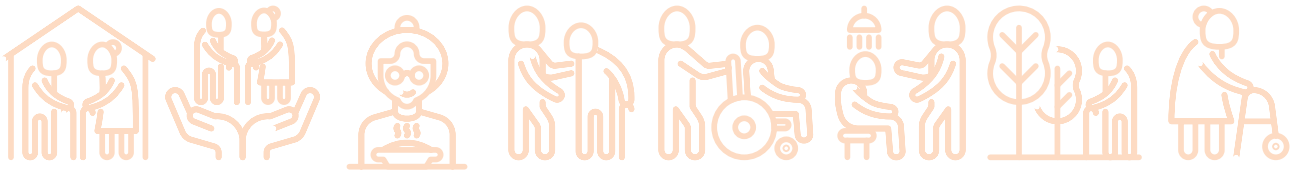


# ケアレボ

VOL. 15



## 今号のテーマ

4月4日 「介護職員等処遇改善加算等に関するQ&A(第2版)」事務連絡  
**介護職員等処遇改善加算等の取り扱い、追加Q&Aを発出**

4月15日 「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」を開催  
**第1回会合で4つの論点を提示**

4月16日 財政制度等審議会財政制度分科会  
**効率化に向けて人員配置基準の緩和や経営大規模化の必要性を強調**

4月18日 「令和6年度介護報酬改定に関するQ&A(Vol.4)」事務連絡  
**訪問系サービスでの取り扱いを中心に詳説**

## Contents

- 3月15日の「第1版」を更新
- 業務のあり方や人材確保に向けた方策を検討
- 法定研修の負担について意見が上がる
- 業務負担の大きさも課題に
- 特養・通所でのICT導入で人員配置基準緩和を提言
- 通所・訪問における事業規模と収支差率の相関性に言及
- 認知症専門ケア加算の取り扱い示す
- 訪問介護計画書、担当を予定する複数の氏名の記載でも可

医療・介護・福祉をつなぐ

## 今号のダイジェスト

2024年度介護報酬改定は診療報酬との同時改定となり、従来以上に介護と医療の「相互補完」を促す内容が目立ち、それに伴ってQ & Aでも詳細な要件等の確認が続いている。一方でケアマネジャーの課題、あるいは社会保障費の増大を背景に、介護保険給付のあり方を問い直す動きも出てきた。2027年度改定、さらにはその先の介護保険制度自体の行方を見極めるうえでも、一連の議論は注視する必要があるようだ。

4月4日 「介護職員等処遇改善加算等に関するQ & A (第2版)」事務連絡

## 3月15日の「第1版」を更新

厚生労働省は4月4日、「介護職員等処遇改善加算等に関するQ & A (第2版)」(介護保険最新情報 Vol.1247)を自治体関係者に事務連絡した。3月15日の「第1版」を更新したもので、今回の介護報酬改定で従来の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を一本化して新設した「介護職員等処遇改善加算」のルールをQ & Aの形で説明している。

たとえば、賃金改善に充てなければならないとされている「決まって毎月支払われる手当」の名称について説明を追加。「手当の名称は、『処遇改善手当』等に限る必要はなく、職能手当、資格手当、役職手当、地域手当等の名称であっても差し支えない」ことを示した。

また、新加算による賃金改善の実施月(支給時期)については、必ずしも算定対象月と同一でなくとも差し支えないとされている。そのため、6月から実施される新加算について、それまでの旧3つの加算および2月～5月に手当された補助金(介護職員処遇改善支援補助金)からの移行に当たり、支給時期のパターンをいくつかの事例を示しながら説明している。

今回のQ & Aではまた、対象者の取り扱いとして、「新加算等による賃金改善以前の賃金が年額440万円以上である職員であっても、新加算等による賃金改善の対象に含めることは可能か」という問いを設定。これについて、「旧特定加算に係る従前の取扱いと異なり、令和6年度以降は、新加算等による賃金改善以前の賃金が年額440万円以上である職員であっても、新加算等による賃金改善の対象に含めることができる」との解釈を示した。

そのほか、キャリアパス要件や職場環境等要件についても追加説明がなされている。

4月15日 「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」を開催

## 業務のあり方や人材確保に向けた方策を検討

厚生労働省は4月15日、「第1回ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」を開催した。ケアマネジメントに関する課題を包括的に検討し、具体的な方策を議論するのが目的。近年、現場で従事するケアマネジャーの人数が減少する一方で、利用者像の多様化・複雑化が進み、ケアマネジャーに求められる能力や役割がますます重要になるなか、2022年末の「介護保険制度の見直しに関する意見」では、「ケアマネジメントの質の向上及び人材確保の観点から、第9期介護保険事業計画期間

（2024年度～2026年度）を通じて、包括的な方策を検討する必要がある」と指摘していた。

第1回目の会合では、ケアマネジメントに関する現状・課題を共有したうえで、今後議論する事項を確認。具体的に、①ケアマネジャーの業務のあり方（業務範囲、主任ケアマネの役割の明確化等）、②人材確保・定着に向けた方策（入職者数確保や離職防止等）、③法定研修のあり方（専門性確保、ケアマネジメントの質の向上を図る法定研修のあり方等）、④ケアマネジメントの質の向上に向けた取り組みの促進（ケアマネの専門性の評価、ケアプランデータやテクノロジー活用による業務効率化・負担軽減等）——について議論を進めていく。

## 法定研修の負担について意見が上がる

この日の会合では、5年ごとの更新研修の費用や時間についての負担を指摘する声が複数の委員から上がった。厚生労働省が今年3月の全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議で報告した資料によると、ケアマネジャーの法定研修のうち、実務研修、更新研修（初回）の受講料はともに全国平均で6万円弱に上る。この日の参考資料では、法定研修の受講料について、「高いと思う」「どちらかと言えば高いと思う」が全体の94.1%を占めるというデータが示された。また、法人からの受講料補助の状況については、バラツキがあるものの「全額自分が負担している」という回答が34.0%あった。

## 業務負担の大きさも課題に

また主任ケアマネの業務に関する課題として、「業務繁忙のため、主任ケアマネに求められる役割に手が回らない」が59.9%で最も多く、「主任ケアマネが担う役割が大きく、燃え尽きてしまう不安がある」が続き39.9%に達していた。

今後、主任ケアマネに一層必要になるスキルについては、「他のケアマネに対する指導・スーパービジョンを行うスキル」（62.4%）が最多で、「地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくり。社会資源の開発を中心となって進めるスキル」（52.3%）が続いていた。

この日の議論でもケアマネの繁忙ぶりを指摘する声が多く上がっていた。2024年度介護報酬改定ではケアマネ1人あたりの取扱件数が緩和され、「居宅介護支援費（Ⅰ）（ⅰ）」では「40未満」が「45未満」になり、「同Ⅱ」ではケアプランデータ連携システムの活用を要件に加えるなど質向上の後押し策もうかがえる。こうした施策も、「業務範囲外」の業務が急増するなど、そもそもケアマネ一人ひとりの負担が増えているなかで、どこまで実効性を伴うかは不透明だ。その観点からも、「業務のあり方」では、ケアマネ業務とそれ以外の業務の線引き論議が求められそうだ。

今後、検討会では当面、月1回を目途に議論を進める。3月末に介護保険部会に報告された資料では、秋頃に中間整理を行い、来年4月以降の介護保険部会での制度改正議論に反映させる予定としている。

4月16日 財政制度等審議会財政制度分科会

## 特養・通所でのICT導入で人員配置基準緩和を提言

財務省は4月16日、財政制度等審議会財政制度分科会を開き、「こども・高齢化」を中心とした社

会保障全般について議論した。このなかで介護保険制度の今後の改革の方向性について触れている。6月にまとめる政府の「骨太の方針」の素案ともなるだけに、注目されている。

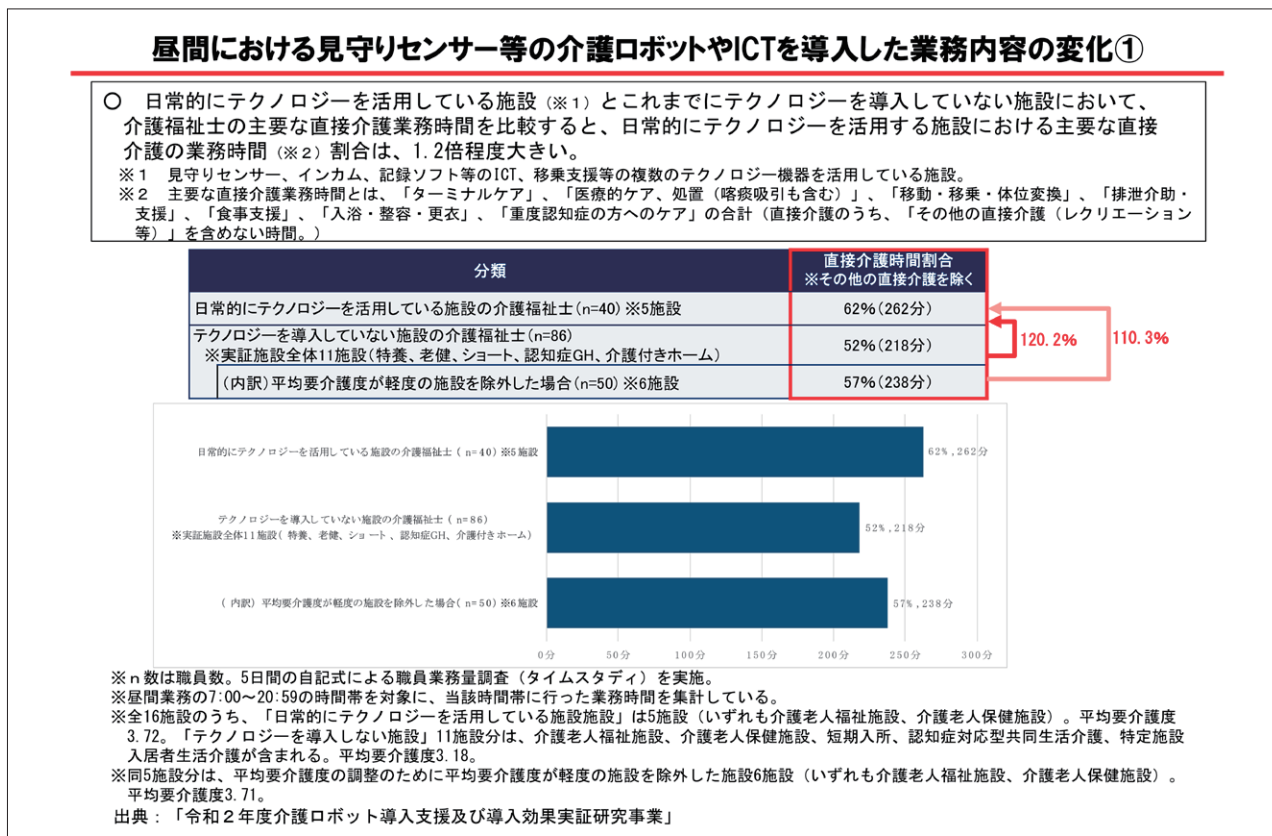
財務省が示した資料のなかでは、「総論」として、「これまでも給付の適性化等の改革を実施してきたが、一人当たり介護給付費が急増する85歳以上人口が増加を続けることや、現役世代（支え手）の減少を見据え」、①保険給付の効率的な提供、②保険給付範囲のあり方の見直し、③高齢化・人口減少下での負担の公平化——の視点から「中長期的に増大する介護需要に応えられる体制を構築していく必要」があると強調している。

効率的な給付のなかでは、「ICT機器の導入・活用を引き続き推進しつつ、特養・通所介護等における人員配置基準のさらなる柔軟化を実施すべき」と指摘した。

2024年度介護報酬改定では、特定施設と介護老人保健施設で人員配置基準の柔軟化を進めている。特定施設は利用者数対介護職員数を3対1から3対0.9とし、要件にICT機器の利活用によりケアの質の担保や職員の負担軽減等が行われていることを盛り込んでいる。また老健では夜間体制について配置人員を2人以上から1.6人以上とし、要件として全ての利用者への見守りセンサーの導入、夜勤職員全員のインカム等のICT機器使用を設けている。

特養や老健（昼間）での介護福祉士の主要な直接介護業務時間に関する調査（令和2年度介護ロボット導入支援及び導入効果実証研究事業）では、日常的にICTを活用している施設が262分、これまでICTを活用していない施設が218分と、1.2倍程度、前者のほうが大きいことが明らかになっている（図）。財務省の資料では「日本全体で労働力の確保が課題となるなか、限られた介護人材を有効に活用し、生産性を向上させることは喫緊の課題。今後も増大し続ける介護ニーズに対応していくためには、ICT機器を活用して人員配置の効率化を強力に進めていくことが不可欠」と述べている。

図 昼間における見守りセンサー等の介護ロボットやICTを導入した業務内容の変化①





## 通所・訪問における事業規模と収支差率の相関性に言及

さらに、経営の協働化・大規模化の推進にも言及している。改革の方向性案の一つとして、「2023年度補正予算で措置した、人材の一括採用・事務処理部門の集約・老朽設備の更新等のための支援策を活用して、経営の協働化・大規模化を早急に進める」ことを示している。財務省は資料のなかで通所介護と訪問介護において規模別の収支差率が特に大きいことに触れている。通所介護では平均収支差率は1.8%だが、延べ利用人数が300人以下の事業所はマイナス8.4%であるのに対し、901人以上の事業所はプラス7.2%。訪問介護は平均収支差率が8.1%となっているが、延べ利用者数200人以下が1.8%、201～400人が2.1%であるのに対し、601～800人は6.5%、2000人以上は13.3%となっていることを指摘している。

4月18日 「令和6年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.4)」事務連絡

## 認知症専門ケア加算の取り扱い示す

厚生労働省は2024年度介護報酬改定について4月18日、「令和6年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.4)」を事務連絡した。今回のQ & Aでは、訪問介護や訪問入浴介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護に関する認知症専門ケア加算の取り扱いなどを説明している。

今改定では、認知症高齢者の重症化の緩和や日常生活自立度Ⅱの者に対して認知症の適切な専門的ケアを行うことをめざし、利用者の受け入れに関する要件の見直しが行われた。具体的に、認知症専門ケア加算(Ⅰ)の要件として、「認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の者が利用者の2分の1(50%)以上」が「認知症高齢者の日常生活自立度Ⅱ以上の者が利用者の2分の1(50%)以上」などに見直されたほか、同加算(Ⅱ)の要件に「認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の者が利用者の100分の20(20%)以上」が設けられた。

Q & Aでは、上記の対象者の割合の計算方法について実例を挙げて説明。「認知症高齢者の日常生活自立度Ⅱ、Ⅲ以上の割合については、前3か月間のうち、いずれかの月の利用者数で算定することとし、利用者数は利用実人員数または利用延人員数を用いる」とした。また、計算にあたり、(介護予防)訪問入浴介護の場合は、「要支援者(要介護者)についても利用者数に含める」ことに留意することなどについても言及している。

## 訪問介護計画書、担当を予定する複数の氏名の記載でも可

そのほか、訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護における「訪問介護計画書等」の記載についても設問を設定した。「『担当する訪問介護員等の氏名』を記載するよう定められているが、必ず担当者1名を定めて記載することが必要か」という問に対し、「異動や休暇取得による交代等の事情により複数の訪問介護員等で対応する場合、必ずしも担当者1名を定めて記載する必要はなく、利用者に説明を行った上で、担当を予定する複数の訪問介護員等の氏名を記載しておくこととして差し支えない」との解釈を示した。ただし、その場合でも、実際にサービス提供を行った訪問介護員等の氏名はサービス実施記録票に記載するよう求めている。

弊社製品に関するお問い合わせ先

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/>