



福祉施設版

NEWS LETTER

2026年2月号

中村太郎税理士事務所

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

Topic

“秋の建議”にみる2026年度の福祉政策

2025年12月2日、「秋の建議」が公表されました。財政健全化に向けた財務省目線の提言で、必ずしもそのまま政策に反映されるわけではありませんが、中長期的な視点として注目されます。補正予算と合わせ、概要を確認します。



介護分野の主な提言

担い手を確保しつつ、制度を持続させる視点から、以下の制度改革が提言されました。

- ・ 利用者負担(2割負担)の対象者の拡大
- ・ ケアマネジメントに利用者負担を導入
- ・ 多床室の室料負担の見直し
- ・ 介護分野の職員の更なる処遇改善
- ・ ICT機器を活用した人員配置の効率化、経営の協働化・大規模化による業務効率化
- ・ 軽度者への介護サービスを地域支援事業へ移行
- ・ 人口減少地域でのサービス提供体制の構築
- ・ 高齢者向け住まい等の報酬体系の見直し
- ・ 有料老人ホーム・サ高住での「囲い込み」対策
- ・ 民間人材紹介の規制強化、報酬制度上の対応
- ・ ハローワークでの福祉特化窓口の設置と、報酬算定上の配置基準の運用柔軟化

こども・子育て分野の主な提言

保育では、こども誰でも通園制度の全国展開により、保育士不足の深刻化が懸念されます。

- ・ 経営情報の「見える化」活用と公定価格の見直し
- ・ 政策効果が現場の処遇改善に速やかに行き届くための必要な対応の実施
- ・ 障害児支援サービスの質の確保と費用の抑制(総量規制の積極活用、事業所指定の適正化)

障害福祉分野の主な提言

障害福祉サービス特有の構造を踏まえた取り組みの必要性が指摘されています。

- ・ 前改定等での政策意図に沿わない効果への対策
- ・ 事業者の経営形態、サービス内容に応じた、効果的な処遇改善の対応
- ・ 生産性向上を通じた業務の省力化・効率化
- ・ グループホームの指定基準の見直し・総量規制

2026年度予算や今後の報酬改定等の政策の中でどの程度実現されるのか、厚生労働省や与党の審議の行方を注視する必要があります。

2025年度補正予算による施策

今回の補正予算は、足元を支える短期的な支援策です。これらを活用しつつ、秋の建議で示された方向性に備えることが重要です。

介護・障害福祉職員の更なる処遇改善

月1万円の半年分の賃上げを実施 等

物価高騰等対策

必要な設備・備品や食料品等の購入費支援 等

生産性向上・DX推進支援

介護テクノロジー導入・協働化・経営改善等支援

介護サービス別にみる収支差率

ここでは、2025年11月に発表された厚生労働省の調査結果※から、介護サービスごとの収支差率をみていきます。

半数以上のサービスが減少に

介護報酬改定が2024年度に行われましたが、上記調査結果では改定前と改定後となる年度の収支差率が調査されています。その結果をまとめると、下表のとおりです。

物価高騰対策関連補助金を含まない収支差率をみると、全サービス平均は2023年度、2024年度とも4.7%でした。サービス別では、22

サービス中12サービスで、収支差率が減少しました。

物価高騰対策関連補助金を含む収支差率では、全サービス平均が減少しました。サービス別でも、14サービスで減少しています。調査結果の詳細をみると、2023年度と2024年度の物価高騰対策関連補助金収入の額に違いがあることが要因の一つと思われます。

貴施設の様子はいかがでしょうか。

介護サービス種類別の税引前収支差率(%、ポイント)

	物価高騰対策関連補助金を含まない			物価高騰対策関連補助金を含む			
	2023年度	2024年度	増減	2023年度	2024年度	増減	
全サービス平均	4.7	4.7	0.0	5.1	4.8	-0.3	
施設サービス	介護老人福祉施設	1.3	1.4	0.1	1.9	1.6	-0.3
	介護老人保健施設	-0.6	0.6	1.2	-0.1	0.8	0.9
	介護医療院	4.2	3.5	-0.7	4.5	3.6	-0.9
居宅サービス	訪問介護	11.1	9.6	-1.5	11.3	9.7	-1.6
	訪問入浴介護	5.1	5.3	0.2	5.3	5.6	0.3
	訪問看護	11.9	10.3	-1.6	12.0	10.3	-1.7
	訪問リハビリテーション	11.8	10.8	-1.0	11.9	10.8	-1.1
	通所介護	6.5	6.2	-0.3	6.8	6.4	-0.4
	通所リハビリテーション	2.4	2.0	-0.4	2.7	2.1	-0.6
	短期入所生活介護	4.1	2.7	-1.4	4.6	2.9	-1.7
	特定施設入居者生活介護	4.5	5.3	0.8	5.0	5.4	0.4
	福祉用具貸与	5.7	5.4	-0.3	5.7	5.5	-0.2
	居宅介護支援	6.2	6.2	0.0	6.4	6.3	-0.1
地域密着型サービス	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	14.6	13.4	-1.2	14.8	13.4	-1.4
	夜間対応型訪問介護	15.2	12.8	-2.4	15.9	12.9	-3.0
	地域密着型通所介護	5.8	6.3	0.5	6.2	6.6	0.4
	認知症対応型通所介護	6.6	5.3	-1.3	7.0	5.5	-1.5
	小規模多機能型居宅介護	5.2	6.0	0.8	5.5	6.2	0.7
	認知症対応型共同生活介護	4.5	4.9	0.4	5.1	5.1	0.0
	地域密着型特定施設入居者生活介護	0.5	0.4	-0.1	0.9	0.5	-0.4
	地域密着型介護老人福祉施設 看護小規模多機能型居宅介護	1.9 5.0	2.2 6.5	0.3 1.5	2.3 5.3	2.3 6.7	0.0 1.4

収支差率 = (介護サービスの収入額 - 介護サービスの支出額) / 介護サービスの収入額

厚生労働省「令和7年度介護事業経営概況調査結果の概要」より作成

※厚生労働省「令和7年度介護事業経営概況調査」

2025年7月に行われた調査です。介護サービスの収入額は介護報酬による収入（利用者負担分含む）、保険外利用料収入、補助金収入（物価高騰対策関連補助金を除く）の合計額で、物価高騰対策関連補助金を含むとは、介護サービス収入額に物価高騰対策関連補助金を加えたものです。介護サービスの支出額は介護事業費用、借入金利息および本部費繰入の合計額です。また「夜間対応型訪問介護」は、サンプルサイズが少ないことに注意が必要です。詳細は以下のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001234496&cycle=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q&A



『無断欠勤により連絡が取れない職員の対応』



先月採用した職員が、連休明けから突然無断欠勤となり、出勤しなくなりました。何度も電話をかけたり、メールを送ったりしていますが、まったく連絡が取れません。このまま無断欠勤が続いた場合、退職扱いとしてよいのでしょうか？今後どのように対応すればよいかを教えてください。



現段階では、職員本人の退職の意思が確認できないため、退職扱いとすることはできません。引き続き電話やメールで連絡するほか、自宅を訪問したり、家族などへ連絡したりすることで所在と安否の確認に努める必要があります。個人的に連絡先を知っている他の職員から、連絡してもらうことも考えられます。

詳細解説：

1. 本人への連絡と退職の意思確認

無断欠勤となる状況には、本人の意思で出勤していないこともあります。体調不良や事故に巻き込まれて出勤できないという可能性もあります。まずは、本人へ電話やメールで連絡することを継続し、また自宅を訪問するなどして所在と安否の確認に努めましょう。それでも所在が分からず、安否の確認が取れない場合は、個人的に連絡先を知っている他の職員から連絡してもらったり、身元保証人や家族などから本人に連絡を取ってもらったりすることの検討も必要です。



本人と連絡が取れ、退職の意思確認ができた場合には、退職手続きを進めることができます。その際には、退職日、退職理由などを確認できるよう、退職届を提出してもらうことが望ましい対応となります。さらに、本人と連絡を取った日時やその方法、対応者などの情報も含め、退職までの経緯を記録に残しておくとい良いでしょう。

本人と連絡が取れない場合、本人の退職の意思が確認できないため、自己都合による退職として扱うことはできません。施設が退職として扱うのであれば、解雇の手続きを進めることとなりますが、解雇はその旨が本人に伝わらないと有効にはならないため、本人と連絡が取れない場合は、裁判所の掲示板などに解雇する旨を掲示する「公示送達」の手続きを行うこととなります。公示送達では、2週間後に解雇の効力が発生しますが、手続きが煩雑であるため、行われることは稀です。

2. 就業規則による退職手続き

本人と連絡が取れない場合でも、就業規則に次のような規定がある場合には、自然退職として手続きを行うことができます。

例：職員が無断欠勤し〇日以上経過した場合には、経過した日の翌日をもって自然退職とする。

ただし、この規定があったとしても、本人に連絡を取り続ける等の対応は必要です。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報



『接遇へ取り組む姿勢』

ワンポイントアドバイス



事例のマギさんは、言葉遣いについてご指摘を受けたことに対して、「今はどこでもこのような言い方をしますから、おかしくないと思います」と返した、と言っていますね。

皆様は、今回の事例について、どのように感じましたか？

ここで考えなければならないのは、相手に不快な思いをさせてしまったのですから、まずは不快な思いをさせてしまったことに対して「申し訳ございません」とか、ご指摘を受けたことに対する感謝の気持ちとして「有難うございます。気が付きませんでした。これを機会に改善させていただきます」などの対応が必要だったのではないかと、ということです。

言葉遣いが間違いだから改善する、間違いではないからそのように説明する、という対応で終わらせないようにしましょう。

今後、

不快な思いをされる利用者様がいないように、言葉の改善をする

という考え方を持てれば、本当の意味での接遇改善に繋がるでしょう。

皆様の施設では、いかがですか？

福祉に携わる者としての誇りと謙虚な気持ちが、接遇には必要です。日々の接遇を見直す一つのきっかけとして、参考にしていただければ幸いです。