



福祉施設版

NEWS LETTER

2026 年 3 月号

アクエルド社会保険労務士法人

福岡県福岡市中央区舞鶴1丁目2番地8号
セントラルビル4階
TEL : 092-753-7550 / FAX : 092-753-7551

Topic

補正予算による介護と障害福祉の支援策

昨年末に成立した令和 7 年度補正予算の「医療・介護等支援パッケージ」では、介護等分野の支援に 3,281 億円が計上されました。賃上げや物価上昇への手当てが注目されていますが、設備投資や備品購入の支援も見逃せません。



介護分野の注目の 3 施策

① 物価上昇・賃上げ等に対する支援

1,920 億円

2025 年 12 月から 2026 年 5 月の賃上げ相当額を支給する支援策です。

② 介護事業所等に対するサービス継続支援

278 億円

以下の設備・備品の購入費用等の補助です。

- 介護サービスを円滑に継続するための対応
訪問・送迎の移動経費などのサービス提供の継続に必要な経費や、ネッククーラー、冷感ポンチョ、熱中症対策ウォッチ、業務用スポットエアコン、サーキュレーター、断熱カーテンなど
- 大規模災害等への備え
飲料水、食品等の備蓄物資、ポータブル発電機、ポータブル電源・蓄電池、衛生用品、医療用品、簡易浄水器、冷房機、暖房機、簡易トイレ、その他災害への備えとして必要と認められる経費（平時のサービス提供にあたって使用することも可能だが、災害発生時に使用可能な状態で維持するもの）

③ 介護施設等に対するサービス継続支援

210 億円

介護保険施設等への食事提供サービス継続のための、食料品等購入費等の支援です。

障害福祉分野の注目の 2 施策

① 賃上げに対する支援

439 億円

2025 年 12 月から 2026 年 5 月の賃上げ相当額を支給する支援策です。

② 障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援

6 億円

以下のテクノロジー導入の経費の補助です。

- 介護ロボット
移乗介護、移動支援、排泄支援、見守り・コミュニケーション、入浴支援、機能訓練支援、食事・栄養管理支援のいずれかの場面で利用するロボット
- ICT
情報端末、ソフトウェア、AI カメラ等、通信環境機器等、保守経費等

特に ICT の導入は、生産性向上や業務効率化により現場に余裕を生み、結果として離職率の低下や採用力の向上にもつながります。その意味で今回の補正予算は、職場環境改善を後押しする良い機会と捉えることができます。

いずれも窓口は都道府県です。詳細は各都道府県の発信情報でご確認ください。

介護サービス別にみる収入に対する給与費の割合

ここでは、2025 年 11 月に発表された厚生労働省の調査結果※から、介護サービスごとの収入に対する給与費の割合をみていきます。

多くが 60%を超える状況に

上記調査結果から、介護サービスごとの収入に対する給与費の割合（以下、給与費割合）をまとめると、下表のとおりです。

2024 年度の給与費割合は、物価高騰対策関連補助金を含まない場合と含む場合ともに、22 サービス中 19 サービスで 60%を超えました。60%未満の介護サービスは、特定施設入居者生活介護、福祉用具貸与、地域密着型特定施設入居者生活介護でした。

増減は 1 ポイント未満がほとんど

給与費割合の対前年度増減をみると、物価高騰対策関連補助金を含まない場合が14 サービスで、含む場合は 15 サービスで増加となっています。増加の幅としては、1 ポイントに満たないサービスが多い状況です。また、給与費割合が減少しているサービスについても、減少の幅は 1 ポイント未満のサービスがほとんどという状況です。

貴施設の状況はいかがでしょうか。

介護サービス種類別の収入に対する給与費の割合(%、ポイント)

		物価高騰対策関連補助金を含まない			物価高騰対策関連補助金を含む		
		2023年度	2024年度	増減	2023年度	2024年度	増減
施設サービス	介護老人福祉施設	63.8	63.5	-0.3	63.5	63.4	-0.1
	介護老人保健施設	65.0	64.3	-0.7	64.7	64.1	-0.6
	介護医療院	60.4	60.4	0.0	60.2	60.3	0.1
居宅サービス	訪問介護	67.0	67.8	0.8	66.9	67.7	0.8
	訪問入浴介護	64.1	64.3	0.2	64.0	64.1	0.1
	訪問看護	68.7	70.1	1.4	68.7	70.1	1.4
	訪問リハビリテーション	65.6	66.4	0.8	65.5	66.4	0.9
	通所介護	60.7	60.9	0.2	60.5	60.8	0.3
	通所リハビリテーション	65.2	65.3	0.1	65.0	65.2	0.2
	短期入所生活介護	61.4	62.0	0.6	61.1	61.9	0.8
	特定施設入居者生活介護	43.8	43.6	-0.2	43.6	43.5	-0.1
	福祉用具貸与	31.1	31.5	0.4	31.1	31.5	0.4
	居宅介護支援	76.5	76.2	-0.3	76.3	76.2	-0.1
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	72.6	73.6	1.0	72.5	73.5	1.0
地域密着型サービス	夜間対応型訪問介護	72.0	74.6	2.6	71.4	74.5	3.1
	地域密着型通所介護	63.0	63.3	0.3	62.7	63.1	0.4
	認知症対応型通所介護	65.7	66.4	0.7	65.4	66.3	0.9
	小規模多機能型居宅介護	67.6	66.7	-0.9	67.4	66.6	-0.8
	認知症対応型共同生活介護	63.4	63.5	0.1	63.1	63.3	0.2
	地域密着型特定施設入居者生活介護	58.8	59.0	0.2	58.6	58.9	0.3
	地域密着型介護老人福祉施設	64.3	64.0	-0.3	64.0	63.9	-0.1
	看護小規模多機能型居宅介護	68.1	66.8	-1.3	67.9	66.7	-1.2

厚生労働省「令和7年度介護事業経営概況調査結果の概要」より作成

※厚生労働省「令和7年度介護事業経営概況調査」
2025 年 7 月に行われた調査です。介護サービスの収入額は介護報酬による収入（利用者負担分含む）、保険外利用料収入、補助金収入（物価高騰対策関連補助金を除く）の合計額で、物価高騰対策関連補助金を含むとは、介護サービス収入額に物価高騰対策関連補助金を加えたものです。介護サービスの支出額は介護事業費用、借入金利息及び本部費繰入の合計額です。なお「夜間対応型訪問介護」は、サンプルサイズが少ないことに注意が必要です。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=000001234496&cycle=0>

福祉施設でみられる 人事労務Q & A

『遅刻した日に残業したときの残業代の考え方』



当施設は始業 8 時 30 分・終業 18 時 30 分（休憩 2 時間）で、1 日の所定労働時間が 8 時間です。先月、私用で 1 時間遅刻した職員がいます。その日に 1 時間 30 分の残業がありましたが、残業代はどのように計算すればよいのでしょうか？



労働基準法では、法定労働時間を超えて実際に労働した時間（以下、実働時間）に対して、割増賃金の支払いを義務づけています。よって、実働時間が法定労働時間である 8 時間を超えた 30 分のみ、25%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要となります。ただし、就業規則等で終業時刻以降の労働に対し割増賃金を支払うと規定している場合には、その規定に従うこととなります。

詳細解説：

1. 割増賃金の支払い義務

労働基準法では、使用者は、原則、1 日 8 時間（以下、法定労働時間）を超えて労働させてはならないと定めています。そして、法定労働時間を超えて労働させた場



合、施設は、法定労働時間を超えた労働に対し割増賃金を支払わなければなりません。この割増賃金の支払い義務は、実働時間で判断します。

今回のケースで考えると、下図のように 1 時間遅刻した場合、終業時刻である 18 時 30 分までの実働時間は 7 時間となり、19 時 30 分までは実働時間が 8 時間を超えないので、割増賃金は発生しません（法定内残業）。8 時間を

超える 19 時 30 分から 20 時までの労働に対し、割増賃金が発生します（法定外残業）。

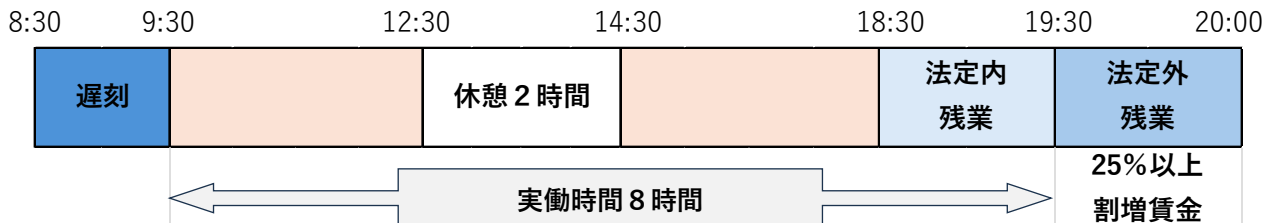
2. 法令を上回る場合の支払い義務

1. にかかわらず、就業規則等で「終業時刻を超えて労働した場合に割増賃金を支給する」といった労働基準法を上回る定めをしていることがあります。この場合には、実働時間が 8 時間を超えていなかったとしても、終業時刻以降の労働に対して割増賃金の支払いが必要です。今回のケースでは 18 時 30 分が終業時刻であるため、18 時 30 分以降の労働に対し割増賃金を支払うことになります。

労働基準法の考え方をおさえた上で、就業規則等の定めを確認し、適切な割増賃金の支払いが必要です。

始業時刻

終業時刻

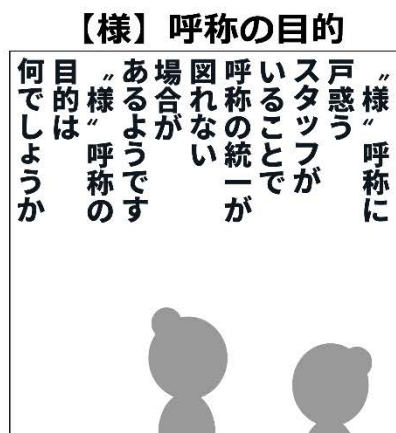


事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『【様】呼称の目的』



ワンポイントアドバイス



事例のマギさんは、【様】呼称の統一が決まったにもかかわらず、納得していないようです。

このような【様】呼称への取り組みが始まった後に、スタッフからの戸惑いや納得できない声により、統一ができなくなるケースがあるようです。



【様】呼称とは、様でお呼びすることが目的なのではなく、【様】に見合ったスタッフ自身の表情や態度、言葉遣いや語調・口調になり、よい接遇応対ができるようになることを目標としていくための呼び方。と考えてみてはいかがでしょうか？

「〇〇さん」とお呼びしても、とても温かい応対ができる方もいらっしゃいます。反対に「〇〇様」とお呼びしても、そこに心がなければとても冷たく、よそよそしく感じる場合もあります。



「〇〇さん」が駄目、というわけではなく、そこに心がこもっていて、その心を形に表して利用者様に届けることができれば、【さん】であっても【様】であっても、よい接遇はできると思います。

施設全体の取り組みの中で、【様】とお呼びすることが決まったのならば、周りの方々と一緒に心のこもった応対ができるように取り組んでみることも、大切な接遇ではないでしょうか？



接遇は、相手の立場に立った「思いやりの心」そのものであるとお伝えしています。

「何をなさい」ではなく、「何のために」という指導・教育を、ぜひお願いいたします。