

認知症対応型共同生活介護

人員及び運営に関する基準 介護報酬 における留意点

沼田市健康福祉部 社会福祉課指導監査係

目次

1. 人員に関する基準	… 2 ページ
2. 重要事項の説明・同意	… 14 ページ
3. 個人情報使用の同意	… 17 ページ
4. 身体的拘束等の適正化のための対策	… 18 ページ
5. 自己評価・外部評価の実施	… 19 ページ
6. 認知症対応型共同生活介護計画の作成	… 21 ページ
7. 対策が義務づけられている会議、研修、訓練等の実施	… 24 ページ
8. 運営推進会議の開催	… 27 ページ
9. 協力医療機関との連携	… 28 ページ
10. 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の設置	… 29 ページ
11. 医療連携体制加算	… 30 ページ
12. 科学的介護推進体制加算	… 33 ページ
13. サービス提供体制強化加算	… 34 ページ
14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）	… 37 ページ

1. 人員に関する基準

(1) 用語

① 常勤

事業所における勤務時間が、当該事業所において定められている常勤従業者が勤務すべき時間数（週32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）に達していることをいいます。

同一事業者によって当該事業所に併設されている事業所（同一敷地内に所在する、又は、道路を隔てて隣接する事業所をいう。ただし、管理上支障がない場合は、その他の事業所を含む。）の職務を同時並行的に行うことが差し支えないとされている場合は、それぞれの勤務時間を合計して、常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば常勤要件を満たしているものとして扱われます。

- ✓ 常勤としている従業者の「労働条件通知書に記載されている勤務時間」、「勤務表上の勤務時間」などは、「就業規則などで定めている事業所の常勤の従業者が勤務すべき時間数」に達していますか？
- ✓ 兼務の勤務時間を合計して常勤とする場合、その兼務は、同一事業者が運営する事業所の職務ですか？また、兼務が差し支えないとされる職務の従事となっていますか？

1. 人員に関する基準

(1) 用語

② 常勤換算方法

事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法です。
次のとおり計算をします。

$$\div \frac{\text{事業所の従業者の勤務延時間数}}{\text{事業所の常勤職員の勤務時間（週32時間を下回る場合は32時間を基本とする）}}$$

- ✓ 勤務延時間数には、事業所の事業に係るサービスに従事する勤務時間数だけを用いていますか？
- ✓ 兼務が差し支えない職務であっても、兼務の職務における勤務時間を分けて計算していますか？
- ✓ 勤務延時間に算入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数が上限となっていますか？
- ✓ 常勤換算方法の計算結果は、小数点第2位以下を切り捨て表示していますか？

【参考】 Q & A

常勤換算の考え方

「平成21年4月改定関係Q & A (vol.1)」

問123 グループホームにおける、直接処遇職員の常勤換算の考え方如何。

(答)

直接処遇職員（兼務も含む）の労働時間の合計を、常勤職員の勤務時間で除したものが常勤換算数となる。

例えば、職員10名、常勤職員の勤務時間が1週40時間のグループホームにおいて、

- ①管理者1名（常勤、介護職員兼務）
- ②サービス計画作成担当者1名（常勤、介護職員兼務）
- ③介護職員4名（常勤）
- ④介護職員3名（非常勤、週3日、1日4時間…週12時間）
- ⑤事務職員1名（兼務無し）

と配置されている場合は、

$$((①+②+③) \times 40\text{時間} + ④ \times 12\text{時間}) \div 40\text{時間} = 6.9 \text{ (常勤換算人数) と}$$

なる。

なお、この場合、事務職員は算定されない。

上記を参考に、各事業所における常勤職員の勤務時間等を考慮して算定されたい。

1. 人員に関する基準

(1) 用語

③ 勤務延時間数

勤務表上、事業に係るサービスの提供に従事する時間又は事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間（待機時間を含む。）として、明確に位置付けられている時間の合計数をいいます。なお、従業者1人につき、勤務延時間数に算入することができる時間数は、事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とします。

1. 人員に関する基準

(1) 用語

④ 専ら従事する、専ら提供に当たる

サービス提供時間帯を通じて、そのサービス以外の職務に従事していないことをいいます。
この場合のサービス提供時間帯とは、その従業者の、その事業所における勤務時間をいいます。

(例)

「(…略…) 専ら当該指定地域密着型通所介護の提供に従事する看護職員 (…略…)」

↓

当該指定地域密着型通所介護のサービス提供時間帯を通じて、当該指定地域密着型通所介護以外の職務に従事していない看護職員

✓ サービス提供時間のなかで、「専ら従事する」、「専ら提供に当たる」ことが求められている場合、そのサービスの職務のみの従事となっていますか？

1. 人員に関する基準

(2) 配置

① 介護従業者

共通

- ✓ ユニットごとに常勤の者を1人以上配置します。

夜間及び深夜の時間帯以外の時間帯

- ✓ ユニットごとに「利用者の数」3人に対し「介護従業者」1人となるよう配置します。
- ✓ 「介護従業者」の員数は、「常勤換算方法」で算出します。
- ✓ 利用者の数は、前年度の平均値を用います。
- ✓ 「夜間及び深夜の時間帯以外の時間帯」に、「介護従業者」1人が常にいるよう配置します。

夜間及び深夜の時間帯

- ✓ ユニットごとに「夜間及び深夜の時間帯」の時間帯を通じて1人以上、介護従業者を勤務させます。

1. 人員に関する基準

(2) 配置

① 介護従業者

ポイント1

事業所における「夜間及び深夜の時間帯」と「それ以外の時間帯」を再確認しましょう。

- ✓ 「夜間及び深夜の時間帯」は、それぞれの事業所ごとに、利用者の生活サイクルに応じて、1日の活動の終了時刻から開始時刻までを基本として設定します。

ポイント2

「前年度の利用者の平均値」を再確認しましょう。

- ✓ 当該年度の前年度（毎年4月1日に始まり翌年3月31日に終わる年度）の平均を用います。
- ✓ 利用者数の平均は、前年度の全利用者の延べ数を前年度の日数で割り算をして出た数です。（小数点第2位を切り上げます。）

例えば、

前年度の全利用者の延数 3,248人 ÷ 前年度の日数 365日 = 8.89...

小数点第2位を切り上げて **8.9人**

1. 人員に関する基準

(2) 配置

① 介護従業者

ポイント3

介護従業者の勤務時間を常勤換算方法で計算しましょう。

「常勤換算方法」とは…

当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（1週間に勤務すべき時間数が32時間を下回る場合は32時間を基本とする）で除すること（小数点第2位以下切り捨て）により、当該事業所のその員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいいます。

 本資料3ページを再度確認してください。

勤務表上、認知症対応型共同生活介護事業に係るサービス提供の従事の時間又はその事業に係るサービス提供のための準備等を行う時間（待機時間を含む。）として明確に位置づけられている時間の合計数を算入します。

- ✓ 従業者1人につき、勤務延時間に算入できる時間数は、事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数が上限です。
- ✓ 「事業所において常勤者の従業者が勤務すべき勤務時間」は事業所において就業規則で定められている始業時刻から終業時刻までの時間になります。事業所の勤務時間を再確認しましょう。

1. 人員に関する基準

(2) 配置

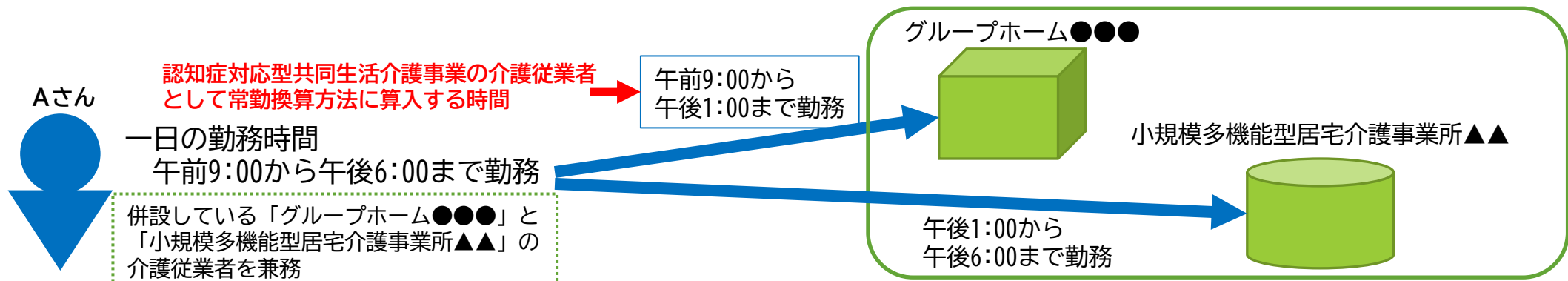
① 介護従業者

ポイント3

「勤務延時間数に算入できる時間数」とは…

常勤換算方法の勤務延時間数は、当該事業所の指定に係る事業のサービスに従事する勤務時間の延べ数になります。

- ✓ 例えば、「指定認知症対応型共同生活介護事業所」と「指定小規模多機能型居宅介護事業所」とを併設している場合であって、ある従業者が「指定認知症対応型共同生活介護事業所の介護従業者」と「指定小規模多機能型居宅介護事業所の小規模多機能型居宅介護従業者」を兼務する場合、指定認知症対応型共同生活介護事業所の介護従業者の勤務延時間数には、指定認知症対応型共同生活介護事業所の介護従業者としての勤務時間だけを算入することとなる。



1. 人員に関する基準

(2) 配置

② 計画作成担当者

員数

- ✓ 事業所に1人以上配置します。

勤務形態

- ✓ 専従の計画作成担当者を配置します。ただし、利用者の処遇に支障がない場合は、当該事業所における他の職務に従事することができます。
- ✓ 非常勤の者でも差し支えありません。当該事業所の利用者に対する計画を適切に作成するために、利用者の日常の変化を把握するに足る勤務時間を確保してください。

必要な資格、修了している必要がある研修

- ✓ 配置人数が1人の場合、配置されている計画作成担当者は介護支援専門員を充てます。1人以上配置されている場合、配置されている計画作成担当者のうち最低1人は介護支援専門員を充てます。（小規模多機能型居宅介護事業所、看護小規模多機能型居宅介護事業所が併設されている場合、介護支援専門員を持っている人を置かないこともできます。）
- ✓ 計画作成担当者は、介護支援専門員である者及び介護支援専門員でない者いずれについても、「実践者研修」又は「基礎課程」を修了している者を配置します。

1. 人員に関する基準

(2) 配置

③ 管理者

員数

- ✓ 各共同生活住居（ユニット）に配置します。

勤務形態

- ✓ 常勤専従の者を配置します。ただし、利用者の処遇に支障がない場合は、当該事業所における他の職務に従事し、又は他の事業所、施設等の職務に従事することができます。

必要な資格、修了している必要がある研修

- ✓ 特別養護老人ホーム、老人デイサービスセンター、介護老人保健施設、指定所規模多機能型居宅介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所、看護小規模多機能型居宅介護事業所等の職員又は訪問介護員等として、3年以上、認知症である者の介護に従事した経験を有した者を充てます。
- ✓ 「認知症対応型サービス事業管理者研修」を修了している者を配置します。

1. 人員に関する基準

(2) 配置

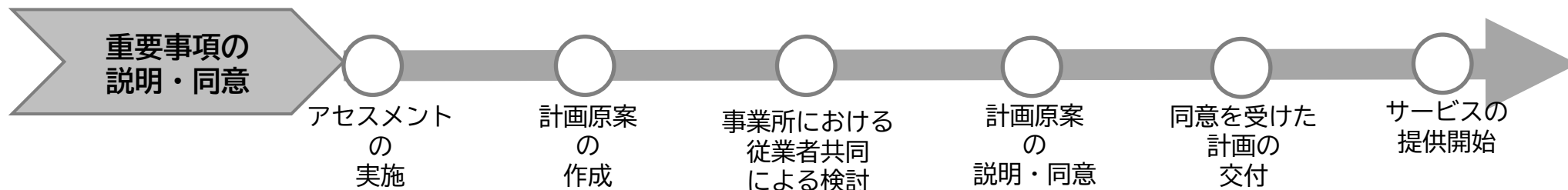
「兼務可能な職種」を確認しましょう

	兼務可能な職種	条件
管理者	・ 管理者となっているユニットの他の職務 ・ 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 ・ 同一の事業者によって設置された他の事業所、施設等の従業者	ユニットの管理上支障がない場合 (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、当該指定認知症対応型共同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指定認知症対応型共同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。)
計画作成担当者	・ 事業所の他の職務	利用者の処遇に支障がない場合
介護従業者	・ 併設された指定小規模多機能型居宅介護事業所又は指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の介護従業者(ただし、「条件」の記載事項をすべて満たした場合)	・ 運営基準第90条第1項から第3項に定める員数を満たしている。 ・ 運営基準第63条に定める指定小規模多機能型居宅介護事業所の員数、運営基準第171条に定める指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の員数を満たしている。

2. 重要事項の説明・同意

(1) 重要事項の説明及び同意の時期

事業者は、指定認知症対応型共同生活介護の提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者又はその家族に対し重要事項を記した文書を交付して説明を行い、サービス提供の開始について利用申込者の同意を得ることとなります。



- ✓ 利用申込者又はその家族へ交付して説明を行っている重要事項説明書の控えから、利用申込者からの同意日、同意したことを示す署名等が確認できますか？
- ✓ 重要事項説明書を利用申込者又はその家族へ交付して説明を行い、利用申込者の同意を受けた者は「事業者」になっていますか？

2. 重要事項の説明・同意

(2) 重要事項説明書の内容

重要事項説明書は、利用申込者又はその家族に対して、以下の内容を含めたわかりやすい説明書を交付して、懇切丁寧に説明を行い、事業所からサービス提供を受けることの同意を得ることが求められています。

《利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項》

- ・ 運営規程の概要
- ・ 事業所従業員の勤務体制
- ・ 事故発生時の対応
- ・ 苦情処理の体制
- ・ 提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況）
など

✓ 重要事項説明書には、利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項がすべて記載されていますか？

2. 重要事項の説明・同意

【関連事項】重要事項の揭示

令和7年4月1日より、重要事項は、ウェブサイトに掲載しなければならないことになりました。ウェブサイトとは、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のことをいいます。

✓ 重要事項は、法人ホームページ、介護サービス情報公表システムに掲載されていますか？

3. 個人情報使用の同意

サービス担当者会議等において、利用者の個人情報を用いる場合は利用者の同意を、利用者の家族の個人情報を用いる場合は当該家族の同意を、あらかじめ文書により得ることとなります。

【署名欄によく見られる例】

- ①「利用者」のみ → 家族の同意が確認できない。
- ②「利用者」と「代理人」のみ → 「代理人」は利用者の同意を代理して受けている人を明確にするため設けられている。そのため家族の同意が確認できない。
- ③「利用者」と「代筆者」のみ → 「代筆者」は利用者が自署できないため利用者に代わって署名を代筆した者を明らかにするため設けられている。そのため家族の同意が確認できない。

✓ 個人情報の使用同意について、利用者の個人情報の使用同意を利用者本人から、家族の個人情報の使用同意を家族を代表した者から、文書により得られていますか？

4. 身体的拘束等の適正化のための対策

- ✓ 身体的拘束等適正化検討委員会を設置します。
- ✓ 身体的拘束等適正化検討委員会は、3月に1回以上、開催しましょう。
- ✓ 開催した会議の議事録を作成して、全職員へ会議で検討した内容を周知しましょう。
- ✓ 「身体的拘束等の適正化のための指針」を整備します。整備された指針の内容は、盛り込むべき事項をすべて含んでいるか、確認しましょう。
- ✓ 身体的拘束等の適正化のための従業者に対する研修を、年2回以上実施しましょう。実施結果は記録に残しましょう。
- ✓ 新規採用者がいる場合は、採用時に必ず虐待の防止のための研修を実施しましょう。

「身体的拘束等の適正化のための対策」が実施されていない場合、「身体拘束廃止未実施減算」の対象になりますので注意してください。

5. 自己評価・外部評価の実施

事業者は、自らその提供するサービスの質の評価を行うとともに、定期的に次に掲げるいずれかの評価を受けて、それらの結果を公表し、常にその改善を図ることとなっています。

- ① 外部の者による評価
- ② 運営推進会議における評価

次の事項を満たしているか、再度、確認してください。

- ✓ 少なくとも年1回実施している。
- ✓ 以下の全てを満たすものとして2年に1回、外部評価を実施している。
 - ① 過去5年間継続して外部評価を実施している。
 - ② 「1 自己評価及び外部評価結果」及び「2 目標達成計画」を市に提出している。
 - ③ 運営推進会議が年6回以上開催されている。
 - ④ 運営推進会議に事業所の存する市の職員又は地域包括支援センターの職員が必ず出席している。
 - ⑤ 「1 自己評価及び外部評価結果」のうち、外部評価項目の「2 事業所と地域のつきあい」、「3 運営推進会議を活かした取組み」、「4 市町村との連携」、「6 運営に関する利用者、家族等意見の反映」の実践状況（外部評価）が適切である。

5. 自己評価・外部評価の実施

19ページのつづき

自己評価の実施

- ✓ 管理者が介護従業者と協議して実施している。

評価結果の公表

- ✓ 重要事項の説明の際に評価結果を添付して説明している。
- ✓ 事業所内の見やすい場所への掲示、ホームページへの掲載など、広く公表を行っている。
- ✓ 利用者及びその家族へ評価結果を渡している。
- ✓ 市へ評価結果を提出している。
- ✓ 評価結果等を運営推進会議にて説明している。
- ✓ 評価結果を地域包括支援センターに提供している。

運営推進会議を活用した評価

- ✓ 市職員又は地域包括支援センター職員、サービスや評価についての知見を有し公正・中立な第三者が参加し評価している。
- ✓ 「自己評価・外部評価・運営推進会議活用ツール」を使用して、適切に評価されている。

6. 認知症対応型共同生活介護計画の作成

(1) アセスメントの実施、従業者共同による計画の検討

認知症対応型共同生活介護計画は、計画作成担当者に作成に関する業務を担当させます。

認知症対応型共同生活介護計画は、利用者の心身の状況、希望及びその置かれている環境を踏まえて作成します。

- ✓ 認知症対応型共同生活介護計画の作成に当たって、利用者の心身の状況、希望及び置かれている環境を適切に把握していますか？（事業所が把握した利用者の情報はアセスメントシートなどに記録して、後で検証できるようにしていますか？）
- ✓ 認知症対応型共同生活介護計画は、サービスの提供に関わる従業者が共同して作成していますか？

6. 認知症対応型共同生活介護計画の作成

(2) 認知症対応型共同生活介護計画の説明・同意・交付

説明、文書同意、交付が済んでいることを明確にするため、認知症対応型共同生活介護計画に署名欄を作成し、対応することが望ましいです。

以下のとおり例示しますので参考としてください。

署名欄（例）

認知症対応型共同生活介護計画について、説明を受け、同意し、**受領しました。**

____年 ____月 ____日 利用者氏名 _____ ⑩

利用者は、心身の状況等により署名ができないため、利用者の意思を確認のうえ、利用者の代わりに代筆しました。

____年 ____月 ____日 代筆者署名 _____ ⑩

「交付を受けました。」でもよい

6. 認知症対応型共同生活介護計画の作成

(3) モニタリングの実施

計画作成担当者は、事業所の他の介護従業者及び他の居宅サービス等を行う者と連携して、認知症対応型共同生活介護計画に従ったサービスの実施状況の把握を行います。

- ✓ サービスの実施状況は適切に記録に残されていますか？
- ✓ 把握したサービスの実施状況を踏まえ、必要に応じて認知症対応型共同生活介護計画を変更していますか？

7. 対策が義務づけられている会議、研修、訓練等の実施

以下の事項について、その対策が義務づけられています。

1. ハラスメント対策
2. 業務継続に向けた取組
3. 非常災害対策
4. 感染症への対応
5. 高齢者の虐待防止

ハラスメント対策

- ☐ セクシャルハラスメントやパワーハラスメントについての指針を作成して、職員周知を図っていますか？
- ☐ ハラスメントについての相談体制を整備していますか？

業務継続に向けた取組

- ☐ 策定された業務継続計画（BCP）には、感染症編、自然災害編が備わっていますか？
- ☐ 業務継続計画について、職員に周知していますか？
- ☐ 業務継続計画に関する研修と訓練を、それぞれ年2回以上実施していますか？実施結果は記録に残していますか？

7. 対策が義務づけられている会議、研修、訓練等の実施

非常災害対策

- ☐ 消防計画及び風水害、地震等の災害に対処するための計画は策定されていますか？
- ☐ 防災マニュアルや非常災害時の連絡網などを整備し、職員に周知していますか？
- ☐ 定期的な避難、救出訓練を行っていますか？訓練実施結果は、記録に残していますか？

感染症への対応

- ☐ 感染症対策委員会がありますか？組織された感染症対策委員会は、おおむね6月に1回以上、会議を開催していますか？
- ☐ 開催した会議の議事録を作成して、全職員へ会議で検討した内容を周知していますか？
- ☐ 「感染症の予防及びまん延防止のための指針」が整備されていますか？整備された指針の内容は、盛り込むべき事項をすべて含んでいますか？
- ☐ 感染症対策のための研修と訓練を、それぞれ年2回以上実施していますか？実施結果は記録に残していますか？

7. 対策が義務づけられている会議、研修、訓練等の実施

高齢者の虐待防止

- ☐ 虐待防止検討委員会がありますか？
- ☐ 組織された虐待防止検討委員会は、定期的に会議を開催していますか？（会議開催の頻度は明記されていませんが、「定期的」とされているので、年1回以上の開催が考えられます。）
- ☐ 開催した会議の議事録を作成して、全職員へ会議で検討した内容を周知していますか？
- ☐ 「虐待の防止のための指針」が整備されていますか？また、整備された指針の内容は、盛り込むべき事項をすべて含んでいますか？
- ☐ 虐待防止のための研修を、年2回以上実施していますか？実施結果は記録に残していますか？
- ☐ 新規採用者がいる場合は、採用時に必ず虐待の防止のための研修を実施していますか？
- ☐ 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を置いていることが、書類から確認できますか？

「虐待の防止に関する措置」が実施されていない場合、「高齢者虐待防止措置未実施減算」の対象になりますので注意してください。

8. 運営推進会議の開催

事業者は、運営推進会議を設置し、おおむね2月に1回以上、運営推進会議に対し活動状況を報告し、運営推進会議による評価を受けるとともに、運営推進会議から必要な要望、助言等を聴く機会を設けます。

事業者は、運営推進会議における報告等についての記録を作成するとともに、運営推進会議の記録を公表しなければなりません。

- ✓ 運営推進会議がおおむね2月に1回以上、開催されていることが、運営推進会議の会議録から確認できますか？
- ✓ 運営推進会議において、要望や助言を運営推進会議出席者から得られるような進行に努めていますか？
- ✓ 運営推進会議の会議録を作成して、公表をしていますか？（公表の仕方は「事業所内で来所者が確認できる場所に掲示する。」「事業所のホームページに掲載する。」などがあります。なお、公表時、個人情報の保護に配慮をお願いします。）

9. 協力医療機関との連携

事業者は、利用者の病状の急変等に備えるため、あらかじめ、協力医療機関を定めておきます。

事業者は、1年に1回以上、指定医療機関との間で、利用者の病状が急変した場合等の対応を確認するとともに、協力医療機関の名称等を、指定を行った市町村長へ届け出なければなりません。

- ✓ 協力医療機関とは、年1回以上、利用者の病状が急変した場合等の対応を確認していますか？
確認した内容は書面等で確認できますか？

10. 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の設置

事業者は、事業所における業務の効率化、介護サービスの質の向上その他の生産性の向上に資する取組の促進を図るため、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を定期的を開催しなければなりません。

- ✓ 令和9年3月31日までは努力気味ですが、令和9年4月1日から義務化されます。
- ✓ 「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」等を参考に取組を進めましょう。

11. 医療連携体制加算

厚生労働大臣が定める施設基準に適合するものとして、市町村長に対し届出を行った事業所において、指定認知症対応型共同生活介護を行った場合、1日につき、医療連携体制加算（Ⅰ）イについては57単位、医療連携体制加算（Ⅰ）ロについては47単位、医療連携体制加算（Ⅰ）ハについては37単位、医療連携体制加算（Ⅱ）については5単位を加算します。

【厚生労働大臣が定める施設基準】

医療連携体制加算（Ⅰ）に関する施設基準

看護職員の配置（イの場合）

事業所の職員として**看護師**を常勤換算方法で1名以上配置

＋

事業所の職員である看護師又は病院、診療所若しくは訪問看護ステーションの看護師との
連携による24時間連絡できる体制の確保

11. 医療連携体制加算

30ページのつづき

看護職員の配置（ロの場合）

事業所の職員として看護職員（看護師又は准看護師）を常勤換算方法で1名以上配置
＋
事業所の職員である看護職員又は病院、診療所若しくは訪問看護ステーションの看護師との
連携による24時間連絡できる体制の確保
（事業所の職員として配置している看護職員が准看護師のみの場合は、
病院、診療所若しくは訪問看護ステーションの看護師との連携を要する。）

看護職員の配置（ハの場合）

事業所の職員 又は 病院、診療所若しくは訪問看護ステーションとの連携により
看護師を1名以上確保
＋
看護師により24時間連絡できる体制を確保

11. 医療連携体制加算

【厚生労働大臣が定める施設基準】

医療連携体制加算（Ⅰ）に関する施設基準

重度化した場合の対応に係る指針

「重度化した場合における対応に係る指針」に盛り込むべき項目

- ① 急性期における医師や医療機関との連携体制
- ② 入院期間中における認知症対応型共同生活介護における居住費や食費の取扱い
- ③ 看取りに関する考え方、本人及び家族との話し合いや意思確認の方法等の看取りに関する指針

「重度化した場合における対応に係る指針」の説明及び同意

入居の際に利用者又はその家族に対して、当該指針の内容を説明し、同意を得ていることです。

12. 科学的介護推進体制加算

L I F Eによる情報提供とフィードバック情報の活用により、P D C Aサイクルを確立させてサービスの質の向上を推進する取組みを評価する加算です。

事業所は、利用者に提供するサービスの質を常に向上させていくため、計画（P l a n）、実行（D o）、評価（C h e c k）、改善（A c t i o n）のサイクル（P D C Aサイクル）により、質の高いサービスを実施する体制を構築するとともに、その更なる向上に努めることが重要であり、具体的には、次のような一連の取組が求められています。

したがって、情報を厚生労働省に提出するだけでは、本加算の算定対象とはなりません。

Plan	利用者の心身の状況等に係る基本的な情報に基づき、適切なサービスを提供するためのサービス計画を作成する
Do	サービスの提供に当たっては、サービス計画に基づいて、利用者の自立支援や重度化防止に資する介護を実施する
Check	L I F Eへの提出情報及びフィードバック情報等も活用し、多職種が共同して、事業所の特性やサービス提供の在り方について検証を行う
Action	検証結果に基づき、利用者のサービス計画を適切に見直し、事業所全体として、サービスの質の更なる向上に努める

13. サービス提供体制強化加算

厚生労働大臣が定める基準に適合しているものとして、市町村長に対し届出を行った指定認知症対応型通所介護事業所が、利用者に対し指定認知症対応型通所介護を行った場合、1回につき、サービス提供体制強化加算（Ⅰ）は22単位、サービス提供体制強化加算（Ⅱ）は18単位、サービス提供体制強化加算（Ⅲ）は6単位を加算します。

【厚生労働大臣が定める基準】

サービス提供体制強化加算（Ⅰ）

- (1) 次のいずれかに適合すること。
 - (一) 事業所の介護職員の総数のうち、介護福祉士の占める割合が100分の70以上であること。
 - (二) 事業所の介護職員の総数のうち、勤続年数10年以上の介護福祉士の占める割合が100分の25以上であること。
- (2) 定員超過利用・人員基準欠如に該当していないこと。

サービス提供体制強化加算（Ⅱ）

- (1) 事業所の介護職員の総数のうち、介護福祉士の占める割合が100分の60以上であること。
- (2) 定員超過利用・人員基準欠如に該当していないこと。

13. サービス提供体制強化加算

34 ページのつづき

【厚生労働大臣が定める基準】

サービス提供体制強化加算（Ⅲ）

- (1) 次のいずれかに適合すること。
- (一) 事業所の介護職員の総数のうち、介護福祉士の占める割合が100分の50以上であること。
 - (二) 事業所の看護・介護職員の総数のうち、常勤職員に占める割合が100分の75以上であること。
 - (三) 認知症対応型通所介護を利用者に直接提供する職員の総数のうち、勤続年数7年以上の者の占める割合が100分の30以上であること。
- (2) 定員超過利用・人員基準欠如に該当していないこと。

13. サービス提供体制強化加算

職員の割合の算出

職員の割合の算出に当たっては、**常勤換算方法**で算出した前年度（3月を除く。）の平均を用います。

- ・「常勤換算方法」…資料3ページのとおり

介護職員の割合の算出方法

- ✓ 事業所における対象となる職務に従事した勤務時間のみ、計算に含めてください。（兼務者の勤務時間計算に注意してください。対象となる職務への勤務時間以外は含めないでください。）
- ✓ 「認知症対応型通所介護を利用者に直接提供する職員」とは、生活相談員、看護職員、介護職員又は機能訓練指導員として勤務を行う職員を指します。
- ✓ 職員の割合の算出に当たっては、前年度の4月から2月までの平均を用います。
- ✓ 介護福祉士については、各月の前月末日時点での資格取得者を対象とします。
- ✓ 勤続年数とは、各月の前月の末日時点における勤続年数をいいます。
- ✓ 勤続年数の算定に当たっては、当該事業所における勤続年数に加え、同一法人等の経営する他の介護サービス事業所、病院、社会福祉施設等でのサービスを利用者に直接提供する側隠として勤務した年数を含めることができます。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

厚生労働省老健局より発出されました「介護職員等処遇改善加算等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8年度）」（令和8年3月13日付け通知）をもとに、概要を記載します。今後の情報発出により、変更される場合がありますが、参考としてください。

令和8年度の介護職員等処遇改善加算

- ✓ 令和9年度介護報酬改定を待たずに、令和8年度において改定が行われます。
- ✓ 介護職員のみから介護従業者に対象が拡大されます。
- ✓ 生産性向上や協働化に取り組む事業者に対する上乗せ加算が設けられます。
- ✓ 処遇改善加算の対象外であった、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等について、新たに処遇改善加算が設けられます。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

● 認知症対応型共同生活介護の加算率（令和8年4月及び5月）

介護職員等処遇改善加算			
I	II	III	IV
18.6%	17.8%	15.5%	12.5%

● 認知症対応型共同生活介護の加算率（令和8年6月以降）

介護職員等処遇改善加算					
I イ	I ロ	II イ	II ロ	III	IV
21.0%	22.8%	20.2%	22.0%	17.9%	14.9%

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

介護職員等処遇改善加算の算定については、賃金改善の実施に係る基本的な考え方に加え、39ページ及び40ページの表に基づく要件を満たした加算を算定することとなります。

● 要件（令和8年4月及び5月）

	①月額賃金改善要件	②キャリアパス要件Ⅰ	③キャリアパス要件Ⅱ	④キャリアパス要件Ⅲ	⑤キャリアパス要件Ⅳ	⑥キャリアパス要件Ⅴ	⑦職場環境等要件		
	処遇加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	任用要件・賃金体制の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件（440万円一人以上）	介護福祉士等の配置要件	区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上）	区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上）	HP掲載等を通じた見える化（取組内容の具体的記載）
介護職員等処遇改善加算Ⅰ	○	○	○	○	○	○	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅱ	○	○	○	○	○	—	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅲ	○	○	○	○	—	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅳ	○	○	○	—	—	—	○	—	—

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

● 要件（令和8年6月以降）

	①月額賃金改善要件	②キャリアパス要件Ⅰ	③キャリアパス要件Ⅱ	④キャリアパス要件Ⅲ	⑤キャリアパス要件Ⅳ	⑥キャリアパス要件Ⅴ	⑦職場環境等要件			⑧令和8年度特例要件
	処遇加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	任用要件・賃金体制の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件（440万円一人以上）	介護福祉士等の配置要件	区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上）	区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上）	HP掲載等を通じた見える化（取組内容の具体的記載）	生産性向上や協働化に係る取組
介護職員等処遇改善加算Ⅰイ	○	○	○	○	○	○	—	○	○	—
介護職員等処遇改善加算Ⅰロ	○	○	○	○	○	○	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅱイ	○	○	○	○	○	—	—	○	○	—
介護職員等処遇改善加算Ⅱロ	○	○	○	○	○	—	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅲ	○	○	○	○	—	—	○	—	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅳ	○	○	○	—	—	—	○	—	—	—

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

① 月額賃金改善要件（月給による賃金改善）

処遇改善加算（Ⅳ）の加算額の2分の1以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当で賃金改善に充てること。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

② キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

次の(1)から(3)までを全て満たすこと。

- (1) 介護職員の任用の際における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
- (2) (1)に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。
- (3) (1)及び(2)の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

- ✓ 常時雇用する者の数が10人未満の事業所など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により条件を満たすこととしても差し支えありません。

令和8年度における特例

令和8年度申請時点において、「令和8年度特例要件」を満たす介護サービス事業所等に関し、処遇改善計画書において令和9年3月末までに上記(1)及び(2)に定める整備を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅰを満たしているものとして取り扱います。なお、この誓約をした場合は、令和9年3月末までに定められた整備を行い、実績報告書において、その旨を報告することとなります。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

③ キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

次の(1)、(2)を満たすこと。

- (1) 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及びa又はbに掲げる事項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していること。
 - a 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等（OJT、OFF-JT 等）を実施するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
 - b 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。
- (2) (1)について、全ての介護職員に周知していること。

令和8年度における特例

令和8年度申請時点において、「令和8年度特例要件」を満たす介護サービス事業所等に関し、処遇改善計画書において令和9年3月末までに上記(1)の計画を策定し、研修の実施または研修機会の確保を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅱを満たしているものとして取り扱います。なお、この誓約をした場合は、令和9年3月末までに定められた計画の策定等を行い、実績報告書において、その旨を報告することとなります。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

④ キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

次の(1)、(2)を満たすこと。

- (1) 介護職員について、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的に昇給を判定する仕組みを設けていること。具体的には、次のaからcまでのいずれかに該当する仕組みであること。
 - a 経験に応じて昇給する仕組み
「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること。
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
介護福祉士等の資格の取得や実務者研修等の修了状況に応じて昇給する仕組みであること。ただし、別法人等で介護福祉士資格を取得した上で当該事業者や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
 - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み
「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
- (2) (1)の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

44 ページのつづき

- ✓ 常時雇用する者の数が10人未満の事業所など、労働法規上の就業規則の作成義務がない事業所等においては、就業規則の代わりに内規等の整備・周知により条件を満たすこととしても差し支えありません。

令和8年度における特例

令和8年度申請時点において、「令和8年度特例要件」を満たす介護サービス事業所等に関し、処遇改善計画書において令和9年3月末までに40ページの(1)の仕組みの整備を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅲを満たしているものとして取り扱います。なお、この誓約をした場合は、令和9年3月末までに定められた整備を行い、実績報告書において、その旨を報告することとなります。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

⑤ キャリアパス要件Ⅳ（改善後の年額賃金要件）

経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額（新加算等を算定し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額440万円以上であること。

ただし、以下の場合など、例外的に、この賃金改善が困難な場合であって、合理的な説明がある場合は、この限りではありません。

- ・ 小規模事業所等で職種間の賃金バランスに配慮が必要な場合
- ・ 職員全体の賃金水準が低い、地域の賃金水準が低い等の理由により、直ちに年額440万円まで賃金を引き上げることが困難な場合
- ・ 年額440万円の賃金改善を行うに当たり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合

令和8年度における特例

令和8年度申請時点において、「令和8年度特例要件」を満たす介護サービス事業所等に関し、処遇改善計画書において令和9年3月末までに上記の賃金改善を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点からキャリアパス要件Ⅳを満たしているものとして取り扱います。なお、この誓約をした場合は、令和9年3月末までに賃金改善を行い、実績報告書において、その旨を報告することとなります。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

⑥ キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）

サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。
具体的には、新加算等を算定する事業所においてサービス提供体制強化加算ⅠまたはⅡを算定していること。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

⑦ 職場環境等要件

介護職員等処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ

以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる。

介護職員等処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅰイ・Ⅰロ・Ⅱイ・Ⅱロ

以下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⑰又は⑱は必須）取り組んでいる。

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	① 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ② 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

48ページのつづき

区分	具体的内容
両立支援・多様な働き方の推進	⑨ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫ 有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮ 介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

48ページのつづき

区分	具体的内容
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	①⑦ 厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている ①⑧ 現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ①⑨ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ②⑩ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ②⑪ 介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ②⑫ 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又は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（ビジネスチャットツール含む）の導入 ②⑬ 業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ②⑭ 各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※ 生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※ 小規模事業者は、②⑭の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	②⑮ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ②⑯ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ②⑰ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ②⑱ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

48ページのつづき

- ✓ 処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅰイ・Ⅰロ・Ⅱイ・Ⅱロを算定する場合、職場環境等の改善に係る取組について、ホームページへの掲載等により公表してください。具体的には「介護サービスの情報公表制度」を活用し、処遇改善加算の算定状況を報告するとともに、職場環境等要件を満たすために実施した取組項目及びその具体的な取組内容を「事業所の特色」欄に記載してください。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表してください。

令和8年度における特例

令和8年度申請時点において、「令和8年度特例要件」を満たす介護サービス事業所等に限り、処遇改善計画書において令和9年3月末までに職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点から職場環境等要件を満たしているものとして取り扱います。なお、この誓約をした場合は、令和9年3月末までに定められた取組を行い、実績報告書において、その旨を報告することとなります。

14. 介護職員等処遇改善加算（令和8年度）

《介護職員等処遇改善加算の要件》

⑧ 令和8年度特例要件

生産性向上や協働化に係る取組として以下の取組を行っていること。

ケアプランデータ連携システム（厚生労働省がケアプランデータ連携システムと同等の機能とセキュリティを有するシステムとして認めたものを含む。以下同じ。）を利用していること。

ただし、処遇改善加算の申請時点において、ケアプランデータ連携システムを利用していない場合であっても、ケアプランデータ連携システムへ加入し、利用することを誓約した場合は、処遇改善加算の申請時点から本要件を満たしているものとして取り扱います。なお、当該誓約をした場合は、令和9年3月末までに、ケアプランデータ連携システムを利用した上で、実績報告書においてケアプランデータ連携システムの利用実績について報告してください。

この音声は動画制作会社VIDWEBのボイスゲートを利用しています (<https://vidweb.co.jp/>)