



福祉施設版

NEWS LETTER

2025 年 6 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

2040 年に向けた介護サービス提供体制

厚生労働省より「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方に関する中間とりまとめ」が公表されました。どこに力点を置いて制度を整備していくのか、3つの方向性を示しています。次期改定にも影響する重要なとりまとめです。



方向性① 地域需要に応じた体制構築

地域を以下の3つに区分し、それぞれの特性に応じた体制構築が検討されています。

● 中山間・人口減少地域

人口減少でサービス需要が減少する中、利用者に適切に介護サービスが提供されるよう、需要に応じた計画的な基盤維持・確保が求められます。配置基準を弾力化し、訪問・通所などのサービス間連携等で人材等が行き来できるようにする等、柔軟な対応も検討されています。

● 大都市部

高齢者人口の増加から、需要の急増が見込まれる地域です。重度の要介護者や独居高齢者等に、ICT技術等を用いた24時間対応・包括的在宅サービスを提供できる体制が求められます。

● 一般市等

2040年までに需要が増加から減少に転じることが見込まれる地域です。既存の介護資源等の有効活用によりサービスを過不足なく確保しつつ、将来の需要減少に備えることも課題となります。

方向性② 介護人材確保等

介護人材確保を最大の課題と位置づけ、雇用管理等による人材定着や、職場環境改善、生産性向上の取組と経営改善支援について検討されています。主な項目は次のとおりです。

- ・ 地域人材確保プラットフォーム機能の充実等
- ・ テクノロジー導入・タスクシフト／シェア
- ・ 都道府県単位での経営支援体制の構築
- ・ 協働化・連携(間接業務効率化等)の推進

方向性③ 医介連携

地域包括ケアシステムを強化すべく、医介連携、介護予防、認知症ケアが引き続き重要視されています。具体的には、退院後の在宅復帰支援、地域リハビリテーション体制の整備、認知症高齢者の包括的支援などが挙げられています。

このとりまとめは介護保険部会に報告され、制度改正に向け議論が行われます。また夏には、障害福祉等、他の福祉分野との共通課題等についても、とりまとめが予定されています。

参考：厚生労働省「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関する中間とりまとめ」(2025年4月10日公表)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56897.html

福祉・介護事業における夏季賞与の支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは福祉・介護事業における、夏季賞与支給労働者 1 人平均支給額（以下、1 人平均支給額）等の推移を事業所規模別にみていきます。

直近 5 年間の最高額になる業種も

厚生労働省の調査結果※から、福祉・介護事業の夏季賞与支給状況をまとめると、下表のとおりです。

2024 年の 1 人平均支給額は、老人福祉・介護事業と障害者福祉事業の 5～29 人以外で、前年から増加しました。なお、児童福祉事業の 30～99 人と障害者福祉事業の 30～99 人は 30 万円を超え、児童福祉事業の 5～29 人とあわせて直近 5 年間の最高額となっています。

きまって支給する給与に対する支給割合は、児童福祉事業の両規模と障害者福祉事業の 30～99 人が 1 ヶ月を超えました。

支給労働者数割合はすべて 70%を超え、支給事業所数割合は、障害者福祉事業の 5～29 人以外で 70%を超えています。障害者福祉事業の 30～99 人は 2 年連続で 100%となりました。

2025 年は前年同様、様々な産業で賃上げが行われていますが、今年の夏季賞与支給にどのような影響を与えるのでしょうか。

業種別の夏季賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

児童福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
1人平均支給額(円)	224,081	199,617	194,066	202,576	235,040	275,017	272,183	254,329	324,549	386,029
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.98	0.96	0.89	0.98	1.06	1.18	1.13	1.17	1.19	1.44
支給労働者数割合(%)	70.6	64.0	68.2	71.4	77.7	90.6	93.6	78.7	87.1	93.1
支給事業所数割合(%)	63.9	62.7	62.5	65.4	72.7	88.0	91.7	85.3	92.3	95.5

老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
1人平均支給額(円)	140,669	124,040	148,164	129,694	127,047	233,391	217,404	190,927	179,173	205,340
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.77	0.71	0.78	0.69	0.65	1.06	1.02	0.88	0.83	0.93
支給労働者数割合(%)	65.6	70.7	62.8	63.9	70.7	90.1	93.7	93.8	94.5	86.2
支給事業所数割合(%)	63.9	67.0	60.6	60.9	70.2	90.9	93.5	93.8	93.5	88.0

障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
1人平均支給額(円)	190,017	177,266	216,436	222,953	176,461	162,570	244,108	208,461	285,239	304,822
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.02	1.00	0.98	1.08	0.82	0.90	1.24	1.03	1.15	1.20
支給労働者数割合(%)	76.1	75.6	67.0	63.1	73.7	72.0	77.4	91.8	100.0	100.0
支給事業所数割合(%)	72.2	73.6	65.8	59.3	68.7	91.7	95.8	86.7	100.0	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する、常用労働者 5 人以上の約 200 万事業所から抽出した約 3.3 万事業所を対象にした調査です。支給労働者 1 人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての 1 人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合（支給月数）の 1 事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次の URL のページにある夏季賞与の部分から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A

『介護休業の対象となる家族と要介護状態の判断』



育児休業から復帰して 3 ヶ月が経つ職員から、「実は子どもに重篤な病気があり、手術を受けた後に 1 ヶ月程度自宅療養が必要と診断が出ているので休みたい」との相談がありました。一時的に休んでも働き続けて欲しいと考えていますが、休職とすればよいのでしょうか。



施設に今回のケースで休職できるような制度があれば、休職制度の利用も考えられますが、そのほかに、介護休業の制度の活用が考えられます。介護休業は、高齢者だけでなく、病気やケガをした子どもに介護が必要な場合や障害がある場合、医療ケアを必要とする場合にも活用することができます。また、介護休業中に施設から給与が支払われない場合、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。

詳細解説：

1. 介護休業制度と実務対応

介護休業とは、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護が必要である状態）にある対象家族の介護や世話をするための休業です。原則、日雇い職員を除くすべての職員を対象とし、対象家族 1 人につき最大 3 回まで、通算 93 日まで取得できます。なお、「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母を指します。



また、介護休業は育児休業と異なり、対象の子どもの年齢による制限はありません。そのため、施設に今回のケースで利用できる休職制度があるときは、休職を命じることを選択肢となりますが、育児・介護休業法に基づく介護休業の取得も選択肢に挙げられます。

2. 常時介護が必要な状態

常時介護が必要な状態とは、文字どおり常態的に介護を必要とする状態をいいます。介

護保険制度の要介護状態区分において要介護 2 以上であれば該当するほか、「座位保持」等の 12 項目について、対象家族の状態から判断されます。2025 年 4 月 1 日に、この判断基準について、子どもに障害がある場合や医療ケアを必要とする場合等も踏まえ、見直しが行われました。

3. 介護休業に対する給付金

雇用保険に加入する職員が介護休業を取得した場合で、施設から給与が支払われないのであれば、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。受給のためには一定要件を満たす必要がありますが、介護休業を取得した職員にとっては貴重な収入となります。

「介護」という表現からは、高齢の両親や祖父母の介護をイメージしがちですが、育児・介護休業法ではより広い範囲が想定されています。介護休業のほかにも、介護休暇など、仕事と介護の両立支援のための様々な制度が用意されていますので、状況に応じた制度を活用していきたいものです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『時間の色分け①』



ワンポイントアドバイス

時間の色分けとは、時間の種類を分けることです。

時間管理術の視点として次の 5 つの時間がありますが、今回アイさんやマギさんは、うまく分けることができなかったようです。



1. 今の成果を生む時間

職場全体がスムーズに活動できるよう、日々行うべき仕事の時間です。

2. 過去の成果を処理する時間

今の成果を生んだ後(終わった仕事)の後処理です。クレーム対応など後始末も含まれます。

3. 将来の成果となる時間

日々の職場運営に直接必要ではありませんが、将来的な効果を見越してかけた時間です。クレーム対応を減らすための指導教育など、事前事後の対策がここに含まれます。

4. 自分を成長させる時間

将来的に職場の仕事に役に立つための、自己成長の機会や啓発の時間です。

5. 何の役にも立たない時間

文字どおり、仕事の中に存在する“何の役にも立たない時間”です。

マギさんが例に出した「マナ先輩からの指導」は、マギさんの視点では、「自分を成長させる時間」となるでしょう。

他方、指導したマナさんの視点では、「将来の成果となる時間」となるでしょう。消費した時間は同じでも、誰の視点（誰の仕事時間）かによって、当てはまる時間が異なる場合もあることに、注意しましょう。

生産性の高い仕事をするには、上記の『時間の色分け』をもとに、自分の消費している『今、この時間』は、何に該当する時間なのかという認識を持つことからスタートします。職場での自分の仕事時間（休憩時間を除く）を振り返り、質の高い時間の使い方を目指しましょう。