

福祉施設版

NEWS LETTER

2026 年 9 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

社会福祉法改正、まず押さえたいポイント

経営情報

社会福祉法等の一部を改正する法律が、2026 年 6 月 25 日に公布されました。身寄りがいない高齢者等の支援事業の創設が注目される中、特に介護分野で影響の大きい改正が含まれています。施行日は一部を除き 2027 年 4 月 1 日です。

ケアマネジャーの更新制廃止

研修受講を要件とした更新の仕組みが廃止されます。定期的な研修受講は引き続き必要ですが、分割受講の仕組みや時間数の縮減など、受講の負担軽減策が講じられる予定です。一方で、正当な理由なく受講しない場合は、知事による受講命令や業務禁止処分の対象となる他、事業者に対しても、研修受講の機会確保が義務付けられます。施行日は、公布後 1 年 6 ヶ月以内で別途定められます。

有料老人ホームの「囲い込み」規制

中重度の要介護者等を入居対象とするホームに登録制が導入されます。現存するホームの大半が該当することが想定されています。このうち「住宅型ホーム」には、特定の事業者の利用を入居条件とすることの禁止や、ケアマネジメントの独立性確保の方針策定・公表が義務付けられます。また、入居者には、ケアプラン作成と地域生活相談を包括的に提供する新たな支援類型（登録施設介護支援事業）が導入されます（利用者は原則 1 割負担）。施行日は、公布後 2～3 年以内で別途定められます。

夜間対応型訪問介護の廃止

大都市部等での居宅介護ニーズの増加を見据え、夜間対応型訪問介護が廃止され、定期巡回・随時対応型訪問介護看護と統合されます。

「特定地域サービス」等の創設

中山間・人口減少地域において、新たなサービスの類型が創設されます。

特定地域サービス
人員配置基準などを地域の実情に合わせて柔軟に運用できる類型です。月単位の定額報酬（包括的評価）を導入できます。

特定地域居宅サービス等事業
サービス提供体制の維持が困難な地域が対象で、市町村からの委託を受け、介護報酬ではなく事業費により実施されます。

介護福祉士養成施設卒業者の経過措置

卒業後 5 年間の資格取得の経過措置が 2031 年度卒業者まで延長されました。5 年従事後の資格継続の経過措置は、2026 年度卒業者までで終了します。

その他の社会福祉専門職業従事者の給与（2025 年）

7 月号では介護職員、8 月号では訪問介護従事者の給与データをご紹介しました。ここでは同じ調査結果※から、ソーシャルワーカーや生活指導員、職業指導員などが含まれる、その他の社会福祉専門職業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 30.6 万円

上記調査結果から、企業規模 10～99 人のその他の社会福祉専門職業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 30.6 万円、年間賞与その他特別給与額（以下、賞与等）が 79.7 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 447 万円です。

経験年数計の年齢階級別をみると、給与額は 50～54 歳が最も高くなりました。

女性の平均は 27.3 万円

経験年数計の女性計は給与額が 27.3 万円、賞与等が 68.2 万円でした。年収換算で 395 万円です。

経験年数計の年齢階級別では、給与額は 65～69 歳が最も高く、30 歳以上の階級で 25 万円を超えています。

次回は、どのような結果になるでしょうか。

その他の社会福祉専門職業従事者の年齢・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	**306.2**	**796.9**	**251.0**	**240.7**	**261.9**	**599.7**	**297.4**	**757.3**	**308.5**	**719.0**	**355.4**	**1,114.5**
20～24歳	195.6	177.2	186.4	31.7	201.4	301.0	240.0	30.0	-	-	-	-
25～29歳	246.0	584.0	310.9	778.2	238.1	585.9	259.7	520.2	-	-	-	-
30～34歳	278.7	633.5	286.9	392.7	280.8	794.2	266.6	464.7	290.7	586.0	-	-
35～39歳	294.3	696.1	255.6	35.4	274.5	559.8	288.6	1,076.2	318.1	622.5	284.7	916.1
40～44歳	326.3	889.1	254.8	118.9	251.1	614.0	346.5	1,077.4	302.3	785.4	345.8	939.1
45～49歳	327.8	924.3	318.5	496.5	277.8	601.0	306.9	666.3	303.5	832.2	360.9	1,212.1
50～54歳	335.6	831.6	284.5	353.2	292.0	751.6	317.3	760.0	383.2	1,080.7	344.4	893.7
55～59歳	319.8	969.6	219.0	0.0	315.4	384.1	293.6	825.1	252.8	752.4	393.1	1,520.3
60～64歳	308.5	704.7	212.5	140.6	268.0	713.7	242.2	195.5	410.6	237.8	342.5	993.3
65～69歳	283.5	677.6	188.4	0.0	223.9	337.2	248.0	338.9	245.4	457.8	354.5	1,177.1
70歳～	278.8	1,108.7	197.8	43.6	224.1	1,089.5	267.2	1,017.3	218.3	770.2	427.9	1,731.0
女性計	**272.6**	**681.7**	**217.7**	**112.9**	**233.1**	**428.1**	**259.1**	**549.3**	**277.4**	**690.2**	**314.1**	**1,012.3**
～19歳	190.8	2.2	187.0	0.0	230.0	25.4	-	-	-	-	-	-
20～24歳	225.3	406.5	217.5	164.2	234.2	564.8	143.5	0.0	-	-	-	-
25～29歳	234.1	569.9	207.2	49.3	227.5	544.5	257.7	742.9	-	-	-	-
30～34歳	260.6	433.7	218.7	6.0	239.6	105.4	274.0	650.1	303.6	1,002.8	-	-
35～39歳	253.6	490.4	219.5	29.7	240.4	620.1	228.1	296.4	239.7	418.5	304.0	693.8
40～44歳	269.5	706.8	209.6	34.4	230.8	413.6	259.7	681.0	314.7	1,087.6	294.4	859.6
45～49歳	266.2	710.6	222.0	161.5	219.1	482.0	263.0	720.3	264.7	754.7	301.7	943.9
50～54歳	278.2	700.1	207.4	178.5	217.0	361.8	283.9	450.2	263.8	743.2	308.1	937.5
55～59歳	299.4	827.0	183.4	0.0	249.4	395.6	257.2	472.0	298.3	387.6	344.9	1,302.9
60～64歳	281.6	794.6	279.1	11.4	254.2	383.0	255.7	612.0	274.9	465.3	299.1	1,081.3
65～69歳	306.1	749.0	-	-	209.2	442.9	214.9	93.8	273.3	252.1	361.7	1,127.0
70歳～	301.6	747.2	166.1	0.0	-	-	176.9	291.2	329.6	16.2	310.7	888.8

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。その他の社会福祉専門職業従事者には、福祉相談指導専門員、福祉施設指導専門員、生活指導員、職業指導員、サービス管理責任者、相談支援専門員（障害者施設）、ソーシャルワーカーが含まれます。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
『妊娠中の職員の対応』

労務講座

Q 妊娠中の女性職員がいます。本人から長時間立ち続ける業務を減らしてほしいという要望がありました。どのような配慮が必要でしょうか？

A 妊娠中の職員から施設へ、業務負担の軽減に関する申し出があった場合には、負担となる業務を本人に確認の上、業務内容の見直しが求められます。そのほかにも、母性健康管理指導事項連絡カード（以下、母健連絡カード）を提出してもらい、主治医等の指導内容に基づいた業務を行ってもらう必要があります。

詳細解説：

1. 妊娠中の職員に対する配慮



妊娠や出産は病気ではないため、原則、妊娠中の職員は、通常どおり業務を行うこととなります。ただし、今回のように、職員本人から業務の負担の軽減を求められたときには、本人の体調と業務内容を確認しながら、介助の負担が比較的少ない利用者を担当してもらうなどの、軽易な業務に変更する対応が必要になります。なお、軽易な業務を新たに用意してまで対応する必要はありません。

2. 母性健康管理の措置

妊娠したことに伴う特有の心身の変化に応じた軽易な業務に変えることのほか、母体や胎児を守るために配慮が必要になることがあります。特に健康診査等を受け、主治医等から勤務するにあたっての指導があるときには、母健連絡カードを提出してもらうことが考えられます。母健連絡カードとは、主治医等の指導事項を施設に的確に伝えるためのもので、妊娠した職員の症状や、具体的な措置が記載されており、診断書に代わる証明書類として扱われます。施設は、母健連絡カードに記載された内容に基づき、休業や勤務時間の短縮、作業の軽減といった措置を講じなければなりません。例えば、母健連絡カードに、作業の制限として「長時間の立作業」がある場合には、どの程度の作業時間に制限すべきか、本人や主治医等に確認した上で、具体的な対応が求められます。

妊娠した職員への配慮から、場合によっては、その業務軽減や体調不良による休暇の取得等により、周囲の職員への負担が増えることもあります。妊娠した職員と話し合い、負担となる業務を明確にし、どこまで業務を軽減する必要があるかを整理することが重要です。妊娠した職員へ配慮するときには、周囲の職員への丁寧な説明もあわせて行っておくとよいでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場
今月の接遇ワンポイント情報
『考えるロープレ』



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、マナ先輩とマギさんでロールプレイングを行っていました。

このロールプレイング終了後は、見学者のサエコさんを交えてディスカッションを行うところ、マギさんは「今日は完璧ですね」と自信満々です。

皆さんはどのように感じたでしょうか。

接遇研修では、より良い応対を考えることができるように、グループに分かれてロールプレイングを行うことがあります。ロールプレイングには様々な段階がありますが、今回のように、【考え、応えること】に重点を置く場合、ロールプレイングを見学したグループがディスカッションを行い、様々な意見を出し合います。

- 表情はどうだったか？
- 言葉遣いはどうだったか？
- 説明の内容は適切だったか？
- 説明のタイミングはどうだったか？
- 「先ほど説明しておりますが」という表現は、どう受け取られるか？
- 相手が理解しているか確認したか？
- 他にもっと良い応対はなかっただろうか？

各グループから様々な意見が出され、他の人の意見を聞くことは良い刺激になります。皆の前で演じることで緊張し、ハプニングがあります。そこでの表情や態度・言葉には、普段の接遇が表れますので、自分自身を振り返る良いチャンスになります。また、ロールプレイングで得られる効果を理解し、接遇への意識も高まります。

自分が演じることで、【知っていること】から【できること】に落とし込みます。

施設内で、【考えるロールプレイング】を定期的に開催することにより、接遇に対する意識を持続・向上させることができます。また、クレーム事例のフィードバックと防止に役立ちます。様々な人の意見を聞くことで、成長の機会になるでしょう。