

日本維新の会 厚生労働部会
伊東信久部会長様

『令和9年度介護・障害福祉サービス等
報酬改定について』



一般社団法人

全国介護事業者連盟

理事長 齊藤正行

令和8年6月10日

当団体について

| | |
|-------|--------------|
| 法人形態 | 一般社団法人 |
| 法人名 | 全国介護事業者連盟 |
| 設立年月日 | 2018年6月 |
| 本店所在地 | 東京都千代田区麹町4丁目 |
| 代表者 | 斉藤正行 |

介護・障害福祉事業者による横断的(法人・サービス種別)組織体制

「産業化の推進」・「生産性向上の推進」を2大テーマとする。

介護・障害福祉事業者会員数 : 6,605社 39,928事業所
 (介護事業所:24,647事業所 障害福祉事業所:15,281事業所)

※令和8年6月現在 2

大幅なプラス改定が不可欠

現在、介護・障害福祉現場の置かれている環境は極めて深刻な状況にあります。物価高の影響は、公的価格により報酬単位が決められている事業者の収益環境の悪化を招き、民間調査会社の調査では近年、介護事業者の倒産件数が過去最多を更新し続けています。また、他産業の賃上げに追いつけておらず、介護・障害福祉人材の確保は過去最も困難な状況にあり、更なる処遇改善を始めとする支援策が求められています。

そのような状況の中、令和7年度補正予算及び令和8年度臨時報酬改定による大きな予算を確保いただけただけのことには改めて感謝申し上げます。

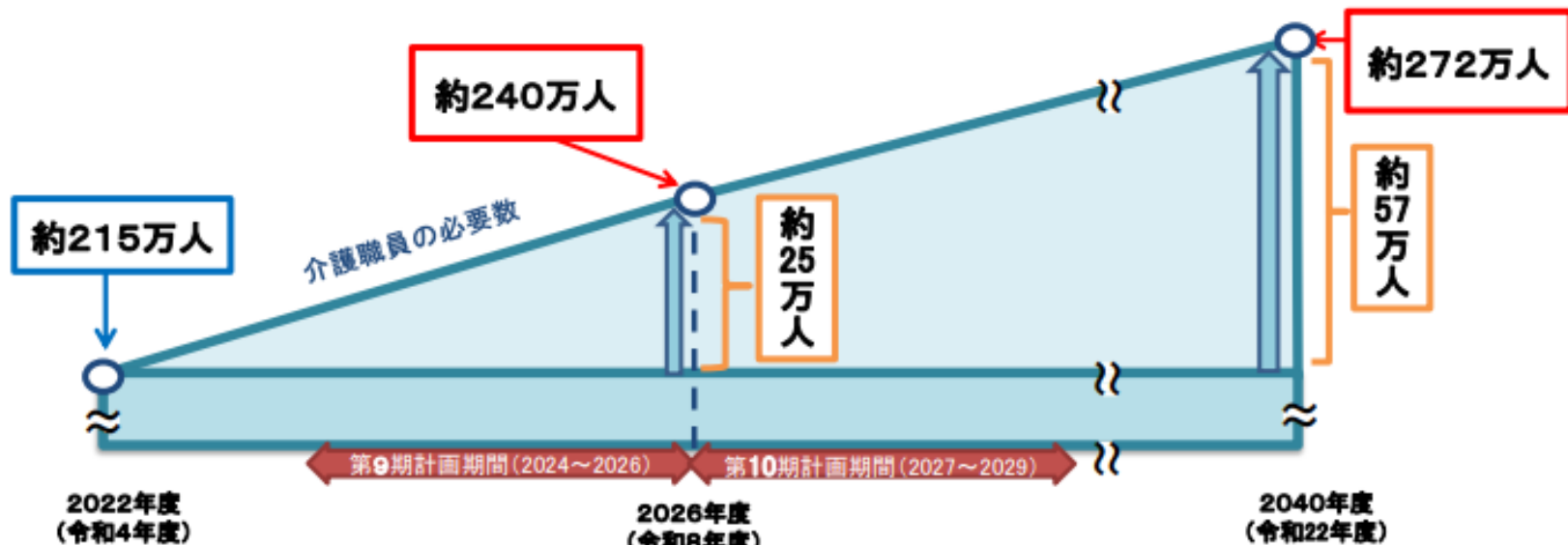
しかしながら、臨時報酬改定では原則として処遇改善のみの対応であり物価高の長期化予測や中東情勢による更なる物価高騰など、事業者の収益環境は厳しさを増しており、喫緊の対策が求められていることから、事業者自身も創意工夫し、経営の安定性の確保と改革を進めるべく努めてまいりますので、

令和9年度介護・障害福祉サービス等報酬改定においては、物価高に応じた過去に類を見ない大幅な報酬増（基本報酬単位と処遇改善）

の実現を、切にお願い申し上げます。

第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
 - ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。

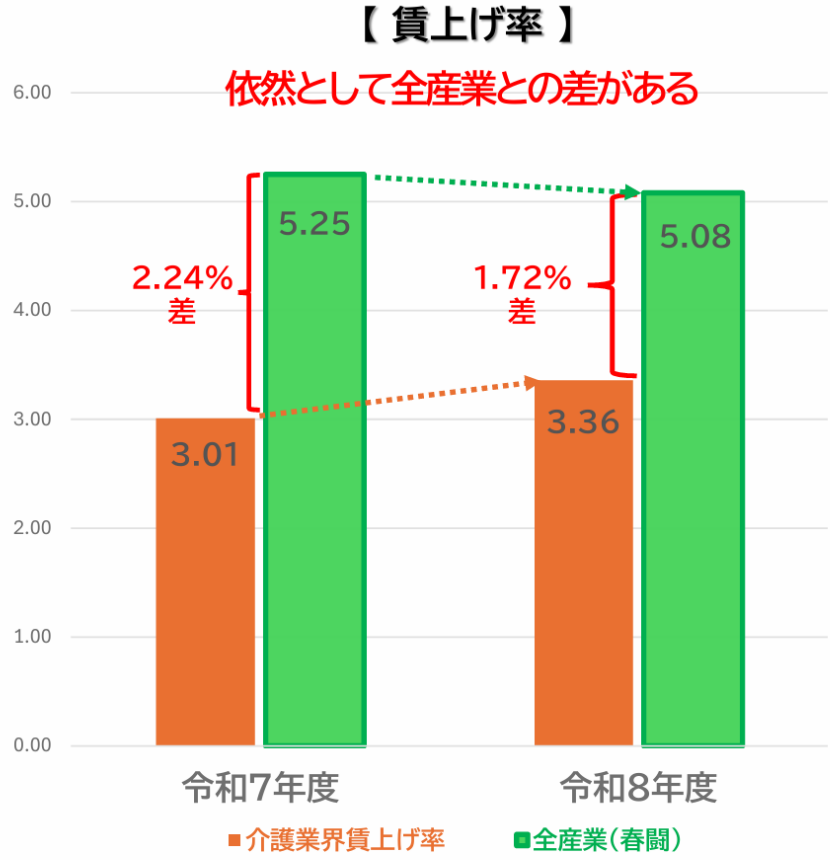
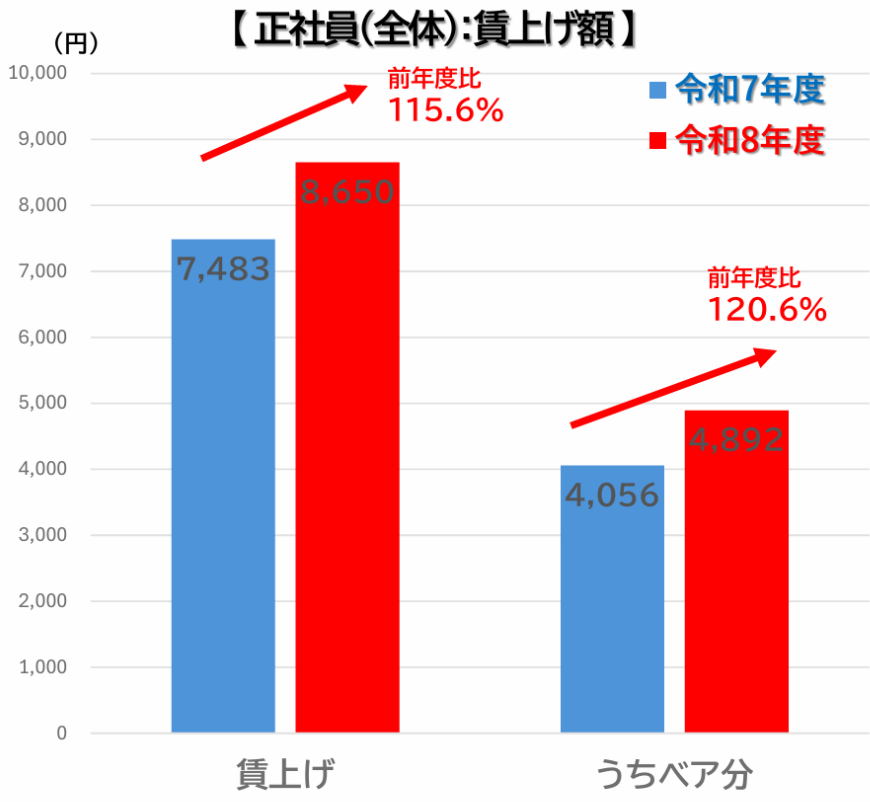


注1) 2022年度(令和4年度)の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。

注2) 介護職員の必要数(約240万人・272万人)については、足下の介護職員数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量(総合事業を含む)等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注3) 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

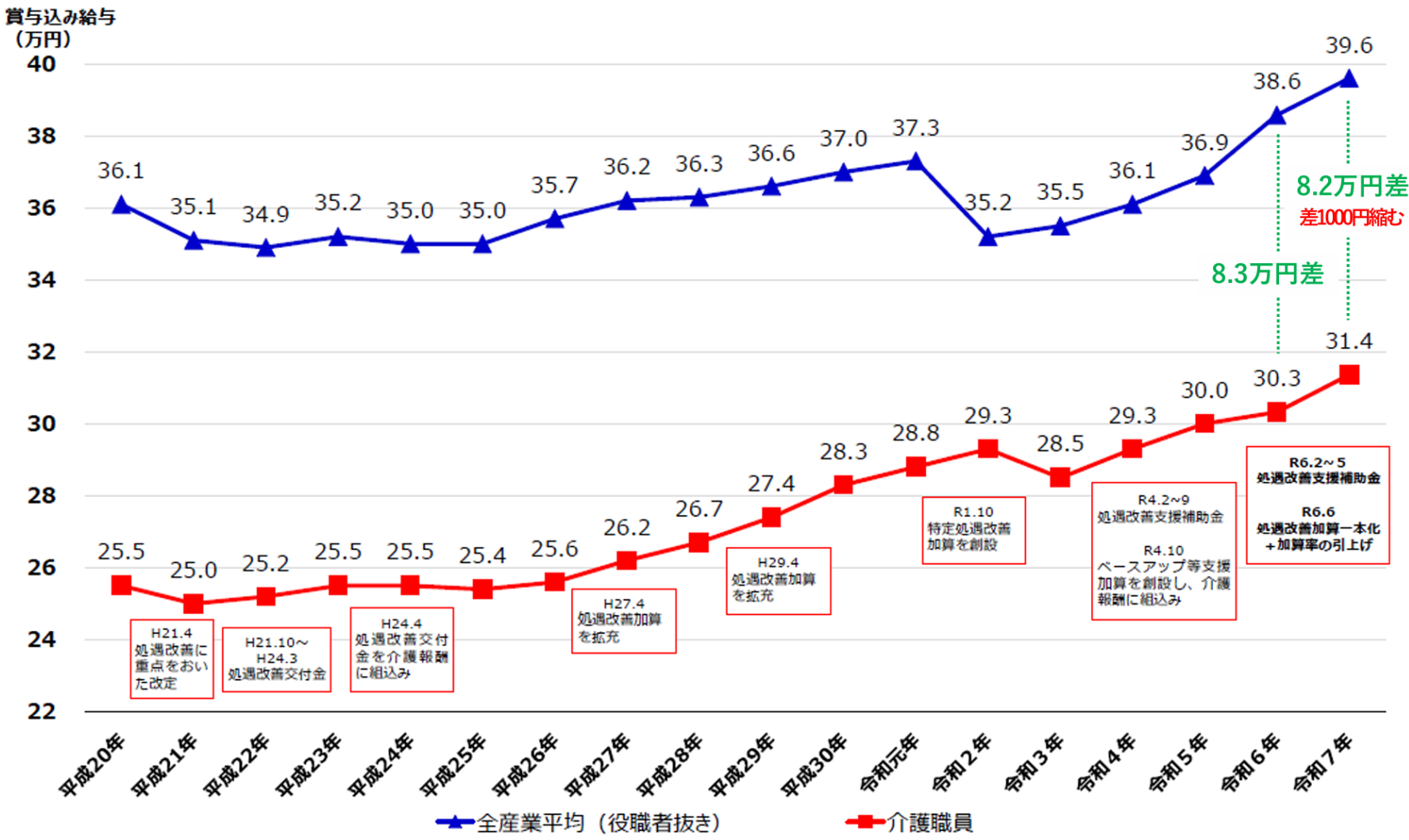
賃上げの状況



| | ※前年度 所定内給与 | 賃上げ額 (平均) | 賃上げ率 | うちベア分 (額) | 賃上げ率 (ベア分) |
|-------|---------------|--------------|--------------|-----------|---------------|
| 令和7年度 | 248,938円 | 7483円 | 3.01% | 4056円 | 1.63% |
| 令和8年度 | 257,267円 | 8649円 | 3.36% | 4892円 | 1.90% |

※前年度所定内給与は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の訪問介護従事者と介護職員（医療・福祉施設等）の所定内給与額の加重平均により作成

賃金構造基本統計調査による介護職員の賃金の推移



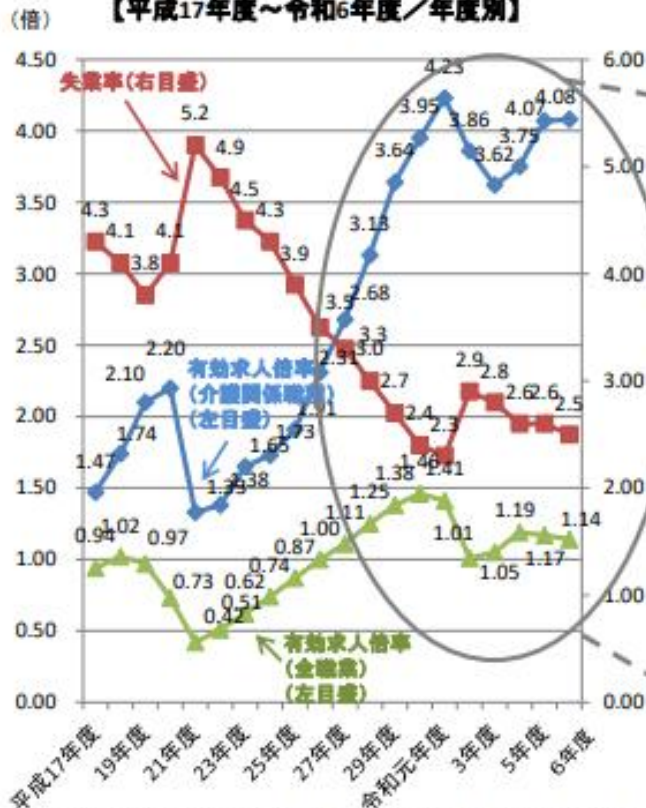
【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。

※ 賞与込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

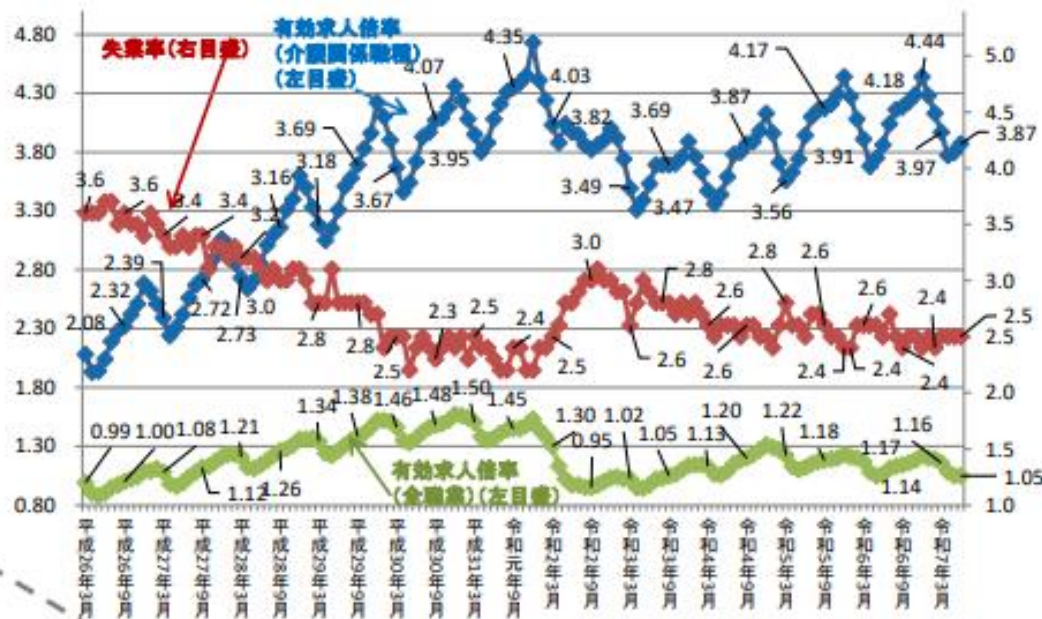
介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向 ～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率
【平成17年度～令和6年度/年度別】



有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)
【平成26年3月～令和7年6月/月別】



注)平成22年度及び平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、補完的に推計した値となっている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※1)全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。

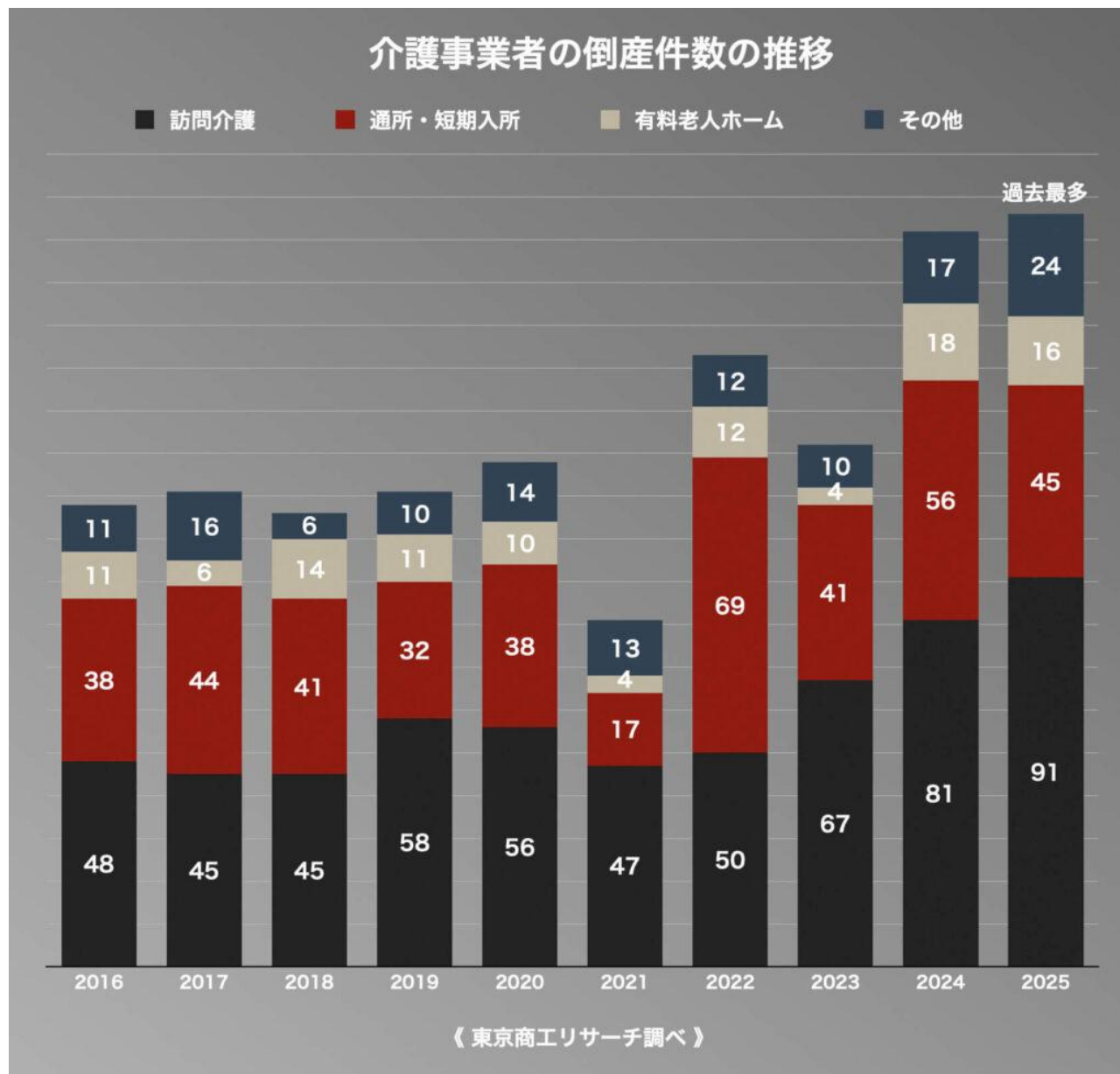
月別の失業率は季節調整値。

(※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

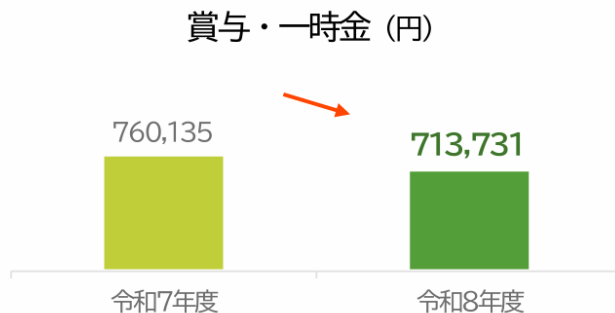
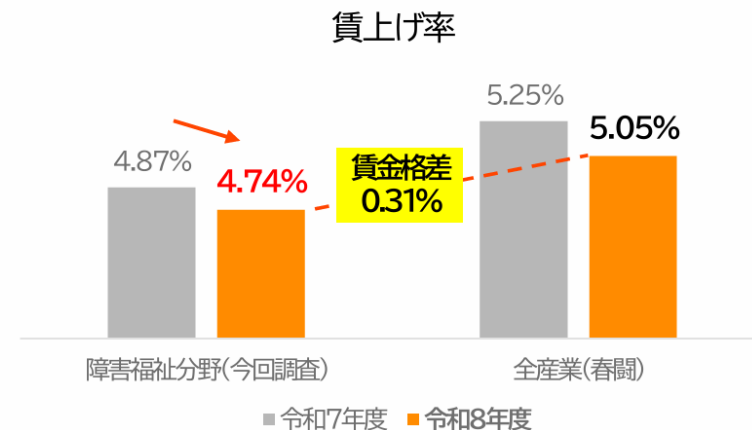
(※3)令和4年度までの数値は平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「介護サービスの職業」の合計であり、令和5年度以降の数値は平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦(夫)、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計である。

介護事業者の倒産件数は過去最多を更新

産業化の推進・生産性向上に向けた事業者の横断的組織



正社員（1人あたり）の賃上げ状況 ※全体



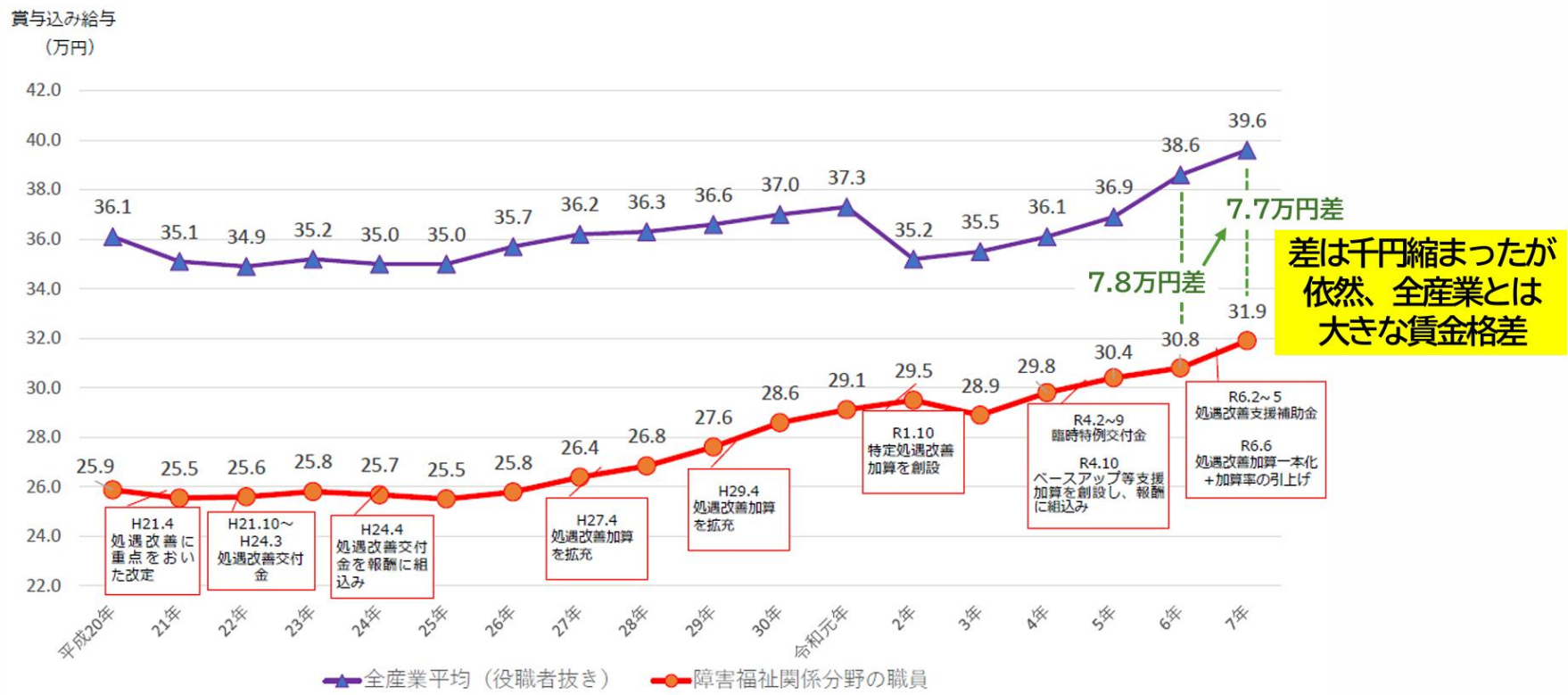
| | (※)前年 所定内給与 | 賃上げ月額 (平均) | 賃上げ率 |
|-------|----------------|---------------|-------|
| 令和8年度 | 259,900円 | 12,318円 | 4.74% |
| 令和7年度 | 251,800円 | 12,258円 | 4.87% |

※前年所定内給与は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づく障害福祉分野の令和6・7年の金額に基づき算出

- ✓ 賞与・一時金は減少も、ベースアップは一定進んでいる
- ✓ 全産業との賃金差はわずかに縮まったが、依然、大きな格差
- ➡ 現行の加算水準にとどまらない抜本的な処遇改善が必要

(参考) 全産業との賃金格差

賃金構造基本統計調査による障害福祉関係分野の賃金推移

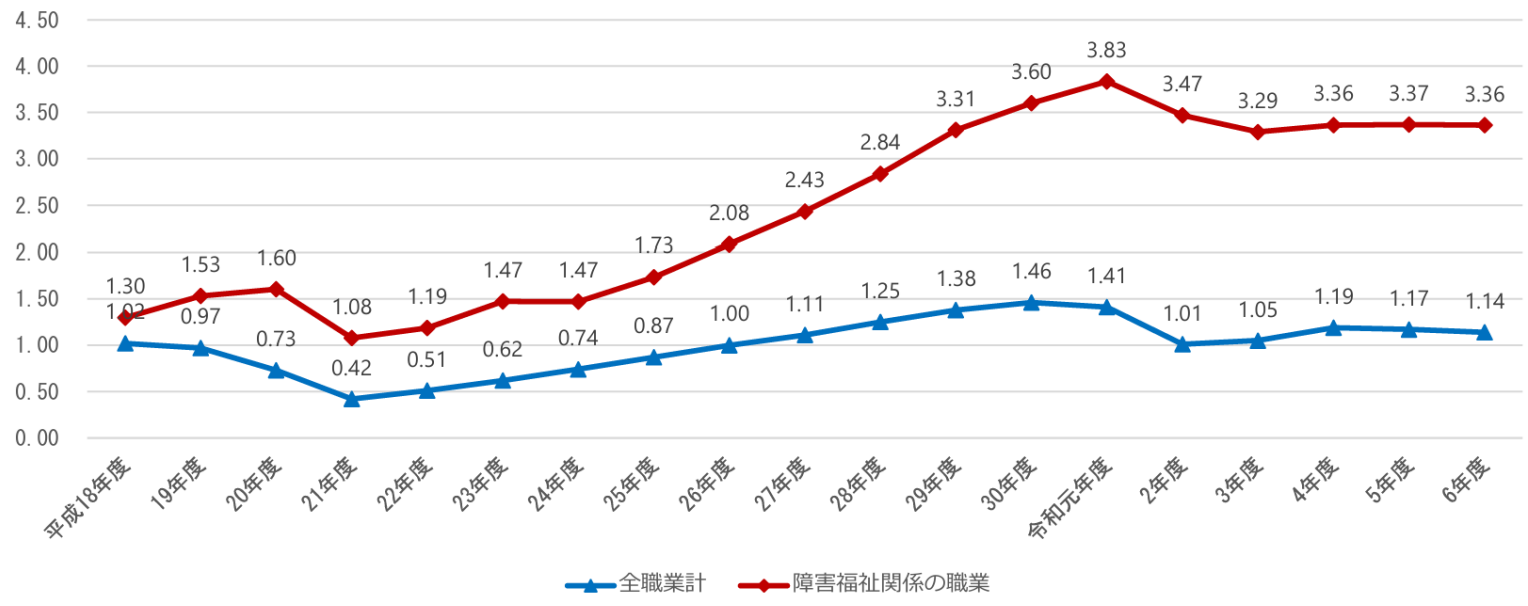


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき障害福祉課において作成。
 注1) 賞与見込み給与は、調査年の6月分として支払われた給与に調査年の前年の1月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。
 注2) 障害福祉関係分野の職員については、平成21年～令和元年は「保育士」、「ホームヘルパー」、「福祉施設介護員」を加重平均したもの。令和2年～令和7年は「保育士」、「訪問介護従事者」、「介護職員(医療・福祉施設等)」を加重平均したもの。

厚労省「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)資料4から抜粋し、一部追記

障害福祉関係分野職種における労働市場の動向(有効求人倍率の動向)

○ 障害福祉サービス等従事者を含む関係職種の有効求人倍率は、全職種より高い水準で推移している。

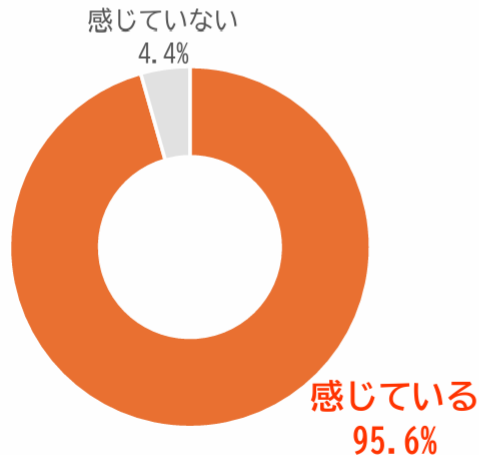


【出典】厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」により厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において作成。
 注1) 上記はパートタイムを含む常用の数値。常用とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。
 注2) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。
 注3) 「障害福祉関係の職業」は、平成24年度以前は「社会福祉専門の職業」の数値。平成25年度以降は、「社会福祉の専門的職業(保育士、福祉相談員等)」と「介護サービスの職業」を合計した数値。

障害福祉現場の賃上げ状況調査 経営上の課題

- ✓ ほぼすべての事業所が経営上の課題を感じている
- ✓ その多くが課題として、物価高騰の影響と人材確保難を挙げている
 - ➔ 物価高騰に加え、人材確保難など経営環境が厳しくなるなかで、福祉サービスの継続のためにも、報酬の引上げが必要
 - さらなる財政支援がなければ、他産業への人材流出が避けられない

経営上の課題を感じているか



「感じている」(n=1,479) → 主な課題（複数回答）

物価高騰の影響により支出が増加している

1,364
(92.2%)

サービス提供に必要な人材が確保できない

1,124
(76.0%)

「その他」（自由記述）の主な内容

◆最低賃金の上昇と報酬単価の乖離が深刻で、収入が追いつかず人件費が経営を圧迫している。 ◆処遇改善加算の対象外業務や職種があり、法人負担が重くなっている。 ◆人材確保が困難であり、他業種との賃金格差や高齢化も影響している。特に夜勤・専門職・地方では深刻。 ◆施設の老朽化と修繕費・建替費用の捻出が難しく、補助金が足りず法人の持ち出しが増加。 ◆新規事業・事業拡大のための資金確保が困難で、設備投資をためらう状況。 ◆報酬改定の頻度が少なく制度が複雑で、経営予測や計画が立てにくい。 ◆定員割れ・利用者の高齢化・入院などで稼働率が不安定になり、収入減につながっている。 ◆送迎加算・相談支援の報酬が低すぎるという不満が多く、事業継続に支障がある。

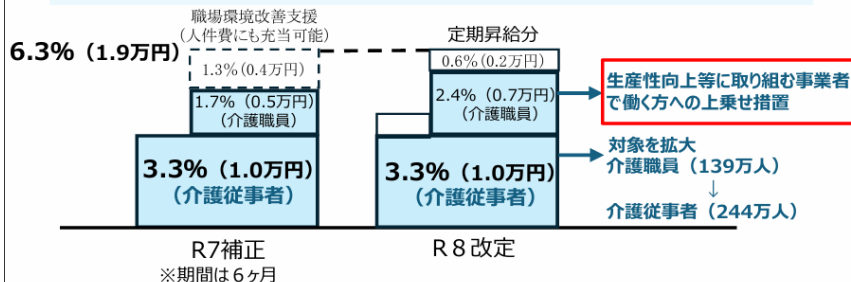
財政制度等審議会提言への反証

令和9年度介護報酬改定に向けて

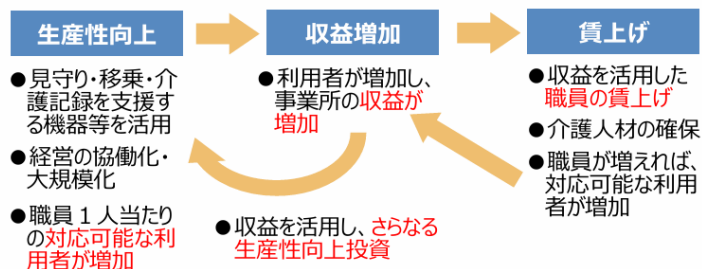
- 令和9年度介護報酬改定において、賃金・物価動向の変化に的確に対応する必要がある。
- 賃金に関しては、令和9年度の定例改定を待たず、**令和8年度に期中改定**を行い、介護現場の**生産性向上を促進**しつつ、**介護分野の職員の処遇改善**を実施する措置を講じた。介護人材の確保と、保険料負担の抑制の両立に向けて、介護報酬による賃上げのみならず、介護現場が**生産性向上**に取り組み、対応可能な利用者が**増加**、**収益が増加**することで、**職員の賃上げ**と、さらなる**生産性向上投資**につながる、という**好循環を**実現することが重要。
- **介護サービスの利益率**については、足元で、物価上昇の影響がある中でも、**過去や他産業と比較して高い水準**にあり、かつ、**サービス類型ごとに大きな差**がある状況。令和9年度改定においては、サービス類型や、サービス提供の実態に応じて、**介護報酬を適正化**する必要。

◆令和8年度介護報酬改定の概要

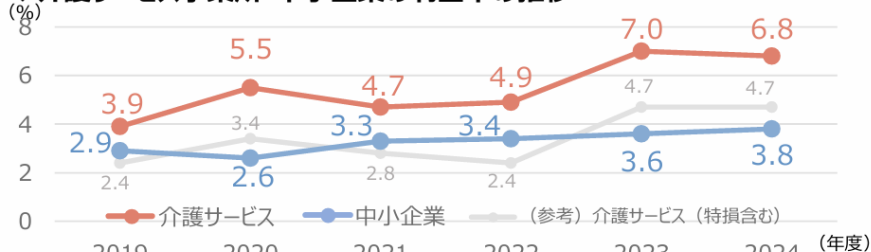
- ・ 介護従事者を対象に、幅広く**月1.0万円（3.3%）の賃上げ**が実現する措置
- ・ 生産性向上等に取り組む事業者の**介護職員**を対象に、**月0.7万円（2.4%）の上乗せ措置**
- ※ 合計で、**介護職員**について**最大月1.9万円（6.3%）の賃上げ（定期昇給0.2万円込み）**が実現する措置



◆生産性向上と賃上げの好循環のイメージ

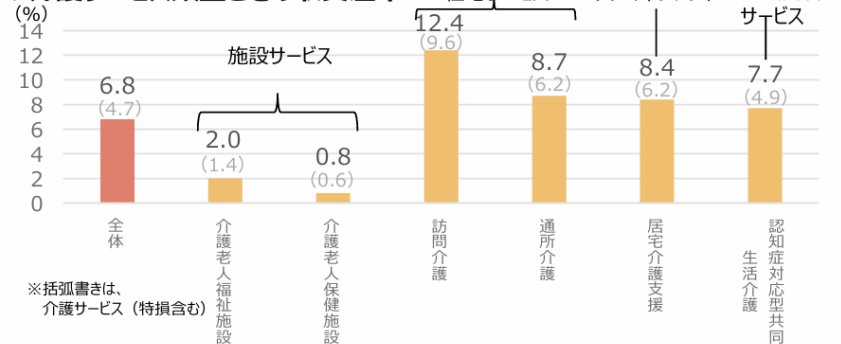


◆介護サービス事業所・中小企業の利益率の推移



（出所）厚生労働省「介護事業経営実態調査」「介護事業経営概況調査」、財務省「法人企業統計」
 （注）介護サービスの計数は、税引き前収支差率（コロナ補助金・物価高騰対策関連補助金を含み、特別損失を除く）。
 中小企業の計数は、売上高経常利益率（金融保険業、純粋持株会社を除く）。
 介護サービス（特損含む）の計数は、税引き前収支差率（コロナ補助金・物価高騰対策関連補助金を除き、特別損失を含む）

◆介護サービス類型ごとの収支差率



（出所）厚生労働省「令和7年度介護事業経営概況調査」
 （注）介護サービスの計数は、税引き前収支差率（コロナ補助金・物価高騰対策関連補助金を含み、特別損失を除く）。
 介護サービス（特損含む）の計数は、税引き前収支差率（コロナ補助金・物価高騰対策関連補助金を除き、特別損失を含む）

「介護サービスの利益率」「他サービスと比較して高い水準」

他産業と比較して利益率が高いとの指摘について、直近の介護サービスの利益率は「令和7年度介護事業経営概況調査」を根拠としており、当該調査は5月に実施予定の「令和8年度介護事業経営実態調査」と比較するとサンプルの抽出率の低い参考指標をベースとしています。また、他産業のデータは調査票を法人本部へ配布する方式であることに対して、介護サービスのデータは施設・事業所へ配布する方式であることから、単純比較は相応しくないと考えます。

また、他産業の比較データは、利益率の低い中小企業の平均利益率との比較です。財政審では、介護事業者の多くが中小企業であるとの主張ですが、確かに介護事業者の多くは中小企業であるものの、一定割合での中堅・大手企業も存在しており、更には昨今の経営環境の悪化によってM&A等の統廃合も加速していることから、政府も経営の大規模化・協働化を推進している中、財政審での本件に関する比較データは適切ではないと考えます。以上の理由から、介護サービスの利益率が高いという結論と提言に対し、現場の実感とは異なることから介護事業者の動向と正確なデータにも基づく比較検証を求めます。

令和8年度臨時障害福祉サービス等 報酬改定での懸念事項 (応急的な報酬単価の特例)

2(3) 応急的な報酬単価の特例

概要

【就労継続支援B型、共同生活援助(介護サービス包括型・日中サービス支援型)、児童発達支援、放課後等デイサービス】

- 障害福祉サービス等に係る総費用が増加し、また、人材確保が喫緊かつ重要な課題となっている中、一定の収支差率を確保しつつ、事業所数や利用者数の伸びが継続している状況である。このため、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、臨時応急的な見直しを実施する。
- 収支差率が高く、かつ、事業所が急増しているサービス類型について、サービスの質を担保しつつ、制度の持続可能性を確保する観点から、新規事業所に限り、令和9年度報酬改定までの間、応急的な報酬単価(一定程度引き下げた基本報酬)を適用する。【告示改正・令和8年6月施行】

算定要件等

- 対象サービス
就労継続支援B型、共同生活援助(介護サービス包括型・日中サービス支援型)、児童発達支援、放課後等デイサービス
※ 年間総費用額全体に占める割合が1%以上で、令和6年度の収支差率が5%以上あるサービスのうち、事業所の伸び率が過去3年間5%以上の伸びを続けているサービス
- 対象事業所
令和8年6月1日以降に新規指定された事業所(既存事業所については従前どおり)
※ 指定権者においては、基準等の要件を満たす事業所を適切に指定する観点から、通常の事前相談・審査スケジュールや標準処理期間に従って処理することが望ましい
※ 合併・分割・事業譲渡に伴う指定の場合、その前後で事業所が実質的に継続して運営されると認める場合は、既存事業所と同様の扱い
- 応急的な報酬単価
対象サービスにおける平均収支差率や給付費に占める基本報酬の割合等を踏まえ、一定の収支差率を確保できる水準となるよう、それぞれの基本報酬単価の特例を設ける。なお、受入れニーズが特に高い重度障害児者やサービスが不足している地域については、一定の配慮を行うため、従前の報酬単価を適用する(詳細次ページ)。

応急的な特例単価に対する懸念事項

令和8年度臨時報酬改定の応急的な単価の特例による新規事業所の基本報酬単位の引き下げについては、障害福祉サービス等に係る総費用の上昇と、新規事業所数の急増によるサービス品質の低下等への必要な措置であることは十分に承知しています。

しかしながら、対象となる4サービスは「収支差率が高く、事業所が急増しているサービス類型」として選定されましたが、その根拠となる収支差率は、「障害福祉サービス等経営実態調査」ではなく、サンプル数の少ない参考指標である「障害福祉サービス等経営概況調査」に基づいており、検討から決定までの期間が極めて短く、決定プロセスに関しては課題があることを指摘させていただきます。

また、サービスが不足している地域への配慮措置を講じていただいたことには感謝しておりますが、他方で、専門性の低い悪質な事業者等とは異なり、専門性が高く、日々のサービスの質向上に努力している事業者も一律対応となってしまう点を懸念しています。

次期報酬改定においては、専門性の高い事業所に対する評価を、しっかりと行っていただくことを改めてお願い申し上げます。

令和9年度報酬改定等に関する要望

令和9年度報酬改定等に関する要望 (介護・障害福祉共通)

①物価高に応じた過去に類を見ない大幅な報酬増(基本報酬単位含む)

②報酬改定のサイクルを診療報酬と合わせた2年に1度へ見直し

③処遇改善加算の拡充・一部基本報酬への組み込みと簡素化
人材不足に対応した特定技能1号の介護分野の上限見直し

④中東情勢に対する機器・物資等の支援対策の構築

⑤制度の持続性確保に向けた生産性向上・事務負担軽減
自立支援・重度化防止の更なる推進

令和9年度報酬改定等に関する要望 (介護・障害福祉共通)

①物価高に応じた過去に類を見ない大幅な報酬増(基本報酬単位含む)

介護・障害福祉現場の事業構造は物価高と他産業の賃上げにより、経営環境及び人材確保の双方において極めて厳しい状況が続いています。

事業者自身も創意工夫し、経営の安定性の確保と改革を進めるべく努めてまいりますので、令和9年度介護・障害福祉サービス等報酬改定においては、物価高に応じた過去に類を見ない大幅な報酬増(基本報酬単位と処遇改善)の実現を切にお願い申し上げます。

②報酬改定のサイクルを診療報酬と合わせた2年に1度へ見直し

3年に1度の介護・障害福祉サービス等報酬改定のサイクルは、2000年介護保険法施行当時のデフレ下では適切であったと考えられますが、インフレ基調の現状では、介護・障害福祉現場の疲弊に加えて運営実態と制度の乖離が広がっています。厚生労働省をはじめとする関係各位の業務負担に配慮の上、診療報酬改定と同様に2年に1度の改定サイクルへの見直しを検討くださいますようお願いいたします。

令和9年度報酬改定等に関する要望 (介護・障害福祉共通)

③ 処遇改善加算の拡充・一部基本報酬への組み込みと簡素化 人材不足に対応した特定技能1号の介護分野の上限見直し

介護・障害福祉従事者の処遇改善に向けて、次期改定では他産業の賃上げに遅れを取らないよう、改定サイクルを踏まえた大幅な処遇改善加算の引き上げをお願いいたします。

また、介護・障害福祉従事者の専門性に相応しい待遇評価を行う原資を事業者が確保できるよう、単年度対応を基本とする処遇改善加算の仕組みを改定サイクルに合わせてるとともに、極めて算定率の高い加算分類の基本報酬単位への組み込みを検討くださいますようお願いいたします。

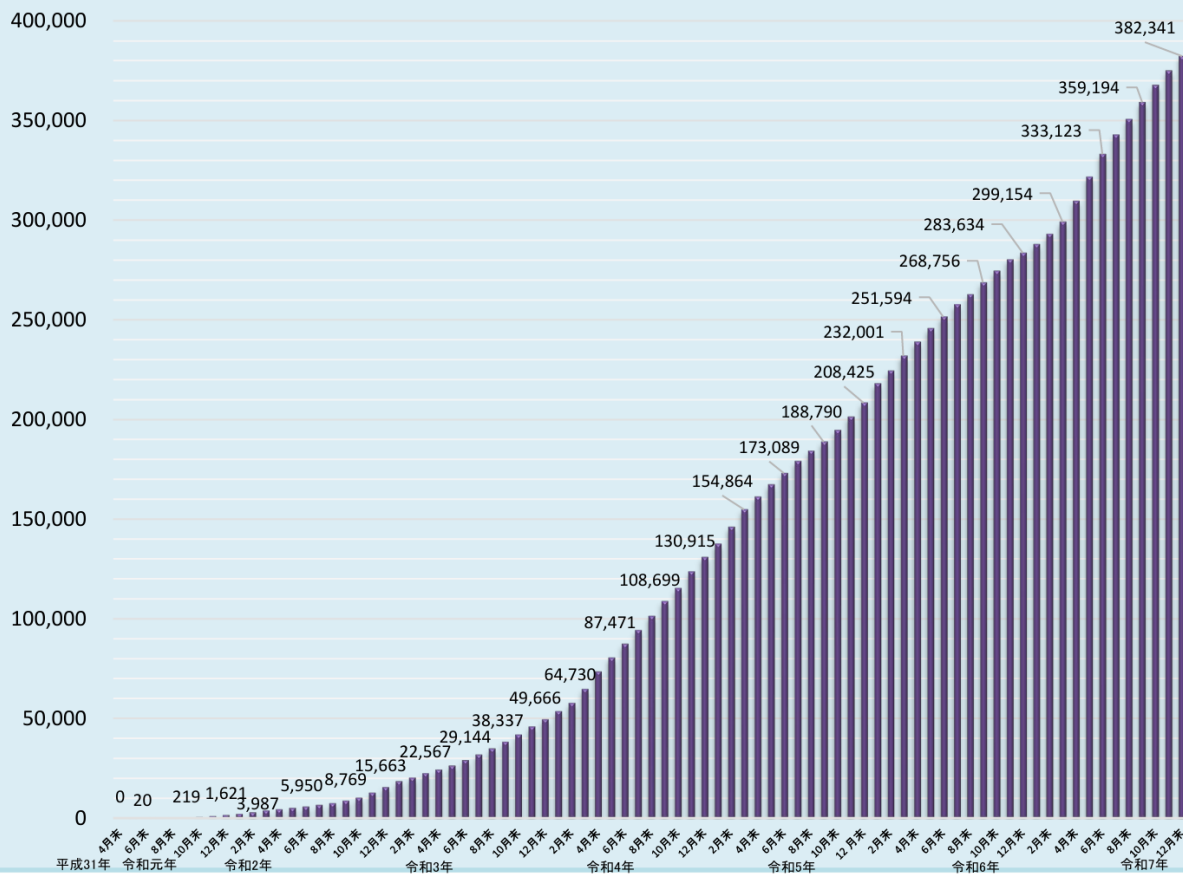
更には、介護・障害福祉現場の生産性向上、事務負担軽減に向けて、令和8年度臨時報酬改定によって一層複雑となった処遇改善加算の抜本的な簡素化をお願いいたします。

令和8年4月13日より、外食業における特定技能1号の在留者数が上限人数に達する見込みであることから受け入れ停止となりました。介護分野における特定技能1号の在留者数が上限に達する時期もそう遠くないことが予測されており、他分野の受け入れ状況等を鑑みた、分野ごとの上限人数の見直しについて検討をお願いいたします。

特定技能制度運用状況①

特定技能1号在留外国人数(令和7年12月末現在:速報値)

特定技能1号在留外国人数 382,341人



| 分野 | 人数 |
|-----------|---------|
| 介護 | 67,871人 |
| ビルクリーニング | 8,395人 |
| 工業製品製造業 | 56,736人 |
| 建設 | 49,323人 |
| 造船・船用工業 | 11,204人 |
| 自動車整備 | 4,560人 |
| 航空 | 2,260人 |
| 宿泊 | 1,968人 |
| 自動車運送業(※) | 151人 |
| 鉄道(※) | 54人 |
| 農業 | 37,952人 |
| 漁業 | 4,590人 |
| 飲食料品製造業 | 93,393人 |
| 外食業 | 43,869人 |
| 林業(※) | 0人 |
| 木材産業(※) | 15人 |

(※)令和6年3月に受入れ対象分野として追加

分野別運用方針の主要な記載事項①

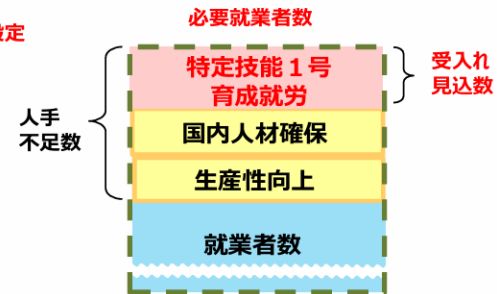
1 特定産業・育成就労産業分野

| | | | | |
|-----------|------------|------|-----------|-----------|
| 介護分野 | ビルクリーニング分野 | 建設分野 | 工業製品製造業分野 | リネンサプライ分野 |
| 造船・船用工業分野 | 自動車整備分野 | 宿泊分野 | 航空分野 | 物流倉庫分野 |
| 自動車運送業分野 | 農業分野 | 漁業分野 | 鉄道分野 | 資源循環分野 |
| 外食業分野 | 木材産業分野 | 林業分野 | 飲食料品製造業分野 | |

※特定産業分野は19分野、育成就労産業分野は17分野である（自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。）

2 人材不足の状況・受入れ見込数

※特定技能は、従来の受入れ見込数より減少
育成就労は、技能実習では設定がなかった受入れ見込数を新たに設定



- 5年ごとに受入れ見込数を示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならない（基本方針第二3（3））。受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要なものに限られる。
- 受入れ見込数は、受入れ上限として運用するものであるが、令和6年3月の設定時より更なる生産性向上、国内人材確保の取組を行うよう見直すなどして、精査した。

特定技能1号 80万5,700人、育成就労 42万6,200人 計123万1,900人 (令和11年3月末まで)

| 分野 | 介護 | ビルクリーニング | 建設 | 造船・船用工業 | 自動車整備 | 宿泊 | 自動車運送業 | 農業 | 漁業 | 外食業 | 林業 | 木材産業 | 工業製品製造業 | 航空 | 鉄道 | 飲食料品製造業 | リネンサプライ | 物流倉庫 | 資源循環 | 合計 |
|-----------------|---------|----------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|---------|--------|-------|-----------|
| 参考：特定技能(R6.3設定) | 135,000 | 37,000 | 80,000 | 36,000 | 10,000 | 23,000 | 24,500 | 78,000 | 17,000 | 53,000 | 1,000 | 5,000 | 173,300 | 4,400 | 3,800 | 139,000 | | | | 820,000 |
| 特定技能1号 | 126,900 | 32,200 | 76,000 | 23,400 | 9,400 | 14,800 | 22,100 | 73,300 | 14,800 | 50,000 | 900 | 4,500 | 199,500 | 4,900 | 2,900 | 133,500 | 4,300 | 11,400 | 900 | 805,700 |
| 育成就労 | 33,800 | 7,300 | 123,500 | 13,500 | 9,900 | 5,200 | | 26,300 | 2,600 | 5,300 | 500 | 2,200 | 119,700 | | 1,100 | 61,400 | 3,400 | 6,900 | 3,600 | 426,200 |
| 分野全体 | 160,700 | 39,500 | 199,500 | 36,900 | 19,300 | 20,000 | 22,100 | 99,600 | 17,400 | 55,300 | 1,400 | 6,700 | 319,200 | 4,900 | 4,000 | 194,900 | 7,700 | 18,300 | 4,500 | 1,231,900 |

※育成就労については、令和9年4月（制度開始）からの受入れ

※1号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人（いずれも令和7年6月末の在留者数）

令和9年度報酬改定等に関する要望 (介護・障害福祉共通)

④中東情勢に対する機器・物資等の支援対策の構築

中東情勢の影響による機器、物資は現時点では一部入手困難や、価格高騰の傾向はありますが、介護・障害福祉現場における大きな影響は生じていないことから今後買占めといった事態を招かないよう冷静な情報発信が必要であると考えます。

ただし、影響が長期化し、万一安定的な確保が困難な事態となった場合には高齢者・障害者(障害児)の身体・生命にかかわることから、医療業界での対応と同様の措置を介護・障害福祉現場でも早急に検討くださいますようお願いいたします。

具体的には、「相談窓口の設置」「現場の不足状況の把握の仕組み構築」「万一の際の国の備蓄品の迅速な放出」などを対応できるよう準備をお願いいたします。

⑤制度の持続性確保に向けた生産性向上・事務負担軽減

自立支援・重度化防止の更なる推進

次期改定における大幅な報酬増を検討いただくとともに、制度の持続性確保に向けた現場の創意工夫に基づく取組みも推進していく必要があると考えます。次期改定においては、「生産性向上」「事務負担軽減」「自立支援・重度化防止」が推進されるような制度設計を構築いただくことをお願いいたします。

とりわけ「生産性向上」は政策の基本路線となっていますが、介護分野における「生産性向上」の指標となる「科学的介護」と「自立支援・重度化防止」の推進を評価すべく、制度見直しを更に加速いただけるようお願いいたします。

令和9年度障害福祉サービス等報酬改定 に関するサービス共通要望

サービス管理責任者等の研修制度の抜本的見直し

① 研修「実施側」の構造的な問題

指導者養成研修は、全都道府県に均等に指導者を配置することを前提に設計されていますが、受講できる人数が極めて限られており、必要な人材を十分に育成できていません。令和6年度要綱でも、基礎・実践・更新に加え、専門コースを担う人材育成の枠組みが示されていますが、全国規模で見ると明らかに不足しています。その結果、国研修を修了した人材がいなければ研修実施法人になることができず、地方では研修が開催できない、あるいは年1回しか実施されない地域も生まれています。受講したくても受講できない構造が固定化し、人材確保が著しく困難です。

② 事業所「配置側」の深刻な課題

研修修了者が必ずしも現場に配置されているとは限らず、自治体の指導監査でも不在配置が指摘されるケースがあります。全国統計はないものの、現場では構造的な課題として広く認識されています。さらに、サービス管理責任者が不在となった場合には大幅な減算が発生するため、名義貸しや人材紹介会社への高額な紹介料支払いが生じるなど、現場に深刻な影響が出ています。まじめに支援に取り組む事業所ほど負担が大きくなる逆転現象が起きています。

③ 必要な方向性(制度全体の再設計)

研修実施側の仕組みと、事業所側の受講・配置要件の双方について、質を担保しながら努力が正当に報われる仕組みへの抜本的な見直しが必要です。