



福祉施設版

NEWS LETTER

2026年5月号

税理士法人エスペランサ

【岡崎オフィス】 岡崎市柱西二丁目10番地9
 【名古屋オフィス】 名古屋市守区名駅三丁目25番9号
 堀内ビル2階
 【東三河オフィス】 豊川市御津町広石神子田22番地11

Topic

小さな連携から始めるこれからの課題解決

日本では今後、人口減少が加速度的に進み、福祉分野でも人材確保や事業継続の難しさが一層高まっています。この環境のもと、単独で経営課題を抱え続けることには、限界もあります。そこで登場するのが協働化・大規模化です。



なぜ今、協働化・大規模化なのか

協働化・大規模化は、事務作業負担や設備の維持、人材不足などの課題を、連携や規模の拡大によって改善していこうとする取組です。組織を守りながら地域のサービス提供体制を維持するためのヒントとして、注目されています。

国もこの流れを強く推進しており、今年1月には、厚生労働省から介護事業の協働化・大規模化ガイドラインが公開されました。しかしこれは、介護分野だけの話ではありません。障害福祉や児童福祉も、同様の構造的課題を抱えています。福祉分野全体に共通する課題への対応として、位置づけられるものといえるでしょう。

● 協働化

複数の法人・事業所が組織的な連携体制を構築し、

- ・ 間接業務の効率化
- ・ 施設・設備の共同利用
- ・ 人材確保、人材育成
- ・ 災害対応、地域貢献

等を協働して実施していくこと

● 大規模化

- ・ 利用者定員の拡大や事業所の増設
- ・ 介護保険サービスやその他事業への展開
- ・ 複数法人間での合併や事業譲渡

等により、規模の拡大を行うこと

このうち、比較的取り組みやすいのは、協働化です。「合同研修の実施」や「職員の人事交流」はもちろん、「ケアプランデータ連携システムの共同導入」などの場面でも有用で、小さな連携から始めることができます。

協働化の最初のステップは？

協働化の最初のステップとして、ガイドラインは「仲間をつくる」を挙げています。

まずは同じ地域内の交流の場に参加し、他の事業者との接点を持つことから始めます。

次にカギとなるのは、課題認識を共有できる相手を見つけることです。連携が取りやすい事業者を見つけ、地域課題の解決等の情報交換の場に参画し、業務課題に関するより専門的な相談や知見の共有を管理者レベルで行います。

そして、協議を通じ、目的や目標を明確にします。それぞれの経営理念や経営戦略と整合しているか、確認しておくことも重要です。

後のステップは、ぜひガイドラインでご確認ください。福祉全般に活用できる内容です。

厚生労働省「介護施設・事業所の協働化・大規模化」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-kyoudouka.html>

障害福祉サービス等の事業所数の推移

ここでは2025年12月に発表された調査結果※から、障害福祉サービス等の事業所数の推移をみていきます。

居宅介護事業が最多に

上記調査結果から、障害福祉サービス等の直近5年間の事業所数の推移をまとめると、下表のとおりです。

2024年の事業所数では、居宅介護事業が26,485事業所で最も多くなりました。次いで重度訪問介護事業と放課後等デイサービス事業が2万事業所を、就労継続支援(B型)事業、児童発達支援事業、共同生活援助事業、計画相談支援事業、生活介護事業が1万事業所を超えています。

保育所等訪問支援事業が20.6%増に

2023年からの増減率では、増加した事業が多い状況です。保育所等訪問支援事業が20.6%の増加で最も高く、児童発達支援事業が10.8%の増加で続いています。減少した事業では、同行支援事業の-2.1%、自立訓練(機能訓練)事業の-2.0%が高い状況です。重度訪問介護事業以外は、事業所数が1万未満のサービスが減少しています。

次回の調査結果では、どのような変化がみられるでしょうか。

障害福祉サービス等事業所・障害児通所支援等事業所の推移(事業所、%)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	増減率
居宅介護事業	23,741	24,462	25,263	25,967	26,485	2.0
重度訪問介護事業	21,327	21,802	22,460	22,910	22,849	-0.3
同行援護事業	8,413	8,255	8,359	8,361	8,187	-2.1
行動援護事業	2,628	2,694	2,813	2,977	3,117	4.7
療養介護事業	235	246	246	249	254	2.0
生活介護事業	8,637	9,056	9,508	10,032	10,404	3.7
重度障害者等包括支援事業	21	20	22	22	23	4.5
計画相談支援事業	10,778	11,237	11,707	12,276	12,746	3.8
地域相談支援(地域移行支援)事業	3,490	3,588	3,634	3,723	3,801	2.1
地域相談支援(地域定着支援)事業	3,341	3,435	3,493	3,583	3,657	2.1
短期入所事業	6,489	7,057	7,486	8,106	8,592	6.0
共同生活援助事業	9,659	11,056	12,281	13,351	14,241	6.7
自立訓練(機能訓練)事業	406	403	401	407	399	-2.0
自立訓練(生活訓練)事業	1,440	1,491	1,583	1,630	1,681	3.1
宿泊型自立訓練事業	233	225	228	225	223	-0.9
就労移行支援事業	3,301	3,353	3,393	3,301	3,240	-1.8
就労継続支援(A型)事業	3,929	4,130	4,429	4,676	4,634	-0.9
就労継続支援(B型)事業	13,355	14,407	15,588	16,713	17,973	7.5
自立生活援助事業	326	395	445	472	491	4.0
就労定着支援事業	1,421	1,522	1,678	1,809	1,885	4.2
児童発達支援事業	8,849	10,183	11,803	13,412	14,855	10.8
居宅訪問型児童発達支援事業	172	228	255	310	332	7.1
放課後等デイサービス事業	15,519	17,372	19,408	21,122	22,643	7.2
保育所等訪問支援事業	1,582	1,930	2,281	2,700	3,257	20.6
障害児相談支援事業	7,772	8,130	8,619	9,103	9,548	4.9

厚生労働省「令和6年社会福祉施設等調査」より作成

※厚生労働省「令和6年社会福祉施設等調査」

社会福祉施設や障害福祉サービス事業所及び相談支援事業所、障害児通所支援事業所及び障害児相談支援事業所を対象にした調査で、都道府県・指定都市・中核市が把握する事業所について、活動中の事業所を集計しています。複数の事業を行う事業所は、それぞれの事業に計上しています。詳細は次のURLのページより確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001234300&cycle=7&year=20240>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『育児休業から復帰した職員に付与する年次有給休暇』



当施設で産前産後休業と育児休業を連続して約1年間取得している職員が、まもなく復帰する予定となっています。復帰後すぐに年次有給休暇（以下、年休）の付与日が到来しますが、この際の年休の付与はどのように考えればよいでしょうか？



そもそも年休は、直前の1年間（雇入れ時は6ヶ月間）の出勤率が8割以上の場合に付与されます。この出勤率の算定において、育児休業を取得した期間は出勤したものとみなす必要がありますので、付与日前1年間の大部分について産前産後休業や育児休業を取得しており、実際に勤務していない場合でも年休の付与が必要です。なお、年休の付与日数は職員の勤続年数により決まります。

詳細解説：

1. 年休の付与要件

年休は、原則、雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全労働日（就業規則や雇用契約書などによって定められた休日を除いた日）の8割以上出勤した職員に対し



て付与します。その後は、1年ごとに、全労働日の8割以上出勤した場合、勤続年数に応じた日数を付与します。つまり欠勤が多く、8割以上の出勤がない場合は年休を付与する必要がありません。

2. 出勤率の算出方法

年休を付与する要件である出勤率の計算式は、「出勤日数÷全労働日」です。出勤日数とは、実際に労務を提供した日を指すため、まったく勤務をしない欠勤の日は含みませんが、遅刻や早退があっても一部でも勤務した日は出勤日数に含みます。この際、あらかじめ定められた休日に勤務したとしても、その日数は出勤日に含みません。

なお、終日年休を取得した日は勤務してい

ませんが、出勤日数に含めます。さらに、以下についても、出勤したものとしてみなすとされています。

1. 業務上の負傷や疾病により療養するために休業した日
2. 産前産後休業を取得した日
3. 育児休業または介護休業を取得した日

今回のケースは、付与日の前1年間の大部分が産前産後休業と育児休業であった事例ですが、産前産後休業・育児休業は出勤したものとみなすことになっているため、復帰後すぐに到来する年休の付与日には、勤続年数に応じた年休を付与する必要があります。

労働基準法などではこのような取扱いが示されていますが、法律で認められている子の看護等休暇や介護休暇、生理休暇、施設が独自で付与する慶弔休暇等の休暇については、施設が就業規則などで「出勤日数」や「全労働日」に含めるか否かの取扱いを定めることができます。このような休暇についても就業規則で明確に取扱いを定め、正しく出勤率を算定できるようにしましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『後方からの配慮』



後方からの配慮

たとえそれが善意でも視界に入らない位置からいきなり体に触れられたり、持っている物を掴んできたり、さらされたら恐怖を感じます



ワンポイントアドバイス

事例のマギさんは後方から近付いて、声もかけずに肩に触れる行為をしています。トイレの場所を指摘したかったようですが、小紋さんは驚いていましたね。

接遇研修でも“空間の使い方”としてお伝えしていますが、人が相手を受け入れることのできる空間はとても狭く、だいたい正面前方90度くらいです。こちらより後方は“魔の空間・恐怖の空間”とされていて、急に話しかけられたり・体に触れられたりすると驚いたり、恐怖を感じたりするとされています。

この“魔の空間・恐怖の空間”からの話しかけや行動の場合、

- 名前を呼びかけてから、話をする
- 何をするかお伝えしてから、行動を起こす

といったことが必要となるでしょう。

特に介護や福祉施設では、介助や車椅子の誘導をする場面が多くあります。このような時に、はじめに利用者様の名前をお呼びしたり、「何をします」とお伝えしてから体や衣類に触れることが常にできていれば、相手の恐怖心や不安は少なくなるでしょう。これも相手に対する思いやりの一つ（配慮の一言）ではないでしょうか。

心は形に表さなければ、なかなか相手には伝わりにくいものです。

あなたの優しい一言が、あなたの優しい呼びかけが、相手を思いやる行為として利用者様へ届きます。