

1-1

令和3年度介護報酬改定の主な事項について

令和3年度介護報酬改定の概要

新型コロナウイルス感染症や大規模災害が発生する中で「**感染症や災害への対応力強化**」を図るとともに、団塊の世代の全てが75歳以上となる2025年に向けて、2040年も見据えながら、「**地域包括ケアシステムの推進**」、「**自立支援・重度化防止の取組の推進**」、「**介護人材の確保・介護現場の革新**」、「**制度の安定性・持続可能性の確保**」を図る。

改定率：+0.70% ※うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価 0.05% (令和3年9月末までの間)

1. 感染症や災害への対応力強化

※各事項は主なもの

■感染症や災害が発生した場合であっても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供される体制を構築

○日頃からの備えと業務継続に向けた取組の推進

・感染症対策の強化 ・業務継続に向けた取組の強化 ・災害への地域と連携した対応の強化 ・通所介護等の事業所規模別の報酬等に関する対応

2. 地域包括ケアシステムの推進

■住み慣れた地域において、利用者の尊厳を保持しつつ、必要なサービスが切れ目なく提供されるよう取組を推進

○認知症への対応力向上に向けた取組の推進

・認知症専門ケア加算の訪問サービスへの拡充 ・無資格者への認知症介護基礎研修受講義務づけ

○看取りへの対応の充実

・ガイドラインの取組推進 ・施設等における評価の充実

○医療と介護の連携の推進

・老健施設の医療ニーズへの対応強化 ・長期入院患者の介護医療院での受入れ推進

○在宅サービス、介護保険施設や高齢者住まいの機能・対応強化

・訪問看護や訪問入浴の充実 ・緊急時の宿泊対応の充実 ・個室ユニットの定員上限の明確化

○ケアマネジメントの質の向上と公正中立性の確保

・事務の効率化による通減制の緩和 ・医療機関との情報連携強化 ・介護予防支援の充実

○地域の特性に応じたサービスの確保

・過疎地域等への対応 (地方分権提案)

4. 介護人材の確保・介護現場の革新

■喫緊・重要な課題として、介護人材の確保・介護現場の革新に対応

○介護職員の処遇改善や職場環境の改善に向けた取組の推進

・特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールの柔軟化による取得促進

・職員の離職防止・定着に資する取組の推進

・サービス提供体制強化加算における介護福祉士が多い職場の評価の充実

・人員配置基準における両立支援への配慮 ・ハラスメント対策の強化

○テクノロジーの活用や人員基準・運営基準の緩和を通じた業務効率化・業務負担軽減の推進

・見守り機器を導入した場合の夜間における人員配置の緩和

・会議や多職種連携におけるICTの活用

・特養の併設の場合の兼務等の緩和 ・3ユニットの認知症GHの夜勤職員体制の緩和

○文書負担軽減や手続きの効率化による介護現場の業務負担軽減の推進

・署名・押印の見直し ・電磁的記録による保存等 ・運営規程の掲示の柔軟化

3. 自立支援・重度化防止の取組の推進

■制度の目的に沿って、質の評価やデータ活用を行いながら、科学的に効果が裏付けられた質の高いサービスの提供を推進

○リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の取組の連携・強化

・計画作成や多職種間会議でのリハ、口腔、栄養専門職の関与の明確化

・リハビリテーションマネジメントの強化 ・退院退所直後のリハの充実

・通所介護や特養等における外部のリハ専門職等との連携による介護の推進

・通所介護における機能訓練や入浴介助の取組の強化

・介護保険施設や通所介護等における口腔衛生の管理や栄養マネジメントの強化

○介護サービスの質の評価と科学的介護の取組の推進

・CHASE・VISIT情報の収集・活用とPDCAサイクルの推進

・ADL維持等加算の拡充

○寝たきり防止等、重度化防止の取組の推進

・施設での日中生活支援の評価 ・褥瘡マネジメント、排せつ支援の強化

5. 制度の安定性・持続可能性の確保

■必要なサービスは確保しつつ、適正化・重点化を図る

○評価の適正化・重点化

・区分支給限度基準額の計算方法の一部見直し ・訪問看護のリハの評価・提供回数等の見直し

・長期間利用の介護予防リハの評価の見直し ・居宅療養管理指導の居住場所に応じた評価の見直し

・介護療養型医療施設の基本報酬の見直し ・介護職員処遇改善加算(Ⅳ)(Ⅴ)の廃止

・生活援助の訪問回数が多い利用者等のケアプランの検証

○報酬体系の簡素化

・月額報酬化(療養通所介護) ・加算の整理統合(リハ、口腔、栄養等)

6. その他の事項

・介護保険施設におけるリスクマネジメントの強化

・高齢者虐待防止の推進 ・基準費用額(食費)の見直し

・基本報酬の見直し

1. 感染症や災害への対応力強化

■感染症や災害が発生した場合であっても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供される体制を構築

(1) 日頃からの備えと業務継続に向けた取組の推進

○感染症対策の強化

介護サービス事業者に、感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底を求める観点から、以下の取組を義務づける。

- ・ 施設系サービスについて、現行の委員会の開催、指針の整備、研修の実施等に加え、訓練（シミュレーション）の実施
- ・ その他のサービスについて、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等

（※3年の経過措置期間を設ける）

○業務継続に向けた取組の強化

感染症や災害が発生した場合であっても、必要な介護サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、全ての介護サービス事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務づける。

（※3年の経過措置期間を設ける）

○災害への地域と連携した対応の強化

災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、非常災害対策（計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難等訓練の実施等）が求められる介護サービス事業者（通所系、短期入所系、特定、施設系）を対象に、小多機等の例を参考に、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。

○通所介護等の事業所規模別の報酬等に関する対応

通所介護等の報酬について、感染症や災害の影響により利用者数が減少した場合に、状況に即した安定的なサービス提供を可能とする観点から、足下の利用者数に応じて柔軟に事業所規模別の各区分の報酬単価による算定を可能とするとともに、臨時的な利用者数の減少に対応するための評価を設定する。

2

2. 地域包括ケアシステムの推進

■住み慣れた地域において、利用者の尊厳を保持しつつ、必要なサービスが切れ目なく提供されるよう取組を推進

(1) 認知症への対応力向上に向けた取組の推進

- 介護サービスにおける認知症対応力を向上させていく観点から、訪問系サービスについて、認知症専門ケア加算を新たに創設する。
- 緊急時の宿泊ニーズに対応する観点から、多機能系サービスについて、認知症行動・心理症状緊急対応加算を新たに創設する。
- 介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させていくため、介護に直接携わる職員が認知症介護基礎研修を受講するための措置を義務づける。

（※3年の経過措置期間を設ける）

(2) 看取りへの対応の充実

- 看取り期の本人・家族との十分な話し合いや関係者との連携を一層充実させる観点から、基本報酬や看取りに係る加算の算定要件において、「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」等の内容に沿った取組を行うことを求める。
- 特養、老健施設や介護付きホーム、認知症GHの看取りに係る加算について、現行の死亡日以前30日前からの算定に加えて、それ以前の一定期間の対応について、新たに評価する。介護付きホームについて、看取り期に夜勤又は宿直により看護職員を配置している場合に新たに評価する。
- 看取り期の利用者に訪問介護を提供する場合に、訪問介護に係る2時間ルール（2時間未満の間隔のサービス提供は所要時間を合算すること）を弾力化し、所要時間を合算せずにそれぞれの所定単位数の算定を可能とする。

(3) 医療と介護の連携の推進

- 医師等による居宅療養管理指導において、利用者の社会生活面の課題にも目を向け、地域社会における様々な支援へとつながるよう留意し、関連する情報をケアマネジャー等に提供するよう努めることとする。
- 短期療養について、基本報酬の評価を見直すとともに、医療ニーズのある利用者の受入促進の観点から、総合的な医学的管理を評価する。
- 老健施設において、適切な医療を提供する観点から、所定疾患施設療養費について、検査の実施の明確化や算定日数の延長、対象疾患の追加を行う。かかりつけ医連携薬剤調整加算について、かかりつけ医との連携を推進し、継続的な薬物治療を提供する観点から見直しを行う。
- 介護医療院について、長期療養・生活施設の機能の充実の観点から、長期入院患者の受入れ・サービス提供を新たに評価する。
- 介護療養型医療施設について、令和5年度末の廃止期限までの円滑な移行に向けて、一定期間ごとに移行の検討状況の報告を求める。

(4) 在宅サービスの機能と連携の強化

(5) 介護保険施設や高齢者住まいにおける対応の強化

※(1)(2)(3)も参照

- 訪問介護の通院等乗降介助について、利用者の負担軽減の観点から、居宅が始点又は終点となる場合の目的地間の移送についても算定可能とする。
- 訪問入浴介護について、新規利用者への初回サービス提供前の利用の調整を新たに評価する。清拭・部分浴を実施した場合の減算幅を見直す。
- 訪問看護について、主治の医師が必要と認める場合に退院・退所当日の算定を可能とする。看護体制強化加算の要件や評価を見直す。
- 認知症GH、短期療養、多機能系サービスにおいて、緊急時の宿泊ニーズに対応する観点から、緊急時短期利用の受入日数や人数の要件等を見直す。
- 個室ユニット型施設の1ユニットの定員を、実態を勘案した職員配置に努めることを求めつつ、「原則として概ね10人以下とし15人を超えないもの」とする。

(6) ケアマネジメントの質の向上と公正中立性の確保

- 特定事業所加算において、事業所間連携により体制確保や対応等を行う事業所を新たに評価する。
- 適切なケアマネジメントの実施を確保しつつ、経営の安定化を図る観点から、通減制において、ICT活用又は事務職員の配置を行っている場合の適用件数を見直す（通減制の適用を40件以上から45件以上とする）。
- 利用者が医療機関で診察を受ける際に同席し、医師等と情報連携を行い、当該情報を踏まえてケアマネジメントを行うことを新たに評価する。
- 介護予防支援について、地域包括支援センターが委託する個々のケアプランについて、居宅介護支援事業者との情報連携等を新たに評価する。

(7) 地域の特性に応じたサービスの確保

- 夜間、認デイ、多機能サービスについて、中山間地域等に係る加算の対象とする。認知症GHについて、ユニット数を弾力化、7人型事業所を創設する。
- 令和元年地方分権提案を踏まえ、多機能サービスについて、市町村が認めた場合に過疎地域等において登録定員を超過した場合の報酬減算を一定の期間行わないことを可能とする。令和2年提案を踏まえ、小多機の登録定員等の基準を「従うべき基準」から「標準基準」に見直す。

5

3. 自立支援・重度化防止の取組の推進

■制度の目的に沿って、質の評価やデータ活用を行いながら、科学的に効果が裏付けられた質の高いサービスの提供を推進

(1) リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の取組の連携・強化

- 加算等の算定要件とされている計画作成や会議について、リハ専門職、管理栄養士、歯科衛生士が必要に応じて参加することを明確化する。
- 自立支援・重度化防止に向けた更なる質の高い取組を促す観点から、訪リハ・通リハのリハビリテーションマネジメント加算（Ⅰ）を廃止し、基本報酬の算定要件とする。VISITヘデータを提出しフィードバックを受けPDCAサイクルを推進する取組を老健施設等に拡充する。
- 週6回を限度とする訪問リハについて、退院・退所直後のリハの充実を図る観点から、退院・退所日から3月以内は週12回まで算定可能とする。
- 通所介護や特養等における外部のリハ専門職等との連携による自立支援・重度化防止に資する介護を図る生活機能向上連携加算について、訪問介護等と同様に、ICTの活用等により外部のリハ専門職等が事業所を訪問せずに利用者の状態を把握・助言する場合の評価区分を新たに設ける。
- 通所介護の個別機能訓練加算について、より利用者の自立支援等に資する機能訓練の提供を促進する観点から、加算区分や要件の見直しを行う。
- 通所介護、通リハの入浴介助加算について、利用者の自宅での入浴の自立を図る観点から、個別の入浴計画に基づく入浴介助を新たに評価する。
- 施設系サービスについて、口腔衛生管理体制加算を廃止し、基本サービスとして、口腔衛生の管理体制を整備し、状態に応じた口腔衛生の管理の実施を求める。（※3年の経過措置期間を設ける）
- 施設系サービスについて、栄養マネジメント加算は廃止し、現行の栄養士に加えて管理栄養士の配置を位置付けるとともに、基本サービスとして、状態に応じた栄養管理の計画的な実施を求める（※3年の経過措置期間を設ける）。入所者全員への丁寧な栄養ケアの実施や体制強化等を評価する加算を新設し、低栄養リスク改善加算は廃止する。
- 通所系サービス等について、介護職員等による口腔スクリーニングの実施を新たに評価する。管理栄養士と介護職員等の連携による栄養アセスメントの取組を新たに評価する。栄養改善加算において、管理栄養士が必要に応じて利用者の居宅を訪問する取組を求める。
- 認知症GHについて、管理栄養士が介護職員等へ助言・指導を行い栄養改善のための体制づくりを進めることを新たに評価する。

(2) 介護サービスの質の評価と科学的介護の取組の推進

- CHASE・VISITへのデータ提出とフィードバックの活用によりPDCAサイクルの推進とケアの質の向上を図る取組を推進する。
 - ・施設系・通所系・居住系・多機能系サービスについて、事業所の全ての利用者に係るデータ（ADL、栄養、口腔、嚥下、認知症等）をCHASEに提出してフィードバックを受け、事業所単位でのPDCAサイクル・ケアの質の向上の取組を推進することを新たに評価。
 - ・既存の加算等において、利用者ごとの計画に基づくケアのPDCAサイクルの取組に加えて、CHASE等を活用した更なる取組を新たに評価。
 - ・全ての事業者に、CHASE・VISITへのデータ提出とフィードバックの活用によるPDCAサイクルの推進・ケアの質の向上を推奨。
- ADL維持等加算について、通所介護に加えて、認知、介護付きホーム、特養に対象を拡充する。クリームスキミングを防止する観点や加算の取得状況等を踏まえ、要件の見直しを行う。ADLを良好に維持・改善する事業者を高く評価する評価区分を新たに設ける。
- 老健施設の在宅復帰・在宅療養支援等評価指標について、在宅復帰等を更に推進する観点から、見直しを行う。（※6月の経過措置期間を設ける）

(3) 寝たきり防止等、重度化防止の取組の推進

- 施設系サービスについて、利用者の尊厳の保持、自立支援・重度化防止の推進、廃用や寝たきりの防止等の観点から、全ての利用者への医学的評価に基づく日々の過ごし方等へのアセスメントの実施、日々の生活全般における計画に基づくケアの実施を新たに評価する。
- 施設系サービスにおける褥瘡マネジメント加算、排せつ支援加算について、状態改善等（アウトカム）を新たに評価する等の見直しを行う。

21

4. 介護人材の確保・介護現場の革新

■喫緊・重要な課題として、介護人材の確保・介護現場の革新に対応

(1) 介護職員の処遇改善や職場環境の改善に向けた取組の推進

- 処遇改善加算や特定処遇改善加算の職場環境等要件について、職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点からの見直しを行う。
- 特定処遇改善加算について、制度の趣旨は維持しつつより活用しやすい仕組みとする観点から、平均の賃金改善額の配分ルールにおける「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」について、「より高くすること」と見直す。
- サービス提供体制強化加算において、サービスの質の向上や職員のキャリアアップを推進する観点から、より介護福祉士割合や勤続年数の長い介護福祉士の割合が高い事業者を評価する新たな区分を設ける。訪問介護、訪問入浴介護、夜間対応型訪問介護の特定事業所加算、サービス提供体制強化加算において、勤続年数が一定以上の職員の割合を要件とする新たな区分を設ける。
- 仕事と育児や介護との両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、各サービスの人員配置基準や報酬算定において、育児・介護休業取得の際の非常勤職員による代替職員の確保や、短時間勤務等を行う場合の「常勤」として取扱いを可能とする。
- ハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、適切なハラスメント対策を求める。

(2) テクノロジーの活用や人員基準・運営基準の緩和を通じた業務効率化・業務負担軽減の推進

- テクノロジーの活用により介護サービスの質の向上及び業務効率化を推進していく観点から、実証研究の結果等も踏まえ、以下の見直しを行う。
 - ・特養等における見守り機器を導入した場合の夜勤職員配置加算について、見守り機器の導入割合の緩和（15%→10%）を行う。見守り機器100%の導入やインカム等のICTの使用、安全体制の確保や職員の負担軽減等を要件に、基準を緩和（0.9人→0.6人）した新たな区分を設ける。
 - ・見守り機器100%の導入やインカム等のICTの使用、安全体制の確保や職員の負担軽減等を要件に、特養（従来型）の夜間の人員配置基準を緩和する。
 - ・職員体制等を要件とする加算（日常生活継続支援加算やサービス提供体制強化加算等）において、テクノロジー活用を考慮した要件を導入する。
- 運営基準や加算の要件等における各種会議等の実施について、感染防止や多職種連携促進の観点から、テレビ電話等を活用しての実施を認める。
- 薬剤師による居宅療養管理指導について、診療報酬の例も踏まえて、情報通信機器を用いた服薬指導を新たに評価する。
- 夜間対応型訪問介護について、定期巡回と同様に、オペレーターの併設施設等の職員や随時訪問の訪問介護員等との兼務、複数の事業所間での通報の受付の集約化、他の訪問介護事業所等への事業の一部委託を可能とする。
- 認知症GHの夜勤職員体制（現行1ユニット1人以上）について、利用者の安全確保や職員の負担にも留意しつつ、人材の有効活用を図る観点から、3ユニットの場合に一定の要件の下、例外的に夜勤2人以上の配置を洗濯することを可能とする。
- 特養等の人員配置基準について、人材確保や職員定着の観点から、入所者の処遇や職員の負担に配慮しつつ、従来型とユニット型併設の場合の介護・看護職員の兼務、小多機と併設する場合の管理者・介護職員の兼務等の見直しを行う。
- 認知症GHの「第三者による外部評価」について、自己評価を運営推進会議に報告し、評価を受けた上で公表する仕組みを制度的に位置付け、当該仕組みと既存の外部評価によるいずれかから受けることとする。

(3) 文書負担軽減や手続きの効率化による介護現場の業務負担軽減の推進

- 利用者等への説明・同意について、電磁的な対応を原則認める。署名・押印を求めないことが可能であることや代替手段を明示する。
- 諸記録の保存・交付等について、電磁的な対応を原則認める。
- 運営規程等の重要事項の掲示について、事業所の掲示だけでなく、閲覧可能な形でファイル等で備え置くこと等を可能とする。

33

5. 制度の安定性・持続可能性の確保

■必要なサービスは確保しつつ、適正化・重点化を図る

(1) 評価の適正化・重点化

- 通所系、多機能系サービスについて、利用者の公平性の観点から、同一建物減算適用時等の区分支給限度基準額の計算方法の見直しを行う。
- 夜間対応型訪問介護について、月に一度も訪問サービスを受けていない利用者が存在するなどの実態を踏まえて、定額オペレーションサービス部分の評価の適正化を行う。
- 訪問看護及び介護予防訪問看護について、機能強化を図る観点から、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士によるサービス提供に係る評価や提供回数等の見直しを行う。
- 介護予防サービスにおけるリハビリテーションについて、長期利用の場合の評価の見直しを行う。
- 居宅療養管理指導について、サービス提供の状況や移動・滞在時間等の効率性を勘案し、単一建物居住者の人数に応じた評価の見直しを行う。
- 介護療養型医療施設について、令和5年度末の廃止期限までに介護医療院への移行等を進める観点から、基本報酬の見直しを行う。
- 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、廃止する。（※1年の経過措置期間を設ける）
- 生活援助の訪問回数が多い利用者のケアプランについて、事務負担にも配慮して、検証の仕方や届出頻度の見直しを行う。区分支給限度基準額の利用割合が高く訪問介護が大部分を占める等のケアプランを作成する居宅介護支援事業者を対象とした点検・検証の仕組みを導入する。
- サービス付き高齢者向け住宅等における適正なサービス提供を確保する観点から、事業所指定の際の条件付け（利用者の一定割合以上を併設集合住宅以外の利用者とする等）や家賃・ケアプランの確認などを通じて、自治体による更なる指導の徹底を図る。

(2) 報酬体系の簡素化

- 療養通所介護について、中重度の要介護者の状態にあわせた柔軟なサービス提供を図る観点から、日単位報酬体系から、月単位包括報酬とする。
- リハサービスのリハマネ加算（Ⅰ）、施設系サービスの口腔衛生管理体制加算、栄養マネジメント加算について廃止し、基本報酬で評価する。処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）、移行定着支援加算（介護医療院）を廃止する。個別機能訓練加算（通所介護）について体系整理を行う。（再掲）

6. その他の事項

- 介護保険施設における事故発生の防止と発生時の適切な対応（リスクマネジメント）を推進する観点から、事故報告様式を作成・周知する。施設系サービスにおいて、安全対策担当者を定めることを義務づける（※）。事故発生の防止等のための措置が講じられていない場合に基本報酬を減算する（※）。組織的な安全対策体制の整備を新たに評価する。（※6月の経過措置期間を設ける）
- 障害福祉サービスにおける対応も踏まえ、全ての介護サービス事業者を対象に、利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生・再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修の実施、担当者を定めることを義務づける。（※3年の経過措置期間を設ける）
- 介護保険施設における食費の基準費用額について、令和2年度介護事業経営実態調査結果から算出した額との差の状況を踏まえ、利用者負担への影響も勘案しつつ、必要な対応を行う。

43

6. その他の事項（その1）

介護保険施設におけるリスクマネジメントの強化

- 介護保険施設における事故発生の防止と発生時の適切な対応（リスクマネジメント）を推進する観点から、事故報告様式を作成・周知する。施設系サービスにおいて、安全対策担当者を定めることを義務づける（※）。事故発生の防止等のための措置が講じられていない場合に基本報酬を減算する（※）。組織的な安全対策体制の整備を新たに評価する。（※6月の経過措置期間を設ける）

施設系サービス

【基準】【省令改正】

事故の発生又は再発を防止するため、以下の措置を講じなければならない。

<現行>

- イ 事故発生防止のための指針の整備
- ロ 事故が発生した場合等における報告と、その分析を通じた改善策を従業者に周知徹底する体制の整備
- ハ 事故発生防止のための委員会及び従業者に対する研修の定期的な実施

<改定後>

- イ～ハ（変更なし）

ニ イからハの措置を適切に実施するための担当者設置
（※6月の経過措置期間を設ける） **(追加)**

R3.1.13 諮問・答申済

【報酬】【告示改正】

安全管理体制未実施減算 5単位/日（新設）（※6月の経過措置期間を設ける）

（算定要件）運営基準における事故の発生又は再発を防止するための措置が講じられていない場合。

安全対策体制加算 20単位（新設） ※入所時に1回に限り算定可能

（算定要件）外部の研修を受けた担当者が配置され、施設内に安全対策部門を設置し、組織的に安全対策を実施する体制が整備されていること。

（※）将来的な事故報告の標準化による情報蓄積と有効活用等の検討に資するため、国で報告様式を作成し周知する。

高齢者虐待防止の推進【全サービス】

R3.1.13 諮問・答申済

- 全ての介護サービス事業者を対象に、利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生・再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修の実施、担当者を定めることを義務づける。【省令改正】
（※3年の経過措置期間を設ける）

51

6. その他の事項（その2）

基準費用額（食費）の見直し

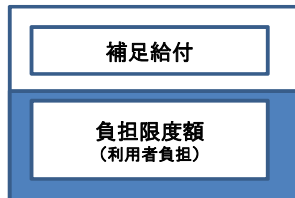
- 介護保険施設における食費の基準費用額について、令和2年度介護事業経営実態調査結果から算出した額との差の状況を踏まえ、利用者負担への影響も勘案しつつ、必要な対応を行う。【告示改正】

施設系サービス、短期入所系サービス

基準費用額（食費） <現行> 1,392円/日 → <改定後> 1,445円/日（+53円） ※令和3年8月施行

《参考：現行の仕組み》

※利用者負担段階については、令和3年8月から見直し予定



基準額
⇒食費・居住費の提供に必要な額
補足給付
⇒基準費用額から負担限度額を除いた額

負担軽減の対象となる者

利用者負担段階	主な対象者	
第1段階	・生活保護受給者 ・世帯(世帯を分離している配偶者を含む。以下同じ。)全員が市町村 民税非課税である老齢福祉年金受給者	かつ、預貯金 等が単身で 1,000万円 (夫婦で2,000 万円)以下
第2段階	・世帯全員が市町村民税非課税であって、 年金収入金額(※)+合計所得金額が80万円以下	
第3段階	・世帯全員が市町村民税非課税であって、第2段階該当者以外	
第4段階	・世帯に課税者がいる者 ・市町村民税本人課税者	

※ 非課税年金も含む。

《参考：現行の基準費用額(食費のみ)》

	基準費用額 (日額(月額))	負担限度額 (日額(月額))		
		第1段階	第2段階	第3段階
食費	1,392円 (4.2万円)	300円 (0.9万円)	390円 (1.2万円)	650円 (2.0万円)

52

基本報酬の見直し

基本報酬の見直し

- 改定率については、介護職員の人材確保・処遇改善にも配慮しつつ、物価動向による物件費への影響など介護事業者の経営を巡る状況を踏まえ、全体で+0.70%（うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価として、0.05%（令和3年9月末まで））。これを踏まえて、
 - ・ 全てのサービスの基本報酬を引き上げる
※ 別途の観点から適正化を行った結果、引き下げとなっているものもある
 - ・ 全てのサービスについて、令和3年4月から9月末までの間、基本報酬に0.1%上乘せする【告示改正】

令和3年度介護報酬改定に関する「大臣折衝事項」（令和2年12月17日）（抄）

令和3年度介護報酬改定については、介護職員の人材確保・処遇改善にも配慮しつつ、物価動向による物件費への影響など介護事業者の経営を巡る状況を踏まえ、改定率は全体で+0.70%とする。給付の適正化を行う一方で、感染症等への対応力強化やICT化の促進を行うなどメリハリのある対応を行うとともに、次のとおり対応する。

- ・ 新型コロナウイルス感染症に対応するため、かかり増しの経費が必要となること等を踏まえ、令和3年9月末までの間、報酬に対する特例的な評価を行うこととし、上記+0.70%のうち+0.05%相当分を確保する。同年10月以降については、この措置を延長しないことを基本の想定としつつ、感染状況や地域における介護の実態等を踏まえ、必要に応じ柔軟に対応する。
- ・ 介護職員の処遇改善に向け、令和元年10月に導入した特定処遇改善加算の取得率が6割に留まっていることを踏まえ、取得拡大の方策を推進するとともに、今回の改定による効果を活用する。特定処遇改善加算や今回の改定の効果が、介護職員の処遇改善に与える影響について実態を把握し、それを踏まえ、処遇改善の在り方について検討する。

53

介護報酬改定の改定率について

改定期期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成15年度改定	○ 自立支援の観点に立った居宅介護支援(ケアマネジメント)の確立 ○ 自立支援を指向する在宅サービスの評価 ○ 施設サービスの質の向上と適正化	▲2.3%
平成17年10月改定	○ 居住費(滞在費)に関連する介護報酬の見直し ○ 食費に関連する介護報酬の見直し ○ 居住費(滞在費)及び食費に関連する運営基準等の見直し	
平成18年度改定	○ 中重度者への支援強化 ○ 介護予防、リハビリテーションの推進 ○ 地域包括ケア、認知症ケアの確立 ○ サービスの質の向上 ○ 医療と介護の機能分担・連携の明確化	▲0.5%[▲2.4%] ※[]は平成17年10月改定分を含む。
平成21年度改定	○ 介護従事者の人材確保・処遇改善 ○ 医療との連携や認知症ケアの充実 ○ 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証	3.0%
平成24年度改定	○ 在宅サービスの充実と施設の重点化 ○ 自立支援型サービスの強化と重点化 ○ 医療と介護の連携・機能分担 ○ 介護人材の確保とサービスの質の評価(交付金を報酬に組み込む)	1.2%
平成26年度改定	○ 消費税の引き上げ(8%)への対応 ・基本単位数等の引上げ ・区分支給限度基準額の引上げ	0.63%
平成27年度改定	○ 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化 ○ 介護人材確保対策の推進(1.2万円相当) ○ サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築	▲2.27%
平成29年度改定	○ 介護人材の処遇改善(1万円相当)	1.14%
平成30年度改定	○ 地域包括ケアシステムの推進 ○ 自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現 ○ 多様な人材の確保と生産性の向上 ○ 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保	0.54%
令和元年10月改定	○ 介護人材の処遇改善 ○ 消費税の引上げ(10%)への対応 ・基本単位数等の引上げ・区分支給限度基準額や補足給付に係る基準費用額の引上げ	2.13% 〔 処遇改善 1.67% 消費税対応 0.39% 補足給付 0.06% 〕
令和3年度改定	○ 感染症や災害への対応力強化 ○ 地域包括ケアシステムの推進 ○ 自立支援・重度化防止の取組の推進 ○ 介護人材の確保・介護現場の革新 ○ 制度の安定性・持続可能性の確保	介護職員の人材確保・処遇改善にも配慮しつつ、物価動向による物件費への影響など介護事業者の経営を巡る状況等を踏まえ、0.70% ※うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価 0.05%(令和3年9月末まで)

1-2 介護保険法等に基づく設備及び運営等の基準を定める条例

1 社会福祉法、老人福祉法及び介護保険法に基づき規定された条例

- 社会福祉法に基づく軽費老人ホームの設備及び運営の基準を定める条例
(平成24年岡山県条例第59号)
- 老人福祉法に基づく養護老人ホームの設備及び運営の基準を定める条例
(平成24年岡山県条例第60号)
- 老人福祉法に基づく特別養護老人ホームの設備及び運営の基準を定める条例
(平成24年岡山県条例第61号)
- 介護保険法に基づく指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準等を定める条例
(平成24年岡山県条例第62号)
- 介護保険法に基づく指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営の基準等を定める条例
(平成24年岡山県条例第63号)
- 介護保険法に基づく介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営の基準を定める条例
(平成24年岡山県条例第64号)
- 介護保険法に基づく指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準等を定める条例
(平成24年岡山県条例第65号)
- 健康保険法等の一部を改正する法律附則第三百十条の二第一項の規定によりなおその効力を有するものとされた同法第二十六条の規定による改正前の介護保険法に基づく指定介護療養型医療施設の人員、設備及び運営の基準を定める条例
(平成24年岡山県条例第66号)
- 介護保険法に基づく介護医療院の人員、施設及び設備並びに運営の基準を定める条例
(平成30年岡山県条例第46号)

注 令和3年度介護報酬改定に伴う国の基準省令改正（令和3年厚生労働省令第9号）に鑑み、上記条例の一部を改正し、令和3年4月1日から施行します。

2 条例運用に当たっての解釈通知

条例に本県独自に盛り込んだ基準等について、運用上の留意事項を定めています。本県独自基準部分以外については、国の基準省令の運用のために発出された解釈通知において示されている内容が準用されます。

- ◆ 社会福祉法に基づき条例で規定された軽費老人ホームの設備及び運営の基準について
(平成25年1月15日付け長寿第1865号)
- ◆ 老人福祉法に基づき条例で規定された養護老人ホームの設備及び運営の基準について
(平成25年1月15日付け長寿第1866号)
- ◆ 老人福祉法に基づき条例で規定された特別養護老人ホームの設備及び運営の基準について
(平成25年1月15日付け長寿第1867号)
- ◆ 介護保険法に基づき条例で規定された指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等の基準等について
(平成25年1月15日付け長寿第1868号)
- ◆ 介護保険法に基づき条例で規定された指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営の基準等について
(平成25年1月15日付け長寿第1869号)
- ◆ 介護保険法に基づき条例で規定された介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営の基準について
(平成25年1月15日付け長寿第1870号)
- ◆ 健康保険法等の一部を改正する法律附則第三百十条の二第一項の規定によりなおその効力を有するものとされた同法第二十六条の規定による改正前の介護保険法に基づき条例で規定された指定介護療養型医療施設の人員、設備及び運営の基準について
(平成25年1月15日付け長寿第1871号)
- ◆ 介護保険法に基づく介護医療院の人員、施設及び設備並びに運営の基準を定める条例
(平成30年3月23日付け長寿第2656号)

3 条例及び解釈通知等掲載ホームページ

【岡山県HP>「組織で探す」>「指導監査室」に掲載

- (1) 『社会福祉法、老人福祉法及び介護保険法に基づく設備及び運営等の基準を定める条例』
<http://www.pref.okayama.jp/page/571334.html>

※ 国の省令と県の条例の対比表形式で掲載。

※ 令和3年3月に一部改正した各条例にあっては、改正条例の公布後、順次改正内容を反映したものに更新して掲載予定。

- (2) 『社会福祉法、老人福祉法及び介護保険法に基づく条例で規定された基準の解釈通知』
<http://www.pref.okayama.jp/page/571334.html>

- (3) 『指定居宅サービス事業所及び介護保険施設の運営等に関する県発出関連通知』
<http://www.pref.okayama.jp/page/571334.html>

※ 各サービス別に報酬算定や運営に関して、県が独自に発出した通知を掲載。

4 岡山県独自基準及びその運用

- (1) 内容及び手続の説明及び同意

＜介護保険法：全サービス＞

利用者及び事業者双方の保護の立場から、サービス提供の内容をお互いが十分に認識できていることを確認するためにも、同意を得る方法は、できる限り書面によることが望ましい。

【令和3年改正：県独自規定の削除】

国の基準省令改正に鑑み、相手方の承諾を得て同意書の電子化を可能とする条例改正に併せて、「できる限り書面により得るものとする」との規定を削除する。

- (2) サービスの質の評価

＜老人福祉法＋介護保険法：全サービス＞

提供されたサービスについて、目標達成の度合いや利用者及びその家族の満足度等について常に評価を行わなければならない。サービスの質の評価は、自ら行う評価に限らず、第三者評価などの外部の者による評価など、多様な評価方法を広く用い、様々な視点から客観的にサービスの質の評価を行わなければならない。

また、評価の結果を踏まえ、常にサービスの改善を図りながらより良いサービスの提供を行わなければならない。

- (3) 成年後見制度の活用

＜社会福祉法＋老人福祉法＋介護保険法：全サービス＞

成年後見制度は、認知症、障害等により判断能力が不十分な状態にある方を法律的な面で保護し、支援するための制度である。

事業者は、適正な契約手続等を行うために成年後見制度の活用が必要と認められる場合（利用者自身では、各種契約、不動産・預貯金等の財産の管理等が困難であり、利用者を法律的に支援する必要がある等）は、地域包括支援センターや市町村担当課等の相談窓口を利用者に紹介する等関係機関と連携し、利用者が成年後見制度を活用することができるように配慮しなければならない。

- (4) 虐待防止等に係る研修

＜社会福祉法＋老人福祉法＋介護保険法：全サービス＞

従業員の資質向上のために計画的に確保するものとされている研修には、高齢者の尊厳を守り、高齢者及び家族等が共に健やかな生活を送ることができるように高齢者の人権擁護や虐待防止等の内容を含めることを義務付けるものである。

事業者は、高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律の趣旨及び内容を十分に踏まえた研修内容となるようにしなければならない。

【令和3年改正：県独自規定の削除】

国の基準省令改正に鑑み、高齢者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制を整備し、研修実施等の措置を義務付ける条例改正に併せて、県独自規定を削除する。

なお、必要な体制の整備等については、条例の改正附則により3年間の経過措置を設けるが、研修については、既に実施を義務付けていることに鑑み、経過措置の適用がないことから、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること。

- (5) 記録の保存年限

＜社会福祉法＋老人福祉法＋介護保険法：全サービス＞

各サービスごとに掲げられた各種の記録については、完結の日から五年間保存をしなければ

ればならないとしたものである。

完結の日とは、利用者との契約の終了日ではなく、それぞれの書類ごとに、その書類を使わなくなった日とする。利用者との契約が継続している間において、当該利用者に関する全ての記録を保存することを求めるものではない。

事業者においては、保存業務の煩雑さを避ける観点から、それぞれの記録の所属する年度（目標期間が設けられているものについては、その期間の満了日の所属する年度）の終了後、五年間保存する等、適正な運用を図るものとする。

なお、他の法令等により、五年間以上の保管期間が義務付けられているものについては、それぞれの規定に従う必要がある。

(6) 非常災害対策

＜社会福祉法＋老人福祉法：全サービス＞

＜介護保険法：通所系及び入所系サービス＞

事業者は、非常災害に際して必要な具体的計画の策定、関係機関への通報及び連携体制の整備、避難・救出訓練の実施等の対策に万全を期さなければならないこととしたものである。また、非常災害時には、事業者として、援護が必要となった者への支援協力を求めたものである。

① 事業者は、利用者の状態や当該事業所が所在する地域の地理的実情（津波災害警戒区域であるか、土砂災害警戒区域であるか等）を踏まえ、想定される災害の種類（津波・高潮・土砂災害・地震・火災等）ごとに、その規模（当該事業所の所在市町村全体・所在地域・当該事業所・当該事業所の一部分か等）及び被害の程度（ライフラインが1週間程度で復旧される場合、事業所内給食施設は1ヶ月程度使用不能である場合等）に応じた実効性のある具体的な計画（消防法施行規則第三条に規定する消防計画（これに準ずる計画を含む）及び風水害、地震等の災害に対処するための計画）を立てなければならない。

なお、消防計画の策定及びこれに基づく消防業務の実施は、消防法第八条の規定により防火管理者を置くこととされている事業所にあつてはその者に行わせるものとする。また、防火管理者を置かなくてもよいこととされている事業所においても、防火管理について責任者を定め、その者に消防計画に準ずる計画の樹立等の業務を行わせるものとする。

また、非常災害時には、地域の消防機関へ速やかに通報する体制をとるよう従業者に周知徹底するとともに、日頃から消防団や地域住民との連携を図り、火災等の際に消火・避難等に協力してもらえような体制作りにも努め、全ての従業者がその内容を熟知し、実行できるようにしなければならない。

② ①の計画に従い、避難又は救出に係る訓練等必要な訓練を定期的に行わなければならない。その場合、実際に非常災害が発生した場合に対応できるような実効性の高いものとしなければならない。

③ 事業者は、非常災害時にその利用者の安全の確保が図られるように、事前に市町村や地域住民のほか、医療や福祉に関わる他の事業所等と相互に支援・協力を行うための連携体制の整備に努めることを求めるものである。

④ 非常災害時には、当該事業所の利用者に限らず、地域の高齢者、障害者、乳幼児等の特に配慮を要する者を受け入れる等可能な限り支援をすることを求めるものである。

(7) 地産地消

＜社会福祉法＋老人福祉法：全サービス＞

＜介護保険法：入所系サービス＞

食の安全の確保や地場産品の消費拡大の視点から、地域の旬の食材を活用し、季節や行事に応じた食事の提供をすることでサービスの質の向上を求めるものである。

(8) その他サービスの提供

＜社会福祉法＋老人福祉法：全サービス＞

＜介護保険法：入所系サービス＞

充実した日常生活につながるよう、利用者からの要望を考慮して、個々の嗜好に応じた趣味、教養又は娯楽に係る活動を幅広く行えるように配慮することを求めるものである。

(9) 設備及び備品等に規定する廊下の幅

＜介護保険法：（介護予防）短期入所生活介護＞

併設型の短期入所生活介護事業所のうち、地域密着型介護老人福祉施設を本体施設としてこれに併設しているものについては、住み慣れた地域における在宅介護を支えるサービス基盤の整備を円滑に進める視点から、廊下の幅は、本体施設に係る廊下の幅以上で足りることとしたものである。

5 令和3年度介護報酬改定に伴う国の基準省令改正の概要

(1) 全サービス共通

① 感染症対策の強化

介護サービス事業者に、感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底を求める観点から、以下の取組を義務づける。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。

ア 施設系サービスについて、現行の委員会の開催、指針の整備、研修の実施等に加え、訓練（シミュレーション）の実施

イ その他のサービス（訪問系サービス、通所系サービス、短期入所系サービス、多機能系サービス、福祉用具貸与、居宅介護支援、居住系サービス）について、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等

② 業務継続に向けた取組の強化

感染症や災害が発生した場合であっても、必要な介護サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、全ての介護サービス事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務づける。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。

③ 認知症介護基礎研修の受講の義務付け（無資格者がいないサービスを除く）

認知症についての理解の下、本人主体の介護を行い、認知症の人の尊厳の保障を実現していく観点から、介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させていくため、介護サービス事業者に、介護に直接携わる職員のうち、医療・福祉関係の資格を有さない者について、認知症基礎研修を受講させるために必要な措置を講じることを義務づける。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。

④ CHASE・VISIT情報の収集・活用とPDCAサイクルの推進

介護関連データの収集・活用及びPDCAサイクルによる科学的介護を推進していく観点から、全てのサービス（居宅介護支援を除く）について、CHASE・VISITを活用した計画の作成や事業所単位でのPDCAサイクルの推進、ケアの質の向上の取組を推奨する。

⑤ ハラスメント対策の強化

介護サービス事業者の適切なハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、男女雇用機会均等法等におけるハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえつつ、ハラスメント対策を求めることとする。

⑥ 会議や多職種連携におけるICTの活用

運営基準や加算の要件等において実施が求められる各種会議等（利用者の居宅を訪問しての実施が求められるものを除く）について、感染防止や多職種連携の促進の観点から、以下の見直しを行う。

ア 利用者等が参加せず、医療・介護の関係者のみで実施するものについて、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」及び「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を参考にして、テレビ電話等を活用しての実施を認める。

イ 利用者等が参加して実施するものについて、上記に加えて、利用者等の同意を得た上で、テレビ電話等を活用しての実施を認める。

⑦ 利用者への説明・同意等に係る見直し

利用者の利便性向上や介護サービス事業者の業務負担軽減の観点から、政府の方針も踏まえ、ケアプランや重要事項説明書等における利用者等への説明・同意について、書面で説明・同意等を行うものについて、電磁的記録による対応を原則認めることとする。

⑧ 記録の保存等に係る見直し

介護サービス事業者の業務負担軽減やいわゆるローカルルールの解消を図る観点から、介護サービス事業者における諸記録の保存、交付等について、適切な個人情報の取り扱いを求めた上で、電磁的な対応を原則認めることとし、その範囲を明確化する。

⑨ 運営規程等の掲示に係る見直し

介護サービス事業者の業務負担軽減や利用者の利便性の向上を図る観点から、運営規程等の重要事項について、事業所の掲示だけでなく、閲覧可能な形でファイル等で備え置くこと等を可能とする。

⑩ 高齢者虐待防止の推進

障害福祉サービスにおける対応も踏まえ、全ての介護サービス事業者を対象に、利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための

委員会の開催、指針の整備、研修の実施、担当者を定めることを義務づける。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。

(2) 通所系・短期入所系・特定施設・施設系サービス共通

○ 災害への地域と連携した対応の強化

災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、非常災害対策（計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難等訓練の実施等）が求められる介護サービス事業者を対象に、小規模多機能型居宅介護等の例を参考に、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。

(3) 短期入所系・施設系サービス共通

○ 個室ユニット型施設の設備・勤務体制の見直し

施設系サービス及び短期入所系サービスにおける個室ユニット型施設について、ケアの質を維持しつつ、人材確保や職員定着を目指し、ユニットケアを推進する観点から、以下の見直しを行う。

ア 1ユニットの定員を、夜間及び深夜を含めた介護・看護職員の配置の実態を勘案して職員を配置するよう努めることを求めつつ、現行の「おおむね10人以下」から「原則としておおむね10人以下とし、15人を超えないもの」とする。

イ ユニット型個室的多床室について、感染症やプライバシーに配慮し、個室化を進める観点から、新たに設置することを禁止する。

(4) 施設系サービス共通

① 人員配置基準の見直し

特別養護老人ホーム等の人員配置基準について、人材確保や職員定着の観点から、職員の勤務シフトを組みやすくするなどの取組を推進するとともに、入所者の処遇や職員の負担に配慮する観点から、従来型とユニット型を併設する場合において、入所者の処遇に支障がない場合、介護・看護職員の兼務を可能とする。

② 施設系サービスにおける口腔衛生管理の強化

全ての施設系サービスにおいて口腔衛生管理体制を確保するよう促すとともに、入所者の状態に応じた丁寧な口腔衛生管理を更に充実させる観点から、施設系サービスについて、口腔衛生管理体制を整備し、入所者ごとの状態に応じた口腔衛生の管理を行うことを求める。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。

③ 施設系サービスにおける栄養ケア・マネジメントの充実

介護保険施設における栄養ケア・マネジメントの取組を一層強化する観点から、施設系サービスにおける栄養マネジメント加算を廃止し、栄養ケア・マネジメントを基本サービスとして行うこととする。このため、現行の栄養士に加えて、管理栄養士の配置を位置付ける（栄養士又は管理栄養士の配置を求める）とともに、入所者ごとの状態に応じた栄養管理を計画的に行うことを求める。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。

④ 介護保険施設におけるリスクマネジメントの強化

介護保険施設における事故発生の防止と発生時の適切な対応を推進する観点から、施設系サービスの事業者を対象に、事故発生の防止のための安全対策の担当者を定めておくことを義務づける。その際、6月の経過措置期間を設けることとする。

(5) 訪問系・通所系・福祉用具貸与サービス共通

○ サービス付き高齢者向け住宅等における適正なサービス提供の確保

サービス付き高齢者向け住宅等における適正なサービス提供を確保する観点から、訪問系サービス（定期巡回・随時対応型訪問介護看護を除く）、通所系サービス（地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護を除く）及び福祉用具貸与について、事業所と同一の建物に居住する利用者に対してサービス提供を行う場合には、当該建物に居住する利用者以外に対してもサービス提供を行うよう努めることとする。

(6) 居宅療養管理指導

○ 本方針を踏まえた居宅療養管理指導の実施と多職種連携の推進

居宅療養管理指導について、基本方針を踏まえ、利用者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、より適切なサービスを提供していく観点から、薬剤師の居宅療養管理指導の算定要件とされている介護支援専門員等への情報提供につ

いて、明確化する。

(7) 通所介護

○ **通所介護における地域等との連携の強化**

通所介護について、利用者の地域における社会参加活動や地域住民との交流を促進する観点から、地域密着型通所介護等と同様に、その事業の運営に当たって、地域住民やボランティア団体等との連携及び協力を行う等の地域との交流に努めなければならないこととする。

(8) 短期入所生活介護

○ **看護職員の配置基準の見直し**

短期入所生活介護における看護職員の配置基準について、看護職員の確保が困難な状況がある中で、人材を有効活用しながら、医療的ケアを行う体制の充実を図る観点から、以下の見直しを行う。

ア 看護職員の配置が必須ではない単独型及び併設型かつ定員19人以下の事業所について、看護職員を配置しなかった場合であっても、医療的ケアの必要な利用者への対応の充実を図るため、利用者の状態像に応じて必要がある場合には、看護職員を病院、診療所又は訪問看護ステーション等との密接かつ適切な連携により確保すること（当該連携により、看護職員が必要に応じてサービス提供日ごとに利用者の健康状態の確認を行うこと、当該事業所へ駆けつけることができる体制や適切な指示ができる連絡体制などを確保すること）を求めることとする。

イ 看護職員の常勤1名以上の配置が求められている併設型かつ定員20人以上の事業所について、類型・定員により必要とされる医療的ケアに差はないことを踏まえ、人材の有効活用を図る観点から、単独型及び併設型かつ定員19人以下の事業所と同様の人員配置基準とする。

1-3 報酬改定に伴う介護給付費算定に係る体制等の届出等

本県が所管する介護保険施設・事業所について、令和3年4月1日から算定を開始する報酬区分及び加算算定に係る「介護給付費算定に係る体制等に関する届出書」等の提出期限を、特例的に令和3年4月15日（木）とする取扱いとします。

体制届に添付する、介護給付費算定に係る体制等状況一覧表及び各種加算届出書等の添付書類の様式については、各サービスごとに当室ホームページに掲載していますので、ご利用ください。

■ 令和3年4月1日から算定を開始する場合の体制届等の提出期限

令和3年4月15日（木）

■ 加算等の算定開始時期

サービス種類	令和3年度当初の加算等算定開始時期
<ul style="list-style-type: none"> ・訪問通所サービス ・（介護予防）福祉用具貸与 	<p>○4月15日までの受理 →4月1日から算定開始（特例）</p> <p>○4月16日から5月15日までの受理 →6月1日から算定開始</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）短期入所サービス ・（介護予防）特定施設入居者生活介護 ・施設サービス 	<p>○4月15日までの受理 →4月1日から算定開始（特例）</p> <p>○4月16日から5月1日までの受理 →5月1日からの算定開始</p> <p>○5月2日から6月1日までの受理 →6月1日からの算定開始</p>

■ 対象となる体制届等

- ・介護給付費算定に係る体制等に関する届出書
- ・介護給付費算定に係る体制等状況一覧表（体制届別紙1）
- ・各種加算届出書等の添付書類
- ・令和3年度介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書

■ 届出に係る留意事項

- ・報酬改定により新たに設けられた加算や算定要件が変更された加算等（「介護給付費算定に係る体制等状況一覧表」の「その他該当する体制等」「LIFEへの登録」で**数字が赤字で表記されている加算等**）を算定する場合など、県に届出している報酬体制状況を変更する場合は、届出が必要となります。
- ・加算等の内容に変更がなく、今回体制等状況一覧表に加えられ「LIFEへの登録」がない場合は、届出の必要がありません（届出がない場合は、「LIFEへの登録」は「なし」として処理します。）。
- ・届出がない場合の報酬上の取扱いなどの詳細は、（別紙）「既存サービス事業所の届出留意事項」をご覧ください。

「既存のサービス事業所の届出留意事項」

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
1	共通	「その他該当する体制等」欄の「LIFEへの登録」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
2	11：訪問介護	「その他該当する体制等」欄の「特定事業所加算V」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
3	11：訪問介護	「その他該当する体制等」欄の「特定事業所加算」 を 「特定事業所加算（V以外）」 に名称変更	取り扱いに変更なし。
4	11：訪問介護 12：訪問入浴介護 62：介護予防訪問入浴介護 71：夜間対応型訪問介護 76：定期巡回・随時対応型訪問介護看護	「その他該当する体制等」欄の「認知症専門ケア加算」 「1：なし」 「2：加算I」 「3：加算II」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
5	12：訪問入浴介護 62：介護予防訪問入浴介護	「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算」 「1：なし」 「3：加算Iイ」	「4：加算I」、「5：加算III」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「3：加算Iイ」で、新たな届出がない場合は

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
6	13：訪問看護	「2：加算Iロ」 を 「1：なし」 「4：加算I」 「3：加算II」 「5：加算III」 に変更 「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算」 「1：なし」 「2：イ及びロの場合」 「3：ハの場合」 を 「1：なし」 「4：加算I（イ及びロの場合）」 「2：加算II（イ及びロの場合）」 「5：加算I（ハの場合）」 「3：加算II（ハの場合）」	「3：加算II」とみなす。 (注)基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「2：加算Iロ」で、新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。 (注2)基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。 「4：加算I（イ及びロの場合）」又は「5：加算I（ハの場合）」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「2：イ及びロの場合」、「3：ハの場合」で、新たな届出がない場合は「2：加算II（イ及びロの場合）」、「3：加算II（ハの場合）」とみなす。 (注)基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
7	14：訪問リハビリテーション 16：通所リハビリテーション	に変更 「その他該当する体制等」欄の「社会参加支援加算」 を 「移行支援加算」 に名称変更	取り扱いに変更なし。
8	14：訪問リハビリテーション	「その他該当する体制等」欄の「短期集中リハビリテーション実施加算」 を廃止	なし。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
9	14：訪問リハビリテーション 63：介護予防訪問看護 64：介護予防訪問リハビリテーション	「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算」 「1：なし」 「2：あり」 を 「1：なし」 「3：加算Ⅰ」 「4：加算Ⅱ」 に変更	「3：加算Ⅰ」又は「4：加算Ⅱ」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「2：あり」で、新たな届出がない場合は「1：なし」とみならず。 (注2) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
10	14：訪問リハビリテーション 16：通所リハビリテーション	「その他該当する体制等」欄の「リハビリテーションマネジメント加算」 「1：なし」 「2：加算Ⅰ」 「3：加算Ⅱ」 「4：加算Ⅲ」 「5：加算Ⅳ」 を 「1：なし」 「3：加算Ａイ」 「6：加算Ａロ」 「4：加算Ｂイ」 「7：加算Ｂロ」 に変更	「6：加算Ａロ」、「7：加算Ｂ」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「3：加算Ⅱ」、「4：加算Ⅲ」で、新たな届出がない場合は「3：加算Ａイ」、「4：加算Ｂイ」とみならず。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「2：加算Ⅰ」、「5：加算Ⅳ」で、新たな届出がない場合は「1：なし」とみならず。 (注2) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
11	15：通所介護	「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算」 「1：なし」 「5：加算Ⅰイ」 「2：加算Ⅰロ」 「3：加算Ⅱ」 を 「1：なし」	「6：加算Ⅰ」、「7：加算Ⅲ」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「5：加算Ⅰイ」で、新たな届出がない場合は「5：加算Ⅱ」とみならず。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「2：加算Ⅰ

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
12	15：通所介護 78：地域密着型通所介護	「6：加算Ⅰ」 「5：加算Ⅱ」 「7：加算Ⅲ」 に変更	「3：加算Ⅱ」で、新たな届出がない場合は「1：なし」とみならず。 (注2) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
13	15：通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「個別機能訓練加算」 「1：なし」 「2：加算Ⅰイ」 「3：加算Ⅰロ」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみならず。
14	15：通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「ADL維持等加算」 を 「ADL維持等加算Ⅲ」 に名称変更	既存届出内容が「2：あり」で、新たな届出がない場合は「2：あり」とみならず。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
15	15：通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「個別機能訓練体制Ⅰ」 を廃止	なし。
15	15：通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「個別機能訓練体制Ⅱ」 を廃止	なし。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
16	15：通所介護 16：通所リハビリテーション 72：認知症対応型通所介護 74：介護予防認知症対応型通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「入浴介助体制加算」を「入浴介助加算」に名称変更	取扱いに変更なし。
17	15：通所介護 16：通所リハビリテーション 72：認知症対応型通所介護 74：介護予防認知症対応型通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「入浴介助加算」 「1：なし」 「2：あり」 を 「1：なし」 「2：加算Ⅰ」 「3：加算Ⅱ」 に変更	「3：加算Ⅱ」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「2：あり」で、新たな届出がない場合は「2：加算Ⅰ」とみなす。 (注)基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
18	15：通所介護 16：通所リハビリテーション 72：認知症対応型通所介護 74：介護予防認知症対応型通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「感染症又は災害の発生を理由とする利用者数の減少が一定以上生じている場合の対応」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
19	15：通所介護 16：通所リハビリテーション 32：認知症対応型共同生活介護 33：特定施設入居者生活介護 35：介護予防特定施設入居者生活介護 36：地域密着型特定施設入居者生活介護 37：介護予防認知症対応型共同生活介護 51：介護福祉施設サービス 52：介護保健施設サービス	「その他該当する体制等」欄の「科学的介護推進体制加算」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
20	15：通所介護 21：短期入所生活介護 24：介護予防短期入所生活介護 33：特定施設入居者生活介護 35：介護予防特定施設入居者生活介護 36：地域密着型特定施設入居者生活介護 51：介護福祉施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護 72：認知症対応型通所介護 74：介護予防認知症対応型通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「生活機能向上連携加算」 「1：なし」 「2：あり」 を 「1：なし」 「3：加算Ⅰ」 「2：加算Ⅱ」 に変更	「3：加算Ⅰ」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「2：あり」で、新たな届出がない場合は「2：加算Ⅱ」とみなす。 (注)基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
21	15：通所介護 16：通所リハビリテーション 66：介護予防通所リハビリテーション 72：認知症対応型通所介護 74：介護予防認知症対応型通所介護 78：地域密着型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「口腔機能向上体制加算」を「口腔機能向上加算」に名称変更	取扱いに変更なし。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
2 2	1 6 : 通所リハビリテーション 6 6 : 介護予防通所リハビリテーション 7 2 : 認知症対応型通所介護 7 4 : 介護予防認知症対応型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「短期集中個別ハビリテーション」実施加算を廃止 「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算」 「1 : なし」 「4 : 加算 I イ」 「2 : 加算 I ロ」 「3 : 加算 II」 を 「1 : なし」 「5 : 加算 I」 「4 : 加算 II」 「6 : 加算 III」 に変更	なし。 「5 : 加算 I」、「6 : 加算 III」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「4 : 加算 I イ」で、新たな届出がない場合は「4 : 加算 II」とみなす。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「2 : 加算 I ロ」、「3 : 加算 II」で、新たな届出がない場合は「1 : なし」とみなす。 (注 2) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
2 4	2 1 : 短期入所生活介護 2 4 : 介護予防短期入所生活介護	「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算(単独型、併設型)」 を 「サービス提供体制強化加算(単独型)」 に名称変更	取り扱いに変更なし。 「6 : 加算 I」、「7 : 加算 III」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「5 : 加算 I イ」で、新たな届出がない場合は「5 : 加算 II」とみなす。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「2 : 加算 I ロ」、「3 : 加算 II」を 「1 : なし」 「5 : 加算 I イ」 「2 : 加算 I ロ」 「3 : 加算 II」 「4 : 加算 III」 を 「1 : なし」 「6 : 加算 I」 「5 : 加算 II」 「7 : 加算 III」 に変更
2 5	2 1 : 短期入所生活介護 2 4 : 介護予防短期入所生活介護	「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算(単独型)」 「1 : なし」 「5 : 加算 I イ」 「2 : 加算 I ロ」 「3 : 加算 II」	「6 : 加算 I」、「7 : 加算 III」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「5 : 加算 I イ」で、新たな届出がない場合は「5 : 加算 II」とみなす。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「2 : 加算 I ロ」、「3 : 加算 II」を 「1 : なし」 「5 : 加算 I イ」 「2 : 加算 I ロ」 「3 : 加算 II」 「4 : 加算 III」 を 「1 : なし」 「6 : 加算 I」 「5 : 加算 II」 「7 : 加算 III」 に変更

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
2 6	2 1 : 短期入所生活介護 2 4 : 介護予防短期入所生活介護	「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算(空床型)」 を 「サービス提供体制強化加算(併設型、空床型)」 に名称変更	「4 : 加算 III」 を 「1 : なし」 「6 : 加算 I」 「5 : 加算 II」 「7 : 加算 III」 に変更 「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算(空床型)」 を 「サービス提供体制強化加算(併設型、空床型)」 に名称変更 「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算(併設型、空床型)」 「1 : なし」 「5 : 加算 I イ」 「2 : 加算 I ロ」 「3 : 加算 II」 「4 : 加算 III」 を 「1 : なし」 「6 : 加算 I」 「5 : 加算 II」 「7 : 加算 III」 に変更
2 7	2 1 : 短期入所生活介護 2 4 : 介護予防短期入所生活介護	「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算(併設型、空床型)」 に名称変更	「6 : 加算 I」、「7 : 加算 III」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「5 : 加算 I イ」で、新たな届出がない場合は「5 : 加算 II」とみなす。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「2 : 加算 I ロ」、「3 : 加算 II」を 「1 : なし」 「5 : 加算 I イ」 「2 : 加算 I ロ」 「3 : 加算 II」 「4 : 加算 III」 を 「1 : なし」 「6 : 加算 I」 「5 : 加算 II」 「7 : 加算 III」 に変更
2 8	2 1 : 短期入所生活介護 2 2 : 短期入所療養介護 2 3 : 短期入所療養介護 2 A : 短期入所療養介護 2 4 : 介護予防短期入所生活介護 2 5 : 介護予防短期入所療養介護	「その他該当する体制等」欄の「併設本施設における介護職員等特定処遇改善加算 I の届出状況」 「1 : なし」	新たな届出がない場合は「1 : なし」とみなす。 新たな届出がない場合は「1 : なし」とみなす。 新たな届出がない場合は「1 : なし」とみなす。 (注 2) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
2 9	2 6：介護予防短期入所療養介護 2 B：介護予防短期入所療養介護 を新設 2 1：短期入所生活介護 5 1：介護福祉施設サービス 5 4：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護	「2：あり」 を新設 「その他該当する体制等」欄の 「介護ロボットの導入」 を 「テクノロジーの導入 (夜勤職員配置加算関係)」 に名称変更	取り扱いに変更なし。
3 0	2 2：短期入所療養介護 2 3：短期入所療養介護 2 A：短期入所療養介護 5 1：介護福祉施設サービス 5 2：介護保健施設サービス 5 3：介護療養施設サービス 5 4：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 5 5：介護医療院サービス 2 5：介護予防短期入所療養介護 2 6：介護予防短期入所療養介護 2 B：介護予防短期入所療養介護 3 2：認知症対応型共同生活介護 3 8：認知症対応型共同生活介護(短 期利用型) 6 8：小規模多機能型居宅介護(短 期利用型) 7 3：小規模多機能型居宅介護 7 6：定期巡回・随時対応型訪問介 護看護 7 5：介護予防小規模多機能型居宅 介護 7 7：複合型サービス(看護小規模 多機能型居宅介護) 7 9：複合型サービス(看護小規模	「その他該当する体制等」欄の 「サービス提供体制強化加算」 に名称変更 「1：なし」 「5：加算Ⅰ」 「2：加算Ⅱ」 「3：加算Ⅲ」 を 「1：なし」 「3：加算Ⅰ」 「4：加算Ⅱ」 「5：加算Ⅲ」 を 「1：なし」 「6：加算Ⅰ」 「5：加算Ⅱ」 「7：加算Ⅲ」 に変更 「1：なし」 「6：加算Ⅰ」 「5：加算Ⅱ」 「7：加算Ⅲ」 に変更	「6：加算Ⅰ」、「7：加算Ⅲ」 に該当する場合は、新たな加算 の届出が必要となる。 既存届出内容が「5：加算Ⅰ」 で、新たな届出がない場合は 「5：加算Ⅱ」とみなす。 (注)基本的に届出を行うよう 指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「2：加算Ⅰ 口」、「3：加算Ⅱ」、「4：加算 Ⅲ」で、新たな届出がない場合 は「1：なし」とみなす。 (注2)基本的に届出を行うよ う指導する点に留意が必要。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
3 1	多機能型居宅介護・短期利用型) 6 9：介護予防小規模多機能型居宅 介護(短期利用型) 3 7：介護予防認知症対応型共同生 活介護 3 9：介護予防認知症対応型共同生 活介護(短期利用型) 2 7：特定施設入居者生活介護(短期 利用型) 2 8：地域密着型特定施設入居者生 活介護(短期利用型) 3 3：特定施設入居者生活介護 3 5：介護予防特定施設入居者生活 介護 3 6：地域密着型特定施設入居者生 活介護	「その他該当する体制等」欄の 「サービス提供体制強化加算」 「1：なし」 「2：加算Ⅰ」 「3：加算Ⅱ」 「4：加算Ⅲ」 「5：加算Ⅳ」 を 「1：なし」 「6：加算Ⅰ」 「2：加算Ⅱ」 「7：加算Ⅲ」 に変更	「6：加算Ⅰ」、「7：加算Ⅲ」 に該当する場合は、新たな加算 の届出が必要となる。 既存届出内容が「2：加算Ⅰ」 で、新たな届出がない場合は 「2：加算Ⅱ」とみなす。 (注)基本的に届出を行うよう 指導する点に留意が必要。 既存届出内容が「3：加算Ⅰ 口」、「4：加算Ⅱ」、「5：加算 Ⅲ」で、新たな届出がない場合 は「1：なし」とみなす。 (注2)基本的に届出を行うよ う指導する点に留意が必要。
3 2	3 2：認知症対応型共同生活介護 3 8：認知症対応型共同生活介護 (短期利用型)	「その他該当する体制等」欄の 「医療連携体制」 を 「医療連携体制加算」 に名称変更	取り扱いに変更なし。
3 3	3 2：認知症対応型共同生活介護、 3 7：介護予防認知症対応型共同生 活介護 3 8：認知症対応型共同生活介護(短 期利用型) 3 9：介護予防認知症対応型共同生 活介護(短期利用型)	「その他該当する体制等」欄の 「3ユニットの事業所が夜勤職員 を2人以上とする場合」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「2： あり」とみなす。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
34	32：認知症対応型共同生活介護 38：認知症対応型共同生活介護（短期利用型） 37：介護予防認知症対応型共同生活介護 39：介護予防認知症対応型共同生活介護（短期利用型）	「施設等の区分」欄に「3：サテライト型Ⅰ型」「4：サテライト型Ⅱ型」に該当する場合は、新たな施設等の区分の届出が必要となる。 を新設	「3：サテライト型Ⅰ型」「4：サテライト型Ⅱ型」に該当する場合は、新たな施設等の区分の届出が必要となる。
35	33：特定施設入居者生活介護 36：地域密着型特定施設入居者生活介護	「その他該当する体制等」欄の「テクノロジーの導入（人居継続支援加算関係）」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
36	33：特定施設入居者生活介護 36：地域密着型特定施設入居者生活介護	「その他該当する体制等」欄の「人居継続支援加算」 「1：なし」 「2：あり」 を 「1：なし」 「2：あり」 「3：加算Ⅱ」 に変更	「3：加算Ⅱ」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 既存届出内容が「2：あり」で、新たな届出がない場合は「2：加算Ⅰ」とみなす。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。
37	33：特定施設入居者生活介護 35：介護予防特定施設入居者生活介護 36：地域密着型特定施設入居者生活介護 51：介護福祉施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 72：認知症対応型通所介護 74：介護予防認知症対応型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「個別機能訓練体制」 を 「個別機能訓練加算」 に名称変更	取り扱いに変更なし。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
38	33：特定施設入居者生活介護 36：地域密着型特定施設入居者生活介護 51：介護福祉施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 72：認知症対応型通所介護	「その他該当する体制等」欄の「ADL維持等加算〔申出〕の有無」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
39	43：居宅介護支援	「その他該当する体制等」欄の「特定事業所加算Ⅳ」 を 「特定事業所医療介護連携加算」 に名称変更	取り扱いに変更なし。
40	43：居宅介護支援	「その他該当する体制等」欄の「特定事業所加算」 「5：加算A」 を追加	「5：加算A」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。 (注)「2：加算Ⅰ」、「3：加算Ⅱ」、「4：加算Ⅲ」については、要件の見直しを踏まえ、新しい要件に即して届出を行うよう留意が必要。
41	43：居宅介護支援	「その他該当する体制等」欄の「情報通信機器等の活用等の体制」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
42	51：介護福祉施設サービス	「施設等の区分」欄の「4：ユニット型経過的介護福祉施設」 を 「4：経過的ユニット型介護福祉施設」 に名称変更	既存届出内容が「4：ユニット型経過的介護福祉施設」で、新たな届出がない場合は「4：経過的ユニット型介護福祉施設」とみなす。 (注) 基本的に届出を行うよう指導する点に留意が必要。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
43	51：介護福祉施設サービス 52：介護保健施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 55：介護医療院サービス	「その他該当する体制等」欄の 「栄養マネジメント強化体制」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
44	51：介護福祉施設サービス 52：介護保健施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 55：介護医療院サービス	「その他該当する体制等」欄の 「自立支援促進加算」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
45	51：介護福祉施設サービス 52：介護保健施設サービス 53：介護療養施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 55：介護医療院サービス	「その他該当する体制等」欄の 「安全管理体制」 「1：減算型」 「2：基準型」 を新設	新たな届出がない場合は「2：基準型」とみなす。
46	51：介護福祉施設サービス 52：介護保健施設サービス 53：介護療養施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 55：介護医療院サービス	「その他該当する体制等」欄の 「安全対策体制」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
47	51：介護福祉施設サービス 52：介護保健施設サービス 53：介護療養施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 55：介護医療院サービス	「その他該当する体制等」欄の 「栄養ケア・マネジメントの実施の有無」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
48	51：介護福祉施設サービス 52：介護保健施設サービス 53：介護療養施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 55：介護医療院サービス	「その他該当する体制等」欄の 「栄養マネジメント体制」 を廃止	なし。
49	51：介護福祉施設サービス 52：介護保健施設サービス 53：介護療養施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 55：介護医療院サービス 77：複合型サービス（看護小規模 多機能型居宅介護）	「その他該当する体制等」欄の 「排せつ支援加算」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
50	51：介護福祉施設サービス 54：地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護	「その他該当する体制等」欄の 「テクノロジの導入 （日常生活支援加算関係）」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
51	52：介護保健施設サービス	「その他該当する体制等」欄の 「リハビリ計画書情報加算」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
52	53：介護療養施設サービス	「その他該当する体制等」欄の 「移行計画の提出状況」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。

項番	サービス種類	変更点	既存事業所の取扱い
53	55：介護医療院サービス	「その他該当する体制等」欄の「移行定着支援加算」を廃止	なし。
54	64：介護予防訪問リハビリテーション 66：介護予防通所リハビリテーション	「その他該当する体制等」欄の「リハビリテーションマネジメント加算」を廃止	なし。
55	68：小規模多機能型居宅介護（短期利用型） 69：介護予防小規模多機能型居宅介護（短期利用型） 71：夜間対応型訪問介護 73：小規模多機能型居宅介護 75：介護予防小規模多機能型居宅介護 77：複合型サービス（看護小規模多機能型居宅介護） 79：複合型サービス（看護小規模多機能型居宅介護・短期利用型）	「その他該当する体制等」欄の「中山間地域等における小規模事業所加算（地域に関する状況）」 「1：非該当」 「2：該当」 を新設	新たな届出がない場合は「1：非該当」とみなす。
56	71：夜間対応型訪問介護 73：小規模多機能型居宅介護 75：介護予防小規模多機能型居宅介護 77：複合型サービス（看護小規模多機能型居宅介護）	「その他該当する体制等」欄の「特別地域加算」 「1：なし」 「2：あり」 を新設	新たな届出がない場合は「1：なし」とみなす。
57	71：夜間対応型訪問介護	「その他該当する体制等」欄の「サービス提供体制強化加算」 「1：なし」 「4：加算Ⅰイ」 「2：加算Ⅰロ」 「5：加算Ⅱイ」 「3：加算Ⅱロ」 を	「6：加算Ⅰ（イの場合）」、「7：加算Ⅲ（イの場合）」、「8：加算Ⅰ（ロの場合）」、「9：加算Ⅲ（ロの場合）」に該当する場合は、新たな加算の届出が必要となる。既存届出内容が「4：加算Ⅰイ」、「5：加算Ⅱイ」で、新たな届出がない場合は「4：加算Ⅱ（イの場合）」、「5：加算Ⅱ（ロ

1-4 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算

1 令和3年度の計画書の届出について

国においては、令和3年度報酬改定に伴う介護職員の処遇改善に向けた取組の推進として、職場環境改善の取組をより実効性の高いものとする観点からの加算の要件を見直し、介護職員等特定処遇改善加算をより活用しやすい仕組みとする観点からの平均の賃金改善額の配分ルールの見直し及び処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）の廃止（1年間の経過措置あり）を行うこととされました。

このため、新たに「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的な考え方並びに様式例の提示について」（令和3年3月16日付け、老発0316第4号厚生労働省老健局長通知）を発出し、計画書等の様式が改正されました。（別添資料・厚生労働省通知案参照）

なお、令和3年度に4月から当該加算を算定する場合に係る「介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書」の提出期限は、通常の前々月の末日から4月15日に変更される予定とされています。（別添厚生労働省事務連絡参照）

岡山県の取扱いについては、上記計画書の提出期限を令和3年4月15日とするとともに、4月1日から当該加算算定における新規・変更・終了に係る体制届等（介護給付費算定に係る体制等に関する届出書及び介護給付費算定に係る体制等状況一覧表）についても、提出期限を令和3年4月15日とします。

（別添岡山県保健福祉部保健福祉課指導監査室長事務連絡参照）

なお、この提出期限延長に関しては、岡山県独自の取扱いであるため、岡山県以外の指定権者（各市町村等）に対する届出等の期限については、各指定権者にお尋ねください。

（令和3年度報酬改定に伴う体制届等については、国は原則として4月1日を提出期限としています。）

計画書等の様式及び作成・届出方法等については、指導監査室ホームページを参照してください。

指導監査室ホームページ

令和3年度の介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の計画書提出について【介護保険サービス】（3月23日更新）

<https://www.pref.okayama.jp/page/646730.html>

2 令和2年度介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の実績報告について

(1) 提出期限

- 令和3年3月まで加算算定した場合：令和3年7月末日
- 年度途中で事業廃止や算定を中止した場合：最終の加算の支払があった月の翌々月末日 <例：最終算定月9月の場合、支払月は11月で、実績報告は翌年1月末日までとなります。>

(2) 提出先

提出は、各指定権者ごとに行う必要があります。

岡山県の指定を受けている事業所については、令和2年度の計画書を提出した県民局に提出してください。(所管県民局)

(3) 留意事項

1) 令和2年度分処遇改善加算総額

- 別紙様式3-1の令和2年度分介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の総額は、令和3年3月サービス提供分までの各々の加算の総額(利用者負担額を含む)を加算ごとに記入する。

ただし、取扱いとして、令和3年3月サービス提供分の月遅れ請求分は含まない。逆に、令和2年3月サービス提供分の月遅れ請求分は含める。

- つまり、国保連における令和2年5月～令和3年4月審査分までの加算総額(利用者負担額を含む)を記入することになる。

<国保連から通知されている金額を足し上げること。> ※

※ 国保連から通知されている金額には、保険給付分の利用者負担額は含まれているが、区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額は含まれていないため、区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額を利用者から徴収している場合は、その金額を合算すること。

2) 賃金改善所要額

- 実績報告で、各々の加算の賃金改善所要額が各々の加算の年度分の総額を下回った場合、加算の算定要件を満たさなくなるため、下回った加算ごとに全額返還となる。(差額の返還ではない。)

また、実績報告を提出しない場合も全額返還となるので、必ず期限内に提出すること。

- 仮に現時点で、各々の賃金改善所要額が各々の加算の総額を下回っている場合、不足が見込まれる額については、一時金や賞与として追加支給を検討すること。

3) 賃金改善実施時期

- 前年度に加算を算定している場合、賃金改善実施期間が前年度と重複していないか確認すること。

- 賃金改善実施期間の月数が加算の算定月数と同じ月数となっているか確認すること。

※ 加算を12ヶ月間算定している場合、賃金改善実施期間も12ヶ月となる。

4) 賃金改善の方法等

- 賃金改善は、本給、手当、賞与等のうちから、対象とする賃金項目を特定した上で行うものとし、特定した賃金項目を含め、特段の事情なく賃金水準を引き下げることとはできない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

<介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的な考え方並びに様式例の提示について>

令和2年3月5日付け老発0305第6号 厚生労働省通知（抜粋）

(2) 処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善の実施

① 賃金改善の考え方について

介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する介護職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、7（2）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

具体的には、賃金改善は、処遇改善加算と特定加算による賃金改善とを区別した上で、介護サービス事業者等における処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を除いた賃金の水準と、各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を含む処遇改善加算等を取得し実施される賃金の水準との差分により判断する。

※様式等については、指導監査室ホームページを参照してください。

指導監査室ホームページ

令和2年度介護職員処遇改善実績報告書・介護職員等特定処遇改善実績報告書の提出について

<https://www.pref.okayama.jp/page/608819.html>

令和3年度介護報酬改定を踏まえた 処遇改善に係る加算の見直しについて



厚生労働省老健局老人保健課

介護職員の処遇改善についての取組

平成21年度改定

平成21年度介護報酬改定 + 3%改定
(介護従事者の処遇改善に重点をおいた改定)

平成21年度補正予算

処遇改善交付金を措置 (1.5万円相当)

平成24年度改定

平成24年度介護報酬改定
処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込む

平成27年度改定

処遇改善加算の拡充 (1.2万円相当)

平成29年度改定

ニッポン一億総活躍プラン等に基づき、処遇改善加算を拡充 (1万円相当)

令和元年10月改定

新しい経済政策パッケージに基づき、
全産業平均の賃金と遜色ない水準を目指し、更なる処遇改善を進めるため、特定処遇改善加算を創設

令和3年度改定

- ・特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールの柔軟化
- ・介護職員処遇改善加算 (IV)、(V) の廃止 (令和3年3月末の加算算定事業所には1年の経過措置を設定)
- ・職場環境等要件の見直し

令和3年度介護報酬改定に関する審議報告

令和3年度介護報酬改定に関する審議報告（抄）（社会保障審議会介護給付費分科会令和2年12月23日）

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）の廃止

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、廃止する。その際、令和3年3月末時点で同加算を算定している介護サービス事業者については、1年の経過措置期間を設けることとする。

介護職員等特定処遇改善加算の見直し

介護職員等特定処遇改善加算について、リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業者がより活用しやすい仕組みとする観点から、以下の見直しを行う。

- 平均の賃金改善額の配分ルールについて、「その他の職種」は「その他の介護職員」の「2分の1を上回らないこと」とするルールは維持した上で、「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」とするルールについて、「より高くすること」とする。

処遇改善加算の職場環境等要件の見直し

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである職場環境等要件について、介護事業者による職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点から、以下の見直しを行う。

ア 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。

- 職員の新規採用や定着促進に資する取組
 - 職員のキャリアアップに資する取組
 - 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
 - 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - 生産性の向上につながる取組
 - 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- イ 職場環境等要件に基づく取組の実施について、過去ではなく、当該年度における取組の実施を求める。

19

介護職員処遇改善加算の見直し

介護職員処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）の廃止

- 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）について、上位区分の算定が進んでいることを踏まえ、廃止する。
【告示改正】
（※令和3年3月末時点で同加算を算定している介護サービス事業者については、1年の経過措置期間を設ける）

処遇改善加算の対象サービス

処遇改善加算の区分	H29年度 +1万円相当		H27年度 +1.2万円相当		廃止	
	加算（Ⅰ） 月額3.7万円相当	加算（Ⅱ） 月額2.7万円相当	加算（Ⅲ） 月額1.5万円相当	加算（Ⅳ） 加算（Ⅲ）×0.9	加算（Ⅴ） 加算（Ⅲ）×0.8	
取得要件	キャリアパス要件			or		
	①+②+③	①+②	① or ②	① or ②	いずれも満たさない	
	+	+	+	or		
取得率	職場環境等要件					
	79.5%	7.2%	5.4%	0.2%	0.3%	

<キャリアパス要件>

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む

- ① 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ② 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③ 経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組みを設けること

<職場環境等要件>

- 賃金改善を除く、職場環境等の改善

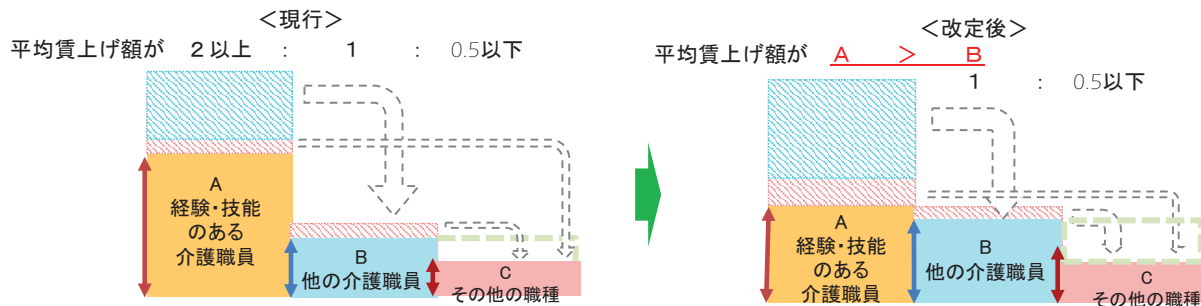
特定処遇改善加算の見直し

特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールの柔軟化による取得促進

- 特定処遇改善加算について、制度の趣旨は維持しつつより活用しやすい仕組みとする観点から、平均の賃金改善額の配分ルールにおける「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上とすること」について、「より高くすること」と見直す。【告示改正】

特定処遇改善加算の対象サービス

- リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準の実現を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うとの趣旨は維持した上で、小規模事業者を含め事業者がより活用しやすい仕組みとする観点から、見直しを行う。



職員の離職防止・定着に資する取組の推進

- 処遇改善加算や特定処遇改善加算の職場環境等要件について、職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点からの見直しを行う。【告示改正、通知改正】

処遇改善加算・特定処遇改善加算の対象サービス

- 職場環境等要件に定める取組について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。【通知改正】
 - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
 - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 生産性の向上につながる取組
 - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、当該年度における取組の実施を求める。【告示改正】

21

処遇改善加算の職場環境等要件の見直し

- 職場環境等要件について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。
 - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
 - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 生産性の向上につながる取組
 - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、過去ではなく、当該年度における取組の実施を求める見直し。（現行では、加算Ⅰ及びⅡは平成27年4月以降、加算Ⅲ及びⅣは平成20年10月以降に実施した取組について、当該年度の取組として認めることとしている。）

現行の職場環境等要件

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する略痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む） ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ・ キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る） ・ その他
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入 ・ 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ・ ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化 ・ 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 ・ 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・ 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 ・ その他
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 ・ 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等） ・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 ・ 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 ・ 非正規職員から正規職員への転換 ・ 職員の増員による業務負担の軽減 ・ その他

1 特定加算の算定要件の確認

- ① 処遇改善加算Ⅰ～Ⅲに係る届出を行っていること
- ② 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
→ 区分を見直し予定。経過措置を設けた上で、見直し後のそれぞれの区分で1つ以上取り組むことを求める予定
- ③ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること

 勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

2 加算区分の確認


- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
- Ⅰは、サービス提供体制強化加算の上位の区分(*)を算定している場合、算定可能（Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能）

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ
 特定施設：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ
 入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
 特養：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ
 日常生活継続支援加算
 その他：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ

3 特定加算の見込額の計算

- 加算率に介護報酬を乗じる形で計算

$$\text{各事業所の介護報酬（現行の処遇改善加算分を除く）} \times \text{各サービスの特定加算の加算率} = \text{各事業所の新加算による収入}$$

 事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて加算されるのではない

4 賃上げを行う単位の決定

- 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

5 賃上げのルール決定

1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- ① 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。

- Aを定義する際のルール
介護福祉士の資格は求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能

- ② どの職員範囲（1、2又は3）で、賃上げするかを決める。

- 1) 経験・技能のある介護職員（Aのみ）
- 2) 介護職員全体（A+B）
- 3) 職員全体（A+B+C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

2 賃上げ額と方法を定める（配分ルール）

- ① Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要。

既に年収440万円の人がいる場合は新たに設定する必要はない。小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。

- ② グループ（A、B、C）の平均改善額について、**AはBより高いこと、CはBの2分の1以下**

各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけて可。

1 特定加算の算定要件の確認

要件1

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかの届出を行っていること

※ 算定ではなく届出に変更

要件2

介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること

職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること

※ 当該年度に実施することが必要

資質の向上	それぞれの区分について 1以上の取組が必要
労働環境・処遇の改善	→ 区分を見直し予定。経過措置を設けた上で、見直し後のそれぞれの区分で1つ以上取り組むことを求める予定
その他	

要件3

介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

- 以下の内容について、介護サービス情報公表制度を活用し、公表していること
 - ・ 処遇改善に関する加算の算定状況
 - ・ 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容
- 事業所のホームページがある場合は、そのホームページでの公表もok

 勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

処遇改善加算の職場環境等要件の見直し

- 職場環境等要件について、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取組がより促進されるように見直しを行う。
 - ・ 職員の新規採用や定着促進に資する取組
 - ・ 職員のキャリアアップに資する取組
 - ・ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
 - ・ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
 - ・ 生産性の向上につながる取組
 - ・ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組
- 職場環境等要件に基づく取組の実施について、過去ではなく、当該年度における取組の実施を求める見直し。
 (現行では、加算Ⅰ及びⅡは平成27年4月以降、加算Ⅲ及びⅣは平成20年10月以降に実施した取組について、当該年度の取組として認めることとしている。)

現行の職場環境等要件

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む） ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・ 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ・ キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る） ・ その他
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入 ・ 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ・ ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化 ・ 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 ・ 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・ 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 ・ その他
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 ・ 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等） ・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 ・ 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 ・ 非正規職員から正規職員への転換 ・ 職員の増員による業務負担の軽減 ・ その他

25

2 | 加算区分の確認



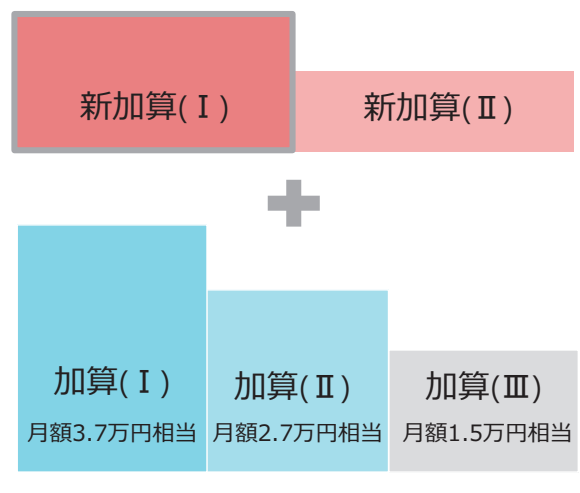
介護職員等特定職員処遇改善加算(新加算)の区分は、ⅠとⅡの2区分。
Ⅰは、サービス提供体制強化加算等の上位の区分を算定している場合、算定可能。

新加算(Ⅰ)はサービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定している場合、算定可能。
(Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能)

- ※サービス提供体制強化加算ⅠorⅡ以外の加算(Ⅰ)の算定要件
- ・ 訪問介護：特定事業所加算ⅠorⅡ
 - ・ 特定施設：入居継続支援加算ⅠorⅡ or サービス提供体制強化加算ⅠorⅡ
 - ・ 特養：日常生活継続支援加算

留意点：年度途中での変更の届出

- 介護福祉士の配置等の状況に変更があり、サービス提供体制強化加算の算定状況に変更があった場合、届出が必要
- 喀痰吸引を必要とする利用者割合についての要件などを満たせないことで、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が、3ヶ月を超えて常態化した場合は届出が必要



現行の加算区分

2 | 加算区分の確認 — (参考) 加算率

1. 加算算定対象サービス

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6.3%	4.2%	13.7%	10.0%	5.5%		
・(介護予防)訪問入浴介護	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%		
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	4.7%	3.4%	1.9%		
・(介護予防)特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1.8%	1.2%	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	10.4%	7.6%	4.2%		
・(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	1.5%	1.2%	10.2%	7.4%	4.1%	加算(Ⅲ)により算出した単位×0.9	加算(Ⅲ)により算出した単位×0.8
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	3.1%	2.3%	11.1%	8.1%	4.5%		
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・(介護予防)短期入所生活介護	2.7%	2.3%	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(老健)	2.1%	1.7%	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養型医療施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		
・介護医療院 ・(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		

2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

27

3 | 特定加算の見込額の計算

サービス提供体制強化加算等の最も上位の区分(※)を算定しているか？

算定している

算定していない

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ
 特定施設：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ、入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
 特養：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ、日常生活継続支援加算
 その他：サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡ

特定加算(Ⅰ)の算定

特定加算(Ⅱ)の算定

特定加算(Ⅰ)の算定額の計算

特定加算(Ⅱ)の算定額の計算

各事業所の介護報酬(現行の処遇改善加算分を除く) × 各サービスの特定加算(Ⅰ)の加算率 = 各事業所の特定加算(Ⅰ)による収入

各事業所の介護報酬(現行の処遇改善加算分を除く) × 各サービスの特定加算(Ⅱ)の加算率 = 各事業所の特定加算(Ⅱ)による収入

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

特定加算の算定額

賃上げの実施



- 特定加算は、事業所毎の勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて配分されるものではない

4 | 賃上げを行う単位の決定

同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

- 特定加算の配分ルールについて、法人単位で取り扱うときには、以下に留意。

1. 経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」の設定・確保
→ **法人で1人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要**
(設定することが困難な事業所が含まれる場合は、その合理的説明を行うことにより、設定人数から除くことが可能)
2. 平均の処遇改善額が、
 - ・ A：経験・技能のある介護職員は、B：その他の介護職員より高くすること
 - ・ C：その他の職種（役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）以上の者は対象外）は、B：その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
 → **法人全体を単位として取り扱うことが可能。**

- 算定区分が（Ⅰ）、（Ⅱ）で異なる場合であっても、一括の申請は可能
- 一括申請が可能な事業所の範囲（オレンジ部分）

加算取得事業所	加算未取得事業所	特定処遇改善加算非対象サービス	医療障害保育
特定処遇改善加算対象サービス			
介護			

- **特養の併設、空所利用のショート、老健の療養ショートについては、特養や老健が、特定加算を算定している場合、同じ加算区分を算定可。**

例 法人が4事業所分を一括して申請する場合



1. 経験・技能のある介護職員における「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）」の設定・確保
→ **法人内で各事業所1人分として、合計4名の設定・確保**
2. **法人の職員全体で、**
①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種を設定し、処遇改善額を設定

29

5 | 賃上げのルールの決定

1 賃上げを行う職員の範囲を決める

1. 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。
 - 加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。
2. どの職員範囲で配分するか決める。
 - 全ての職員をA、B、Cに分ける

いずれの範囲も選択可能

A | 経験・技能のある介護職員

(定義する際のルール)

- ・勤続10年以上の介護福祉士を基本
- ・介護福祉士の資格は必要
- ・勤続年数は、他の法人や医療機関等での経験等も通算可能
- ・事業所の能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数がなくても業務や技能等を勘案し対象とできる

B | その他の介護職員

(定義する際のルール)

- ・「A：経験・技能のある介護職員」以外の介護職員

C | 介護職員以外の職員

(定義する際のルール)

- ・介護職員以外の職員



- 事業所内で検討し、設定することが重要。
- Aは、介護福祉士の資格をもつ人がいない場合や、比較的新しい事業所で研修・実務経験の蓄積等に一定期間を有するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合にまで、設定を求めるものではない。
- Aでは介護福祉士の資格を求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能。

2 | 賃上げ額と方法を決める

「A：経験・技能のある介護職員」のうち1人以上は、
月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増が必要

月額8万円の賃上げ

- ・ 賃金改善実施期間における平均賃上げ額が月額8万円となる必要
- ・ 現行の介護職員処遇改善の賃金改善分とは別に判断する
- ・ 法定福利費等の増加分を含めて判断可能。

賃上げ年収440万円までの賃金引き上げ

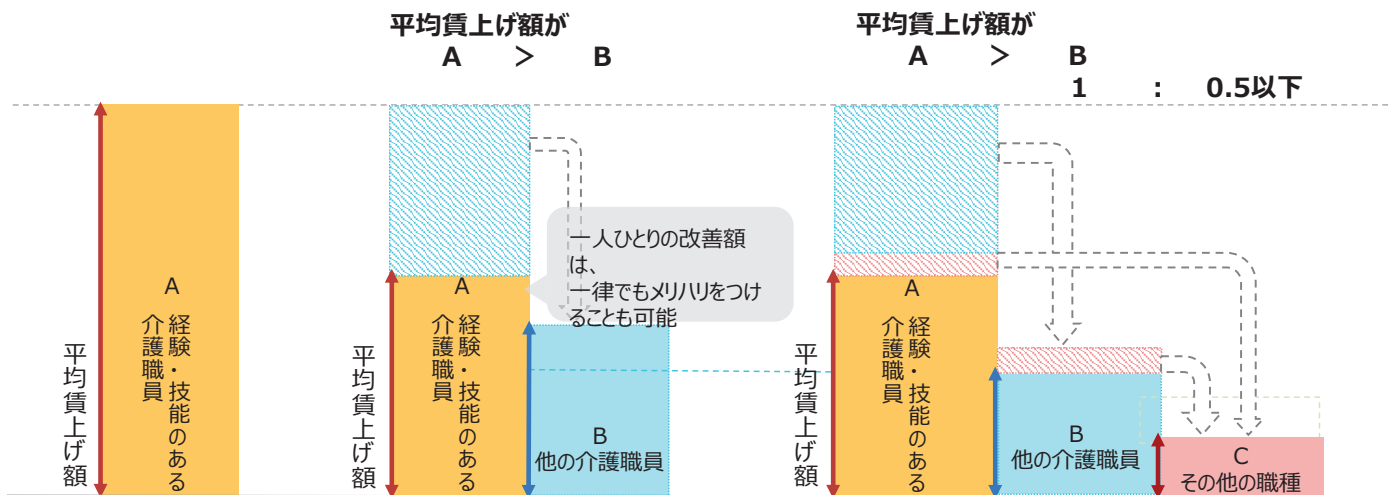
- ・ 440万円を判断するに当たっては、手当等を含めて判断することが可能。
- ・ 賃金年額440万円が原則。年度途中から加算を算定している場合、12ヶ月間加算を算定していれば、年収440万円以上と見込まれる場合について、要件を満たすものとして差し支えない。
- ・ 現に年収440万円の者がいる場合はこの限りでない。
- ・ 社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断。

例外的な取扱い

- ・ 以下の場合などは、月額8万円の賃上げ又は年収440万円までの賃金増の条件を満たさなくてもよい。
 - ▶ 小規模事業所で加算額全体が少額である場合
 - ▶ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
 - ▶ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層、役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに、一定期間を要する場合

2 | 賃上げ額と方法を決める

グループ (A、B、C)の平均賃上げ額について、「Aは、Bより高い」、「Cは、Bの2分の1以下」



留意点：平均賃上げ額の計算

- 原則、常勤換算方法による人数算出が必要。一方、その他の職種については、実人数による算出も可能であり、事業所内で検討し、設定することが重要
- 全ての職員をA、B、Cのいずれかに区分するため、賃金改善を行わない職員についても職員の範囲に含めることとなる

- 賃金改善後の賃金が年額440万円を上回る場合は対象外
 - ※ 440万円の基準の判断にあたり
 - ・ 手当等を含めて判断
 - ・ 非常勤職員の場合は、常勤換算方法で計算し判断
- 平均賃金額について、CがBより低い場合、平均賃上げ額を、基本の1 : 0.5ではなくBと同等の水準（1 : 1）とすることが可能

各都道府県知事 殿

厚生労働省老健局長
(公 印 省 略)

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する
基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について

介護職員の処遇改善については、介護職員処遇改善加算(以下「処遇改善加算」という。)の充実を図ってきたことに加え、令和元年10月には、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善を行うため、介護職員等特定処遇改善加算(以下「特定加算」という。)を創設したところである。

また、令和2年度からは、処遇改善加算及び特定加算について、確実な処遇改善を担保しつつ、算定に係る文書負担の軽減を図るため、介護職員処遇改善計画書と介護職員等特定処遇改善計画書(以下「計画書」という。)及び介護職員処遇改善実績報告書と介護職員等特定処遇改善実績報告書(以下「実績報告書」という。)の一本化を行った。

今般、令和3年度の介護報酬改定における処遇改善加算及び特定加算(以下「処遇改善加算等」という。)の見直しを行うこととした。

加算の取得については、「指定居宅サービスに要する費用の額に関する費用の基準」(平成12年厚生省告示第19号)、「指定施設サービス等に要する費用の額に関する基準」(平成12年厚生省告示第21号)、「指定地域密着型サービスに要する費用の額に関する基準」(平成18年厚生労働省告示第126号)、「指定介護予防サービスに要する費用の額に関する基準」(平成18年厚生労働省告示第127号)、「指定地域密着型介護予防サービスに要する費用の額に関する基準」(平成18年厚生労働省告示第128号)及び「厚生労働大臣が定める基準」(平成27年厚生労働省告示第95号。以下「算定基準」という。)において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了解の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関にその周知をお願いしたい。

なお、本通知は、令和3年度の処遇改善加算等に係る届出から適用することと

し、令和2年3月5日老発0305第6号厚生労働省老健局長通知「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」は令和3年3月31日をもって廃止する。

記

1 基本的考え方

処遇改善加算は、平成23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金(以下「交付金」という。)による賃金改善の効果を継続する観点から、平成24年度から交付金を円滑に介護報酬に移行し、交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設されたものである。

このため、当該交付金の交付を受けていた介護サービス事業者又は介護保険施設(以下「介護サービス事業者等」という。)は、原則として交付金による賃金改善の水準を維持することが求められる。

平成27年度の介護報酬改定においては、事業主が介護職員の資質向上や雇い管理の改善をより一層推進し、介護職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備するとともに、介護職員自身が研修等を積極的に活用することにより、介護職員の社会的・経済的な評価が高まっていく好循環を生み出していくことが重要であることを踏まえ、事業主の取組がより一層促進されるよう処遇改善加算を拡充したものである。

平成29年度の介護報酬改定においては、介護人材の職場定着の必要性、介護福祉士に期待される役割の増大、介護サービス事業者等による昇給や評価を含む賃金制度の整備・運用状況などを踏まえ、事業者による、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、更なる処遇改善加算の拡充を行ったものである。

平成30年度の介護報酬改定においては、処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)について、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での処遇改善加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、一定の経過措置期間を設け、これを廃止するとともに、処遇改善加算の対象となるサービスに、介護医療院サービス(及び介護医療院が行う(介護予防)短期入所療養介護)を加えることとした。

令和元年10月の介護報酬改定においては、介護職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、特定加算を創設し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種別の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を

認めることとし、更なる処遇改善を行った。
令和3年度の介護報酬改定においては、処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)について、一年間の経過措置期間を設定し廃止するとともに、特定加算については、平均の賃金改善額の配分について、介護職員間の配分ルールを見直すこととした。あわせて、職場環境等要件について、介護事業者による職場環境改善の取組をより実効性が高いものとする観点から見直し行うこととしたところである。

なお、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、福祉用具貸与並びに介護予防訪問看護、介護予防訪問リハビリテーション、介護予防居宅療養管理指導、介護予防福祉用具貸与並びに居宅介護支援及び介護予防支援については、処遇改善加算等の算定対象外とする。

2 処遇改善加算等の仕組みと賃金改善の実施等

(1) 処遇改善加算等の仕組み

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算(処遇改善加算等を除く。)を加えた1月当たりの総単位数に別紙1のサービス別加算率を乗じて単位数を算定する。なお、処遇改善加算等は、区分支給限度基準額の算定対象から除外される。

(2) 処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善の実施

① 賃金改善の考え方について

介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する介護職員の賃金(基本給、手当、賞与等(退職手当を除く。以下同じ。))を含む。)の改善(以下「賃金改善」という。)を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、7(2)の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準(賃金の高さの水準をいう。以下同じ。)を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

具体的には、賃金改善は、処遇改善加算と特定加算による賃金改善とを区別した上で、介護サービス事業者等における処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を除いた賃金的水準と、各介護サービス事業者の独自の賃金改善額を含む処遇改善加算等を取得し実施される賃金的水準との差分により判断する。

② 賃金改善に係る留意点

処遇改善加算等を取得した介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、取得する加算に応じた基準を満たす必要がある。なお、当該基準の達成に向けて取り組む費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

a 処遇改善加算

算定基準第4号イ(7)(以下「キャリアパス要件」という。))又はイ(8)(以下「職場環境等要件」という。)) (以下「キャリアパス要件等」という。))

b 特定加算

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施、算定基準第4号の2イ(5)(以下「介護福祉士の配置要件」という。))、イ(6)(以下「処遇改善加算要件」という。))、イ(7)(以下「職場環境等要件」という。))又はイ(8)(以下「見える化要件」という。))

3 計画書の作成

(1) 介護職員処遇改善加算

① 賃金改善計画の記載

処遇改善加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号イ(2)に定める介護職員処遇改善計画書を、次の一から四までに掲げる事項について、別紙様式2-1及び別紙様式2-2により作成すること。

一 処遇改善加算の見込額(別紙様式2-1の2(1)③)

(処遇改善加算の見込額の計算)

処遇改善加算の見込額 = $a \times b \times c \times d$ (1円未満の端数切り捨て)

a 一月当たりの介護報酬総単位数

処遇改善加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の介護報酬総単位数(基本報酬サービス費に各種加算減算(処遇改善加算等を除く。))を加えた単位数を12で除したものである。なお、これにより難しい合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により一月あたり介護報酬総単位数を推定するものとする。

b サービス別加算率(別紙1表1)(1単位未満の端数四捨五入)

c 1単位の単価

d 賃金改善実施期間

二 賃金改善の見込額(別紙様式2-1の2(1)④)

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改

善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（a）の額からb）の額を差し引いた額をいう。）であって、一の額を上回る額をいう。

a 処遇改善加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた介護職員の賃金の総額（特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を除く）

b 前年度の介護職員の賃金の総額

処遇改善加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の介護職員の賃金の総額（処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く）。なお、これにより難い合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の介護職員の賃金の総額を推定するものとする。

賃金改善実施期間（別紙様式2-1の2(1)⑤）

三 原則4月（年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月）から翌年の3月までの期間をいう。

四 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2-1の2(3)）
賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。また、処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善の他に、各介護サービス事業者等の独自の賃金改善を行っている場合には、その内容を記載すること。

② キャリアパス要件等に係る記載

キャリアパス要件等については、取得する処遇改善加算の区分に応じた事項を介護職員処遇改善計画書に記載すること。

（キャリアパス要件I）

次のイ、ロ及びハを満たすこと。

イ 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。

ハ イ及びロの内容について就業規則等の明確な根拠規定を written で整備し、全ての介護職員に周知していること。

（キャリアパス要件II）

次のイ及びロを満たすこと。

イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、賃

質向上の目標及び一又は二に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。

一 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。

二 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。
ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。

（キャリアパス要件III）

次のイ及びロを満たすこと。

イ 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていること。具体的には、次の一から三までのいずれかに該当する仕組みであること。

一 経験に応じて昇給する仕組み

「継続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること。

二 資格等に応じて昇給する仕組み

「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みであること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業者や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

三 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

ロ イの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を written で整備し、全ての介護職員に周知していること。

（職場環境等要件）

届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く。）の内容（別紙1表4参照）を全ての介護職員に周知していること。

（処遇改善加算の算定要件）

取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと。

イ 処遇改善加算(I)については、キャリアパス要件I、キャリアパス要件II、キャリアパス要件III及び職場環境等要件の全てを満たすこと。

ロ 処遇改善加算(II)については、キャリアパス要件I、キャリアパス要件

- ハ 処遇改善加算(Ⅲ)については、キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件の全てを満たすことに加え、職場環境等要件を満たすこと。
 - ニ 処遇改善加算(Ⅳ)については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ又は職場環境等要件のいずれかの要件を満たすこと。
 - ホ 処遇改善加算(Ⅴ)については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件のいずれの要件も満たさないこと。
- (2) 介護職員等特定処遇改善加算
- ① 配分対象と配分方法
 - 一 賃金改善の対象となるグループ
 - ア 賃金改善を行うに当たり、経験・技能のある介護職員を以下を定義した上で、介護サービス事業所等に従事する全ての職員を以下のグループに割り振ること。
 - ア 経験・技能のある介護職員
 - イ 介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業者の裁量で設定することとする。
 - ロ 他の介護職員
 - イ 経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。
 - ロ その他の職種
 - イ 介護職員以外の職員をいう。

- キ 上げることが困難な場合
 - ・ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力や処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合
 - ホ 当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均と比較高いこと。
 - ロ 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の2倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額の見込額を上回らない場合はこの限りでないこと。
 - ヘ その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと（賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない）。
- ② 賃金改善計画の記載
- ア 特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(2)に定める介護職員等特定処遇改善計画書を、次の一から六までに掲げる事項について、別紙様式2-1及び別紙様式2-3により作成すること。
 - 一 特定加算の見込額（別紙様式2-1の2(2)⑤）
 - 二 3(1)①一の規定を準用する。
 - 三 賃金改善の見込額（別紙様式2-1の2(2)⑥）
 - イ 各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができ。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）とし、一の額を上回る額でなければならぬ。
 - ロ 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額（処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）
 - ハ 前年度の賃金の総額
 - イ 特定加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額（処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く。）なお、これにより合理的な理由がある場合には、他の適切な方法により前年度の賃金の総額を推定するものとする。

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループ毎の平均額（a）の額をb及び六の賃金改善実施期間で除して算出した額）をいう。

- a 一の特定加算の見込額
- b 前年度の一月当たり常勤換算職員数（小数点第2位以下切り捨て）（原則として、当該計画書を提出した前月の常勤換算職員数をいう。ただし、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能とする。）

四 前年度のグループ毎の平均賃金額（月額）
特定加算を取得する前年度のグループ毎の平均賃金額（月額）（a）の額をbで除した額）をいう。（実績報告書においてグループ毎の平均賃金改善額を確認するために用いるもの。）

- a 前年度の賃金の総額
加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の賃金の総額（処遇改善加算等を取得し実施される賃金改善額及び各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額を除く。）
- b 前年度の常勤換算職員数（小数点第2位以下切り捨て）
加算を取得する前年の1月から12月までの12か月間の常勤換算職員数（その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能。）

五 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の見込数

六 賃金改善実施期間（別紙様式2-1の2(2)⑥）
3(1)①三の規定を準用する。

- ③ 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2-1の2(3)）
賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。なお、「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。また、処遇改善加算等の他に、各介護サービス事業者等の独自の賃金改善を行っている場合には、その内容を記載すること。

- ④ 賃金改善以外の要件に係る記載
取得する特定加算の区分に応じ、次に掲げる要件について、加算の算定要件に応じて、介護職員等特定処遇改善計画書に記載すること。
（職場環境等要件）（別紙様式2-1の4）

届出の計画に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行うこととし、別紙1表4の「入職促進に向けた取組」、「賃金の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きたいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。なお、令和3年度においては、6の区分から3の区分を選択し、それぞれで1以上の取組を行うこと。処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めたものではないこと。

（介護福祉士の配置等要件）（別紙様式2-1の2(2)③）
サービス提供体制強化加算の（Ⅰ）又は（Ⅱ）の区分（訪問介護にあっては特定事業所加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス提供体制強化加算（Ⅰ）若しくは（Ⅱ）又は入居継続支援加算（Ⅰ）若しくは（Ⅱ）、地域密着型通所介護（療養通所介護費を算定する場合）にあってはサービス提供体制強化加算（Ⅲ）イ又は（Ⅲ）ロ、介護老人福祉施設等にあってはサービス提供体制強化加算（Ⅰ）若しくは（Ⅱ）又は日常生活継続支援加算）の届出を行っていること。

（処遇改善加算要件）（別紙様式2-1の2(2)②）
処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを届出を行っていること（特定加算と同時に処遇改善加算にかかる計画書の届出を行っている場合を含む。）。

（見える化要件）（別紙様式2-1の5）
特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。

当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

なお、当該要件については、令和3年度は算定要件とはされない。（特定加算の算定要件）

加算を取得するに当たっては、取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと。

イ 特定加算（Ⅰ）については、介護福祉士の配置等要件、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

ロ 特定加算（Ⅱ）については、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

- a 各グループにおける、職員に支給した賃金の総額（処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）
 - b 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法によるものとする。ただし、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能とする。）
 - c 前年度のグループ毎の平均賃金額（月額）（3(2)②四の額）
- 四 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の数（当該者を設定できない場合はその理由）（別紙様式3-1の2④）
- 五 職場環境等要件に基づいて実施した取組（別紙様式3-1の2⑤）
- 5 届出内容を証明する資料の保管及び提示
 処遇改善加算等を取得しようとする介護サービス事業者等は、計画書の提出に当たり、計画書のチェックリストを確認するとともに、記載内容の根拠となる資料及び以下の書類を適切に保管し、都道府県知事等から求めがあった場合には速やかに提示しなければならない。
- イ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する就業規則（賃金・退職手当・臨時の賃金等）に関する規程、3(1)②のうちキャリアパス要件に係る任用要件及び賃金体系に関する規程、3(1)②のうちキャリアパス要件Ⅲに係る昇給の仕組みに関する規程を就業規則と別に作成している場合は、それらの規程を含む。以下「就業規則等」という。）
- ロ 労働保険に加入していることが確認できる書類（労働保険関係成立届、労働保険概算・確定保険料申告書等）
- 6 都道府県知事等への届出
 (1) 処遇改善加算等の届出
 処遇改善加算等を取得しようとする介護サービス事業者等は、処遇改善加算等を取得する月の前々月の末日までに、介護サービス事業所等ごと、当該介護サービス事業所等の所在する都道府県知事等（当該介護サービス事業所等の指定等権者が都道府県知事である場合は都道府県知事とし、当該介護サービス事業所等の指定等権者が市町村長（特別区長を含む。以下同じ。）である場合は市町村長とする。以下同じ。）に提出するものとする。
- (2) 複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例
 別紙様式2-2又は2-3に含まれる介護サービス事業者等の指定権者である都道府県知事等に、別紙様式2-1から2-3を届け出なければならぬ。

- 4 実績報告書等の作成
 (1) 介護職員処遇改善加算
 処遇改善加算を取得した介護サービス事業者等は、算定基準第4号イ(4)の規定に基づき、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、別紙様式3-1及び3-2の介護職員処遇改善実績報告書を提出し、2年間保存することとする。
- 一 処遇改善加算の総額（別紙様式3-1の2①）
- 二 賃金改善所要額（別紙様式3-1の2②）
 各介護サービス事業者等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額以上の額を記載する。
- a 介護職員に支給した賃金の総額（特定加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）
- b 前年度の賃金の総額（3(1)①二bの額）
- 三 職場環境等要件に基づいて実施した取組（別紙様式3-1の2⑤）
- (2) 介護職員等特定処遇改善加算
 特定加算を取得した介護サービス事業者等は、算定基準第4号のイ(4)の規定に基づき、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、別紙様式3-1及び3-2の介護職員等特定処遇改善実績報告書を提出し、2年間保存することとする。
- 一 特定加算の総額（別紙様式3-1の2①）
- 二 賃金改善所要額（別紙様式3-1の2②）
 各介護サービス事業者等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額以上の額を記載する。
- a 職員に支給した賃金の総額（処遇改善加算を取得し実施される賃金改善額を除く。）
- b 前年度の賃金の総額（3(2)②二bの額）
- 三 グループ毎の平均賃金改善額（別紙様式3-1の2③）
 各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要するグループ毎の平均額（aの額をbで除いたもの。）からcの額を差し引いたものをいう。

書（以下「特別事情届出書」という。）を届け出ること。なお、年度を超えて介護職員の賃金を引き下げることとなった場合は、次年度の処遇改善加算等取得するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。

- ① 処遇改善加算等取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ② 介護職員（特定加算を取得し、その他の職種を賃金改善の対象として、いる介護サービス事業所等については、その他の職種の職員を含む。（以下この7において同じ。））の賃金水準の引き下げの内容
- ③ 当該法人の経営及び介護職員の賃金水準の改善の見込み
- ④ 介護職員の賃金水準を引き下げることについて適切に労使の合意を得ていること等必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法 等

8 処遇改善加算等の停止

都道府県知事等は、処遇改善加算等取得する介護サービス事業者等が(1)又は(2)に該当する場合は、既に支給された処遇改善加算等の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は処遇改善加算等を取り消すことができる。

なお、複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者（法人である場合に限る。）であって一括して計画書を作成している場合、当該介護サービス事業所等の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施すること。指定権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすることが望ましい。

- (1) 処遇改善加算等の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引き下げを行っていないが7(2)の特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさない場合
- (2) 虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合

9 処遇改善加算等の取得要件の周知・確認等について

都道府県等は、処遇改善加算等を算定している介護サービス事業所等が処遇改善加算等の取得要件を満たすことについて確認するとともに、適切な運用に努められたい。

- (1) 賃金改善方法の周知について

処遇改善加算等の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善

7 都道府県知事等への変更等の届出

- (1) 変更の届出

介護サービス事業者等は、処遇改善加算等取得する際に提出した計画書に変更（次の①から⑥までのいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、次の①から⑥までに定める事項を記載した変更の届出を行う。

- ① 会社法（平成17年法律第86号）の規定による吸収合併、新設合併等により、計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容
- ② 複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る介護サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等の事由による。）があった場合
 - ・ 処遇改善加算については、別紙様式2-1の2(1)及び別紙様式2-2
 - ・ 特定加算については、別紙様式2-1の2(2)及び別紙様式2-3
- ③ 就業規則を改正（介護職員の処遇に関する内容に限る。）した場合は、当該改正の概要
- ④ キャリアパス要件等に関する適合状況に変更（該当する処遇改善加算の区分に変更が生じる場合又は処遇改善加算(III)若しくは処遇改善加算(IV)を算定している場合におけるキャリアパス要件I、キャリアパス要件II及び職場環境等要件の要件間の変更が生じる場合に限る。）があった場合は、介護職員処遇改善計画における賃金改善計画、キャリアパス要件等の変更に係る部分の内容
- ⑤ 介護福祉士の配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算の区分に変更が生じる場合は、介護職員等特定処遇改善計画における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件の変更に係る部分の内容

なお、喀痰吸引を必要とする利用者との割合についての要件等を満たさないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3か月以上継続した場合には、変更の届出を行うこと。

- ⑥ 別紙様式2-1の2(1)(4)ii)、2(2)(6)ii)、⑦iv)の額に変更がある場合（上記①から⑥までのいずれかに該当する場合及び7(2)に該当する場合を除く。）

- (2) 特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。以下この7において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、以下の①から④までの事項を記載した別紙様式4の特別な事情に係る届出

を行う方法等について計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、介護職員から処遇改善加算等に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

- (2) 介護職員処遇改善計画書等について
都道府県等が介護サービス事業者等から計画書を受け取る際は処遇改善加算等の「見込額」と「賃金改善の見込額」を、実績報告書を受け取る際は処遇改善加算等の「加算総額」と「賃金改善所要額」を比較し、必ず「賃金改善の見込額」や「賃金改善所要額」が上回っていることを確認すること。特定加算については、グループごとの「平均賃金改善額」についても、同様に確認すること。

- (3) 労働法規の順守について
処遇改善加算等の目的や、算定基準第4号イ(5)を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

- 10 処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)の廃止について
「1 基本的考え方」で示したとおり、処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)は令和3年3月31日で廃止する。ただし、令和3年3月31日時点で算定している事業所については、令和4年3月31日まで算定できるものとする。都道府県等におかれては、処遇改善加算(Ⅳ)及び(Ⅴ)を算定している介護サービス事業者等に対しては、「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業」等を活用することにより、当該事業者が、より上位の区分(処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までをいう。)の加算を算定できるように、積極的な働きかけを実施されたい。

11 その他

- (1) 介護分野の文書に係る負担軽減に関する取組について
「介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会」における議論や中間取りまとめの趣旨を踏まえ、処遇改善加算等の様式の取扱いについては以下の通りとすること。
 - ① 別紙様式は、原則として、都道府県等において変更を加えないこと。
 - ② 計画書及び実績報告書の内容を証明する資料は、介護サービス事業者等が適切に保管していることを確認し、都道府県等からの求めがあった場合には速やかに提出することを要件として、届出時に全ての介護サービス事業者等から一律に添付を求めてはならないこと。
 - ③ 別紙様式について押印は要しないこと。

- (2) 処遇改善加算等の取得促進について
介護サービス事業者等における処遇改善加算等の新規取得や、より上位の区分の取得に向けた支援を行う「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業」を適宜活用されたい。また、国が当該事業を行うに当たっては、協力を御願いたい。

- (3) 介護事業所に対する雇用管理の改善に係る相談・援助支援について
介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、雇用管理の改善等は重要であることから、(公財)介護労働安定センターでは事業主に対する雇用管理の改善等に関する相談・援助を実施している。処遇改善加算取得につながる就業規則や賃金規程の作成等の相談・援助も行っていることから適宜案内されたい。

なお、介護サービス事業者等に対する集団指導の場において、(公財)介護労働安定センターから雇用管理改善に向けた支援策の説明を行うことも可能であることを申し添える。

表 3-1 キャリアパス要件等の適合状況に応じた区分く処遇改善加算

介護職員処遇改善加算 (I)	3- (1) - ②のキャリアパス要件 I、キャリアパス要件 II、キャリアパス要件 III、職場環境等要件の全てを満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算 (II)	3- (1) - ②のキャリアパス要件 I、キャリアパス要件 II 及び職場環境等要件の全てを満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算 (III)	3- (1) - ②のキャリアパス要件 I 又はキャリアパス要件 II のどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算 (IV)	3- (1) - ②のキャリアパス要件 I、キャリアパス要件 II 又は職場環境等要件のいずれかを満たす対象事業者
介護職員処遇改善加算 (V)	3- (1) - ②のキャリアパス要件 I 又はキャリアパス要件 II のどちらも満たすことに加え、職場環境等要件を満たす対象事業者

表 3-2 サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率

介護職員等特定処遇改善加算 (I)	3- (2) - ④の介護福祉士の配置等要件、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たす対象事業者
介護職員等特定処遇改善加算 (II)	3- (2) - ④の処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たす対象事業者

表 4 職場環境等要件

区分	内容
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 事業者共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施 働きながら介護福祉士取得を目指す実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しつづける者に対する研修割引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 研修の受講やキャリア開発講座と人事考課との連動 エールデー・メンバー（仕事やシフト面の中ボト等）をすすめる担当の制度導入 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に際する定期的な相談の機会確保 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正社員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員の採用等 有給休暇取得率の向上、環境の整備 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 導入及び研修等による腰痛対策の実施 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェック等、従業員のための休憩室の設置等 健康診断の受診率向上 腰痛管理対策の実施 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 非事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備 腰痛を含まない身の健康管理
向上支援・多様な働き方の推進	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正社員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員の採用等 有給休暇取得率の向上、環境の整備 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 導入及び研修等による腰痛対策の実施 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェック等、従業員のための休憩室の設置等 健康診断の受診率向上 腰痛管理対策の実施 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 非事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備 腰痛を含まない身の健康管理
生産性向上のための業務改善の取組	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 5S活動（業務管理の手法の一つ。整理・整頓・清掃・清潔・点検の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきや働きやすさの向上 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域や住民との交流の実施 利用者主体のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会を提供 ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

表 1 加算算定対象サービス

サービス区分	介護職員処遇改善加算					介護職員等特定処遇改善加算	
	介護職員処遇改善加算 (I)	介護職員処遇改善加算 (II)	介護職員処遇改善加算 (III)	介護職員処遇改善加算 (IV)	介護職員処遇改善加算 (V)	介護職員等特定処遇改善加算 (I)	介護職員等特定処遇改善加算 (II)
訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%	4.2%
夜間対応型訪問介護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%	4.2%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%			6.3%	4.2%
(介護予防) 訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%			2.1%	1.5%
通所介護	5.9%	4.3%	2.3%			1.2%	1.0%
地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%			1.2%	1.0%
(介護予防) 通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%			2.0%	1.7%
(介護予防) 特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%			1.8%	1.2%
地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%			1.8%	1.2%
(介護予防) 認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%			3.1%	2.4%
(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%			1.5%	1.2%
看護小規模多機能型居宅介護	10.2%	7.4%	4.1%			1.5%	1.2%
(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%			3.1%	2.3%
介護福祉施設サービス	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
地域密着型介護老人福祉施設	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
(介護予防) 短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%			2.7%	2.3%
介護保健施設サービス	3.9%	2.9%	1.6%			2.1%	1.7%
(介護予防) 短期入所療養介護 (老健)	3.9%	2.9%	1.6%			2.1%	1.7%
介護療養施設サービス	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%	1.1%
(介護予防) 短期入所療養介護 (病院等 (老健以外))	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%	1.1%
介護医療院サービス	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%	1.1%
(介護予防) 短期入所療養介護 (医療院)	2.6%	1.9%	1.0%			1.5%	1.1%

表 2 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(介護予防) 訪問看護、(介護予防) 訪問リハビリテーション、(介護予防) 福祉用具貸与、特定(介護予防) 福祉用具販売、(介護予防) 居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書(令和 年度)

1 基本情報<共通>

法人名			
法人所在地			
書類作成担当者	電話番号	FAX番号	E-mail
連絡先	電話番号		

【本計画書で提出する加算】 ※加算名をチェックすること。
 介護職員処遇改善加算(処遇改善加算) 介護職員等特定処遇改善加算(特定加算)

2 資金改善計画について<共通>

※本計画に記載された金額は見込額であり、提出後の運営状況(職員数等)その他の事由により変動が及び得る。

(1) 介護職員処遇改善加算

① 算定する加算の区分	※ 別紙様式2-2のとおり		
② 介護職員処遇改善加算の算定対象月			
③ 令和 0 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額			
④ 資金改善の見込額(i-ii)	(右欄の額は⑥欄の額を上回ること)		
i) 介護職員等特定処遇改善加算の算定により資金改善を行った場合の介護職員等の賃金の総額(見込額)	円	0	円
ii) 前年度の介護職員等の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)	円	0	円
iii) 前年度の介護職員等の賃金の総額	円		円
iv) 前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額(その他の職種に支払われた額を除く)	円		円
v) グループ毎の平均賃金改善額(月額)(e)/(f)(g)	円		円
※ 予定している配分方法について選定すること。(い)または(ii)に該当する場合は、(iii)の金額を前年度の一月当たりの常勤換算職員数(イ)より算出した職員数から算出した一人当たり配分額(月額)、(iv)の金額を前年度の一月当たりの常勤換算職員数(イ)で割った配分可能な加算総額(年額)とする。			
⑤ 資金改善実施期間	令和 年 月 日	令和 年 月 日	

【記入上の注意】

- ・ (1) (イ)の「処遇改善加算の算定により資金改善を行った場合の介護職員等の賃金の総額(見込額)及び(ii) (ア)の「前年度の介護職員等の賃金の総額」には、介護職員等特定処遇改善加算による賃金改善を行った場合の法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。
- ・ (1) (ii)の「前年度の介護職員等の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額を除く)【基準額2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)」は、処遇改善加算等取得し実施される賃金の改善見込額を除いた額を記載すること。
- ・ (1) (iv) (イ)の「前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額(その他の職種に支払われた額を除く)」は、特定加算の加算の総額については、一部申請を行う場合、その他の職種の加算額に支払われた額を除く。
- ・ (1) (v) (イ)の「前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(3)ハ」各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く資金改善欄に支給額、方法等の具体的な資金改善の内容を記載すること。

(2) 介護職員等特定処遇改善加算

① 算定する特定加算の区分	※①、③、④ 別紙様式2-3のとおり、② 別紙2-2のとおり		
② 介護職員等特定処遇改善加算の取得状況			
③ 介護福祉士上の配属強化加算等の届出状況	※サービス提供体制強化加算等の届出状況		
④ 特定加算の算定対象月			
⑤ 令和 0 年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額(e)	0 円		
⑥ 資金改善の見込額(i-ii)	(右欄の額は⑥欄の額を上回ること)		
i) 特定加算の算定により資金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	円	0	円
ii) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)【基準額2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)	円	0	円
iii) 前年度の賃金の総額	円		円
iv) 前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額	円		円
v) 前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額	円		円

⑦ 平均賃金改善額	経歴・技能のある介護職員(A)	他の介護職員(B)	その他の職種(C)
i) 前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額及び独自の賃金改善額を除く)(h)	円	円	円
ii) 前年度の常勤換算職員数(イ)	人	人	人
iii) 前年度の一月当たりの常勤換算職員数(ロ)	人	人	人
iv) 前年度のグループ毎の平均賃金額(月額)【基準額3】(イ)/(ロ)	円	円	円
v) グループ毎の平均賃金改善額(月額)(e)/(f)(g)	円	円	円
※ 予定している配分方法について選定すること。(い)または(ii)に該当する場合は、(iii)の金額を前年度の一月当たりの常勤換算職員数(イ)より算出した職員数から算出した一人当たり配分額(月額)、(iv)の金額を前年度の一月当たりの常勤換算職員数(イ)で割った配分可能な加算総額(年額)とする。			
⑧ 資金改善実施期間(カ)	令和 年 月 日	令和 年 月 日	

【記入上の注意】

- ・ (2) (i) (イ)の「特定加算の算定により資金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)及び(ii) (ア)の「前年度の賃金の総額」には、特定加算による賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。
- ・ (2) (ii)の「前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額を除く)【基準額2】(ア)-(イ)-(ウ)-(エ)」は、処遇改善加算等取得し実施される賃金の改善見込額を除いた額を記載すること。
- ・ (2) (iv) (イ)の「前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額(その他の職種に支払われた額を除く)」は、特定加算の加算の総額については、一部申請を行う場合、その他の職種の加算額に支払われた額を除く。
- ・ (2) (v) (イ)の「前年度の介護職員等特定処遇改善加算の加算の総額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(3)ハ」各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く資金改善欄に支給額、方法等の具体的な資金改善の内容を記載すること。
- ・ (2) (vi) (イ)の「前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額を除く)」には、一部申請を行う場合、その他の職種の賃金改善額(40万円を上回る職員)の賃金を含まないこと。
- ・ (2) (vii) (イ)の「前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(3)ハ」各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く資金改善欄に支給額、方法等の具体的な資金改善の内容を記載すること。
- ・ (2) (viii) (イ)の「前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し実施される賃金改善額を除く)」には、一部申請を行う場合、その他の職種の賃金改善額(40万円を上回る職員)の賃金を含まないこと。
- ・ (2) (ix) (イ)の「前年度の各介護サービス事業者等の独自の賃金改善額」は、本計画書の提出年度における独自の賃金改善分(初めて処遇改善加算を取得した年度以降に新たに行ったものに限る。)をいう。(処遇改善加算及び特定加算に係るものを除く。)本欄に記載した賃金改善については、「(3)ハ」各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く資金改善欄に支給額、方法等の具体的な資金改善の内容を記載すること。

(3) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

イ 介護職員処遇改善加算 ※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓) 変更なし

賃金改善を行う給手の種類 基本給 手当(新設) 手当(既存の増額) 賞与 その他

(当該事業所における賃金改善内容の根拠となる規則・規程)
) 就業規則の見直し 賃金規程の見直し その他 ()
 (賃金改善に関する規定内容)

具体的な取組内容

※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。
 ※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下記にするなど明確にすること。
 (上記取組の開始時期) 平成 年 月 (実施済 予定)

ロ 介護職員等特定処遇改善加算 ※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓) 変更なし

経験・技能のある介護職員の考え方

賃金改善を行う職員の範囲 (A)経験・技能のある介護職員 (B)他の介護職員 (C)その他の職種
 (A)にチェック(✓)がない場合はその範囲)

賃金改善を行う給手の種類 基本給 手当(新設) 手当(既存の増額) 賞与 その他

(当該事業所において賃金改善内容の根拠となる規則・規程)
) 就業規則の見直し 賃金規程の見直し その他 ()
 (賃金改善に関する規定内容)

具体的な取組内容

※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載すること。
 賞与・手当等に含めて賃金改善を行う場合は、その旨を記載すること。
 ※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下記にするなど明確にすること。
 (上記取組の開始時期) 令和 年 月 (実施済 予定)

ハ 各介護サービス事業者等による処遇改善加算、特定加算の配分を除く賃金改善

(1)(4)H(ロ)又は(2)(6)H(ロ)の前年度の各介護サービスの事業者等の独自の賃金改善額に計上する場合は記載

独自の賃金改善の具体的な取組内容

独自の賃金改善額の算定根拠

3 キャリアパス要件について<処遇改善加算>

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓) 変更なし
 次の要件について該当するものにチェック(✓)し、必要事項を具体的に記載すること。

キャリアパス要件 I 次のイからハまでのすべての基準を満たす。 加算 I-II の場合は必ず「該当」 該当 非該当

イ 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。

ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。

ハ イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。

キャリアパス要件 II 次のイとロ両方の基準を満たす。 加算 I-II の場合は必ず「該当」 該当 非該当

イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、賃金向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。

賃金向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容について下記に記載すること

イの実現のための具体的な取組内容 (該当する項目にチェック(✓)した上で、具体的な内容を記載)	<input type="checkbox"/> ①
	<input type="checkbox"/> ②

ロ イについて、全ての介護職員に周知している。

キャリアパス要件 III 次のイとロ両方の基準を満たす。 加算 I の場合は必ず「該当」 該当 非該当

イ 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定額に昇給を判定する仕組みを設けている。

<input type="checkbox"/> ① 経験に基づいて昇給する仕組み ※1 勤続年数や1 経験年数などに応じて昇給する仕組みを指す。
<input type="checkbox"/> ② 資格等に応じて昇給する仕組み ※2 介護職員はもとより実務研修修了者などの取組に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護職員に昇格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みで定めることを要する。
<input type="checkbox"/> ③ 一定の基準に基づき定額に昇給を判定する仕組み ※3 「反技術職」や「人権推進」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

ロ イについて、全ての介護職員に周知している。

※表F甲を踏まえて「加算 I」を算定する場合は、昇給する仕組みを具体的に記載している就業規則等について、指定業者からの求めがあった場合には速やかに提出できるように、適切に保管すること。

法人名

介護職員処遇改善加算額(見込額)の合計[円]

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	① 介護職員処遇改善加算			② 介護職員処遇改善加算の見込額 (a×b×c×d) [円]
																				新規・継続の別	加算率 (%)	算定対象月(d)	
																					令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)		
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	
																						令和 年 月 ~ 令和 年 月 (月)	

4 職場環境等要件についてよく共通

※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(○)に変更なし
 ※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(○)に変更なし

【処遇改善加算】
 前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(○)に変更なし
 前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(○)に変更なし

【特定加算】
 前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(○)に変更なし
 前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(○)に変更なし

区分	内容
人職促進に向けた取組	<input type="checkbox"/> 法人等事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 <input type="checkbox"/> 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 <input type="checkbox"/> 他産業からの転職者・主婦層・中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 <input type="checkbox"/> 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業体験力向上の取組の実施 <input type="checkbox"/> 職能向上や介護福祉士研修を目的とする研修者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する研修提供、認知症ケア・サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 <input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア開発制度と人事考課との連動 <input type="checkbox"/> エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等)をする担当者制度等導入 <input type="checkbox"/> 上位者・担当者等によるキャリアアップ面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保 <input type="checkbox"/> 子育てや家族等の介護等負担の軽減を目的とするための休業制度等の充実、事業所内託児施設等の整備 <input type="checkbox"/> 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 <input type="checkbox"/> 有休休暇が取得しやすい環境の整備 <input type="checkbox"/> 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 <input type="checkbox"/> 介護職員自身の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやタブレット等の介護機器等導入及び研修等による職能向上の実施 <input type="checkbox"/> 短期間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理施策の実施 <input type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 <input type="checkbox"/> 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<input type="checkbox"/> タブレットやインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等導入による業務量の軽減 <input type="checkbox"/> 高齢者の端坐(居寝やフロア等)の抑制、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含む介護業務以外の業務の分担等による役割分担の明確化 <input type="checkbox"/> 5S活動(業務管理の手法)の1つ、整理・整頓・清掃・清潔・片づけ等の実践による職場環境の整備 <input type="checkbox"/> 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減 <input type="checkbox"/> ミニ会議等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 <input type="checkbox"/> 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 <input type="checkbox"/> 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の確保 <input type="checkbox"/> ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の確保
やりがい、働きがいの醸成	<input type="checkbox"/> 実施している周知方法について、チェック(○)とする。

5 見える化要件についてよく特定加算 ※令和3年度は算定要件としな
 ※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(○)に変更なし

実施している周知方法について、チェック(○)とする。

ホームページ (介護サービス情報公表システム)への掲載 掲載予定 掲載予定

への掲載 自社のホームページに掲載 掲載予定 掲載予定

その他の方法 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 掲載予定 掲載予定

による掲示等 その他() / 予定

以下の点を確認し、全ての項目にチェックして下さい。

確認項目	証明する資料の例
加算相当額を適切に配分するための資金改善ルールを定めました。	就業規則、給与規程
処遇改善加算として交付される額は、職員の賃金改善のために全額支出します。	給与明細
加算対象となる職員の勤務体制及び賃格要件を確認しました。	勤務体系表、介護福祉士登録証
キャリアパス要件上の賃金向上の目標及び具体的な計画を定めました。	賃金向上のための計画
他の労働法、労働災害補償関係法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法その他労働に関する法令に違反し、罰金以上の罰に処せられていません。	労働保険関係成立届、法定保険申告書
労働関係資料の補正が行われています。	労働関係資料の補正記録、周知文書
本計画の内容を雇用する全ての職員に対して周知しました。	会議録、周知文書

※ 各証明資料は、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。
 ※ 本表への虚偽記載の他、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の請求に際して不正があった場合は、介護報酬の減額や指定取消となる場合がある。

計画書の記載内容に虚偽がないことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 年 月 日 法人代表者 氏名

法人名

介護職員等特定処遇改善加算額(見込額)の合計[円]

介護保険事業所番号	指定種者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名	一月あたり介護報酬総単位数(a)	1単位あたりの単価[円] (b)	(2)介護職員等特定処遇改善加算												
		都道府県	市区町村					新規・継続の別	①	②	③	④	⑤							
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				

【本報告書で報告する加算】 加算名称にチェックを入れること。

介護職員処遇改善加算(処遇改善加算)

介護職員等特定処遇改善加算(特定加算)

2 実績報告<共通> ※詳細は別紙様式3-2に記載

介護職員処遇改善加算		介護職員等特定処遇改善加算	
① 令和0年度分の加算の総額	0 円	介護職員等特定処遇改善加算	0 円
② 賃金改善所要額(1-i) (右欄の額は0欄を上回ること)	0 円	平均賃金改善額 (配分上特)	0 円
i) 加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額	0 円 (a-b)	改善後の賃金が最も高額になった者の賃金(年額)	0 円
本年度の賃金の総額(a)	0 円		
介護職員処遇改善加算の総額(b)	0 円		
介護職員等特定処遇改善加算の総額(c)	0 円		
(その他の職員への支給分を除く)			
ii) 前年度の賃金の総額【基準額1】(基準額2)	0 円		

※②の「本年度の賃金の総額」には、賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含めることができる。
 ※「前年度の賃金の総額」には、計画書の(1)①(i)又は(2)②(i)の額を記載すること。

③ 平均賃金改善額<特定>

賃金改善を目標としたグループ	前年度の平均賃金額(月額)【基準額3】	本年度の平均賃金額(月額)	平均賃金改善額	改善後の賃金が最も高額になった者の賃金(年額)
(A) 経験・技能のある介護職員	円	円 (対象外)	(対象外)	
(B) 他の介護職員	円	円 (対象外)	(対象外)	
(C) その他の職種	円	円 (対象外)	(対象外)	

※「前年度の平均賃金額(月額)」には、計画書(2)①(v)の額を記載すること。

④ 月額平均8万円又は改善後の賃金が年額440万円となった者<特定>

いづれかに該当する人数 人

(設定できない事業所があった場合その理由) ※複数回答可

小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。

職員全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。

月額平均8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、現程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要するため。

その他 ()

※給与明細や勤務記録等、実績報告の根拠となる資料は、指定権者からの求めがあった場合に速やかに提出できるように、適切に保管しておくこと。
 ※介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関しては、虚偽や不正があった場合は、支払われた介護給付金の返還や介護事業者の指定取消となる場合があるので留意すること。

法人名 0

	(グループ別内訳)			(グループ別内訳)			本年度の賞与受給職員数(人)			継続・注目のある介護職員(A)	未改善の事業所
	本年度の処遇改善額(円)	継続・注目のある介護職員(A)	他の介護職員(B)	その他の職種(C)	本年度の賞与受給額(円)	継続・注目のある介護職員(A)	他の介護職員(B)	その他の職種(C)			
介護職員処遇改善加算の合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
介護職員等特定処遇改善加算の合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※本表に記載する事業所は、計画書の別紙様式3-2に記載した事業所と一致しなければならない。
 ※事業所の数が多く、1枚に記載できない場合は、適宜、頁を追加すること。
 ※賞与改善額の資金が概ね年額140万円を上回り、特定加算の部分対象となる介護職員については、その他の職種(C)の稼働換算職員数に含まれること。なお、その他の職種(C)については、実人数によることもできる。

介護保険事業所番号	施設種別	事業所の所在地 都道府県 市区町村	事業所名称	サービス名	介護職員処遇改善加算							介護職員等特定処遇改善加算										
					認定する介護職員処遇改善の区分	本年度の処遇改善額(円)	グループ別内訳		本年度の賞与受給額(円)	認定する介護職員等特定処遇改善の区分	本年度の処遇改善額(円)	グループ別内訳		本年度の賞与受給額(円)	認定する介護職員等特定処遇改善の区分	本年度の処遇改善額(円)	グループ別内訳					
							継続・注目のある介護職員(A)	他の介護職員(B)				継続・注目のある介護職員(A)	他の介護職員(B)				継続・注目のある介護職員(A)	他の介護職員(B)	継続・注目のある介護職員(A)	他の介護職員(B)		
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						
10																						
11																						
12																						
13																						
14																						
15																						
16																						
17																						
18																						
19																						
20																						

⑤ 職場環境等要件に基づいて実施した取組について全体

※今年度に出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓) 変更なし

【処遇改善加算】
 計画書に係る計画の期間中に、全体で**必ず1つ以上の取組**を行うことが必要であること
【特定加算】
 計画書に係る計画の期間中に、「人権促進に向けた取組」「賃金の向上やキャリアアップに向けた支援」「質の向上やキャリアアップに向けた支援」「職能向上に向けた支援」「雇用・労務支援・多様な働き手の促進」「職場を心の拠り所とする取組」「生活の質の向上に向けた取組」「人材育成の取組」のうち、**必ず1つ以上の取組**を行うことが必要であること。
 から**3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組**を行う必要があること。

区分	内容
人権促進に向けた取組	<input type="checkbox"/> 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
	<input type="checkbox"/> 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
	<input type="checkbox"/> 他事業者からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	<input type="checkbox"/> 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主権等による職業魅力向上の取組の実施
	<input type="checkbox"/> 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する臨床実習、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等
	<input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリアアップ制度と人事考課との連動
	<input type="checkbox"/> エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等)をすすめる担当者制度等導入
	<input type="checkbox"/> 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の確保
	<input type="checkbox"/> 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設等の整備
	<input type="checkbox"/> 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
質の向上やキャリアアップに向けた支援	<input type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備
	<input type="checkbox"/> 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
	<input type="checkbox"/> 介護職員の身体負担軽減のための介護技術の研修支援、介護ロボットやソフト等の導入及び研修等による腰痛対策の実施
	<input type="checkbox"/> 短期間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康増進管理対策の実施
	<input type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	<input type="checkbox"/> 柔軟・フレキシブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
	<input type="checkbox"/> タブレット端末やインカム等のICT活用や音声認識機器等の導入による業務量の削減
職病を含む心身の健康管理	<input type="checkbox"/> 高齢者の活用(居宅やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳など)のほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の分担)等による役割分担の明確化
	<input type="checkbox"/> 5S活動(業務管理の手法の一つ。整理・整頓・清掃・清潔・片付け)等の実践による職場環境の整備
	<input type="checkbox"/> 業務手順書の作成や、記録・報告形式の工夫による情報共有や作業負担の軽減
	<input type="checkbox"/> ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員に合った業務負荷やケア内容の改善
	<input type="checkbox"/> 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の見学・生徒や住民との交流の実施
生活志向上の業務改善の取組	<input type="checkbox"/> 利用者本位のケア方針や計画など介護理念等を定期的に学ぶ機会を確保
	<input type="checkbox"/> ケアの好手研修や、利用者やその家族からの謝意等の情報共有を共有する機会の確保
	<input type="checkbox"/> ケアの好手研修や、利用者やその家族からの謝意等の情報共有を共有する機会の確保

⑥ その他(やむを得ず配分比率を満たすことができなくなった場合等)については、下記の欄に記載すること。

実績報告書の記載内容に虚偽がないことを証明するとともに、記載内容を証明する資料を適切に保管していることを誓約します。

令和 年 月 日 (法人名) (代表者名)

特別な事情に係る届出書（令和 年度）

基本情報

フリガナ 法人名			
法人所在地	〒		
フリガナ 書類作成担当者			
連絡先	電話番号	FAX番号	E-mail

1. 事業の継続を図るために、介護職員の賃金を引き下げなければならない状況について

当該法人の収支（介護事業に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載

2. 賃金水準の引き下げの内容

3. 経営及び賃金水準の改善の見込み

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

4. 賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載

令和 年 月 日 (法人名)
(代表者名)

事務連絡
令和3年1月8日

都道府県 介護保険担当主管部（局） 御中
各 指定都市 中核市

厚生労働省老健局老人保健課

令和3年度の「介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書」に係る提出期限について

平素より、厚生労働行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

「令和3年度介護報酬改定に関する審議報告」（社会保険審議会介護給付費分科会）が、昨年12月23日にとりまとめられたところですが、その中に、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算（以下「処遇改善加算等」という。）について、介護職員処遇改善加算の職場環境等要件の見直しや介護職員等特定処遇改善加算の平均的賃金改善額の配分ルールの見直し等が盛り込まれています。

これを踏まえ、今後、関係審議会での諮問・答申を経て、関係する告示や通知の見直しを検討することとなりますが、処遇改善加算等の届出については、

- ・ 通常、処遇改善加算等を取得する月の前々月の末日までに行うこととしていくところですが、
- ・ 令和3年度に4月から取得する場合は、同年4月15日までにいうこととする予定です

です。管内市町村、サービス事業所等に周知を図るようお願いいたします。

令和3年度当初の特例（予定）

令和3年度に4月から処遇改善加算等を取得しようとする場合は、同年4月15日（木）までに計画書を都道府県知事等へ届出する。

【参考】通常の取扱い

加算を取得する月の前々月の末日までに、都道府県知事等へ届出する。

※ 「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（令和2年3月5日老発0305第6号厚生労働省老健局長通知）参照

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/housyu/kaitei31_00005.html

(照会先)
厚生労働省老健局老人保健課企画法令係
TEL：03-5253-1111（内線 3989、3949）

各介護保険施設・事業所 管理者 様

岡山県保健福祉部保健福祉課指導監査室長

令和3年度介護報酬改定に伴う体制届等の提出期限等について

令和3年度介護報酬改定に伴い、新たな加算等が設けられる予定であることから、本県が所管する介護保険施設・事業所について、令和3年4月1日から算定を開始する報酬区分及び加算算定に係る「介護給付費算定に係る体制等に関する届出書」等の提出期限を、特例的に令和3年4月15日（木）とする取扱いとします。

当該期限までに届出された場合は、令和3年4月1日に遡って適用することとしますので、期限を厳守の上、届出をお願いします。
期限までに提出をされなかった場合、令和3年4月1日に遡及する特例は適用はできません。その場合は、届出に係る加算等の算定の開始時期は通常の届出に係る取扱いのとおりとなります。

なお、体制届に添付する、介護給付費算定に係る体制等状況一覧表及び各種加算届出書等の添付書類の様式については改訂が予定されています。体制届に添付する書類については、新様式により提出してください。新様式が決まり次第、当室ホームページに掲載しますので、よろしくお願いたします。

記

1 令和3年4月1日から算定を開始する場合の体制届等の提出期限

令和3年4月15日（木）

2 加算等の算定開始時期

サービス種類	令和3年度当初の加算等算定開始時期
<ul style="list-style-type: none"> ・訪問通所サービス ・（介護予防）福祉用具貸与 	令和3年度当初の加算等算定開始時期 ○4月15日までの受理 →4月1日から算定開始（特例） ○4月16日から5月15日までの受理 →6月1日から算定開始
<ul style="list-style-type: none"> ・（介護予防）短期入所サービス ・（介護予防）特定施設入居者生活介護 ・施設サービス 	○4月15日までの受理 →4月1日から算定開始（特例） ○4月16日から5月1日までの受理 →5月1日からの算定開始 ○5月2日から6月1日までの受理 →6月1日からの算定開始

3 対象となる体制届等

- ・介護給付費算定に係る体制等に関する届出書
- ・介護給付費算定に係る体制等状況一覧表（体制届別紙1）
- ・各種加算届出書等の添付書類
- ・令和3年度介護職員処遇改善計画書・介護職員等特定処遇改善計画書

4 提出・問合せ先

事業所・施設を所管する県民局健康福祉部健康福祉課事業者（第一）班

1-5 申請・届出に係る押印の見直し

■ 令和2年12月25日以降、申請・届出に係る提出書類への押印を不要としています

岡山県では、令和2年12月25日、県規則で定める申請書等への押印の義務付けを廃止する規則を施行しました。

これに伴い、介護保険事業者の指定申請をはじめとする各種申請・届出に際し、県へ提出する書類（添付書類を含む。）への押印を不要とすることとしました。

また、各種様式の改訂を行い、「印」の記載の削除していますので、御確認ください。