令和３年度介護報酬改定に係る主要事項

令和３年度介護保険報酬改定に係る主な改正点は以下のとおりです。なお、掲載は一部となりますので、その他の改正点につきましては、厚生労働省令等をご確認ください。

なお、経過措置期間内は努力義務とされていたものについて、令和６年３月３１日をもって経過措置が終了となりますので、ご留意ください。

令和３年度　介護報酬改定　検索

【全サービス共通】

１．感染症対策の強化

感染症の発生及びまん延防止等に関する取組の徹底を求める観点から、以下の取組が義務づけられています。

≪施設系サービス≫

現行：感染症対策委員会の開催
　　指針の整備
　　研修の実施

→

改正後：感染症対策委員会の開催
　　指針の整備
　　研修の実施
　　訓練（ｼﾐｭﾚｰｼｮﾝ）の実施

≪その他全サービス≫

現行：なし

→

改正後：感染症対策委員会の開催
　　指針の整備
　　研修の実施
　　訓練（ｼﾐｭﾚｰｼｮﾝ）の実施

※令和３年４月１日から、３年間の経過措置期間が設けられており、その期間は努力義務となります。令和６年３月３１日をもって経過措置期間が終了します。

（１）感染症対策委員会の設置・開催

事業所における感染症の予防とまん延の防止のため、対策を検討する委員会を定期的に開催し、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。

①感染症対策の知識を有する者（外部からの参加を含む）を含め、幅広い職種により構成することが望ましい。

②構成メンバーの責任及び役割分担を明確にし、感染対策担当者を決めておく

こと。

③定期的（おおむね6月に1回以上）に開催し、感染症の流行時期等には、必要に応じて随時開催すること。

④他のサービス事業者との連携等により行うことも可能。

⑤他の会議体を設置している場合、一体的に設置・運営することも可能。

※従業者が1名の居宅介護支援事業所のみ、特例として感染対策委員会の設置・開催の必要はありません。

（２）感染症の予防及びまん延の防止のための指針の整備

事業所内における、平常時・発生時それぞれの対応を記載した、感染症対策の指針を作成すること。

①平常時の対策・・・事業所内の衛生管理（環境の整備等）、介護ケアにかかる感染対策（手洗い、標準的な予防策）等

②発生時の対応・・・発生状況の把握や報告方法、感染拡大防止のための方策、医療機関や保健所等の関係機関との連携・報告方法、事業所内の連絡体制や関係機関への連絡体制の整備等

《参考資料》

上記の指針における、各項目の記載内容については、下記の資料を参考にしてください。

○　厚生労働省「介護現場における感染対策の手引き」

https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000814179.pdf

厚労省　介護　感染対策手引き　　検索

（３）感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練の実施

事業所の従業者に対し、感染症の予防・まん延防止のための研修・訓練を実施すること。

①感染症対策の基礎的内容等の他、事業所の指針に基づいた内容を実施すること。

②教育は定期的に実施する他、新規採用時には随時行うこと。

③研修の実施内容について記録すること。

④実際に感染症が発生した場合を想定した対応について、訓練（シミュレーション）を定期的に行うこと。研修の実施方法については、必要に応じて机上で行う

ものでも差し支えない。

※事業所内の役割分担の確認や、防護具の着用方法の確認、感染対策をした上での介護ケアの演習等。

※研修及び訓練の開催頻度については、サービスによって異なりますので省令等をご確認ください。

《参考資料》

〇厚生労働省「介護施設・事業所の職員向け感染症対策力向上のための研修教材」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/kansentaisaku_00001.html

厚労省 介護保険　感染対策　研修　検索

令和３年度　介護報酬改定　検索

２．業務継続に向けた取組の強化

感染症や災害が発生した際にも、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観点から、全ての介護サービス事業者を対象に、業務継続計画（BCP）の策定や、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施が義務づけられました。

※令和３年４月１日から、３年間の経過措置期間が設けられており、その期間は努力義務となります。令和６年３月３１日をもって経過措置期間が終了します。

（１）　感染症に係る業務継続計画に記載すべき項目（抜粋）

①平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等）

②初動対応

③感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等）

※項目については、上記の他に、各事業所の実態に応じて設定する必要があります。

（２）　災害に係る業務継続計画に記載すべき項目（抜粋）

①平常時の対応（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等）

②緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）
③他施設及び地域との連携

※想定される災害等が地域によって異なるため、その他の項目については、実態に応じて作成してください。

《参考資料》
業務継続計画の各項目の記載内容については、厚生労働省により示されている「介護施設・事業所における業務継続ガイドライン等」を参照してください。その他、業務継続計画の作成を支援するための研修動画が、厚生労働省のホームページに掲載されていますので、業務継続計画（BCP）の作成にご活用ください。

厚労省　業務継続ガイドライン　検索

川口市では、令和４年度に引き続き、ＢＣＰ策定支援講座の開催などの支援を検討しております。ホームページにて通知いたしますので、必ずご確認ください。

川口市　業務継続計画　検索

３．ハラスメント対策の強化

全ての介護サービス事業者に対し、職場におけるハラスメント防止のために、雇用管理上の措置を講じることが義務づけられました。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司・同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれます。

（１）　事業主が講ずべき措置の具体的内容

事業主が講じるべき措置の具体的な内容については、別途指針（下記の参考資料を参照）にて定められていますが、その中から、特に下記の点に留意するよう示されています。

①職場におけるハラスメントの内容及びハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業者に周知・啓発すること。
②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な、相談対応のための担当者や窓口をあらかじめ定める等の体制を整備し、労働者に周知すること。

《参考資料》
・事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措

置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605548.pdf
・事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf

（２） 事業主が講じることが望ましい取り組みについて

顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のため、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取り組みの例として、下記の3点が示されています。

①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
②被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、1人で対応させない等）
③被害防止のための取組（マニュアル作成、研修の実施、業種・業態等の状況に応じた取組）

《参考資料》
・介護現場におけるハラスメント対策（厚生労働省）
・職場におけるハラスメントの防止のために（厚生労働省）

厚労省　介護　ハラスメント対策　検索

４．高齢者虐待防止の推進

入所者・利用者の人権擁護、虐待の防止等（虐待等の未然防止、虐待等の早期発見、虐待等への迅速かつ適切な対応）のため、必要な体制の整備を行い、従業者に対し研修を実施する等の措置を講じなければならない旨が規定されました。

※令和３年４月１日から、３年間の経過措置期間が設けられており、その期間は努力義務となります。令和６年３月３１日をもって経過措置期間が終了します。

（１）運営規程に「虐待の防止のための措置に関する事項」を定めること。

記載する内容及び記載例については以下のとおりです。**なお、本改正に伴う変更届の提出の必要はありません。**

①虐待の防止に関する責任者の選定
②従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修方法・計画
③虐待や虐待が疑われる事案が発生した場合の対応方法

《記載例》
（虐待に関する事項）
第〇〇条　　事業所は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じるものとする。
(1) 虐待の防止のための対策を検討する委員会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。
(2) 虐待の防止のための指針を整備する。
(3) 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。
(4) 前 3 号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置く。
２　事業者は、サービス提供中に、当該事業所従業者又は養護者（利用者の家族等高齢者を現に養護する者）による虐待を受けたと思われる利用者を発見した場合は、速やかに、これを市町村に通報するものとする。

（２）　虐待の発生又は再発を防止するための措置を講じること
①虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催し、従業者にその結果を周知徹底する。

・管理者を含む幅広い職種で構成し、虐待防止の専門家を委員として採用することが望ましい
・構成メンバーの責務及び役割分担を明確にすること
・定期的に開催すること
・虐待の事案については、その性質上、全てが従業者に共有されるべき情報とは限らないため、個別の状況に応じて慎重に対応すること
・虐待防止検討委員会は、他の会議体を設置している場合、一体的に設置・運営することも可能
・他のサービス事業者との連携により行うことも可能
・虐待防止検討委員会は、具体的に次のような事項について検討し、その結果を従業者に周知徹底すること

1. 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関すること
2. 虐待の防止のための指針の整備に関すること
3. 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること
4. 虐待等について、従業者が相談・報告できる体制整備に関すること
5. 従業者が高齢者虐待を把握した場合に、市町村への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること
6. 虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること
7. 6における再発の防止策を講じた際に、その効果についての評価に関すること

②虐待の防止のための指針を整備する。

虐待防止のための指針には、次のような項目を盛り込むこと。

1. 事業所における虐待の防止に関する基本的考え方
2. 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
3. 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針
4. 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針
5. 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する基本方針
6. 成年後見制度の利用支援に関する事項
7. 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項
8. 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する事項
9. その他虐待の防止の推進のために必要な事項

③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。

研修は虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識を学ぶとともに、事業所における指針に基づき、虐待の防止の徹底を行うためのものです。

〇指針に基づいた研修プログラムを作成すること

〇定期的に実施し、新規採用時には必ず随時研修を行うこと

〇研修の実施内容について記録すること

※研修の開催頻度については、サービスによって異なりますので省令等をご確認ください。

④措置を適切に実施するための担当者を設置する。

上記の委員会・指針・研修の措置を適切に実施するために、専任の担当者を置くことが求められます。なお、担当者は虐待防止検討委員会の責任者と同一の従業者であることが望ましいです。

令和３年度　介護報酬改定　検索

【施設系サービス共通】

（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．栄養ケア・マネジメントの実施の有無について

介護保険施設における栄養ケア・マネジメントの取組を一層強化する観点から、入所者の栄養状態の維持及び改善を図り、自立した日常生活を営むことができるよう、各入所者の状態に応じた栄養管理を計画的に行わなければならないことについて、運営基準に規定されました。

※令和３年４月１日から、３年間の経過措置期間が設けられており、その期間は努力義務となります。令和６年３月３１日をもって経過措置期間が終了します。

経過措置期間を過ぎて未実施の場合は減算となります（14単位／日減算）。