

**協会けんぽ(医療分)の2024(令和6)年度決算を足元とした
収支見通し(2025(令和7)年9月試算)について(概要)**

1. 2024年度の協会けんぽの決算について
(2025年7月4日公表 7月24日第136回運営委員会資料1－3より抜粋)

協会けんぽの2024年度の収支【医療分】

(億円)

収入	保険料収入	106,490
	国庫補助等	11,690
	その他	346
	計	118,525
支出	保険給付費	72,552
	前期高齢者納付金	12,863
	後期高齢者支援金	23,332
	退職者給付拠出金	0
	その他	3,193
	計	111,939
単年度収支差		6,586
準備金残高		58,662
保険料率		10.0%

(注) 協会会計と国の特別会計との合算ベースである。

2. 収支見通しの前提

- (1) 2025（令和7）年度及び2026（令和8）年度の見込みについては、直近の協会けんぽの実績を踏まえ、国における2026年度予算の概算要求で用いられた協会けんぽに係る見込みの計数と整合性がとれるよう設定^{注1)}した。

注1) 賃金上昇率：2025年度1.7%、2026年度1.6%

加入者一人当たり医療給付費の伸び率：2025年度1.0%、2026年度1.6 %

被保険者数の伸び率：2025年度1.5%、2026年度0.4%

- (2) 2027（令和9）年度以降については、協会けんぽにおける実績、近年の経済動向及びこれまでの運営委員会における議論を踏まえ、
- 賃金の伸び率については、協会けんぽにおける過去の標準報酬月額の伸び率実績をベースに幅を持たせて設定するとともに、近年の物価上昇局面の中で、賃上げが持続するという構造変化が生じている可能性を勘案した高い伸び率を設定した。
 - 医療費の伸び率については、協会けんぽにおける過去の実績をベースとした上で、「賃金の伸び率が高く（低く）なれば医療費の伸び率も上振れ（下振れ）する可能性が高い」という考え方を踏まえ、医療費の幅を勘案した複数の伸び率を設定した。

2. 収支見通しの前提 （続き）

- (3) 「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」（令和7年法律第74号）^{注2)}による被用者保険の適用拡大の影響及び「保健事業の一層の推進」（人間ドックに対する補助の実施等）にかかる費用を試算に織り込んだ。

注2) 主な改正の概要

- ・短時間労働者の適用要件のうち、賃金要件を撤廃するとともに、企業規模要件を2027（令和9）年10月1日から2035（令和17）年10月1日までの間に段階的に撤廃する。
- ・常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消し、被用者保険の適用事業所とする。
※既存事業所は、経過措置として当分の間適用しない。

以上の前提に基づき、機械的に試算した。

3. 2027年度以降の伸び率の前提

(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率

① 協会けんぽにおける実績を踏まえた試算の前提

2027年度以降の賃金上昇率については、協会における実績に基づき以下の3通りをおく。

具体的には、協会における直近10年の標準報酬月額伸び率平均をケースⅢ（昨年度のケースⅡに相当）とし、直近10年実績平均の2倍をケースⅠ（昨年度と同様）、ケースⅠとケースⅢの概ね中間をケースⅡとして設定する。

表 1. 賃金上昇率の前提（2027年度以降）

ケース	賃金上昇率
ケースⅠ	1.8% ⁴⁾
ケースⅡ	1.4% ⁵⁾
ケースⅢ	0.9% ³⁾

注3) 平均標準報酬月額の増減率の2015（平成27）年度～2024（令和6）年度の10年平均（2016年4月の標準報酬月額の上限改定及び2022年10月の適用拡大の影響を除く）。

注4) ケースⅢ（直近10年実績平均0.9%）の2倍となるように1.8%と設定。

注5) ケースⅠとケースⅢの概ね中間をケースⅡとして1.4%を設定。

(参考) 平均標準報酬月額推移

年度	平均標準報酬月額	対前年度	制度改正影響を除いたもの
2015	280,521円	0.9%	0.9%
2016	283,550円	1.1%	0.6% ⁶⁾
2017	285,315円	0.6%	0.6%
2018	288,770円	1.2%	1.2%
2019	290,748円	0.7%	0.7%
2020	290,305円	▲0.2%	▲0.2%
2021	292,677円	0.8%	0.8%
2022	298,627円	2.0%	1.6% ⁷⁾
2023	304,484円	2.0%	1.5% ⁷⁾
2024	309,426円	1.6%	1.6%

直近10年平均
0.9%
(上限改定・適用拡大の影響除く)

直近4年平均
1.4%
(適用拡大の影響除く)

注6) 2016年度の「制度改正影響を除いたもの」は、標準報酬月額の上限改定の影響を除いた場合のもの。

注7) 2022年度、2023年度の「制度改正影響を除いたもの」は、2022年10月の適用拡大の影響を除いた場合のもの。

(参考) 賃金等の伸び率の状況 (各種調査による違い)

- 協会けんぽ全被保険者の標準報酬月額の前年同月比伸び率や毎月勤労統計調査は、退職・採用の影響を受けるため、同一労働者の比較である「春季生活闘争 (連合)」や「中小企業の賃金改定に関する調査 (日本商工会議所・東京商工会議所)」における伸び率より小さくなる。
- 春季賃上げ状況の調査対象となっている企業群と比較すると、協会けんぽの適用事業所には多くの小規模事業所が含まれること等から、単純には比較できない。

	春季賃上げ状況		協会けんぽ 平均標準報酬月額		厚生労働省 毎月勤労統計調査
	連合※1 ※2	日本商工会議所・ 東京商工会議所※3	コホート※4 2024年9月	全被保険者※4 2024年9月	4月分 (確報)
調査結果 (2024年)	(99人以下) 3.98%	(正社員20人以下) 3.34%	3.2%	1.8% 〔※2024年度平均 1.6%〕	(常用雇用労働者5～29人) 1.7%
	(299人以下) 4.45%	(正社員全体) 3.62%			(常用雇用労働者5人以上) 2.1%
	(300人以上) 5.19%				
	(全体) 5.10%				
調査結果 (2025年)	(99人以下) 4.36%	(正社員20人以下) 3.54%	—	—	(常用雇用労働者5～29人) 1.8%
	(299人以下) 4.65%	(正社員全体) 4.03%			(常用雇用労働者5人以上) 2.6%
	(300人以上) 5.33%				
	(全体) 5.25%				
調査対象等	組合員を対象。同一労働者の前年と当年の賃金比較。ベースアップ、定期昇給を含み、残業代を含まない。平均賃金方式。	中小企業において前年4月と当年4月の両期間に在籍、かつ雇用形態や労働時間の変更がない従業員の賃金の比較。ベースアップ、定期昇給を含み、残業代を含まない。	「各年度9月について前年同月に共通して加入している被保険者」を集計対象としたときの対前年同月比伸び率	新規加入者・喪失者を含めた被保険者全体の対前年同月比伸び率	一般労働者における決まって支給する給与 (基本給、時間外給与等) の対前年同月比伸び率。月々の労働者の賃金の平均であり、労働者の入職、離職から影響を受ける。
	← 同一労働者の比較		構成変化 (入職、離職等) の影響を含む比較 →		

※1 連合「2024春季生活闘争 第7回 (最終) 回答集計」 (2024年7月3日)
※2 連合「2025春季生活闘争 第7回 (最終) 回答集計」 (2025年7月3日)
※3 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」 (2024年6月5日、2025年6月4日)
※4 4月から6月の報酬をもとに標準報酬月額の定時決定が9月に行われることから9月分で比較

3. 2027年度以降の伸び率の前提

(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率

① 協会けんぽにおける実績を踏まえた試算の前提（続き）

医療給付費の伸び率については、今後10年にわたる試算の前提として適切な伸び率とする観点から、診療報酬の改定年度もその谷間の年度も同回数含む、2019～2024年度までの直近6年の一人当たり医療費の伸び率の平均（実績）を使用する。

なお、75歳以上の一人当たり医療費の伸び率の平均（実績）は後期高齢者支援金の試算において使用する。

表2. 一人当たり医療給付費の伸び率の前提（2027年度以降）

75歳未満	75歳以上
2.8%	0.6%

(参考) 2019～2024年度の1人当たり医療費の伸び率（協会けんぽ、後期高齢者）

年度	協会けんぽ		後期高齢者	
2019	2.5%	2018年度に対する 2024年度の伸び (1年あたり平均) 2.8%	1.4%	2018年度に対する 2024年度の伸び (1年あたり平均) 0.6%⁹⁾
2020	▲2.8%		▲3.4%	
2021	7.9%		2.1%	
2022	5.1%		1.7%	
2023	3.0%		0.9%	
2024	1.3%		0.9% ⁸⁾	

注8) 第136回全国健康保険協会運営委員会（令和7年7月24日開催）資料2においては、2024年度の後期高齢者の医療費の伸び率の実績がまだ公表されていなかったため、協会において推計した伸び率（0.7%）としていたが、実績値に置き換えている。

注9) 2024年度の実績を反映させたことに伴い、第136回全国健康保険協会運営委員会 資料2において示した伸び率（0.5%）から見直しを行った。

3. 2027年度以降の伸び率の前提

(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率（続き）

② 幅を持った試算の前提

さらに幅を持った機械的試算の前提として、賃金上昇率、医療給付費について、それぞれ複数の伸び率を設定する。

(ア) 賃金上昇率の幅を勘案した試算の前提

直近4年の高い賃金上昇率を踏まえて、直近10年実績平均の2倍としたケースⅠよりも高い賃金上昇率が継続する場合として、直近10年の実績平均（0.9%）と直近4年の実績平均（1.4%）の差の+0.5%を「構造変化相当分」としてケースⅠの伸び率に加えた「2.3%」を「ケースA」として設定する（考え方は昨年度と同様）。

また、あわせて標準報酬月額が全く伸びない「ケースB」を設定する（昨年度のケースⅢに相当）。

表3. 賃金上昇率の前提②（2027年度以降）

ケース	賃金上昇率
ケースA	2.3%
ケースⅠ	1.8%
ケースⅡ	1.4%
ケースⅢ	0.9%
ケースB	0.0%

3. 2027年度以降の伸び率の前提

(1) 総報酬額及び保険給付費の伸び率

② 幅を持った試算の前提（続き）

(イ) 医療給付費の幅を勘案した試算の前提

医療給付費の伸び率については、「賃金の伸び率が高くなれば医療費の伸び率も上振れする可能性が高い」ことを踏まえた機械的な前提として、賃金上昇率の5つのパターン（ケースⅠ～Ⅲ、ケースA、ケースB）と実績を踏まえた1人当たり医療給付費の伸び率（2.8%）との差が同程度となるよう、1人当たり医療給付費の伸び率を幅を持って設定する（考え方は昨年度と同様）。

※ 経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針）2025（2025年6月13日閣議決定）においては、以下のような記述がある。

（p 38-39 「2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針（1）全世代型社会保障の構築」より抜粋）

医療・介護・障害福祉等の公定価格の分野の賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかり図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要がある。このため、これまでの歳出改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、次期報酬改定を始めとした必要な対応策において、2025年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。

③ その他

現金給付費は、給付の性格に応じ、被保険者数及び総報酬額の見通しを使用する（考え方は昨年度と同様）。

図1. 賃金上昇率・一人当たり医療給付費の伸び率の前提(2027年度以降)

			75歳未満一人当たり医療給付費の伸び（％）										
			0.5%	1.0%	1.4%	1.9%	2.3%～ 2.4%	2.8%	3.2%～ 3.3%	3.7%	4.2%	4.6%	5.1%
ケース													
賃金 上 昇 率 （ ％ ）	A	2.3						A(a) 医 2.8 賃 2.3 差 0.5	A(b) 医 3.3 賃 2.3 差 1.0	A(c) 医 3.7 賃 2.3 差 1.4	A(d) 医 4.2 賃 2.3 差 1.9		A(e) 医 5.1 賃 2.3 差 2.8
	I	1.8					I a 医 2.3 賃 1.8 差 0.5	I b 医 2.8 賃 1.8 差 1.0	I c 医 3.2 賃 1.8 差 1.4	I d 医 3.7 賃 1.8 差 1.9		I e 医 4.6 賃 1.8 差 2.8	
	II	1.4				II a 医 1.9 賃 1.4 差 0.5	II b 医 2.4 賃 1.4 差 1.0	II c 医 2.8 賃 1.4 差 1.4	II d 医 3.3 賃 1.4 差 1.9		II e 医 4.2 賃 1.4 差 2.8		
	III	0.9			III a 医 1.4 賃 0.9 差 0.5	III b 医 1.9 賃 0.9 差 1.0	III c 医 2.3 賃 0.9 差 1.4	III d 医 2.8 賃 0.9 差 1.9		III e 医 3.7 賃 0.9 差 2.8			
	B	0.0	B(a) 医 0.5 賃 0.0 差 0.5	B(b) 医 1.0 賃 0.0 差 1.0	B(c) 医 1.4 賃 0.0 差 1.4	B(d) 医 1.9 賃 0.0 差 1.9		B(e) 医 2.8 賃 0.0 差 2.8					

※ 全試算パターンとも75歳以上の一人当たり医療給付費の伸び率は0.6%とする。

医：75歳未満一人当たり医療給付費の伸び (%)

賃：賃金上昇率 (%)

差：「医」と「賃」の差

3. 2027年度以降の伸び率の前提

(2) 被保険者数等の伸び率

2027年度以降の被保険者数等については、将来推計人口^{注10)}の出生中位（死亡中位）を基礎として、年齢階級毎の人口に占める協会けんぽ被保険者数等の割合を一定とする。

注10) 2023年4月26日 国立社会保障・人口問題研究所

(参考) 合計特殊出生率

	実績		将来推計人口の仮定値（2024年） ^{注11)}		
	2023年	2024年	出生高位	出生中位	出生低位
合計特殊出生率	1.20	1.15	1.43	1.27	1.12

注11) 将来推計人口の仮定値表における2024年の合計特殊出生率。長期の合計特殊出生率はそれぞれ出生高位1.64、出生中位1.36、出生低位1.13となっている。

3. 2027年度以降の伸び率の前提

(参考) 被保険者数及び総報酬額の試算結果

各ケースに共通する被保険者数及び総報酬額の試算結果は以下の通り。

		2025年度 (令和7年度)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)
被保険者数(千人)		26,200	26,400	26,300	26,200	26,200	26,100
総報酬額 (億円)	賃金上昇率2.3%	1,103,700	1,127,800	1,147,700	1,167,800	1,189,100	1,210,300
	賃金上昇率1.8%	1,103,700	1,127,800	1,142,000	1,156,400	1,171,700	1,186,800
	賃金上昇率1.4%	1,103,700	1,127,800	1,137,400	1,147,300	1,157,800	1,168,100
	賃金上昇率0.9%	1,103,700	1,127,700	1,131,800	1,135,800	1,140,700	1,145,200
	賃金上昇率0.0%	1,103,700	1,127,700	1,121,600	1,115,600	1,110,300	1,104,600

4. 現状より労働参加が進む場合の「追加ケース」の前提

追加ケースとして、仮に、現状より労働参加が進むことを見込んだ場合の被保険者数等を前提とした試算を行うこととし、前記「2. (1) ①協会けんぽにおける実績を踏まえた試算の前提」において設定した3つの試算パターン（賃金上昇率のパターンⅠ～Ⅲ、医療給付費の伸び 2.8%）について、以下の2つの試算ケースを別途設定する。

令和6年年金財政検証（以下「財政検証」という。）では、将来の社会・経済状況の前提の1つとして、労働力の前提^{注12)}について「労働参加進展シナリオ」、「労働参加漸進シナリオ」、「労働参加現状シナリオ」と3つのシナリオを設定している。

将来推計人口の出生中位（死亡中位）を用いた従来の被保険者数の見通しは、財政検証における厚生年金被保険者数と比較すると、「労働参加現状シナリオ」と同程度の被保険者数の減少を見込むものとなっていることから、同シナリオと「労働参加進展シナリオ」、「労働参加漸進シナリオ」の公的年金被保険者数等の見込みの差分を従来の5年収支見通しの試算方法による被保険者数等の見込みに上乗せする。

注12) 「労働力需給の推計」（2024年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）による。

(参考) 令和6年年金財政検証 <社会・経済状況に関する諸前提>

労働力の前提 「労働力需給の推計」 (2024年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構)	就業者数		就業率 ※15歳以上人口に占める割合	
	2022年 (実績)	2040年	2022年 (実績)	2040年
①労働参加 <u>進展</u> シナリオ	6,724万人	6,734万人	60.9%	66.4%
②労働参加 <u>漸進</u> シナリオ	6,724万人	6,375万人	60.9%	62.9%
③労働参加 <u>現状</u> シナリオ	6,724万人	5,768万人	60.9%	56.9%

※ 第16回社会保障審議会年金部会（2024年7月3日）資料2－1より作成

4. 現状より労働参加が進む場合の「追加ケース」の前提（続き）

表 4. 追加ケースの前提

追加ケース	① 労働参加進展ケース	② 労働参加漸進ケース
被保険者数等の前提となる財政検証におけるシナリオ	「労働参加進展シナリオ」 各種の経済・雇用政策を講ずることにより、成長分野の市場拡大が進み、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展するシナリオ	「労働参加漸進シナリオ」 各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ
「労働参加現状シナリオ」と各シナリオとの公的年金被保険者数等の見込みの差分（2035年度まで10年間）	国民年金第1号被保険者数の減：▲210万人 国民年金第3号被保険者数の減：▲100万人 厚生年金被保険者数の増：+480万人	国民年金第1号被保険者数の減：▲120万人 国民年金第3号被保険者数の減：▲70万人 厚生年金被保険者数の増：+310万人
各被保険者数等の試算方法	上記の公的年金被保険者数等の見込みの差分及び医療保険各制度の年齢階級別加入者数を基礎として、上記の厚生年金被保険者数の増分等を直近の協会と健保組合の被保険者数等で按分 ^{注13)} し、人口に占める被保険者数等の年齢階級別割合の変動を見込んで、 従来の被保険者数等の見通しに上乗せする。	

注13) 按分比は協会けんぽと健保組合の被保険者数及び被扶養者数（健康保険・船員保険事業状況報告 月報 令和6年3月末時点）の比を採用している。

被保険者数比 協会：健保組合 = 約2,521万人：約1,668万人 = 約60：約40
被扶養者数比 協会：健保組合 = 約1,433万人：約1,135万人 = 約56：約44

※ 追加ケースの試算にあたっては、就労促進により増加する被保険者の属性（賃金や一人当たり医療給付費の水準等）と現在の被保険者の属性が異なることが想定されるが、今回の試算では考慮していないことに留意が必要。

(参考) 協会試算における被保険者数・被扶養者数・扶養率の見通しの変化
 (従来の(前記2.において設定した)前提・労働参加漸進・労働参加進展ケース別)

従来の(前記2.において設定した)前提

年度	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
被保険者数(万人)	2,620	2,640	2,630	2,620	2,620	2,610	2,600	2,590	2,600	2,570	2,570
被扶養者数(万人)	1,410	1,410	1,400	1,370	1,360	1,350	1,330	1,320	1,280	1,280	1,260
加入者数(万人)	4,030	4,050	4,030	3,990	3,980	3,960	3,930	3,910	3,880	3,850	3,830
扶養率	0.54	0.53	0.53	0.52	0.52	0.52	0.51	0.51	0.49	0.50	0.49

+130万人
 (労働参加要因: +20万人)
 (適用拡大要因: +110万人)

労働参加漸進シナリオとの差分を上乗せ(労働参加漸進ケース)

年度	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
被保険者数(万人)	2,620	2,640	2,650	2,660	2,670	2,680	2,700	2,710	2,730	2,730	2,750
被扶養者数(万人)	1,410	1,410	1,390	1,360	1,360	1,340	1,300	1,290	1,260	1,240	1,220
加入者数(万人)	4,030	4,050	4,040	4,020	4,030	4,020	4,000	4,000	3,990	3,970	3,970
扶養率	0.54	0.53	0.52	0.51	0.51	0.50	0.48	0.48	0.46	0.45	0.44

+180万人

▲40万人

+220万人
 (労働参加要因: +110万人)
 (適用拡大要因: +110万人)

労働参加進展シナリオとの差分を上乗せ(労働参加進展ケース)

年度	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
被保険者数(万人)	2,620	2,640	2,660	2,680	2,710	2,730	2,750	2,770	2,800	2,810	2,840
被扶養者数(万人)	1,410	1,410	1,390	1,360	1,340	1,320	1,300	1,280	1,250	1,230	1,210
加入者数(万人)	4,030	4,050	4,050	4,040	4,050	4,050	4,050	4,050	4,050	4,040	4,050
扶養率	0.54	0.53	0.52	0.51	0.49	0.48	0.47	0.46	0.45	0.44	0.43

+270万人

▲50万人

5. 今後10年間のごく粗い試算

- 赤（ケースⅠ～Ⅲ）：① 協会けんぽにおける実績を踏まえた試算
- 青（ケースⅠa～Ⅲe, A, B）：② 幅を持った試算
- 黄（ケースⅠ～Ⅲ）：③ 現状より労働参加が進む場合の「追加ケース」の試算

			75歳未満一人当たり医療給付費の伸び（％）										
			0.5%	1.0%	1.4%	1.9%	2.3%～ 2.4%	2.8%	3.2%～ 3.3%	3.7%	4.2%	4.6%	5.1%
ケース													
賃 金 上 昇 率 （ ％ ）	A	2.3						A(a) 医 2.8 賃 2.3 差 0.5	A(b) 医 3.3 賃 2.3 差 1.0	A(c) 医 3.7 賃 2.3 差 1.4	A(d) 医 4.2 賃 2.3 差 1.9		A(e) 医 5.1 賃 2.3 差 2.8
	I	1.8						I a 医 2.3 賃 1.8 差 0.5	I b 医 2.8 賃 1.8 差 1.0	I c 医 3.2 賃 1.8 差 1.4	I d 医 3.7 賃 1.8 差 1.9		I e 医 4.6 賃 1.8 差 2.8
	Ⅱ	1.4						Ⅱ a 医 1.9 賃 1.4 差 0.5	Ⅱ b 医 2.4 賃 1.4 差 1.0	Ⅱ c 医 2.8 賃 1.4 差 1.4	Ⅱ d 医 3.3 賃 1.4 差 1.9		Ⅱ e 医 4.2 賃 1.4 差 2.8
	Ⅲ	0.9						Ⅲ a 医 1.4 賃 0.9 差 0.5	Ⅲ b 医 1.9 賃 0.9 差 1.0	Ⅲ c 医 2.3 賃 0.9 差 1.4	Ⅲ d 医 2.8 賃 0.9 差 1.9		Ⅲ e 医 3.7 賃 0.9 差 2.8
	B	0.0	B(a) 医 0.5 賃 0.0 差 0.5	B(b) 医 1.0 賃 0.0 差 1.0	B(c) 医 1.4 賃 0.0 差 1.4	B(d) 医 1.9 賃 0.0 差 1.9		B(e) 医 2.8 賃 0.0 差 2.8					

医：75歳未満一人当たり医療給付費の伸び（％）

賃：賃金上昇率（％）

差：「医」と「賃」の差

今後の10年間のごく粗い試算の結果

- 賃金上昇率・一人当たり医療給付費の伸び率の前提について、今回31ケース(前回16ケース)で試算した結果、現在の保険料率(10%)を維持した場合、医療給付費が現在の実績より低く試算したケースや現状より労働参加が進む場合を除くと、ほぼ全てのケースで10年以内に単年度収支がマイナスとなります。
- なお、「骨太の方針2025」において、診療報酬改定に関して、高齢化の影響に加えて物価上昇や賃上げの影響を反映する方針が示されており、2026(令和8)年度の医療費の伸びは例年以上に高いものとなる可能性がある等、協会けんぽの今後の財政は不透明であることを見据え、中長期的に安定した財政運営を行うという視点を踏まえたご議論をお願いします。