



令和4年度集团指導講習会

岐阜市介護保険課

令和5年2月



目次

- 1 令和3年度制度改革の経過措置について
- 2 介護職員等ベースアップ等加算について



1 令和3年度制度改革の経過措置について

令和6年3月31日まで経過措置となるもの

虐待の防止

業務継続計画（BCP）策定

感染症対策

認知症介護基礎研修




虐待防止等について

区分	内容
身体的虐待	暴力的行為などで、身体にあざ、痛みを与える行為や、外部との接触を意図的、継続的に遮断する行為
介護・世話の放棄、放任	意図的であるか、結果的であるかを問わず、介護や生活の世話を行っている施設等の従業者が、その提供を放棄または放任し、高齢者の生活環境や、高齢者自身の身体・精神的状態を悪化させていること
心理的虐待	脅しや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって精神的苦痛を与えること
性的虐待	本人との間で合意が形成されていない、あらゆる形態の性的な行為またはその強要
経済的虐待	本人の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由無く制限すること

虐待等の防止、早期発見に加え、虐待等が発生した場合はその再発を確実に防止するため虐待防止委員会の設置や指針の整備、従業員への研修などの措置を講じることを義務付けた。

また、運営規定に定めておかなければいけない事項として、「虐待防止のための措置に関する事項」が追加されました。令和6年3月31日まで経過措置期間が設けられておりますが、それまでに定めておくよう努めてください。



虐待の防止のための必要な取組

虐待の防止のための対策を検討する委員会（虐待防止検討委員会）

虐待等の発生の防止・早期発見に加え、虐待等が発生した場合は、その再発を確実に防止するための対策を検討するための委員会。

役割：虐待防止のための計画づくり

虐待防止のチェックとモニタリング

虐待（不適切対応事案）発生後の検証と再発防止策の検討 等

メンバー：管理者を含む幅広い職種で構成。

虐待防止責任者と虐待防止検討委員会の責任者は同一であることが望ましい

虐待の防止のための指針

虐待防止のための指針には、下記の項目を盛り込む

- 1 事業所における虐待の防止に関する基本的考え方
- 2 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
- 3 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針
- 4 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針
- 5 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項
- 6 成年後見制度の利用支援に関する事項
- 7 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項
- 8 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する事項
- 9 その他虐待の防止の推進のために必要な事項

従業者に対する研修

虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発および事業所の指針に基づいた虐待防止の徹底を図る

- ・ 指針に基づいた研修プログラムを作成
- ・ 定期的（年1回以上）および新規採用時には、必ず虐待防止のための研修を実施すること
- ・ 研修の実施内容について記録すること



業務継続に向けた取り組みの強化について

業務継続計画(BCP)とは

BCPとはBusiness Continuity Planの略称で、業務継続計画などと訳されます。新型コロナウイルス感染症や大地震などの災害が発生すると、通常通りに業務を実施することが困難になります。業務を中断させないように準備するとともに、中断した場合でも優先業務を実施するため、あらかじめ検討した方策を計画書としてまとめておくことが重要です。

BCPの特徴として、災害等が発生した後に速やかに復旧させることが重要ですが、その前に「重要な事業を中断させない」という点が挙げられます。内閣府「事業継続ガイドライン—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—（平成25年8月改定）」では以下のとおり定義されています。

大地震等の自然災害、感染症のまん延、テロ等の事件、サプライチェーン（供給網）の途絶、突発的な経営環境の変化など不測の事態が発生しても、重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い期間で復旧させるための方針、体制、手順等を示した計画のことを事業所計画と呼ぶ。



感染症に係る業務継続計画（BCP）作成のポイント

<1> 施設・事業所内を含めた関係者との情報共有と役割分担、判断ができる体制の構築

全体の意思決定者、各業務の担当者（誰が、何をするか）関係者の連絡先、連絡フローを構築をする

<2> 感染（疑い）者が発生した場合の対応

感染（疑い）者が発生した場合の対応について整理し、平時からシミュレーションを行うことで、介護サービスを継続的に提供できるように図る

<3> 職員確保

職員が感染者や濃厚接触者になること等により職員が不足する場合があります。そのため、施設・事業所内・法人内における職員確保体制の検討、関係団体や都道府県への早めの応援依頼を行うこと

<4> 業務の優先順位の整理

限られた職員でサービス提供を継続することが必要となるため、可能な限り通常通りのサービス提供を行うことを念頭に、業務の優先順位を整理しておくこと

<5> 計画を実行できるよう普段からの周知・研修、訓練

作成したBCPを活かすためにも、危機発生時においても迅速に行動ができるよう関係者に周知し、平時から研修、訓練（シミュレーション）を行う必要がある。また、最新の知見等を踏まえ定期的に見直しを行う



災害に係る業務継続計画（BCP）作成のポイント

<1> 正確な情報集約と判断ができる体制の構築

全体の意思決定者、各業務の担当者（誰が、何をするか）関係者の連絡先、連絡フローを構築をする

<2> 自然災害対策を〔事前の対策〕と〔被災時の対策〕に分けて、同時にその対策を準備

事前の対策（今何をしておくか）

- ・ 設備、機器、什器の耐震固定
- ・ インフラが停止した場合のバックアップ

被災時の対策（どう行動するか）

- ・ 人命安全のルール策定と徹底
- ・ 事業復旧に向けたルール策定と徹底
- ・ 初動対応（①利用者・職員の安否、安全確認 ②建物、設備の被害点検 ③職員の参集）

<3> 業務の優先順位

限られた職員・設備でサービス提供を継続することが必要となるため、可能な限り通常通りのサービス提供を行うことを念頭に、業務の優先順位を整理しておくこと

<4> 計画を実行できるよう普段からの周知・研修、訓練

作成したBCPを活かすためにも、危機発生時においても迅速に行動ができるよう、関係者に周知し、平時から研修、訓練（シミュレーション）を行う必要がある。また、最新の知見等を踏まえ定期的に見直しを行う



業務継続計画（BCP）における参考資料について

厚生労働省HPより

介護施設・事業所における業務継続計画
（BCP）作成支援に関する研修

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/douga_00002.html

岐阜県HPより

業務継続計画（BCP）について

<https://www.pref.gifu.lg.jp/page8320.html>

研修動画 「業務継続計画 これからの最重要ポイントと準備に向けて」

【入所系施設向け】動画URL：<https://youtu.be/iKq0mb78x6k>

【通所・訪問・居宅系施設向け】動画URL：<https://youtu.be/rnijUHMd6u8>





感染症対策の強化

感染症の発生及びまん延等に関する取り組みの徹底を求める観点から、施設系サービスでは「訓練・シミュレーションの実施」が追加され、その他のサービスについても「委員会の開催、指針の整備、研修・訓練の実施等」が追加されました。

(他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えありません。)

施設系サービス

- | | |
|------------------|-----------------|
| ①委員会の開催(概ね3月に1回) | ②指針の整備 |
| ③研修の実施 | ④訓練・シミュレーションの実施 |

その他のサービス

- | | |
|------------------|-----------------|
| ①委員会の開催(概ね6月に1回) | ②指針の整備 |
| ③研修の実施 | ④訓練・シミュレーションの実施 |



感染症対策強化の取り組みについて

①感染症対策委員会の開催

感染症対策の知識を有する者を含む幅広い職種により構成することが望ましい。定期的な委員会の開催をするとともに、感染症が流行する時期等、時期によっては随時開催する必要がある

②感染症およびまん延防止のための指針

平常時の対策及び発生時の対応を規定する指針を作成する際の記載内容の例については、「介護現場における感染症対策の手引き」をご参照ください

介護現場における感染症対策の手引き

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000814179.pdf>


③④感染症の予防及びまん延防止のための研修及び訓練

研修では感染症対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発をするとともに、当該事業所における指針に基づいた衛生管理の徹底を行う。訓練においては、指針や研修内容に基づき感染症発生時における役割分担やケアの演習等を実施する

厚生労働省「介護施設・事業所の職員向け感染症対策力向上のための研修教材サイト」

<https://jmar-form.jp/entry/idcsregxp.php>

(マニュアル) <https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/173081/02sousamannual-syokuin.pdf>



認知症介護基礎研修

介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させ、認知症についての理解のもと、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実施するものである

該当者

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

猶予期間

新卒採用、中途採用を問わず、採用後1年を経過するまでに受講が必要

岐阜県ホームページ

認知症介護基礎研修について

<https://www.pref.gifu.lg.jp/page/7816.html>



2 介護職員等ベースアップ等支援加算について



これまでの介護職員の処遇改善の経緯について

年月	項目	内容
H21.10～	介護職員処遇改善交付金の創設	・介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対し、平成23年度末まで、介護職員1人当たり月額平均15,000円を交付
H24.4～	介護職員処遇改善加算の創設	・介護報酬とは別に財源を確保していた介護職員処遇改善交付金を、介護職員等処遇改善加算として介護報酬に組み込み
H27.4～	介護職員処遇改善加算の拡充	・原稿の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上の取組等を進める事業所を対象に、介護職員1人あたり月額平均12,000円を上乗せ
H29.4～	介護職員処遇改善加算の拡充	・新たに経験・資格等に応じて昇給する仕組みを設けた事業所を対象に、介護職員1人当たり月額平均1万円上乗せ
R元.10～	特定処遇改善加算の創設	・経験・技能のある介護福祉士等に月額8万円程度の改善 介護職員以外も支給対象
R3.4～	算定要件の見直し	・特定処遇改善加算の介護職員間の配分ルールの柔軟化 ・介護職員処遇改善加算（IV）（V）の廃止（R3.3まで経過措置有）
R4.4～	処遇改善加算支援補助金の創設	・介護職員1名当たり3%程度（月額9,000円）の賃金の引上げ ・介護職員以外の職員も支給対象
R4.10～	ベースアップ等支援加算の創設	・介護職員処遇改善支援補助金を、介護職員等ベースアップ等支援加算として介護報酬に 組み込み

処遇改善に係る加算全体のイメージ

①介護職員 処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）
キャリアパス要件のうち、 ①+②+③を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①+②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①or②を満たす かつ 職場環境等要件 を満たす

<キャリアパス要件>

- 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賃金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に昇給を判定する仕組みを設けること

※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。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

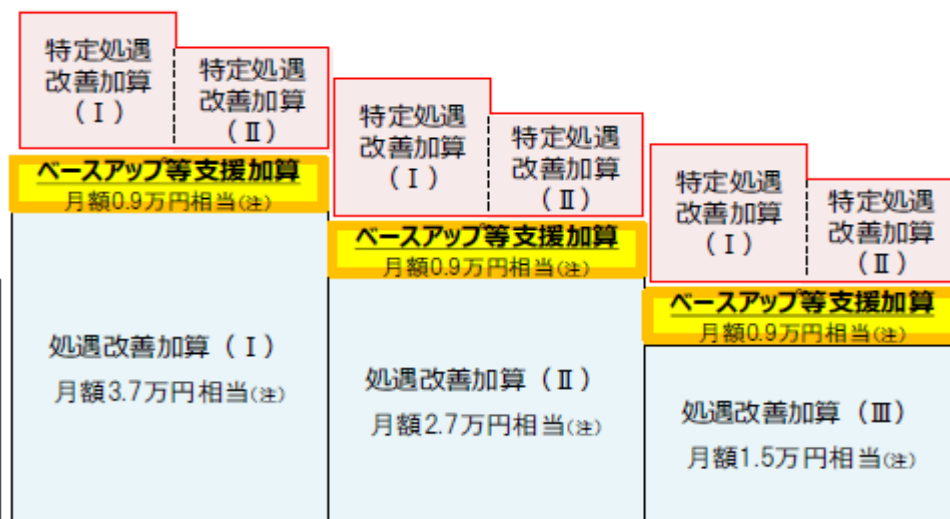
②介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
➢処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
➢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
➢処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることのできるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
➢処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること
➢賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等（※）に使用することを要件とする。
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

全体のイメージ



〔注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。〕



介護職員等ベースアップ等支援加算の概要

加算額	対象介護事業所の介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均9,000円の賃金引上げに相当する額 (見込額) = (一月当たりの介護報酬総単位数) × (加算率) × (1単位の単価) ※1円未満の端数は切り捨て
取得要件	<ul style="list-style-type: none">・ 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得している・ 賃金改善額の見込が、ベースアップ等加算の見込額を上回ること・ 賃金改善の合計額の3分の2以上は、介護職員等のベースアップ等（基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げ）に充てること
対象職員	<ul style="list-style-type: none">・ 介護職員・ 事業所の判断により、その他の職員の処遇改善にも充てることのできる
申請方法	申請書類 ・ 介護職員等処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算処遇改善計画書 ・ 介護給付費算定に係る体制等に関する届出および体制状況一覧表 提出期限 加算を取る前々月の末日



介護職員等ベースアップ等支援加算取得要件について①

取得要件 : 賃金改善の見込額が、ベースアップ等加算の見込額を上回ること

2 賃金改善計画について<共通>

(1) 加算額を上回る賃金改善について

- ・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(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得る。
- ・(1)では以下の要件を確認しており、オレンジセルが「○」でない場合、加算取得の要件を満たしていない。
 - I 介護職員の賃金について、処遇改善加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること
 - II 介護職員その他の職員の賃金について、特定加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること
 - III 介護職員その他の職員の賃金について、ベースアップ等加算による賃金改善の見込額が、同加算の算定見込額を上回ること

			処遇改善加算		特定加算		ベースアップ等加算	○
①	令和 4 年度	の加算の見込額		円		円	4,597,200	円
②	賃金改善の見込額(i - ii) (右側の額は加算見込額を上回ること)			円		円	4,598,000	円
	i)	それぞれの加算の算定により賃金改善を行う場合の賃金の総額(見込額)	(1)	円	(2)	円	(3)	207,408,000 円
	ii)	前年度の賃金の総額(処遇改善加算等取得し						

②賃金改善の見込額 (i - ii) が①賃金改善見込額を上回るように、賃金改善を行うことが必要です。要件が○になっていることを確認してください。



介護職員等ベースアップ等支援加算取得要件について②

取得要件 : 賃金改善の合計額の3分の2以上は、介護職員等のベースアップ等（基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げ）に充てること

別紙2-1		別紙2-4			
(4) 介護職員等ベースアップ等支援加算		(n-1) ① i) 介護職員の賃金改善見込額 [円]	(n-2) 左記のうち、ベースアップ等による賃金改善の見込額 [円]	(o-1) ② ii) その他の職員の賃金改善見込額 [円]	(o-2) 左記のうち、ベースアップ等による賃金改善の見込額 [円]
・(4)では、賃金改善の合計額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げに充てられることを確認しており、オレンジセルが「○」でない場合、加算取得の要件を満たしていない。					
① ベースアップ等加算の見込額 / ② 賃金改善の見込額		別紙様式2-1 ㄨ(1)のとお			
③ 処遇改善加算の取得状況 / ④ ベースアップ等加算の算定対象月		別紙様式2-4のとお			
⑤ ベースアップ等による賃金改善の見込額等					
i) 介護職員の賃金改善の見込額 (n-1)	3,774,607 円	317,144	212,420	11,233	7,500
(うち、ベースアップ等による賃金改善の見込額) (n-2)	2,747,615 円 1月あたり 467,908 円	222,360	184,000	65,450	46,050
i) その他の職員の賃金改善の見込額 (o-1)	823,393 円	1,792,515	1,252,695	360,948	228,875
(うち、ベースアップ等による賃金改善の見込額) (o-2)	563,340 円 1月あたり 90,800 円	396,277	276,750	47,704	37,875
⑥ 賃金改善実施期間	令和 4 年 1 月 1 日 ~ 令和 5 年 3 月 31 日	1,046,311	821,750	338,058	243,040

介護職員 (n)、その他の職員 (o) とともに、ベースアップ等による賃金の見込み額が (n-2) (o-2)、賃金改善見込額 (n-1) (o-1) の2/3以上であること。要件が○になっていることを確認してください。



介護職員処遇改善計画書の記載における注意事項①

別紙2-1

賃金改善を行う給与の種類について「ベースアップ等」「その他※」いずれも、必ず1つ以上のチェックを入れてください。（加算額すべてをベースアップに充てる場合は「その他」のチェックは不要です）

ハ ベースアップ等加算

賃金改善を行う 給与の種類	ベースアップ等	<input type="checkbox"/>	基本給	<input checked="" type="checkbox"/>	決まって毎月支払われる 手当(新設)	<input type="checkbox"/>	決まって毎月支払われる 手当(既存の増額)	<input type="checkbox"/>
	その他	<input type="checkbox"/>	手当(新設)	<input type="checkbox"/>	手当(既存の増額)	<input checked="" type="checkbox"/>	賞与	<input type="checkbox"/>

(当該事業所における賃金改善の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) ※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を記載。

具体的な取組
内容

- ベースアップ等支援加算手当の新設(引上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定)
ベースアップ等支援加算手当の額を次のとおりとする。
介護職員 月額〇〇〇〇～〇〇〇〇円
その他の職種 月額〇〇〇〇～〇〇〇〇円
- ベースアップ等支 hands 手当による収入が当該手当の支給額を上回る場合、既存の賞与の引上げによって職員に支給する。
(引上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定)

※前年度に提出した計画書から賃金改善の範囲を上級とするなど明確にすること。

(上記取組の

※上記に加えて、前年

どのようにベースアップを行うか（基本給の上乗せ、手当、一時金等）を記載してください。
また、「介護職員 月額（もしくは1人あたり）〇〇〇～〇〇〇円支給」等、具体的な支給額についても記載をしてください。



介護職員処遇改善計画書の記載における注意事項②

別紙2-4

指定権者名	事業所の所在地		事業所名	サービス名	算定する処遇改善加算の区分	一月あたり介護報酬総単位数[単位] (a)	1単位あたりの単価 [円] (b)	(3)ベ 新 継 の
	都道府県	市区町村						
岐阜市	岐阜県	岐阜市	A 訪問介護	訪問介護	加算Ⅱ	400,000	10.00	新;
岐阜市	岐阜県	岐阜市	A 訪問介護	訪問型サービス(総合事業)	加算Ⅱ	24,500	10.00	新;
岐阜市	岐阜県	岐阜市	GF 老人ホーム	特定施設入居者生活介護	加算Ⅱ	875,000	10.15	新;
岐阜市	岐阜県	岐阜市	GF 老人ホーム	介護予防特定施設入居者生活介護	加	31,000	10.15	新;

指定を受けているサービス種類は、すべて記載をしてください。
(介護予防や総合事業については、記載がされていないケースが多く見られます)



令和5年度 処遇改善計画書の提出について

提出期限：令和5年4月15日

提出書類：

・ 介護職員処遇改善 ・ 介護職員等処遇改善加算 ・ 介護職員等ベースアップ等支援加算処遇改善計画書

(新規、変更、廃止等がある場合のみ要提出)

- ・ 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状況一覧表体制等状況一覧表

※処遇改善計画書の様式については、簡素化を検討中。新様式は2月末頃発出予定
(介護最新情報Vol.1119より)



ご清聴ありがとうございました。