

福祉施設版

NEWS LETTER

2026 年 11 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

地域別最低賃金、今年度も大幅引き上げ

経営情報

昨年度は過去最大の引き上げとなった地域別最低賃金ですが、今年度も大幅引き上げとなりました。60 円以上の上げ幅となる県もあり、人件費負担への影響が懸念されます。改定に伴う注意点と、支援策の活用について確認します。

発効日までにご準備を

地域別最低賃金は、都道府県ごとに設定されます。昨年度の東京、神奈川に続き、今年度は大阪で 1,200 円を超えました。また、昨年度は全都道府県で 1,000 円を超えたことが話題となりましたが、今年度は更なる引き上げで、1,100 円を突破した県も目立ちます。

発効日（改定日）当日の労働分から適用されます。事業所所在地の最低賃金額と発効日をご確認ください。パートや臨時・嘱託のスタッフの賃金も対象です。

賃上げの必要がある場合、月 160 時間勤務とすると、時給を 60 円引き上げた場合は 1 人当たり月額 9,600 円、50 円引き上げた場合は月額 8,000 円の人件費が増加します。人件費全体への影響もご確認ください。

特に気をつけたいのが、月給制の場合です。地域別最低賃金は時間額で示されますので、月給制の場合は次の算式で確認を行います。

月給÷1 ヶ月平均所定労働時間≧最低賃金額

最低賃金額と比較する賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。賞与や時間外・休日・深夜の割増賃金、家族手当、通勤手当等は含まれません。なお、処遇改善加算を原資とする手当は、毎月支払われる通常の賃金であれば、最低賃金額との比較対象に含まれます※。

※ 厚生労働省は、同加算の趣旨を踏まえ、最低賃金を満たした上での賃上げを呼び掛けています。

賃上げに活用できる支援策

賃上げに伴う取組を支援する助成金をいくつかご案内します。

- **キャリアアップ助成金**
  - 賃金規定等改定コース
  - 正社員化コース
- **働き方改革推進支援助成金**
  ※【申請期限】2026 年 11 月 30 日
  - 労働時間短縮･年休促進支援コース
  - 勤務間インターバル導入コース
- **介護テクノロジー導入支援事業**
- **障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援事業**

※実施内容や申請期間等は、都道府県で異なります。

参考： 厚生労働省「必ずチェック　最低賃金」
https://saiteichingin.mhlw.go.jp/

都道府県別にみる医療，福祉の入職率と離職率

ここでは 2026 年 8 月に発表された調査結果※から、福祉施設等が含まれる医療，福祉の入職率と離職率を都道府県別にみていきます。

男性は入職超過

上記調査結果から、2025 年の医療，福祉の入職率と離職率、入職超過率を都道府県別にまとめると、下表のとおりです。

男性の全国計は入職率が 15.7%、離職率が 14.7%で、1.0 ポイントの入職超過でした。

都道府県別では、入職率は鳥取県が 55.5%で、離職率は岡山県が 45.2%で最も高くなりました。入職超過率は、鳥取県や奈良県が 30 ポイント以上の入職超過となる一方で、18 府県が離職超過となりました。

女性はわずかに離職超過

女性の全国計は入職率が 14.1%、離職率が 14.2%で、入職超過率が－0.1 ポイントと、わずかながら離職超過となりました。

都道府県別では、入職率は岐阜県が 33.2%で、離職率は徳島県が 42.8%で最も高くなりました。入職超過率は、広島県が 14.6 ポイントで最も高い状況です。離職超過になったのは、男性よりも多い 23 道府県でした。

都道府県によって状況が異なりますが、職員が長く働ける環境を整えることが大切です。

医療，福祉の入職率と離職率・入職超過率（%、ポイント）

	男性			女性				男性			女性		
	入職率	離職率	入職超過率	入職率	離職率	入職超過率		入職率	離職率	入職超過率	入職率	離職率	入職超過率
全国計	**15.7**	**14.7**	**1.0**	**14.1**	**14.2**	**-0.1**	三重県	4.6	13.6	-9.0	18.6	25.5	-6.9
北海道	29.2	18.4	10.8	12.3	16.4	-4.1	滋賀県	12.1	6.9	5.2	15.9	18.4	-2.5
青森県	15.0	10.7	4.3	7.2	18.7	-11.5	京都府	15.4	20.7	-5.3	13.3	8.7	4.6
岩手県	26.1	1.6	24.5	5.7	6.9	-1.2	大阪府	20.6	15.1	5.5	10.0	14.0	-4.0
宮城県	26.0	18.9	7.1	12.8	7.3	5.5	兵庫県	16.4	20.3	-3.9	10.5	18.9	-8.4
秋田県	8.7	7.7	1.0	18.7	28.3	-9.6	奈良県	48.5	12.6	35.9	13.0	12.5	0.5
山形県	31.6	15.1	16.5	17.6	24.4	-6.8	和歌山県	13.6	2.6	11.0	6.7	14.3	-7.6
福島県	12.2	6.1	6.1	12.0	14.9	-2.9	鳥取県	55.5	4.5	51.0	8.4	13.1	-4.7
茨城県	5.3	11.1	-5.8	19.7	20.0	-0.3	島根県	7.1	6.0	1.1	13.8	14.4	-0.6
栃木県	16.6	23.1	-6.5	22.9	9.2	13.7	岡山県	12.4	45.2	-32.8	6.8	6.6	0.2
群馬県	13.6	3.5	10.1	7.0	5.8	1.2	広島県	16.2	12.6	3.6	29.9	15.3	14.6
埼玉県	25.3	38.1	-12.8	19.2	14.6	4.6	山口県	15.2	28.1	-12.9	21.0	16.5	4.5
千葉県	13.7	15.3	-1.6	14.2	13.7	0.5	徳島県	5.2	4.3	0.9	25.4	42.8	-17.4
東京都	16.9	12.5	4.4	14.8	13.0	1.8	香川県	10.4	11.2	-0.8	4.8	8.5	-3.7
神奈川県	8.7	7.9	0.8	9.0	14.5	-5.5	愛媛県	7.2	21.5	-14.3	25.6	25.9	-0.3
新潟県	13.9	13.1	0.8	10.6	10.8	-0.2	高知県	21.2	21.8	-0.6	19.6	7.7	11.9
富山県	20.5	11.8	8.7	18.0	11.1	6.9	福岡県	5.4	10.8	-5.4	16.6	16.1	0.5
石川県	13.7	9.1	4.6	16.1	12.0	4.1	佐賀県	17.5	9.2	8.3	17.9	15.1	2.8
福井県	8.4	19.6	-11.2	12.3	8.7	3.6	長崎県	23.5	18.5	5.0	8.0	13.2	-5.2
山梨県	2.2	2.5	-0.3	0.9	1.4	-0.5	熊本県	29.5	12.8	16.7	17.9	12.1	5.8
長野県	21.1	7.7	13.4	11.8	6.4	5.4	大分県	3.0	22.6	-19.6	14.1	21.5	-7.4
岐阜県	10.2	23.0	-12.8	33.2	23.1	10.1	宮崎県	19.7	27.5	-7.8	16.8	15.3	1.5
静岡県	12.8	12.7	0.1	13.8	9.6	4.2	鹿児島県	12.2	3.9	8.3	11.8	8.5	3.3
愛知県	19.6	10.8	8.8	15.5	11.0	4.5	沖縄県	29.4	20.9	8.5	13.7	24.3	-10.6

厚生労働省「令和7年雇用動向調査」より作成

※厚生労働省「令和 7 年雇用動向調査」
5 人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、都道府県、産業、事業所規模別に層化して無作為に抽出した約 15,000 事業所を対象にした標本調査です。入（離）職率は常用労働者数に対する入（離）職者数の割合です。入職超過率は入職率から離職率を引いたもので、プラスは入職超過、マイナスは離職超過を示します。詳細は次の 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=000001052143&cycle=7&year=20250

福祉施設でみられる
人事労務Q＆A
『福祉施設におけるカスハラ対策』

労務講座

Q 2026 年 10 月 1 日からカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）対策が義務化されたと聞きました。どのような行為がカスハラに該当するのでしょうか。また、施設では、どのような対応が求められますか？

A カスハラとは、利用者などによる言動のうち、社会通念上許容される範囲を超えた要求や迷惑行為によって、職員の就業環境を害するものをいいます。事業主は、カスハラによる暴言や威圧的な言動、過度な要求などから職員を守るため、方針の明確化や相談体制の整備・発生時の適切な対応などの措置を講じることが求められます。

詳細解説：

1. 福祉施設におけるカスハラ



カスハラとは、利用者やその家族、付き添い者、取引先などによる言動のうち、社会通念上許容される範囲を超えた要求や迷惑行為によって、職員の就業環境を害するものをいいます。福祉施設の特性として、利用者などの疾病や障害に起因する意図的でない行為とカスハラの線引きが難しいですが、カスハラに該当し得る行為としては次のようなものが考えられます。

- 介助中の職員に物を投げたり、蹴るなどの身体的暴力をふるう
- 利用時間外を含めて繰り返し電話をかけ、長時間にわたり職員を拘束する
- サービス内容とは無関係な苦情や要求を何度も繰り返す
- 利用者などから大声による威嚇や暴言、人格を否定する発言を行う
- 「土下座をしろ」「責任者を出せ」など過度な謝罪を要求する
- SNSや口コミサイトに施設や職員に対する誹謗中傷を投稿する

2. カスハラ防止のために講ずべき措置

2026 年 10 月 1 日から職場におけるカスハラ対策が義務化されました。正当な苦情には丁寧に対応する一方で、カスハラには毅然とした態度で対応すること、そして、カスハラに該当する行為の内容やあらかじめ定めた対応の内容を職員に周知することが求められます。例えば、カスハラが発生した場合、日時、場所、相手方の発言や要求内容、対応者、同席者などを記録し、必要に応じて複数名で対応する、また一定の限度を超えた場合には対応を打ち切るといったことを定めておくことが必要です。職員が判断しやすいよう、暴力行為があった場合や暴言が例えば 30 分以上継続し収まらない場合は、警察への通報を検討するなど、対応の基準を設けておくことも有効でしょう。

利用者の中には、施設や職員が対応できる範囲について、十分に理解していない場合もあります。そのため、あらかじめ発生しやすいカスハラ事例や対応手順、相談体制などを施設内マニュアルとして整備するとともに、「暴言や威圧的な言動、過度な要求は認められない」ことを利用案内などで周知することも対応として考えられます。

事例で学ぶ 4 コマ劇場
今月の接遇ワンポイント情報
『その説明、伝わる？』



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、マギさんはトイレの場所を説明していましたが、真井さんの目を見ることもなく、身振り手振りをすることもなく、言葉だけの説明に終始していました。真井さんは、通路とはどこの通路のことか分からずに困っているようです。マギさんも真井さんの反応がなく、理解したのか判断できずにいるようです。

私達が仕事中、忙しさの中で自分中心の言葉を使って説明していると、案外伝わっていないことも多いようです。身振り手振り、表情や声の調子を使って相手がよく分かるようなコミュニケーションが必要です。

特に忙しく事務的な応対をしていると、言葉遣いが丁寧でも、その忙しい雰囲気は非言語コミュニケーションによって、相手へ伝わっています。

これは、アルバート・メラビアンの実験データでも明らかです。メッセージの送り手が好意や反感どちらとも取れる矛盾したメッセージを送った場合、受け手が影響を受けるのは、

- 視覚情報(表情や動作など)：55%
- 聴覚情報(声の調子や大きさなど)：38%
- 言語情報(言葉の意味、言葉遣いなど)：7%

となった実験データです。

つまりどんなに丁寧な言葉遣いであっても、忙しい態度や動作で接すると、それは“矛盾”として利用者様へと伝わります。そうなったときは、視覚情報や聴覚情報に影響を受けやすいことになるわけですから、当然好ましい結果とはならないでしょう。

そして、忘れてはいけないのは【私 1 人だけができる良い応対】ではない、ということです。【施設内スタッフ全員が良い応対】をいつもお届けすることにより、利用者様は安心して貴施設を訪れ、サービスを受けることができるのです。