

令和 3 年度 介護報酬の改定について

<主な改正内容について>

○ 新型コロナウイルス感染症に係る介護報酬の改定

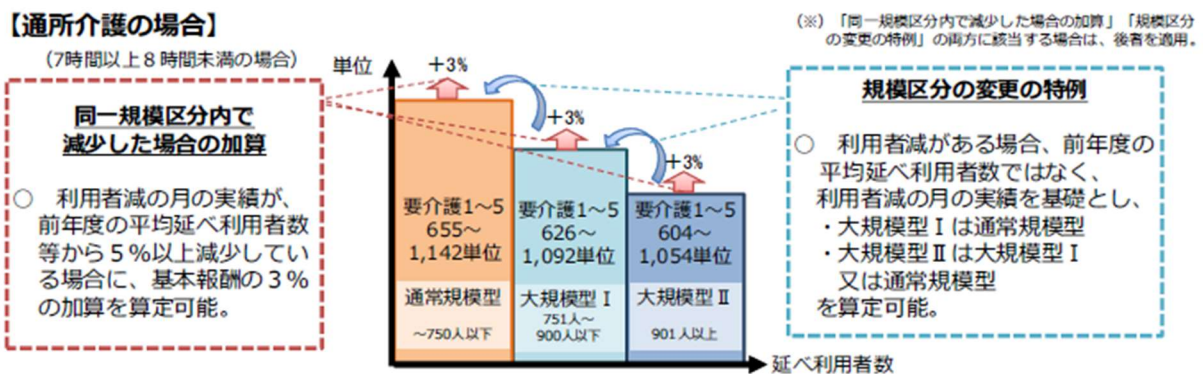
1 通所介護等の事業所規模別の報酬等に関する対応

地域密着型通所介護，認知症対応型通所介護の報酬について，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，以下の見直しを行う。

ア より小さい規模区分がある大規模型について，事業所規模別の報酬区分の決定にあたり，前年度の平均延べ利用者数ではなく，延べ利用者数の減が生じた月の実績を基礎とすることができることとする。

イ 延べ利用者数の減が生じた月の実績が前年度の平均延べ利用者数から 5 % 以上減少している場合，3 か月間，基本報酬の 3 % の加算を行う。

現下の新型コロナウイルス感染症の影響による前年度の平均延べ利用者数等から 5 % 以上の利用者減に対する適用にあたっては，年度当初から即時的に対応を行う。



2 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。

- ・ 地域密着型介護老人福祉施設，認知症対応型共同生活介護について，これまで義務とされていた委員会の開催，指針の整備，研修の実施等に加え，訓練（シミュレーション）の実施等
- ・ 認知症対応型通所介護，小規模多機能型居宅介護等について，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

3 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

○ 介護従事者等の認知症対応力向上の促進

1 認知症介護基礎研修の受講の義務づけ

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、認知症介護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。

（認知症介護基礎研修：認知症介護ができるようになるために必要な基礎的な知識と技術、考え方を身に付ける研修。認知症ケアの基礎的技術や認知症の人とのコミュニケーション等について学び、基本的な認知症対応力を身に付ける。）

※3年の経過措置期間を設けるとともに、新入職員の受講も1年の猶予期間を設ける

○ 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

<介護職員処遇改善加算の創設と見直しについて>

介護人材の確保が困難な状況にある中、介護現場の職場環境の改善や介護職員の賃金水準向上を目的として、これまで介護報酬への上乗せとなる介護職員処遇改善加算（以下、「処遇改善加算」という。）による事業所支援が行われてきた。

令和元年10月1日より、処遇改善加算に加えて、「介護職員等特定処遇改善加算」（以下、「特定処遇改善加算」という。）を創設し、介護職員の中で経験や技能のある介護職員に重点化した処遇改善を行うとともに、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た。

令和3年度の介護報酬改定においては、特定処遇改善加算について、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。

1 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。

(1) 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、従来の「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の3区分から下記の6区分へと変更する。

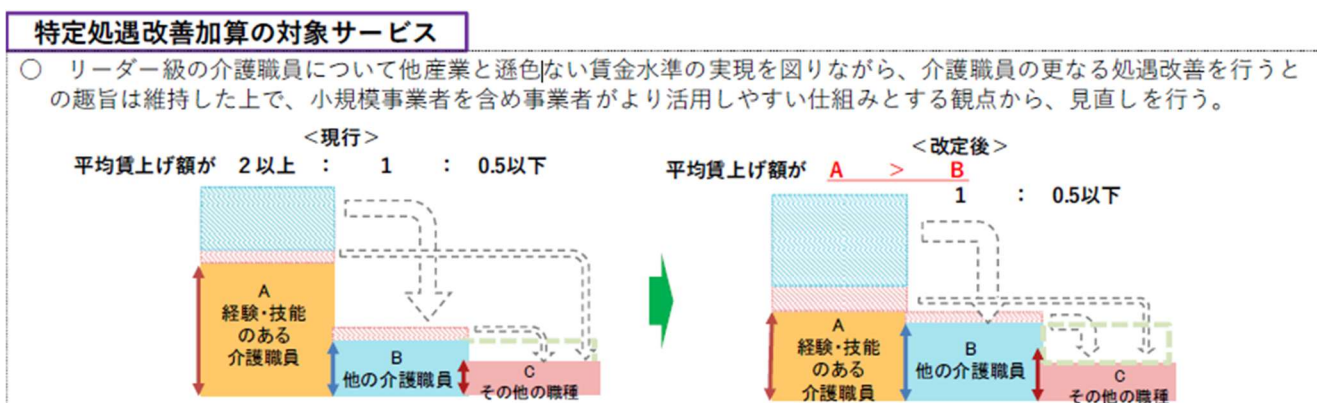
- ・ 入職促進に向けた取組
- ・ 資質の向上やキャリアアップに向けた支援
- ・ 両立支援・多様な働き方の推進
- ・ 腰痛を含む心身の健康管理
- ・ 生産性の向上のための業務改善の取組
- ・ やりがい・働きがいの醸成

(2) 職場環境等要件に基づく取組の実施について、従来は過去に実施した取組も要件として認められていたが、令和3年度からは当該年度における取組の実施を求める。

【職場環境等要件：介護職員処遇改善加算の申請のために必要な要件の1つ。職場環境の改善などの賃金改善以外の処遇改善の取組を実施すること。】

2 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、平均の賃金改善額について「経験・技能のある介護職員」は「その他の介護職員」の「2倍以上の改善とすること」とされていた配分ルールを、「より高くすること」と見直す。



○ 人員基準・運営基準の緩和による地域の特性に応じたサービスの確保

1 地域の特性に応じた認知症対応型共同生活介護（グループホーム）の確保

認知症対応型共同生活介護について、地域の特性に応じたサービスの整備・提供を促進する観点から、

- ・ ユニット数について、「原則1又は2、地域の実情により事業所の効率的運営に必要と認められる場合は3」とされているところを「1以上3以下」とし、経営の安定性を図る。
- ・ 認知症対応型共同生活介護事業所に係る人員基準等を緩和するサテライト型認知症対応型共同生活介護の基準を創設し、複数事業所で人材を有効活用しながら、より利用者に身近な地域でのサービス提供を可能とする。

サテライト型認知症対応型共同生活介護事業所では、本体事業所との兼務等により、代表者、管理者を配置しないことや、介護支援専門員ではない認知症介護実践者研修を修了した者を計画作成担当者として配置することができる。

【ユニット：複数の居室（個室）と居間、食堂、台所などで構成される生活空間。1つのユニットで生活する入居者の人数は、5人から9人とされている。】

2 認知症対応型共同生活介護（グループホーム）の夜勤職員体制の見直し

1ユニットごとに夜勤1人以上の配置とされているグループホームの夜間・深夜時間帯の職員体制について、1ユニットごとに1人夜勤の原則は維持（3ユニットであれば3人夜勤）した上で、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ユニットの場合であって、各ユニットが同一階に隣接しており、職員が円滑に利用者の状況把握を行い、速やかな対応が可能な構造で、安全対策（マニュアルの策定、訓練の実施）をとっていることを要件に、例外的に夜勤2人以上の配置に緩和できることとし、事業所が夜勤職員体制を選択することを可能とする。
- ・ 併せて、3ユニット2人夜勤の配置にする場合の報酬を設定する。

○ テクノロジーの活用による業務効率化・業務負担軽減の推進

1 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、

- ・ 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、テレビ電話等を活用しての実施を認める。
- ・ 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。