



福祉施設版

NEWS LETTER

2025 年 3 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

補正予算による福祉事業者向け支援

今回は、昨年末に成立した 2024 年度補正予算に組み込まれた福祉支援策に注目します。人材確保・職場環境改善のための総合対策として、介護に 1,103 億円、障害福祉に 284 億円が計上されました。主な施策をご案内します。



介護賃上げに 806 億、障害福祉は 258 億

総合対策は、①人材確保・職場環境改善等の支援、②介護テクノロジー導入・協働化等支援の 2 つに、③として、介護では訪問介護、障害福祉では就労施設にフォーカスした支援策を加えた 3 本柱でそれぞれ構成されています。

● 人材確保・職場環境改善等の支援

人材確保のための**緊急的な賃上げ支援**です。介護では 806 億円、障害福祉では 258 億円と、総合対策の中で最も大きな予算を占めています。賃上げとともに、現場の生産性向上や業務効率化、職場環境改善を図ります。

各事業所に補助金を交付する形で実施される予定です。対象となるのは、介護職員等処遇改善加算や福祉・介護職員等処遇改善加算の取得事業所。職員等の業務の洗い出しや棚卸しを行い、業務の効率化などの改善方策立案を行うことが要件※で、都道府県への計画書や実績報告書の提出が求められます。なお、この補助金は、介護・福祉職員以外の職員の人件費に充てることもできます。

※ 施設、居住サービス、多機能サービス、短期入所サービス等においては、生産性向上推進体制加算の取得等に向けた取り組みとして実施

● 介護テクノロジー導入・協働化等の支援

介護ロボットや ICT の導入等支援の予算です。時期や内容は都道府県により異なりますので、都道府県の発信情報にご注目ください。

● 訪問介護の提供体制確保の支援

人材確保と経営改善が喫緊の課題となっている訪問介護への支援は、2025 年度予算を待たず、今補正予算に 90 億円が措置されました。こちらも補助金として実施される予定で、ヘルパー確保のための研修体制や採用活動、同行支援を行う補助金と、経営改善支援のための補助金の 2 つが予定されています。

● 障害者就労施設の経営改善等の支援

就労系サービスの経営改善支援です。

この内容は、2025 年 1 月 15 日時点の公表情報より作成しています。実施については、厚生労働省等からの発信情報をご確認ください。

[参考] 厚生労働省「令和 6 年度厚生労働省補正予算案の概要」
<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/24hosei/index.html>

※ 補正予算案は、案のとおり成立しています。

介護サービス別にみる施設・事業所数の増減

ここでは、昨年 12 月に発表された調査結果※から、介護サービスごとの全国の施設数や事業所数の推移をみていきます。

施設・事業所数の推移

上記調査結果から介護サービス別の施設・事業所数の推移をまとめると、下表のとおりです。

介護保険施設では、介護老人福祉施設が最も多く、介護老人保健施設が続いています。

居宅サービス事業所では訪問介護が最も多くなっています。次いで通所介護と訪問看護ステーション、短期入所生活介護が 1 万を超える事業所数となりました。

地域密着型サービスでは、通所介護が最も多く、認知症対応型共同生活介護が続く状況です。

増減率の状況

2022 年から 2023 年の増減率では、訪問看護ステーションと複合型サービスが 10%程度の増加と高い伸びを示しています。

次回の調査ではどのような結果になっているのでしょうか。

介護サービス施設・事業所数の推移(施設、事業所、%)

		2021年	2022年	2023年	対2022年増減率
介護保険施設	介護老人福祉施設	8,414	8,494	8,548	0.6
	介護老人保健施設	4,279	4,273	4,250	-0.5
	介護医療院	617	730	791	8.4
	介護療養型医療施設	421	300	197	-34.3
居宅サービス事業所	訪問介護	35,612	36,420	36,905	1.3
	訪問入浴介護	1,705	1,709	1,665	-2.6
	訪問看護ステーション	13,554	14,829	16,423	10.7
	通所介護	24,428	24,569	24,577	0.0
	通所リハビリテーション	8,308	8,234	8,124	-1.3
	短期入所生活介護	11,790	11,875	11,905	0.3
	短期入所療養介護	5,068	4,969	4,909	-1.2
	特定施設入居者生活介護	5,610	5,760	5,869	1.9
	福祉用具貸与	7,770	7,927	7,830	-1.2
	特定福祉用具販売	7,657	7,800	7,718	-1.1
地域密着型事業所サービス	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1,178	1,255	1,357	8.1
	夜間対応型訪問介護	221	223	221	-0.9
	地域密着型通所介護	19,578	19,394	19,156	-1.2
	認知症対応型通所介護	3,753	3,701	3,505	-5.3
	小規模多機能型居宅介護	5,614	5,570	5,523	-0.8
	認知症対応型共同生活介護	14,085	14,139	14,262	0.9
	地域密着型特定施設入居者生活介護	365	361	368	1.9
	複合型サービス(看護小規模多機能型居宅介護)	817	901	994	10.3
	地域密着型介護老人福祉施設	2,474	2,502	2,517	0.6
居宅介護支援事業所		39,047	38,538	37,784	-2.0

厚生労働省「令和5年介護サービス施設・事業所調査の概況」より作成

※厚生労働省「令和5年介護サービス施設・事業所調査の概況」

2023 年 10 月 1 日時点で活動中の介護サービス施設・事業所について集計したものです。複数のサービスを提供している事業所は、それぞれのサービスを提供している事業所数に計上しています。詳細は次の URL のページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service23/index.html>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A



『所定労働時間 6 時間以内のパート職員に対する休憩時間』



当施設は、所定労働時間 5 時間 30 分のパート職員の求人募集を検討しています。正職員よりも所定労働時間が短い場合、休憩時間がなくてもよいと聞きました。残業が発生する可能性もあるのですが、休憩時間についてどのように考えておくのでしょうか？



労働契約上の所定労働時間が 6 時間以下であったとしても、残業時間を含めた実際の労働時間が 6 時間を超えた場合、施設はパート職員に対して、労働時間の途中で少なくとも 45 分の休憩時間を与えなければなりません。

詳細解説：

1. 休憩時間とは

労働基準法第 34 条では、使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならないと定めています。また、休憩時間はすべての職員に対し一斉に与えることが原則ですが、仕事の性質上、一斉に与えることが難しいとされる施設などの保健衛生業については、交代で休憩を与えることが認められています。



2. 実務上の対応

今回のように、所定労働時間が 6 時間以内の場合、あらかじめ休憩時間を設けなくても違法にはなりません。ただし、所定労働時間 5 時間 30 分のパート職員が残業となる都度、労働時間の途中で休憩を与えることは現実的ではなく、休憩をまったく取らずに働き続けることは、集中力が切れてミスを生じさせる原因となります。その他、一斉に休憩をしている職

場で、正職員が休憩をする中、パート職員が業務をしているということも考えづらいかもしれません。

これ以外に考えなければならない点として、休憩時間を設けることで必然的に拘束時間が長くなるという課題があります。パート職員の中には、育児や家族の介護に伴い、限られた時間の中で密度濃く働きたいという要望もあるでしょう。これらを踏まえ、例えば、所定労働時間が 4 時間以内の場合には休憩時間を設けないとする、実労働時間が確実に 6 時間以内で終わる日については、上長にあらかじめ指示を受けることで休憩時間を設けずに働くことができるといった、柔軟な対応を検討することはできるのではないのでしょうか。

休憩時間は、職員が労働から解放され自由に利用できる時間ですが、疲労を回復させ、業務の効率化やミスの発生リスクを減らすことも目的としています。その目的も踏まえた休憩時間の設定や運用を考える必要があります。

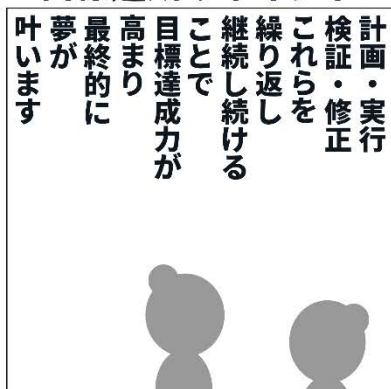
事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『目標達成のポイント』



目標達成のポイント



ワンポイントアドバイス

定めた目標を達成するには、まず行動することが大切です。

事例のマギさんは、どうやら行動していないようです。行動しなければ、達成ありません。

また、行動する際には、心の根底に“達成できるイメージ”を強く持つことも大切です。マギさんのように“どうせ今回も無理”と思っていると、行動したとしても未達成の可能性が高くなります。

このような実行（行動）の他、次の検証（確認）、修正（改善）なども目標達成のためのポイントとなります。

検証(確認)

- 実行の経過を確認し、上手くいっているか、そうでないかを確かめます

修正(改善)

- 上手くいっていないければ、方法(やり方)を修正します
- 上手くいっている人は、より上手くいくよう行動を修正します
- 行動が継続できない人は、他者のサポートを得るようにしましょう

一つの目標を達成したら、もう一段上へ進むための目標設定をしましょう。

ここまでお伝えした流れは、一般的に PDCA サイクルと呼ばれているものです。

「Plan（計画）、Do（実行）、Check（検証）、Action（修正）」これらを繰り返し、継続し続けることによって、目標達成力が高まり、最終的に夢が叶います。併せて、なりたい自分にもなれます。

スタッフ全員で目標達成力を高めましょう。