

○村中企画官 定刻になりましたので、第252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、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、今井委員、大石委員、長内委員より御欠席の連絡をいただいております。

また、御欠席の大石委員に代わり尾崎参考人、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。

なお、荻野委員におかれましては、公務により途中で御退席する予定です。

以上により、本日は21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、林大臣官房審議官、介護保険指導室長は欠席となりますので、併せて御報告申し上げます。

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、オンラインでの出席の委員の皆様におかれましては、御発言する際には「リアクション」から「手を挙げる」のボタンをクリックいただき、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、議題1といたしまして「令和8年度予算に関する『大臣折衝事項』について」。

議題の2といたしまして「地域区分について」。

以上の2つをそれぞれ御報告いただきます。

まず、議題1の「令和8年度予算に関する『大臣折衝事項』について」、事務局より御説明のほう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。資料1を御覧ください。

一昨日行われました令和8年度予算に関する大臣折衝事項について、御報告をさせていただきます。資料の1ページを御覧ください。

12月24日に令和8年度予算に係る大臣折衝が行われ、令和8年度介護報酬改定については、以下にお示しをしているとおりとなっております。

まず、全体の改定率がプラス2.03%、その内訳としまして、介護分野の職員の処遇改善

でプラス1.95%、食費の基準費用額の引上げでプラス0.09%となっております。

個別の項目についてでございますけれども、まず、上の四角の介護分野の職員の処遇改善について、改定率プラス1.95%の内訳として、1つ目のボツにある介護従事者を対象に幅広く月1.0万円、3.3%の賃上げを実現する措置と、2つ目のボツにあります、生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員を対象に月0.7万円、2.4%の上乗せ措置を実施することとし、介護職員については、累次の取組の中では過去最大の水準となる、定期昇給0.2万円込みで最大月1.9万円、6.3%の賃上げが実現する措置を実施することとしております。

その下についてですが、こうした措置を実施するための具体的な内容として、今回からマル1、処遇改善加算の対象について、介護職員のみから介護従事者に拡大する。

マル2、生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を設ける。

マル3、処遇改善加算の対象外だった訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等について、新たに処遇改善加算を設けることとしております。

次に、下段の四角の食費の基準費用額の引上げプラス0.09%についてですけれども、1日当たり100円の基準費用額の引上げを行うこととしております。

また、注書きのとおり、低所得者について、所得区分に応じて利用者負担を据え置き又は日額30円から60円引上げを行うこととしております。

こちらについては、次の2ページで改めて御説明をさせていただきます。

その上で、大臣折衝では一番下に記載のとおり、令和9年度改定に向けまして、以下の点が記載をされております。

まず、介護分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保を図る必要があるとの認識のもと、「介護事業経営実態調査」等において、介護サービス事業者の経営状況等について把握した上で、物価や賃金の上昇等を適切に反映するための対応を実施する、とされております。

また、同時に、介護保険制度の持続可能性を確保するため、介護給付の効率化・適正化に取り組む必要がある。今般の有料老人ホームに関する制度改正の内容も踏まえつつ、サービスの提供形態に応じた評価の在り方について所要の措置を講じることを検討する、とされております。

続きまして、2ページを御覧ください。

大臣折衝事項を踏まえました食費の基準費用額等の見直しについてでございます。

まず、1、食費の基準費用額についてでございます。1ボツについては、これまでの分科会でもお示ししているとおり、介護保険法において、介護保険施設等における食事の提供に要する費用など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ことをお示ししております。

そこで2ボツにあるとおり、近年の物価上昇や、令和7年度概況調査の結果を踏まえ、緊急的な対応として、大臣折衝において、令和9年度介護報酬改定を待たずに、介護保険

施設等における食費の基準費用額を1日当たり100円引き上げることとされました。

その上で、2の食費の負担限度額についてでございます。在宅で生活する方との公平性等を総合的に勘案し、利用者負担第3段階マル1の利用者は1日当たり30円、利用者負担第3段階マル2の利用者は1日当たり60円引き上げることとしております。

3の措置の施行時期についてでございますけれども、令和8年8月とすることをお示ししております。

今般の措置については、令和7年度介護事業経営概況調査の結果を踏まえた緊急的な対応であると考えてございまして、引き続き物価の上昇が居住費、食費に及ぼす影響を適切に把握し、的確に対応を行っていく必要があるものと考えてございます。

3ページ以降は、参考資料です。

4ページには、これまでの介護報酬改定における改定率をお示ししておりますけれども、今般のプラス2.03%は、単年で見れば、実質的には過去最高水準の改定率となっております。

令和8年度予算に関する大臣折衝の御説明は以上でございます。

今後、事務局において、先日、分科会で取りまとめていただきました審議報告や、今、御紹介させていただきました大臣折衝の内容も踏まえまして、具体的な改定の内容について速やかに検討の上、改めて分科会にお諮りさせていただければと考えてございます。

事務局からの御報告は以上です。

○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きまして、御意見、それから御質問等ございましたら、よろしくお願い申し上げます。

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。

資料1の介護労働者の賃上げについて意見を申し上げます。

2025年度補正予算と2026年の介護報酬のプラス改定により、介護現場で働く人たちの給与が引上げになることは、介護を必要とする本人、介護をする家族などにとっても大変重要なことです。

ただし、事業所によっては、1人1万円から1.9万円まで賃上げの差が9,000円もあることが気になります。ぜひ、全ての介護労働者の皆さんが、1人1.9万円の引上げになるよう、厚生労働省をはじめ、関係者の皆様に御尽力をいただくことを希望いたします。

また、昨日、高齢者虐待防止法に基づく2024年度の調査結果が公表されました。残念なことに、要介護施設従事者等、養護者ともに虐待と判断される件数が昨年より増えています。

特に要介護施設従事者等では、特別養護老人ホーム、有料老人ホームがそれぞれ3割程度と高い割合になっておりました。

介護現場で働く皆さんがストレスをためず、介護が必要な人たちにゆとりを持って働く

ことができるよう、賃上げだけでなく、職場環境の改善にも取り組んでいただくことを希望いたします。

また、大臣折衝事項では、来年の8月以降、食費の基準額が1日当たり、今、説明がございましたけれども100円の引上げで、低所得者は据え置きか、30円から60円の引上げとされています。

9ページに補足給付の仕組みが示されていますが、第3段階マル1は、食費が30円増え、第3段階マル2は、食費が60円、居住費が100円それぞれ増えることと示されています。

毎回の繰り返しになりますが、利用者の自己負担が増えることにより、施設やショートステイの利用を諦める人が出ないように、実施後の検証も含めて丁寧な対応をお願いいたします。

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。

では、平山委員、よろしくお願いします。

○平山委員 連合の平山でございます。

令和8年度予算における大臣折衝事項について、コメントと質問を1点させていただきたいと思います。

令和8年度介護報酬改定において措置された賃上げが、介護現場で働く職員に確実に行き渡るように、賃上げの仕組みはできるだけ分かりやすくするとともに、申請や報告については、事務負担が増大しないよう、できるだけ簡素なものとなるようお願いいたします。

また、生産性向上や協働化の取組によって、介護職員への7,000円の上乗せの措置、これに対して、その要件を満たすための支援であったり、その内容の周知については、ぜひお願いしたいと思います。

1点質問になりますけれども、介護職員については、最大で月1万9000円の賃上げが実現する措置とありますけれども、これは、括弧で定期昇給2,000円を含むと記載があります。

今回の介護報酬改定で1.9万円の賃上げができる措置を、介護報酬によって措置するか、それとも、この定期昇給の2,000円分は、介護報酬での措置ではなくて、事業所が独自で対応する部分であって、介護報酬によって措置されるのは、実質的には1万7000円ということなのか、この点について教えていただければと思います。お願いいたします。

○田辺分科会長 では、この点、いかがでございましょうか。

○堀老人保健課長 老人保健課長でございます。

御質問の点については、端的にお答えすると、後段のお答えということになるかと思っています。

1ページを御覧いただきますと、報酬として措置する額については、介護従事者を対象に幅広く1.0万円の賃上げ、また、生産性向上や協働化に取り組む事業者の介護職員を対象に月0.7万円措置するところが措置ということでございます。

これに加え、今年実施をさせていただきました処遇状況調査では、一定の定期昇給が実

施されているということも踏まえると、全体としては最大で1.9万円、定期昇給0.2万円を込みの額ということで、それが実現する規模だと考えてございます。

今回、他産業の賃上げ水準の指標となる春闘については、定期昇給が含まれているということも踏まえまして、比較可能性の観点から、こうした表現をさせていただいているということでございます。

○田辺分科会長 よろしゅうございますか。

○平山委員 御回答ありがとうございます。

現場からは、1.9万円を介護報酬で措置されると思っている方が割といらっしゃると思いますので、この点について誤解が生じないように丁寧な説明をお願いできればと思います。

以上です。

○田辺分科会長 それでは、濱田委員、よろしくお願いします。

○濱田委員 ありがとうございます。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、改定期首にもかかわらず、予算折衝におきましても大変御尽力いただき、事務局である厚生労働省様をはじめ、関係者の皆様に感謝申し上げます。

引き続き、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きまして、他産業の賃上げ状況と差がある状況もあり、継続的な処遇改善をお願いできればと存じます。

また、居宅介護支援事業所の介護支援専門員も生産性向上や協働化に取り組む上乘せ対象の事業所として、改めてまた御検討いただきますよう、引き続きお願い申し上げます。

介護分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保を図る必要があるとの御認識もお示しいただきましたが、恐らく、介護事業経営実態調査等の等に含まれると考えますが、同調査結果だけでなく、居宅介護支援をはじめ、新たに含まれるサービスにつきましても、次期改定までに処遇改善状況等調査の対象にお含めいただきまして、対象職種間における、例えば、有資格の介護職員等との相対的な比較や、有効求人倍率、また、採用率等における採用困難度等につきましても、今後の処遇改善に向けて御考慮いただければ幸いと存じます。

特に、主任介護支援専門員を含む、介護支援専門員につきましては、医療・福祉・介護の複数の資格を有しており、他職種との賃金より低い等乖離がある場合には、採用や異動が困難な傾向も存在するため、何とぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、石田委員、よろしくお願いします。

○石田委員 ありがとうございます。

今般の説明いただきました資料の1でございますけれども、その中で2の「令和9年度介護報酬改定について」というところについてです。この中に「介護分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保を図る必要があるとの認識のもと、『介護事業経営実態調査』

等において、介護サービス事業者の経営状況等について把握した上で、物価や賃金の上昇等を適切に反映するための対応を実施する。」と書いてあります。

介護に従事する人たちの賃金のアップは大賛成なのですが、実際にその介護に関わる事業経営について、今回、東京商工リサーチによる発表で、2025年度の訪問介護事業者における倒産件数が非常に多くなっていて、11月の時点で最多の85件となっています。昨年の同時期で81件ですから、それを上回る倒産件数があるということです。倒産のみならず休止・廃業を加えれば、さらに多くの訪問介護事業所がなくなっているという現状です。

この危機的状況に関しては、人材不足のみならず、前回の介護報酬改定の際に訪問介護においては、基本報酬が2%以上引き下げられたことが、やはり大きな影響を及ぼしていると思います。

この介護報酬引下げというのは、事業者にとっては非常に大きな打撃であり、さらに深刻な人材不足もあり、それに加えて人件費や求人コストがかかる、その他、ガソリン代をはじめ諸々の運営コストもかかるといった事情があります。

ですから、介護報酬の基本報酬、これについての見直しというのを、いち早く考えていただければと思います。可能ならば、次期改定を待たずということ希望しますが、まずは、いち早くこの内容について考慮していただきたいと思っております。

次に、この2つ目のポツで「同時に、介護保険制度の持続可能性を確保」というところで「今般の有料老人ホームに関する制度改正の内容も踏まえ」とあります。この有料老人ホームについての説明ですが、新たな形として利用する方々が集住型で、そこに生活するものであるとされています。これは従来の解釈である「居宅」というよりは、「施設」に準ずるものという解釈がされていると思います。この有料老人ホーム等においては、居宅ではなく、かといって施設でもない、新しいカテゴリであるということの説明が、ここでシッカリされないといけないと思います。そうすると、サービスの体系とか内容も変わってくるのではないかと考えております。

ぜひとも今後は、この新たな有料老人ホーム等における、そのサービスの内容についても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 ありがとうございます。

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。全国老人福祉施設協議会の小泉でございます。

まず、令和8年度の予算大臣折衝事項について、御報告ありがとうございます。

物価高騰や人材不足が続く非常に厳しい状況下において、介護報酬の改定率として、プラス2.03%を確保いただき、特に介護従事者の処遇改善に向けて幅広く1万円の賃上げ措置を講じていただいたことに、現場を代表して深く御礼申し上げます。

その上で、資料の1ページ目の記載について、委員として懸念を申し上げます。

処遇改善の試算として、最大月1万9000円という数字が示されていますが、ここには定期昇給の2,000円が含まれています。定期昇給は、本来、各事業者の裁量と経営努力によって行われるものであり、今回の制度改正による公的な上乗せ分とは性格が異なるものではないでしょうか。現在、経営環境が極めて厳しい中で、全ての事業所が必ずしも、例年通りの定期昇給を確約できるわけではありません。こうした記載は、あたかも一律に1万9000円が支給されるかのような誤解を職員に与え、現場における事業者への不信感を招くおそれがあります。本件は大臣折衝を得た報告事項であることは承知しておりますが、今後の周知や、資料作成に当たっては、改定による純増分と、事業者の努力分を明確に切り分け、実態に即した丁寧な情報発信を要望いたします。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、東委員、よろしくお願いします。

○東委員 ありがとうございます。全国老人保健施設協会の東です。

まず今回の改定率でございますが、介護職員以外も含め、全ての介護従事者を対象にいただいた点、それから、訪問看護、訪問リハビリ、居宅介護支援事業所も対象にいただいた点、この点につきましては、深く感謝を申し上げたいと存じます。

また、今回改定率がプラス2.03%でございますが、食費を除きますと、プラス1.95%になります。しかし、これは、処遇改善のみの数字でございます。基本報酬等は含まれておりません。

しかも、これは単年度の数字でございます。

令和6年度改定でのプラス1.59%に処遇改善がプラス0.98%含まれておりましたものですから、この比率で考えますと、今回のプラス2.03%改定というのは、3年ごとの基本報酬を含む全てを含んだ改定に換算しますと、プラス約9%程度という過去最高の数字になると言えます。これは、現場にとっても大変心強い数字でございますし、今後の介護業界、それから、介護従事者にとっても大変明るいメッセージになると確信しております。

それから、細かい数字を見ていきますと、幅広い職種に1万円、それから、介護職員にプラス上乗せ0.7万円ということでございます。その横に括弧書きで、いわゆる賃上げに相当する率が書いてございます。それでいきますと、全ての従事者で3.3%、それから介護職員は、合わせますと最大5.7%の賃上げに相当するわけです。私は、この賃上げ率に換算した数字は、大変大きいものだと思っております。

ちなみに、令和7年度の補正予算におきましては、全ての介護従事者1万円、介護職員、上乗せ0.9万円でございます。これは、あくまで半年分でございますので、補正予算の分は年間の賃上げ率に換算しますと、全ての介護職員、介護従事者で1.65%、それから介護職員につきましては3.15%となります。それを考慮しますと補正予算よりも今回の臨時の介護報酬改定の数字のほうが、私は大きかったかなと見ております。

次に食費でございますが、今回100円上げていただきました。これは、介護事業経営概況

調査における食費の額と基準費用額との差が3,000円/月ということで100円/日だと思いますが、これは前回も申し上げましたが、令和7年度もかなりの勢いで物価が上昇しております。これは、物価を追いかけていく状況にありますので、次の令和9年度の介護報酬改定におきましても、物価に置いていかれないような物価対応の食費というものを、きちんとまた検討していただきたいと思います。

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、江澤委員、よろしくお願いします。

○江澤委員　まず、財政状況の厳しい中、プラス改定を行っていただいたこと、そして、対象者の枠を拡大していただいたことについて、大変感謝を申し上げたいと思います。

今回、介護職員の処遇改善という形で行われるわけですが、これで他産業との開きが縮まるかという、まだまだ水準は低い水準にございますので、今後、介護職員の動向、増えていくのか、あるいは他産業への流出が幾ばくかでも止まっていくのかとか、そういった介護職員、あるいは介護従事者の動向をしっかりと注視しながら、今後につなげていただければと思っています。

今回、処遇改善と食費ということで、物価対応分あるいは経営が逼迫している状況に対する手当は、当然、今回予定はなかったわけで行われないわけですが、令和9年度の介護報酬に向けて、その辺りをどのように考えていくのか。

御存知のように、診療報酬のほうは、令和8年と令和9年度に切り分けて、このたび改定が行われる予定になっています。

したがって、介護報酬も、これまでのデフレ時代の3年ごとの報酬改定だと、もう立ち行かないということは明白になっていますので、今後の令和9年度の介護報酬改定の在り方というのは、いろいろと、賃上げ、物価対応、食費、光熱水費、あるいは経営危機に対する手当、そういったものをどのように組み込んでいくのか、それから、場合によっては3年に一度ではなくて、物価対応とか賃上げなどについては、3年間の間の途中の改定というのも視野に入れていかないといけない時代になったのだとは認識しておりますので、取りあえず、今回を発射台として、どう考えていくのか、ぎりぎり1.9万円に若干届かなかったことは残念ですが、取りあえず、こういった状況を踏まえ、こういった改定をしっかりとありがたく受け止め、どのように我々もしっかりと対応していくのかというのは、当然問われると思いますし、一方で、我々の自助努力で対応できない物価高騰、賃上げ等について、どのように手当をしていくのか、また、引き続き令和9年度の介護報酬改定に向けて御検討いただければと思っています。

ありがとうございます。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。

すみません、今、聞こえていないので、回線が安定するまでお待ちしたほうがいいので



したら、ほかの方の発言を先にお伺いしてから、その後で、もう一回御指名いたしますので、その折にお願いいたします。

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。

まず、介護分野の処遇改善の改定率1.95%、ありがとうございます。感謝申し上げます。

ただ、介護職のみならず、関係職種の他産業との給与格差を埋めるまでに至らなかったのは残念でございます。それでも、日頃から介護現場で奮闘している仲間が元気づけられると考えております。

今後、この処遇改善が実現した際には、介護現場において介護分野の職員の皆様に、処遇改善を実感いただくような対応がなされることを期待いたします。

次に、基準費用額の取扱いについてでございます。

食事は、そもそも生活の中でも大きな楽しみの1つでございます。施設に入ったために、その楽しみが半減しない取組とすることが重要でございます。食事の質は、費用に関連することであると考え、この費用の妥当性については、何らかの形で確認をいただきたいと思います。

いずれにしても、介護保険制度の持続可能性の確保は大きな課題でございます。介護サービスが必要に応じて適切に提供される必要があり、介護保険法の理念に逆行することがないような対応をお願いいたします。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

では、田母神委員、よろしくお願いします。

○田母神委員 ありがとうございます。資料1について、意見を申し述べます。

このたびの改定内容に深く感謝申し上げます。介護職員等処遇改善加算の対象が介護従事者全体に拡大され、また、訪問看護、居宅介護支援等も含まれることになります。介護サービス施設事業所において、サービス提供を支える人材確保が持続可能なものとなり、介護従事者全体の確実な処遇改善につながるよう、先ほど濱田委員からも御発言がありましたが、新たに対象となるサービス類型を含めて、改定後の算定状況を把握することが重要であると考えております。

それから、令和9年度改定に向けましても、介護現場の処遇の実態の把握、実態を踏まえた取組を引き続き継続いただきますようお願い申し上げます。

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、田中委員、回線は安定しましたでしょうか。ミュートを外して、御発言をお願いいたします。

○田中委員 恐れ入ります。ありがとうございます。電波が大変悪いところからの参加で申し訳ございませんが、聞こえておりますでしょうか。

○田辺分科会長 大丈夫です。

○田中委員 ありがとうございます。

では、この後、電波がまた悪くなってしまうかもしれないので、チャットのほうにも書かせていただいたのですが、臨時の手当並びに対象者の拡大について、ありがとうございます。

しかし、今後のこととして心配しているのは、介護職員の数だけではなく、年齢分布にも配慮しないと、5年、10年後に実働できる介護職員が不足してしまうのではないかと心配しております。

今後は、そういった調査も継続していただき、また、これは全ての職種によることと考えておりますので、御配慮いただければと思います。

電波の関係上、ついたり、消したりの画面で大変申し訳ございませんでした。

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か。

では、伊藤委員、よろしくお願いします。

○伊藤委員 遅れて申し訳ございませんでした。今回の報酬改定について感想と意見を申し上げます。

まず、改定率が、大臣折衝において、2.03%のプラス改定となったことにつきましては、介護職員などの処遇改善は理解をしているものの、やはり近年といたしましては、高い水準になってございます。

2号保険料を負担している現役世代といたしましては、さらなる負担増につながり、非常に厳しい結果になったと言わざるを得ないと感じてございます。

賃金の改善や、職場環境の改善等が確実に図られているか、効果検証等をしっかり実施していただくとともに、今後の財源の在り方も含めて、十分な検討、議論をお願いしたいと思います。

今後の介護報酬改定に当たっては、介護給付費の適正化あるいは介護現場の生産性の向上に寄与したものになるかどうか、そして、給付と負担の在り方や財源構造を含めて、めりはりのある介護報酬改定等について、御議論をいただきたいと思います。

その際には、やはり、保険料の負担、そして、利用者の負担の抑制につながるような観点での議論をぜひともお願いしたいと思います。

以上です。

○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か。

よろしゅうございますでしょうか。それでは、御発言ありがとうございます。

次に、議題の2のほうに入ってまいりたいと思います。

議題の2の地域区分について、事務局のほうより御説明のほう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。資料の2を御覧ください。

地域区分につきましては、昨年12月23日に開催をさせていただきました介護給付費分科会において、今後の対応として、次期介護報酬改定に向けて市町村の意向を確認しつつ、地域区分の在り方について検討を進めることについて、御意見を頂戴したところでございます。

今回は、この地域区分の見直しにつきまして、令和9年度介護報酬改定に向けた今後のスケジュールを御報告させていただくものでございます。

1ページを御覧ください。

1つ目の○ですけれども、地域区分は、公平性・客観性を担保する観点から、原則として、地域における民間の賃金水準を反映して設定されている公務員、これは国家公務員または地方公務員になりますけれども、この公務員の地域手当に準拠しておりますけれども、人事院勧告に基づく地域区分の見直しの際には、支給割合が上がる自治体もあれば下がる自治体もあるため、報酬単価の大幅な変更を緩和する観点から、市町村の意向を確認した上で経過措置を設けております。

また、注の部分でございますけれども、経過措置とは別に、隣接地域の状況により公平性を欠く状況にあると考えられる自治体に対しては、特例を設けているということでございます。

2つ目の○になりますけれども、地域区分の見直しに際して、支給割合が上がる場合、これまでと同じ支給割合を維持することも含め、見直し前後の支給割合の範囲内で支給割合を設定する経過措置を適用することを可能としております。また、支給割合が下がる場合も同様の設定が可能です。

少し飛びまして、4ページを御覧いただければと思いますけれども、経過措置の参考資料をお示ししております。

1つ目の○でございますけれども、先ほど経過措置の御説明をさせていただいた内容になってございまして、注にありますとおり、これまで平成24年度、それから、平成27年度の介護報酬改定におきまして、地域区分の見直しを実施しております。

直近の人事院勧告に基づく地域区分の見直しが行われました平成27年度の介護報酬改定の際に設けられた経過措置につきましては、3年ごとの報酬改定の際に経過措置を延長するかどうか、市町村の御意向を確認して、前回、令和6年度改定におきましては、希望市町村について、令和8年度末までの経過措置の延長を行ってございます。

4ページの下半分には、今回の見直しにより支給割合が上がる自治体を例に取りまして、経過措置の設定例をお示ししております。

見直し前の公務員の地域手当の支給割合が6級地6%だった自治体が、見直し後に、4級地8%となる場合ということでございますけれども、介護保険の地域区分も、これに準拠して支給割合は8%となるというのが、基本的なパターンになりますけれども、経過措

置を適用する場合、一番右側の矢印のところでございますけれども、市町村の御意向により、現在の6%から見直し後の8%の範囲の中で、支給割合を設定していただくことが可能、というのが経過措置でございます。

1ページにお戻りをいただきまして、3つ目の○になりますけれども、国家公務員の地域手当は、令和6年人事院勧告に基づき、今年度から段階的に見直しが実施されております。

また、4つ目の○になりますけれども、地方公務員の地域手当についても同様の見直しが行われておりまして、各市町村で地域手当の設定を行うことになります。

今年度から市町村が人事院等から示された率を超えて地域手当を設定した場合の特別交付税の減額措置が廃止されていることから、国家公務員とは異なる独自の支給割合を設定する自治体が増加すること考えられます。

こうしたことを踏まえた地域区分についての今後のスケジュールということで、一番下の部分になりますけれども、令和9年度介護報酬改定に向けて、まず、年明けの2月から3月にかけて、都道府県経由で令和9年度以降の地域区分の設定に係る意向や、各市町村における公務員の地域手当の支給割合等を調査する市町村への意向調査を実施させていただきたいと考えてございます。

この調査結果を踏まえまして、令和8年度以降、次の令和9年度介護報酬改定に向けて介護給付費分科会で御議論をいただきまして、一番下の部分になりますけれども、来年年末頃に、各市町村に令和9年度からの地域区分を提示することを予定してございます。

2ページ以降は、地域区分の概要ですとか、公務員の地域手当の見直しの内容に関する参考資料でございます。

資料の説明は以上でございます。

○田辺分科会長 御説明ありがとうございました。

それでは、ただいま説明がございました事項について、御意見、それから御質問等ございましたら、よろしくお願いいたします。

では、志田委員、よろしくお願いいたします。

○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。

意見といいますか、地域区分についてのお願いを申し上げます。

まず、工程としては、まだ、期間はあるかと思えますけれども、資料2の3ページに、現在の1単位の単価が、住んでいる自治体によって10円から11.4円まで開きがあることが示されています。

この仕組みは、介護を必要とする人や、その家族はほとんど理解していない、あるいは全く理解していないことでもあります。地域区分が変更される自治体に暮らす人が、全て利用料が引上げになるわけではないと説明をいただいております。

しかし、単価の引上げが利用者負担増につながる自治体もあると思います。今後のスケジュールのところで決まっていくわけですが、該当する自治体に暮らす人たちには、

ぜひ、分かりやすい説明をしていただきますようお願いいたします。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございます。

それでは、濱田委員、よろしくお願いします。

○濱田委員 よろしくお願いいたします。

特別交付税の減額措置が廃止され、国家公務員の地域手当の支給割合が引き下げられた市町村では、職員給与の支給割合を維持し、介護報酬等の地域区分についても引下げ前の区分相当を維持したいとの意向がある市町村もあると伺っております。

令和6年度人事院勧告における級地区分が、これまでの例に倣いまして、介護報酬に適用された場合、地域手当等の手当に相当する賃金の支給割合が下がる事業者や施設においては、結果として介護従事者の賃金も下がることが予想され、人材確保に支障を来すことが危惧されます。

特に人材確保のため、これまで処遇改善に力点を置いてきたことから、地域区分の見直しによって介護従事者の賃金が下がるようなことは、避けられるような対応が必要と考えております。

1ページの今後のスケジュールでは、今般、市町村の意向調査も予定いただいております。公務員の皆様の地域手当の調査も行われるようですが、ここ数年のインフレ下における人事院勧告等における引上げ幅と処遇改善における改定率の差を見ましても、民間事業者の介護従事者等とでは、根本的に処遇構造が異なっておりますので、参考にいただく場合は、これらも踏まえて同引き上げ幅に沿って処遇改善を実施する等もご検討いただければ幸いかと存じます。

これらのことから、例えば、令和9年度からの地域区分の見直しに際しましては、国家公務員の地域区分とは異なる支給割合を設定する市町村につきましては、特例措置として独自の支給割合を基に、または現状の支給割合を基に地域区分を設定できるようにすることも1つの方法であると考えます。

このため、4ページの経過措置や、5ページの特例措置、また、243回の当会でも申し上げましたが、全体的な調整など、介護報酬におきましてはこれまでも様々な工夫も当会では行われてきていることでもあり、地域の意向も踏まえつつ、何とか処遇が引き下がることのないよう、御配慮をお願いできると幸いです。

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。

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。

今回の見直しにおきましては、国家公務員の地域手当が地市町村単位の7区分から、都道府県単位を基本とする5区分へ改正されることに伴って、介護報酬の地域区分も大きな転換期を迎えています。

しかし、広域化によって地域内の経済的、労働市場的な差異が平均化されれば、実態としてコスト水準の高い都市近郊部などが不利益を被るおそれがあり、地域差を適切に反映するという制度の趣旨との乖離を危惧しております。

本来、介護人材の確保や生活圏の実態を鑑みれば、都道府県単位よりも、二次医療圏や介護保険圏域といった、実際の労働市場に即した単位で精緻に区分を設定することこそが、格差の是正の目的に適合するはずです。

特に懸念すべきは、公務員の区分に準拠した結果、現行から2%から4%もの引下げとなる地域が生じる点です。

深刻な人手不足と物価高騰に直面する現場において、これほど急激な報酬減は事業継続を脅かしかねません。

資料には、大幅な変更を緩和するための経過措置として、見直し前後の支給割合の範囲内での設定可能であることや、段階的な引下げも可能である旨が示されています。

この措置については、単に3年間の延長にとどめるのではなく、現場の経営安定性を担保するため、少なくとも現行水準を維持できるような柔軟かつ強力な激変緩和を求めます。

また、令和8年2月から予定されている市町村への意向調査においては、自治体は地域の実態、近隣自治体との賃金均衡やサービスの確保の必要に基づき、主体的に判断できるよう、十分な配慮が必要です。国家公務員の支給割合は、あくまで1つの指標であり、介護現場の労働市場とも必ずしも一致しません。地域区分は、経営の根幹を左右する要素です。この大規模な変更を機械的に介護保険制度へ移植するのではなく、本分科会の下に専門の検討組織を設けるなどして、地域経済や社会への影響のアセスメントを丁寧に行うべきです。支給割合の設定を含め、地域の実態を十分に考慮した慎重な議論を重ねていただきますよう、強く要望いたします。

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。

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。

今の濱田委員、小泉委員の御発言と重なるところもございますが、この地域区分に関しまして、これは、今回、7段階から5段階になるわけです。そうしますと、もちろん、下がる場所もありますが、上がる場所もあるわけです。

ただ、上がる、下がると言いましても、2%とか4%というのは、かなり大きな変更になるわけです。前回の地域区分の議論の際にも発言をいたしましたが、現在、介護業界におきましては、経営状況は最悪でございまして、物価上昇、人材不足、賃上げ等で大変厳しい状況に陥っておるわけです。

そうであるからこそ、R8の4月の改定率も、先ほど申し上げましたように、過去最大の改定率になったわけです。

したがって、今回の地域区分の議論については、公務員の地域手当が変更になったから、

これは変更するというような過去と同様な安易な考え方で、地域区分を変更するということは、厳に慎むべきと考えます。

仮に、地域区分を変更したとしても、やはり経営状況とか、賃上げ状況、物価動向、介護人材確保の状況等を注視した上で、適切な激変緩和措置を講じることが必要だと考えます。

以上です。

○田辺分科会長 ありがとうございました。

ほかは、いかがでございましょう。

では、田母神委員、よろしくお願いします。

○田母神委員 ありがとうございます。資料2について意見を申し述べます。

物価高による経営の影響が介護サービス施設・事業所に続く中、他産業と遜色のない処遇改善に向けた取組が求められております。

地域区分の今後の見直しを含めまして、支給割合が下がる場合には、介護サービス施設・事業所における経営への影響、そして、介護従事者への処遇改善に影響を与え得るということでございますので、市町村の意向を確認しつつ、介護従事者の賃金の実態、経営状況等を踏まえた上での対応が必要であると考えております。

以上でございます。

○田辺分科会長 ありがとうございました。

では、平山委員、よろしくお願いします。

○平山委員 連合の平山です。

地域区分について、令和6年度人事院勧告において地域手当の見直しが勧告されましたが、現在、経過措置中の自治体や、独自の支給割合を設定している自治体があります。介護保険における地域区分については、国家公務員の地域手当を基本とするのか、各自治体の実際の地域手当の状況を踏まえるのか、そういったことは、現状や市町村の意向を踏まえ、検討していくことが必要と考えています。

また、地域手当が7級地から5級地に見直されたことから、現在の地域区分の特例については、実態を踏まえ、見直していくことが必要と考えております。

私からは以上です。

○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。

よろしゅうございますでしょうか。地域区分については、まず、意向調査というのを行ってというのが、今回の報告の中身だとは思いますが、なかなか、もしかしたら影響の大きいことかもしれませんので、今後、注意して議論を進めていければと思っているところでございます。

それでは、本日の議題は、ここまでにしたいと存じます。全体を通じまして、何か御発言等ございましたら。

よろしゅうございますか。それでは、最後に、次回の分科会の日程等につきまして、事務局より、説明のほう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した。

それでは、本日は、これにて閉会いたします。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。

それでは、閉会いたします。皆様、よいお年をお迎えください。