



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

社保審－介護給付費分科会

第266回（R8.9.14）

資料 6

令和9年度 介護報酬改定に関する 要望・提言

すべての地域で、その人らしい暮らしを支え続けるために

全国社会福祉法人経営者協議会

高齢者福祉事業経営委員会 委員長 柿本 貴之



すべての地域で、その人らしい暮らしを支え続けるために

社会福祉法人 の使命

- **セーフティネット**として地域の福祉を守る
- 制度を超えて、**全世代・全対象型の事業・活動を展開**
- 分断や排除のない、**ともに生きる豊かな地域社会づくり**



- 高い専門性や手厚い関わりが必要な利用者への支援
- 採算がとりづらい中山間・人口減少地域等での事業継続
- 多様な主体との連携、地域におけるつながりの創出

持続可能な介護サービスに向けて

I. 基本的な考え方

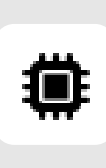
- 地域におけるサービス維持のため、
経営基盤の安定化と人材確保・定着が不可欠
- 限られた人材と財源を最大限に活かし、
質の高い効率的なサービスを提供する

持続可能な介護サービスに向けて

Ⅱ. 持続可能な介護サービスの実現に向けた提言・要望

 1. **基本報酬の引き上げ**による経営基盤の安定化

 2. さらなる**処遇改善**と法人裁量の拡大

 3. **テクノロジー・ICT**の導入・更新・運用を含めた継続的な支援

 4. **医療・介護連携**を実現するための制度・環境整備

 5. 人口減少社会における介護サービスの維持・継続に向けた**柔軟な制度運用**

1. 基本報酬の引き上げによる経営基盤の安定化

社会福祉法人の経営状況

全体の収支差率 **1.1%**

赤字法人の割合 **39.4%**

介護サービス主体法人 **49.7%が赤字**

特別養護老人ホームの経営状況

全体の収支差率 **-0.5%**

賃金上昇、物価高騰の長期化、建築工事費の高騰等の影響で悪化

継続的な物価対策を図る基本報酬の引上げ

老朽化への対応、防災・減災対策等を踏まえた施設整備支援

1. 基本報酬の引き上げによる経営基盤の安定化

収支差率が上がらないのは？

令和8年度改定は、ほぼ全て処遇改善に充当



令和8年度報酬改定は法人の運営資金には回らない

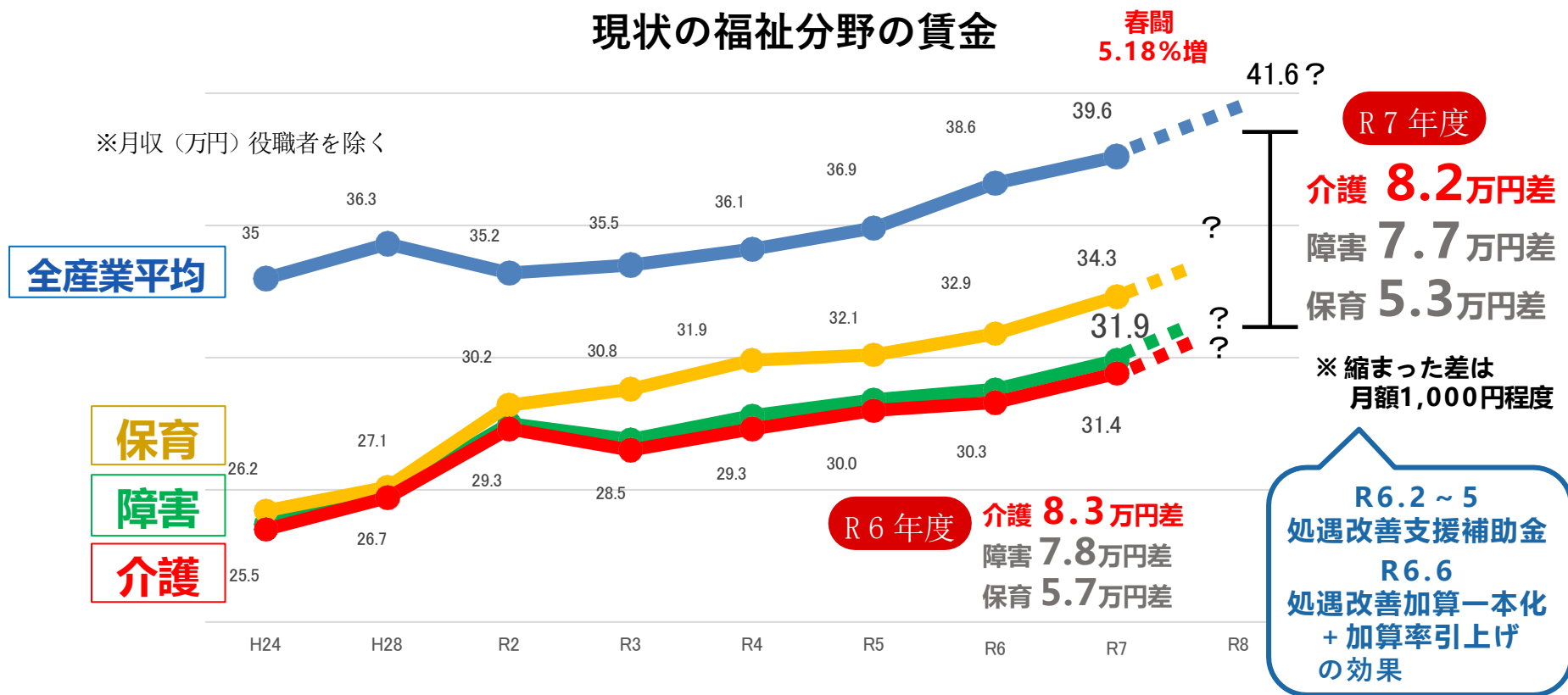
コメ代は3.3倍の値上がり

(全国経営協モニター会員調査)



2. さらなる処遇改善と法人裁量の拡大

累次の処遇改善でも全産業との大きな格差



他産業と遜色ない水準までの早急な処遇改善が必要

事務負担軽減、法人裁量のさらなる拡大

出典：介護分野の職員：厚労省「賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移」（令和8年4月10日公表）

障害福祉分野の職員：第55回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム（令和8年4月28日開催）資料

保育士の賃金：こども家庭庁ホームページ「基礎資料（保育士・幼稚園教諭等の処遇改善）」（令和8年4月1日更新掲載）

3. テクノロジー・ICTの導入・更新・運用を含めた継続的な支援

生産性の向上、DX/AXの推進

- ① 生産性向上推進体制加算の取得推進
- ② 初期（導入）費用だけでなく、ランニングコストへの支援
- ③ テクノロジー・ICT導入・活用のための人材確保や職員のリスクリングに対する支援
- ④ 介護テクノロジー導入支援補助金（地域医療介護総合確保基金）における都道府県格差の是正

3. テクノロジー・ICTの導入・更新・運用を含めた継続的な支援

生産性向上推進体制加算の取得を通じた 生産性向上の取組の推進

生産性向上推進体制加算の取得率（介護老人福祉施設）

加算Ⅰ（月100単位） 4.3%

加算Ⅱ（月10単位） 50.3%

加算Ⅰに向けた段階的な取組を後押しする仕組みの整備
（ⅠとⅡの中間的な加算の創設など）

生産性向上推進体制加算Ⅰを算定しづらいのは？

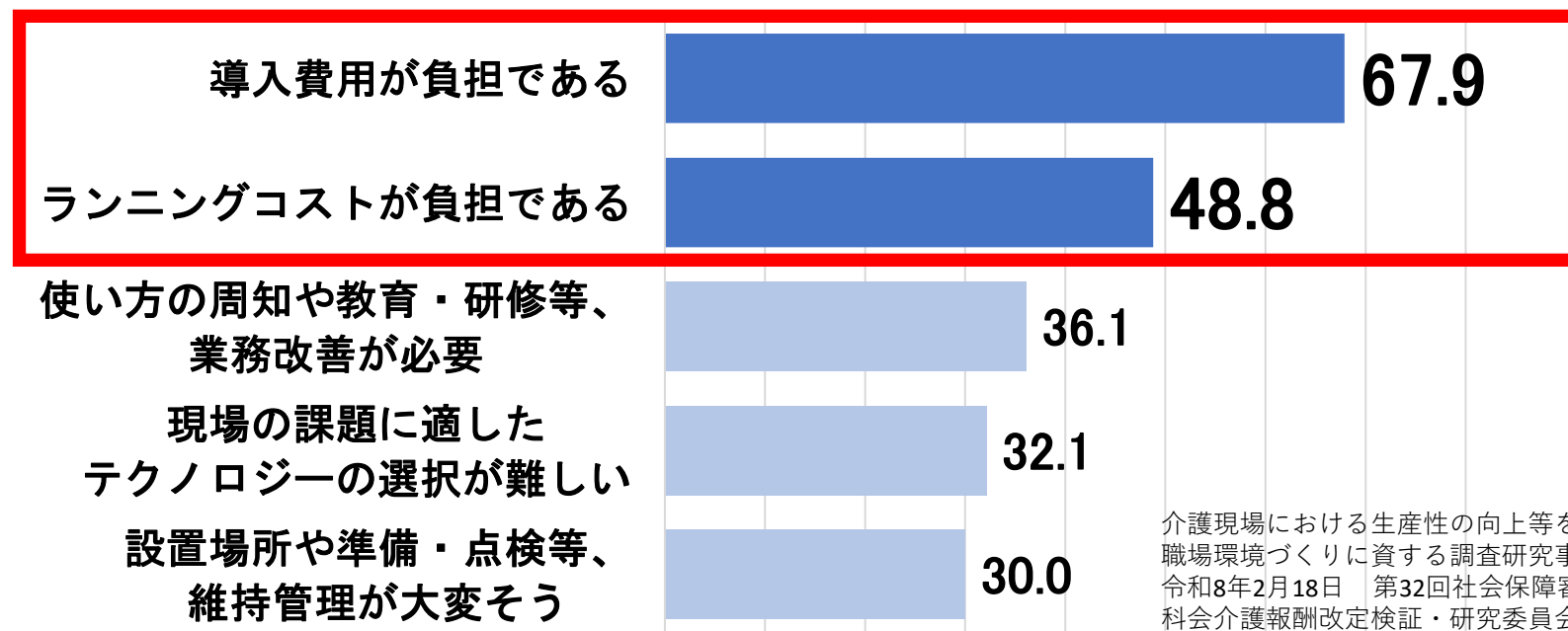
- | | |
|--------------------------|-------|
| ✓ 見守り機器を利用者全員分導入することが難しい | 61.6% |
| ✓ インカム等を全職員分導入することが難しい | 56.3% |
| ✓ 成果や取組結果の報告のための調査が負担である | 35.6% |
| ✓ 加算の単位数と比較して取組の負担が大きい | 37.8% |

3. テクノロジー・ICTの導入・更新・運用を含めた継続的な支援

テクノロジー導入後も継続して活用できる環境づくりが重要

介護テクノロジー（重点分野）を導入していない理由上位5つ

0 10 20 30 40 50 60 70 80 (%)



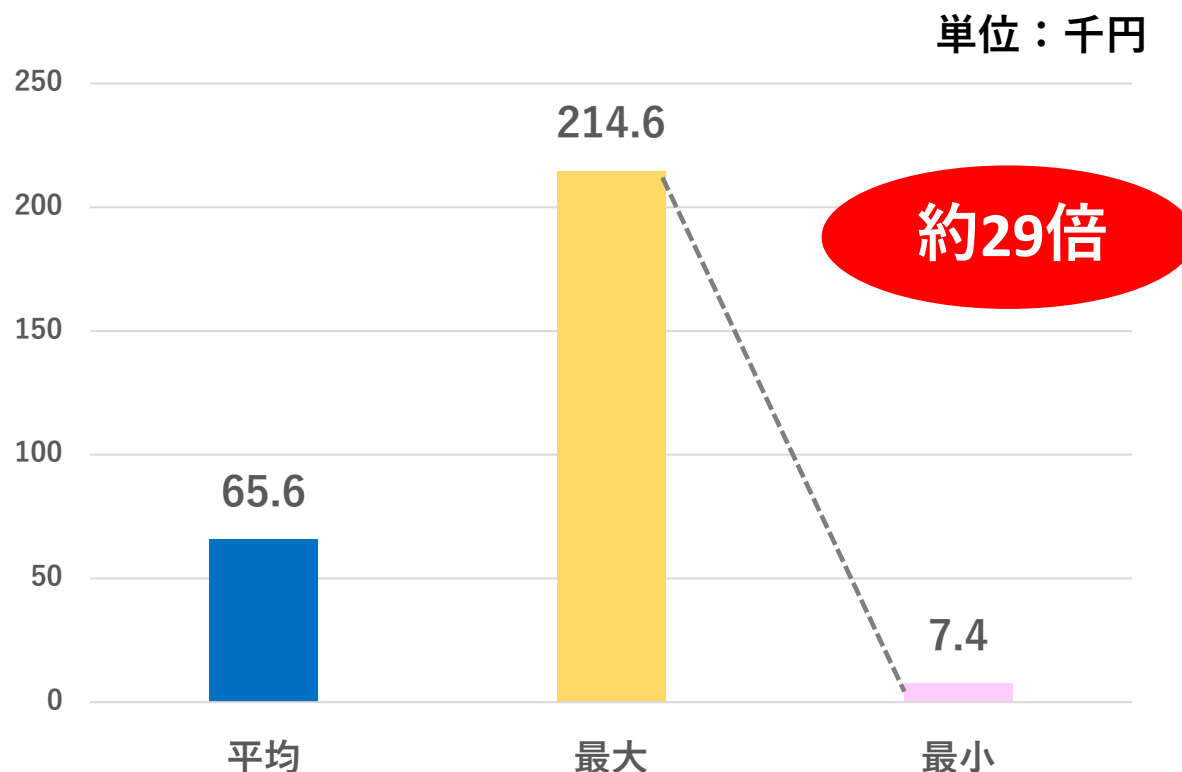
介護現場における生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくりに資する調査研究事業（結果概要）
令和8年2月18日 第32回社会保障審議会介護給付費分科会介護報酬改定検証・研究委員会資料

初期導入支援 + ランニングコスト支援 + 活用支援
➡ テクノロジー・ICTのさらなる導入・定着を後押し

3. テクノロジー・ICTの導入・更新・運用を含めた継続的な支援

介護テクノロジー導入支援にかかる都道府県格差の是正

介護テクノロジー導入支援にかかる都道府県ごとの予算状況
1事業所あたりの予算（令和6年度補正予算＋令和7年度基金）



厚生労働省ホームページ掲載資料より作成

https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei_forum_00001.html

4. 医療・介護連携を実現するための制度・環境整備

医療介護連携、医療的ニーズ等への対応強化

2040年に向けた地域医療構想

「病院完結型」から「地域完結型」へ

- ① 協力医療機関の確保に対する後押し（医療機関へのインセンティブ等）
- ② 医療・介護連携にかかる加算の要件緩和・加算額の引き上げ（協力医療機関連携加算、看取り加算等）
看取りを実践していても加算取得につながらないケースへの対応など
- ③ ICT・オンライン診療の推進
- ④ 認知症高齢者への専門的なケアの充実に向けた環境整備（認知症専門ケア加算の要件研修の機会拡大、オンライン化等による負担軽減）

① 加算要件の柔軟化
地域の医療資源や事業所の実情
に応じた要件に見直す

② 連携に必要なコストの適切な評価
医療専門職の確保や医療機関との
連携など、連携体制の構築・維持に
必要な取組を報酬上適切に評価する

5. 人口減少社会における介護サービスの維持・継続に向けた柔軟な制度運用

各分野縦割りの量的な「マンパワー」 の確保・養成からの脱却

人口減少により、人材・財源の確保が一層困難となるなか、介護・障害・保育等の分野を縦割りで捉えるのではなく、地域の実情に応じて人材・財源を柔軟に活用することが、介護を含む地域のサービスの維持・継続につながる。

- ① **地域の介護サービスを守り抜くための特定地域サービスの実施**（地域の実情を踏まえた「特定地域」の適切な指定、事業継続が可能な水準の包括報酬設定）
- ② **介護、障害、保育における処遇改善の一元化**
- ③ **地域包括ケアのさらなる推進に向けた地域医療介護総合確保基金の対象拡大**
- ④ **協働化や分野を超えた連携に向け、介護・福祉人材の複数資格取得の推進**

介護、障害、保育における処遇改善の一元化

現行の課題

職員間の処遇格差・
不公平感

人事交流・一体的運
用の阻害

過重な事務負担



- ① 算定要件・加算構造の
制度横断的な統一
- ② 法人裁量の拡大、施設・
事業所間の柔軟な配分受容
- ③ 申請・報告窓口の一元化
および提出様式の共通化・
デジタル化

地域の実情に応じつつ、限られた人員・人材で
質の高いサービスを提供し続けるため、
分野を越えた人材活用を支える処遇改善制度への転換が必要