



福祉施設版

NEWS LETTER

2026 年 8 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

やむを得ない事情の人員欠如に猶予特例

介護、障害福祉、障害児支援において、突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情が生じ、人員基準が満たせなくなった場合に、一定の条件のもと、減算の適用が最大3ヶ月猶予される特例措置が設けられました。



診療報酬の措置が、福祉分野にも波及

これまでは、介護職員等が辞め人員基準を下回ると、比較的短い期間で減算が適用されました。減算は経営を圧迫するだけでなく、急いで採用を進めることで、ミスマッチや早期離職を招く場合もあります。また、欠員状態が長引くと残された職員の負担が増え、さらなる退職やサービスの質・安全性低下の懸念も生じます。

今回、医療・介護・障害福祉分野を通じた人材不足対策の一環として、診療報酬に続き、介護報酬、障害福祉サービス等報酬、障害児支援でも、これに対処する特例が始まりました。

1年に1回限り、翌々月まで猶予

特例は、

- ・ やむを得ない事情により人員欠如(1割の範囲内※)が発生した場合、
- ・ 1年に1回に限り、
- ・ その翌々月までの間、減算の適用を猶予する

というものです。

※ 人員基準上必要とされている数から1割を超えて減少した場合は、翌月より減算されます。

「やむを得ない事情」とは、職員が一時的に不足する場合で、例えば次のような状況が想定されています。

■「やむを得ない事情」の例

- 職員や家族の突発的な体調不良等により1ヶ月を超える不在が見込まれる場合
- 職員の自己都合による急な離職等が複数重なった場合

適用には、ハローワーク等を活用した職員確保の取組が前提とされています。また、やむを得ない事情とはいえ、一部の職員に過度に業務負担が集中しないよう、適正な労働時間管理や体制整備にも配慮が求められています。

この特例はあくまでも例外的な措置ですが、知っているかどうかで、いざというときの対応が大きく異なってきます。単に期間が猶予されるのではなく、その短い猶予期間で、適用要件の達成や記録整備、職員確保に向けた取組と、残された職員への負担配慮の両面を速やかに進める必要があります。不測の人員欠如に備え、実務的にも押さえておきたい取扱いです。

データでみる訪問介護従事者の給与(2025 年)

7 月号では、介護職員の給与に関するデータをご紹介しました。ここでは同じ調査結果※から、訪問介護従事者の給与に関するデータをご紹介します。

男性の平均は 28.0 万円

上記調査結果から、企業規模 10～99 人の訪問介護従事者の所定内給与額（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 28.0 万円、年間賞与その他特別給与額（以下、賞与等）が 33.6 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 370 万円になります。

経験年数計を年齢階級別にみると、給与額は 40～44 歳が最も高く、唯一 30 万円を超えています。

女性の平均は 26.5 万円

経験年数計の女性計をみると、給与額は 26.5 万円、賞与等が 48.1 万円でした。年収に換算すると 366 万円です。

経験年数計を年齢階級別にみると、給与額は 20 歳以上で 20 万円を超え、55～59 歳が 29.3 万円で最も高い状況です。

国による介護関連職員の賃上げ支援も行われており、経験年数計の男性計、女性計は給与額が前年を上回っています。次の結果ではどうなるでしょうか。

訪問介護従事者の年齢階級・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	280.4	336.0	269.3	203.2	269.6	343.7	268.4	225.8	291.2	395.8	296.0	414.4
20～24 歳	245.8	36.8	256.7	0.0	230.0	70.2	214.5	319.0	-	-	-	-
25～29 歳	261.7	199.1	227.0	0.0	314.0	771.3	254.5	93.6	-	-	-	-
30～34 歳	272.4	270.4	280.8	314.1	269.2	257.8	282.4	111.8	263.1	411.0	279.5	150.0
35～39 歳	283.7	259.1	-	-	303.2	170.8	280.8	299.6	275.6	203.2	285.2	35.4
40～44 歳	324.9	503.0	-	-	246.8	194.8	273.9	443.7	399.4	722.0	334.3	522.4
45～49 歳	289.2	412.8	349.7	105.6	278.5	237.1	296.6	312.4	299.7	413.8	284.2	733.9
50～54 歳	273.9	332.1	192.6	398.1	297.6	1,124.9	256.8	105.6	257.2	167.1	293.6	16.2
55～59 歳	256.5	336.0	-	-	262.4	153.4	304.7	415.1	232.6	360.9	251.4	698.0
60～64 歳	284.0	446.1	-	-	235.8	116.3	256.9	396.1	307.3	510.5	-	-
65～69 歳	250.7	261.8	180.4	0.0	-	-	233.4	100.3	269.2	303.2	257.9	358.8
70 歳～	261.2	157.9	-	-	202.4	170.0	-	-	265.6	77.3	290.9	237.0
女性計	265.3	480.6	224.7	42.7	246.2	398.1	265.8	492.1	264.9	498.0	276.6	539.1
～19 歳	198.4	146.8	169.3	0.0	199.0	150.0	-	-	-	-	-	-
20～24 歳	201.2	33.7	194.3	18.6	267.3	177.6	-	-	-	-	-	-
25～29 歳	241.6	112.6	220.6	0.0	220.6	4.4	252.6	219.8	368.3	37.6	-	-
30～34 歳	243.7	320.7	243.0	0.0	204.0	255.0	281.2	108.1	294.5	782.4	246.0	420.0
35～39 歳	236.6	424.6	-	-	245.7	403.1	221.0	297.9	226.2	351.6	267.4	763.1
40～44 歳	260.5	730.5	245.6	521.2	254.8	251.4	249.5	915.3	229.3	940.4	297.8	531.6
45～49 歳	261.7	529.0	216.5	12.5	250.9	480.6	267.3	631.7	249.9	304.8	280.6	739.1
50～54 歳	276.3	500.7	237.0	30.9	264.5	759.0	247.2	298.2	287.1	538.8	281.6	468.5
55～59 歳	293.2	472.8	296.0	3.0	257.5	302.4	308.1	386.2	276.9	553.6	307.6	542.4
60～64 歳	264.7	489.3	289.3	0.0	247.8	154.2	221.9	374.9	294.7	450.0	269.1	591.2
65～69 歳	262.1	453.3	203.2	0.0	261.5	311.1	246.3	786.4	254.3	366.2	270.2	462.6
70 歳～	218.3	260.4	-	-	307.1	400.0	-	-	235.7	299.3	205.5	237.0

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

『労災が発生した場合の治療と労災保険等の手続き』



職員が業務中に利用者を支えて上体を起こそうとしたところ、足首をひねり、動けなくなりました。早退してもらい、病院へ行くよう指示したところです。このような場合、施設はどのような対応を取ればよいのでしょうか。



今回のように、職員が業務中に負傷した場合、労災保険から給付を受けることができます。労災保険が利用できる指定の医療機関等（以下、労災指定医療機関）を受診するよう指示し、その上で、労働基準監督署等へ必要な手続きを行います。

詳細解説：

1. 職員の治療と労災での受診

職員が業務中に負傷した場合、まずは、職員の状況確認と治療を最優先に行うことが求められます。かかりつけの病院を受診することも可能ですが、業務災害に対する治療費は、労災保険から直接、労災指定医療機関に支払われるため、労災指定医療機関を受診することで、その後の処理がスムーズに進みます。



労災指定医療機関の窓口では、労災であることを申し出て「療養（補償）給付たる療養の給付請求書（様式第5号）」を提出します。労災指定医療機関以外を受診する場合は、一旦、職員が治療費を全額負担し、後日、労働基準監督署へ「療養（補償）給付たる療養の費用請求書（様式第7号）」を提出することで、負担した治療費の全額が職員に払い戻されます。

なお、業務災害や通勤途中での災害による治療には、健康保険を利用できないため、窓口でマイナ保険証や資格確認書を提出しないよう職員にあらかじめ伝えておきましょう。

2. 休業が必要な場合の手続き

業務災害により4日以上の上の休業が必要な場合は、労働基準監督署へ「休業補償給付支給請求書（様式第8号）」を提出することで、労災保険から職員に対し休業補償給付が支払われます。この際、休業開始から3日間については、施設が職員に対し、平均賃金の6割にあたる休業補償を行う必要があります。

また、業務災害で職員が休業したときは、労働基準監督署へ「労働者死傷病報告」を提出することも必要です。この「労働者死傷病報告」の提出については、死亡・休業4日以上の場合には災害発生後遅滞なく、休業1日以上4日未満の場合には四半期ごとに、電子申請での提出が義務化されています。

業務災害が発生した場合、突然の事態にどのように対応すればよいか、戸惑うこともあります。日頃から職員に対して報告体制を周知するほか、業務災害が発生した際にすぐに対応できるように、施設の近隣の労災指定医療機関をあらかじめ把握しておくといでしょう。

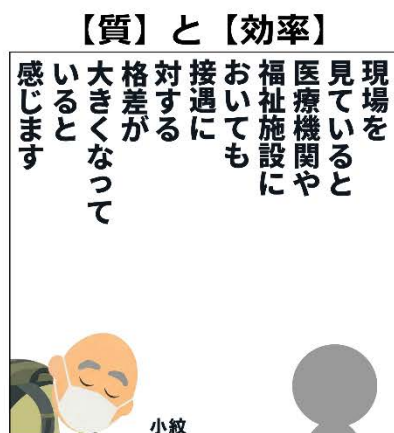
事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『【質】と【効率】』



ワンポイントアドバイス



今回の事例では、マギさんは忙しそうに利用者様の前を素通りしてしまいましたね。

他方、マナ先輩は利用者様の荷物に気づき、声をかけていました。

“利用者様の気配をしっかり感じ取り、相手の立場に立って何ができるのかを考え、対応すること”これが接遇です。

必ずしも大きな行動が求められているわけではありません。

しかし、「あるべき姿（理想の対応）」を意識しているかどうかで、対応の質には大きな差が生まれます。

忙しい現場では、どうしても目の前の業務に意識が向きがちです。

ですが、その中でどれだけ相手に目を向けられるかが、接遇の格差を生む要因となっていきます。

もし「そこまではする必要はない」と思われたのであれば、できる範囲で、相手にとって何が最善かを考えてみてください。その積み重ねこそが、【質】と【効率】、すなわち【接遇】と【業務】を最大限まで引き上げることにつながります。

そして、こうした考えを取り入れることができるか否かが、選ばれる施設になる大きなカギとなるのです。

比べられているのは、近くの施設だけではなく、前に行ったお店、先日の旅行先など、様々な業種の様々な対応です。

接遇はサービス業だから必要なのではなく、人として生きていく上で必要な対人関係能力である、と捉えることができれば、自分磨きへとつながっていくのではないのでしょうか。