

令和 6 年度制度改正について

令和 6 年度介護報酬改定のうち、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、その他全サービスに係る改正事項及び介護職員等処遇改善加算についてお示しします。

なお、以下に掲示する内容以外についても改正がありますので、厚生労働省ウェブサイトに掲載されている「介護報酬改定の概要」「介護報酬改定に関する省令及び告示の改正」、「介護報酬改定に関する通知等の改正」及び「介護報酬改定に関する Q & A」についてよく確認をしていただく等、情報収集に努めるようお願いします([令和 6 年度介護報酬改定について | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#))。

また、愛知県高齢福祉課ウェブサイトに掲載されている「令和 6 年度介護報酬改定について」を良く確認していただき、間違いのない、適切な対応をお願いします([令和 6 年度介護報酬改定について - 愛知県 \(pref.aichi.jp\)](#))。

<目次>

1 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

- (1) 業務継続計画の策定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
- (2) 高齢者虐待防止の推進について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3
- (3) 感染症の予防及びまん延の防止のための取り組みについて・・・・・・ P 4
- (4) 栄養管理について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 4
- (5) 口腔衛生の管理について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 4～5
- (6) 認知症介護基礎研修の受講の義務付けについて・・・・・・・・・・・・ P 5～6

2 その他全サービスに係る改正事項

- (1) 書面掲示規制の見直しについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 6
- (2) 管理者の責務及び範囲の明確化について・・・・・・・・・・・・ P 6
- (3) テレワークの取扱いについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 7
- (4) 人員配置基準における両立支援への配慮について・・・・・・・・・・・・ P 7

3 「処遇改善加算」制度の一本化について・・・・・・・・・・・・ P 8

4 令和 6 年 4 月 1 日算定開始の加減算の届出期限について・・・・・・・・ P 9

5 その他参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 9

1－（１）業務継続計画の策定について

感染症や非常災害の発生時において、業務継続計画を策定し、計画に従い必要な措置を講じる必要があります。

なお、令和6年4月1日からの義務化に伴い、業務継続計画未実施減算が新設されます。感染症と災害発生時について、それぞれ計画策定が必要となり、どちらか一方の計画が策定できていない場合も減算となりますのでご注意ください（サービス種別により、減算適用に係る条件等が異なりますので、算定要件等をご確認ください）。

■必要な措置

- 業務継続計画の策定（感染症、災害時）
- 従業者への業務継続計画の周知
- 定期的な研修及び訓練（シミュレーション）の実施
- 定期的な業務継続計画の見直しの実施、必要に応じた計画の変更

■対象サービス

全サービス

■関連資料

[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資料・動画 | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)

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 その他のサービス 所定単位数の100分の3に相当する単位数を減算（新設） 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。	

1－（２）高齢者虐待防止の推進について

事業者は、利用者の人権の擁護、虐待防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するために次の措置を講じる必要があります。

なお、令和6年4月1日からの義務化に伴い、高齢者虐待防止措置未実施減算が新設されますので、ご留意ください。

■必要な措置

- 虐待の防止のための対策を検討する委員会の定期的な開催及びその結果の周知
- 虐待防止のための指針の整備
- 虐待防止のための研修の定期的な実施（※）
※研修を実施すべき頻度は、サービス種別によって異なります。
- 虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者の設置
- 虐待の防止のための措置に関する事項について、運営規程に記載

■対象サービス

全サービス

■関連資料

[高齢者虐待防止に資する研修・検証資料等 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

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に実施すること。 ・ 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

1－（３）感染症の予防及びまん延の防止について

事業者は、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、以下の措置を講じる必要があります。

■必要な措置

- 感染症の予防及びまん延防止のための対策を検討する委員会の開催
- 感染症の予防及びまん延防止のための指針の整備
- 研修、訓練（シミュレーション）の実施

■対象サービス

全サービス

1－（４）栄養管理について

入所者に対する栄養管理について、令和３年度から栄養マネジメント加算を廃止し、栄養ケア・マネジメントを基本サービスとして行うことを踏まえ、管理栄養士が、入所者の栄養状態に応じて計画的に行う必要があります。栄養管理の基準を満たさない場合、令和６年４月１日からは栄養管理に係る減算の対象となります。

■必要な措置

- 多職種共同での入所者ごとの栄養ケア計画の作成
- 栄養ケア計画に従った栄養管理の実施、入所者の栄養状態の定期的な記録
- 栄養ケア計画の進捗状況の定期的な評価、必要に応じた計画の見直し

■対象サービス

施設系サービス（介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院）

1－（５）口腔衛生の管理について

入所者に対する口腔衛生の管理について、令和３年度から口腔衛生管理体制加算を廃止し、基本サービスとして行うことを踏まえ、入所者の口腔衛生の管理を計画的に行う必要があります。

■必要な措置

- 歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が、介護職員に対する口腔衛生の管理に係る技術的助言及び指導を年２回以上実施
- 上記の技術的助言及び指導に基づき、以下の事項を記載した、入所者の口腔衛生の管理体制に係る計画を作成するとともに、必要に応じて、定期的に当該計画の見直し

イ 助言を行った歯科医師

- ロ 歯科医師からの助言の要点
 - ハ 具体的方策
 - 二 当該施設における実施目標
 - ホ 留意事項・特記事項
- 施設の従業者又は歯科医師若しくは歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が施設入所時及び入所後の定期的な口腔の健康状態の評価を実施
 - 技術的助言及び指導又は口腔の健康状態の評価を行う歯科医師若しくは歯科医師の指示を受けた歯科衛生士においては、当該施設との連携について、実施事項等を文書等で取り決め

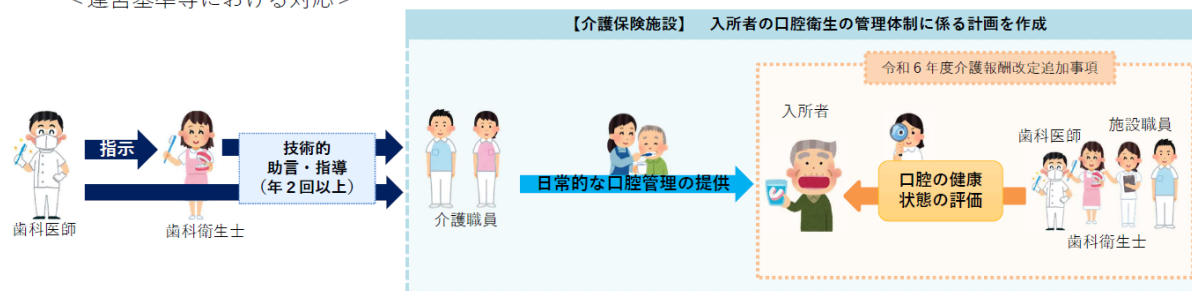
■対象サービス

施設系サービス（介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院）

概要	【介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院】
○ 介護保険施設において、事業所の職員による適切な口腔管理等の実施と、歯科専門職による適切な口腔管理につなげる観点から、事業者が利用者の入所時及び入所後の定期的な口腔衛生状態・口腔機能の評価の実施を義務付ける。【通知改正】	

算定要件等
○ 施設の従業者又は歯科医師若しくは歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が施設入所時及び入所後の定期的な口腔の健康状態の評価を実施すること。
○ 技術的助言及び指導又は口腔の健康状態の評価を行う歯科医師若しくは歯科医師の指示を受けた歯科衛生士においては、当該施設との連携について、実施事項等を文書等で取り決めを行うこと。

<運営基準等における対応>



1－（6）認知症介護基礎研修の受講の義務付けについて

事業者は、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必要があります。事業所が新たに採用した従業者（新規・中途問わず）で医療・福祉関係資格を有さない者については、採用後1年間の猶予期間中に研修を受講させる必要があります。

■対象サービス

全サービス（無資格者がいない訪問系サービス（訪問入浴介護を除く）、福祉用具貸与、居宅介護支援を除く）

■関連資料

- [安城市／認知症介護基礎研修（e-ラーニングシステム）（city.anjo.aichi.jp）](http://city.anjo.aichi.jp)
- [愛知県認知症介護研修について - 愛知県（pref.aichi.jp）](http://pref.aichi.jp)

2－（１）「書面掲示」規制の見直しについて

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、ウェブサイトへの掲載・公表が義務付けられます。

義務付けは令和７年度からですが、各事業所におかれましては、お早めにご対応をお願いします。

■対象サービス

全サービス

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）	

2－（２）管理者の責務及び兼務範囲の明確化について

管理者の責務及び兼務範囲について、管理者がその責務が果たせる場合には、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が明確化されます。

なお、これまでと同様、管理者の一元的管理が行える体制の確保についてはご留意の上、ご対応ください。

■対象サービス

全サービス

概要	【全サービス】
○ 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する。 【省令改正】【通知改正】	

２－（３）テレワークの取扱いについて

テレワークの取扱いについて、これまで管理者についてのみ示されておりましたが、人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種についても、取扱いが明確化されます。

詳細等につきましては、最新情報にご留意いただき、対応を進めてください。

■対象サービス

全サービス（居宅療養管理指導を除く）

概要	【全サービス（居宅療養管理指導★を除く。）】
○ 人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種のテレワークに関して、個人情報適切に管理していること、利用者の処遇に支障が生じないこと等を前提に、取扱いの明確化を行い、職種や業務ごとに具体的な考え方を示す。【通知改正】	

２－（４）人員配置基準における両立支援への配慮について

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るため、運営基準の解釈通知及び報酬算定の留意事項通知について、「常勤」及び「常勤換算方法」に係る取扱いが改正されます。

■対象サービス

全サービス

概要	【全サービス】
○ 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、各サービスの人員配置基準や報酬算定について、以下の見直しを行う。 ア 「常勤」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法等による育児・介護等の短時間勤務制度を利用する場合に加えて、「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場合にも、週30時間以上の勤務で「常勤」として扱うことを認める。 イ 「常勤換算方法」の計算に当たり、職員が「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場合、週30時間以上の勤務で常勤換算での計算上も1（常勤）と扱うことを認める。 【通知改正】	

基準・算定要件等

○ 運営基準の解釈通知及び報酬算定上の留意事項通知について、「常勤」及び「常勤換算方法」に係る取扱いを以下のように改正する。

	母性健康管理措置による 短時間勤務	育児・介護休業法による 短時間勤務制度	「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
「常勤」(※)の取扱い： 週30時間以上の勤務で常勤扱い	○	○	○（新設）
「常勤換算」(※)の取扱い： 週30時間以上の勤務で常勤換算での 計算上も1（常勤）と扱うことを認める	○	○	○（新設）

※人員配置基準上の「常勤」及び「常勤換算方法」の計算においては、常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本）勤務している者を「常勤」として取り扱うこととしている。

3 「処遇改善加算」制度の一本化について

介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、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、現行の各加算・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」に一本化されます。

一本化後の加算については、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、事業所内での柔軟な職種間配分が認められます。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境要件の見直しも行われます。

■必要な措置

- 令和6年度計画書の提出（令和6年4月15日まで）

※令和6年度計画書において、現行3加算（令和6年4月・5月分）と新加算（令和6年6月から3月まで）をまとめて申請できる様式になっております。

- 令和5年度実績報告の提出（令和6年7月31日まで）

■関連資料

- [安城市／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・介護職員等処遇改善加算について](http://city.anjo.aichi.jp)
(city.anjo.aichi.jp)
- [介護職員の処遇改善 | 厚生労働省](http://mhlw.go.jp) (mhlw.go.jp)

算定要件等

- 一本化後の新加算全体について、職種に着目した配分ルールは設けず、事業所内で柔軟な配分を認める。
- 新加算のいずれの区分を取得している事業所においても、新加算Ⅳの加算額の1/2以上を月額賃金の改善に充てることを要件とする。
※ それまでベースアップ等支援加算を取得していない事業所が、一本化後の新加算を新たに取得する場合には、収入として新たに増加するベースアップ等支援加算相当分の加算額については、その2/3以上を月額賃金の改善として新たに配分することを求める。

加算率（※）		既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字	対応する現行の加算等（※）	新加算の趣旨
【24.5%】	新加算（介護職員等処遇改善加算）	I 新加算（Ⅱ）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 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（訪問介護の場合、介護福祉士30%以上）	a. 処遇改善加算（Ⅰ） 【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅰ） 【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
【22.4%】		II 新加算（Ⅲ）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 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【見直し】 ・ グループごとの配分ルール【撤廃】	a. 処遇改善加算（Ⅰ） 【13.7%】 b. 特定処遇加算（Ⅱ） 【4.2%】 c. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
【18.2%】		III 新加算（Ⅳ）に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備	a. 処遇改善加算（Ⅰ） 【13.7%】 b. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
【14.5%】		IV 新加算（Ⅳ）の1/2（7.2%）以上を月額賃金で配分 ・ 職場環境の改善（職場環境等要件）【見直し】 ・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等	a. 処遇改善加算（Ⅱ） 【10.0%】 b. ベースアップ等支援加算 【2.4%】	介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

※：加算率は訪問介護のものを例として記載。

新加算（Ⅰ～Ⅳ）は、加算・賃金改善額の職種間配分ルールを統一。（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、事業所内で柔軟な配分を認める。）

4 令和6年4月1日算定開始の加減算の届出時期について

令和6年4月1日算定開始の加減算の届出時期は、

令和6年4月5日（金）（必着） までとします。

処遇改善加算の計画書の届出時期は令和6年4月15日(月)までとなっており、締切日が異なりますのでご注意ください。

5 その他参考資料

- 介護保険最新情報 | 厚生労働省

[介護保険最新情報掲載ページ | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)