UBC情報

発行：2026年11月2日

No. 317

Selected Clients & Professionals Relationship

～河野会計事務所からのお知らせ～

毎年10月下旬から11月上旬に税務署から年末調整関係書類が送付されます。

記入間違いのないようご協力お願い致します。また、各様式は国税庁のHPにてダウンロードが可能となっていますのでご活用ください。

トピックス

飲食料品の消費減税等に関する大綱案

来年４月から実施予定の飲食料品に係る消費税率引下げ等について、大綱案が明らかになりました。

飲食料品の消費税率引下げ実施のための措置

軽減税率が適用される飲食料品の消費税率は、令和９年４月から令和１１年３月までの２年間に限り１％とし、次のような措置を設ける方針です。

◇本則課税事業者に移行するための特例

事業者（免税・簡易課税）が税率引下げを受けて令和９年４月の属する課税期間から本則課税に移行する場合、届出の提出期限を「課税期間の末日」とします。また、簡易課税制度の２年継続要件は適用しません。

◇飲食料品の譲渡に係る簡易課税制度の特例

簡易課税の事業者が飲食料品の譲渡を行った場合における仕入控除税額は、飲食料品の譲渡に係る消費税額（売上税額）と同額とします。

◇消費税の総額表示義務の特例

総額表示義務に直ちに対応できない場合、税率変更の前後２ヵ月間は８％又は１％の総額が表示されていればよいこととします（実際の支払額と誤認させない措置が必要）。

◇消費税の中間申告制度の特例

令和９年４月以後の中間申告について、直前の課税期間における飲食料品の譲渡及び課税仕入れを特例税率（１％）で再計算した税額に基づき申告できることとします。

◇予約販売・通信販売の経過措置

定期供給契約による予約販売（例えば、１年分の代金を先払いして食材が毎月届く等）は、令和９年１月前に契約を締結し、同年４月前に対価を領収している場合、引下げ前の税率８％を適用します。また、通信販売の方法により令和９年１月前に販売条件を提示し、同年４月前に申込みを受けた場合も同様です。

被災自動車の自動車重量税の還付措置

各地で自然災害による被害が発生していますが、所有する自動車が被災して廃車となった場合、自動車重量税の還付を受けることができます。

これは被災者生活再建支援法が適用される自然災害の被害が対象となり、被災自動車の所有者が運輸支局又は軽自動車検査協会において自動車の永久抹消登録又は滅失・解体の届出手続きを行い、自動車重量税の還付申請書を提出することで、車検残存期間（自然災害の発生日から車検証の有効期間満了日までの月数）に応じて計算した金額の還付が行われます。

なお、還付申請書は災害発生日から５年以内に提出する必要があります。

消費減税に伴うスマートレジ導入等の支援

政府は、令和９年４月から２年間、軽減税率の対象となっている飲食料品の消費税率を１％に引下げることなどを盛り込んだ大綱を閣議決定しました。

◆９月１５日以降のレジ導入等を事後申請で補助

飲食料品に係る消費税率の臨時的な引下げが実施されることに伴い、「デジタル化・ＡＩ導入補助金（旧ＩＴ導入補助金）」において、税率変更などに対応するためのスマートレジ（タブレット等の汎用機器をレジ端末として利用するモバイルＰＯＳレジ）の導入や、ＰＯＳレジ等の改修を支援します。

本補助金は、来年４月までにスマートレジの導入等が行えるように、事後の補助金申請ができる「事前着手制度」を措置しており、本年９月１５日～来年３月（予定）の間に対象となるレジ導入等を行った後で申請可能です（受付は来年１月を目途に開始）。

◆本補助金を申請する場合の留意点等

本補助金の補助上限額や補助率は、ソフトウェア・役務（システム購入費、保守サポート費など）とハードウェア（タブレット等の購入費）に区分されており、ソフトウェア・役務については最大３５０万円（５０万円超の補助額は会計・受発注・決済の機能を２機能以上有する場合が対象）、補助率は３/４（小規模事業者は４/５、５０万円超の部分は２/３）です。ハードウェアについては最大２０万円、補助率は１/２となります。

なお、レジの導入は本補助金の事務局に登録されているスマートレジ・ＰＯＳレジ等の製品が補助の対象となります。また、事後の申請となるため、契約や納品、支払いなどの取引を証明する書類は全て保管しておくことが重要です。

見直される非上場株式評価や事業承継税制

日本商工会議所が実施した「事業承継に関する実態アンケート」によると、後継者（候補）がいる企業では事業承継の障害・課題として、「後継者への株式移転」を挙げる企業が多く、「相続税・贈与税の納税資金確保」や「株式買取資金確保」が株式移転時の障害としています。

現在、国税庁は取引相場のない株式評価の見直しに向けて議論を行っており、原則的評価方式は会社の規模区分をなくし簿価純資産をベースとした新たな評価方式（残余利益方式）とする方向性が示されています。また、法人版事業承継税制の特例措置は令和９年末に期限を迎えるため、抜本的な見直しが検討されます。

本年10月から始まった制度等（税制以外）

◎令和８年度地域別最低賃金の改定……令和８年度の最低賃金は全国加重平均で１１７７円（前年度比５６円引上げ）となり、各都道府県の改定額は本年１０月１日から１２月２日の間に順次発効されます。

◎カスハラ対策等の義務化……労働者が職場（訪問先も含む）において、顧客等からの不当な要求や暴言等により就業環境が害される「カスタマーハラスメント（カスハラ）」を防止するために必要な措置（方針等の明確化、相談体制の整備など）を講じることが全ての事業主に義務付けられます。また、求職者等に対するセクハラ対策も義務となります。

◎短時間労働者の社保適用に係る賃金要件の撤廃等……特定適用事業所（現行は被保険者数５１人以上の企業等）で働く一定の短時間労働者は被用者保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となりますが、＊地域別最低賃金が全ての都道府県で時給１０１６円以上となり、週２０時間以上働く場合は賃金要件（月額8.8万円以上）を満たすため、賃金要件を撤廃、＊特定適用事業所の範囲が令和９年１０月から段階的に拡大されることに伴い、新たに該当する事業所で働く短時間労働者の保険料負担を軽減する「保険料調整制度」が導入されます（本年１０月から利用できるのは任意特定適用事業所となった場合）。

◎国民年金の「育児期間免除制度」開始……国民年金第１号被保険者（個人事業者等）が１歳未満の子を養育する期間について、保険料を免除します。

◎その他……＊同一労働同一賃金に関する改正（ガイドラインに退職手当や住宅手当等の記載を追加等）、＊不動産登記規則の改正（法務局が備え付ける「登記受付帳」の記録事項の簡素化等）、など。



発行元　㈲ユービーシー経営　河野会計事務所
〒755-0036　宇部市北琴芝１-6-１０
TEL：0836-33-6717　FAX：0836-33-6753
MAIL：info@ubc-net.com
URL：https://www.ubc-net.com

UBC社福情報

No. 317

発行：2026年11月2日

Selected Clients & Professionals Relationship



発行元

㈲ユービーシー経営

河野会計事務所

〒755-0036

宇部市北琴芝1-6-10

TEL： 0836-33-6717

FAX： 0836-33-6753

Mail： info@ubc-net.com

URL: https://ubc-net.com

所属：（一財）総合福祉研究会

（一社）全国地域医業研究会

社会福祉法人

社会福祉法人の役職員等について
～役員・評議員の延べ数は36万６千人～

「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」により社会福祉法人が2025年度に所轄庁に届出を行った2025年４月１日現在の現況報告書等の電子開示データから、社会福祉法人の役職員に関して集計･分析を行いました。

集計は、同システムに登録された21,086法人からデータ未登録の57法人と休止中の18法人を除いた21,011法人について行いました。それによれば評議員の延べ現員数は18万1,323人、理事の延べ現員数は14万2,070人、監事の延べ現員数は４万2,591人でした。１法人当たり平均現員数は、評議員が8.6人、理事が6.8人、監事が2.0人です。

評議員の現員数として最も多いのは７人で、21,011法人のうち14,457法人、割合としては68.8%となります。１法人当たりの平均現員数は8.6人です。法人区分別に見ると、専ら社会福祉施設や事業を経営する社会福祉法人(以下「一般法人」と言います。)18,648法人では、７人の法人は14,172法人(76.0%)で、平均現員数は7.5人、最多現員数が45人で、最少現員数は３人です。一方、社会福祉協議会1,851法人の平均は19.8人で、最多は89人、最少は７人です。共同募金会49法人の平均は27.2人、最多は60人で最少は９人。社会福祉事業団176法人の平均は8.5人、最多は29で最少は６人。一般法人、社会福祉協議会、共同募金会、社会福祉事業団のいずれにも該当しない法人(以下「その他法人」と言います。)287法人の平均は8.3人、最多は60人で最少は６人です。社会福祉協議会と共同募金会の平均が際立っています。また評議員の現員が50名以上の法人は12法人ありますが、いずれも社会福祉協議会や共同募金会、あるいは全国組織の法人です。

社会福祉法第40条第３項では「評議員の数は、定款で定めた理事の員数を超える数でなければならない。」と規定されており、同法第44条第３項に「理事は６人以上、監事は２人以上でなければならない。」とあることから、評議員の現員数が６名以下というのは明らかに法律違反ですが、一般法人で165法人、社会福祉事業団で３法人、「その他法人」で４法人存在します。定款に定められた評議員数と比較すると、違反数はさらに増えます。４月１日という特定日の状況ですのでたまたま欠員となったということも考えられますが、速やかな選任が求められます。

同様に理事の現員数を見ると、現員数６名の法人が最も多くて15,468法人(73.6%)、１法人当たり平均現員数は6.8人です。一般法人の平均は6.3人、最多は18人で最少は３人。社会福祉協議会の平均は11.1人、最多は31人で最少は５人です。共同募金会の平均は14.1人、最多は22人で最少は６人。社会福祉事業団の平均は6.9人、最多は12人で最少は５人。その他法人の平均は6.7人、最多は16人で最少は５人です。

監事の現員数は、現員数２名の法人が最も多くて20,288法人(96.6%)、１法人当たり平均現員数は6.8人です。一般法人の平均は2.0人、最多は４人で最少は０人。社会福祉協議会の平均は2.1人、最多は４人で最少は１人。共同募金会の平均は2.5人、最多は３人で最少は１人。社会福祉事業団の平均は2.0人、最多は３人で最少は１人。その他法人の平均は2.0人、最多は４人で最少は１人です。理事･監事についても、評議員と同様、社会福祉法違反や定款違反の事例が散見されます。

（総合福祉研究会）

こども

こども性暴力防止法で情報管理の窓口設置　専門家相談１時間無料

こどもと接する仕事をする人の性犯罪歴の有無を確認する「こども性暴力防止法」の施行（１２月２５日）を前に、こども家庭庁は９月２５日、犯歴情報の取り扱いなど情報管理を支援するための窓口を設置したと発表しました。情報管理に十分な知見がない中小規模事業者を対象に、サイバーセキュリティ対策を推進する国家資格「情報処理安全確保支援士」を紹介します。

犯歴など機微な情報を適正に管理することが対象事業者に求められます。一方、情報セキュリティについて専門知識を持たない事業者も多いことから、国が相談費用を支援し、１事業者当たり最大１時間まで無料で専門家の助言を受けられる仕組みを整えました。

同法の対象となる事業者で、従業員１００人以下の民間事業者、個人事業主、任意団体。ウェブフォームまたは電話で申し込み、事務局が最適な情報処理安全確保支援士を紹介します。相談は原則オンラインで実施します。漏えい時の緊急対応や情報管理規程の作成代行は対象外です。

（福祉新聞）

障害福祉

障害児支援の全常勤職員に基礎研修　27年度導入を予定〈こども家庭庁〉

２０２７年度障害福祉報酬改定を議論する検討チームが10月５日に開かれ、こども家庭庁は児童発達支援、放課後等デイサービス、障害児入所施設など障害児サービス全般にかかる論点を示しました。創設予定の研修体系のうち「基礎・実践研修」は全常勤職員に受講を求め、非常勤職員は同研修の一部を受講することなどを検討しています。

こども家庭庁は２５年８月の障害児支援人材育成検討会報告書を踏まえ、「基礎・実践研修」「リーダー研修」「コア人材研修」の３層の研修体系を創設することを掲げ、導入準備を進めています。

「基礎・実践研修」は勤務３年目程度までが対象で、障害児支援従事者に必要な基本を学びます。ⅠとⅡの２段階あり、計２９科目、約２９時間。実施主体は事業者で、研修動画を視聴し、視聴前後に職員間の学び合い、上司との対話、振り返りなどを行うことを想定しています。

２７年度に導入予定で、ベテラン職員も含めて障害児サービスに従事する全常勤職員に受講を求め、新たに従事する常勤職員にも受講を求めます。人材不足の中でも受講時間を確保できるよう、支援体制が確保されることを前提に人員基準の柔軟な取り扱いも検討しています。

また、個別支援計画については、より質の高い支援につなげるため、児童発達支援管理責任者を中心にチームで作成するプロセスを明確化し、支援内容の提案など計画の原案作成プロセスの一部は一般職員も担えるようにします。

自傷他害行為のある強度行動障害児への支援を評価する「個別サポート加算」「強度行動障害児支援加算」について、現行の強度行動障害判定にかかる就学児サポート調査票と、強度行動障害判定基準表を統合した基準を作り、一体的な運用方法を明確化することを検討しています。障害児の状態に応じた段階的な支援ができるようにします。

（福祉新聞）

職場環境

ハラスメント防止対策の強化について

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、法人にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

これまでにも、職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠･出産･育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることが義務付けられてきました。

令和７(2025)年に改正された労働施策総合推進法において、新たにカスタマーハラスメントについて、また同時に改正された男女雇用機会均等法で、求職者等に対するセクシュアルハラスメントについても、事業主に防止措置を講じることが盛り込まれ、令和８年10月１日から施行されました。

これに伴って、各法人において『ハラスメント防止規程』(厚生労働省の例示は『…規定』です)等の改正(または制定)が必要となります。規程の改正等は理事会審議事項ですので、手続きが未了の場合は、速やかな対応をお願いします。

（総合福祉研究会）

