏名		
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の有無 [自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／適算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での適算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間（ 年 か月（上限10年））	
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）	
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 開始日： 完了日： ・特定有期業務（ ）	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（1）～（5）のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 ■ 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ■ 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） ■ 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コフレックス 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（有、無） 休 日 ・ 定期休日・連・月当たり 日、その他（ ） ・ 1年単位の変形労働時間制の場合 年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 休 眠 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条	

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 /計算方法： ） ロ（ 手当 円 /計算方法： ） ハ（ 手当 円 /計算方法： ） ニ（ 手当 円 /計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に對して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）％ 月60時間超（ ）％ 所定超（ ）％ ロ 休日 法定休日（ ）％、法定外休日（ ）％ ハ 深夜（ ）％ 4 賃金締切日（ ）一毎月 日、（ ）一毎月 日 5 賃金支払日（ ）一毎月 日、（ ）一毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無、有（ ）） 8 昇給（有（時期、金額等 ）、無（ ）） 9 賞与（有（時期、金額等 ）、無（ ）） 10 退職金（有（時期、金額等 ）、無（ ））
退職に関する事項	1 定年制（有（ 歳）、無（ ）） 2 継続雇用制度（有（ 歳まで）、無（ ）） 3 創業支援等措置（有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業）、無（ ）） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・ 社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・ 雇用保険の適用（有、無） ・ 中小企業退職金共済制度（加入している、加入していない）（※中小企業の場合） ・ 企業年金制度（有（制度名 ）、無（ ）） ・ 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名（連絡先） ・ その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が適算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に移換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を施読できる場所や方法（ ）
※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

質問⑦ 【労務管理・労働環境改善関連】

「労働環境の改善に関わる介護経営上の情報③」

- アルコールチェックの義務化等について

質問⑦ アルコールチェックの義務化等について

(R5.12～白ナンバー使用事業所にも適用[道交法])

- ① 乗車定員11人以上白ナンバー車1台以上保持
または白ナンバー車5台以上保持
- ② 安全運転管理者の選任が義務付け
管轄警察署への届け出、法定講習会受講
- ③ アルコール検知器を用いた酒気帯び確認(必須)
- ④ 測定結果の記録と保存[1年間]

参考：酒気帯び確認記録表

質問⑦ アルコールチェックの義務化等について 資料①

事業所の取組強化!
飲酒運転根絶

令和5年12月からアルコール検知器を用いた酒気帯び確認が義務化されます

待って!

社用車を運転するのは、**アルコール検知器**で
✓チェックしてからです!

安全運転管理者は、下記の業務が義務化されます

令和4年4月1日施行

- ✓ 運転前後の運転者の状態を自視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
- ✓ 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。

令和5年12月1日施行

- ✓ 運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うこと。
- ✓ アルコール検知器を常時有効に保持すること。

点呼場所

警察庁・都道府県警察

自動車を使用する事業所は **安全運転管理者の選任が必須** です!

選任

一定台数以上の自動車の使用者は、自動車の使用の本拠(事業所等)ごとに、自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として**安全運転管理者の選任**を行わなければなりません。
自動車の保有台数に応じて副安全運転管理者の選任が必要になります。
安全運転管理者・副安全運転管理者になるには一定の要件があります。

乗車定員が11人以上の自動車1台以上

その他の自動車5台以上
※自動二輪車(原動機付自転車を除く)は1台を0.5台として計算

業務

交通安全教育 運転者の選任等の把握 運行計画の作成 交替運転者の配置

異常気象時等の措置 点呼と日常点検 運転日誌の備付け 安全運転指導

届出

- 安全運転管理者等を選任した時は、その日から15日以内に事業所を管轄する警察署に必要書類を提出してください。
- 安全運転管理者の制度に関するご不明点は、都道府県警察のホームページをご覧ください。だくが警察署へお問い合わせください。

安全運転管理者による
令和5年12月より
アルコール検知器を用いた酒気帯び確認が
「義務化」されます。

令和4年4月1日施行

- ✓ 運転前後の運転者の状態を自視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること
- ✓ 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること

令和5年12月1日施行

- ✓ 運転者の酒気帯びの有無の確認を、**アルコール検知器**を用いて行うこと
- ✓ アルコール検知器を**常時有効に保持**すること

※呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器

安全運転管理者の制度に関するご不明点は、都道府県警察のホームページをご覧ください。だくが警察署へお問い合わせください。

質問⑧ 【介護経営ノウハウ関連】

- 職員のテクニカルスキルの属人化のリスクについて教えてください。

質問⑨ 【介護経営ノウハウ関連】

- スタッフや利用者とのコミュニケーション戦略や人材育成の観点について教えてください。

質問⑩ 【介護経営ノウハウ関連】

- ヒューマンスキルを中心としたスタッフのトレーニングや利用者への教育プログラムの実施について教えてください。

質問⑪ 【その他】

- インカム・見守りセンサーなどIOT・AI・ロボット等の活用事例についての情報

質問⑫ 【その他】

- 厚生労働省の介護生産性向上支援との連動
について情報