

○増田座長 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第3回「公的価格評価検討委員会」を開会いたします。

本日は、菊地構成員が御欠席でございます。

また、秋田構成員はオンラインで御参加をいただいております。途中で御退席の予定であると、このようにお伺いしております。

それでは、早速、議事に入ります。

本日は、公的価格評価検討委員会中間整理（案）について、議論をいたしたいと思いません。

資料1の案、資料2の中間整理（案）に対する菊池構成員の意見及び資料3の公的価格に関する意見書につきまして、まとめて社会保障改革担当室の大島次長さんから御説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○大島次長 よろしく申し上げます。

前回の委員会でいただきました御意見、また、その後も個別にお伺いをしながら、事務局でつくりました。読み上げさせていただきたいと思えます。

資料1をおめくりいただければと思えます。

「1. はじめに

昨年来の新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、医療をはじめとする社会保障の現場に大きな負担をもたらした。そうした中で、医療、介護、保育、幼児教育などの現場の方々の奮闘が国民生活を守る上で極めて大きな役割を果たし、その人材の確保や処遇のあり方が改めて重要な課題として再認識された。

こうした環境の下において、岸田政権における『新たな資本主義』の実現に向けた分配戦略の一つの柱として、看護、介護、保育、幼児教育などの現場、換言すれば新型コロナウイルス感染症への対応、少子高齢化への対応の最前線で働く方々の賃金の引上げが掲げられている。

政府は、本年11月19日に『コロナ克服・新時代開拓のための経済対策』を決定し、その中で、当面の措置として、看護職員、介護・障害福祉職員、保育士等・幼稚園教諭を対象に収入を引き上げる措置を行うこととした。本委員会では、医療、介護、保育等に係る関係団体から各現場の実態や処遇に関する課題や要望の把握を行うとともに、今般の経済対策における措置も踏まえた上で、公的価格に関する今後の処遇改善の基本的考え方及び処遇改善の方向性について、以下のとおり中間整理を行った。

2. 公的価格の制度について

（1）報酬・価格の決まり方

看護師等の賃金の原資は各分野の報酬・価格制度によるところが大きく、その報酬・価

格の決まり方は後掲の表のとおりである。診療報酬及び介護・障害福祉サービス等報酬においては、単位数の設定に当たり人件費に係る具体的な基準は設けていない。他方、子ども・子育て支援新制度においては、公定価格は積上げ方式となっており、金額の設定において人件費が具体的に算定されている。

ただし、子ども・子育て支援新制度を含め、制度によって決まるのは各事業所への支払い額である。労働者への分配率や個別の労働者の賃金の決定は当該事業所における労使交渉によることが基本であり、例外的に処遇改善加算等による加算分については労働者への分配等が制度上定められている。

（２）処遇改善の仕組み

介護・障害福祉分野及び保育・幼児教育分野においては、慢性的な人手不足の状態が続いており、その要因として、業務上の負担などとともに賃金水準の低さが指摘されてきた。このため、介護・障害福祉分野では平成21年以降、保育・幼児教育分野では平成25年以降、賃金水準の改善に向けた取組が進められてきた。

介護分野では、介護職員全般の処遇改善を図る『介護職員処遇改善加算』と、介護現場におけるキャリア・ラダーの構築に向けて経験・技能のある介護職員（勤続年数10年以上の介護福祉士を基本）の処遇改善に重点化した『介護職員等特定処遇改善加算』が設けられており、障害福祉分野でも同様である。また、保育・幼児教育分野でも、全職種の処遇改善を図る『処遇改善等加算Ⅰ』と、保育・幼児教育の現場におけるキャリア・ラダーの構築に向けて経験・技能のある保育士、幼稚園教諭、保育教諭等（副主任保育士・中核リーダー等）の処遇改善を図る『処遇改善等加算Ⅱ』が設けられている。

いずれの加算についても、個別の労働者への分配の点では柔軟な運用を認めつつ、加算による増収分以上を対象者の賃金の改善に充てることを要件としており、処遇改善に係る計画書と実績報告書の提出を求めることで、処遇改善のための加算額が確実に職員の処遇改善に使われることが担保されている。

また、『介護職員処遇改善加算』や『介護職員等特定処遇改善加算』については、職務内容等に応じた賃金体系等の整備や資質向上のための研修の実施などキャリアパスの整備に関する要件と、ICTの活用等による業務効率の改善や両立支援・多様な働き方の推進に関する取組の実施など職場環境等の改善に関する要件を設け、各要件の適合状況に応じて加算率を決定する仕組みとなっており、賃金の引上げとあわせて、職場としての魅力の向上や就労継続の促進が図られてきたところである。これらの点は障害福祉、保育・幼児教育分野においても概ね同様である。

こうした取組を通じて、介護職員については平成21年度から月額7.5万円（実績）、保育士については、人事院勧告に準拠した改善分も含めると、平成25年度から月額約4.4万円（+最大約4万円）の改善が図られてきたところである。

（３）費用負担

公的価格制度に係る費用負担について、各分野で費用負担の割合は異なるが、いずれも

患者負担・利用者負担と給付費に分かれる。その中で、給付費については、診療報酬では保険料6割・公費4割、介護報酬では保険料5割・公費5割、障害福祉サービス等報酬では公費10割、子ども・子育て支援新制度では原則10割公費（一部事業主拠出金あり）となっている。

（４）各職種の賃金

各職種の賃金（以下『役職者含む』としたもの以外は役職者を除く。賞与等を含めて月収換算したもの。）の現状をみると、看護師は39.4万円であり、全職種の平均の35.2万円を上回っている。他方、介護分野の職員は29.3万円、保育士は30.3万円、幼稚園教諭は29.8万円であり、対人サービス産業の平均の26.6万円は上回っているものの、全職種の平均は下回っている。

ただし、介護分野の職員や保育士・幼稚園教諭については、上述のとおり、これまで処遇改善に取り組んできたところである。この結果、介護分野の職員と全産業平均との差は5.9万円（令和2年）になっている。保育士・幼稚園教諭については、これまでは、保育士・幼稚園教諭の太宗を女性が占めていることを踏まえ、当面の対応として女性の全産業平均を目指してきたことにより、女性の保育士（役職者含む）と女性の全産業平均（役職者含む）との賃金の差は0.8万円（令和2年）に、女性の幼稚園教諭（役職者含む）と女性の全産業平均（役職者含む）との賃金の差は0.7万円（令和2年）になっているが、今後の目標としては適切ではないと考える。

3. 経済対策における措置

こうした現状を踏まえ、政府は、今般の経済対策及び補正予算において、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を、令和4年2月から実施することとした。この際、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることとしている。

看護については、まずは地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、収入を1%程度（月額4,000円）引き上げるための措置を、令和4年2月から実施した上で、来年10月以降の更なる対応について、令和4年度予算編成過程において検討し、必要な措置を講ずることとした。この地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関とは、一定の救急医療を担う医療機関（救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台／年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関）であり、また、この際、看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることとしている。

また、今般の経済対策においては、看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格のあり方を抜本的に見直すこととしている。

本委員会としては、今回の措置は速やかな処遇改善の観点から一定の評価ができるものであり、一日も早く現場で働く方々に着実に行き渡るよう必要な対応を進めることを求めるとともに、今回の措置が、診療報酬、介護報酬等のそれぞれの制度に反映され、確実な賃上げにつながる仕組みとすべきであり、これらが一時的なものにとどまらないことを求めるものである。その際、処遇改善に向けた措置の実効性を担保しつつ、処遇改善に係る事業主の事務負担が過剰なものにならないように留意すべきであるとともに、施策の実施を担う地方の意見を十分に踏まえて施策を進めるべきである。

4. 今後の処遇改善について

(1) 処遇改善の基本的な考え方

現在、世界各国において、持続可能性や『人』を重視し、新たな成長と分配の好循環につなげる、新たな資本主義モデルの模索が始まっている。我が国としても、成長も分配も実現する、新しい資本主義の具体化を進める必要がある。新しい資本主義において、人への分配は、『コスト』ではなく、未来への『投資』である。官と民が共に役割を果たすことで、成長の果実をしっかりと分配し、消費を喚起することで、次の成長につなげる。これこそが、持続可能な経済、そして、成長と分配の好循環による新しい資本主義を実現するための要である。

こうした考え方の下、今回の経済対策では、国が率先して、看護、介護、保育、幼児教育などの分野において、収入の引上げを行うこととした。また、政府調達の見直しも行うこととした。その上で、民間企業の賃上げを支援するための環境整備に全力で取り組んでいる。

新たな資本主義を実現するためには、今後も、看護、介護、保育、幼児教育などの分野において、その仕事に見合った適切な処遇が行われるよう、収入の引上げが持続的に行われる環境を整備する必要がある。

(2) 処遇改善の方向性

今般の経済対策の措置を前提としても、介護・障害福祉職員、保育士等・幼稚園教諭の賃金は全産業平均から乖離があり、仕事の内容に比しても未だ低く抑えられている状況である。引き続き人手不足の解消等に向けて、今回の措置の結果も踏まえつつ、更なる処遇の改善に取り組むべきである。

処遇改善の最終的な目標は、職種毎に仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されていることである。その際、他産業との乖離や有効求人倍率などの労働市場における関連指標の状況を参照するほか、各産業における他の職種との比較や対象とする産業内での各職種間の均衡、仕事の内容、労働時間の長短、経験年数や勤続年数なども考慮すべきである。今後、医療・福祉分野のマンパワー需要が大きく増加すると見込まれることも踏まえ、特に2020年代にこうした取組に注力すべきである。

また、経験年数や勤続年数に応じた処遇改善の取組は、キャリア・ラダーの形成や職員を大切にすることへのインセンティブとなり、職場への定着や経験・技能の高度化等につ

ながる。先に述べたマンパワー需要の見通しも踏まえ、経験・技能のある職員に重点化した処遇改善のあり方について検討し、次なる目標として、経験・技能のある職員について、仕事の内容と比して適正な水準であるかという点も考慮しつつ、他産業（適切な他産業がなければ全産業平均）と遜色ない水準とすることを目指すべきである。

他方、従前より全産業平均を上回る賃金水準である看護師については、今般の経済対策を踏まえ、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員について、収入を3%程度引き上げていくべきである。

あわせて、管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべきである。

また、介護・障害福祉、保育、幼児教育分野も含め、経験・技術に応じた処遇ルールの明確化（賃金体系の整備）やタスクシフト・タスクシェアによる業務の高度化・効率化、各職種の養成課程のあり方、職員配置も含めた勤務環境の改善についても検討すべきである。

看護師のキャリアアップの観点からは、ライフステージに対応した働き方により継続的に就労できることが重要である。これまでも、仮眠室の拡張・新設等による働きやすい職場づくりや、看護補助者の配置やICTシステムの導入による業務負担の軽減、院内保育所の整備、短時間正規雇用など多様な勤務環境の導入による就業しやすい環境の整備など、地域医療介護確保総合基金も活用して様々な取組を推進してきたところであり、引き続きこうした勤務環境の改善に積極的に取り組むべきである。

今後の処遇改善を行うに当たっては、これまでの措置の実効性を検証するとともに、これまでの措置で明らかになった課題や対象外となった職種も含め、検証を行うべきである。

また、看護師の処遇改善に関して、今回の処遇改善の取組が確実に賃上げにつながることを担保することを、令和4年度診療報酬改定の中で検討すべきである。その際、今回の経済対策において柔軟な運用を認めていることとの整合性を図るべきである。

こうした処遇改善を行うに当たっては、全てを国民の負担に回すのではなく、既存予算の見直しや高齢化に伴って増加する医療・介護費の中での分配のあり方などを含め、幅広く検討を行うべきである。従来は、前述のとおり、主に財政措置等を財源として処遇改善を進めてきた。今後は、更なる財政措置を講じる前に、医療や介護、保育・幼児教育などの分野において、国民の保険料や税金が効率的に使用され、一部の職種や事業者だけでなく、現場で働く方々に広く行き渡るようになっているかどうか、費用の使途の見える化を通じた透明性の向上が必要である。また、デジタルやICT技術、ロボットの活用により、現場で働く方々の負担軽減と生産性向上を進めていくことも必要である。

本委員会は、こうした処遇改善に向けた政策手法を実現する観点から、それぞれの分野における費用の見える化やデジタル等の活用に向けた課題等について検討し、来夏までに

方向性を整理することとする」。

以上でございます。

○増田座長 秋田委員、時間がぎりぎりだと思いますので、御意見をこの場でおっしゃってください。どうぞ。

○秋田委員 誠に申し訳ありません。途中退室で先に意見を申し上げさせていただきます。今回は大変分かりやすく、基本的な理念を押さえた中間整理を行っていただきました。御担当の皆様へ感謝、御礼を申し上げたいと思います。その上で、細かな点で何点かお話をさせていただきたいと思います。

まず第一点に7ページ目で、保育士について、「女性の平均だけでは、今後の目標としては適切ではないと考える」とで書いてくださっていますが、「全産業、男女など」というように、「適切ではない」というだけではなくて、今後は男性の保育士等も入ることが非常に重要です。道を開くという意味でも「適切ではない」というだけではなく、全産業の男女の平均と比較して議論をしていくべきであろうと思いますので、この辺りの文案は、若干ニュアンスが変わるとよろしいのではないかと考えたところであります。

また、2点目でございますけれども、医療、福祉、介護等と保育の若干の違いのところでございます。4ページ目の処遇改善の仕組みのところ、介護職員の処遇改善加算の場合には二つの要件があるということで、キャリアパスなどの要件とICT活用等の職場環境改善に関する要件があって、これらの点は「概ね同様である」と書かれておりますけれども、保育の場合には、今、キャリアパスの整備に関しては、要件としても受けられておりますが、ICTの活用が最後の部分にも出てくるのですけれども、保育・幼児教育の場合には、その部分は、今後、さらに一層の検討が必要になるのではないかと考えられます。これは意見でございますけれども、今回の検討の分野が同じかということ、要件において保育と他分野で少し違いがあるのではないかと考えましたので、お話をさせていただくようなところであります。9ページ目で技能や経験のある職員に対して、次に議論をしていくべきだということには、大変賛成をするものでございます。今後、経験を積むことで、保育士のキャリア・ラダーは現在では十分ではございませんので、今後さらに主任保育士、施設長も含め、いろいろ考えていく必要があるだろうと思います。

第3点で、全体として費用の見える化ということに関しては、より精度の高い指標等を開発していくことによって、どのように使われているかがより精緻に精査されていくことが必要だろうと考えているところでございます。

最後に、新たな資本主義の下での成長と分配の好循環ということが言われています。そこを考えますと、安定した財源の確保ということは言えなかったとしても、「今後も継続して財源確保のための議論を継続していくことは必要である」というようなところについては、何らかの形で少し議論していくことの重要性は論じられないのかと感じたところでございます。

以上になります。

○増田座長 ありがとうございます。

ただいま御指摘いただきました点については、こちらでよく検討するということでお返しをいたしたいと思っておりますので、お時間を急がせまして、大変恐縮でございました。ありがとうございます。

それでは、先に秋田委員の御意見をお伺いしたのですが、ここで御欠席の菊池委員から意見書が提出をされていまして、お手元に配付されていると思っておりますが、内容について、北波審議官から意見書の紹介をお願いいたしたいと思っております。

○北波審議官 それでは、資料2を御覧いただければと思っております。

読み上げさせていただきます。

「所用により本会合を欠席しますので、書面にて下記のとおり意見を述べます。

・短期間で中間整理に向けた取りまとめを行っていただいた事務局のご尽力に敬意を表する。中間整理案の内容について、とくに修正を求めるものはないが、最後に書かれているように、引き続き処遇改善に向けた政策手法を実現する観点から、諸課題につき検討がなされることを希望する。

・そのうえで、今後の処遇改善に向けた課題を2点、改めて指摘したい。いずれも第2回の委員会で私が発言した内容とおおむね重なるものである。

・第1に、中間整理案で、『今後の処遇改善を行うに当たっては、これまでの措置の実効性を検証するとともに、……対象外となった職種も含め、検証を行うべきである。』とされているが、とりわけ介護・福祉分野にあつては、直接処遇にあたる職員のみならず、相談支援業務にあたっている職員（介護支援専門員、相談支援専門員など）も、サービスコーディネート、ケアマネジメントといったケアの実質的な保障に大きく貢献していること等に鑑みて、処遇改善の直接の対象として拡げる方向での検討を望む。金銭やサービスなどの『給付』でなくとも、個々の利用者や要支援者のニーズに合わせた個別的な相談支援（いわゆるソーシャルワーク）は、広い意味での社会保障『給付』ともいうべき専門性の高い業務であり、もっと経済的に評価されて然るべきものとする。

・第2に、医療保険と介護保険は、社会保険の仕組みを用いていることから、中長期的な処遇改善については、法定の公費負担・利用者負担と並んで、保険料財源に依拠せざるを得ないことを改めて確認しておきたい。戦後日本の社会保障制度の基盤を形成した重要な政府文書である1950年社会保障制度審議会勧告は、冒頭で、『社会保障の中心をなすものは自らをしてそれに必要な経費を拠出せしめるところの社会保険制度でなければならない。』と述べ、以来70年余にわたり、社会保険制度が日本の社会保障制度の根幹をなすものとして、今日に至っている。公費負担の傾斜的配分による負担能力の格差是正といった配慮はなされるにせよ、保険料拠出と給付のけん連性（ないし対価性）という社会保険の基本的仕組みが、受給者の権利性の確立に寄与してきたことは疑いなく、その意味でも保険料を通じての財源調達は、財源としての安定性のみならず、丁寧な説明を尽くすことで関係者間でのコンセンサスを得ることも十分に可能ではないかと考える。

以上」。

以上でございます。

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、こちらにおいでの方の委員の皆さん方から、順次御発言をいただきたいと思ます。お席の順と申しますか、「あいうえお」順ということで指名をいたしたいと思ますので、よろしくお願ひします。権丈先生、武田先生、田辺先生という順番になります。

権丈先生、お願ひいたします。

○権丈委員 私もお礼を申し上げたいと思ます。お疲れさまでした。

3 ページの2の(1)で、看護、介護、保育の世界で労使交渉に相当するものがある、労使交渉によることが基本でありというところがあるのですけれども、看護、介護、保育の当事者たちが労使交渉と言われてびんとくるのかということがあります。違和感がない言葉があるのであれば、考えておいてもいいのではないかという気はいたします。

次に7ページのところで、先ほど秋田先生がおっしゃってございました、今後の目標としては適切ではないと考えるというところがありまして、ここは秋田先生の発言に触発されて発言するわけですけれども、年金の議論の中で遺族年金を有期化していこう、20年後、30年後には有期化を完成したいと考えているわけです。そのときにどうしても出てくるのが男女間賃金格差でして、女性に遺族年金の終身がないとすると、相当貧困に陥っていく。そこで私などが言っているのは、年金を先に有期化して行って、労働市場のほうに圧力をかけていくということぐらいをやっていかないと、年金も中途半端になるし、労働市場も中途半端になるということがあります。そういうことも考えていくと、これまでは女性の賃金ということを中心としてやっていたかもしれないけれども、今後はその辺りも考えていながらやっていただければと思っております。

9ページに移ります。9ページはいい文章がずっと続いているわけですけれども、4行目のところで「成長の果実をしっかりと分配し」とあるのですが、この国は今まで営業余剰にはしっかりと分配していたわけです。だから、ここをもうちょっと限定しておかないと、分配といったときに営業余剰なのか、雇用者所得なのか、利潤に回していくのか、賃金に回していくのかということもしっかりと議論しておかないことには、そういうふうと考えられるということが、経済学の中では定義上そうなっていますので、しっかりと人に分配しとあっていいと思ます。私は2011年に自民党の成長戦略本部に呼ばれて、無人島で商売をしろと言っているようなものだ、雇用者所得をどんどん減らしていく、賃金を減らしていきながら成長しろ、商売しろと言っているのは、無人島で商売しろと言っているようなもので、これはデフレスパイラルに陥っていただけだという話をしているわけですけれども、ようやくこの辺りのところが意識されてきていると思っております。

次に9ページの(2)の第2段落のところで、この辺りは適正な賃金とか、適正な待遇とあるのですけれども、日本語としては成立するのですが、適正な賃金という意味を定義することは経済学の中ではまずできないし、これを政策の実行段階で使おうとすると、論

争を招くリスクがある言葉であるということ意識した上で使われるのであれば、いいです。そういうことです。

10ページに入りますが、「全てを国民の負担に回すものではなく」という言葉の後に、様々な分配の在り方などを幅広く検討を行うべきであるという言葉があります。後段がある限り「全てを国民の負担に回すものではなく」は要らないです。これは同じことを2回言っていますし、税や社会保険料にまわすのではなくなら理解できるが、税や社会保険料は負担と同義ではない。

先ほども2人の方がおっしゃっていたように、安定財源というのはどうしても考えていかざるを得なくなっていく。そして、社会保険というものを国民の負担と呼んでいいのかということもあります。賃金が伸びていない、可処分所得が伸びていなくて、社会保険料が増えたということが流行の表現になっていますけれども、可処分所得が一定のまま自動車保険に入ることができたら、ソーシャルウエルフェアは高まります。可処分所得と言っているのは、社会保険料が増えていて、年金の給付水準も上がっていったら、ソーシャルウエルフェアは高まりますし、国民経済にとってもプラスになりますので、こういうネガティブな負担という言葉は使わずに、ちゃんと社会保険の意義、こういう社会保障の意義を説得していきながら、しっかりと税を含めた形で財源調達の話をしたほうが、私は建設的であると思っています。

最後のところで「現場で働く方々の負担軽減と生産性向上を進めていくことも必要である」という言葉があるのですが、生産性という言葉は物的生産性という意味と付加価値生産性という意味があります。物的生産性と付加価値生産性は意味が全く違います。財の生産に関しては、物質的生産性を使えば意味が通じます。けれども、サービスの生産に関して物的生産性に相当する生産性を定義するとすると、サービスの質を分子に置かざるを得ません。あるいはQOLなどを置かざるを得ません。しだかつて、この辺りの議論が非常に混乱しているから、今朝の日経新聞でも私はいろいろと赤を入れたくなるわけです。

この辺りはそういう使い方にみんな慣れていないので、腹を決めて付加価値生産性という言葉を使うとすると、医療、介護の付加価値生産性を上げるというのは、診療報酬、介護報酬を上げれば上がります。中小企業の付加価値生産性が低いというのは、経営者たちの企業家精神とか、経営努力が足りないからということも論理としては成立します。だから、付加価値生産性という言葉を使うのか、それとも物的生産性という、アダムスミスがピンを1本つくるのに、あるいは1人で何本つくることができるかという議論をしていった物的生産性という言葉を使うのか、腹を決めてしっかりと定義してやっていかないと、どんどん間違えていく。

今朝の日経新聞は、分子に入所者を置いて、物的生産性のような言葉を使いたいみたいなものだけれども、あの新聞は時としては付加価値生産性を使ったりしているので、話がごちゃ混ぜになっているところがあるので、ここは負担軽減と業務の効率化を進めていくというぐらいの表現でいいのではないかと考えております。

最後にこれは言うのが難しいと思うのですけれども、医療、福祉のマンパワーの需要が大きく増えるという言葉が使われていますが、ニーズは増えます。ニーズは増えるけれども、それが需要になり得ないかもしれないから、公共政策として問題なわけです。だから、需要が増えるという表現は、いつも医師需給の問題とか、いろんなところで大体赤を入れて書き直しております。そういうことで、ここでそういうことを大きく変えていくのは難しいと思うのですけれども、おかしいということは言っておきたいと思います。

どうもありがとうございました。

○増田座長 ありがとうございました。

先に委員のお話をいただきたいと思いますので、続いて、武田委員、お願いいたします。

○武田委員 どうもありがとうございます。

まず中間整理をまとめていただきましたこと、感謝と敬意を表したいと思います。極めて短期間で大変であったと思います。

前回、私は意見を3点申し上げましたが、その点については、いずれも反映いただいたと考えております。ありがとうございました。

夏に向けての議論として整理されている最後のパーツですが、改めて重要なことは、見える化と持続性の担保ではないかと思います。

1点目の見える化の意味は、二つあると考えます。この資料の中で強調されていると思いますけれども、まずは、国民の保険料、税金が投入される中で、効率的に使われ、かつ働く方々へ行き渡っているのか見える化し、透明性を確保することは、国民の納得感という観点で非常に重要と考えます。

脚注6で明記いただいておりますが、コロナ対応についても、交付金の病床確保料の一部を用いて処遇改善が図られているのか、把握できるようにしていく必要があると思います。今後の処遇改善においても、見える化していかなければならないと思います。

こうした透明性の観点に加え、今後、処遇改善の方法として、仕事の内容に比して適正な水準まで上昇することと書かかれておりますけれども、適正な水準がどこかというのは難しいことが、前回の委員会でも議論になったと思います。今回は経験年数、勤続年数という言葉、そこに「など」がついているので、もう少し幅広い意味で使われているとは思いますが、今後、デジタル化などが進んでいくと、経験年数、勤続年数だけではない要素が入り、むしろそうしたスキルが大切になってくる可能性があります。デジタル技術の習得機会が与えられ、必要なスキルを習得しているか等、スキルの見える化も議論になってくるのではないかと思います。

つまり、人的投資の見える化が働く方々のモチベーションになり、ひいては働き方の改善にもつながっていく、賃金が行き渡っているかという見える化にとどまらず、全体を通して見える化を進めることにより、エビデンスに基づく経営がなされ、透明性もモチベーションも上がっていく。こうした観点からの見える化を実現していければよいのではないかと考えます。

2点目は、持続性です。権丈先生から生産性には二つあるというお話がありましたけれども、処遇改善を一過性のものにせず持続的に進んでいくには、権丈先生がおっしゃる物的生産性向上は欠かせないと思います。人口が減少する中で人手を確保すること、より魅力ある職場にしていくこと賃金、処遇が上がっていくことを持続的に進めるためには、生産性向上への取組が欠かせないと思います。夏に向けて検討とございますが、デジタルやICT技術、ロボットの活用によって、現場の働く方の改革と生産性の上昇を進めていくことが、持続性に通じることになるのではないかと考えます。

最後に前回は申し上げましたが、最終的に持続可能性を確保するには、社会保障制度改革とセットで考えていく必要があります。本委員会の範囲ではないことは重々承知しており、この先、全世代型社会保障構築会議で議論されるものと思いますが、最終的に社会保障制度を持続可能なものにしていくことが、極めて重要と考えます。

以上です。

○増田座長 ありがとうございます。

田辺委員、お願いします。

○田辺委員 非常に短い期間で様々な調整をして、文案をまとめていただきまして、感謝申し上げます。

案の修文等は、必ずしも求めるものではございませんけれども、幾つかコメントを申し上げたいと思います。

第1点は9ページの「(2) 処遇改善の方向性」のところで「処遇改善の最終的な目標は、職種毎に仕事の内容に比して適正な水準まで賃金が引き上がり、必要な人材が確保されていることである」という一文が入って、これを目標としているところは評価したいと思います。

今回、初回のところは全職種を並べて3%という値でいくという形で動かす、動力をつけたというところがあるかと思いますが、この形がそのまま続くかということ、恐らくそうではなくて、持続的にしていくためには、おのこの制度、例えば医療なら中医協でやっているような議論の中にどう入れ込むかということになりますし、介護なら介護給付費分科会でやっているところにどう入れ込むかということになりますし、保育だったら一連の制度の中に入れ込むことになろうかと思いますが、その点で、出発はかなり集権的ではありますが、実際に実効的に動かしていくためには、職種ごとに違った分権的な制度の中できちっとこれを動かしてゆかなければならない、また、実際にそれが必要なのだろうと思っているところでございます。

その結果どうなるかということですが、一つは、目標なども一律に3年後とか、2年後というふうにはせず、医療と介護では改定の周期が違いますので、それを前提として、実際に動くような形で、目標年度自体も個別に設定していかざるを得ないというところがあるかと思いますが。

また、職種ごとになりますので、各労働市場、不足の度合い等々を見ながら、具体的に

賃金引上げの目標みたいなところを議論していかなければいけないのだろうということでございます。その体制の構築はこの委員会だけではとても無理でありますので、ほかの具体的に動かしているところに、きちっとやっていただきたいということをメッセージとして伝えるというのが必要なのだろうと思います。また、それは上から言って動かすということより、決定的場でプラクティカルに動かしていく方法なのだろうと思っているというところが1点目でございます。

2番目は、9ページの後半のところでございますけれども、「また、経験年数」のところ、これは単に賃金だけではなく、キャリアの問題、職場環境の問題等々とセットで見えていかないとまくいかないのだろうということをおある意味あらわしていただいています。議論もそういう形でせざるを得ない。賃金の水準だけといっても、それはキャリアと考えるとどうなのかという議論は必ず出てまいりますので、これらをセットにして動かしていくざるを得ないというメッセージを出していただいたという点では、評価したいと思います。

3番目ですが、こういう制度を通じて賃金を上げた後の実効性は、間違いなく問われるところなのだろうと思っております。実際に3%上げてみた。それを次の報酬の中に入れてみたときに、それがどういうところにどういう形で反映されているのかということをお分かるようにしないとイケない。その点で見える化というのは、一つの非常に大切なメッセージだと思っております。

ただ、実際、モニターの仕方が分野ごとに違います。例えば介護でいいますと、処遇改善の調査は毎年やっていますので、一応、見えますけれども、恐らく医療の場合だと、医療経済実態調査というのは2年ごとにしか行われませんので、こういったところをどうするのかという点はお考えいただきたい。また、その後、平均で考えるだけではなく、具体的にどこにどういう形でやったのかという分布まで見える化しないと、上からの賃上げをどうしたのか、実際に実効性があったのかという問いには答えられないのではないかと考えているところです。そういった点も既存の調査等々を含めてどこまででき、さらにどういう形でできるのかということをお今後考えていざるを得ないのだろうと思います。

ラスト、4番目です。一番最後のところで、本委員会は次の夏までに方向性を整理することとするとありまして、この委員会がやるということが見えてきたというのが一つでありますけれども、ただ、その前に書いてあるところも割と大切だと思っております。つまりこういった形での賃上げも、単に財源を拡大するというおことでお対応していいのかというところで若干歯止めをかけております。

恐らくこういう形で賃金を上げていったときに、全部財源をおほかから取ってくればいいのかとすると、ここの事業で予算制約のソフト化が異常に進行してしまう。逆に言うとお、予算制約のソフト化が進行するということは、経営の現場で資源の組み替えを行う経営をしないということをお平気で認めてしまうことになります。そういうことを含めまして、実際に動かしていった当初は、若干リジットに予算制約を厳しくかけておいて、そ

れであなた方はどういう経営をするのですかという問いかけにさらしておいて、その後、もう一回、それでも足りないということだったら考え、対応していくという方向が現実的なのだらうと思います。

ほかにも例えば医療の世界でいいますと、数年後に適正化計画みたいなものをどうつくっていくのかという議論も出てまいりますので、そういったことを含めまして、どうやるのかということと、それから、あまりソフト化は進行させずに、何ができるのかということをお考えいただいて、その作業を終えた後で、それでも足りないという議論が出てくるのだったら、中長期的に考えるという時間的な方向性に関しては、それなりに評価できるのではないかと考えている次第でございます。

以上4点ほど申し上げました。

○増田座長 ありがとうございます。

今、一当たり各委員の皆さん方から意見を頂戴いたしました。コメントに関わる部分もございますし、あと、本文の中の表現ぶりなどについて御指摘をいただいた、あるいはさらにこういった趣旨を書き込むべき等々の御意見がございました。

今いただいた御意見で、事務局からこの場でお返りするような話はございますか。それとも、いただいて、実際に皆さん方の中でまた検討してということによろしゅうございますか。

そうしましたら、お三方の委員の皆さん方で、さらにここで追加ということはございませんでしょうか。権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 追加ではないのですけれども、10ページの下から2段落目のところで、「既存予算の見直しや高齢化に伴って増加する医療・介護費の中での分配のあり方などを含め、幅広く検討を行うべきである。従来は」というところがあって、現場で働く方々に広く行き渡るとか、いろいろあるわけですが、私、秋田先生、菊池先生を含めて、ここに書いてあることは誰も否定していないと思います。含めるべきである、そういうことを検討すべきであるということです。ですから、ここは表現として言葉があるかもしれないし、私は前回のときに、財源調達なんてどうせ時間がかかるのだから、同時並行でやっていくという発言もしましたけれども、ここに書いてある段落そのものは、みんなが支持していることではないかと思っています。

○増田座長 どうもありがとうございます。

そうしましたら、ほかの委員の方々はよろしゅうございますか。

この後、早急にこれをまとめて、中間整理という形で政府にお出ししたいと思います。

それでは、今いただいたものについて、最終的にどういうものにするかということは事務局と調整して、当然のことながら、各先生方にまた御確認をいただくという形にさせていただきますしたいと思います。

早急にさせていただきますと思いますけれども、その上で、中間整理（案）の最終的な文言の扱いについて、私に取扱いをお任せいただければと思うのですが、よろしゅうござ

いますでしょうか。

(「はい」と声あり)

○増田座長 ありがとうございます。

それでは、最終的な文章については、早急にセットして、各委員の方々に御確認いただくということで固めたいと思います。このようにさせていただきます。

事務局、それではよろしゅうございますね。

○大島次長 はい。

○増田座長 それから、言わずもがなでございますが、マスコミ対応の関係でございますが、これにつきましては、私も含めてでございますが、個々には対応しないということで、よろしくお願いを申し上げます。最終的な中間報告の前ですと微妙になりますので、個々には対応しないということにさせていただきます。

次回の日程、開催場所については、追って事務局から連絡をさせていただきたいと思えます。

それでは、これでよろしゅうございますか。

それでは、以上をもちまして、第3回目の委員会は終了させていただきます。どうもありがとうございました。