2023
December

ケアレポ

VOL. 07

今号のテーマ

社会保障審議会介護給付費分科会（11月27日）

「業務継続に向けた取組の強化等」「LIFE」「口腔・栄養」ほか

社会保障審議会介護給付費分科会（11月30日）

「介護人材の処遇改善等」ほか

Contents

- BCPは未策定時の減算を提案
- LIFEは入力負担軽減とフィードバックを重視
- 介護職による口腔アセスメント実施・情報提供を評価
- 「介護職員等処遇改善加算」を新設
- 「特に経験・技能のある職員に重点的に配分」求める

医療・介護・福祉をつなぐ
wiseman

今号のダイジェスト

11月27日の社会保障審議会介護給付費分科会では、「業務継続に向けた取組の強化等」の議論があり、厚生労働省からはBCP未策定の場合、基本報酬を減額する案が示された。2021年度介護報酬改定で24年度以降の策定義務付けが決まっていたが、これを受けての対応策となる。11月30日の同分科会では、介護職員の処遇改善に関連した3つの加算の一本化に向けて、「介護職員等処遇改善加算」を新設する案が示された。要件に応じて4区分が設けられる。

11月27日　社会保障審議会介護給付費分科会

BCPは未策定時の減算を提案

11月27日の社会保障審議会介護給付費分科会では、介護報酬改定の方向性として、「認知症への対応力強化」「感染症への対応力強化」「業務継続に向けた取組の強化等」「LIFE」「口腔・栄養」「高齢者虐待の防止、送迎」についての論点と対応案が厚生労働省から示された。

BCPに言及した「業務継続に向けた取組の強化等」については、論点として①業務継続計画未策定事業所に対する減算の導入、②非常災害対策における地域住民との連携の推進――の2つが挙がった。このうち①については、以下の3点が挙がっている。

▷感染症もしくは自然災害のいずれか、また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

▷一定の経過措置を設ける観点から、令和8年度末までの間にかぎり、感染症の予防とまん延防止のための指針整備と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

▷業務継続計画の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等について、都道府県等にも策定状況等を共有する

2021年度介護報酬改定で、業務継続に関する計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等が、3年の経過措置期間を設けたうえで義務付けられている。2023年度改定検証調査では、「策定完了している」か「策定中である」との回答割合は、感染症で83.9%、自然災害で81.7%だった。

LIFEは入力負担軽減とフィードバックを重視

「LIFE」（Long-term care Information system For Evidence、科学的介護情報システム）については、論点として①科学的介護の推進に向けた入力項目の見直しおよびフィードバックの充実について、②自立支援・重度化防止を重視した適切な評価の見直しについて、③LIFE関連加算の対象となるサービスの範囲について――の3つが示されている。

このうち①について厚労省は、複数の加算で同様の項目を重複して入力が必要であることや同一の項目であるにもかかわらず加算によって評価方法が異なるものがあるなど、入力負担に係る課題が指摘されている。またデータ提出頻度が加算ごとに規定されているため、複数の加算を算定する場合に事業所における管理が煩雑となっているといったことも問題視されていた。提出されたデータをもとに、事業所別・利用者別にフィードバックを行っているが、全国集計値だけでなく、地域別などの、より詳細な層別化など、フィードバックの充実も求められていると言及している。

こうしたことから対応案として、入力項目、データ提出頻度、フィードバックそれぞれについて、見直し案を示した。

▷入力項目：入力項目の定義の明確化や、複数の加算で重複している項目の選択肢を統一して重複入力を求めない等を挙げる一方、入力負担に配慮した上で、フィードバックを充実させる観点から新たな項目を盛り込む

▷データ提出頻度：少なくとも３カ月に１回に統一する。同一の利用者に対して複数の加算を算定する場合に、算定する加算のデータ提出のタイミングを統一できるようにするため、一定の条件の下で、初回のデータ提出に猶予期間を設ける

▷フィードバックの見直し：介護事業所におけるPDCAサイクル推進に向けてフィードバックを充実させる観点から、自事業所と平均要介護度が同じ事業所との比較や、利用者別フィードバックにおいては同じ要介護度の人との比較、全国集計値だけでなく地域別等のより詳細な層別化、複数の項目をクロス集計すること等の見直しを行う。

介護職による口腔アセスメント実施・情報提供を評価

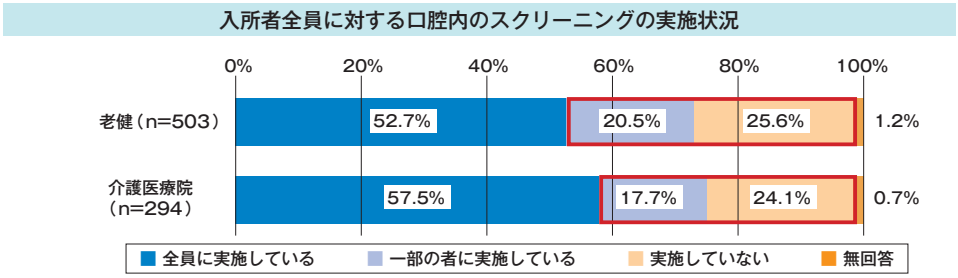
「口腔・栄養」では、論点として①訪問サービス、短期入所サービスにおける口腔管理の連携に対する評価、②介護保険施設入所者等の口腔管理の充実、③口腔衛生管理体制加算の見直し、④居宅療養管理指導（歯科衛生士等が行う場合）における終末期がん患者等の利用者への対応、⑤医療と介護における栄養管理に関する情報連携、⑥再入所時栄養連携加算の対象の見直し――を挙げた。

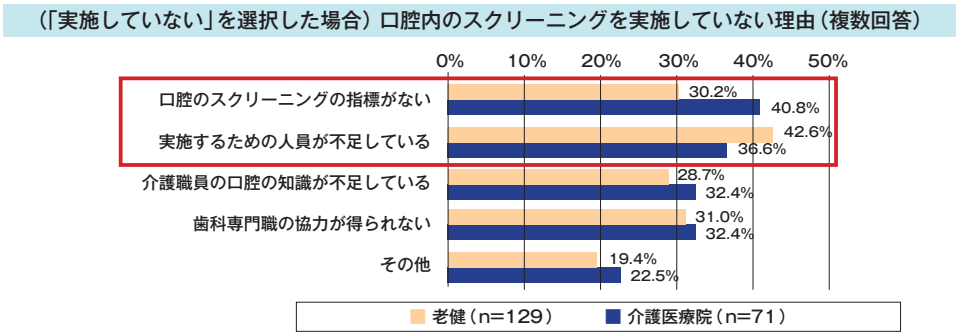
このうち①については、訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、短期入所生活介護および短期入所療養介護サービスに関して、歯科医療機関との連携の

図１　介護保険施設における口腔内スクリーニングの実施

○ 口腔のスクリーニングを入所者の全員に対しては実施していない施設は、「一部の者に実施している」、「実施していない」合わせて、老健では46.1%、介護医療院では41.8%であった。

○ 口腔内スクリーニングを「実施していない」場合の理由は、老健では「実施するための人員が不足している」が42.6%、介護医療院では「口腔のスクリーニングの指標がない」が40.8%であった。





出典：令和５年度検証調査介護老人保健施設及び介護医療院におけるサービスの提供実態等に関する調査研究事業

もと、介護職員等も実施可能な口腔アセスメント指標に基づき、利用者ごとの口腔アセスメントの実施と、歯科医療機関、介護支援専門員への情報提供を評価する案を提示した。

②では、介護保険施設等の入所者ごとの口腔状態の確認の実施を運営基準の口腔衛生の管理に位置づけ、介護職員等においても実施可能な口腔のアセスメントの簡易指標を示す案を示した。口腔のスクリーニングを入所者の全員に対しては実施していない施設は、「一部の者に実施している」、「実施していない」合わせて、老健では46.1%、介護医療院では41.8%という資料も示し、「実施していない」理由は、老健では「実施するための人員が不足している」が42.6%、介護医療院では「口腔のスクリーニングの指標がない」が40.8%だった（**図１**）。

③は特定施設入居者生活介護サービスと介護予防特定施設入居者生活介護サービスでは口腔衛生管理体制加算は廃止し、同要件を一定緩和した上で、基本サービス費の要件とすることを提案した。

11月30日　社会保障審議会介護給付費分科会

「介護職員等処遇改善加算」を新設

11月30日の社会保障審議会介護給付費分科会では、「介護人材の処遇改善等」「人員配置基準等」「介護現場の生産性向上の推進」「その他（外国人介護人材、地域の特性に応じたサービスの確保、介護現場における安全性の確保、地域区分）」についての改定の方向性が議論された。

このうち、「介護人材の処遇改善等」では、①処遇改善加算の一本化（全体像）、②職種間配分ルール・賃金改善の方法、③新加算への移行・経過措置――が論点として提示され、 現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせる形で、「介護職員等処遇改善加算」（新名称）に一本化し、新加算の４段階の加算区分を選択できる仕組みを提案した（**図２**）。

新加算（Ⅰ～Ⅳ）と要件は下記の通り。

▷新加算（Ⅰ）：新加算（Ⅱ）に加え、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）

▷新加算（Ⅱ）：新加算（Ⅲ）に加え、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

▷新加算（Ⅲ）：新加算（Ⅳ）に加え、資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みを整備

▷新加算（Ⅳ）：新加算（Ⅳ）の２分の１（6.2%）以上を月額賃金で配分、職場環境の改善（職場環境等要件）、賃金体系等の整備および研修の実施等

新加算では、職種間の賃金配分について、事業者・自治体の事務負担を踏まえ、現行の処遇改善加算・特定処遇改善加算相当分も含めて、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。一方で、事業所内で柔軟な配分を認めることとする。

賃金改善の方法については、月額賃金の改善を要件とするベースアップ等支援加算が対象事業所の９割以上で取得されていることを踏まえ、月額賃金の更なる改善が図られることも要件とする。

さらに職場環境等要件について、生産性向上と経営の協働化に係る項目を中心に、2025年度以降、人材確保に向け、より効果的な要件とする観点で見直すことも加えられた。

経過措置として、１年間の経過措置期間を設けること、月額賃金改善要件についても適用を猶予するなど、丁寧な支援を行うことも示された。

図２　「介護職員等処遇改善加算」のイメージ

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）

加算率（※１）　既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字

加算率（※１）			対応する現行の加算等（※１）	新加算の趣旨
【22.4%】	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
【20.3%】	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
【16.1%】	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
【12.4%】	Ⅳ	**・新加算（Ⅳ）の１/２（6.2%）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

※１ 加算率は訪問介護のものを例として記載。
※２ 上記のほか、現行加算の取得状況に応じて、令和６年度末まで、以下の経過措置区分を設ける。

現行加算の取得状況															
	処遇加算	Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅰ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ
	特定加算	Ⅰ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅰ	なし	Ⅱ	なし	なし
	ベア加算	なし	有	なし	有	なし	なし	有	なし	有	なし	なし	なし	有	なし
加算区分（経過措置）		Ⅴ（1）	Ⅴ（2）	Ⅴ（3）	Ⅴ（4）	Ⅴ（5）	Ⅴ（6）	Ⅴ（7）	Ⅴ（8）	Ⅴ（9）	Ⅴ（10）	Ⅴ（11）	Ⅴ（12）	Ⅴ（13）	Ⅴ（14）
加算率		20.0%	18.7%	17.9%	16.6%	16.3%	14.2%		13.7%	12.1%	11.8%	10.0%	9.7%	7.9%	5.5%

※３　現行のベースアップ等支援加算（2.4%）を取得していない事業所は、一本化に伴って増えた加算額のうち、現行のベースアップ等支援加算に相当する額の2/3（1.6%）以上の新たな月額賃金改善が必要。

「特に経験・技能のある職員に重点的に配分」求める

職種間配分ルール・賃金改善の具体的な方法として、次の対応案を示している。

▷職種間の賃金配分ルール：「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が望ましい」という基本的な考え方のもと、現行の処遇改善加算や特定処遇改善加算に見られる職種に着目した配分ルールは設けず、一本化後の新加算全体について、事業所内で柔軟な配分を認める

▷賃金の改善方法：新加算の加算額の２分の１以上を月額賃金の改善に充てることを要件とする

▷新加算を新たに取得する場合：一本化の施行前に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、ベースアップ等支援加算の要件と揃え、ベースアップ等支援加算相当分の加算額の３分の２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

移行・経過措置案は以下の通り。

▷職場環境等要件の見直し及び新設する「月額賃金改善（新加算の２分の１以上）」要件については、24年度中は適用を猶予する

▷「ベア加算相当の３分の２以上の新たな月額賃金改善」（現行のベア加算の要件）、「昇給の仕組みの整備」（現行の処遇加算の要件）、「賃金体系の整備等及び研修の実施等」（現行の処遇加算 の要件）は、新規に達成するには、賃金規程等の改定等一定の手間が必要となることから、24年度中は、準備期間としてこれらの要件の適用を猶予し、従前の加算率を維持できることとする。

弊社製品に関するお問い合せ先

お電話でのお問い合わせ先

0120-442-993

株式会社ワイズマンホームページ

https://www.wiseman.co.jp/