

2026年6月1日

厚生労働省 老健局長 黒田秀郎 様

一般社団法人 全国介護付きホーム協会  
代表理事 鷺見 隆充

## 2027年度介護報酬改定に係る要望

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、介護保険制度の発展に多大なるご尽力を賜り、心より深く敬意を表します。

さて、当協会は、日本の人口減少が進展する中、介護業界の健全な発展と豊かな高齢社会の実現に貢献したいとの強い思いから、「ご利用者さまの幸福の追求」、「職員の働きがい向上」、「制度の持続可能性向上」を3本柱とする「未来へのチャレンジ」を基本方針に掲げ、各種活動を展開しています。

本日は、2027年度介護報酬改定、ひいては2040年を見据えた持続可能な介護保険制度の構築に向けて、官民一体となって改革を進めるべく、下記のとおり提言申し上げます。ご高配を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

敬具

記

### 【最重点要望】

「1. 基本報酬の向上」を強く要望する一方で、介護事業者の経営努力も不可欠と認識し、生産性向上を推進しています。「2. 品質の伴った生産性向上に資する規制改革（人員配置基準）」と一体で、最重点要望とします。

### 1. 基本報酬の向上（12%引上げ）

- 記録的な物価・エネルギー高騰による運営コスト増大の影響により、介護事業者の経営環境は大変厳しい状況が続いています。
- また、現在の報酬水準は最低賃金の上昇に追いついていないことから、他産業との賃金格差は拡大し、深刻な介護人材不足は危機的状況にあると実感しています。
- 介護職員の処遇を2030年までに全産業平均まで改善するため、12%の基本報酬向上を要望致します。**（賃金上昇スライドに応じた毎年改定の場合は初年度4%の引上げ要望）

《年収シミュレーション》

年収単位：万円

区分	2023Y	2024Y	アップ率	2025Y		2030Y
年収（全産業）	442.8	463.2	4.6%	484.6	→毎年 4.6%アップ想定→	607.0
年収（介護職）	360.0	363.6	1.0%	396.0	→毎年 8.92%アップ必要→	607.1

- 全産業平均年収に追いつくためには、介護職の年収を毎年8.92%アップさせる必要がある
- （介護付きホームの人件費割合 43.6%※×8.92%）×3年間=11.66%≒12%

※2025年度における介護経営概況調査の数値（2024年度決算）

## 2. 品質の伴った生産性向上に資する規制改革（人員配置基準）

- ・国の財政の持続可能性を高める観点から、生産性向上による処遇改善ファンドの創出も必要と認識しています。介護事業者による「品質の伴った生産性向上」の挑戦を国に後押しいただきたく、「テクノロジー・デジタル・データ・AI」を最大限活用することを前提に人員配置基準の更なる柔軟化を要望致します。
- ・具体的には、「特定施設における人員配置基準の特例的柔軟化」、「生産性向上推進体制加算」に関する次の3つの規制改革を要望致します。

### （1）タイムスタディ調査の簡素化

- ・10分単位24項目にわたる調査の業務分類を、より実態に即したシンプルな形への簡素化をお願い致します。

### （2）人員配置基準3対0.9特例要件の見直し

- ・業務時間短縮と直接介護割合増加の厳格な成果要件について、直接介護時間の減少につながるテクノロジーが存在することなどを踏まえ、「著しく悪化しない」などの柔軟な基準に見直しをお願い致します。

### （3）テクノロジー補助金対象の拡大

- ・介護現場で有用性が実証されているテクノロジー（汚物処理機など）について、「介護テクノロジー利用の重点分野」の対象に追加するようお願い致します。
- ・介護現場では、見守り・連絡機器や介護記録ソフトだけでなく、多様なテクノロジーやデータの活用、そして職員の技術向上、旧来の慣習にとらわれない介助方法の見直しなどの創意工夫が一体となり、限られた人員で「品質の伴った生産性向上」の取り組みが着実に進展しています。
- ・一方で、現行の介護保険制度における人員配置基準や介助の基準時間などのケアを評価する規制が、こうした技術や創意工夫の進歩に対応していかない場合、前向きなイノベーションの制約になる可能性があります。
- ・つきましては、3年に1度の定期的な見直しだけでなく、最新の技術動向や現場から生まれるエビデンスに基づき、機動的かつ継続的な制度の規制改革を要望致します。

## 【その他要望】

## 3. 介護人材確保・定着に向けた規制改革

### （1）職業紹介手数料の適正化

- ・高額な手数料負担は、経営への影響が大きいことから、紹介手数料率の開示やお祝い金禁止などの規制改革を引き続き着実に進めるようお願い致します。
- ・職員採用後の早期離職のケースにおいて、トラブル事例があることから、返戻金制度（退職日の定義など）や入職後のフォロー体制に関する実態把握と新たなガイドライン策定をお願い致します。

## (2) ハローワーク改革

- ・ハローワーク経由の採用を増加させるため、土日稼働拡大などの求職者の利便性を高める取り組みの推進をお願い致します。
- ・介護事業者の利便性を高める一括登録機能を新設するなど、システムの機能改善をお願い致します。
- ・リクエストの人数制限や助成金等の対象外となる取り扱いの見直しなど、スカウト機能を改善し、マッチング率向上の規制改革をお願い致します。

## (3) 外国人等の多様な人財確保

- ・外国人が安心して暮らせる住まいの確保や日本人と比し高い採用コストに課題があるため、家賃補助や安価な公営住宅の活用などの支援をお願い致します。
- ・在留資格介護への移行に必要な介護福祉士の資格取得について、合格率が低く、残念ながら帰国となるケースがあることから、特定技能5年の延長要件を見直すなど、柔軟な対応の検討をお願い致します。

## (4) カスタマーハラスメント・訴訟リスク対策

- ・職場環境改善の観点で、カスハラや訴訟リスク対策は急務となっていることから、社会や法曹界の理解を促進し、責任範囲の明確化や賠償額の適正化の推進をお願い致します。

## 4. 品質の伴った生産性向上に資する規制改革（その他）

### (1) 文書負担軽減

- ・指定申請における様式・システム全国統一の実効性を高め、完全なデジタル化・ワンストップ化を早期に実現し、新たに開始される老福法届出と事故報告の電子的届出システムの開発について、着実な実行をお願い致します。
- ・有料老人ホームに係る登録制導入後の手続きについて、電子的届出を前提に制度設計を進めていただくようお願い致します。

### (2) ローカルルール解消

- ・行政文書の提出や人員配置など運営基準におけるローカルルールの解消を目指し、専用窓口の設置と自治体への指導、事業者へのフィードバックを進めていただくようお願い致します。

## 5. サービス品質向上に資する加算制度改革

### (1) 加算創設・要件見直し

- ・「自立支援・重度化防止」、「医療介護連携」を推進する観点から、以下の加算新設と見直しについて、実現をお願い致します。

◎加算創設・要件見直し

区分	名称	要望・提案内容
新設	認知症チームケア推進加算	自立支援の観点でチームケアの取組を評価
	排せつ支援加算	尊厳保持、QOL 向上の観点から、取組を評価
	夜間緊急対応加算	夜間救急搬送や受診等への対応を評価
見直し	入居継続支援加算	介福士割合要件を「前年度実績」で適用を認可 (現状の「直近 3 か月の平均」は事務負担大)
	認知症専門ケア加算	単位数引上げや研修要件の緩和 (e-learning 活用など)
	高齢者施設等 感染対策向上加算	「第 2 種協定指定医療機関」との連携要件の 緩和 (協定書締結等が難しいケースが多い)
他	次の加算における名称変更 (誤解の回避) * 協力医療機関連携加算→協力医療機関連携体制加算 * 退居時情報提供加算→入院時情報提供加算	

(2) 複雑化する加算の簡素化

- ・加算は事業者によるサービスの質を評価する指標の 1 つであり、新設を要望する一方で、種類が多く要件が細かいなど、複雑化していることが課題となります。
- ・加算を算定するために必要な体制見直しや事務負担が大きいため、算定率の高い加算の単位数を維持した上での基本報酬への統合や要件緩和による簡素化の推進についても、検討をお願い致します。

以上