

第11回 子育て支援施設の 「人件費に関する 額」について

(株) 福祉総研代表取締役・上席研究員
松本和也

Q

人件費率が高いのですが、どのような対策が必要でしょうか。

私のもとにも最近よく寄せられるご質問の一つです。このことを検討するには、いくつかの前提を明確にする必要があります。

(1) 収支と損益

人からお金を借りると、「お金が入ってきた」という意味では収入ですが、返さなければなりませんから得したわけではありません。また友人から誕生日プレゼントをもらったら、お金は増えないので収入ではありませんが、得したことは確かです。大雑把な言い方ですが、会計ではお金が入ってくることを「収入」、お金に関係なく得したことを「収益」と言い、収入と収益は異なるものとして認識します。

これは支出と費用にも同じことが言えます。借金を返済すると、お金が出ていくので支出ですが、損したわけではないので費用ではありません。しかし、スマホをトイレに水没させてしまったら、お金は減らないので支出ではありませんが、損したので費用(損失)です。

このように、収入と支出は主にお金の出入りを表す言葉として、収益と費用は主に損得を表現する言葉として使い分けます。収入と支出を表すのが「収支」、収益と費用(損失)を表すのが「損益」です。そして社会福祉法人会計では、「収支」は資金収支計算書に、「損益」はP/Lに表します。そのため、これらの2つの書類の内容はまったく異なるものであることを、まず明確に認識する必要があります。

- ★収支は「お金の出入り」
⇒資金収支計算書に表現
- ★損益は「損得」
⇒事業活動計算書(P/L)に表現

(2) 人件費率の定義

民間企業などの一般的な法人では、財務分析指標の一つとして確かに「人件費率」などの数値が用いられ、業種ごとの平均値などを参考にしながら経営の参考としています。しかし、保育所や認定こども園(以下「子育て支援施設」と言います。)が人件費率について検討する際には、事業の性質などを勘案してその定義を明確にしなければなりません。

まず、いわゆる人件費率を計算するために、資金収支計算書とP/Lのどちらを使うのか、という点について検討する必要があります。資金収支計算書の人件費支出とP/Lの人件費は、同額ではありません。これは例えば、P/Lが賞与引当金の繰入額を加味して適正な期間損益計算を行おうとする一方で、資金収支計算書では実際にお金で支出された賞与の額がそのまま表示されるからです。

次に、人件費率を算出する計算式についても確認する必要があります。ザックリ言えば、「人件費に関する額」(職員給与や賞与、法定福利費などの必要額)を分子に、収益(または収入)を分母にして割る、というのが一般的な解釈でしょう。しかしこの時、分子や分母に含まれる範囲はどこまでなのかをはっきりしなければ、他園や平均値と比較することができません。例えば「人件費に関する額」には、県の退職共済掛金を含んでいるか、福利厚生費や研修費の取扱いはどうか、給食の外部委託費の取扱いはどうなるか、などを統一的に計算式として

定める必要があります。同様に、分母とする収益(または収入)に含む範囲についても、委託費や施設型給付費に限るのか、自治体単独の補助金を含むのか、などの点について明確にする必要があります。

子育て支援施設に関する経営分析指標の代表的なものの一つに、(独)福祉医療機構から提供されている「経営分析参考指標」があります。この指標ではP/Lを用いた各種の分析数値が示されており、ここでは人件費率を「人件費÷サービス活動収益」という計算式で算出しています。人件費はP/Lの大区分科目、サービス活動収益はP/Lの(1)の額(サービス活動収益の合計額)ですが、ここには県の退職共済掛金や、委託費等における調理員の人件費を原資として考えると考えられる給食の外部委託費などについては考慮されておらず、単にP/Lにおける人件費の額を数値としています。自園の人件費率をこれらの平均値と比較する際には、算式を統一して算出する必要があります。

(3) 子育て支援施設の人件費(支出)の特性

昨今の子育て支援施設では、処遇改善を行うための財源として多額の加算が支弁されているほか、人事院勧告に基づく公定価格単価の上昇分についても処遇改善に充てることが求められています。特に加算額分は、収益(収入)の増加に合わせて全額を処遇改善に充てることが求められるために、人件費率を求める際の分子・分母の両方に加算され、自然と比率も上昇することになります。

一般に民間企業等では、サービスの質を担保しつつも人件費を抑制することが、利益を増加させる一つの手段です。しかし子育て支援施設では、そもそも人件費(支出)に充当することを目的とした収益(収入)を受領している以上、人件費(支出)を抑制することは制度上の制約を受けています。また現在、令和7年度からの新しい処遇改善制度が検討されていますが、令和6年度時点の処遇改善制度では、加算を受ける要件として各職員が前年度の賃金水準を下回らないことも求めています。このような制度上の特性から、“人件費率が高いから何%に抑

えよう”という発想自体が、子育て支援施設には馴染まないものだと言えるのです。

(4) 子育て支援施設の人件費

このような事情に鑑みると、P/Lを用いて算出したいわゆる人件費率が、子育て支援施設においては絶対的な判断基準にはなりにくいと考えられます。

ここからは私の考え方ですが、P/Lを用いて算出した人件費率よりも重要な視点は、公定価格に含まれている人件費分と、実際に支出されている「人件費に関する額」との比較だと考えています。

ぜひ、本誌2025年1月号・第10回の内容もご確認いただきたいのですが、子育て支援施設における委託費や施設型給付費は、言うまでもなく公定価格によって定められています。また施設には利用定員や職員の配置基準が厳格に定められているため、利用定員の倍の児童を受け入れることも、職員の人数を削減することもできません。これに加えて前述の通り、職員の給与等も処遇改善制度上、低下させることができません。このような状況下では、「人件費に関する額」を賄うために収益(収入)を増加させることも、「人件費に関する額」そのものを削減することも不可能です。したがって、委託費や施設型給付費に含まれている人件費分を算出し、人件費分として補填される自治体の補助金などを勘案して「人件費に関する額」が賄われているかどうかを確認することが、もっとも大切なことだと言えます。

そして、このことからわかるように、子育て支援施設における「人件費に関する額」を検討する際には、P/Lという期間損益を基礎とした額ではなく、実際に支出された額を対象とすることが重要で、したがってP/Lではなく、資金収支計算書をもとに比較を行うことが大切です。

委託費や施設型給付費、補助金などのお金が収入され、そのお金に含まれる人件費分を財源に一定のルールのもとで支出する、というのが子育て支援施設の現状です。したがって「人件費率」の検討よりも、収入に含まれる人件費分の財源を認識することがより大切なことだと言えそうです。