

□ 2025-12-19 第251回社会保障審議会介護給付費分科会

○村中企画官 定刻になりましたので、第251回「社会保障審議会介護給付費分科会」を開催いたします。

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、こちらの会場とオンライン会議を活用しての開催とさせていただき、動画配信システムでのライブ配信により公開いたします。

続いて、本日の委員の出席状況ですが、伊藤委員、大石委員、奥塚委員、長内委員、松島委員より、御欠席の連絡をいただいております。

また、御欠席の伊藤委員に代わり田河参考人、大石委員に代わり中村参考人、長内委員に代わり坂口参考人に御出席いただいております。

以上により、本日は19名の委員に御出席いただいておりますので、社会保障審議会介護給付費分科会として成立することを御報告いたします。

なお、公務の都合により、介護保険指導室長は欠席、老健局長、林大臣官房審議官は遅れての参加となりますので、併せて御報告を申し上げます。

それでは、議事に入る前に資料の確認をさせていただきます。

事前に送付しております資料を御覧ください。同様の資料をホームページに掲載しております。

会議の運営は、これまでと同様、オンラインで出席の委員の皆様におかれましては、御発言の際は「リアクション」から「手を挙げる」をクリックし、分科会長の御指名を受けてから発言いただくようお願いいたします。

それでは、以降の進行は田辺分科会長をお願いいたします。

○田辺分科会長 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8年度介護報酬改定審議報告のとりまとめに向けて」についての議論を行います。

これまでに皆様方からいただいた御意見を踏まえて、審議報告案が事務局のほうから提出されております。取りまとめに向けた議論を行いたいと思いますので、委員の皆様におかれましては御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

それでは、事務局より資料の説明をお願いいたします。では、よろしくお願いします。

○堀老人保健課長 老人保健課長でございます。

9月以降、先週まで御議論いただきました内容を踏まえまして、審議報告案を準備させていただきましたので、読上げをさせていただきます。

令和8年度介護報酬改定に関する審議報告（案）

社会保障審議会介護給付費分科会

令和〇年〇月〇日

介護職員等の処遇改善については、令和6年度介護報酬改定において、処遇改善分について2年分を措置し、令和6年度改定及び令和6年度補正予算で措置した施策が、介護職員等の処遇改善に与える効果について実態を把握し、令和8年度以降の対応については、処遇改善の実施状況等や財源とあわせて令和8年度予算編成過程で検討することとされていた。

また、「「強い経済」を実現する総合経済対策」（令和7年11月21日閣議決定）において、「介護分野の職員の処遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差があり、人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行うこととし、報酬改定の時期を待たず、人材流出を防ぐための緊急的対応として、賃上げ・職場環境改善の支援を行う」とされ、令和8年度介護報酬改定において対応を行うこととされた。

当分科会は、令和8年度介護報酬改定における対応について議論を行ってきたが、これまでの議論に基づき、令和8年度介護報酬改定に関する基本的な考え方を以下のとおり取りまとめたので報告する。

1. 介護職員等の処遇改善

（1）基本的な考え方

○介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準であり、2040年に向けて高齢化のより一層の進行と現役世代の生産年齢人口の減少を迎える中、介護サービス提供を維持していくためには、介護職員をはじめとする介護従事者の確保は喫緊の課題である。○こうした中、「「強い経済」を実現する総合経済対策」において、「介護分野の職員の処遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差があり、人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行う」とされた。

○介護職員の処遇を含む労働条件については、本来、労使間において自律的に決定すべきものであるが、介護分野における人手不足の状況に加え、介護職員の給与が依然として他産業と差がある状況であるとともに、他産業での力強い賃上げが実現している状況を踏まえれば、介護職員の処遇改善を担保するために必要な対応を講ずることは、現状においても引き続き求められている。

○このため、令和8年度介護報酬改定においては、引き続き処遇改善の措置を確実に賃上げにつなげることが重要であること等を踏まえ、介護職員等処遇改善加算の拡充により、介護分野における処遇改善を行うことが適当である。

○また、令和8年度介護報酬改定については、第9期の介護保険事業（支援）計画期間中の対応であることや、令和7年度補正予算における「介護分野の職員の賃上げ・職場

環境改善支援事業」については、令和7年12月分から令和8年5月分までの賃上げ相当分を支援するとしていること、令和6年度介護報酬改定においても介護職員等処遇改善加算への一本化が令和6年6月施行であったこと等を踏まえ、令和8年6月施行とすることが適当である。

（２）加算の対象

○「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）において、「現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う」とされており、介護職員のみならず、介護支援専門員等の専門職の人材不足も深刻である状況や、現行の介護職員等処遇改善加算が介護職員以外にも配分されている実態等を踏まえ、介護職員等処遇改善加算について、引き続き介護職員の処遇改善が重要であることに留意しつつ、介護職員以外の介護従事者を新たに対象とすることが適当である。

○また、前述のとおり、現行の介護職員等処遇改善加算の対象サービスにおいて介護職員以外の介護従事者を新たに対象とすることや、介護職員が配置されていないサービスの特徴等の観点を踏まえ、訪問看護及び介護予防訪問看護、訪問リハビリテーション及び介護予防訪問リハビリテーション並びに居宅介護支援及び介護予防支援を新たに介護職員等処遇改善加算の対象とすることが適当である。

（３）加算の算定要件

○現行の介護職員等処遇改善加算の対象となっているサービスについて、引き続き介護職員の処遇改善が重要であること等を踏まえ、その処遇改善が推進されるよう現行の介護職員等処遇改善加算の取得要件は維持しつつも、持続的な賃上げに向けた環境整備の必要性等を踏まえ、生産性向上や協働化に向けた取組について、現行の介護職員等処遇改善加算Ⅰ及びⅡの加算率に上乗せを行う要件として設けることが適当である。

○加えて、事業所・施設の申請事務負担軽減も両立する必要性があること等を踏まえ、介護職員等処遇改善加算の算定に当たっては、生産性向上や協働化に取り組む事業所・施設に対する配慮措置を講じることが適当である。

○また、新たに介護職員等処遇改善加算の対象となる訪問看護及び介護予防訪問看護、訪問リハビリテーション及び介護予防訪問リハビリテーション並びに居宅介護支援及び介護予防支援については、現行でも介護職員等処遇改善加算の対象となっているその他のサービスとの均衡の観点から、現行の介護職員等処遇改善加算Ⅳの取得に準ずる要件として、キャリアパス要件Ⅰ及びⅡ並びに職場環境等要件を算定の要件とすることが適当である。その際、当該要件の整備には一定の期間を要することを踏まえた配慮措置や、現行の介護職員等処遇改善加算の対象となっているサービスにおいて設けられる生産性向上や協働化に取り組む事業所・施設に対する配慮措置を踏まえた配慮措置を講じることが適当である。

○なお、介護分野の職員の業務負担の軽減及びケアの質の確保に資する介護現場の生産性向上を一層推進していくことが重要であり、事業所・施設に対して、生産性向上や協

働化の取組に係る支援を適切に講じることが求められる。

(4) 令和9年度介護報酬改定に向けた課題

○令和9年度介護報酬改定においては、令和8年度介護報酬改定で講ずる措置の状況等を把握した上で、例えば、累次の取組による介護職員等処遇改善加算における加算Ⅰ及びⅡの取得の進展を踏まえた対応など、持続的な賃上げに向けた環境整備の必要性や事業所・施設の事務負担軽減の必要性等の観点から、介護分野の処遇改善に向けた考え方の整理を行うべきである。

○また、今般の措置とは別に、介護保険制度全体の課題として、介護サービスの適正化や重点化、財源が限られる中で保険料や利用者等の負担も念頭に置いた介護報酬の見直しを引き続き検討していくことが求められる。

2. 基準費用額

○基準費用額は、介護保険法の規定に基づき、食事の提供及び居住等に要する平均的な費用の額を勘案して定めることとされているが、介護保険法においては、介護保険施設等における食事の提供又は居住等に要する費用の状況その他の事情が著しく変動したときは、速やかにそれらの額を改定しなければならないこととされている。

○また、令和6年度介護報酬改定に関する審議報告においても、物価上昇への対応として、「足下の物価高騰が事業所に様々な影響を及ぼしているとの指摘があることを踏まえ、引き続き、物価高騰が居住費・食費に及ぼす影響を適切に把握し、必要な対応を行うべきである」とされている。

○さらに、近年、食材料費は上昇を続けており、令和7年度介護事業経営概況調査の令和6年度決算の結果においても、介護保険施設における食費の平均費用額が、現行の基準費用額を上回っていた。

○これらを踏まえ、介護保険施設等における食費の基準費用額については、利用者負担への影響も勘案しつつ、在宅で生活する者との公平性の観点から必要な対応を行うことが適当である。

以上でございます。御審議のほど、よろしくお願いいたします。

○田辺分科会長 御説明ありがとうございました。

それでは、ただいま説明のございました事項について御意見、それから御質問等がございましたら発言をお願いいたします。

では、志田委員、よろしくお願いします。

○志田委員 ありがとうございます。

認知症の人と家族の会の志田でございます。

まず、1の「介護職員等の処遇改善」について意見を申し上げます。

ある程度報道もなされているからでしょうか。私たちの周りでも、既にお給料が1万9000円上がると喜んでいる介護職員がおります。また、ケアマネジャーなど、他の従業者の人

たちの間でも賃上げの期待が高まっているようです。介護職員だけでなく、その他の介護従事者にも処遇改善の対策が及ぶことで、介護サービスを支える人材が安定的に確保されることを願っています。

なお、冒頭に「他職種と遜色のない処遇改善」とありますが、「遜色のない」ではなく、他の職種と同等、そしてそれ以上の処遇改善が今後も続くことを期待いたします。

要望が1つございます。

「(3) 加算の算定要件」の2番目の○に「生産性向上や協働化に取り組む事業所・施設」とありますが、認知症の本人や介護家族にとって、この表現はなかなか理解できるものではありません。特に、生産性向上は大変分かりづらいものです。今回でなくても構いません。厚生労働省には、ぜひ分かりやすい平易な説明に取り組んでいただくことを希望いたします。

続きまして、2の「基準費用額」についてです。

物価高騰、特に食材費の値上がりの中、食費の基準費用額を引き上げるのは当然のことだと思います。既にデイサービスや認知症グループホームなど、食費の値上げに踏み切っているところもあると聞いています。私たち認知症の人と家族の会が心配しているのは、食費の値上げにより必要なサービスを中止してしまう人、居住系サービスや施設サービスを断念する人が出ることです。

介護保険部会では補足給付の見直しも審議されていますが、補足給付の対象にならなくても、この物価高の中で家計が苦しい利用者や介護家族もいると考えられます。低所得者だけでなく、一定以上の所得がない要介護認定者に対しても配慮措置をぜひ検討していただくことを要望いたします。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございました。

ほかはいかがでございましょう。

では、濱田委員、よろしくお願いします。

○濱田委員 日本介護支援専門員協会の濱田です。

今般の介護報酬改定に当たりましては、3年に1度の通常の改定期間中にもかかわりませず取りまとめをいただき、事務局である厚生労働省をはじめ、関係者の皆様に感謝を申し上げます。

報告文書につきましては異論ございませんが、今後重点的に検討いただきたい点について意見を申し上げます。

まず1ページの下のほうでございしますが、2つ目の○にございますように、介護職員だけでなく介護支援専門員を含めた介護従事者について、他産業の賃上げ状況と差がある状況であり、継続的な処遇改善を引き続きお願いしたいと存じます。

これにつきましては前回も申し上げましたが、3ページの1つ目の○と2つ目の○に記載がありますが、前回資料にもありました、令和7年度補正予算で講じられております「介

護分野における物価上昇・賃上げ等に対する支援」、マル4施策のスキーム図、※2に記載がございますが、居宅介護支援事業所や地域包括支援センターにつきましても協働化や生産性向上、職場環境改善に取り組む事業所もございます。このため、居宅介護支援事業所等の介護支援専門員も、生産性向上や協働化に取り組む上乗せ対象の事業職種として認めていただけるよう、引き続きお願いできればと存じます。

また、インフレ下における賃金引上げや処遇改善につきましては、例えば民間企業の賃上げ率や公設の医療、介護、福祉関係事業所や施設等で用いられております人事院勧告に基づく引上げ率等を参考に、賃金スライドにより引上げができるような御検討をいただくなど、今後引き続き検討いただければ幸いです。

以上でございます。

○田辺分科会長　ありがとうございました。

では、平山委員。

○平山委員　連合の平山です。

令和8年度介護報酬改定の審議報告についてですが、介護職員等の処遇改善の拡充や、対象職種、対象サービスの拡大など、全体的な方向性について異論はございません。

その上で、コメントと質問をさせていただきたいと思います。

まず1点目は、介護分野の処遇改善については他産業と遜色のない処遇改善に向けて対応していくということですので、介護分野と他産業との賃金差を解消できる水準の賃上げができるようお願いします。

次に2つ目ですが、加算の算定要件についてです。

生産性向上や協働化の取組が進むよう、関連する事業所に適切に御支援いただくとともに、その内容をしっかり周知していただきたいと思います。

次に、3点目です。

新たに処遇改善加算の対象となるサービスについて、前回も申し上げましたが、補正予算で措置された1万円分は少なくとも賃上げできるようにし、現在処遇改善加算対象サービスに適用される上乗せ部分、加算Ⅰ（ロ）と加算Ⅱ（ロ）に相当する分も賃上げできるよう、御検討いただきたいと思います。

4点目、令和8年度改定では賃上げの上乗せとして先ほどの加算Ⅰ（ロ）や、加算Ⅱ（ロ）の新設が提案されておりますが、算定については事務負担増とならないように、申請や報告はできるだけ分かりやすく簡素なものとなるようお願いいたします。

最後に質問になりますけれども、今回新たに対象サービスが追加されておりますが、前回、福祉用具貸与と居宅療養管理指導が対象であるということは確認させていただきましたが、改めて対象外とされた理由について教えていただきたいと思います。

最後になりますが、以上申し上げました点を踏まえて、令和8年度介護報酬改定が介護現場で働く方々にとって賃上げを実感でき、人材確保と定着につながる改定となるようお願いいたします。

また、令和9年度改定においても、さらなる賃上げにつながるようお願いしたいと思っています。

以上です。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

1点、御質問がございましたのでよろしくお願いします。

○堀老人保健課長 老人保健課長でございます。

居宅療養管理指導、それから福祉用具について、今回の案は対象としていない理由についての御質問ということでございました。

まず、11月21日の本分科会で加算の範囲について御議論いただきました際に、居宅療養管理指導、それから福祉用具についても現状をお示しさせていただいてところでございます。

まず、居宅療養管理指導でございますけれども、保険医療機関、または保険薬局の指定を受けた病院、診療所、または薬局がサービスを提供しているということでございまして、分科会での御議論を踏まえ、対象としていないということでございます。

また、福祉用具についてでございますけれども、市場の価格競争を通じて適切な価格による給付が行われるよう、保険給付上の公定価格を定めていないということで、他の公定価格によるサービス提供とは異なる性質があるということでございまして、当分科会での御議論も踏まえ、今回対象としていないということでございます。

事務局からは以上でございます。

○田辺分科会長 では、よろしゅうございますか。どうぞ。

○濱田委員 御回答ありがとうございます。

介護業界全体の賃上げということを我々は求めております。他の介護サービスと同様に、処遇改善の対象とすることも今後御検討いただければと思っております。

以上です。

○田辺分科会長 ほかはいかがでございましょう。

では、田母神委員、よろしくお願いいたします。

○田母神委員 ありがとうございます。

審議報告案についてお示しいただきまして、誠にありがとうございます。

介護分野の職員の処遇改善につきましては、他産業に比べ低調でありまして、人材確保定着のための処遇改善が不可欠であり、令和8年度介護報酬改定における加算拡充に感謝申し上げ、賛成をいたします。

令和7年度補正予算での介護分野の職員の賃上げ、職場環境改善支援事業に続く令和8年度介護報酬改定においても切れ目なく処遇改善を行う必要があります、案のとおり令和8年6月施行としていただく必要があると考えております。

また、これまで様々な職種の処遇等、データをお示しいただきました中で、介護職員等処遇改善加算の新たな加算対象として、介護職員の処遇改善の重要性に留意しつつ、介護

職員以外の職種を対象とすること、訪問看護、訪問リハビリテーション並びに居宅介護支援等について明記されたことにつきましても併せて感謝申し上げ、賛成いたします。

看護職員の役割に見合った処遇改善に向け、加算の確実な取得、実際の賃上げにつながる事が重要と考えております。施行後も、より多くの事業者が算定し、賃上げを実現できるような対応を講じていただきますよう要望いたします。

1点、具体的な文言のことで恐縮でございますが、3ページの3つ目の○、生産性向上や協働化の取組につきましては、介護サービスの需要の増加の中で、利用者の皆様へのサービスの質向上を目的とするものであると考えますので、そのことを明確にお示しする上で、「ケアの質の確保」という部分につきましては、できましたら、ケアの質の向上、としてはどうかと考えております。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、田河参考人、よろしくお願いいたします。

○田河参考人 ありがとうございます。健保連の田河でございます。

審議報告の内容に異論はございませんが、コメントを申し上げたいと思います。

令和8年度改定における処遇改善に係る対応につきましては、介護従事者の確保は喫緊の課題であり、賃上げや物価上昇等の状況を踏まえれば理解ができます。生産性向上や協働化に向けた算定要件も設けられておりますが、これまで繰り返し申し上げてまいりましたけれども、処遇改善を介護報酬で対応していくことは、利用者負担や保険料負担のさらなる増加につながります。

このため、介護保険制度の持続可能性の確保、現役世代の保険料負担の抑制等におきまして、3ページの下、(4)の「令和9年度介護報酬改定に向けた課題」の2番目の○に御記載いただいておりますが、介護報酬、介護サービスの適正化及び重点化、財源が限られる中で、保険料や利用者等の負担も念頭に置いた介護報酬の見直しを引き続き検討していくことは最重要課題だと考えており、処遇改善に当たりましては賃金の改善や職場環境の改善等が確実に行われているか、効果検証等をしっかり実施していただくとともに、財源の在り方も含め、十分な検討、議論をお願いしたいと思います。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、石田委員、よろしくお願いいたします。

○石田委員 よろしく願いいたします。

今回、他産業と格差のある賃金が問題となっている中で、次期改定を待たずに応急的にこういった介護報酬改定をしていただくということで、これについては賛成をしております。ただ、この令和8年度介護報酬改定においては、介護職員等処遇改善の加算を拡充して、それに対応するという事になっております。

加算の算定要件については、これまでに何度も出てきている生産性の向上、協働化に向

けた取組というようなところを評価して加算を計上するという形になっております。この中で、実際に協働化に関する実態調査はどこまで進んでいるのか、また生産性向上については利用者へのケアの質がどのように上がったのかというところの効果検証について、もうしばらく精査する時間を取り、加算として評価すべき内容を点検していく必要があるのではないかと考えております。

さらに、今回新たに加算の対象となった職種においても、キャリアパス要件1あるいは2、職場環境等要件というような様々な算定、いろいろな細かな加算を積み重ねながら対応している状況です。

今回の臨時的な処遇改善については、それは致し方ないことであるとは思っておりますし、理解もいたしますが、次にくる令和9年度介護報酬改定におきましては、ここの中にありますように「累次の取組による介護職員等処遇改善加算における加算Ⅰ及びⅡの取得の進展を踏まえた対応」がされることになっております。この件につきましては、多くの事業所において加算が取得されているようなものについては基本報酬に組み込む形で基本報酬そのものを底上げしていただきたいと思います。是非とも時期報酬改定の際には、基本報酬を的確に引き上げていただき、他職種と遜色ない賃金確保の実現をお願いしたいと考えております。

以上です。

○田辺分科会長　ありがとうございました。

それでは、小泉委員、よろしくお願いします。

○小泉委員　ありがとうございます。全国老人保健施設協議の小泉でございます。

審議報告について、2点申し上げます。

まず「介護職員等の処遇改善」についてですけれども、審議報告には「他職種と遜色のない処遇改善に向けて」という表現が示されていますが、現状の改善ペースのままでは到底この目標に到達するとは考えられません。一定の年次計画を持ち、計画的に財源を確保しながら進めなければ、目標の達成は困難です。中期的な見通しや考え方について、審議報告の中に何らかの形で盛り込むことはできないでしょうか。

また、職員の離職を止めるためには、月額1万9000円の改善では不十分です。令和8年度介護報酬改定においては、全産業平均にさらに近づける処遇改善を強く要望いたします。

併せて、令和8年6月の介護職員等処遇改善加算への一本化に際しては、現下の実態を踏まえたより前向きな改定となりますよう、検討をお願いしたいと考えます。

「基準費用額」についてですけれども、令和7年度補正予算における基準費用額への対応はあくまでも令和6年度の収支を基にした手当であり、令和7年度においてはさらに食材料費の高騰が進んでいます。前年度の収支を見て対応する仕組みでは、どうしても1年遅れとなり、現場の状況は改善されないまま、極めて厳しい、非常とも言える状態が続いています。前年度収支による事後的な対応ではなく、よりリアルタイムに現状を把握し、対応できる仕組みについて検討できないでしょうか。審議報告においても、現状に対する

対応を行う方向について検討するという趣旨の記載を盛り込み、現場の実態を踏まえた議論につなげていただきたいと思います。

最後に、処遇改善、基準費用額のいずれについても、介護報酬そのものが規定の水準でなければ安定的かつ継続的な運営は困難です。介護保険施設の収支差率は、特別養護老人ホームで1.4%、老健で0.6%、介護医療院で3.6%と、極めて低水準にあり、このままでは職員や利用者へのしわ寄せにつながりかねません。

運営状況を丁寧に分析した上で、制度全体の持続可能性についてぜひ検討を深めていただきたいと思います。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、中村参考人、よろしくお願いします。

○中村参考人 ありがとうございます。

本日は、大石知事が公務により参加できないため、長崎県長寿社会課長の中村が参考人として出席させていただいております。

意見を申し上げます。

人材確保に向けては、他産業との賃金格差を早期に是正することが重要で、こうした観点から経済対策補正による支援に続きまして、来年度、臨時の報酬改定を行うこと、また、居宅介護支援事業所の介護支援専門員など、人材不足が顕著なサービスを処遇改善加算の対象とすることについては特に重要と考えておりますので、実現に向けてしっかり取組を進めていただきたいと思いますと考えております。

併せて、介護の質の向上や介護現場が魅力ある職場となることを目指しまして、加算取に一定の要件を設けて事業者の努力を促すことは必要と思います。

ただ、一方で、本県でも処遇改善加算の加算Ⅰの取得事業者については、令和7年度で半数程度にとどまっている状況でございます。小規模事業者など、体制上の課題があるかと思っておりますので、上位の加算が取得できない要因を具体的に把握し、実情に応じてさらなる効果的な支援を行う必要があると考えております。

また、国の経済対策補正における「介護分野の賃上げ、職場環境改善支援事業」については、都道府県においても11月補正予算案での早期成立に努めているところでございます。速やかに事業者へ支援が届き、しっかり賃上げにつながるよう、その内容の確認を行うということが重要であると考えておりますので、都道府県においても今後も引き続き十分対応してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、鳥潟委員、よろしくお願いいたします。

○鳥潟委員 ありがとうございます。

介護職員の人材確保に向けて、他職種と遜色のない処遇改善の実現は重要な課題であり、

資料について今般の改定についてこれまで議論してきた意見を踏まえた考え方を整理して取りまとめていただいたと受け止めております。

一方、繰り返し申し上げますが、介護報酬で処遇改善の対応をする場合、被保険者や事業主の保険料負担につながることであります。保険料を負担する方の理解が得られるように、生産性向上や協働化の取組もセットで対応いただくとともに、次期報酬改定に向けては実態を踏まえたきめ細やかな対応の検討や、適正化や効率化についてもしっかりと議論を行いたいと考えております。

以上です。

○田辺分科会長 ありがとうございました。

それでは、及川委員、よろしくお願いします。

○及川委員 ありがとうございます。日本介護福祉士会の及川でございます。御意見を申し上げます。

目下の介護人材不足は危機的な状況でございます。審議報告では、「介護職員等処遇改善加算の充実により、介護分野における処遇改善を行うことが適当」と書かれております。

しかし、他職種の処遇改善も極めて重要な課題ではございますが、それ以上に重要な課題は介護職員の処遇改善を大胆に進めることのはずでございます。このことについては、多くの皆様からも出されてきた意見だと理解しております。介護人材不足が危機的な状況にある中で、ここを大きく改善する必要があると、これに対応するためには介護職員の処遇改善を重点的に実施する必要があるといった考えを踏まえ、具体的な対応を進めていただきたいと思っております。

以上でございます。ありがとうございました。

○田辺分科会長 ありがとうございました。

それでは、東委員、よろしくお願いいたします。

○東委員 ありがとうございます。全老健の東でございます。

まず、今回の審議報告の内容につきましては全面的に賛成でございます。

それを踏まえ、2点、意見を申し上げたいと思っております。

まず、処遇改善についてです。令和7年度補正予算におきましては全介護従事者に月額1万円、介護職員に月額1.9万円、いずれも半年分の支援をいただきました。感謝を申し上げます。

しかしながら、令和6年度の全産業の賃金と、介護職員の賃金の差は、月額8.3万円と開いている状況でございます。これを年収で考えますと、約100万円ということになります。今回の介護職員の1.9万円、6か月分、これは11.4万円になりますが、これを満額介護職員に配布できたとしても、全産業との差はまだ88万と、かなり乖離している状況でございます。

また、第248回介護給付費分科会の資料におきましては、介護現場で働く看護師におきましても、看護師全体の給与と月額6万円の差があるというデータが出ておりました。これを

年収で考えますと約72万円の差となり、同じ看護師という資格を持ちながら介護現場で働く看護師の給与はかなり低いと言えます。補正で対応していただきました月額1万円では、その差はまだ埋まるとは言えません。

御存じのように、骨太の方針2025におきましては、現場で働く幅広い職種の方々の賃上げ、さらに他職種と遜色のない処遇改善とされておったわけでございます。

しかし、今回の補正予算におきましては、他産業との差がまだ1、2割縮まったということにすぎません。令和8年度臨時介護報酬改定におきましては、補正予算の全介護従事者1万円、介護従事者1.9万円をベースに、さらに全産業との差を埋めていくために、最低でも全介護従事者で月2万円、介護職員で月額2.9万円の賃上げができる程度の財源の確保をお願いしたいと考えます。

次に、基準費用額について申し上げます。

この基準費用額につきましては、御存じのように介護保険料が著しく変動したときは速やかに額を改定しなければならないとされているところでございます。今回、令和6年度決算の概況調査が出ましたが、現状の基準費用額との差が約3,000円となっています。

しかし、この数字は令和6年の決算の数字でございまして、令和7年度以降も引き続き物価は急速に上がっております。その現状を考えると、現在の基準費用額との差は5,000円程度にまで広がっていると考えられます。基準費用額につきましては、月額170円程度の引上げをお願いしたいと考えます。

以上です。

○田辺分科会長 ありがとうございました。

それでは、田中委員、よろしくお願いします。

○田中委員 ありがとうございます。

報酬改定の合間の中間地点での見直しについて、初めに感謝を申し上げます。

2つ、意見がございます。

まず1つ目、簡単なところというか、文言なのですけれども、3ページの2つ目の○の最後の行の「配慮措置を踏まえた配慮措置を講じる」という表現は重複しているので、配慮を踏まえた措置、というように書いてはどうかと提案をいたします。

次に、処遇改善について、日本は介護報酬が公定価格で、改定までのタイムラグもあり、インフレ局面では実質価値が目減りしやすい構造です。加えて、介護は労働集約で現下の大半が人件費、つまり賃金上昇を単価に転嫁しないと現場が破綻します。毎回、来るか来ないか、はらはらしながら待つ補正予算だけでは、持続可能な運営は困難です。国全体で考える局面だと思います。

1つは、介護離職の防止への課題です。

2023年の経済産業省の資料では、年間約10万人が介護離職しており、その損失は約6500億円と試算されています。40代から50代の管理職、ベテラン層が離職のコア層であるため、多くの企業にとっては単なる人材不足以上のノウハウの流出という大きなダメージになり

ます。企業にとっては熟練社員の離職は採用、育成コストの損失まであり、ひいては介護サービスの充実は自社の人材を守る投資と位置づけられます。

次に、労働供給の確保という観点があります。介護職の処遇改善について、介護現場の人手不足によりサービスが受けられない。介護難民状態になると、働く現役世代が家庭内での介護を余儀なくされます。介護職の処遇が改善されなければ人手不足は深刻化し、結果として企業の働き手が家族介護に時間を取られます。介護人材の投資は、間接的に全産業の労働力確保につながります。つまり、介護人材を確保することは他産業で働く方々の仕事と介護の両立を支えるインフラを整えることと同義ではないでしょうか。

さらに、地域経済の維持として、会議事業所は地方の主要雇用主です。介護が崩壊すれば地方の消費市場も縮小し、地方に拠点を持つ企業の事業基盤が揺らぎます。人口減少が進む地方都市において、介護施設は製造業の工場などと並び、安定した雇用、特に女性やシニア層を生む重要な拠点となっています。介護従事者の給与は地域での消費に回り、事業所が維持されることでその家族もその土地に住み続けられます。介護崩壊は、地域コミュニティの消滅を加速させる要因となります。

2040年の新たな地域医療構想の中にも介護分野が組み込まれてきたように、介護はなくてはならないインフラです。このインフレ局面での人材流出に歯止めをかけることは必須です。したがって、物価、賃金に連動するスライド要素を入れ、今のように改定まで耐えるのではなく、タイムラグに耐えられない事業所の崩壊を防ぐべく速やかに対応すること、今後、旧年度改定でも継続し、ますます他産業と差が開くことがないように、継続的な基本方針の見直しを強く要求します。

以上です。ありがとうございました。

○田辺分科会長　ありがとうございました。

それでは、江澤委員、よろしくお願いします。

○江澤委員　ありがとうございます。

審議報告の内容については、賛同いたします。

介護報酬は公費と保険料で構成されておりますので、国民の御負担をいただくということになりますから、国民の皆様の御理解が大前提であるということは十分認識をしているところでございます。

一方で、国民にとって不可欠なインフラである介護が潰れてしまうとか、なくなってしまうということは誰も望まないことでありますので、しっかりと今回の審議報告の中身についても財源を確保していただきたいと考えております。

介護事業所の人件費率はサービス類型によっても異なりますけれども、おおむね6割から8割近くが人件費として構成されています。したがって、介護報酬の適正化は介護職員の処遇改善とは相反するものと従前からなっているわけです。したがって、令和9年度の介護報酬改定においてもしっかりと財源を確保して今後につなげていただきたいと思っております。

健全経営の下、しっかりと処遇改善をし、むしろ他産業から参入していただくような業界になることを切に願っているところでございます。

私からは、以上でございます。

○田辺分科会長 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。

それでは、ほかに特段の御発言がないようでしたら、「令和8年度介護報酬改定審議報告のとりまとめに向けてについて」の審議は終了といたします。

本日、幾つかの意見をいただきました。審議報告の取扱いにつきましては、今後のスケジュールも踏まえまして私と事務局とで相談させていただき、修文その他必要な対応を行った上で皆様に御報告するとともに、厚生労働省のホームページに速やかに公表することとしたいと存じますが、よろしゅうございますでしょうか。

(首肯する委員あり)

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、本日の審議はここまでにしたいと存じます。

最後に、次回の分科会の日程等につきまして、事務局のほうより説明をお願いいたします。

○村中企画官 次回の日程は、事務局から追って御連絡をさせていただきます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、本日はこれで閉会でございます。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す。

それでは、散会いたします。