

令和6年度 地域密着型サービス事業所(施設系)

集 団 指 導

令和7年2月14日(金)午前10時～11時半

○ 介護報酬改定の主な変更事項等について.....	1
① <業務継続計画未策定事業所に対する減算の導入>	1
② <身体的拘束等の適正化の推進>	2
③ <「書面掲示」規制の見直し>	3
・ 令和6年4月から義務化となった項目の確認	5
○ 処遇改善加算の一本化について	8
・ 令和7年度の「介護職員等処遇改善加算」に係る提出期限について.....	13
・ ※追記:(令和7年2月7日付)厚生労働省老健局からのお知らせについて	13
【資料4】 介護職員等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7年度分) .	13
【資料5】 「介護職員等処遇改善加算に関するQ&A(第1版)」の送付について	13
○ 運営指導における指導内容について	14
・ 集団指導と運営指導	14
・ 運営指導の流れ、指摘事項の例	15
○ 指定更新書類について	16
○ 運営推進会議について	18
○ 自己評価及び外部評価について(認知症対応型共同生活介護事業者)	19
○ 事故報告について	20
参 考 資 料 1 地域密着型サービス事業所の区域外利用について	21
参 考 資 料 2 介護保険負担限度額認定について	23
参 考 資 料 3 介護離職防止のために	26
○ その他 周知事項等	26
○ 高齢者虐待の防止について【高齢者福祉課より】	26

○ 介護報酬改定の主な変更事項等について

人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、①地域包括ケアシステムの深化・推進、②自立支援・重度化防止に向けた対応、③良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり、④制度の安定性・持続可能性の確保、を基本的な視点として、令和6年4月に介護報酬改定が行われました。

その中で令和7年3月31日に経過措置終了となる項目、令和7年度から義務化となる項目は下記のとおりです。

① <業務継続計画未策定事業所に対する減算の導入>

■感染症や災害の発生時に継続的にサービス提供できる体制を構築するため、業務継続計画が未策定の際は、基本報酬を減算する。**経過措置1年間（※）**

【単位数】

業務継続計画未策定減算

施設・居住系サービス 所定単位数の100分の3に相当する単位数を減算

その他のサービス 所定単位数の100分の1に相当する単位数を減算

（※）令和7年3月31日までの間、感染症の予防及びまん延の防止のための指針の整備及び非常災害に関する具体的計画の策定を行っている場合には、減算を適用しない。

→経過措置は令和7年3月31日で終了。4月1日からは**業務継続計画が未策定の場合減算となる**

【算定要件】

感染症若しくは災害のいずれか又は両方の業務継続計画が策定されていない場合

（※介護予防についても同様の措置を講ずる場合には★を付記）

1.（5）④ 業務継続計画未策定事業所に対する減算の導入

概要	【全サービス（居宅療養管理指導★、特定福祉用具販売★を除く）】
○ 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を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の策定の徹底を求める観点から、感染症若しくは災害のいずれか又は両方の業務継続計画が未策定の場合、基本報酬を減算する。【告示改正】	
単位数	
<現行> なし <改定後> 業務継続計画未実施減算 施設・居住系サービス 所定単位数の100分の3に相当する単位数を減算（新設） その他のサービス 所定単位数の100分の1に相当する単位数を減算（新設） ※ 平成18年度に施設・居住系サービスに身体拘束廃止未実施減算を導入した際は、5単位/日減算であったが、各サービス毎に基本サービス費や算定方式が異なることを踏まえ、定率で設定。なお、その他サービスは、所定単位数から平均して7単位程度/（日・回）の減算となる。	
算定要件等	
○ 以下の基準に適合していない場合（新設） - 感染症や非常災害の発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（業務継続計画）を策定すること - 当該業務継続計画に従い必要な措置を講ずること ※ 令和7年3月31日までの間、感染症の予防及びまん延の防止のための指針の整備及び非常災害に関する具体的計画の策定を行っている場合には、減算を適用しない。訪問系サービス、福祉用具貸与、居宅介護支援については、令和7年3月31日までの間、減算を適用しない。	
○ 1年間の経過措置期間中に全ての事業所で計画が策定されるよう、事業所間の連携により計画策定を行って差し支えない旨を周知することも含め、小規模事業所の計画策定支援に引き続き取り組むほか、介護サービス情報公表システムに登録すべき事項に業務継続計画に関する取組状況を追加する等、事業所への働きかけを強化する。また、県別の計画策定状況を公表し、指定権者による取組を促すとともに、業務継続計画を策定済みの施設・事業所についても、地域の特性に合わせた実効的な内容となるよう、指定権者による継続的な指導を求める。	

② <身体的拘束等の適正化の推進>

■身体的拘束等の更なる適正化を図る観点から、短期入所系サービス及び多機能系サービスについて、身体的拘束等の適正化のための措置(委員会の開催等、指針の整備、研修の定期的な実施)を義務付け、措置が講じられていない際は、基本報酬を減算する。経過措置1年間

【単位数】

身体拘束廃止未実施減算

短期入所系サービス及び多機能系サービス★ 所定単位数の100分の1に相当する単位数を減算
→経過措置は令和7年3月31日で終了。4月1日からは身体的拘束等の適正化のための措置が講じられていない場合減算となる

【算定要件】

身体的拘束等の適正化を図るため、以下の措置が講じられていない場合

- 身体的拘束等を行う場合には、その態様および時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録すること
- 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業者に周知徹底を図ること
- 身体的拘束等適正化のための指針を整備すること
- 介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的を実施すること

1. (6) ② 身体的拘束等の適正化の推進①

概要	【ア：短期入所系サービス★、多機能系サービス★、イ：訪問系サービス★、通所系サービス★、福祉用具貸与★、特定福祉用具販売★、居宅介護支援★】
○ 身体的拘束等の更なる適正化を図る観点から、以下の見直しを行う。 ア 短期入所系サービス及び多機能系サービスについて、身体的拘束等の適正化のための措置(委員会の開催等、指針の整備、研修の定期的な実施)を義務付ける。【省令改正】また、身体的拘束等の適正化のための措置が講じられていない場合は、基本報酬を減算する。その際、1年間の経過措置期間を設けることとする。【告示改正】 イ 訪問系サービス、通所系サービス、福祉用具貸与、特定福祉用具販売及び居宅介護支援について、利用者又は他の利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行ってはならないこととし、身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録することを義務付ける。【省令改正】	
基準	
○ 短期入所系サービス及び多機能系サービスの運営基準に以下の措置を講じなければならない旨を規定する。 ・ 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業者に周知徹底を図ること。 ・ 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること。 ・ 介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的を実施すること。 ○ 訪問系サービス、通所系サービス、福祉用具貸与、特定福祉用具販売及び居宅介護支援の運営基準に以下を規定する。 ・ 利用者又は他の利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行ってはならないこと。 ・ 身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならないこと。	

1. (6) ② 身体的拘束等の適正化の推進②

単位数	【短期入所系サービス★、多機能系サービス★】
< 現行 > なし	< 改定後 >  身体拘束廃止未実施減算 所定単位数の100分の1に相当する単位数を減算（新設） ※ 平成18年度に施設・居住系サービスに身体拘束廃止未実施減算を導入した際は、5単位/日減算であったが、各サービス毎に基本サービス費や算定方式が異なることを踏まえ、定率で設定。なお、短期入所系・多機能系サービスは所定単位数から平均して9単位程度/日の減算となる。

算定要件等
○ 身体的拘束等の適正化を図るため、以下の措置が講じられていない場合 ・ 身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録すること ・ 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業者に周知徹底を図ること ・ 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること ・ 介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること ○ 全ての施設・事業所で身体的拘束等の適正化が行われるよう、令和6年度中に小規模事業所等における取組事例を周知するほか、介護サービス情報公表システムに登録すべき事項に身体的拘束等の適正化に関する取組状況を追加する。また、指定権者に対して、集団指導等の機会等にて身体的拘束等の適正化の実施状況を把握し、未実施又は集団指導等に不参加の事業者に対する集中的な指導を行うなど、身体的拘束等の適正化に向けた取組の強化を求める。

③ <「書面掲示」規制の見直し>

■運営基準省令上、事業所の運営規程の概要等の重要事項等について、「書面掲示」に加え、インターネット上で情報の閲覧が完結するよう、介護サービス事業者は、原則として重要事項等の情報をウェブサイト（法人のホームページ又は情報公表システム上）に掲載・公表しなければならないこととする。

※令和7年度から義務付け

5. ① 「書面掲示」規制の見直し

概要	【全サービス】
○ 運営基準省令上、事業所の運営規程の概要等の重要事項等については、原則として事業所内での「書面掲示」を求めている一方、備え付けの書面（紙ファイル等）又は電磁的記録の供覧により、書面による壁面等への掲示を代替できる規定になっているところ、「書面掲示」に加え、インターネット上で情報の閲覧が完結するよう、介護サービス事業者は、原則として重要事項等の情報をウェブサイト（法人のホームページ等又は情報公表システム上）に掲載・公表しなければならないこととする。【省令改正】【告示改正】【通知改正】 （※令和7年度から義務付け）	

★厚生労働省ホームページ・介護サービス情報公表システム

<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>

★「介護サービス情報の公表」制度について（千葉県ホームページ）

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kenshidou/shien/johokohyo/top-page.html>

「介護サービス情報の公表」制度について

介護サービスを提供する事業者は、その提供する介護サービス情報を都道府県に報告する義務があります（介護保険法第115条の35）。

報告はほぼ全ての介護サービス（介護予防含む）が対象※）です

※介護保険法施行規則第140条の43に定めるサービス及び介護療養型医療施設が対象（居宅療養管理指導・介護予防支援は対象外）

報告内容は、次の2種類です。

「基本情報」⇒ 事業所名称、所在地、連絡先、サービス従業者の数、施設・設備の状況や利用料金などの事実情報です。

「運営情報」⇒ 利用者本位のサービス提供の仕組み、従業者の教育・研修の状況など、介護サービス事業所のサービス内容、運営内容等に関する情報です。

新規開設した初年度 ⇒ 「基本情報」のみを報告します。

新規指定の翌年度以降に前年度の介護報酬支払額の総額が初めて100万円を超えた場合
⇒ 「基本情報」に加えて「運営情報」を報告します。

公表済み情報の更新について

今までは（～令和5年度）

公表済み情報の訂正漏れを防ぐため、千葉県を5圏域に分け、毎年1圏域ごとに更新の依頼通知を送付していました。

※毎年情報を更新している事業者は問題ありませんが、通知が届いてから更新している事業者は、公表情報が古い情報のままでした。



これから（令和6年度～）

公表済み情報の正確性を期するため、毎年情報を更新してください。

※公表されている情報に修正がない場合も、システムにログインし、提出ボタンの押下までが必要です。



＜今年度の対応＞

国は、「介護サービス情報公表制度システム」の改修を令和6年秋ごろ予定しています。改修完了後に「千葉県介護サービス情報公表センター」から情報更新依頼を通知しますので、通知到着後に作業をお願いします。

■システムURL：<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>

（厚生労働省 介護事業所検索「介護サービス情報公表システム」）

<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/houkoku/12/>

（厚生労働省「介護サービス情報報告システム（事業所向け）」）

※千葉県の介護事業所検索画面右下「事業所の方はこちら」からログインできます。

※ 令和6年度千葉県介護サービス情報公表計画

介護保険法施行令第37条の2の3第1項外の規定により都道府県が定める介護サービス情報公表事務に関する計画。計画全文は千葉県ホームページに掲載しています。

■千葉県ホームページアドレス

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kenshidou/shien/johokohyo/documents/kaigo.pdf>

・ 令和6年4月から義務化となった項目の確認

令和3年度介護報酬改定のうち、経過措置があった下記の事項は、令和5年度末(令和6年3月31日)で経過措置期間が終了しています。

未実施の場合は令和6年4月から減算となるものもありますので、特にご注意いただくとともに、適切な実施をしてください。

1.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組の徹底を求める観点から以下の内容を義務化。

施設サービスについて、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、業務継続に向けた計画等の作成、研修・訓練の実施等が義務化。

3.認知症介護基礎研修の受講の義務付け

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、介護に直接関わる職員のうち、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。

4.<高齢者虐待防止の推進>*

利用者の人権の擁護、虐待の防止等をより推進する観点から、虐待の発生又はその再発を防止する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。

【単位数】

高齢者虐待防止措置未実施減算 所定単位数の100分の1に相当する単位数を減算(新設)

【算定要件】

虐待の発生又はその再発を防止するための措置

(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)が講じられていない場合。 ※福祉用具貸与については、3年間の経過措置期間を設ける。

☞【資料1】厚生労働省老健局老人保健課「介護保険最新情報」

*…Vol.1345(令和7年1月20日付)

高齢者虐待防止措置未実施減算、身体拘束廃止未実施減算の取扱いに係るQ&Aの周知について

**…Vol.1348(令和7年1月22日付)

令和6年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.12) 新興感染症等施設療養費について

1. (6) ① 高齢者虐待防止の推進①

概要	【全サービス（居宅療養管理指導★、特定福祉用具販売★を除く）】
	○ 利用者の人権の擁護、虐待の防止等をより推進する観点から、全ての介護サービス事業者（居宅療養管理指導及び特定福祉用具販売を除く。）について、虐待の発生又はその再発を防止するための措置（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）が講じられていない場合に、基本報酬を減算する。その際、福祉用具貸与については、そのサービス提供の態様が他サービスと異なること等を踏まえ、3年間の経過措置期間を設けることとする。【告示改正】 ○ 施設におけるストレス対策を含む高齢者虐待防止に向けた取組例を収集し、周知を図るほか、国の補助により都道府県が実施している事業において、ハラスメント等のストレス対策に関する研修を実施できることや、同事業による相談窓口について、高齢者本人とその家族だけでなく介護職員等も利用できることを明確化するなど、高齢者虐待防止に向けた施策の充実を図る。
単位数	
<現行> なし	<改定後> 高齢者虐待防止措置未実施減算 所定単位数の100分の1に相当する単位数を減算（新設） ※ 平成18年度に施設・居住系サービスに身体拘束廃止未実施減算を導入した際は、5単位/日減算であったが、各サービス毎に基本サービス費や算定方式が異なることを踏まえ、定率で設定。なお、所定単位数から平均して7単位程度/（日・回）の減算となる。
算定要件等	
	○ 虐待の発生又はその再発を防止するための以下の措置が講じられていない場合（新設） ・ 虐待の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）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。 ・ 虐待の防止のための指針を整備すること。 ・ 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施すること。 ・ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

1. (6) ① 高齢者虐待防止の推進②

算定要件等	
	○ 全ての施設・事業所で虐待防止措置が適切に行われるよう、令和6年度中に小規模事業所等における取組事例を周知するほか、介護サービス情報公表システムに登録すべき事項に虐待防止に関する取組状況を追加する。また、指定権者に対して、集団指導等の機会等にて虐待防止措置の実施状況を把握し、未実施又は集団指導等に不参加の事業者に対する集中的な指導を行うなど、高齢者虐待防止に向けた取組の強化を求めるとともに、都道府県別の体制整備の状況を周知し、更なる取組を促す。

5.施設系サービスにおける口腔衛生管理の強化

口腔衛生管理体制を確保するよう促すとともに、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、口腔衛生管理加算を廃止し、同加算の算定要件の取組を一定緩和した上で、基本サービスとして、口腔衛生の管理体制を整備し、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義務化。

6.施設系サービスにおける栄養ケア・マネジメントの充実

栄養ケア・マネジメントの取組を一層強化する観点から、「入所者の栄養状態の維持及び改善を図り、自立した日常生活を営むことができるよう、各入所者の状態に応じた栄養管理を計画的に行わなければならない」ことを運営基準に規定。

◎ いずれも 令和5年度末(令和6年3月31日)までは努力義務となっていました、
令和6年4月1日以降経過措置は終了しています。

運営指導でも業務継続計画や介護に携わる職員の資格証等の確認なども行っておりますので、
既に対応済みであると思いますが、改めてご確認をお願いいたします。

! 令和5年度末で経過措置を終了する介護報酬の改定事項について（一覧）	
1 感染症対策の強化	対象：全サービス
○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内容を義務化。 ・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、 <u>訓練（シミュレーション）の実施。</u> ・その他サービスについて、 <u>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。</u>	
2 業務継続に向けた取組の強化	対象：全サービス
○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以下の内容を義務化。 ・ <u>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。</u>	
3 認知症介護基礎研修の受講の義務付け	対象：全サービス
○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以下の内容を義務化。 ・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、介護に直接携わる職員のうち、 <u>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。</u>	
4 高齢者虐待防止の推進	対象：全サービス
○利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から以下の内容を義務化。 ・ <u>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、担当者定めること。</u>	
5 施設系サービスにおける口腔衛生管理の強化	対象：施設系サービス
○口腔衛生管理体制を確保するよう促すとともに、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以下の内容を義務化。 ・口腔衛生管理体制加算を廃止し、同加算の算定要件の取組を一定緩和した上で、 <u>基本サービスとして、口腔衛生の管理体制を整備し、入所者ごとの状態に応じた口腔衛生の管理を行うこと。</u>	
6 施設系サービスにおける栄養ケア・マネジメントの充実	対象：施設系サービス
○栄養ケア・マネジメントの取組を一層強化する観点から以下の内容を見直し。 ・「入所者の栄養状態の維持及び改善を図り、自立した日常生活を営むことができるよう、各入所者の状態に応じた栄養管理を計画的に行わなければならない」ことを運営基準に規定。	
7 事業所医師が診療しない場合の減算の強化	対象：訪問リハビリテーション
○訪問リハビリテーションについて、リハビリテーション計画の作成にあたって事業所医師が診療せずに「適切な研修の修了等」をした事業所外の医師が診療等した場合に適正化（減算）した単位数で評価を行う診療未実施減算について、事業所の医師の関与を進める観点から以下の内容を見直し。 ・事業所外の医師に求められる「 <u>適切な研修の修了等</u> 」について、適用猶予措置期間を延長。	

☞【資料2】「令和6年度介護報酬改定における改定事項について」(抜粋) もご確認ください。

○ 処遇改善加算の一本化について

令和6年の介護報酬改定で、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ加算(以下「旧3加算」という)が一本化され、加算率の更なる引き上げ等を行った**介護職員等処遇改善加算**(以下「新加算」という)が創設されました。

(1) 職種間の配分ルール統一

旧3加算では、各加算ごとに職種間の配分ルールが異なっていましたが、一本化により「介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある介護職員に重点的に配分することとするが、介護サービス事業者等の判断により、介護職員以外の職種への配分も含め、事業所内での柔軟な配分(※)を認める」ものとして統一されました。

※ただし、職務の内容や勤務の実態に見合わない著しく偏った配分は認められません。

(2) 加算区分・算定要件について

(※詳細は**関連法令通知等**を必ずご確認ください)

☞【資料2】「令和6年度介護報酬改定における改定事項について」(抜粋)

加算区分はⅠからⅣ。算定要件は、

① キャリアパス要件 ② 月額賃金改善要件 ③ 職場環境等要件、の3つです。

令和6年度については激変緩和措置として、旧3加算の要件を継続できる、加算区分Ⅴ、また、令和6年度のみ、一部要件は年度中の対応を誓約することで可となる等の緩和措置がありました。

※詳細については、厚生労働省ホームページをご参照ください。

▶**処遇改善加算: 制度概要** <https://www.mhlw.go.jp/shogu-kaizen/index.html>

・制度概要→移行ガイドから推奨の移行パターンを算出するページに進む事もできます

▶**処遇改善加算 Q&A(第3版) 令和6年6月20日**

https://www.mhlw.go.jp/shogu-kaizen/download/D1_q%26a.pdf

「処遇改善加算」の制度が一本化（介護職員等処遇改善加算） され、加算率が引き上がります

介護職員の人材確保を更に推し進め、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへとつながるよう、令和6年6月以降、処遇改善に係る加算の一本化と、加算率の引き上げを行います。

新加算の算定要件は、①キャリアパス要件、②月額賃金改善要件、③職場環境等要件、の3つです。令和7年度以降の新加算の完全施行までに、令和6年度のスケジュールを踏まえ、計画的な準備をお願いします。（6年度末まで経過措置期間）

令和6年5月まで

処遇改善加算	特定処遇改善加算	ベースアップ等加算	合計の加算率
I	I	有	22.4%
		なし	20.0%
	II	有	20.3%
		なし	17.9%
	なし	有	16.1%
		なし	13.7%
II	I	有	18.7%
		なし	16.3%
	II	有	16.6%
		なし	14.2%
	なし	有	12.4%
		なし	10.0%
III	I	有	14.2%
		なし	11.8%
	II	有	12.1%
		なし	9.7%
	なし	有	7.9%
		なし	5.5%

一本化

要件を再編・統合
&
加算率引き上げ

令和6年6月から

介護職員等 処遇改善加算 (新加算)	加算率
I	24.5%
II	22.4%
III	18.2%
IV	14.5%

+新加算V

※加算率は全て
訪問介護の例

令和6年度中は必ず
加算率が上がる仕組み



令和6年度中の経過措置（激変緩和措置）
として、新加算V(1)～V(14)を設けます。

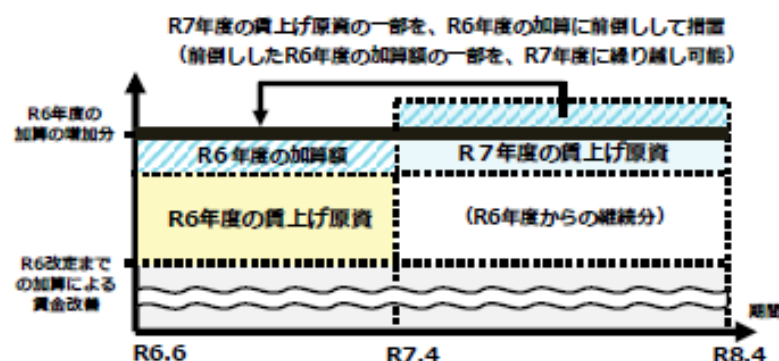
令和6年6月から令和6年度末までの経過措置区分として、現行3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引き上げを受けることができるよう、新加算V(1)～V(14)を設けます。

（加算率22.1%～7.6%）

- 今般の報酬改定による加算措置の活用や、賃上げ促進税制の活用等を組み合わせることにより、令和6年度に+2.5%、令和7年度に+2.0%のベースアップを実現いただくよう願っています。



今般の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置しており、令和7年度分を前倒しして賃上げいただくことも可能。前倒した令和6年度の加算額の一部を、令和7年度内に繰り越して賃金改善に充てることも可。



賃上げ促進税制とは…

- 事業者が賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから控除できる制度。
- 大企業・中堅企業は賃上げ額の最大35%、中小企業は最大45%を法人税などから控除できる。



新加算を算定するためには・・・以下の3種類の要件を満たすことが必要です

1 キャリアパス要件

I～IIIは根拠規程を書面で整備の上、
全ての介護職員に周知が必要

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 新加算 I～IV

キャリアパス要件 I（任用要件・賃金体系）

- 介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 I～IV

キャリアパス要件 II（研修の実施等）

- 介護職員の資質向上の目標や以下のいずれか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する。
 - a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価
 - b 資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

R6年度中は年度内の対応の誓約で可 I～III

キャリアパス要件 III（昇給の仕組み）

- 介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。
 - a 経験に応じて昇給する仕組み
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
 - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

R6年度中は月額8万円の改善でも可 I・II

キャリアパス要件 IV（改善後の賃金額）

- 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。

小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

I

キャリアパス要件 V（介護福祉士等の配置）

- サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

2 月額賃金改善要件

R7年度から適用 I～IV

月額賃金改善要件 I

- 新加算IV相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。

現在、加算による賃金改善の多くを一時金で行っている場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

現行ベア加算未算定の場合のみ適用 I～IV

月額賃金改善要件 II

- 前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。

新加算 I～IVへの移行に伴い、現行ベア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の3分の2以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

3 職場環境等要件

R6年度中は区分ごと1以上、取組の具体的な内容の公表は不要

- I・II ● 6の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。

R6年度中は全体で1以上

- III・IV ● 6の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組む。

※ 新加算（I～V）では、加算による賃金改善の職種間配分ルールを統一します。介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとしますが、事業所内で柔軟な配分を認めます。

現行3加算から新加算への要件の推移

〈現行〉

処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ

特定処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ

ベースアップ等支援加算

〈一本化後〉

新加算Ⅰ～Ⅳ（介護職員等処遇改善加算）

- R6年度中は現行の加算の要件等を継続することも可能（激変緩和措置）
- その上で、一律に加算率を上げ

R6.6

R7.4

事業所内の職種間配分

現行の処遇改善加算

- 介護職員のみ配分

現行の特定処遇改善加算

- 介護職員に重点配分

現行のペア加算

- 柔軟な配分が可能

R6.4以降、職種間配分ルールが緩和されるため、加算全体を事業所内で柔軟に配分することが可能

キャリアパス要件

現行の処遇Ⅱ・Ⅲ

- 任用要件・賃金体系
- 研修の実施等

現行の処遇Ⅰ

- 昇給の仕組み

現行の特定Ⅱ

- 改善後の賃金額の水準

現行の特定Ⅰ

- 介護福祉士の配置等

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲの特例

R6年度中は、R6年度中（R7.3末まで）に対応することの誓約で可

- 申請時点で未対応でも可
- R6.4～5（一本化施行前）も同様に誓約で可

キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ

キャリアパス要件Ⅲ

キャリアパス要件Ⅳ

キャリアパス要件Ⅴ

月額賃金要件

既に加算を一定程度月額で配分している事業所は対応不要

現行のペア加算

- 加算額の2/3以上のペア等

R6年度は猶予期間

月額賃金改善要件Ⅰ

月額賃金改善要件Ⅱ

現行ペア加算を未算定の事業所のみ適用

その他

現行の処遇・特定

- 職場環境等要件

R6年度は従来のまま継続

職場環境等要件
R7.4から必要項目増

➡ 対応が必要な要件は事業所によって異なりますが、キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲ、月額賃金改善要件Ⅰは、加算を算定する全ての事業所に関係します。各事業所で必要な対応・スケジュールは厚労省HPへ。



(参考1) 新加算への移行の例

※加算率は全て
訪問介護の例

例①：キャリアパス要件や職種間配分ルールがネックとなっているケース

現行3加算の算定状況 (加算率)		一本化施行までの動き	R6.6以降 (加算率)
処遇改善加算	Ⅲ(5.5%)	- キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲの特例を活用(処遇Ⅰ相当) - 職種間配分ルールの改正で上位移行が可能に(特定Ⅱ相当) - 加算率引上げ	新加算Ⅱ (22.4%)
特定処遇改善加算	なし		
ベア加算	あり(2.4%)		

例②：ベースアップ等支援加算を取得していない事業所のケース

現行3加算の算定状況 (加算率)		一本化施行までの動き	R6.6以降 (加算率)
処遇改善加算	Ⅰ(13.7%)	- この機会に現行のベア加算を新規算定 - 加算率引上げ	新加算Ⅱ (22.4%)
特定処遇改善加算	Ⅱ(4.2%)		
ベア加算	なし		

(参考2) 新加算等の申請等に係る提出物の提出期限一覧

提出書類	提出期限
計画書	4月15日 ※事業者等が、令和6年6月15日までに計画の変更を届け出た場合には、受け付けること。 ※補助金についても基本的に同様(ただし、提出期限は各都道府県において設定)。
体制届出 (体制等 状況一覧表)	現行3加算(4月・5月分)は、原則4月1日 ※指定権者において、4月15日まで延長可。また、期日を4月1日とする場合も、4月15日までは変更を受け付けること。 ※6月以降分(新加算)についても、4月分の体制届出と同じタイミング(4月1日～4月15日)で届出可能。 新加算(6月以降分)は5月15日(居宅系)又は6月1日(施設系) ※ただし、期日までに提出した届出の内容についても、6月15日までは変更可能。

(参考3) サービス類型ごとの加算率一覧

サービス 区分	(夜間対応型)訪問介護、 定期巡回	(予防)訪問入浴 介護	(地密)通所介護	(予防)通所リハ ビリテーション	(地密)(予防)特定施設 入居者生活介護	(予防)認知症対応型通所 介護	(看護)(予防)小規模多 機能型居宅介護	(予防)認知症対応型共同 生活介護	(地密)介護福祉施設、 (予防)短期入所療養介護 (老健)	介護保健施設、 (予防)短期入所療養介護 (老健)	介護医療院、(予 防)短期入所療養 介護(老健以外)
新加算Ⅰ	24.5%	10.0%	9.2%	8.6%	12.8%	18.1%	14.9%	18.6%	14.0%	7.5%	5.1%
新加算Ⅱ	22.4%	9.4%	9.0%	8.3%	12.2%	17.4%	14.6%	17.8%	13.6%	7.1%	4.7%
新加算Ⅲ	18.2%	7.9%	8.0%	6.6%	11.0%	15.0%	13.4%	15.5%	11.3%	5.4%	3.6%
新加算Ⅳ	14.5%	6.3%	6.4%	5.3%	8.8%	12.2%	10.6%	12.5%	9.0%	4.4%	2.9%

※上記のほかに、現行3加算の加算率に今般の改定による加算率の引上げ分を上乗せした新加算Ⅴ(1)～(4)を用意。

お問い合わせ先
(加算の一本化)

厚生労働省相談窓口
電話番号：050-3733-0222
受付時間：9:00～18:00(土日含む)

計画書の様式や
各種の参考資料は
厚労省HPに掲載
(順次更新)⇒



- ・ 令和7年度の「介護職員等処遇改善加算」に係る提出期限について

令和7年度の介護職員等処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という）について、厚生労働省から、介護保険最新情報 Vol.1346 号（令和7年1月21日付）にて、計画書等の様式の見直しを検討しており、通常、介護職員等処遇改善加算を算定する月の前々月の末日までに提出を行うこととしているところ、令和7年4月分及び5月分の処遇改善加算を算定する場合の届出期限を、同年4月15日まで延長する予定である旨の事務連絡がありました。

見直し後の様式については2月上旬を目処にお知らせする予定となっております。

詳細が分かり次第改めてご案内いたしますので、

令和7年度の処遇改善加算等に係る計画書の作成及び提出はしばらくお待ちいただけますよう

お願いいたします。

◎ **令和7年6月以降** の介護職員等処遇改善加算の申請については、

通常どおり介護職員等処遇改善加算を 算定する月の前々月の末日まで となる予定です。

- ・ **※追記: (令和7年2月7日付)厚生労働省老健局からのお知らせについて**

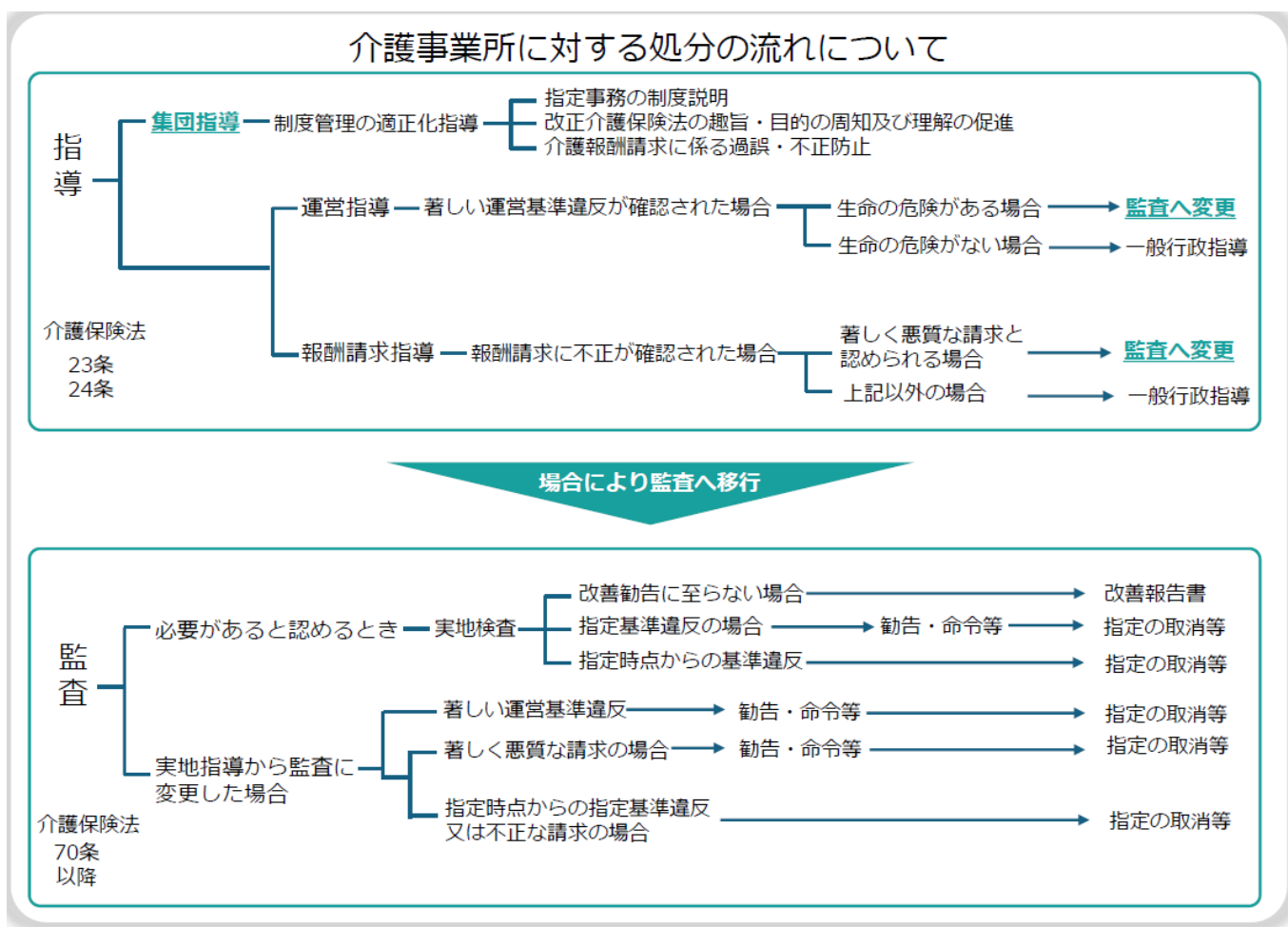
【資料4】 介護職員等処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について（令和7年度分）

【資料5】 「介護職員等処遇改善加算に関するQ&A（第1版）」の送付について

※上記お知らせを受けまして、佐倉市ホームページも更新予定です。

○ 運営指導における指導内容について

・ 集団指導と運営指導



▶ 集団指導

介護サービス事業者が、介護サービス事業所において適切なサービスを提供するために必要な情報(※)を伝達することを目的として、概ね年一回、一定の場所に集めて講習等の方法により行うものです。

(※遵守すべき法令の内容、各種サービス提供の取扱い、介護報酬請求に関する事項等)

なお、令和4年度の改正により、オンラインセミナー形式による実施も可能となっています。

介護制度管理の適正化に向け、皆様のご協力をお願いいたします。

▶ 運営指導

市では、地域密着型サービスの指定事業所に対して、指定有効期間内に一回以上の運営指導を実施するため、毎年いくつかの事業所を訪問します。

運営指導では、人員基準、職員の雇用の実態、運営規程や契約書等の内容、利用者が受けているサービスの内容等について、記録書類などをもとに確認していますので、日頃から書類の適切な保存に努めてください。

以下は、近年実施した運営指導の流れと指摘の事例です。なお、介護予防・日常生活支援総合事業については運営指導を実施しておりませんが、指摘の事例については参考にしてください。

・ 運営指導の流れ、指摘事項の例

＜運営指導の流れの例＞

①指導予定日の 1ヶ月程度前

指導を行う日程、対象施設、必要書類等について市から通知いたします。

事業所の皆様は、指導に係る事前提出書類や記録の整理を行ってください。

②指導予定日の10日位前

事業所より市に対し、事前提出書類(※)を提出していただきます。

※勤務形態一覧表・運営規程・業務継続計画書・虐待の防止のための指針 他

③指導当日

基本的に、事前に提出のあったチェックシートの項目に沿って記録等を確認いたします。時間は1サービスあたり2時間程度を目安としています。書類の確認後、事業所内設備等を見させていただきます。最後に簡潔な講評をして、指導は終了となります。

④指導後

事業所に対し、指導の結果を文書で通知します。その内容に沿って書類の修正や提出等対応をお願いいたします。

＜運営指導での指摘事例＞

●勤務体制一覧表(勤務実績表)

- ・勤務実績表について、勤務予定時間が記載されていた。
- ・勤務時間の合計の計算に誤りがあった。

●運営規程

- ・変更の届出が必要な事項について、変更届が提出されていない。
- ・通常の事業の実施地域の記載に不足がある、人員の記載に誤りがある。

●契約書や重要事項説明書

- ・個人情報の利用にあたり、個人情報同意書に家族の記入欄が無い。
- ・介護保険課と表記されるべき箇所や電話番号が高齢者福祉課の番号になっている。
- ・重要事項説明書に説明日の記載がされていない方がいる。

●居宅介護支援事業者との連携

- ・利用者の個別ファイルにサービス担当者会議の記録

(出席時は記録を残す・欠席時は会議録を取り寄せる)が保管されていない。

●書類の保管

- ・利用者の個別ファイルに**最新の**介護保険被保険者証や介護保険負担割合証の写しが保管されていない。

●事業所情報

- ・利用料金の案内に、自己負担の割合が記載されていない。
- ・ホームページや広告、チラシの情報が古いままとなっている。

○ 指定更新書類について

※令和7年度が指定更新年度にあたる各事業所のご担当者様へ

提出書類等について、お早めのご準備をいただけますようお願いいたします。

様式については、国の様式に従い随時更新をしています。佐倉市ホームページにてご案内しておりますので、更新時期が近づきましたら必要書類をご確認いただき、ご提出願います。

提出期限は、更新日前々月の末日となります。

例)指定期限:令和7年5月31日→提出期限:令和7年4月30日

✳佐倉市ホームページ(指定更新関係書類)アドレス

<https://www.city.sakura.lg.jp/soshiki/kaigohokenka/23/281/5025.html>

※指定更新書類は郵送、メール、窓口で受け付けておりますが、管理者や運営規定などの変更による「変更届」と加算等の変更による「体制届」の提出は下記の電子申請届出システムでも行うことができます。

佐倉市では令和7年4月から本格稼働となりますが、令和7年1月から試験的に開始しておりますので、下記厚生労働省ホームページをご確認いただき、電子申請についてご検討ください。

★厚生労働省ホームページ「指定申請等のウェブ入力・電子申請について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-shinsei.html>

★厚生労働省ホームページ「【電子申請届出システム】介護事業所向け操作ガイド」

https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/shinsei/pdf/operation_guide_2_10.pdf

☞【資料3】「【電子申請届出システム】介護事業所向け操作ガイド」（P8より）

2. システム利用にあたっての準備

2-1. ログインする

（1）ログインする

ログインには、G Biz ID アカウントを利用します。G Biz ID を既に持っている場合は、「G Biz ID でログインする」をクリックすると、「G Biz ID のログイン」画面が表示されますので、アカウントIDおよびパスワードを入力して「ログイン」をクリックします。G Biz ID を持っていない事業所は、G Biz ID アカウントをご作成ください。「G Biz ID を作成する」をクリックすると、「G Biz ID のアカウント作成」画面に画面移動します。



注意事項

○本システムでは、利用できるG Biz ID のアカウント種類は、「gBizIDプライム」と「gBizID メンバー」のみになります。「gBizID エントリー」はご利用いただけません。

○G Biz ID のログインおよびアカウント作成につきましては、「gBizID」(<https://gbiz-id.go.jp/top/>)にお尋ねください。

○本システムでは、ログインしたG Biz ID ごとに申請届出データが作成されます。本システムにログインする際に使用したG Biz ID アカウントの種類によって、申請届出データの編集・参照範囲が異なります。詳細は「電子申請届出システムの利用にあたってのG Biz ID の運用について」に記載しておりますので、本システムの「ヘルプ」画面よりご確認ください。

注)ログインには G Biz ID アカウントが必要となります。

アカウントを取得していない場合は、アカウントの作成画面に移動します。

G Biz ID とは？

- ・G Biz ID は、法人・個人事業主向け共通認証システムです。
- ・G Biz ID を取得すると、一つの ID・パスワードで、複数の行政サービス にログインできます。
- ・アカウントは 最初に1つ 取得するだけで、有効期限、年度更新の必要はありません。

（令和3年8月現在）

★デジタル庁ホームページより <https://gbiz-id.go.jp/top/>

○ 運営推進会議について

運営推進会議は事業者が自ら設置し、利用者の家族や地域住民の代表者等に、提供しているサービス内容を明らかにすることでサービスの質を確保し、地域との連携を図ることを目的とします。

なお、新型コロナウイルス拡大を防止する観点から、運営推進会議を延期または中止した場合の運営基準違反とならないという取り扱いは、令和5年5月8日で終了いたしました。そのため、感染対策のため通常どおりの開催が難しいという判断では会議の延期または中止は認められません。

ただし、感染者がいて様子を見るという場合は、書面による開催として、資料を作成のうえ、運営推進会議の委員へ配布することは可能です。作成した議事録は、資料として5年間保存してください。

◆ 開催頻度の目安

＜概ね 2 カ 月 に 1 回 以上＞ ※年6回以上実施

＜原則として、隔月に開催＞

小規模多機能型居宅介護，看護小規模多機能型居宅介護，

認知症対応型共同生活介護，地域密着型介護老人福祉施設，地域密着型特定施設入所者生活介護

◆ 構成員の例

- ①利用者または利用者家族
- ②地域住民の代表者（民生委員・自治会役員など）
- ③市職員又は地域包括支援センター職員
- ④提供しているサービスに対して知見を有する者の各分野から 1 名以上選出。

◆ 議題の例

議題については一律の決まりはありませんが、下記のようなものがあげられますので参考としてください。（全てを議題とする必要はありません）

- ・利用状況の報告（利用者数、介護度、イベントの開催、地域と交流等）
- ・事業所への要望・助言などの意見聴取
- ・職員研修の実施状況報告
- ・ヒヤリハットや事故等の報告と防止に向けた改善策
- ・運営上の課題 ・利用者の健康管理に係る取り組み
- ・前回の運営推進会議で聴取した要望・助言への対応の報告

令和7年度分の、市、または地域包括支援センター職員出席の割り当てを作成するため、2月下旬頃にメールにて希望日の調査をご案内いたします。
ご多忙のところ恐縮ですが、早めの希望日(3月中旬頃)のご回答をお願いいたします。

○ 自己評価及び外部評価について(認知症対応型共同生活介護事業者)

認知症対応型共同生活介護(認知症高齢者グループホーム)事業者は、自らその提供する指定認知症対応型共同生活介護の質の評価を行うとともに、定期的に外部の者による評価を受けて、それらの結果を公表し、常にその改善を図るものとされています。

自己評価は、サービス水準の向上に向けた自発的努力と体制づくりを誘導し、その内容及び範囲において、これらの指定基準を上回るものとして設定されているものです。

外部評価は、第三者による外部評価の結果と、当該結果を受ける前に行った自己評価の結果を対比して両者の異同について考察したうえで、外部評価の結果を踏まえて総括的な評価を行うこととし、これによって、サービスの質の評価の客観性を高め、サービスの質の改善を図ることを狙いとするものです。

各事業者は、自己評価及び外部評価の実施ならびにそれらの結果の公表を行い、自らのサービスの質の改善を常に図ることが、指定基準により義務付けされています。

引き続きのご対応をお願いいたします。

◆ 外部評価実施方法

- ① 外部評価機関による外部評価を実施してください
- ② 評価結果については、市に提出をお願いいたします。
- ③ 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方法での実施が可能となりました。

(令和3年度介護報酬改定より)

《注意事項》

外部評価機関による評価を2年に1回とする「受審頻度緩和」を行うことができる要件の一つに「過去に外部評価を5年間継続して実施している」がありますが、運営推進会議による外部評価を実施した年は、この継続年数に含まれず、継続期間がクリアされます。詳細は、佐倉市ホームページをご参照ください。

※「地域密着型サービスに係る外部評価実施回数の緩和手続きについて」 ページ番号:4007

<https://www.city.sakura.lg.jp/soshiki/kaigohokenka/23/281/4007.html>

○ 事故報告について

(※令和6年12月に、様式を更新しました)

詳細は、佐倉市ホームページをご参照ください。

✿「事故報告書について」 ページ番号:5835

https://www.city.sakura.lg.jp/soshiki/kaigohokenka/23/oshirase_joho/5835.html

◆ 事故報告を行う必要がある場合

(1) サービスの提供中に、利用者のケガ又は死亡事故の発生等

⇒ケガの程度については、外部の医療機関で受診をし、治療を伴ったものを原則とするが、それ以外でも家族等に連絡しておいた方がよいと判断されるものも含む。

(2) 食中毒や感染症・結核が発生したとき。(注意)新型コロナウイルス感染症の発生も含みます

⇒食中毒や感染症、またはそれらによると疑われる死亡者又は重篤患者が発生した場合

⇒同一の食中毒や感染症患者又はそれらが疑われる者が10名以上又は全利用者の半数以上発生の場合

⇒上記に該当しないが、通常の動向を上回る感染症の発生が疑われ、特に管理者が報告を認めた場合

(3) 事業所職員の法令違反・不祥事等が発生したとき。

(4) その他、管理者の判断により、報告が必要と認められたとき。

◆ 報告方法・期限

- ・ 報告方法 : 事故報告書をメール、郵送、もしくは窓口持参で提出。
 - ・ 報告期限 : 事故発生から5日以内(緊急を要する場合は、第一報を電話連絡後に文書で報告)
- ※文書報告後、対象者が死亡する等、状況に変化があった場合は、速やかに再報告を行ってください。

◆ 報告先

- ・ **佐倉市内の事業所**で佐倉市以外の被保険者 / 佐倉市外の事業所で**佐倉市被保険者**
…**佐倉市** と 所在市区町村 の介護保険担当課
- ・ 食中毒及び感染症・結核の発生の疑い
…**佐倉市** と 印旛健康福祉センター(印旛保健所/電話 043-483-1133)

参 考 資 料 1 地域密着型サービス事業所の区域外利用について

地域密着型サービスは、高齢者が可能な限り住み慣れた身近な地域において、きめ細かい介護サービスを受けながら生活を継続できるようにとの配慮から、平成18年4月に創設されました。

この地域密着型サービスでは、事業所指定の手続、被保険者が利用できる事業所の範囲等が従前からのサービスとは異なっており、次のとおり取扱うこととなっています。

地域密着型サービスの事業所指定等の考え方(原則)

○事業所の指定は、都道府県知事ではなく市町村長が行う。

(介護保険法第42条の2本文、第54条の2本文)

○市町村長は原則として、当該市町村の区域内に所在する地域密着型サービス事業所(以下「区域内事業所」という。)について指定を行う。

(介護保険法第78条の2第1項及び第4項第4号、第115条の12第1項及び第2項第4号)

○住所地特例の対象者について、施設所在市町村長の指定をうけた特定地域密着型サービス(定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、認知症対応型通所介護、地域密着型通所介護、小規模多機能型居宅介護、複合型サービス)を利用できる。

(介護保険法第42条の2本文、第54条の2本文)

区域外事業所に対する指定について

地域密着型サービスでは、市町村長は、原則として区域内事業所に対して指定を行うことになっていますが、市町村の区域外に所在する地域密着型サービス事業所(以下「区域外事業所」という)についても、当該事業所の所在する区域の保険者(以下「所在地保険者」という)の同意があれば、指定することができます。

当該同意に係る要件、手続等については、介護保険法では詳細な規定がありませんので、区域外事業所の指定(以下「区域外指定」という)に係る同意依頼を行ったり、他市町村からの同意依頼に対して同意を行う(以下「同意等」という)場合には、関係する保険者は、地域密着型サービスの趣旨を踏まえつつ、それぞれの地域性も加味してその可否を判断することになります。市町村間のやりとり等に時間を要するため(2、3週間程度)同意を得る場合は余裕をもっていただいています。

〈同意等を行ったケース〉

- ① 地域密着型通所介護創設前の平成28年3月31日時点で介護予防通所介護を利用していた方が平成28年4月以降、要支援から要介護になった場合(要支援者はみなし指定の対象にはならないため)
※平成28年4月以降利用を開始した要支援者は適用外
- ② 地域密着型通所介護において、みなし指定の対象者の利用が継続している間に、事業所が指定更新になったケース(みなし指定の効力は指定更新後には及ばないため)
- ③ 地域密着型通所介護において、みなし指定の対象者の利用が継続している間に、事業所の運営法人が変わり、新たに指定することになったケース(みなし指定の効力は新事業所には及ばないため)

〈同意等を行ったことはないが検討を要するケース〉

- ① 家族、同居者による虐待等、やむを得ない理由により区域外利用を希望する場合。
- ② 居住地保険者の区域内において、希望する地域密着型サービスを提供する事業所がない場合、若しくは、当該サービスを提供する事業所の利用定員に空きがない場合。
⇒利用希望者が、地元利用可能な事業所がない場合に、区域外利用を求めることは理解しますが、一方で、各保険者は、自己の被保険者の地域密着型サービスの需要量を適切に見込み、それに応じたサービス基盤の整備、事業計画の策定を行うものであることから、こうした理由のみにより、安易に同意等が行われることはありません。
- ③ 交通事情等により、利用希望者が区域内事業所を利用することが著しく不便であり、一方で利用至便な区域外事業所がある場合。
⇒事業所への移動の利便性のみが判断基準となっており、画一的に運用すると地域密着型サービスの趣旨を損なう恐れもあるため、利用希望者の心身の状況(区域内事業所に通うための遠距離移動に耐え得るか…)等もあわせて判断する必要があります。
- ④ 統廃合に伴う他事業所への転所や業態転換後の事業所の継続利用等、やむを得ない理由により区域外利用を希望する場合。
⇒事業所の廃止等があった場合でも、同一市町村内に利用可能な他の地域密着型サービス事業所がある場合や他の代替サービスによる対応が可能な場合も考えられるので、それらと“なじみ”の関係の継続を比較衡量する等、“なぜ当該区域外事業所でないといけないのか？”について十分に確認する必要があります。

他市から転入して佐倉市の地域密着型サービスを利用することについて

例えば、他市に住んでいた方が、佐倉市内のグループホーム等に住民票を移動して入居することは、地域密着型サービスの制度趣旨から外れていると言わざるを得ません。その分、佐倉市の被保険者が利用できる枠が減ってしまうことにもなりますので、事前に市に相談するなど、ご協力をお願いします。

ただし、他市に住んでいた親が、介護者である子の住む佐倉市に転入して、市内のグループホーム等に入居するようなケースは、住み慣れた地域でサービスを受けるという制度趣旨からは外れますが、現状では利用を制限することとはしていません。

参 考 資 料 2 介護保険負担限度額認定について

施設サービスやショートステイでの食費・居住費は全額自己負担が原則ですが、要件を満たし、
介護保険負担限度額認定を受けたかた（※申請が必要です）は、食費・居住費の負担額が減額されます。

1 対象となるサービスは？

- ① 施設サービス・・・特別養護老人ホーム・介護老人保健施設・介護医療院
- ② ショートステイ・・・（介護予防）短期入所生活介護・（介護予防）短期入所療養介護
- ③ 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護・・・地域密着型特別養護老人ホーム

※負担限度額認定制度を一部、または全部利用できない施設があります。詳しくは各施設へお問い合わせください。

2 対象となる人は？

要件①：利用者本人を含む世帯全員（別世帯の配偶者を含む）が**住民税非課税**である
要件②：所得金額及び預貯金等の**資産の額が一定額以下**である（下記表のとおり）

所得段階	所得要件	資産要件
第1段階	老齢福祉年金を受給のかた・生活保護受給者のかた	単身 1,000 万円以下 夫婦 2,000 万円以下
第2段階	収入額が 80 万円以下のかた 【収入額】合計所得金額＋課税年金収入額＋非課税年金（遺族年金・障害年金）	単身 650 万円以下 夫婦 1,650 万円以下
第3段階①	収入額が 80 万円超 120 万円以下のかた 【収入額】合計所得金額＋課税年金収入額＋非課税年金（遺族年金・障害年金）	単身 550 万円以下 夫婦 1,550 万円以下
第3段階②	収入額が 120 万円超のかた 【収入額】合計所得金額＋課税年金収入額＋非課税年金（遺族年金・障害年金）	単身 500 万円以下 夫婦 1,500 万円以下

※65 歳未満（2号被保険者）のかたの資産要件は単身 1,000 万円（夫婦 2,000 万円）です。

※課税世帯のかたでも、高齢夫婦世帯などにおいて一方のかたが施設に入所し、食費・居住費を負担した結果生計困難になるなど、下記の6つの要件を全て満たす場合は、特例的に第3段階の負担軽減を受けることができます。（申請が必要です。詳しくはご相談ください。）
①2人以上の世帯のかた（別世帯に配偶者がいる場合や施設入所により世帯が分かれた場合も、なお同一世帯とみなす。②～⑥において同じ。）、②介護保険施設又は地域密着型介護老人福祉施設に入所し、食費・居住費について全額自己負担している、③世帯の年間収入から施設の利用者負担の見込み額を除いた額が80万円以下、④世帯の現金・預貯金等の額が450万円以下、⑤世帯が日常生活に必要な資産以外に利用し得る資産を有していない、⑥世帯全員が介護保険料を滞納していない

3 基準費用額と負担限度額

居住費と食費には、基準費用額と第1～3段階②の負担限度額が設けられています。負担限度額認定を受けた場合は、自己負担は負担限度額の範囲内の金額になり、基準費用額と負担限度額の差額を介護保険が負担します。

●1日当たりの居住費・食費（※令和6年8月1日より、居住費が1日当たり60円値上がりしました。）

利用者負担段階	1日当たりの居住費						1日当たりの食費	
	ユニット型個室	ユニット型個室的多床室	従来型個室（特養）	従来型個室（老健） （介護医療院）	多床室（特養）	多床室（老健） （介護医療院）	施設入所 （その他のサービス）	ショートステイ （短期入所生活介護） （短期入所療養介護）
第1段階	880 円	550 円	380 円	550 円	0 円	0 円	300 円	300 円
第2段階	880 円	550 円	480 円	550 円	430 円	430 円	390 円	600 円
第3段階①	1,370 円	1,370 円	880 円	1,370 円	430 円	430 円	650 円	1,000 円
第3段階②	1,370 円	1,370 円	880 円	1,370 円	430 円	430 円	1,360 円	1,300 円
基準費用額	2,066 円	1,728 円	1,231 円	1,728 円	915 円	437 円	1,445 円	1,445 円

4 認定の申請方法

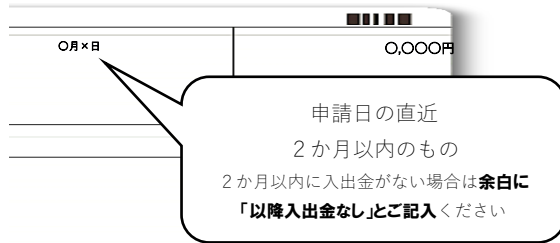
1. **申請書** および **同意書** に必要事項を記入します。
2. 下記の**添付書類**をそろえてください（※生活保護受給者の方は添付書類は必要ありません）

- 被保険者本人と配偶者（世帯外配偶者を含む）の**すべての預貯金通帳**について、下記①～④のコピー

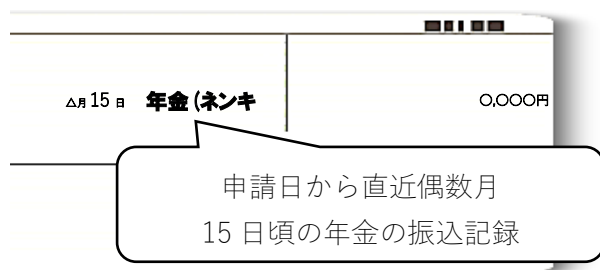
① 通帳の表面をめくって **内側** 見開きページ



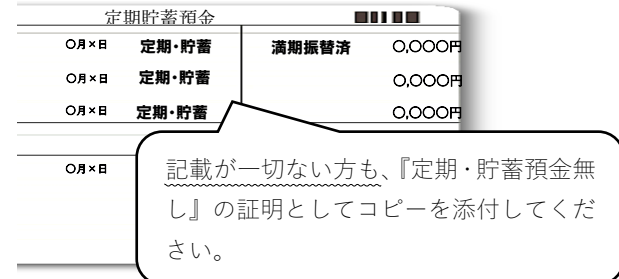
② 口座の**最終残高**がわかるページ



③ 年金受給者は**年金振込**のわかるページ



④ **定期預金・貯蓄預金**の記録がわかるページ



- **その他資産**については下記表の通り添付書類をご用意ください

資産の種類	対象か否か	提出書類
有価証券（株式・国債・地方債・社債など）	○	証券会社や銀行の口座残高の写し（ウェブサイトの写しも可）
金・銀（積立購入を含む）など、購入先の口座残高によって時価評価額が容易に把握できる貴金属	○	購入先の口座残高の写し
投資信託	○	銀行、信託銀行、証券会社等の口座残高の写し（ウェブサイトの写しも可）
タンス預金（現金）	○	※申請書への記入のみ
負債（借入金・住宅ローンなど）	○	借入証書などの写し

ネットバンクや通帳アプリ等オンライン上で資産を記録されている方

対象の口座番号・名前・金額（年金記録・最終残高）がわかる画面のスクリーンショットやPDFを印刷し、ご添付下さい。

3. 佐倉市役所 介護保険課窓口へ提出します（郵送可）。

5 申請から決定まで

申請後、通常（※）2週間程度で決定通知書を郵送します。負担限度額の対象となる方は、負担限度額認定証も郵送します。

① 内容を確認してください。

証には、食費と居住費の負担限度額が記載されています。証の有効期間は、通常、申請日（郵送の場合消印有効）の属する月の初日から開始し、申請日以後最初に到来する7月31日までとなります。

② 対象となるサービス利用時に認定証を施設に提示します。 負担限度額の範囲内の自己負担になります。

【問合せ・送付先】

郵送の場合、切り取って宛名としてご利用いただけます

※ 以下に当てはまる場合は発送が遅くなることがあります。

- ・介護認定がまだ出ていない場合
- ・本人または家族に他市区町村からの転入者がいる場合
- ・遺族年金や障害年金を受給している場合
- ・他市区町村に配偶者が居住している場合
- ・**申請書類に不備がある場合**

〒285-8501

千葉県佐倉市海隣寺町 97 番地

佐倉市役所 介護保険課 介護給付班

電話：043-484-6174

■ 介護保険負担限度額認定の申請について

本人や配偶者が課税であったり資産の額が一定額を超えたり、明らかに要件を満たさない方であるにも関わらず、要件についてのご案内を受けずに申請をして、非該当となる方が散見されます。

介護保険負担限度額認定の申請のご案内の際には、認定の要件を、再度ご確認くださいませよう、何卒ご協力をお願いいたします。

＜介護保険負担限度額認定の要件＞

- ①：利用者本人を含む世帯全員（別世帯の配偶者を含む）が住民税非課税である
- ②：所得金額及び預貯金等の資産の額が一定額以下である

※課税であった配偶者が逝去し要件を満たすようになった場合等、

本人、配偶者や世帯員の方の状況の変化によって、要件を満たすようになった際には、申請勧奨するなど、必要に応じて制度のご案内をお願いいたします。

介護保険負担限度額認定の要件を再度ご確認くださいませよう、ご協力をお願いいたします。

※佐倉市ホームページ「介護保険負担限度額認定申請書・申請方法」 ページ番号：5376

https://www.city.sakura.lg.jp/soshiki/kaigohokenka/dl_kaigohoken/35/5376.html

(※申請書は最新の書式をご利用ください)

参 考 資 料 3 介護離職防止のために

◎介護休暇とは

労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族の介護や世話をするための休暇です。

※労働基準法の年次有給休暇とは別に取得できます。有給か無給かは、会社の規定によります。

※要介護状態の定義は、介護休業と同じです。

介護保険制度の介護サービスや育児・介護休業法の両立支援制度を組み合わせ活用し、仕事と介護を両立しましょう。

★厚生労働省ホームページアドレス

「介護休暇について」

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/holiday/

「育児・介護休業法が改正されました ～令和7年4月1日から段階的に施行～」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

○ その他 周知事項等

★千葉県ホームページ

「千葉県介護業務効率アップセンター」 介護ロボット・ICT 等テクノロジーの導入・活用の相談窓口

<https://www.pref.chiba.lg.jp/koufuku/kaigohoken/documents/16-2-r6korituup.pdf>

介護事業者の労務管理について「労働基準法の基礎知識」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/koufuku/kaigohoken/documents/19-r6romukanri.pdf>

「介護現場におけるハラスメント対策について」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/koufuku/kaigohoken/documents/18-2-r6harassment.pdf>

○ 高齢者虐待の防止について【高齢者福祉課より】

説明資料 高齢者虐待の防止について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

施行期日

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

令和7年4月1日（ただし、2③は令和6年5月31日、1④及び⑤は令和7年10月1日）

1

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

	常時介護を必要とする状態	介護終了
介護休業	介護休業① 介護休業② 介護休業③	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築（※）して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、週93日、3回まで分割可能。
介護休暇	介護休暇 (1日) 介護休暇 (3時間) 介護休暇 (5時間) 介護休暇 (1日) 介護休暇 (1日)	要介護状態にある対象家族の介護・世話（※）をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日（対象家族が2人以上の場合は10日）、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	所定外労働の免除（残業免除）	介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限（残業制限）・深夜業の制限	時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務	選択的措置義務	事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務（*費用助成は1回（一括払い）にすることが可能）。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申し出た場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認
- ・ 介護に直面する前の早い段階（40歳等）の両立支援制度等に関する情報提供 ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい（指針）
- ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

※介護休業制度の目的（介護の体制を構築するために一定期間休業するもの）の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい（指針）。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

5

介護休業制度等に関するお問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)では介護休業制度等に関する相談対応や会社とのトラブル解決のための援助を行っています。
高齢者の生活をサポートするための相談・支援等については、市町村の地域包括支援センターにご相談ください。
※詳しくは、右のQRコードの介護休業制度の特設サイト「相談窓口」へ。



介護休業中の経済的支援

雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、一定要件を満たせば、休業開始時賃金日額の67%の介護休業給付金が支給されます。
※お問い合わせは最寄りのハローワークへ。

仕事と介護を両立させるヒントはこちら

介護休業制度特設サイト

検索



覚えてください!「トモニ」マーク

厚生労働省は、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心及び認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニ」を作成し、活用促進を進めています。



そのための、知っておこう。

介護休業制度



育児・介護休業法が改正されました!

育児・介護休業法の改正により、**有期雇用労働者の介護休業の取得要件が緩和されました。**

パートなど期間を定めて雇用されている方が介護休業を取得する場合は、申出時点で次の要件を満たすことが必要です。

改正後 令和4年4月1日以降の申出

「入社1年以上であること」の要件撤廃
※無期雇用労働者と同等の取扱い。
入社1年未満の者は労使協定が締結されている場合は対象外。

取得予定日から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

改正前 令和4年3月31日までの申出

入社1年以上であること

取得予定日から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

改正法については、厚生労働省ホームページをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



仕事と介護の両立支援制度



介護休業

介護休暇

短時間勤務等の措置

所定外労働の制限

時間外労働の制限

深夜業の制限



詳しくは次ページへ▶

制度の対象者

要介護状態の対象家族を介護する男女の労働者(日々雇用を除く)
※有期雇用労働者も、一定の要件を満たせば利用可能。
※会社によっては、労使協定で一定の労働者を対象外にしている可能性があります。



要介護状態とは

負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態。



対象家族



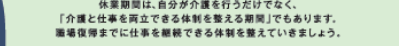
介護休業

対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。

取得例(例1)



(例2)



休業期間は、自分が介護を行うだけでなく、「介護と仕事を両立できる体制を整える期間」でもあります。職場復帰までに仕事を継続できる体制を整えていきましょう。

介護休暇

対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで、1日または時間単位で取得可能。



短時間勤務等の措置

事業主は、利用開始日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な措置を講じなければなりません。会社によって利用できる制度が異なります。



所定外労働の制限(残業免除)

介護が終了するまで、残業を制限することが出来ます。



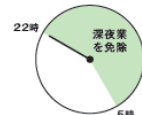
時間外労働の制限

介護が終了するまで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限することが出来ます。



深夜業の制限

介護が終了するまで、午後10時から午前5時までの労働を制限することが出来ます。



介護休業制度等に関するお問い合わせ先

介護に関する相談は、勤務先のほかに、
都道府県の労働局や市区町村の地域包括支援センターでも
受け付けています。ご不明なことがありましたら、
お気軽にご相談ください。

※各都道府県労働局のお問い合わせ先は、右のQRコードから。



介護休業中の経済的支援

雇用保険の被保険者が、
介護休業を取得した場合、
一定要件を満たせば、休業開始時賃金金額の
67%の介護休業給付金が支給されます。

※お問い合わせは、最寄りのハローワークへ。



仕事と介護を両立させるヒントはこちら

介護休業制度特設サイト

介護休業制度特設サイト

検索



覚えて下さい!! 「トモニン」マーク

厚生労働省は、企業が介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を
両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すシンボル
マーク「トモニン」を作成し、仕事と介護を両立しやすい職場環境
の取組への関心及び認知度を高め、介護離職を防止するための取
組に向けた社会的気運の醸成を図っています。



マンガでわかる! 介護休業制度

