

令和8年度 短期入所生活介護 集団指導講習会

令和6年度介護報酬改定における主な改定事項について

- 健康福祉局監査課
- 健康福祉局高齢施設課

- 令和8年6月

1 令和6年度介護報酬改定における主な改定事項について 目次

- 1 業務継続計画未策定減算
- 2 高齢者虐待防止措置未実施減算
- 3 身体拘束等の適正化の措置
- 4 身体拘束廃止未実施減算
- 5 看取り連携体制加算
- 6 口腔連携強化加算
- 7 ユニットケア施設管理者研修の努力義務化
- 8 介護職員等処遇改善加算
- 9 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会
- 10 生産性向上推進体制加算
- 11 人員配置基準における両立支援への配慮
- 12 外国人介護人材に係る人員配置基準の取扱いの見直し
- 13 管理者の責務及び兼務範囲の明確化
- 14 ユニット間の勤務体制に係る取扱いの明確化
- 15 「重要事項等」のウェブサイト掲載・公表

業務継続計画未策定減算

【概要】

感染症若しくは非常災害の発生時に係る業務継続計画のいずれか又は両方が策定されていない場合に、基本報酬を所定単位数から減算する。

【減算の適用】 所定単位数の100分の1を減算

該当要件	次の①～③の <u>いずれかに</u> 該当する場合 ① 感染症発生時の業務継続計画を策定していない ② 非常災害発生時の業務継続計画を策定していない ③ 計画により必要とされている措置を講じていない
適用期間	基準を満たさない事実が生じた日の翌月～基準に満たない状況が解消された月まで (基準を満たさない事実が生じた日が月の初日である場合は当該月から)
経過措置	経過措置期間（※）においては、以下に該当する場合は減算が適用されません。 ・感染症：「感染症の予防及びまん延のための指針」を整備している場合 ・非常災害：非常災害対策に関する具体的な計画を策定している場合 ※経過措置期間は令和7年3月31日で終了

高齢者虐待防止措置未実施減算

【概要】

虐待の発生又は再発を防止するための措置（虐待の発生又は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、基本報酬を所定単位数から減算する。

【減算の適用】 所定単位数の100分の1を減算

該当要件	次の①～④の <u>いずれかを講じていない</u> 場合（ <u>一つでも未実施であれば減算該当</u> ） ① 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 ② 虐待の防止のための指針を整備すること ③ 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的に（年1回以上）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
適用期間	上記①～④のいずれかを講じていない事実が生じた月の翌月～改善が認められた（※1）月まで

（※1）減算に該当する事実が生じた場合、速やかに本市へ改善計画を提出したのち、事実が生じた月から3月後に、改善計画に基づく改善状況を報告すること。

身体拘束等の適正化の措置

【概要】

身体的拘束等の更なる適正化を図る観点から、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）を新たに義務付け。

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（減算の詳細は次ページ）。

必要な措置	① 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。 ② 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること。 ③ 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な実施すること。
-------	--

身体拘束廃止未実施減算

【概要】

身体的拘束等の適正化を図るための措置が講じられていない場合に、基本報酬を所定単位数から減算する。

【減算の適用】 所定単位数の100分の1を減算

該当要件	次の①～④の <u>いずれかを講じていない</u> 場合（ <u>一つでも未実施であれば減算該当</u> ） ① 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 ② 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 ③ 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること ④ 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に（年2回以上）実施すること
適用期間	上記①～④のいずれかを講じていない事実が生じた月の翌月～改善が認められた（※1）月まで

（※1）減算に該当する事実が生じた場合、速やかに本市へ改善計画を提出したのち、事実が生じた月から3月後に、改善計画に基づく改善状況を報告すること。

看取り連携体制加算

【概要】

短期入所生活介護について、看取り期の利用者に対するサービス提供体制の強化を図る観点から、レスパイト機能を果たしつつ、看取り期の利用者に対してサービス提供を行った場合に算定できる加算を新設。

対象	○ 連続して60日を超えて同一の指定短期入所生活介護事業所に入所している利用者であって、指定短期入所生活介護を受けているもの ○ 上記利用者が死亡した場合、死亡日を含めて30日以内のうち7日を上限とします。 ○ 死亡前に医療機関へ入院し、入院先で死亡した場合は、事業所でサービスを直接提供していない日は算定できません。
算定要件	○ 次の<u>いずれかに</u>該当すること。 ① 看護体制加算（Ⅱ）又は（Ⅳ）イ若しくはロを算定していること。 ② 看護体制加算（Ⅰ）又は（Ⅲ）イ若しくはロを算定しており、かつ、短期入所生活介護事業所の看護職員により、又は病院、診療所、訪問看護ステーション若しくは本体施設の看護職員との連携により、24時間連絡できる体制を確保していること。 ○ 看取り期における<u>対応方針</u>を定め、<u>利用開始</u>の際に、利用者又はその家族等に対して当該対応方針の内容を<u>説明し、文書で同意を得ている</u>こと。

口腔連携強化加算

【概要】

短期入所生活介護において、事業所と歯科専門職の連携の下、介護職員等による口腔衛生状態及び口腔機能の評価の実施並びに利用者の同意の下で歯科医療機関及び介護支援専門員への情報提供を行った場合の加算を新設。

算定要件

- ア 事業所の従業者が、口腔の健康状態の評価を実施した場合において、利用者の同意を得て、歯科医療機関及び介護支援専門員に対し、当該評価の結果を情報提供した場合に、1月に1回に限り所定単位数を加算する。
- イ 事業所は利用者の口腔の健康状態に係る評価を行うに当たって、歯科訪問診療料の算定の実績がある歯科医療機関の歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が、当該従業者からの相談等に対応する体制を確保し、その旨を文書等で取り決めていること。
- ウ 次のいずれにも該当しないこと。
- ① 他の介護サービスの事業所において、当該利用者について、栄養状態のスクリーニングを行い、口腔・栄養スクリーニング加算(Ⅱ)を算定している場合を除き、口腔・栄養スクリーニング加算を算定していること。
 - ② 当該利用者について、口腔の健康状態の評価の結果、居宅療養管理指導が必要であると歯科医師が判断し、初回の居宅療養管理指導を行った日の属する月を除き、指定居宅療養管理指導事業所が歯科医師又は歯科衛生士が行う居宅療養管理指導費を算定していること。
 - ③ 当該事業所以外の介護サービス事業所において、当該利用者について、口腔連携強化加算を算定していること。

【関連通知】 リハビリテーション・個別機能訓練、栄養、口腔の実施及び一体的取組について
(令和6年3月15日、老高発0315第2号・老認発0315第2号・老老発0315第2号) 第6
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38790.html (厚労省)

ユニットケア施設管理者研修の努力義務化

【概要】

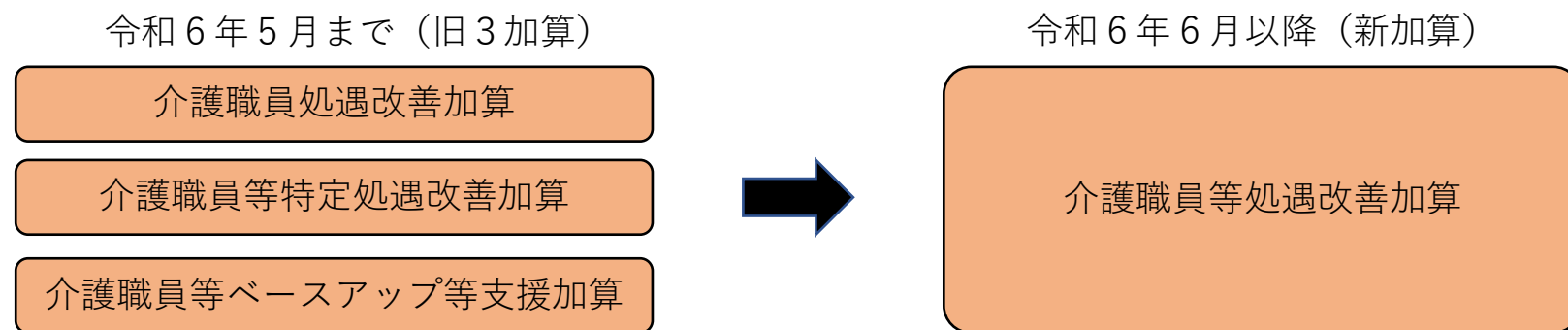
ユニットケアの質の向上の観点から、個室ユニット型施設の管理者は、ユニットケア施設管理者研修を受講するよう努めなければならないこととされました。



介護職員等処遇改善加算①

【概要】

- 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確実につながるよう、加算率の引上げを行う。
- 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等支援加算について、従来の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化。
- 令和 6 年 6 月から適用（令和 6 年 5 月までは旧 3 加算）
- 一本化後の新加算全体について、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するが、事業所内で柔軟な職種間配分を認める。
- 現行の一本化後の新加算に直ちに移行できない事業所のため、激変緩和措置として令和 7 年 3 月までの間に限り新加算 V (1 ～ 14) を設置。



【新加算の算定要件等】

次ページに掲載

介護職員等処遇改善加算②

【新加算の算定要件等】

	趣旨	算定要件
加算 (Ⅰ)	事業所内の経験・技能のある職員を充実	・新加算（Ⅳ）の 1/2 以上を月額賃金で配分 ・職場環境の改善（職場環境等要件） ・賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備 ・改善後の賃金年額440 万円以上が 1 人以上 ・職場環境の更なる改善、見える化 ・経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること
加算 (Ⅱ)	総合的な職場環境改善による職員の定着促進	・新加算（Ⅳ）の 1/2 以上を月額賃金で配分 ・職場環境の改善（職場環境等要件） ・賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備 ・改善後の賃金年額440 万円以上が 1 人以上 ・職場環境の更なる改善、見える化
加算 (Ⅲ)	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備	・新加算（Ⅳ）の 1/2 以上を月額賃金で配分 ・職場環境の改善（職場環境等要件） ・賃金体系等の整備及び研修の実施等 ・資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備
加算 (Ⅳ)	介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等	・新加算（Ⅳ）の 1/2 以上を月額賃金で配分 ・職場環境の改善（職場環境等要件） ・賃金体系等の整備及び研修の実施等

（注）加算（Ⅴ）は令和 7 年 3 月末で経過措置期間終了

【関連通知】 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

利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会

【概要】

介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図る観点から、現場における課題を抽出及び分析した上で、事業所の状況に応じた必要な対応を検討し、利用者の尊厳や安全性を確保しながら事業所全体で継続的に業務改善に取り組む環境を整備するため、**利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会**（以下「生産性向上委員会」）の設置と開催を義務付け。（令和9年3月31日までは経過措置期間）

【介護サービスにおける生産性向上の取組み】

	取組み項目	取組みの目的・効果等
1	職場環境の整備	5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）の視点での安全な介護環境と働きやすい職場をつくる
2	業務の明確化と役割分担	・業務の明確化（見える化）と役割分担の見直しにより、業務全体の流れを再構築する ・テクノロジーの活用により、職員の業務を見直し、身体的・心理的負担を軽減する
3	手順書の作成	職員の経験値、知識を可視化することで、介護サービスの質を底上げ・均質化する
4	記録・報告様式の工夫	項目の見直しやレイアウトの工夫等により、情報の読み解きを容易にする
5	情報共有の工夫	ICT機器を用いて転記作業の削減、一斉同時配信による報告申し送りの効率化、情報共有のタイムラグを解消する
6	OJTの仕組みづくり	OJTの標準的な手順を定め、教育内容を統一することにより、人材育成を均質化する
7	理念・行動指針の徹底	組織の理念や行動指針に基づいて、自律的な行動がとれる職員を育成する

【参考資料】「介護サービス事業（施設サービス分）における生産性向上に資するガイドライン」（厚生労働省）

生産性向上推進体制加算①

【概要】

介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図る観点から、委員会の開催や必要な安全対策を講じた上で、見守り機器等を導入し、生産性向上ガイドラインに基づいた業務改善を継続的に行うこと、一定期間ごとにデータの提供を行うこと、職員間の適切な役割分担の取組等を行っていることを条件とする加算を新設。

【算定要件】

次ページ以降に掲載

生産性向上推進体制加算②

【算定要件】

加算の区分	算定要件
生産性向上推進体制加算（Ⅰ）	①「生産性向上委員会」を開催し（<u>3か月に1回以上</u>）、次の事項について必要な検討及び実施の定期的な確認を行っていること A 介護機器を活用する場合における利用者の安全及びケアの質の確保 B 職員の負担軽減、勤務状況への配慮 C 介護機器の定期的な点検 D 業務の効率化及び質の向上並びに職員の負担軽減を図るための職員研修
	② 上記①の取組み及び介護機器の活用による業務の効率化、ケアの質の確保、職員の負担軽減に関する実績があること
	③ 介護機器を複数種類活用していること。（以下のA～Cを全て使用していること） A 見守り機器（いわゆる「離床センサー」）：全ての居室に設置 B インカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器：同一時間帯に勤務する全ての介護職員が使用 C 介護記録ソフトやスマートフォン等の介護記録の作成の効率化に資するICT機器：複数の機器の連携も含め、データ入力から記録・保存・活用までを一体的に支援するものに限る
	④「生産性向上委員会」において、職員の業務分担の明確化等による業務の効率化、ケアの質の確保、負担軽減について必要な検討及び実施の定期的な確認を行っていること
	⑤ 事業年度ごとに上記①、③、④の取組みに関する実績を厚生労働省に報告すること

生産性向上推進体制加算③

【算定要件】

加算の区分	算定要件
生産性向上推進体制加算（Ⅱ）	①「 生産性向上委員会 」を開催し（ 3か月に1回以上 ）、次の事項について必要な検討及び実施の定期的な確認を行っていること A 介護機器を活用する場合における利用者の安全及びケアの質の確保 B 職員の負担軽減、勤務状況への配慮 C 介護機器の定期的な点検 D 業務の効率化及び質の向上並びに職員の負担軽減を図るための職員研修
	② 介護機器を活用 していること。（以下の A～Cのうち、1つ以上 を使用していること） A 見守り機器（いわゆる「離床センサー」） B インカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器：導一時間帯に勤務する全ての介護職員が使用 C 介護記録ソフトやスマートフォン等の介護記録の作成の効率化に資するICT機器：複数の機器の連携も含め、データ入力から記録・保存・活用までを一体的に支援するものに限る
	③ 事業年度ごとに上記①、②の取組みに関する実績を厚生労働省に報告すること

生産性向上推進体制加算④

【算定上の留意点】

- 加算(Ⅰ)と(Ⅱ)の同時算定は不可。
- 加算(Ⅰ)を算定するには、加算(Ⅱ)で行った取組成果の確認が要件となっている。
- この加算新設より以前から取組を進めている事業所では、最初から加算(Ⅰ)を算定することも可能。
- 加算(Ⅰ)の算定にあたっては、加算(Ⅱ)で行った取組成果の確認が要件となることから、テクノロジー導入前の状況調査が必要。

【関係通知、資料】

- ・生産性向上推進体制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等の提示について
(令和6年3月15日老高発0315第4号、令和6年3月29日老高発0329第1号改正)
- ・介護サービス事業（施設サービス分）における生産性向上に資するガイドライン

人員配置基準における両立支援への配慮

【概要】

介護現場において治療と仕事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、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（以下「治療と仕事の両立ガイドライン」）に沿って事業者が設ける短時間勤務制度等を利用する職員について、「常勤」及び「常勤換算方法」に係る取扱いを変更。

【基準等】

週30時間以上の勤務で、人員配置基準上「常勤」「常勤換算方法の計算上1」と扱うことができる者

これまでの対象者

- ・男女雇用機会均等法の「母性健康管理措置」に基づく短時間勤務制度の利用者
- ・育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度の利用者



令和6年4月～

- ・男女雇用機会均等法の「母性健康管理措置」に基づく短時間勤務制度の利用者
- ・育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度の利用者
- ・「治療と仕事の両立ガイドライン」に沿って事業者が自主的に設ける短時間勤務制度の利用者

外国人介護人材に係る人員配置基準の取扱いの見直し

【概要】

就労開始から6月未満のEPA介護福祉士候補者及び技能実習生について、事業者が、外国人介護職員の日本語能力や指導の実施状況、管理者や指導職員等の意見等を勘案し、当該外国人介護職員を人員配置基準に算入することについて意思決定を行った場合には、就労開始直後から人員配置基準への算入が可能となった。

【基準・要件等】

EPA介護福祉士候補者及び技能実習生（日本語能力試験N1、N2合格者を除く）について、受入れ事業所での就労が6月未満であっても、受入れ事業者が当該職員の日本語能力や研修実施状況、管理者や研修責任者等の意見を勘案し、配置基準上の職員とみなすこととした者については、以下の要件を満たした上で、配置基準に算入できることとする。

ア 一定の経験のある職員とチームでケアを行う体制とすること。

イ 安全対策担当者の配置、指針の整備や研修の実施など、組織的に安全対策を実施する体制を整備していること。

管理者の責務及び兼務範囲の明確化

【概要】

提供する介護サービスの質を担保しつつ、介護サービス事業所を効率的に運営する観点から、管理者の責務について、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を行うことである旨を明確化した上で、管理者が兼務できる事業所の範囲について、管理者がその責務を果たせる場合には、同一敷地内における他の事業所、施設等ではなくても差し支えない旨を明確化されました。

【基準・要件等】

指定短期入所生活介護事業所の管理者は常勤であり、かつ、原則として専ら当該事業所の管理業務に従事するものである。ただし、以下の場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないときは、他の職務を兼ねることができるものとする。

① 当該指定短期入所生活介護事業所の短期入所生活介護従業者としての職務に従事する場合

② 同一の事業者によって設置された他の事業所、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する場合であって、当該他の事業所、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する時間帯も、当該指定短期入所生活介護事業所の利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握でき、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令に支障が生じないときに、当該他の事業所、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する場合（この場合の他の事業所、施設等の事業の内容は問わないが、例えば、管理すべき事業所数が過剰であると個別に判断される場合や、併設される訪問系サービスの事業所のサービス提供を行う従業者と兼務する場合（訪問系サービス事業所における勤務時間が極めて限られている場合を除く。）、事故発生時等の緊急時において管理者自身が速やかに当該指定短期入所生活介護事業所に駆け付けることができない体制となっている場合などは、一般的には管理業務に支障があると考えられる。）

ユニット間の勤務体制に係る取扱いの明確化

【概要】

ユニット型施設において、柔軟なサービス提供により、より良いケアを提供する観点から、職員の主たる所属ユニットを明らかにした上で、必要に応じてユニット間の勤務が可能であることが明確化されました。

「令和6年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.1) (令和6年3月15日)」 問96 ユニット間の勤務について
(問) ユニット型施設において、昼間は1ユニットに1人配置とされているが、新規採用職員の指導に当たる場合や、夜間に担当する他ユニットの入所者等の生活歴を把握する目的で、ユニットを超えた勤務を含むケア体制としてよいか。
(答) 引き続き入所者等との「馴染みの関係」を維持しつつ、柔軟なサービス提供により、より良いケアを提供する観点から、職員の主たる所属ユニットを明らかにした上で、必要に応じてユニット間の勤務を行うことが可能である。

なお、基準省令及び解釈通知の規定には変更がありませんので、従前どおりの職員配置を行うことが必要です。

- ①昼間については、ユニットごとに常時一人以上の介護職員又は看護職員を配置すること。
- ②夜間及び深夜については、2ユニットごとに一人以上の介護職員又は看護職員を夜間及び深夜の勤務に従事する職員として配置すること。
- ③ユニットごとに、常勤のユニットリーダーを配置すること。

「重要事項等」のウェブサイト掲載・公表

【概要】

運営規程の概要等、「重要事項等」の情報について、事業者は従来の「書面掲示」に加え、原則としてウェブサイト（法人のホームページ等又は介護サービス情報公表システム上）に掲載・公表することが、令和7年度から義務化されました。



明日をひらく都市

OPEN X PIONEER

YOKOHAMA