



## 福祉施設版

## NEWS LETTER

2025年1月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-4-7 イマズ浜田ビル3階  
TEL: 03-6302-0475 / FAX: 03-6302-0474

## Topic

## 経営情報、初回報告は2025年1~3月

介護サービス事業者に対して、経営情報の都道府県知事への報告が義務化されました。報告期限は毎会計年度終了後3ヶ月以内ですが、初回の2023年度分の報告は、対象となる全事業者が2025年1~3月に行うこととなります。



## 報告の対象となる事業者とその単位

原則すべての介護事業者が対象です。

- 次の事業者は、報告義務の対象外となります。
  - ・ その会計年度に提供した介護サービスに係る費用の支給の対象となるサービスの対価として支払いを受けた金額が100万円以下
  - ・ 災害その他、報告できない正当な理由がある
- その会計年度の途中で介護サービス事業所を廃止した場合も、サービスの対価が100万円超であれば、報告義務の対象となります(事業者自体が廃業、閉鎖、解散等をしている場合を除く)。

社会福祉法人や、介護保険法のみなし指定の保険医療機関等も報告対象です(指定後1年未満の場合を除く)。**訪問看護、訪問リハ、通所リハ等でのみなし指定が生じている場合はご注意ください。**一方で、居宅療養管理指導や介護予防支援は対象外です。

原則、事業所・施設単位で報告します。

- 事業所・施設ごとの会計区分を行っていない等の場合は、法人単位、拠点単位、法人内のサービス種別ごとに報告することもできます。
- 総合事業(介護予防・日常生活支援総合事業)は報告対象外ですが、他のサービスと会計上区分されていない場合は、総合事業に係る部分について除外せずに報告しても差し支えありません。
- 介護サービス以外に、医療・障害福祉サービスも提供している場合は、介護サービスとそれ以外の障害福祉サービス等を按分することができます。

報告内容のうち、収益と費用に関する項目を下表にまとめました。会計ソフトによっては、この報告のためのファイルを出力できるよう、準備が進められているようです。

なお、報告には、GビズIDアカウントが必要です。慌ただしい時期での対応となります。ご準備をお願いします。

## ■ 報告する収益と費用の内容 (赤字は必須項目、黒字は任意項目)

介護事業収益	うち、施設介護料収益、居宅介護料収益、居宅介護支援介護料収益、保険外収益
介護事業費用	うち、 <b>給与費</b> (うち、 <b>給与</b> 、役員報酬、退職給与引当金繰入、法定福利費)、 <b>業務委託費</b> (うち、給食委託費)、 <b>減価償却費</b> 、 <b>水道光熱費</b> 、 <b>その他費用</b> (うち、材料費(うち、給食材料費)、研修費、本部費、車両費、控除対象外消費税等負担額)
事業外収益	うち、受取利息配当金、運営費補助金収益、施設整備補助金収益、寄付金
事業外費用	うち、借入金利息
特別収益、特別費用、法人税、住民税及び事業税負担額	

参考：厚生労働省 介護サービス事業者の経営情報の調査及び分析等 <https://www.mhlw.go.jp/stf/tyousa-bunseki.html>

## 福祉施設等における賃金改定状況

2024年10月に、賃金引き上げ状況に関する調査結果※が発表されました。ここではその結果から、福祉施設等（以下、医療、福祉）の賃金改定状況をみていきます。

### 医療、福祉は引き上げが100%に

上記調査結果から、医療、福祉の直近2年間の賃金改定状況（予定を含む）をまとめると、表1のとおりです。

1人平均賃金を引き上げた・引き上げる（以下、引き上げた）割合は2023年が85.6%だったものが、2024年には100%になりました。なお、他の産業で2024年の引き上げた割合が100%になったのは、鉱業、採石業、砂利採取業と電気・ガス・熱供給・水道業でした。

### 改定額は前年比3,000円以上の増加に

次に1人平均賃金の改定額（改定後と改定前の差額）と改定率（1人平均賃金の改定額の改定前1人平均賃金に対する割合）をまとめると、表2のとおりです。

【表2】1人平均賃金の改定額と改定率(円、%)

	改定額		改定率	
	2023年	2024年	2023年	2024年
全体	9,437	11,961	3.2	4.1
医療、福祉	3,616	6,876	1.7	2.5

厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

医療、福祉の2024年の改定額は6,876円で、前年に比べ3,000円以上の増加となりました。増加額は全体を上回っています。改定率は

2.5%で前年の1.7%より0.8ポイント増加しましたが、全体の4.1%よりは低い状況です。

### 人材確保のための賃上げが増える

調査結果全体のデータではありますが、賃金改定にあたり重視した項目（最も重視した項目とそのほかに重視した項目2つまで）の上位5つをまとめると、表3のとおりです。

【表3】賃金の改定にあたり重視した要素（上位3つまでの複数回答、%）

	2023年	2024年
企業の業績	50.3	49.2
労働力の確保・定着	46.5	48.4
雇用の維持	41.3	43.3
物価の動向	27.1	26.7
世間相場	23.4	26.3

厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

企業の業績が最も高いものの、2024年には50%を割り込みました。労働力の確保・定着と雇用の維持がその割合を高めています。

地域別最低賃金の全国加重平均の目標が1,500円とされ、賃上げ傾向は今後も続くことが見込まれます。生産性の向上や財務体質の改善など、改定に耐えられる企業の体質をつくるのが肝要です。

【表1】医療、福祉の賃金改定状況(%)

	引き上げた		引き下げた		改定を実施しない		未定	
	2023年	2024年	2023年	2024年	2023年	2024年	2023年	2024年
全体	89.1	91.2	0.2	0.1	5.4	2.3	5.3	6.4
医療、福祉	85.6	100.0	-	-	4.4	-	10.0	-

厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より作成

※厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

2024年7～8月にかけて、産業、企業規模別に抽出した常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業3,622社を対象に行われた調査です。有効回答率は49.2%です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/24/index.html>

## 福祉施設でみられる 人事労務Q&A



### 『所定労働時間を変更した後に年次有給休暇を 取得したときの賃金』



当施設には、1日の所定労働時間が5時間という労働条件で契約しているパート職員がいます。本人の希望もあり、所定労働時間を7時間へ延長する予定です。このように労働条件を変更した後で、年次有給休暇（以下、「年休」という）を取得した場合、どのように賃金を支払ったらよいのでしょうか？



年休を取得した日の賃金は、年休の取得日の労働条件に応じて支払う必要があります。よって、所定労働時間を長くした後で、年休を取得した際には、変更後の7時間分の賃金を支払うことが求められます。なお、年休の付与日数は、付与日時点の所定労働日数に基づき決定されますので、労働条件を変更したとしても、当年度においては付与日数等を変更する必要はありません。

#### 詳細解説：

#### 1. 年休を取得した日の賃金

年休を取得した日の賃金は①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③標準報酬日額のいずれかの方法で支払うと定められています(労基法第39条第9項)。一般的に、②の方法（通常支払賃金方式）が多く採用されており、月給制の場合は賃金の減額をせず、時給制の場合は時給額に年休を取得した日の所定労働時間を乗じて計算した賃金を支払います。そのため、日によって所定労働時間が異なる場合には、年休を取得した日の各日の所定労働時間に応じた賃金を支払うこととなります。これを避けた



い場合には、①の平均賃金方式を検討することになるでしょう。

#### 2. 年休の比例付与

年休の付与日数は、付与日時点の労働条件によって決まります。年休を付与した後に、所定労働時間や所定労働日数を変更した場合でも、付与する日数は次の付与日まで変わりません。週の所定労働時間が少ないパート職員などに付与される日数は、比例付与として所定労働日数に応じて正職員より少なくなることがあります（下表参照）。

パート職員の所定労働時間を変更する場合、年休を取得した日の賃金や次の付与日に付与する年休の日数が変わることがあります。特に注意して管理しましょう。

<表>年休の比例付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	勤続年数						
			6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
30時間 未満	30時間以上								
	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『誤解を生ずる連呼』



## ワンポイントアドバイス



事例では、マギさんがマナ先輩に対して返事をしていますね。なぜ不愉快に感じたのか、お分かりになりますでしょうか。

マギさんは同じ言葉を連呼していますが、相手のマナ先輩はどのように感じるでしょうか。

本来、「はい」という返事は、その内容を承諾したという意を届けるものです。しかし、このケースのように連呼することによって、本来の意味が逆説として届くことがあるのです。

つまり、ここでは、いい加減に聞き流しているように見え、マナ先輩は不確かな印象を持つのではないのでしょうか。

さらに、「分かってます」と連呼することで、マナ先輩には、分かっていないにもかかわらず確認をしようとしないう、人の話に耳を傾けない、いい加減さと独りよがりな姿勢が届くのではないのでしょうか。

マギさんはマナ先輩に対して確実に返事していますが、好ましいコミュニケーションではなかったようです。

このような言葉遣いをするときは、単なる話し方の癖で済ませず、心の根底を考えてみましょう。そこには、**“相手を尊重する”**意識が薄れているのではないのでしょうか。

**“相手を尊重する”**姿勢があれば、きっと、相手の問いかけに気持ちのよい受け答えができるでしょう。