

○渡邊介護保険データ分析室長 定刻になりましたので、第41回「社会保障審議会介護給付費分科会介護事業経営調査委員会」を開会させていただきます。

委員の皆様方におかれましては、お忙しい中御出席賜りまして、誠にありがとうございます。

本日は、これまでと同様、オンライン会議システムを活用しての実施とさせていただきます。

また、傍聴席等は設けず、動画配信システムでのライブ配信により、一般公開する形としております。

初めに、本日の委員の出席状況ですが、泉委員、堀田委員より御欠席の連絡をいただいております。

それでは、議事に入る前に、お手元の資料の確認と、オンライン会議の運営方法の確認をさせていただきます。

まず、資料の確認を行います。

事前に電子媒体でお送りしております資料を御覧いただければと思います。同様の資料を当省ホームページに掲載しております。

まず、議事次第と委員名簿がございます。

次に、令和6年度介護従事者処遇状況等調査の結果についての資料として、資料1「令和6年度介護従事者処遇状況等調査結果のポイント（案）」。

資料2「令和6年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要（案）」。

資料3「令和6年度介護従事者処遇状況等調査結果（案）」を掲載しております。

次に、参考資料として「介護職員の処遇改善について」を掲載しております。

資料の不足等がございましたら、恐縮ですが、ホームページからダウンロードしていただくなどの対応をお願いいたします。

次に、運営方法でございます。

オンラインで出席の先生方におかれましては、会議の進行中は、基本的にマイクをミュートにいただき、御発言される際には、Zoomツールバーの「リアクション」から「手を挙げる」をクリック、田辺委員長の御指名を受けてから、マイクのミュートを解除して御発言いただくようお願いいたします。

御発言が終わりました後は、ツールバーの「リアクション」から「手を降ろす」をクリックいただき、再度マイクをミュートにさせていただきますようお願いいたします。

では、以降の進行は、田辺委員長をお願いいたします。

○田辺委員長 それでは、議事次第に沿って進めさせていただきます。

本日は「令和6年度介護従事者処遇状況等調査の結果について」の議論を行いたいと思います。

事務局におかれましては、資料説明を簡潔に行っていただくとともに、各委員におかれましても、御発言は論点に沿って簡潔に行っていただきますよう、御協力をお願いいたします。

それでは、事務局より説明をお願いいたします。

では、よろしく申し上げます。

○説明者 それでは「令和6年度介護従事者処遇状況等調査の結果について」説明させていただきます。

資料は、資料1～3までありますが、資料3は、今回の調査の詳細な統計表となりますので、資料1と資料2、参考資料を中心に説明させていただきます。

初めに、今回の調査結果の概要について説明させていただければと思います。

資料2の1ページ目になりますが、そちらに今回の調査結果についてまとめてあります。

調査の客体数は、全部で約1万4000施設・事業所でありまして、そのうち約8,000の施設・事業所から回答があったところです。

有効回答率は59.3%ということで、前回、令和4年度の調査のときは59.4%でしたので、ほぼ同じ結果となっております。

サービスごとの有効回答率については、資料3の2ページ目に掲載しておりますので、適宜御参照いただければと思います。

それでは、今回の調査結果のポイントについて説明させていただければと思います。

資料1を御覧いただければと思います。

まず、処遇改善加算を取得している施設・事業所における月給・常勤の介護職員の令和6年9月の基本給と、毎月決まって支払われる手当を足した基本給等は約1.1万円の増加、対前年比4.6%の増となっております。

賞与等を含めました平均給与額については、約1.4万円の増加ということで、対前年比4.3%増ということになっております。

続いて、処遇改善加算の取得状況を見ますと、大体約95%の事業所が取得しておりまして、そのうち最も高い加算の区分である加算Iを取得しているのは45.7%という結果になっております。

参考として、直近である令和6年9月サービス提供分の介護給付費等実態統計の加算の取得率を記載しておりますが、大体今回の調査結果と同じような傾向となっておりますので、調査対象施設・事業所の抽出は、全体を表すものとして、一定の正確性は担保されているのかなと考えております。

処遇改善加算をそもそも取得していない施設・事業所についてですが、その理由を見たものが、下の真ん中になります。

「事務作業が煩雑」「利用者負担の発生」「算定要件を達成できない」「届出に必要となる事務を行える職員がいない」という順に回答が多くなっております。

左下の「加算額の一部の令和7年度への繰越状況」について、見ていただければと思い

ます。

令和6年度介護報酬改定では、処遇改善分ということで、2年分を措置したところですが、今回の調査の結果をしてみると、約8割の施設・事業所が、増加した加算額の全額を令和6年度分の賃金改善に充てたというようなことで回答している状況です。

続いて「賃金改善の実施方法」ということで、一番右を見ていただきますと「ベースアップ等により対応」が59.8%ということで、一番多くなっております。

続いて「定期昇給」による対応が43.6%ということで多くなっておりまして、ここについては複数回答となりますので、いろいろな手法を用いて賃金改善を実施していることが見てとれるかと思えます。

続いて「給与等の引き上げの対象者」を見てみますと「施設・事業所の職員全員」を対象に引き上げたと回答した施設・事業所が58.2%となっております。

こちらについては、令和4年度の調査のときには48.6%であり、今回、10%ほど高くなっておりますので、今回の加算については、介護職員だけでなく、事務職員なども含めたより多くの職種の方に処遇改善加算を活用して、賃上げを行っていると考えられます。

さらに、その下が、介護職員以外に処遇改善加算を配分した職員の範囲についてになります。

看護職員と相談員に配分していると回答した施設・事業所が5割を超えているような状況になっております。

資料1の説明は以上になります。

続いて、資料2について説明させていただければと思えます。

資料2の2ページ目になりますが、処遇改善加算の取得状況について、各サービス別に見たものになります。

見ていただきますと「通所リハビリテーション」とか「介護医療院」で未取得の事業所の割合が若干高くなっているような状況でございます。

また「介護老人福祉施設」とか「介護老人保健施設」では、加算Ⅰ・Ⅱの取得率が大体約9割となっている一方で「訪問介護」とか「通所介護」あるいは「通所リハビリテーション」「介護医療院」などについては、加算Ⅲ以下の事業所も2割以上あるという状況になっております。

3ページ目は、処遇改善加算Ⅲを取得している施設・事業所について、上位加算である処遇改善加算Ⅱを取得していない理由について聞いたものになります。

改善後の年額賃金要件、こちらは、経験のある介護職員について、賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であるという要件になりますが、こちらの要件を定めることによって、職種間・事業所間の賃金のバランスが取れなくなることが懸念されるためということが回答として多くなっております。

4ページ目は、加算Ⅳを取得している施設・事業所について、上位加算である処遇改善加算Ⅲを取得していない理由を聞いたものになります。

「昇給の仕組みを設けることにより、職種間・事業所間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため」が約4割、「昇給の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため」が36.3%という結果になっております。

「介護老人保健施設」とか「介護医療院」「通所リハビリテーション」を見てみますと、介護職以外の他の職種が多く配置されているようなサービスかと思われませんが、こういったところでは、職種間の賃金のバランスが取れなくなることが懸念されるということで、回答が特に多くなっているのかなと思います。

5 ページ目は、そもそも加算を取得していない理由をサービス別に見たものになります。

先ほど御説明したとおり「事務作業が煩雑」「利用者負担の発生」「算定要件を達成できない」「届出に必要となる事務を行える職員がいない」といったところが回答としては多くなっておりまして、従来の調査と同じような傾向となっております。

特に「訪問介護」と「通所介護」を見てみますと「届出に必要となる事務を行える職員がいない」と回答した事業所の割合が他のサービスより若干高くなっておりまして、こういったところは、規模の小さな事業所が多かったりするのかなと思っております。

6 ページ目は、処遇改善加算を取得していない理由で「事務作業が煩雑」と回答した施設・事業所について、その具体的な事情を聞いたものになります。

回答で多かったのは「処遇改善計画書を作成するための事務作業が煩雑であるため」と「処遇改善実績報告書を作成するための事務作業が煩雑であるため」という回答が8割を超えていて、こちら辺の計画書とか報告書の作成が少しネックになっているようなことが見てとれるかと思えます。

7 ページ目は「給与等の引き上げの対象者」について、サービス別に見たものになります。

いずれのサービスにおいても、施設・事業所の職員全員について給与を引き上げたと回答した割合が高くなっているかと思えます。

先ほどもお伝えしたとおり、令和4年度の調査結果では、ここの割合が48.6%ということでしたので、今回、加算の柔軟な配分を明確化した影響が一定程度出ているのかなと考えられます。

8 ページ目については、処遇改善加算を配分した職員の具体的な職種について見たものになります。

先ほど御説明したとおり「看護職員」や「生活相談員・支援相談員」といった相談職へ配分した施設・事業所が約5割ということで、多くなっております。

また、（参考）として、下に前回の令和4年度の調査結果を記載しておりますが、そのほかの職種についても処遇改善加算を配分したと回答した施設・事業所の割合がいずれも高くなっていることが見てとれるかと思えます。より多くの職種の方に加算の配分を行って、賃上げをしているのかなということが見てとれるかと思えます。

9 ページ目は「賃金改善の実施方法」について、サービス別に見たものになります。

先ほど御説明したとおり「ベースアップ等により対応」と「定期昇給を実施することで対応」という回答が多くなっておりませんが、個別にサービスを見てみますと「介護老人保健施設」「介護医療院」「通所リハビリテーション」「特定施設入居者生活介護」では、各種手当を新設して賃金改善を実施した事業所の割合が若干他のサービスよりも高くなっておりま

す。また「訪問介護」と「通所介護」では「賞与等の支給金額の引き上げ又は新設により対応」したと回答した事業所の割合が他のサービスよりも高くなっているような状況です。

10ページ目は、令和6年度に増加した処遇改善加算額の令和7年度への繰越状況について、サービス別に見たものになります。

いずれのサービスにおいても、約8割の施設・事業所が、加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てたような状況でございます。

11ページ目ですが「賃上げ促進税制の適用有無」について聞いたものになります。

「介護老人福祉施設」以外のサービスについては「未定」と回答した施設・事業所が多くなっておりませんが「適用を受ける予定」と回答している事業所も約2～3割あるというような状況になっております。

なお「介護老人福祉施設」については、主な設置主体は社会福祉法人になるかと思いますが、社会福祉法人が収益事業を行っている場合には、賃上げ促進税制の活用が可能であるということですので「適用を受ける予定」と回答している施設が2.4%あるような状況になっております。

12ページ目についてです。

ここからが具体的な賃金の状況になってきますが、12ページ目は、月給・常勤の介護職員の平均基本給等について、職種別に見たものになります。

増加額については、職種ごとにばらつきがありますが、看護職以外の職種について見ると、増加率は大体3～4%という状況になっております。

13ページ目になりますが、こちらは、月給・常勤の職員の平均給与額について、職種別に見たものになります。

「看護職員」以外の職種では、1万円以上の増加となっておりまして、増加率は大体3～5%弱というような状況になっております。

14ページ目は、平均給与額の内訳を見たものになりまして、基本給、手当、一時金とありますが、手当が8,330円の増加ということで、基本給や一時金よりも大きく増加しております。賃上げについて、手当で一定程度行っていることが見てとれるかと思

います。15ページ目になりますが、こちらは、月給・常勤の介護職員の平均給与額について、サービス別に見たものになります。

いずれのサービスにおいても、1万円以上の増加となっておりまして「訪問介護」については1.7万円の増加ということで、この中で一番高くなっております。

加算について、取得している事業所については、賃上げがしっかりとできているの

ということが見てとれるかと思えます。

16ページ目ですが、こちらは、月給・常勤の介護職員の平均給与額について、勤続年数別に見たものになります。

勤続年数にかかわらず、増加しておりまして、平均給与額の水準は、勤続年数が長くなるほど高くなる傾向が見てとれるかと思えます。

なお、1年目が3万2790円と大きく増加していますが、こちらは、注5)に書いてあるとおり、例えば令和5年4月から勤務を開始したような職員の場合には、令和5年6月の賞与の分が3か月分しか算定されないという理由がありまして、それで令和5年9月の給与水準が若干低くなっていることが見てとれるかと思えますので、それが要因となっております。

これは、これまでの調査でも同じような傾向になっております。

17ページ目ですが、こちらは、平均給与額について、保有資格別に見たものになります。

保有資格の有無にかかわらず、1万円以上の増加となっております。「保有資格なし」でも増加額がかなり高くなっておりまして、もともとの給与水準が資格ありの方々よりも若干低いこともありまして、引上げ額が大きくなっているのかなと考えられます。

18ページ目についてですが、こちらは、処遇改善加算の要件ともなっている職場環境等要件の各区分における実施状況で、実施率が高いものについて掲載しているものになります。細かいので、説明は割愛させていただければと思います。

資料2の説明は以上になりまして、次に、資料3については、規模別とか経営主体別などで今回の調査結果をまとめた統計表となっておりますので、適宜御参照いただければと思います。

最後に、参考資料について少し触れさせていただければと思います。

参考資料の1ページ目は、介護職員の処遇改善について、これまでの取組と実績となります。

平成21年4月以降、累次の取組をして、処遇改善に取り組んでいる状況です。

2ページ目になりますが、こちらは、介護関係職種と全産業の有効求人倍率、失業率との関係を表したものになっております。

介護職については、直近ですと、有効求人倍率が大体4倍ぐらいで推移しておりまして、全産業は1倍前後でありますので、かなり高いことが見てとれるかと思えます。

3ページ目については、令和6年の賃上げの状況として、春闘の結果と団体調査の結果、入職率から離職率を差し引いた入職超過率について、状況を表したものになっております。

4ページ目は、先日公表された賃金構造基本統計調査を基に作成した介護職員の賃金の推移の資料になります。

令和6年の賃金を見ますと、介護職員は前年比で0.3万円の増加となっております、先ほど御紹介させていただいた処遇状況等調査とは異なる結果となっております。

この要因としては、処遇状況等調査の調査対象は、処遇改善加算を取得している事業所

のみを対象としている一方、賃金構造基本統計調査では、処遇改善加算を取得していない事業所も対象としていること。

また、調査対象の給与についてですが、処遇状況等調査は、令和6年9月時点の賞与を含めた平均給与額を調査しておりますが、賃金構造基本統計調査では、令和6年6月時点の定期給与に、令和5年時点の賞与を加えて算出した額となっております。令和6年6月から施行された令和6年度介護報酬改定における処遇改善加算の見直しの効果が十分に反映されていない可能性があることなどにより、結果に相違が生じているものと考えております。

いずれにしても、処遇状況等調査における結果が、令和6年度改定の結果も反映した直近の賃金の状況を反映しているものとなっております。

5ページ目は、令和6年賃金構造基本統計調査を基に、職種別に集計した賃金の状況となっております。

6ページ目については、令和6年度改定の概要ということで、基本報酬の見直しについてまとめているものになります。

処遇改善分として、1.59%の改定率のうち、0.98%を措置し、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準として、0.61%を措置したようなものとなっております。

7～9ページ目については、令和6年度改定で行った処遇改善加算の一本化の内容をまとめたものとなっております。

10ページ目ですが、こちらは、加算の取得状況になりまして「在宅系」「居住系」「施設系」ごとに各加算の取得状況をまとめたものになります。

こちらは、令和6年8月サービス提供分のデータとなります。

11ページ目は「令和7年度予算に関する『大臣折衝事項』」の処遇改善に関する部分を抜粋したのようになります。

令和6年度補正予算で措置した施策を通じて、さらなる賃上げの推進に取り組むということが記載されておりまして、今後、この施策の効果の実態を把握し、令和8年度以降の対応については、その結果を見つつ、令和8年度予算編成過程で検討するとされているところでございます。

12～13ページ目については、昨年12月23日の介護給付費分科会でお示しした「処遇改善加算の更なる取得促進に向けた方策」の内容となります。

職場環境等要件とか昇給の仕組み、あるいは改善後の賃金年額440万円の対応といったところについて、さらなる取得促進に向けて、要件の弾力化を行うこととしております。

14ページ目は「月額賃金改善要件」の概要になりまして、令和7年4月から適用されるⅠの要件と、旧ベースアップ等支援加算を取得していない場合に適用となるⅡの要件をまとめてあります。

15ページ目については、令和7年度以降の職場環境等要件をまとめたものになります。

ただ、12ページ目にありますとおり、令和7年度中に要件整備を行うと誓約することで

要件を満たしたものとするような要件の弾力化について、行うこととしているところでございます。

最後に、16～17ページ目については、令和6年度補正予算で措置した介護人材確保・職場環境改善等事業に関する資料になっております。

常勤換算介護職員1人当たり5.4万円に相当する額を補助するものとなっております、人件費の改善とか職場環境改善の経費に充てることが可能となっております。

説明は以上となります。

○田辺委員長 御説明ありがとうございました。

それでは、ただいま説明のありました事項について、御意見、御質問等がございましたら、よろしく願いいたします。

では、松本委員、よろしく申し上げます。

○松本委員 ありがとうございます。

御説明いただき、ありがとうございました。

コメントになりますが、賃上げがされているのはよかったのかなと思います。

加算の取得状況も、介護給付費等実態統計と遜色ないので、御説明にもありましたが、報告された内容の確からしさも一定程度担保されているのかなと思います。

あと、給与の上げは、職員全員を対象とされているところが増えてきているという意味で、少し各職種に薄まっているのかなと感じましたが、令和4年12月、前回の調査と率的にはそんなに大きく伸びているわけではないのですが、もともとの令和5年9月の状況で上がっていましたので、これまで取られている施策が着実にしっかりと皆さん手当てされて、効果が出ているのかなと感じています。

ただ、処遇改善加算の算定状況は、私どももご融資先を対象に、改定の前後の状況を確認するために介護報酬のアンケートを実施しております。時期、客体は異なりますので、正確に比較することは当然できないのですが、処遇改善加算の上位区分を算定していらっしゃるの、社会福祉法人さんなどが中心に運営されている施設系が多くて、医療施設系とか営利法人さんが中心になっている訪問介護などは、上位区分の算定状況が少ないという傾向は同じです。

取得されていない理由を見ても、手続自体が煩雑、事務作業をする職員がいないというような内容が多いので、少し残念かなと思います。

事務手続が取れば取得できるのに、それを取られないというのは、ここは何とかして、ぜひ各事業所で御対応いただきたいですし、今まで以上に手続自体を緩和していただきたいところでございます。

一つ御説明をお聞きしていて、どのように評価するのがいいのか、分からないところがあったので、教えていただきたいのですが「加算額の一部の令和7年度への繰り越し状況」についてですが、これは令和6年に2.5%、令和7年に2%のベースアップを目標とされているところ、加算額の一部を繰り越さずに、令和6年度に全額充てたところが80%を超え

ているということは、令和7年度は、ベースアップ自体をされないというような回答と理解してよろしいのでしょうか。

○田辺委員長 では、この点をお願いします。

○説明者 基本的に賃上げについては、処遇改善加算の原資を使ったり、それ以外に、当然、介護サービスを提供することによって、事業所に入ってくる介護報酬なども原資になってくるかと思えます。

そういうものを含めて、あとは、事業所がそういったものを原資にして、独自に実施する分もあるかと思えますので、この8割の加算の全額を令和6年度分の賃金改善に充てた事業所は、処遇改善加算として入ってきた分については、基本的には令和6年度の賃上げに充てたということで、令和7年度分にどれだけの余力を残しているかというところ、そこは少し懸念が残るところではあります。

ただ、事業所の自助努力でベースアップを図る部分もありますし、それ以外にサービスを拡大することによって収入が増えれば、それだけ賃上げに回す余力も出てくるかと思えますので、そういったところは、総合的に考えなければいけないのかなと思っております。

○堀老人保健課長 ちょっと補足させていただいてもよろしいでしょうか。

○田辺委員長 では、補足したいということなので、お願いします。

○松本委員 ありがとうございます。

○堀老人保健課長 老人保健課長でございます。

今の説明に加えまして、先ほど参考資料でも御説明させていただきましたが、年末の介護給付費分科会で、さらなる処遇改善加算の取得の促進に向けての算定要件の弾力化で、取っていないところは取っていただきたいですし、取っていただいているところについても、さらに上の区分を目指していただくことを後押ししていきたいと思っております。

また、年末にお認めいただいた補正予算は、これから現場に回っていきますので、そういったところも含めて、令和7年度の賃上げの余地に使っていただけるものと考えております。

○田辺委員長 松本委員、よろしゅうございますでしょうか。

○松本委員 ありがとうございます。

他産業がかなり賃上げしておりますので、そういった背景もあって上げなければいけないという環境に後押しされて前倒しして上げていらっしゃるかもしれません。致し方ないのかなと思えますが、補正予算でなどの補助金についても、処遇改善加算を取得していないと要件に合致しない内容になっていたかと思えますので、ぜひ今後、より取得率が上がるように、さらに上位区分に進んでいただけるような対策をいただきたいと思えます。

以上です。

ありがとうございます。

○田辺委員長 ありがとうございます。

ほかはいかがでございましょう。

よろしゅうございますでしょうか。

私からも若干感想めいたことを申し上げたいと。

では、その前に、野口委員、よろしくお願ひします。

○野口委員 田辺先生、私からでよろしいですか。

○田辺委員長 はい。

○野口委員 すみません。ありがとうございます。

どうもありがとうございます。

全体的に賃金が上がっているのは非常によい傾向で、しかも、専門職を含めてあらゆる職種に加算の恩恵がようやく浸透しつつあるのかなというところが見えてきて、よかったなと思います。

2点質問させていただきたいのは、参考資料で、給与ではないのですが、賃金改善の実施方法の複数回答というところで、賞与等の引上げまたは新設が33.1%とあるのですが、ここの計算は基本給になっていますので、賞与は別途あると思うのですが、賞与については調査をされたのかどうか。もし調査をされたのであれば、結果がどうだったのかというところをお聞きしたいということです。

2点目は、資料2の18ページに「給与等の引き上げ以外の処遇改善状況について」ということで、この調査も非常に興味深いのですが、介護の現場は、もちろん、報酬は、働き手のインセンティブを向上させる気持ちの金額だと思うのですが、それ以外に、例えばここにありますように、やりがい・働きがいか、例えばとても有給休暇が取得しやすい、多様な働き方ができるとか、この辺も非常に大きな要因になっていると思うのです。

これはあさっての方向に進むかもしれませんが、最近、AIとかロボットといったものを介護現場に入れることによって、生産性向上、あるいは要するに職場環境の改善みたいなところとAIの関係性みたいなことを言われているのですが、今回の調査で、その辺りは多分、調べられていないと思いますが、その辺りを今後、調査される予定があるのか、あるいはもし今回の調査で、そういった施設からのコメント等があったら、教えていただきたい。

以上2点です。

○田辺委員長 では、回答をお願いいたします。

○説明者 回答させていただきます。

賞与等の関係についてですが、こちらについては、今回、平均給与額で、個々の介護職員さんの抽出になりますが、給与を調べるときに、基本給とは別に、一時金ということで、そういった賞与についてもお聞きして、今回の賃金の水準に含めて計算しております。

もう一点の生産性向上の関係の御質問ですが、ちょっと細かいのですが、資料3についております統計表の中で、第66表を見ていただきますと。

○堀老人保健課長 ページ数を言ったほうがいいです。

○説明者 ページ数は、95ページ目になります。

こちらを見ていただきますと「生産性向上のための業務改善の取組」という区分の中に「タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減」についても回答していただいております、これを実施している事業所の割合を見ますと、53.5%の事業所が既に実施していると回答していただいているような状況になります。

以上です。

○野口委員 どうもありがとうございました。

今後、こういったIT、ロボットといったところが、特にこういう福祉分野の生産性の向上に非常に寄与すると思いますので、この辺りも争点に入れて、将来、それが例えばいわゆるこういった介護労働は、生産性をはかるときに、普通の賃金みたいな形で、賃金イコール生産性というところでなかなかはかれないのですが、そういったいわゆるICT化、あるいはデジタル化しているところと、そうでない施設・事業所の賃金の違い、所得の違い等を見ていくことによって、どれだけ現場の環境を効率化するのに寄与しているか、あるいはそれが所得も含め、労働者の方々の処遇のインプルーブメントにどのぐらいつながっているのかというのを見ることが出来ますので、この辺りも注目して、もうちょっと深掘りするような調査をしていただければと思います。

どうもありがとうございました。

○田辺委員長 野口委員、どうもありがとうございました。

私からは、質問等に関しては、前の2人の委員の方がいただきましたので、特に繰り返すことはないのですが、全体の傾向を見ると、一つは、加算の取得率が確実にアップしていますし、下位のレベルから上位に移行していることも見てとれますので、それなりの効果が出てきているのではないかというのが1点目でございます。

2点目は、職種に関しても広がりを見せていまして、全部の方々に処遇改善の恩恵を行き渡らせようという努力は見てとれるのかなと思います。

他方で、全職種に回すということは、職場内のあちを上げて、何でこっちは上げないのだ的な権力バランスなのかもしれませんが、それに対して経営者がかなり気を使っているし、また、今後、処遇改善をさらに加えていくときも、同じような配慮が続いていくのだろうということは見てとれるところかと思えます。

3点目は、平均給与額に関しましては、1年たって4.3%という形で、比較的良好な数字かと思っておりますが、これを全産業でやっていくと、さらに5%とかいう数字が出てきますので、こっちは頑張ったら、ほかのところはもっと上げてしまつてというたちごっこというのでしょうか、それになっている感じがあって、キャッチアップしていかないと、差が開いてしまいますので、それに関しては注意していかないと、今後ともやっていかないといけないのだろうというところはございます。

ラストですが、この改善の原資は、8割のところはみんな初年度に使ってしまったので、来年度の分は、外からの原資がなくなってしまう状況ではありますので、補正その他いろ

いろと何かやるのかもしれませんが、そこで厳しさを増して、今年はぎりぎり追いついたような数字が出てきましたが、来年度にがくと下がってしまうということがあると、これはなかなか厳しくて、継続的に続けていかないと、キャッチアップできませんし、また、人材不足に関する解消にもなかなかならないこととなりますので、そこら辺は、恐らく、我々も考えていかななくてはいけない状況なのかなと思った次第でございます。

ただ、全体の印象は、効果があったことははっきりしているのではないかと。

ただ、ほかと見ると、楽観を許さないということなのかもしれません。

若干感想を申し上げましたが、ほかにはいかがでございましょう。

よろしゅうございますでしょうか。

御質問、御意見等をありがとうございました。

それでは、本日の議題に関しましては、本日提示された内容で、後日開催される介護給付費分科会に報告させていただくこととしてよろしゅうございますでしょうか。

(首肯する委員あり)

○田辺委員長 ありがとうございます。

それでは、本日の審議はこれまでとしたいと存じます。

最後に、次回の予定に関して、事務局より説明をお願いいたします。

○渡邊介護保険データ分析室長 次回の日程につきましては、また御連絡させていただきます。

○田辺委員長 それでは、本日はこれで閉会いたします。

お忙しいところ御参集いただきまして、ありがとうございました。御礼申し上げます。

では、散会いたします。