

第3回 処遇改善補助金の影響

今回は、2025年度 補正予算の医療・介護等 支援パッケージ（介護分 野の職員の賃上げ・職場 環境改善支援事業）（以 下、処遇改善補助金）が 介護事業経営に与える影 響を、数値を用いて整理

数値を「解く」

感覚経営からの 脱却



川原経営総合センター 介護経営コンサル ティング部副部長 田中律子氏

株式会社川原経営総合センター介護経営コンサルティ ング副部長、老健、特養、サ高住等の経営改善を主に 担当。経営改善計画書や運営支援、その他、管理職研修、 科学的介護推進支援など法人内研修や団体主催研修など 講演多数。加算算定を含め制度を駆使した伴走型コンサル ティングを実施。日本医業経営コンサルタント協会医療経営コンサルタント、ISO9001：2015 審査員 補、東京都第三者評価者養成講座修了者

具体的申請スケジュールは各自治体に委ねられており、現時点では明確に示されていない自治体も多く見られます。東 京都では、4月5日まで に申請した場合は5月下

表 収益に対する人件費率 仮に本補助金の上乘せが100万円の場合

Table with 4 columns: Category, 補助金活用前①, 補助金活用後②, 対象範囲拡大後③. Rows include 収益, 人件費, その他費用, 差額.

※（%）は収益に対する割合。小数点第一位四捨五入

旬、4月15日までに申請 した場合は6月下旬に一 括支給される予定と示さ れています。介護職員等 処遇改善加算と同様、支 給額を超えた賃金改善が 求められます。

仮に年間収益が100 0万円、人件費が600 0万円、人件費率が60%、 差額が100万円（差額 率10%）の法人を想定し ます（表①）。ここに処 遇改善補助金100万円 を活用した場合、収益は 1100万円、人件費は 700万円となり、人件 費率は64%に上昇しま

（表②）。 今回の処遇改善補助金 では、居宅介護支援、訪 問リハビリテーション、 訪問看護まで対象範囲が 拡大しました。一方で、 福祉用具貸与、養護老人 ホーム、軽費老人ホー ム、住宅型有料老人ホー ムなどの職員は対象外で す。これらの職員に対し て賃金改善を行う場合、 その原資は法人負担とな ります。

仮に法人負担が50万円 発生した場合、人件費は 7500万円となり、人 件費率は68%、差額率は 5%まで低下します（表 ③）。これは、差額を直 接的に圧迫することを意 味します。

人件費率の差額に着目を

近年、ほぼ毎年、介護 職員等処遇改善に関する 新たな施策が追加されて います。その結果、人件 費率が上昇し、差額率が 低下するという悪循環に 陥っている法人も少なく ありません。特に、申請 から支給までの期間が短 く限定されている場合、 その傾向は顕著になりま す。

現在、介護職員等処遇 改善加算Ⅲ、Ⅳ、もしくは 算定していない事業所 にとっては、26年度の特 例要件を満たせばⅡの口 まであげられます。一気 に待遇改善を図り、地域 との待遇格差を解消する チャンスです。

持し、何を見直すのかを 共有したうえで、慎重に 判断することが重要で す。

ほぼ同時期に2026 年度介護報酬臨時改定に 向けた介護職員等処遇改 善加算計画書の申請が必 要となります。介護職員 等処遇改善加算の上乗せ 割合は、補正予算とは異 なります。そのため配分 の考え方は慎重に考える ことを推奨します。

施設長の手帳