

## 令和3年度介護報酬改定の概要（全サービス）

令和3年度の介護報酬改定は、『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。』ことを目標としている。

各サービスに共通する事項の概要については下記のとおり。（一部、対象外のサービスもあるため、項目ごとに記載。）

- ① 感染症や災害への対応力強化
- ② 認知症への対応力向上に向けた取組の推進
- ③ LIFE情報の収集・活用とPDCAサイクルの推進
- ④ 人員配置基準における両立支援への配慮
- ⑤ ハラスメント対策の強化
- ⑥ 処遇改善加算の見直し
- ⑦ 会議や多職種連携におけるICTの活用
- ⑧ 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
- ⑨ 高齢者虐待防止の推進
- ⑩ 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

### 1 感染症や災害への対応力強化

#### （1）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

【福祉用具貸与を除く全サービス】

令和3年4月から9月末までの間、基本報酬に0.1%上乗せする。

#### （2）感染症対策の強化【全サービス】

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ため、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）の実施等を義務づける。なお、3年間の経過措置期間を設ける。【省令・条例改正】

#### （3）業務継続に向けた取組の強化【全サービス】

感染症や災害が発生した場合でも、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ため、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。なお、3年間の経過措置期間を設ける。【省令・条例改正】

#### （4）災害への地域と連携した対応の強化【通所系、短期入所系、特定、施設系】

地域と連携した災害対応が不可欠であることから、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）のための訓練実施に際し、地域住民の参加が得られるよう連携に努めること。【省令・条例改正】

【参考:介護施設・事業所における業務継続計画（BusinessContinuityPlan）のガイドライン】

**介護施設・事業所における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン**

**ポイント**

- 各施設・事業所において、新型コロナウイルス感染症が発生した場合の対応や、それらを踏まえて平時から準備・検討しておくべきことを、サービス類型に応じた業務継続ガイドラインとして整理。
- ガイドラインを参考に、各施設・事業所において具体的な対応を検討し、それらの内容を記載することでBCPが作成できるよう、参考となる「ひな形」を用意。

**主な内容**

- BCPとは ・ 新型コロナウイルス感染症BCPとは（自然災害BCPとの違い）
- 介護サービス事業者求められる役割 ・ BCP作成のポイント
- 新型コロナウイルス感染（疑い）者発生時の対応等（入所系・通所系・訪問系） 等

**介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン**

**ポイント**

- 各施設・事業所において、自然災害に備え、介護サービスの業務継続のために平時から準備・検討しておくべきことや発生時の対応について、サービス類型に応じた業務継続ガイドラインとして整理。
- ガイドラインを参考に、各施設・事業所において具体的な対応を検討し、それらの内容を記載することでBCPが作成できるよう、参考となる「ひな形」を用意。

**主な内容**

- BCPとは ・ 防災計画と自然災害BCPの違い
- 介護サービス事業者求められる役割 ・ BCP作成のポイント
- 自然災害発生に備えた対応、発生時の対応（各サービス共通事項、通所固有、訪問固有、居宅介護支援固有事項） 等

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/taisakumatome\\_13635.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/taisakumatome_13635.html)

## 2 認知症への対応力向上に向けた取組の推進

### (1) 認知症に係る取組の情報公表の推進【全サービス：居宅療養管理指導を除く】

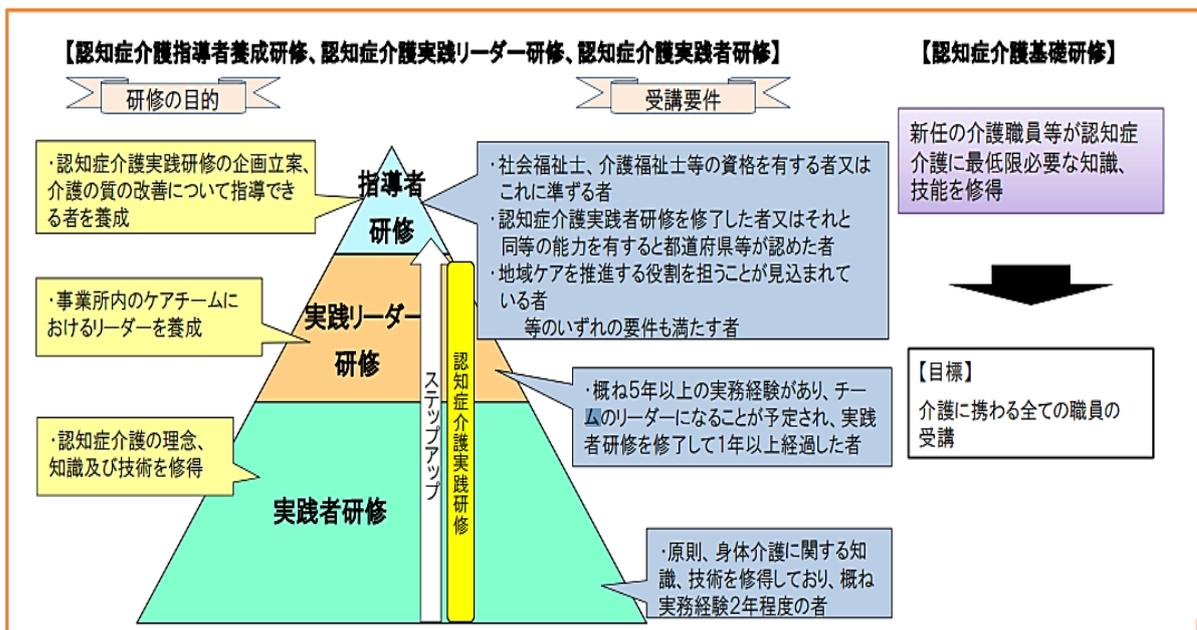
介護サービス事業者の認知症対応力の向上と利用者の介護サービスの選択に資するため、研修の受講状況等、認知症に係る事業者の取組状況を介護サービス情報公表制度により公表することを求める。【通知改正】

具体的には、「介護サービス情報の公表」制度の「基本情報調査票」に、認知症に係る研修等の受講者人数等を入力することとする。

### (2) 認知症介護基礎研修の受講の義務付け【全サービス：無資格者がいない訪問系サービス（訪問入浴介護除く）、福祉用具貸与、居宅介護支援を除く】

介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させるため、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、認知症介護基礎研修を受講させるための必要な措置を講じることを義務づける。【省令・条例改正】

3年の経過措置期間を設け、また、新入職員の受講も1年の猶予期間を設ける。



### 3 LIFE情報の収集・活用とPDCAサイクルの推進【全サービス】

介護サービスの質の評価と科学的介護の取組を推進し、介護サービスの質の向上を図る観点から、以下のとおり見直す。

ア サービス事業所の全利用者のデータ（ADL、栄養、口腔・嚥下、認知症）をLIFEに提出してフィードバックを受け、事業所の特性やケアの在り方等を検証し、ケアプランや計画への反映等、事業所単位でPDCAサイクルの推進・ケアの質の向上の取組を評価する加算を創設する。【告示改正】

イ 利用者毎の計画書の作成とそれに基づくPDCAサイクルの取組に加え、データ提出とフィードバックの活用で更なるPDCAサイクルの推進・ケアの質の向上を図ることを評価・推奨する。【告示改正】

LIFEの活用等が要件として含まれる加算例：

通所介護：個別機能訓練加算（Ⅱ）、ADL維持等加算（Ⅰ）（Ⅱ）

地域密着型通所介護 栄養アセスメント加算、口腔機能向上加算（Ⅱ）等

※詳細は各サービスの説明を参照。

ウ 全サービス（居宅介護支援を除く）で、LIFEを活用した計画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。居宅介護支援は、各利用者のデータ・フィードバック情報のケアマネジメントへの活用を推奨する。【省令・条例改正】

※ 令和3年度から、CHASE・VISITを一体的に運用するに際し、「科学的介護情報システム（Long-term care Information system For Evidence；LIFE ライフ）」の名称に統一した。

<単位数：アについて>

現 行	改定後
通所・居住・多機能系サービス なし	科学的介護推進体制加算 40単位（新設）

<対象サービス：アについて>

通所介護、通所リハビリテーション（※）、認知症対応型通所介護（※）、地域密着型通所介護、認知症対応型共同生活介護（※）、（看護）小規模多機能型居宅介護（※）※予防サービス含む

<算定要件等：アについて>

- ① 入所者・利用者毎の、ADL値、栄養状態、口腔機能、認知症の状況その他の入所者の心身状況等に係る基本的な情報を厚生労働省に提出していること。
- ② 必要に応じサービス計画を見直すなど、サービスの提供の際、上記の情報その他サービスを適切かつ有効に提供するために必要な情報を活用していること。

### 4 人員配置基準における両立支援への配慮【全サービス】

介護現場で、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・定着促進を図るため、各サービスの人員配置基準や報酬算定を見直す。【通知改正】

ア 「常勤」の定義：育児・介護休業法の育児の短時間勤務制度を利用する場合に加え、介護の短時間勤務制度や、男女雇用機会均等法による母性健康管理措置としての勤務時間の短縮等を利用する場合も、週30時間以上勤務で「常勤」とする。

イ 「常勤換算方法」の定義：育児・介護休業法の短時間勤務制度等を利用する場合は、週30時間以上の勤務で常勤換算上「1」（常勤）と扱う。

ウ 「人員配置基準・報酬算定」：「常勤」配置の職員が、産前産後休業や育児・介護休業等を取得した場合、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算することで、人員配置基準を満たすこととする。（※サービス提供体制強化加算等の加算の場合：産前産後休業や育児・介護休業等を取得した当該職員も常勤職員の割合に含めることとする）

## 5 ハラスメント対策の強化【全サービス】

全ての介護サービス事業者に、男女雇用機会均等法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、適切なハラスメント対策を求める。【省令・条例改正】

併せて、留意事項通知で、カスタマーハラスメント防止のための方針の明確化等の必要な措置を講じることも推奨する。

<運営基準（省令）：訪問介護の例>

指定訪問介護事業者は、適切な指定訪問介護の提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより訪問介護員等の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。

〈参考：ハラスメント対策に関する事業主への義務付けの状況〉

職場におけるセクシュアルハラスメントについては、男女雇用機会均等法において、また、職場におけるパワーハラスメントについては、労働施策総合推進法において、事業主に対して、事業主の方針等の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることが義務付けている。（パワーハラスメントの義務付けについて、大企業は令和2年6月1日、中小企業は令和4年4月1日から施行。それまでは努力義務。）

## 6 処遇改善加算の見直し

### (1) 職場環境等要件の見直し【介護職員（等特定）処遇改善加算の対象サービス】

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である「職場環境等要件」について、職員の離職防止・定着促進を図るため、以下の取組がより促進されるように見直す。【通知改正】

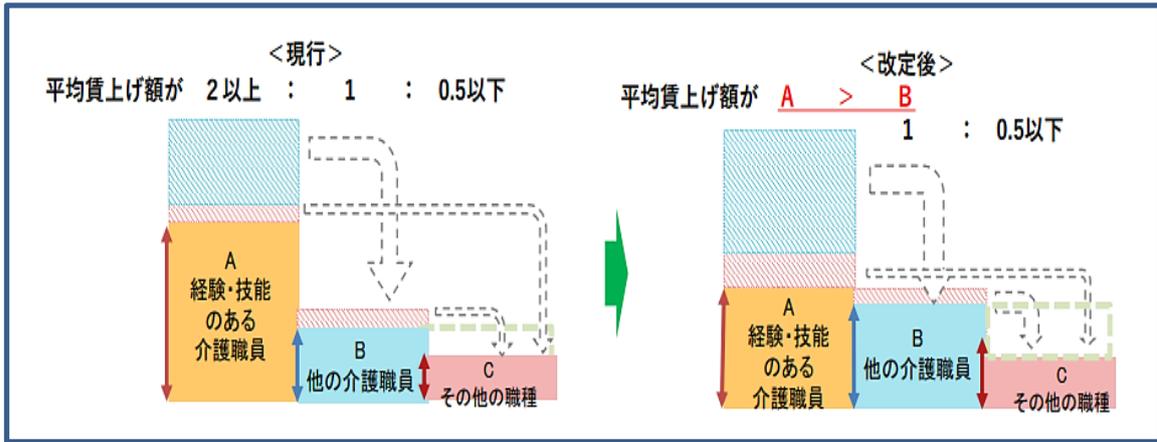
- ① 職員の新規採用や定着促進に資する取組
- ② 職員のキャリアアップに資する取組
- ③ 両立支援・多様な働き方の推進に資する取組
- ④ 腰痛を含む業務に関する心身の不調に対応する取組
- ⑤ 生産性の向上につながる取組
- ⑥ 仕事へのやりがい・働きがいの醸成や職場のコミュニケーションの円滑化等、職員の勤務継続に資する取組

### (2) 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こ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ため、平均の賃金改善額の配分ルールを見直す

【告示改正】

- ① 「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。
- ② 「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」とするルールは「より高くすること」に変更する。



- (3) 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の対象サービス】  
 介護職員処遇改善加算 (IV)・(V) は、上位区分の算定が進んでいるため廃止する。  
 なお、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。【告示改正】

処遇改善加算の区分	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
				廃止	廃止
	キャリアパス要件				
	①+②+③	①+②	① or ②	① or ②	いずれも満たさない
取得要件	+	+	+	or	
職場環境等要件					
取得率	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に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

## 7 会議や多職種連携における ICT の活用【全サービス】

運営基準等で実施が求められ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ため、次のとおり見直す。【省令・条例改正、告示改正】

- ① 利用者等が参加せず、医療・介護関係者のみで実施するものは、①「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②「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、テレビ電話等を活用しての実施を認める。

①ガイダンス <https://www.mhlw.go.jp/content/000681800.pdf>  
 ②ガイドライン <https://www.mhlw.go.jp/content/10808000/000730541.pdf>

- ② 利用者等が参加して実施するものは、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。(利用者の居宅訪問が要件のものを除く。)

## 8 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【全サービス】

### (1) 利用者への説明・同意等に係る見直し

ケアプランや重要事項説明書等の利用者等への交付等（交付、説明、同意、承諾、締結その他これらに類するもの）を次のとおり見直す。【省令・条例改正、通知改正】

- ① 書面で交付等を行うものの、電磁的記録による対応を原則認める。
- ② 利用者等の署名・押印を求めないことが可能であること、その場合の代替手段を明示し、様式例から押印欄を削除する。

### (2) 運営規程等の掲示に係る見直し

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、ファイル等でいつでも閲覧可能な形で配置すること等を可能とする。【省令・条例改正】

### (3) 員数の記載や変更届出の明確化

運営規程や重要事項説明書に記載する従業員の「員数」を「〇〇人以上」とすることが可能であること、運営規程の「従業員の職種、員数及び職務の内容」の変更届出は年1回で足りることを明確化する。【通知改正】

### (4) 記録の保存等に係る見直し

諸記録の保存交付等に関し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。【省令・条例改正】

## 9 高齢者虐待防止の推進【全サービス】

利用者の人権擁護、虐待防止等のため、虐待発生や再発防止のための委員会開催、指針整備、研修実施、担当者を定めることを義務づけ、3年間の経過措置期間を設定する。【省令改正】

<運営基準（省令）に以下を規定>

ア 入所者・利用者の人権擁護、虐待防止等のため、必要な体制の整備を行い、従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない。

イ 運営規程に定めるべき事項として、「虐待の防止のための措置に関する事項」を追加。

ウ 虐待の発生や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。

- ① 虐待防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等の活用可能）を定期的  
に開催し、その結果を従業者に周知徹底を図ること
- ② 虐待防止のための指針を整備すること
- ③ 従業者に対し、虐待防止のための研修を定期的  
に実施すること
- ④ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

## 10 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

ア：訪問系サービス（定期巡回除く）、通所系サービス（地域密着通所、認知症対応型通所介護を除く）、福祉用具貸与

イ：居宅介護支援

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、自治体による更なる指導徹底を図る。

ア 事業所と同一建物に居住する利用者へサービス提供する場合は、当該建物に居住する利用者以外にもサービス提供するよう努めること。【省令改正】。

また、事業所を市町村等が指定する際に、例えば、利用者のうち一定割合以上を当該事業所に併設する集合住宅以外の利用者とするよう努めるか、しなければならない等の

条件を付することは、差し支えないことを明確化する。【通知改正】

イ 同一のサービス付き高齢者向け住宅等に居住する者のケアプランに関し、区分支給限度基準額の利用割合が高い者が多い場合には、併設事業所の特定を行い、当該ケアプランを作成する居宅介護支援事業者を事業所単位で抽出するなどの点検・検証を行う。

また、サービス付き高齢者向け住宅等における家賃の確認や、利用者のケアプランの確認などを行うことにより、介護保険サービスが入居者の自立支援等につながっているか等も考慮しながら、指導監督権限を持つ自治体による更なる指導徹底を図る。

※ 「事業所単位で抽出するなどの点検・検証」は、令和3年10月から施行する。