



福祉施設版

NEWS LETTER

2026年6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】 名古屋市中村区名駅三丁目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

管理者“兼務”の時代に問われる管理体制

人材不足への対応や ICT 活用の進展を背景に、管理者の配置や兼務に関する運用の柔軟化が進められています。一方で、運営指導においては、名目上の配置ではなく、管理体制の「実態」がより厳格に確認される傾向がみられます。



制度の緩和の一方で、判断基準は厳格に

介護、障害福祉、児童福祉のいずれの分野でも、管理業務に支障がなければ、管理者は必ずしも常時専従・常駐である必要がありません。また、各分野で、他の職務との兼務を認める考え方が整理されています。

例えば介護分野では、次のような運用が認められてきました。

● 介護分野における管理者配置の主な運用例

- ・ 支障がない範囲での兼務
- ・ 役割分担や ICT 活用による管理体制の効率化
- ・ 介護・障害福祉サービスを一体的に運営する場合の一定条件下での兼務

障害福祉、児童福祉の両分野においても、制度設計や運用方針に違いはあるものの、基本的な考え方は共通しています。

● 福祉 3 分野に共通して重視される考え方

1. 管理業務に支障がない範囲での兼務
2. 形式的ではなく、「実態」としての管理機能
3. ICT 等を活用した効率的かつ適切な運営体制

こうした柔軟な運用は、管理機能が確保されていることが前提で、厚生労働省の運営指導マニュアルでも、運営指導における確認項目とされています。運営指導では、次のような観点から、「実態」の確認が行われています。

● 運営指導で確認されやすい管理体制の視点

- 管理業務の時間が十分に確保されているか
- 指揮命令系統が適切に機能しているか
- 緊急時に適切な対応が可能な体制となっているか

実際に自治体の指導方針を確認すると、管理業務に支障がある可能性が高いと判断される基準が示されています。以下はその例です。

● 管理に支障があると判断されやすい例

- ・ 兼務している職種・役割が過度に多い場合
- ・ 管理業務に従事する時間が著しく少ない場合
- ・ 緊急時に速やかに対応できない体制となっている場合

制度上認められる柔軟な配置を活かしつつも、実態を伴わない名目的な兼務や配置は、運営指導上のリスクとなり得ます。効率的な事業運営と、実効性のある管理体制の両立が、今後ますます重要となるでしょう。

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年で最高額になる業種も

厚生労働省の調査結果※から、福祉・介護事業の直近5年間の夏季賞与支給状況をまとめると、下表のとおりです。

2025年の1人平均支給額は、児童福祉事業の30～99人を除いて、前年より増加しました。児童福祉事業の5～29人と老人福祉・介護事業の30～99人、障害者福祉事業の30～99人では、直近5年間で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。

支給労働者数割合と支給事業所数割合は、すべて70%を超えました。児童福祉事業の30～99人は2021年以降では初めて、障害者福祉事業の30～99人は3年連続で100%です。

今年も様々な産業で賃上げが行われていますが、夏季賞与にどう影響するのでしょうか。

業種別の夏季賞与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				
	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
1人平均支給額(円)	199,617	194,066	202,576	235,040	241,543	272,183	254,329	324,549	386,029	328,937
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.96	0.89	0.98	1.06	1.03	1.13	1.17	1.19	1.44	1.34
支給労働者数割合(%)	64.0	68.2	71.4	77.7	77.9	93.6	78.7	87.1	93.1	100.0
支給事業所数割合(%)	62.7	62.5	65.4	72.7	75.4	91.7	85.3	92.3	95.5	100.0
老人福祉・介護事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
1人平均支給額(円)	124,040	148,164	129,694	127,047	131,203	217,404	190,927	179,173	205,340	225,462
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.71	0.78	0.69	0.65	0.64	1.02	0.88	0.83	0.93	0.94
支給労働者数割合(%)	70.7	62.8	63.9	70.7	74.4	93.7	93.8	94.5	86.2	93.1
支給事業所数割合(%)	67.0	60.6	60.9	70.2	74.8	93.5	93.8	93.5	88.0	95.0
障害者福祉事業	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
1人平均支給額(円)	177,266	216,436	222,953	176,461	215,772	244,108	208,461	285,239	304,822	335,888
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.00	0.98	1.08	0.82	0.96	1.24	1.03	1.15	1.20	1.27
支給労働者数割合(%)	75.6	67.0	63.1	73.7	71.5	77.4	91.8	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合(%)	73.6	65.8	59.3	68.7	70.2	95.8	86.7	100.0	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



『産前産後休業と年次有給休暇の関係』



当施設には、まもなく産前産後休業（以下、産休）に入る職員がいます。年次有給休暇（以下、年休）が、数日残っているのですが、この年休を産休中に取れるのでしょうか？



産休中は、労務の提供義務が消滅しているため、年休を取得することはできません。ただし、産休前に年休の請求があった場合には、原則として産前休業期間に限り、請求があった日に年休を取得することができます。

詳細解説：

1. 産休と年休の関係

産休は、妊娠中・出産後の母体保護を目的とした労働基準法に基づく休業制度です。産前休業は出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合には14週間）であり、産後休業は出産日以後8週間です。産前休業は職員の請求に基づいて与える義務があり、産後休業は請求の有無にかかわらず与える義務があります。ただし、出産後6週間を経過した職員については、一定の条件のもと、就業が認められています。



年休は、労働日について労務の提供義務を免除するものであることから、労務の提供義務が消滅している産休中に取得することはできません。そのため、産休中の職員から年休の請求があった場合、施設は年休の取得を認める必要はありません。

一方で、産前休業を請求できる期間に、職員が産前休業を請求せずに年休を請求した場合には、労務の提供義務は消滅していないため、施設は年休の取得を認めることになりま

す。なお、産後休業は請求の有無にかかわらず、原則として就業が禁止されているため、職員から年休の請求があったとしても年休の取得を認める必要はありません。

2. 年休付与日到来による消滅と付与

労働基準法では、年休の付与日から2年を経過したときに、時効により年休は消滅すると規定されています。よって、産休中に時効を迎えた年休は消滅します。

次に付与については、産休中に付与日が到来し、年休付与要件を満たしている場合、施設は年休を付与しなければなりません。なお、付与された年休は、産休から復帰した後に取得することが可能です。

産休中には、一定の要件を満たすことで健康保険から出産手当金が支給されます。出産手当金は、出産のために働くことができず、給与が支払われない場合に支給されるものです。産前休業中に年休を取得すると、出産手当金が支給されないことがあるため、対象者には誤解のないように事前の説明が求められます。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『気配り』



ワンポイントアドバイス



今回の事例では、介助が必要な利用者様がいたにもかかわらず、マギさんはそれに気づかず通り過ぎてしまったようです。

こうした見逃しは意図的なものではなく、忙しさに追われていると、つい周囲の気配に気づきにくくなるようです。

例えば、

- 複数の利用者様に対して同時に食事介助をしている際、一方の利用者様が口をあけて待ってくださっているにもかかわらず、「お口をとじて、少し待っててくださいね」と声をかけるどころか、あけた口のままで待たせてしまう人
- ドアを開けにくそうにしている利用者様を見て見ぬふりをし、足早に立ち去ってしまう人
- 利用者様の介助を無表情で機械的に行う人
- 屋外に干してある利用者様の洗濯物を夕方に見ても、そのまま他の所へ行ってしまう人
- 利用者様が歩く速さではなく、自分が歩く速さにあわせた歩行介助をし、利用者様を急かせていることに気づかない人

どの方も、悪気がある訳ではないと思います。

そこに求められるのは、【気配り】です。【気配り】は抽象的で難しい言葉ですが、このように捉えてはいかががでしょうか。

気配りとは、相手の気配を感じ、自分自身が言動を起こすこと

事例と同様、忙しく振舞っている業務中心の考え方では、気配り上手にはなれませんね。

少し自分の言動を振り返り、利用者様の気配を察知する習慣を付けましょう。自分の日常生活の中で、人と接したときの嬉しい気持ち・頼りない気持ち・イライラする気持ちなどにも注意を払って、感性のアンテナを張り巡らせておきましょう。