



福祉施設版

NEWS LETTER

2026 年 7 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

経営情報の見える化、介護以外にも拡大

「経営情報の見える化」は、介護分野では 2024 年度から、障害福祉・保育分野では 2025 年度から制度化されました。報告した情報の公表方法と報告期限、未報告時の取り扱いについて、分野別に整理します。



介護分野

報告した情報は、的確な支援策を検討するために実施される 3 年に 1 度の介護事業経営実態調査を補完し、介護事業者の経営状況を継続的に把握するために活用されます。属性等に応じてグルーピングした分析結果が公表されます。個人や事業所を特定することができる形で、公表されることはありません。

報告期限は、原則として会計年度終了後 3 ヶ月以内です。未報告による直接的な減算制度等は設けられていませんが、介護保険法上の報告義務があり、未報告や虚偽報告の場合には、報告命令等の対象となる可能性があります。

障害福祉分野

報告した情報は、経営状況を踏まえた政策検討や、物価上昇・災害・感染症等に対応する支援策の検討に活用されます。介護分野と同様に、属性に応じてグルーピングした分析結果が公表されます。個人や事業所が特定される形で公表されることはありません。

報告期限は、原則として会計年度終了後

3 ヶ月以内です。未報告の場合には、「未報告減算」が適用されます。2026 年度以降の経営情報の報告については、未報告の場合、報告期限の翌月から減算の対象となります。

保育分野

詳細な収支計算書等は、個別施設単位では公表されず、属性に応じたグルーピングによって集計・分析した結果が公表されます。一方で、保護者や求職者の施設選択に役立つ情報として、モデル給与、人件費比率、人員配置状況などは、個別施設単位で公表されます。

報告期限は、事業年度終了後 5 ヶ月以内です。2026 年 7 月から未報告時の減算が始まり、報告期限から 3 ヶ月以上経過しても未報告の場合等には、基本分単価の 5% 減算が適用されます。幼稚園、保育所、認定こども園、家庭的保育事業所、小規模保育事業所、事業所内保育事業所、居宅訪問型保育事業所が対象です。

経営情報の報告は毎年度行われるため、決算後の期限内に報告できるよう、体制づくりやスケジュール管理がより重要になります。

経験年数別にみる介護職員の給与データ(2025 年)

ここでは今年 3 月に発表された調査結果※から、医療・福祉施設等における介護職員の給与データをご紹介します。

男性の平均は 27.2 万円

上記調査結果から、企業規模 10～99 人の福祉施設等の介護職員の所定内給与額（以下、給与額）などをまとめると、下表のとおりです。

経験年数計の男性計は、給与額が27.2万円、年間賞与その他特別給与額（以下、賞与等）が55.2万円でした。年収に換算（給与額を12倍し賞与等を加算）すると382万円になります。

経験年数階級別の男性計では、5年以上で給与額が25万円を超えました。

女性の平均は 24.5 万円

経験年数計の女性計をみると、給与額は24.5万円、賞与等が44.9万円でした。年収に換算すると339万円です。

経験年数階級別の女性計をみると、10年以上で25万円を超えました。

国による介護職員の賃上げ支援も行われており、経験年数計の男性計、女性計は給与額、賞与等ともに、前年を上回る金額となりました。次回の結果ではどうなるのでしょうか。

介護職員の年齢・経験年数階級別所定内給与額など(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	272.2	551.8	222.7	51.3	241.0	413.3	265.8	498.3	274.2	597.5	309.0	774.5
～19歳	196.7	40.3	189.0	0.0	201.8	67.0	-	-	-	-	-	-
20～24歳	225.2	289.4	216.0	40.2	231.0	376.9	199.6	190.3	-	-	-	-
25～29歳	245.1	460.2	241.6	44.3	243.7	414.3	248.9	565.5	237.4	878.1	-	-
30～34歳	274.8	525.0	210.3	46.7	246.2	486.1	279.3	488.2	285.8	609.8	315.0	574.6
35～39歳	292.0	563.6	227.1	317.9	253.0	570.4	292.3	415.3	287.6	578.9	310.0	674.5
40～44歳	285.6	623.4	237.7	106.3	264.2	392.7	278.2	681.2	275.2	472.8	312.0	847.0
45～49歳	287.3	644.1	263.9	20.1	255.3	493.9	283.6	526.3	286.1	693.9	300.0	760.5
50～54歳	284.5	705.8	210.7	74.0	230.2	399.5	263.6	605.1	263.8	802.0	326.3	869.3
55～59歳	265.2	523.8	199.4	14.2	238.3	411.8	246.9	454.7	264.1	398.5	312.6	845.1
60～64歳	273.9	604.1	213.9	59.0	235.7	365.4	244.2	477.3	261.7	478.0	321.8	924.6
65～69歳	221.7	268.1	188.4	0.0	206.7	232.9	220.0	205.1	216.1	733.9	264.0	151.0
70歳～	229.3	311.2	128.8	0.0	199.8	163.7	181.8	107.4	263.6	391.6	247.6	435.5
女性計	245.2	448.6	209.5	36.5	230.9	378.3	240.6	426.1	250.8	514.5	265.5	588.6
～19歳	193.8	81.1	195.2	6.9	191.2	214.1	-	-	-	-	-	-
20～24歳	225.4	379.9	207.4	56.4	229.3	500.0	260.1	556.5	-	-	-	-
25～29歳	237.2	386.9	208.3	53.7	242.6	320.4	244.2	553.9	231.8	602.6	-	-
30～34歳	242.2	461.0	221.8	36.3	239.6	365.1	241.9	436.2	250.2	592.2	231.5	619.5
35～39歳	252.7	441.1	210.5	4.8	244.7	275.8	228.0	340.8	295.3	691.5	269.7	642.7
40～44歳	250.8	528.1	218.3	41.6	234.3	387.8	244.6	518.4	242.2	479.3	267.8	672.3
45～49歳	258.0	488.3	230.1	23.6	219.7	255.7	245.7	466.9	269.1	524.1	281.9	657.3
50～54歳	256.0	505.3	195.8	52.0	236.0	472.6	235.2	382.1	263.3	545.3	282.6	621.3
55～59歳	252.7	506.0	210.9	0.7	235.8	395.1	247.9	436.2	250.2	569.9	275.8	671.6
60～64歳	237.9	426.2	220.1	63.6	223.0	353.4	232.5	327.7	225.7	453.4	255.9	547.6
65～69歳	225.3	286.2	109.8	0.0	187.2	93.1	256.3	275.7	209.6	187.3	239.1	385.4
70歳～	211.8	201.9	187.0	425.4	198.3	169.1	207.8	222.8	225.6	217.3	206.1	183.5

厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和7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抽出した79,321事業所を客体とした調査です。ここでの所定内給与額は、2025年6月分の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与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。年間賞与その他特別給与額は2024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=000001229512&cycle=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『残業代の計算における単価に関する注意点』



当施設では、遅刻や欠勤をする職員が増えていることから、皆勤手当の支給を考えています。この皆勤手当を残業代の計算に含める必要はありますか？また改めて、残業代の計算における賃金に含めるもの・含めないものを確認しておきたいと思っています。



割増賃金は、所定労働時間に対して支払われる 1 時間あたりの賃金を基に算出します。その際、皆勤手当は、算出する賃金に含める必要があります。なお、法律で定められている一定の賃金については、算出する賃金から除外できます。

詳細解説：

1. 割増賃金の計算方法

労働基準法では、法定労働時間を超えた労働に対して、割増賃金を支払うことを義務付けています。その割増賃金額の計算方法は、以下のとおりです。



割増賃金額

$$= 1 \text{ 時間あたりの賃金} \times \text{時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数} \times \text{割増賃金率}$$

月給で支払われる賃金については、毎月支払われる賃金を 1 ヶ月の平均所定労働時間数で除して、1 時間あたりの賃金を算出します。

2. 1 時間あたりの賃金の算出

1 時間あたりの賃金の算出では、基本給のみでなく、各種手当も含みます。ただし、次の①～⑦に限って、算出する賃金から除外できます。

- ① 家族手当(扶養家族の有無・人数に応じて算定するもの)
- ② 通勤手当(通勤の距離・実費に応じて算定するもの)

- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当(家賃、持ち家のローン月額・管理費用など、住宅に要する費用に応じて算定するもの)
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

除外できる手当は、名称にかかわらず、実質に照らして判断されます。質問にある皆勤手当は、①～⑦のいずれにも該当しないことから、算出する賃金に含める必要があります。

一般的に皆勤手当は、欠勤や遅刻・早退の有無によって支給の有無や支給額が変動する仕組みとします。そのため、皆勤手当の支給の状況に従い、月ごとに 1 時間あたりの賃金変動することもあります。

なお、介護報酬や障害福祉サービス等報酬には、「処遇改善加算」など、職員の処遇改善を目的とした仕組みがありますが、これに基づいて「ベースアップ手当」などの形で毎月支払われる手当も、除外できる手当には含まれていません。

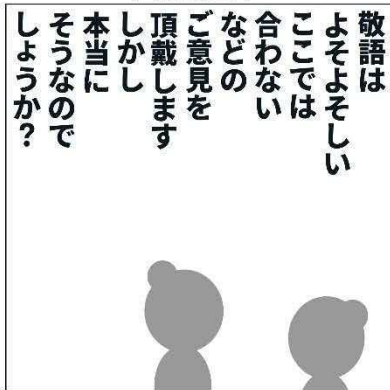
事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『言葉遣い』



言葉遣い



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、マギさんが掃除中に話しかけられ、「あっちです」とハウキで示しながら案内をしたようです。

ここでは、

- 「あっちです」という言葉遣い
- ハウキで方向を示すという所作

この 2 つの点が、受け取り方を左右するポイントになっています。

本人に悪気はなく、「掃除中だったから」と自然に行った行為であっても、受け取る側には丁寧さに欠ける印象を与えてしまうことがあります。

接遇研修の中で

言葉遣い＝心遣い

とお伝えしていますが、それは言葉だけに限られるものではありません。しぐさや動作も含めて、相手への配慮として伝わります。

特に言葉遣いについては、「この地域ではこの言い方が普通」「丁寧すぎるとよそよそしい」といった声もありますが、丁寧な言葉は決して冷たいものではなく、伝え方によって温かみを持たせることができます。

また、私たちが接する利用者様は、その地域の方であると同時に、それぞれ異なる人生経験を持つ一人の人物です。

さまざまな価値観を持つ方に対して、不快な思いをさせないためにも、より多くの方に受け入れていただける言葉遣いを意識することが大切です。

忙しいときほど、無意識の言葉や行動が表に出やすくなります。日頃から、丁寧な言葉遣いを意識することが、相手への心遣いとして伝わり、安定した接遇へとつながります。