



# 社会保障審議会介護給付費分科会(第172回)議事次第

日時：令和元年11月15日(金)  
10:00から12:00まで  
於：ベルサール秋葉原 地下1階ホール

## 議 題

1. 地域区分について
2. 居宅介護支援の管理者要件に係る経過措置について
3. 令和2年度 介護従事者処遇状況等調査の実施について
4. その他

# 社会保障審議会介護給付費分科会委員名簿

令和元年11月15日現在

氏名	現職
安藤伸樹	全国健康保険協会理事長
井口経明	東北福祉大学客員教授
石田路子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事（名古屋学芸大学看護学部教授）
伊藤彰久	日本労働組合総連合会総合政策推進局生活福祉局長
井上隆	一般社団法人日本経済団体連合会常務理事
今井準幸	民間介護事業推進委員会代表委員
江澤和彦	公益社団法人日本医師会常任理事
大西秀人	全国市長会介護保険対策特別委員会委員長（高松市長）
岡島さおり	公益社団法人日本看護協会常任理事
荻野構一	公益社団法人日本薬剤師会常務理事
※尾崎正直	全国知事会社会保障常任委員会委員（高知県知事）
鎌田松代	公益社団法人認知症の人と家族の会理事
亀井利克	三重県国民健康保険団体連合会理事長（名張市長）
河村文夫	全国町村会政務調査会行政委員会委員（東京都奥多摩町長）
河本滋史	健康保険組合連合会常務理事
小泉立志	公益社団法人全国老人福祉施設協議会理事
小玉剛	公益社団法人日本歯科医師会常務理事
武久洋三	一般社団法人日本慢性期医療協会会長
◎※田中滋	埼玉県立大学理事長
濱田和則	一般社団法人日本介護支援専門員協会副会長
東憲太郎	公益社団法人全国老人保健施設協会会長
藤野裕子	公益社団法人日本介護福祉士会副会長
堀田聰子	慶応義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授
正立齊	公益財団法人全国老人クラブ連合会理事・事務局長
松田晋哉	産業医科大学教授

（敬称略、50音順）

※は社会保障審議会の委員

◎は分科会長

# 地域区分について

# 地域区分について

## 現状・課題

- 介護報酬は、サービスの提供に要する平均的な費用の額を勘案して設定するものであり、地域ごとの人件費の地域差を調整するため、地域区分を設定し、地域別(8区分)及び人件費割合別(3区分)に1単位あたりの単価を定めている。
- 地域別の区分は、統一かつ客観的に設定する観点から、原則として、地域ごとの民間事業者の賃金水準等を反映させたものである公務員の地域手当に準拠して設定している。その上で、隣接地域とのバランスを考慮して公平性を確保すべきと考えられる場合には、介護報酬改定の際に、適用する級地の見直しを行っている。  
なお、地域区分は、地域間における人件費の差を勘案して、地域間の介護保険費用の配分を調整するためのものであり、財政的に増減を生じさせないようにすること(財政中立)が原則として運用してきている。
  - 【平成27年度介護報酬改定】
    - ・公務員の地域手当の見直しを踏まえ、これに準拠する形で見直し。
    - ・その際、自治体における保険料の大幅な変動を緩和する観点から、各自治体の意見を聴取した上で、地域区分について、当面の間、公務員の地域手当の見直しを反映した値の範囲内で、設定できることとする経過措置を設定。(3年ごとに見直し)
    - ・また、特例として、公務員の地域手当の設定がない地域(「その他(0%)」の地域)のうち、地域手当の設定のある地域と複数隣接している場合には、「複数隣接している地域区分のうち一番低い地域区分」の範囲内で適用級地を見直しを可能とした。(複数隣接ルール)
  - 【平成30年度介護報酬改定】
    - ・平成27年度に設けた経過措置を延長。
    - ・特例として、当該地域の地域区分よりも高い地域に囲まれている場合には、「当該地域を囲んでいる地域区分のうち一番低い地域区分」の範囲内で適用級地を見直しを可能とした(完全囲まれルール)
- 前回改定時に地域区分に関する自治体意見を調査したところでは、現行の設定方法について約9割の自治体からは意見がなかった一方で、隣接地域の経過措置の適用状況等により、現在、一部の自治体からは、区分の見直しに関する要望がある。
- また、近年、介護人材の確保が課題となる中、通所系サービスや施設系サービスを中心に、人件費割合は上昇傾向にあり、より丁寧の実態を見ていく必要があるとの指摘もある。

# 前回の報酬改定における主な意見について

平成29年度介護報酬改定に関する審議報告（抜粋）（平成28年12月19日社会保障審議会介護給付費分科会）

## （2）その他

平成27年度介護報酬改定後の議論の中で、地域区分の在り方については、地方自治体の対応準備に時間を要するため、一定期間内に方向性を示すことができるよう検討することとされたことを受けて、政府において、地域区分に関する地方自治体の意見について調査が行われた。

本調査の結果を踏まえ、地域区分については、引き続き、現行の設定方法を原則としつつ、隣接地域とのバランスを考慮し、なお公平性を確保すべきと考えられる場合について、特例を設けることが適当である。

具体的には、現行の設定方法による区分を適用した結果、隣接地域全ての地域区分が当該地域より高くなる地域については、当該地域の地域区分の設定値から隣接地域のうち一番低い区分までの範囲内の区分を選択できることとし、隣接地域全ての地域区分が当該地域より低くなる地域については、当該地域の地域区分の設定値から隣接地域のうち一番高い区分までの範囲内の区分を選択できることとするのが適当である。

また、平成27年度介護報酬改定による地域区分の見直しに伴う経過措置について、現状では平成29年度末までがその期限となっているが、この点に関しては、地方自治体への調査における意見を踏まえ、平成27年度から平成29年度末までの当該地域の地域区分の設定値から地域区分の設定方法を適用した後の最終的な設定値までの範囲内の区分で、平成32年度末まで引き続き経過措置を講じることを認めることが適当である。

これらの見直しについては、対象地域に対して、関係者の意見を踏まえて適切に判断するよう求めるとともに、新たな設定方法の適用についての意向を十分に確認した上で、財政的な増減を生じさせない財政中立の原則の下、平成30年度介護報酬改定において実施することが適当である。

なお、地域区分の在り方については、少なくとも市町村域を超えた、より広域的な範囲での設定とするなど根本的な見直しを含めて、今後も引き続き検討すべきとの意見があった一方、仮に広域的な範囲で設定することとしても、地方自治体のブロック分けの方法や各ブロックにおける級地の設定方法について、より多くの地方自治体の納得を得られるものにするのは極めて困難ではないかとの意見があった。

平成30年度介護報酬改定に関する審議報告（抜粋）（平成29年12月18日社会保障審議会介護給付費分科会）

## （2）地域区分

地域区分については、平成29年度介護報酬改定の審議報告により、特例（完全囲まれルール）と経過措置（※）の適用について、自治体の意向を確認した上で平成30年度改定で実施することが適当であるとされた。

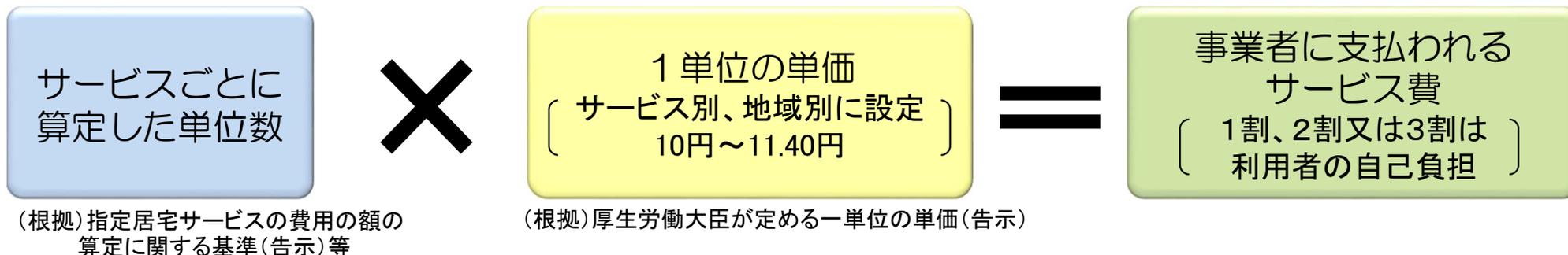
これを受けて、自治体に対して地域区分に関する意向調査を行ったところであり、その結果を平成30年度からの地域区分の級地に反映する。また、単価の設定にあたり用いる各サービスの人件費割合については、各サービスの人員配置基準に基づき、実態を精査の上で、必要に応じて見直しを行う。

なお、地域間における財政的な増減を生じさせない財政中立の原則の下に、実施する。

# 介護報酬について

- 介護報酬は、法律上、事業所が所在する地域等も考慮した、サービス提供に要する平均的な費用の額を勘案して設定することとされている。(介護保険法第41条第4項等)
- 利用者に直接介護サービスを提供する従業者の賃金は地域によって差があり、この地域差を介護報酬に反映する為に、「単位」制を採用し、サービスごと、地域ごとに1単位の単価を設定している。
- 各市町村に適用される級地(地域区分)は、公平性・客観性を担保する観点から、公務員(国家・地方)の地域手当の設定がある地域は、原則として当該地域手当の区分に準拠しつつ、隣接地域の状況によって、一部特例を設けている。

## ■ 介護報酬の基本的な算定方法



## ■ 1単位の単価 (サービス別、地域別に設定)

		1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地	その他
上乗せ割合		20%	16%	15%	12%	10%	6%	3%	0%
人件費割合	①70%	11.40円	11.12円	11.05円	10.84円	10.70円	10.42円	10.21円	10円
	②55%	11.10円	10.88円	10.83円	10.66円	10.55円	10.33円	10.17円	10円
	③45%	10.90円	10.72円	10.68円	10.54円	10.45円	10.27円	10.14円	10円

- ①訪問介護／訪問入浴介護／訪問看護／居宅介護支援／定期巡回・随時対応型訪問介護看護／夜間対応型訪問介護
- ②訪問リハビリテーション／通所リハビリテーション／認知症対応型通所介護／小規模多機能型居宅介護／看護小規模多機能型居宅介護／短期入所生活介護
- ③通所介護／短期入所療養介護／特定施設入居者生活介護／認知症対応型共同生活介護／介護老人福祉施設／介護老人保健施設／介護療養型医療施設  
介護医療院／地域密着型特定施設入居者生活介護／地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護／地域密着型通所介護

	1級地	2級地	3級地	4級地	5級地	6級地	7級地	その他						
上乗せ割合	20%	16%	15%	12%	10%	6%	3%	0%						
地域	東京都 特別区	東京都 町田市 柏江市 多摩市 神奈川県 横浜市 川崎市 大阪府 大阪市	埼玉県 さいたま市 千葉県 千葉市 東京都 八王子市 武蔵野市 三鷹市 青梅市 府中市 調布市 小金井市 小平市 日野市 国分寺市 国立市 稲城市 西東京市 神奈川県 鎌倉市 愛知県 名古屋市 大阪府 守口市 大東市 門真市 四條畷市 兵庫県 西宮市 芦屋市 宝塚市	埼玉県 さいたま市 千葉県 千葉市 東京都 八王子市 武蔵野市 三鷹市 青梅市 府中市 調布市 小金井市 小平市 日野市 国分寺市 国立市 稲城市 西東京市 神奈川県 鎌倉市 愛知県 名古屋市 大阪府 守口市 大東市 門真市 四條畷市 兵庫県 西宮市 芦屋市 宝塚市	茨城県 牛久市 埼玉県 埼玉市 千葉県 朝霞市 千葉県 船橋市 成田市 習志野市 浦安市 東京都 立川市 昭島市 東村山市 東大和市 清瀬市 神奈川県 相模原市 藤沢市 八千代市 四街道市 印西市 大阪府 豊中市 池田市 吹田市 高槻市 寝屋川市 箕面市 兵庫県 神戸市	茨城県 水戸市 日立市 龍ヶ崎市 取手市 つくば市 守谷市 埼玉県 志木市 和光市 新座市 ふじみ野市 千葉県 市川市 松戸市 佐倉市 市原市 八千代市 四街道市 印西市 東京都 東久留米市 あきる野市 日の出町 神奈川県 横須賀市 平塚市 小田原市 茅ヶ崎市 川崎市 久喜市 北本市 八潮市 富士見市 三郷市 蓮田市 坂戸市 幸手市 鶴ヶ島市 吉川市 白岡市 伊奈町 甲斐市 京都府 宇治市 亀岡市 向日市 長岡京市 京田辺市 木津川市 精華町 兵庫県 野田市 茂原市 柏市 流山市 我孫子市 鎌ヶ谷市 袖ヶ浦市 白井市 酒々井町 栄町 東京都 福生市 武蔵村山市 羽村市 奥多摩町	宮城県 仙台市 茨城県 土浦市 古河市 利根町 栃木県 宇都宮市 下野市 野木町 群馬県 高崎市 埼玉県 川越市 川口市 行田市 所沢市 狭山市 羽生市 鴻巣市 上尾市 草加市 越谷市 平塚市 小田原市 茅ヶ崎市 川崎市 久喜市 北本市 八潮市 富士見市 三郷市 蓮田市 坂戸市 幸手市 鶴ヶ島市 吉川市 白岡市 伊奈町 甲斐市 京都府 宇治市 亀岡市 向日市 長岡京市 京田辺市 木津川市 精華町 兵庫県 野田市 茂原市 柏市 流山市 我孫子市 鎌ヶ谷市 袖ヶ浦市 白井市 酒々井町 栄町 東京都 福生市 武蔵村山市 羽村市 奥多摩町	神奈川県 三浦市 秦野市 葉山町 大磯町 二宮町 清川村 岐阜県 岐阜市 静岡県 静岡市 愛知県 岡崎市 春日井市 津島市 碧南市 安城市 西尾市 稲沢市 知立市 豊明市 日進市 愛西市 北名古屋 弥富市 みよし市 あま市 長久手市 東郷町 大治町 蟹江町 三重県 津市 四日市市 桑名市 鈴鹿市 亀山市 滋賀県 彦根市 守山市 栗東市 甲斐市 京都府 宇治市 亀岡市 向日市 長岡京市 京田辺市 木津川市 精華町 福岡県 春日市 大野城市 日高市 福津市 糸島市 那珂川町 粕屋町	大阪府 岸和田市 泉大津市 貝塚市 泉佐野市 富田林市 河内長野市 和泉市 柏原市 羽曳野市 藤井寺市 泉南市 大阪狭山市 阪南市 島本町 豊能町 能勢町 忠岡町 熊取町 田尻町 豊明市 日進市 愛西市 北名古屋 弥富市 みよし市 あま市 長久手市 東郷町 大治町 蟹江町 和歌山県 和歌山市 和歌山県 橋本市 福岡県 春日市 大野城市 日高市 福津市 糸島市 那珂川町 粕屋町	北海道 札幌市 茨城県 結城市 下妻市 常総市 笠間市 ひたちなか市 那珂市 筑西市 坂東市 稲敷市 つくばみらい市 大洗町 阿見町 河内町 八千代町 五霞町 境町 栃木県 栃木市 鹿沼市 日光市 小山市 真岡市 大田原市 さくら市 壬生町 群馬県 前橋市 伊勢崎市 太田市 渋川市 玉村町 埼玉県 熊谷市 飯能市 深谷市 日高市 毛呂山町 越生町 滑川町 川島町 吉見町 鳩山町 寄居町 千葉県 木更津市 東金市 君津市 富津市 八街市 山武市 大網白里市 長柄町 長南町 東京都 瑞穂町 瑞穂町 神奈川県 箱根町 新潟県 新潟市	富山県 富山市 石川県 金沢市 内灘町 福井県 福井市 山梨県 甲府市 長野県 長野市 松本市 塩尻市 岐阜県 大垣市 多治見市 各務原市 可児市 静岡県 浜松市 沼津市 三島市 富士宮市 磐田市 焼津市 掛川市 藤枝市 御殿場市 袋井市 裾野市 函南町 清水町 長泉町 小山町 川根本町 森町 三重県 名張市 いなべ市 伊賀市 木曾岬町 東員町 菟野町 朝日町 川越町 長浜市 野洲市 湖南市 東近江市 京都府 城陽市 大山崎町 久御山町 兵庫県 姫路市 加古川市 三木市 高砂市 稲美町 播磨町	愛知県 豊橋市 一宮市 瀬戸市 半田市 豊川市 蒲郡市 犬山市 常滑市 江南市 小牧市 新城市 東海市 大府市 知多市 尾張旭市 高浜市 岩倉市 田原市 清須市 豊山町 大口町 扶桑町 飛島村 阿久比町 東浦町 幸田町 設楽町 東栄町 豊根村 三重県 名張市 いなべ市 伊賀市 木曾岬町 東員町 菟野町 朝日町 川越町 長浜市 野洲市 湖南市 東近江市 京都府 城陽市 大山崎町 久御山町 兵庫県 姫路市 加古川市 三木市 高砂市 稲美町 播磨町	奈良県 天理市 橿原市 桜井市 御所市 香芝市 葛城市 宇陀市 山添村 平群町 三郷町 斑鳩町 安堵町 川西町 三宅町 田原本町 曾爾村 明日香村 上牧町 王寺町 広陵町 河合町 岡山県 岡山市 広島県 東広島市 廿日市市 海田町 坂町 山口県 周南市 徳島県 徳島市 香川県 高松市 福岡県 北九州市 飯塚市 筑紫野市 古賀市 長崎県 長崎市	その他の地域
地域数	23	6	24	22	52	137	169	1308						

※ この表に掲げる名称は、平成30年4月1日においてそれらの名称を有する市、町、村又は特別区の同日における区域によって示された地域

# 級地の設定状況について

## 1. 複数隣接ルール及び完全囲まれルール等の適用状況

(自治体数)

	合計 (A+B)	最終値 適用済 (H30改定時) (A)	経過措置適用中 (段階的に引き上げ又は引き下げ)		
			(B)=(C)+(D)	本来の級地よりも 引き上げ(C)	本来の級地よりも 引き下げ(D)
公務員の地域手当に準拠	358	272	86	3	83
複数隣接ルールを適用	48	47	1	—	1
完全囲まれルールを適用	29	18	11	1	10
広域連合ルールを適用	3	3	—	—	—

## 2. 令和3年度改定で設定する特例の適用が見込まれる地域

- ① 隣接地域全てが高い(低い)自治体数 44(周囲が全て高い12、低い32)
- ② 当該地域よりも高い級地と複数隣接しており、その中に当該地域と4級地以上の級地差がある地域がある自治体数 7

(参考) 平成30年度改定において級地変更があった自治体数 48 (引き上げ48、引き下げ0)

完全囲まれルールの適用	4
経過措置の変更	14
経過措置の終了	27 (※2)
広域連合の新設 (※1)	3

(※1) 平成27年度介護報酬改定において、「広域連合を構成する自治体が適用されている地域区分の割合が異なる場合は、構成する自治体間の協議より、その自治体が適用されている区分の範囲内で設定」を認めたところであり、平成30年度から新たに広域連合を形成する地域も同様の取扱いとしている。

(※2) 経過措置を終了する30自治体のうち、広域連合の新設により従前(経過措置の値)と同じ値を設定する3自治体を除いている。

# 各自治体に適用される級地の見直しの考え方（これまでの取扱い）

【原則】 公務員（国家・地方）の地域手当の設定がある地域は、当該地域手当の区分に準拠する。

【特例】 公平性・客観性を担保する観点から、公務員の地域手当の設定に準拠しつつ、隣接地域の状況によって、特例として級地の変更を認める。

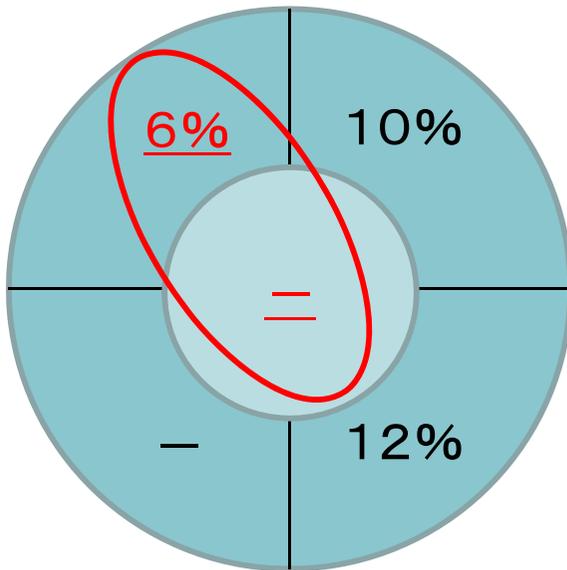
## ①平成27年度介護報酬改定

公務員の地域手当の設定がない(0%)地域については、地域手当の設定がある地域と複数隣接している場合に限り、本来の「その他(0%)」から「複数隣接している地域区分のうち一番低い地域区分」の範囲内で選択することを認める。(複数隣接ルール)

## ②平成30年度介護報酬改定

当該地域の地域区分よりも高い地域に囲まれている場合については「当該地域の地域区分」から「当該地域を囲んでいる地域区分のうち一番低い地域区分」の範囲内で選択することを認める。(完全囲まれルール)

### 【上記①に該当する事例】



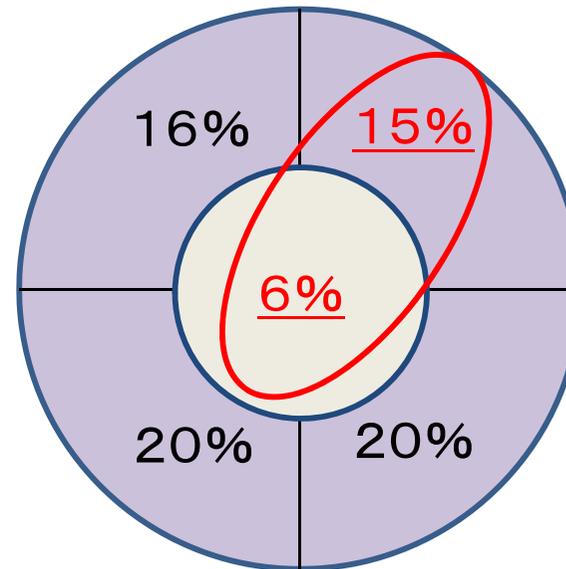
○原則  
地域手当の区分に準拠  
→ 0%

○特例  
複数隣接している地域区分のうち、一番低い地域区分の範囲内で選択可能

→ 以下のいずれかを選択

- ・ 0%
- ・ 3%
- ・ 6%

### 【上記②に該当する事例】



○原則  
「地域手当の区分に準拠」  
→ 6%

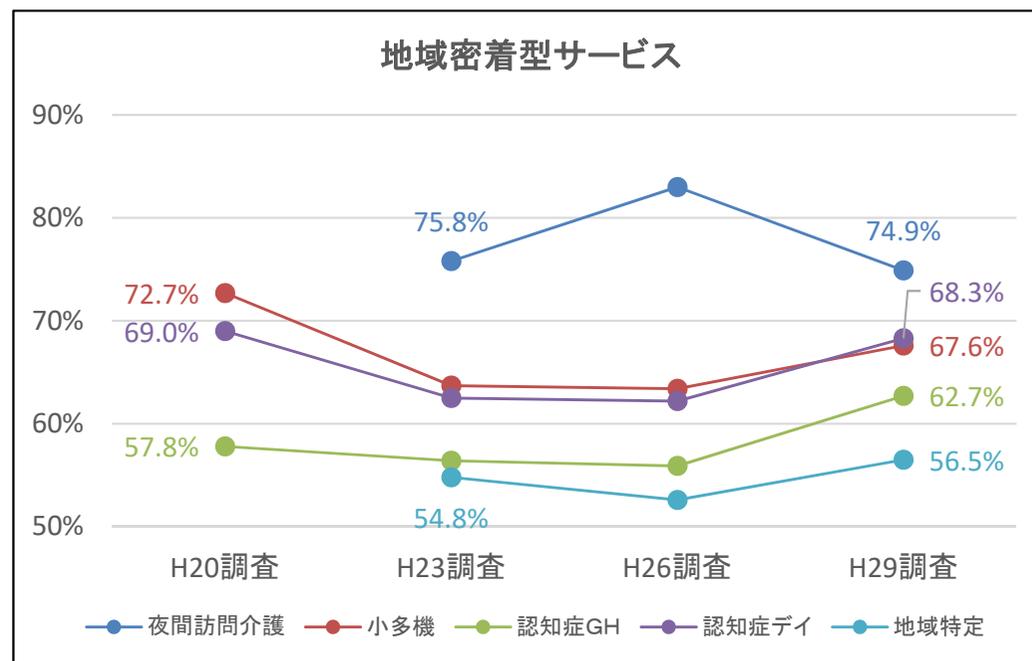
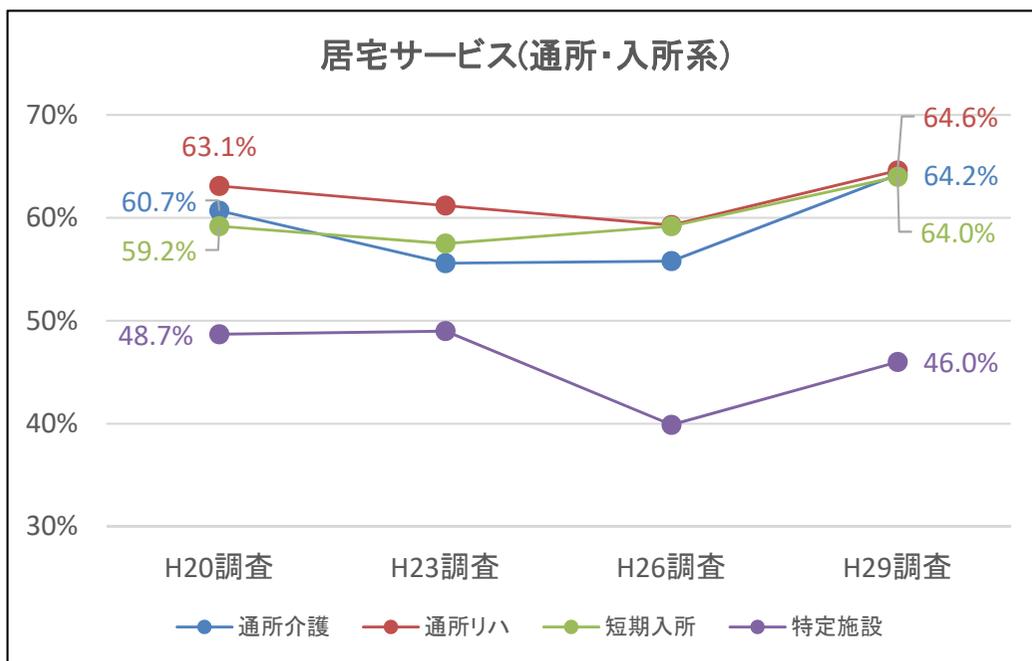
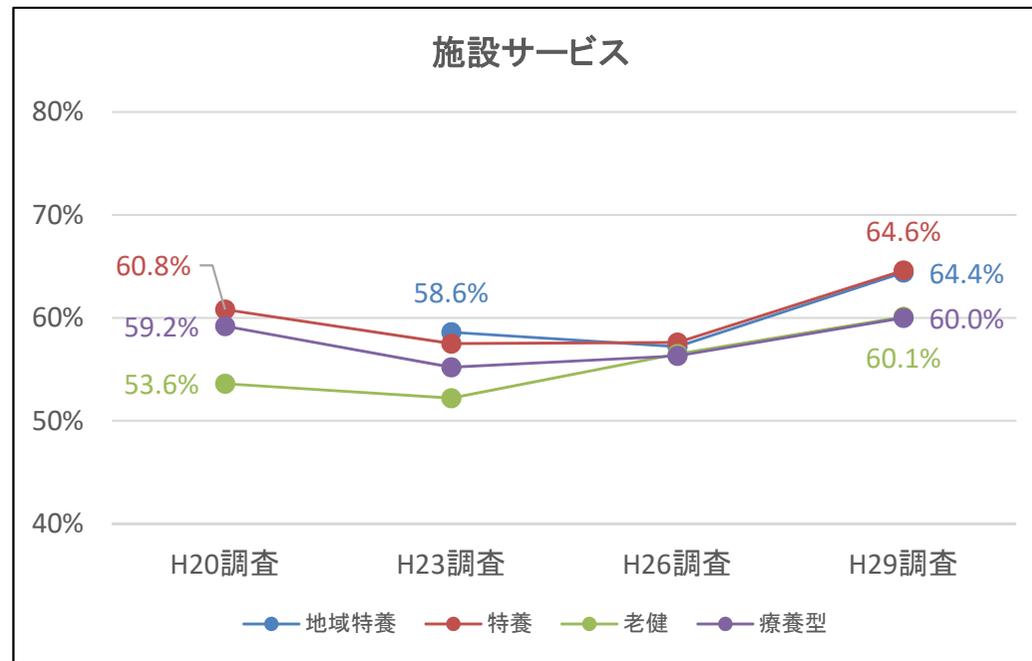
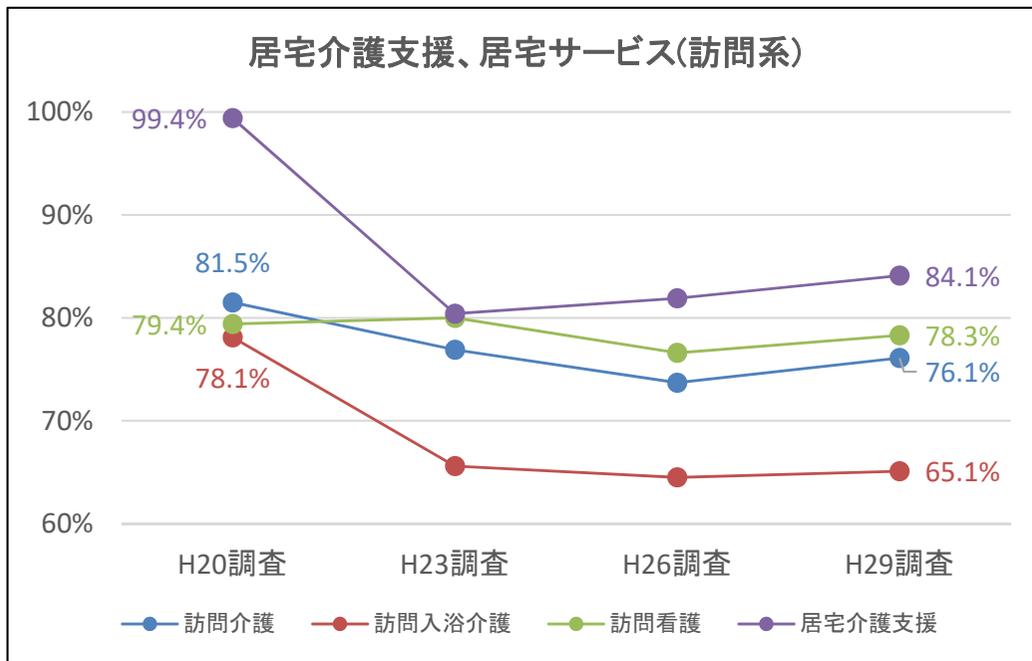
○特例  
当該地域を囲んでいる地域区分のうち、一番低い地域区分の範囲内で選択可能

→ 以下のいずれかを選択

- ・ 6%
- ・ 10%
- ・ 12%
- ・ 15%

(注) 地域手当の設定がある地域には適用されない

# 人件費割合の推移（収入に対する給与費の割合）



(出典)介護事業経営実態調査

# 級地の設定について

## 対応案

- 令和3年度改定に当たっては、現行の級地を適用することを基本とし対応することとしてはどうか。その際、現行において経過措置を適用する自治体に対しては、当該経過措置を継続するか又は終了するか意向を確認し、必要に応じ引き上げ又は引き下げを認めることとしてはどうか。
- また、公平性を欠く状況にあると考えられる自治体を対象として、引き上げ又は引き下げを認めることとしてはどうか。  
具体的には、次のいずれかに該当する自治体を対象として、当該地域に隣接する地域に設定された地域区分のうち、一番低い地域区分までの範囲で引き上げる(又は引き下げる)ことができることとしてはどうか。
  - ① 当該地域の地域区分よりも高い(低い)地域に囲まれている場合(完全囲まれルール)【平成30年度介護報酬改定時にも適用】
  - ② 当該地域の地域区分よりも高い(低い)級地が設定された地域に複数隣接しており、かつ、その地域の中に当該地域と4級地以上の級地差がある地域が含まれている場合(引き上げについては、地域手当の級地設定がある自治体を除く)【新規】
- サービス毎の人件費割合については、人件費が上昇傾向にあること踏まえつつ、財政中立を原則とした制度であることを考慮しながら、来年度以降、さらに検討することとしてはどうか。

# 居宅介護支援の管理者要件に係る 経過措置について

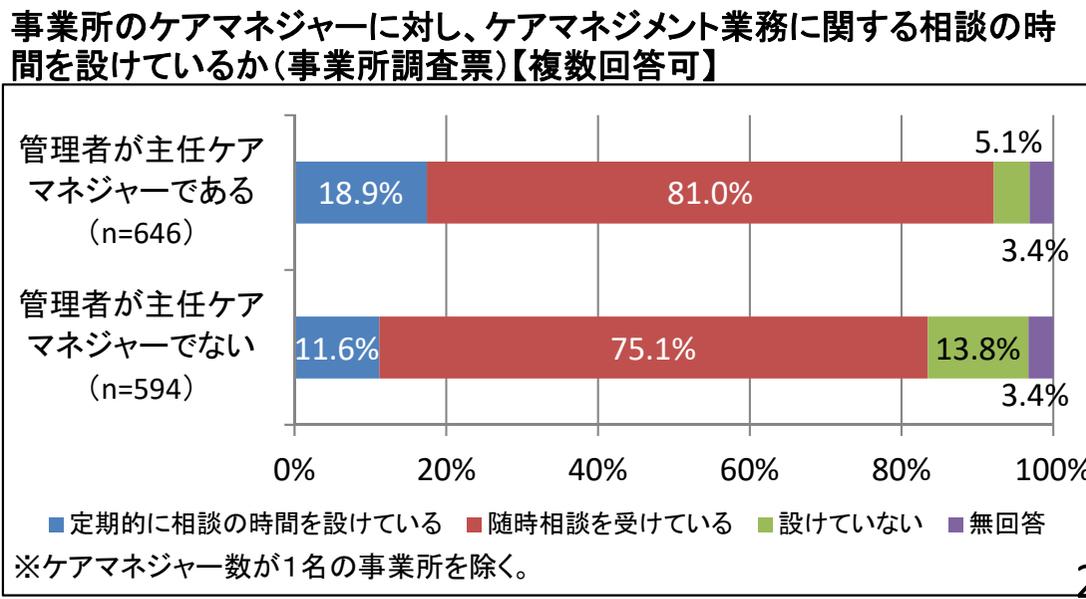
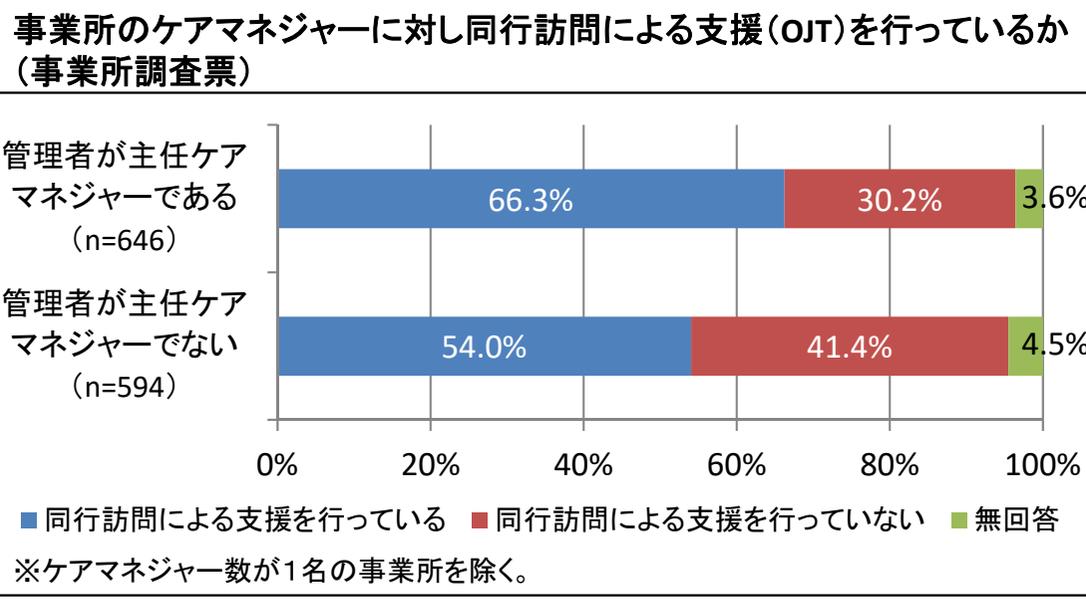
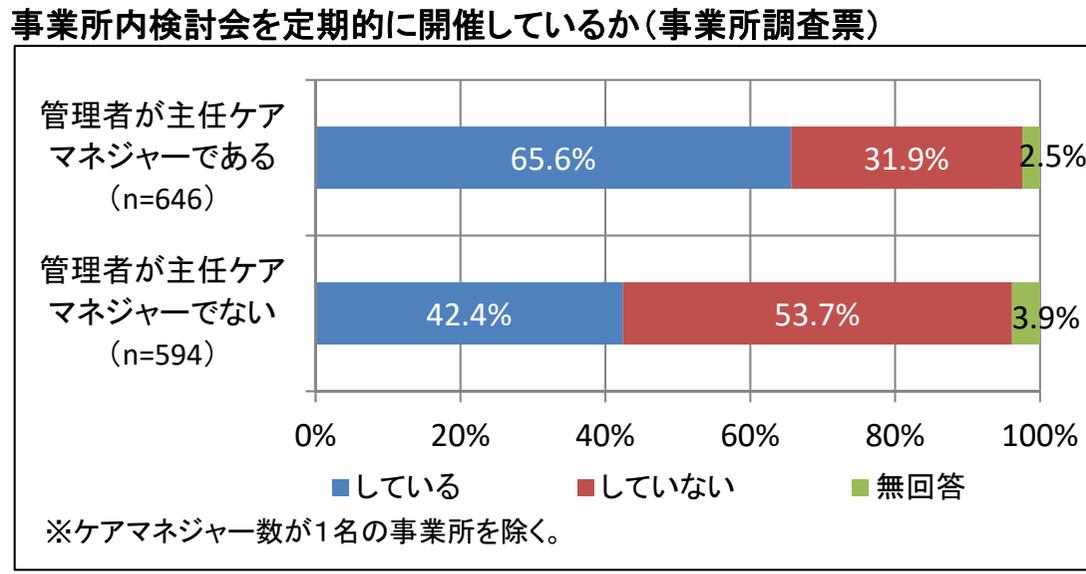
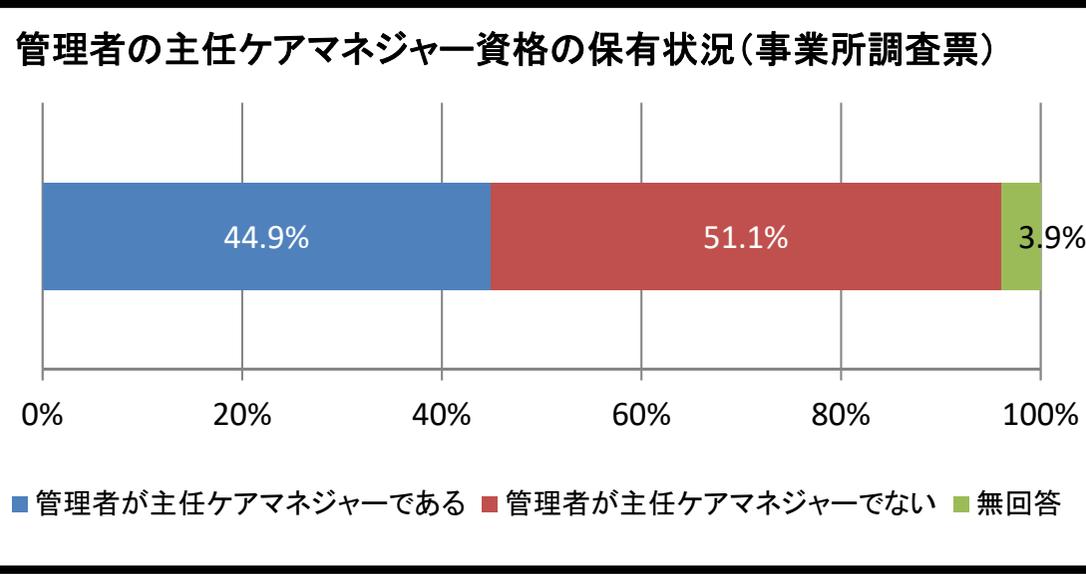
# 居宅介護支援の管理者要件に係る経過措置について

## 現状

- 平成28年度の「居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査」において、「事業所内検討会の定期的な開催」、「事業所のケアマネジャーに対する同行訪問による支援（OJT）」、「ケアマネジメント業務に関する相談」について、管理者が主任ケアマネジャーである方が実施していると回答した割合が高くなっていた。（※平成30年度の「居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査」においても同様）
- これを踏まえ、平成30年度介護報酬改定において、居宅介護支援事業所における人材育成の取組を推進するため、主任ケアマネジャーであることを管理者の要件とし、令和3年3月31日までの経過措置期間を設けた。
- なお、当時の審議報告において、その見直しについては、人材確保の状況について検証すべきとされていた。

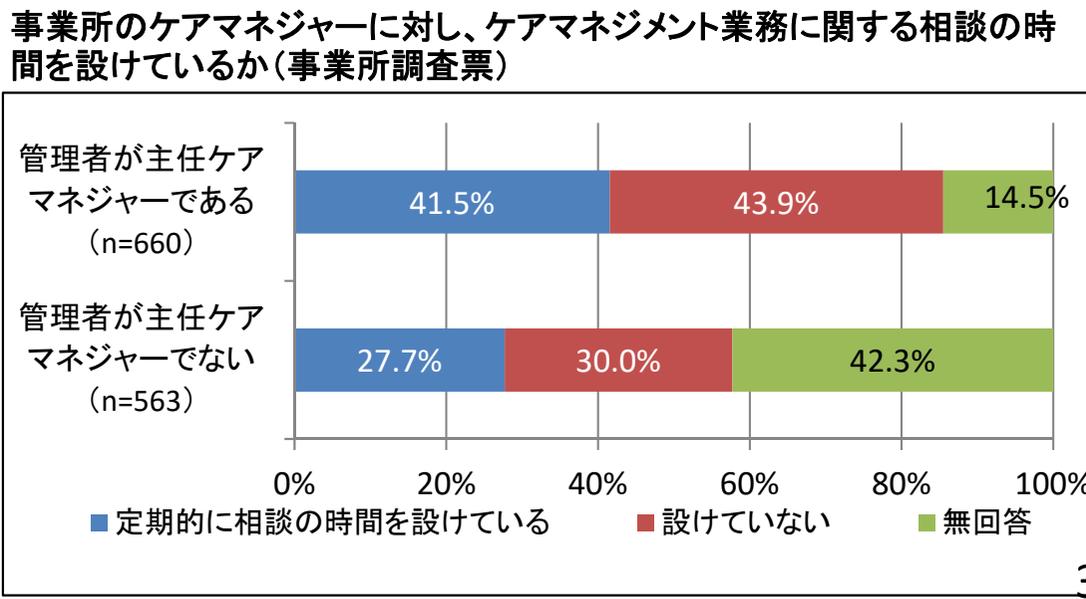
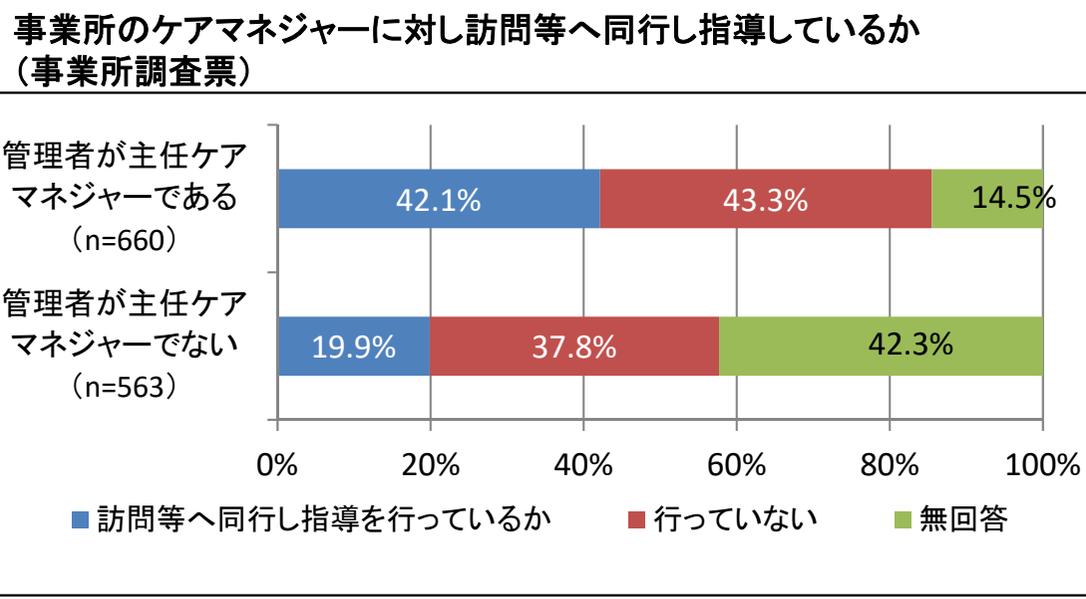
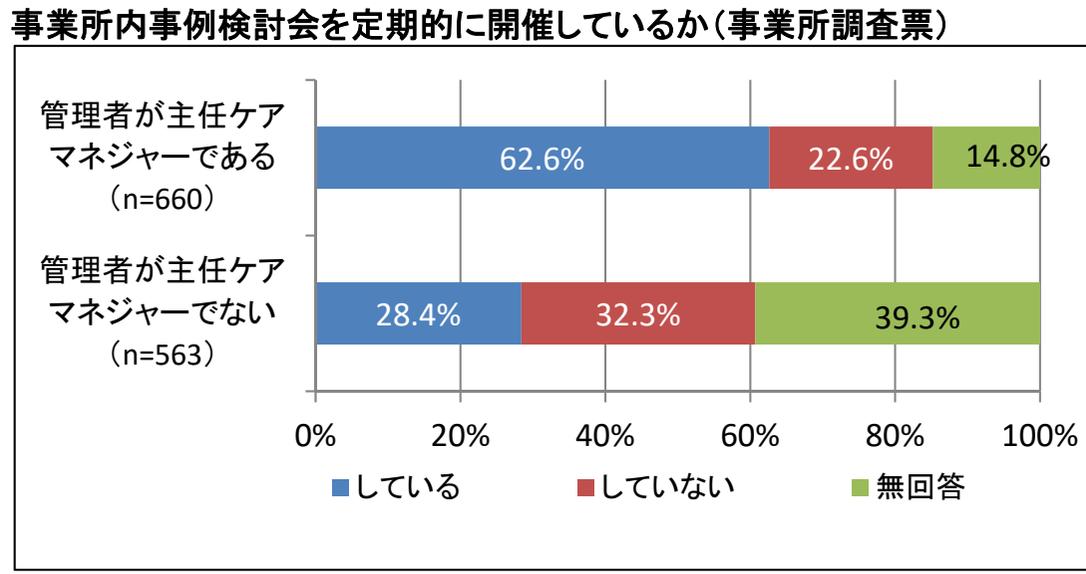
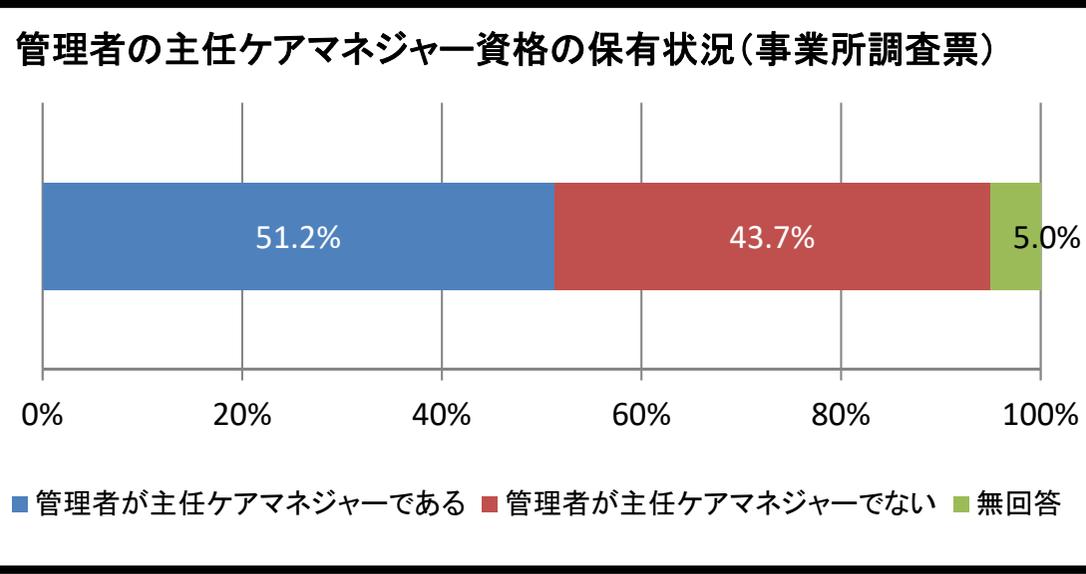
# 居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査（平成28年度）

- 管理者が主任ケアマネジャー資格を保有する割合は、44.9%であった。
- 「事業所内検討会の定期的な開催」、「事業所のケアマネジャーに対する同行訪問による支援（OJT）」、「ケアマネジメント業務に関する相談」について、管理者が主任ケアマネジャーであるほうが実施していると回答した割合が高くなっている。



# 居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査（平成30年度）

- 管理者が主任ケアマネジャー資格を保有する割合は、51.2%であった。
- 「事業所内検討会の定期的な開催」、「事業所のケアマネジャーに対する同行訪問による支援（OJT）」、「ケアマネジメント業務に関する相談」について、管理者が主任ケアマネジャーであるほうが実施していると回答した割合が高くなっている。



### Ⅲ 各サービスの報酬・基準に係る見直しの基本的な方向

#### 6. 居宅介護支援

##### ③ 質の高いケアマネジメントの推進

##### ア 管理者要件の見直し

居宅介護支援事業所における人材育成の取組を推進するため、主任ケアマネジャーであることを管理者の要件とする。その際、一定の経過措置期間を設けることとする。

### Ⅳ 今後の課題

- 訪問介護のサービス提供責任者の任用要件や居宅介護支援事業所の管理者要件の見直しについては、人材確保の状況について検証するべきである。

また、多職種協働によるサービス提供をマネジメントできる人材の育成と確保や、介護人材の有効活用・機能分化、キャリアアップをより推進していく観点から、運営基準や介護報酬上どのような対応が考えられるのか、検討していくべきである。

# 居宅介護支援及び介護予防支援における平成30年度介護報酬改定の影響に関する調査研究事業（結果概要）

## 1. 調査の目的

- 平成30年度介護報酬改定においては、質の高いケアマネジメントの推進の観点から、一定の経過措置期間を設けた上で、主任ケアマネジャーであることを管理者の要件とする見直しが行われた。これらの見直しを受けた居宅介護支援事業所およびその管理者の現状について調査するとともに、次期介護報酬改定に向け、居宅介護支援事業所の管理者の在り方の検討に資する基礎資料を得ることを目的とする。

## 2. 調査方法

- 厚生労働省より都道府県を介し、全国の保険者へ調査協力の依頼
- 保険者は管轄の指定居宅介護支援事業所へ調査協力の依頼
- 保険者より依頼を受けた指定居宅介護支援事業所の管理者がWeb上で本調査に回答
- 調査時期は、令和元年8月～9月まで実施

## 3. 調査対象・回収状況

- 調査対象は、全国の指定居宅介護支援事業所38,712箇所（悉皆）、休止中の事業所を除く
- 調査対象の選定については、厚生労働省より依頼を受けた保険者より調査対象一覧を作成
- 回収状況は、回収率82.4%（令和元年9月末時点）

# 居宅介護支援及び介護予防支援における平成30年度介護報酬改定の影響に関する調査研究事業（結果概要）

## 4. 調査結果概要 ○管理者の基本属性（業務経験年数）

### 【主任ケアマネジャーではない管理者の業務経験年数】

- 令和元年7月末日時点で主任ケアマネジャーではない、かつ「経歴4年未満」の管理者は10.1%であった。
- 令和元年7月末日時点で主任ケアマネジャーではない、かつ「経歴1年未満」の管理者は1.6%であった。

図表1 管理者の業務経験年数

令和元年7月末日時点

全体	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	6年以上 7年未満	7年以上 8年未満	8年以上 9年未満	9年以上 10年未	10年以 上	(別掲) 5年以上	無回答
31,601	533	725	884	1,178	1,562	2,010	1,783	1,793	1,769	2,017	17,333	26,705	14
100.0%	1.7%	2.3%	2.8%	3.7%	4.9%	6.4%	5.6%	5.7%	5.6%	6.4%	54.8%	84.5%	0.0%

図表2 主任ケアマネジャーでない管理者の業務経験年数

令和元年7月末日時点

全体	管理者が 主任ケア マネ ジャーで ある	管理者が 主任ケア マネ ジャーで ない	業務経験年数													無回答
			1年未満	1年以上2 年未満	2年以上3 年未満	3年以上4 年未満	4年以上5 年未満	5年以上6 年未満	6年以上7 年未満	7年以上8 年未満	8年以上9 年未満	9年以上 10年未満	10年以上	(別掲)5年 以上	無回答	
31,601	18,681	12,913	505	691	854	1,147	1,496	1,604	864	665	541	594	3,945	8,213	7	7
100.0%	59.1%	40.9%	1.6%	2.2%	2.7%	3.6%	4.7%	5.1%	2.7%	2.1%	1.7%	1.9%	12.5%	26.0%	0.0%	0.0%
<b>累積※</b>			<b>505</b>	<b>1196</b>	<b>2050</b>	<b>3197</b>	<b>4693</b>	<b>6297</b>	<b>7161</b>	<b>7826</b>	<b>8367</b>	<b>8961</b>	<b>12906</b>			
			<b>1.6%</b>	<b>3.8%</b>	<b>6.5%</b>	<b>10.1%</b>	<b>14.9%</b>	<b>19.9%</b>	<b>22.7%</b>	<b>24.8%</b>	<b>26.5%</b>	<b>28.4%</b>	<b>40.8%</b>			

※累積は、業務経験年数が当該年未満の主任ケアマネジャーではない管理者の人数または割合の合計値

一部の管理者（経歴4カ月未満）が、令和6年3月までに主任ケアマネジャー研修の受講要件を満たせない

一部の管理者（経歴3年4カ月未満）が、令和3年3月までに主任ケアマネジャー研修の受講要件を満たせない

# 居宅介護支援及び介護予防支援における平成30年度介護報酬改定の影響に関する調査研究事業（結果概要）

## 4. 調査結果概要 ○管理者の基本属性(業務経験年数)

【介護支援専門員人員別主任ケアマネジャーではない管理者の業務経験年数】

- ケアマネジャーの実人員が「1人」の事業所の管理者のうち、主任ケアマネジャーではない、かつ業務経験年数が「4年未満」の割合は16.2%であった。
- 管理者が主任ケアマネジャーではない事業所のうち、ケアマネジャーの実人員が少ない事業所ほど業務経験年数の「1年未満」の介護支援専門員が管理者であると回答した割合が高く、ケアマネジャーの実人員が「1人」の事業所の場合、2.6%であった。

図表3 介護支援専門員人数別主任ケアマネジャーではない管理者の業務経験年数

令和元年7月末日時点

		管理者が主任ケアマネジャーである	管理者が主任ケアマネジャーでない	6(1)介護支援専門員としての業務経験年数														無回答
				全体														
				1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上4年未満	4年以上5年未満	5年以上6年未満	6年以上7年未満	7年以上8年未満	8年以上9年未満	9年以上10年未満	10年以上	(別掲)5年以上	無回答		
全体	31,601	18,681	12,913	505	691	854	1,147	1,496	1,604	864	665	541	594	3,945	8,213	7	7	
	100.0%	59.1%	40.9%	1.6%	2.2%	2.7%	3.6%	4.7%	5.1%	2.7%	2.1%	1.7%	1.9%	12.5%	26.0%	0.0%	0.0%	
ケアマネジャー実人員合計	1人	7,779	3,192	4,584	205	319	332	408	515	511	301	219	191	205	1,375	2,802	3	3
		100.0%	41.0%	58.9%	2.6%	4.1%	4.3%	5.2%	6.6%	6.6%	3.9%	2.8%	2.5%	2.6%	17.7%	36.0%	0.0%	0.0%
	2人	7,666	3,687	3,978	133	188	253	374	451	469	255	210	173	200	1,269	2,576	3	1
		100.0%	48.1%	51.9%	1.7%	2.5%	3.3%	4.9%	5.9%	6.1%	3.3%	2.7%	2.3%	2.6%	16.6%	33.6%	0.0%	0.0%
	3人	5,877	3,842	2,034	66	91	116	164	247	276	145	114	93	88	634	1,350	0	1
	100.0%	65.4%	34.6%	1.1%	1.5%	2.0%	2.8%	4.2%	4.7%	2.5%	1.9%	1.6%	1.5%	10.8%	23.0%	0.0%	0.0%	
4人	4,241	3,138	1,102	49	38	77	91	131	168	83	64	43	49	309	716	0	1	
	100.0%	74.0%	26.0%	1.2%	0.9%	1.8%	2.1%	3.1%	4.0%	2.0%	1.5%	1.0%	1.2%	7.3%	16.9%	0.0%	0.0%	
5人以上	6,027	4,816	1,210	52	54	76	108	152	180	80	58	40	52	357	767	1	1	
	100.0%	79.9%	20.1%	0.9%	0.9%	1.3%	1.8%	2.5%	3.0%	1.3%	1.0%	0.7%	0.9%	5.9%	12.7%	0.0%	0.0%	

一部の管理者(経歴4カ月未満)が、令和6年3月までに主任ケアマネジャー研修の受講要件を満たせない

一部の管理者(経歴3年4カ月未満)が、令和3年3月までに主任ケアマネジャー研修の受講要件を満たせない

4. 調査結果概要 ○管理者の基本属性(主任介護支援専門員研修の修了)

【主任介護支援専門員研修修了の有無】

○ 管理者が主任介護支援専門員ではない管理者のうち、主任介護支援専門員研修を「経過措置期間中に修了できる見込みがない」割合は13.4%、終了の見込みについて「わからない」と回答した割合は7.7%であった。

図表4 管理者の主任介護支援専門員研修修了の有無

令和元年7月末日時点

		全体	管理者が主任介護支援専門員である	管理者が主任介護支援専門員でない	無回答
令和元年	本調査(R1.7)	31,601 100.0%	18,681 59.1%	12,913 40.9%	7 0.0%
平成30年度	居宅介護支援事業所	1,288 100.0%	660 51.2%	563 43.7%	65 5.0%

図表5 経過措置期間中の主任介護支援専門員研修修了の見込み

令和元年7月末日時点

全体	経過措置期間中に修了見込み	経過措置期間中に修了できる見込みはない	わからない	無回答
12,913 100.0%	6,265 48.5%	4,205 32.6%	2,435 18.9%	8 0.1%
40.9%	19.8%	13.4%	7.7%	0.0%

全体31,601に対する割合

# 居宅介護支援及び介護予防支援における平成30年度介護報酬改定の影響に関する調査研究事業（結果概要）

## 4. 調査結果概要 ○管理者の基本属性(主任介護支援専門員研修の修了)

### 【経過措置期間中の主任介護支援専門員研修修了の見込み】

○ 主任介護支援専門員研修を「経過措置期間中に修了できる見込みがない」、または「わからない」と回答した理由については、「介護支援専門員としての実務経験年数5年以上の要件が満たせないため」と回答した割合が10.8%と最も多かった。

図表6 経過措置期間中の主任介護支援専門員研修修了の見込みがない、またはわからない理由  
(複数回答可)

令和元年7月末日時点

	全体	管理者が主任ケアマネジャーである	管理者が主任ケアマネジャーでない	経過措置期間中に修了見込み	経過措置期間中に修了できない見込みはない「わからない」	主任介護支援専門員研修の参加を申し込んだが、定員の超過により参加できないため。	主任介護支援専門員研修に参加するための日程確保が困難であるため。	主任介護支援専門員資格要件のうち、介護支援専門員としての実務経験5年以上の要件が満たせないため。	主任介護支援専門員研修を受講するための経済的負担が重い。	担当事例の資料提出が難しいため。	事業所の方針として主任介護支援専門員を配置しないため。	その他	無回答	無回答		
														割合	割合	
全体	31,601	18,681	12,913	6,265	6,640	281	1,460	3,425	827	349	185	1,919	2	8	7	
	100.0%	59.1%	40.9%	19.8%	21.0%	0.9%	4.6%	10.8%	2.6%	1.1%	0.6%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	
ケアマネジャー実 人員合計	1人	7,779	3,192	4,584	2,069	2,510	89	589	1,352	361	143	96	616	0	5	3
		100.0%	41.0%	58.9%	26.6%	32.3%	1.1%	7.6%	17.4%	4.6%	1.8%	1.2%	7.9%	0.0%	0.1%	0.0%
	2人	7,666	3,687	3,978	1,977	1,999	97	438	1,019	269	115	63	580	1	2	1
		100.0%	48.1%	51.9%	25.8%	26.1%	1.3%	5.7%	13.3%	3.5%	1.5%	0.8%	7.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	3人	5,877	3,842	2,034	1,036	998	50	210	473	106	41	18	349	0	0	1
	100.0%	65.4%	34.6%	17.6%	17.0%	0.9%	3.6%	8.0%	1.8%	0.7%	0.3%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	
4人	4,241	3,138	1,102	572	530	20	100	271	50	21	3	180	0	0	1	
	100.0%	74.0%	26.0%	13.5%	12.5%	0.5%	2.4%	6.4%	1.2%	0.5%	0.1%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
5人以上	6,027	4,816	1,210	611	599	23	122	309	41	28	5	194	1	0	1	
	100.0%	79.9%	20.1%	10.1%	9.9%	0.4%	2.0%	5.1%	0.7%	0.5%	0.1%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	

### 【その他の主な内容】

- 経過措置期間が終わるまでに、管理者を主任介護支援専門員資格保有者で交代する予定のため
- 事業所内に管理者以外で主任介護支援専門員が配置されているため
- 他事業所・施設との兼務の関係により、主任介護支援専門員の資格要件のうち、専任の介護支援専門員の要件が満たせないため

# 居宅介護支援の管理者要件に係る経過措置について

## 対応案

- 令和元年度の「居宅介護支援及び介護予防支援における平成30年度介護報酬改定の影響に関する調査「管理者要件に関する調査」」の結果を踏まえ、令和3年3月31日時点で主任ケアマネジャーでない者が管理者の事業所は、当該管理者が管理者である限り、管理者が主任ケアマネジャーとする要件の適用を令和9年3月31日まで猶予することとしてはどうか。  
結果として、令和3年4月1日以降に新たに管理者となる者は、いずれの事業所であっても主任ケアマネジャーであることが求められることとなる。
- ただし、特別地域居宅介護支援加算又は中山間地域等における小規模事業所加算を取得している事業所については、管理者を主任ケアマネジャーとしない取扱いも可能としてはどうか。
- また、令和3年4月1日以降、不測の事態により、主任ケアマネジャーを管理者とできなくなってしまった事業所については、当該事業所がその理由と「改善計画書」（仮称）を保険者に届出した場合は、管理者が主任ケアマネジャーとする要件の適用を1年間猶予することとしてはどうか。

# 主任介護支援専門員の概要

## 1 主任介護支援専門員の定義

- 他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との連絡調整、他の介護支援専門員に対する助言、指導その他の介護支援サービスを適切かつ円滑に提供するために必要な業務に関する知識及び技術を修得することを目的として行われる研修を修了した者。【施行規則第140条の66第1号、第140の68第1項第1・2号】

## 2 資格取得・研修体系

### <主任介護支援専門員研修>

- 受験要件【介護支援専門員資質向上事業実施要綱（平成26年7月4日 老発0704第2号 厚生労働省老健局長通知）】

介護支援専門員更新研修修了者であって、以下の①から④のいずれかに該当する者

- ① 専任の介護支援専門員として従事した期間が通算して5年（60ヶ月）以上である者（管理者との兼務期間も算定可能）
- ② ケアマネジメントリーダー養成研修修了者又は日本ケアマネジメント学会が認定する認定ケアマネジャーであって、専任の介護支援専門員として従事した期間が通算して3年（36ヶ月）以上である者（管理者との兼務期間も算定可能）
- ③ 主任介護支援専門員に準ずる者として、現に地域包括支援センターに配置されている者
- ④ その他、介護支援専門員の業務に関し十分な知識と経験を有する者であり、都道府県が適当と認める者

※ その他、質の高い研修を実施する観点から、都道府県において上記要件以外の要件を設定することも可能。

### <主任介護支援専門員更新研修>

- 受講要件【介護支援専門員資質向上事業実施要綱（平成26年7月4日 老発0704第2号 厚生労働省老健局長通知）】

主任介護支援専門員研修修了証明書の有効期間の更新を受けようとする者であって、以下の①から⑤のいずれかに該当する者

- ① 介護支援専門員に係る研修の企画、講師やファシリテーターの経験がある者
- ② 地域包括支援センターや職能団体等が開催する法定外の研修等に年4回以上参加した者
- ③ 日本ケアマネジメント学会が開催する研究大会等において、演題発表等の経験がある者
- ④ 日本ケアマネジメント学会が認定する認定ケアマネジャー
- ⑤ 主任介護支援専門員の業務に十分な知識と経験を有する者であり、都道府県が適当と認める者

※ その他、質の高い研修を実施する観点から、都道府県において上記要件以外の要件を設定することも可能。

# 主任介護支援専門員研修のカリキュラム

介護保険法施行令第37条の15第2項に規定する厚生労働大臣が定める基準（平成18年厚生労働省告示第265号）

## ○ 主任介護支援専門員研修

研修科目		時間
講義	主任介護支援専門員の役割と視点	5
	ケアマネジメントの実践における倫理的な課題に対する支援	2
	ターミナルケア	3
	人材育成及び業務管理	3
	運営管理におけるリスクマネジメント	3
講義・演習	地域援助技術	6
	ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の実現	6
	対人援助者監督指導	18
	個別事例を通じた介護支援専門員に対する指導・支援の展開	24
合計		70

注) 修了評価を実施すること。

## ○ 主任介護支援専門員更新研修

研修科目		時間
講義	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの動向	4
講義・演習	主任介護支援専門員としての実践の振り返りと指導及び支援の実践	
	リハビリテーション及び福祉用具の活用に関する事例	6
	看取り等における看護サービスの活用に関する事例	6
	認知症に関する事例	6
	入退院時等における医療との連携に関する事例	6
	家族への支援の視点が必要な事例	6
	社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	6
状態に応じた多様なサービス（地域密着型サービスや施設サービス等）の活用に関する事例	6	
合計		46

注) 修了評価を実施すること。

○ 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。

## 参入促進

- 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進
  - 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
  - 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成
  - 介護未経験者に対する研修支援
  - 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施
  - ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化
  - 介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進
  - 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、介護の周辺業務等の体験支援(新規)
  - 介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生の受入環境整備
- 等

## 資質の向上

- 介護人材キャリアアップ研修支援
    - ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修
    - ・ 喀痰吸引等研修
    - ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講
    - ・ 介護支援専門員に対する研修
  - 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施(新規)
  - 潜在介護福祉士の再就業促進
    - ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施
    - ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握
  - 認知症ケアに携わる人材育成のための研修
  - 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
    - ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修
  - 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成
- 等

## 労働環境・処遇の改善

- 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修
  - 管理者等に対する雇用改善方策の普及
    - ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催
    - ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援
    - ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施
  - 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援
  - 子育て支援のための代替職員のマッチング
  - 介護事業所に対するICTの導入支援(新規)
  - 人材不足に関連した課題等が急務となっている介護事業所に対する業務改善支援(新規)
- 等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

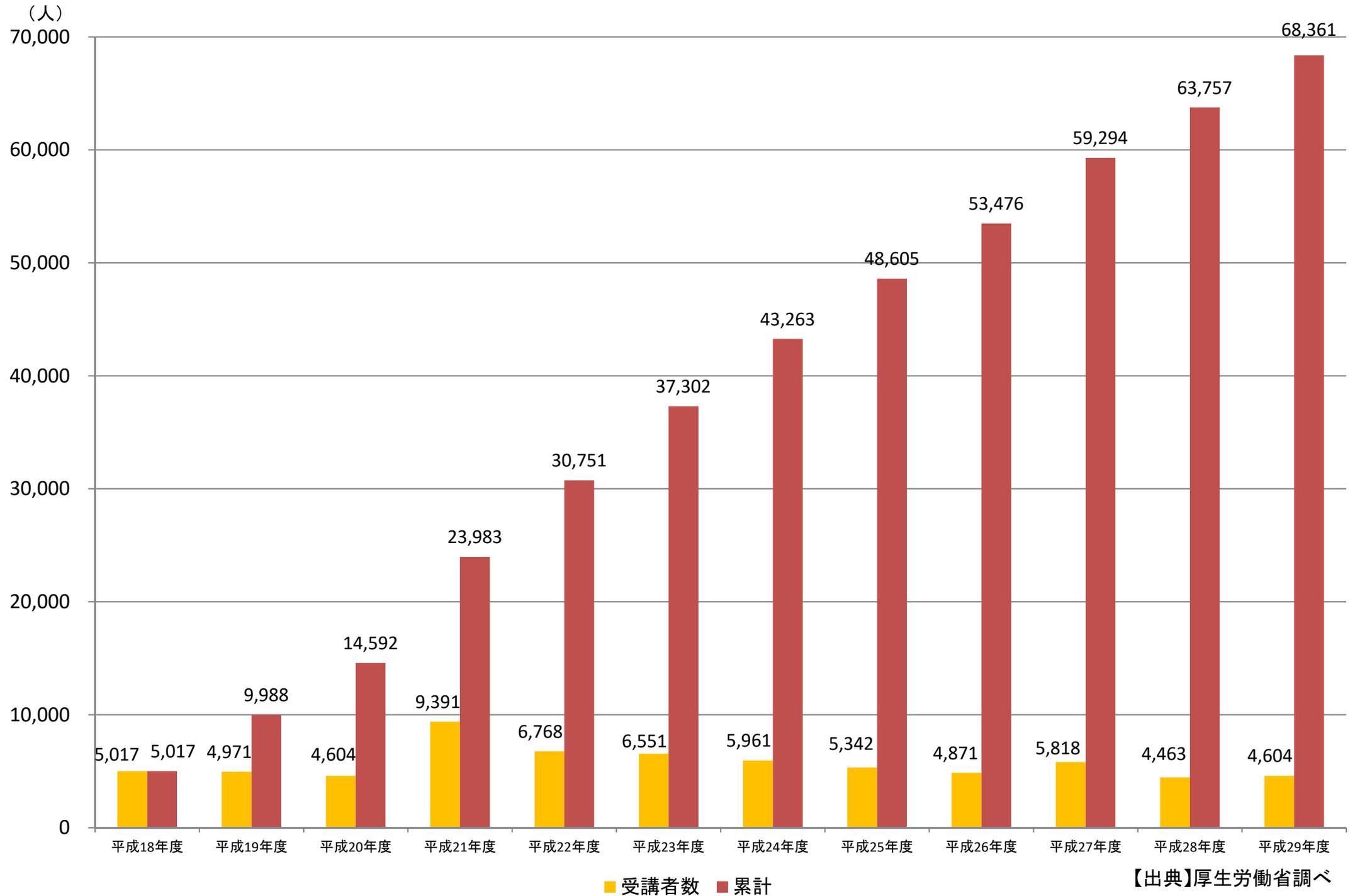
# 平成29年度主任介護支援専門員研修・更新研修 実施状況

都道府県名	主任介護支援専門員研修			主任介護支援専門員更新研修		
	年間修了者数	受講料	基金活用の有無	年間修了者数	受講料	基金活用の有無
北海道	181人	55,000円	無	479人	41,000円	無
青森県	74人	47,000円	無	172人	46,000円	無
岩手県	75人	28,600円	有	174人	15,900円	有
宮城県	85人	42,000円	無	171人	33,000円	無
秋田県	74人	20,996円	有	140人	20,996円	有
山形県	46人	41,000円	有	115人	23,300円	有
福島県	91人	23,000円	有	201人	20,000円	有
茨城県	78人	44,280円	無	114人	25,000円	無
栃木県	154人	34,000円	無	50人	10,000円	無
群馬県	41人	47,000円	無	126人	37,000円	無
埼玉県	147人	49,000円	有	528人	46,000円	有
千葉県	139人	53,000円	無	217人	43,000円	無
東京都	214人	52,600円	有	665人	38,000円	有
神奈川県	243人	50,000円	無	438人	40,000円	無
新潟県	123人	43,800円	無	221人	36,900円	無
富山県	34人	48,320円	有	106人	32,320円	無
石川県	51人	47,320円	無	128人	40,320円	無
福井県	41人	50,000円	無	82人	30,000円	無
山梨県	28人	54,320円	有	59人	45,320円	無
長野県	86人	36,000円	無	172人	43,000円	無
岐阜県	75人	58,000円	無	190人	43,000円	無
静岡県	127人	50,000円	無	213人	40,000円	無
愛知県	246人	55,000円	無	333人	52,000円	無
三重県	94人	30,400円	無	104人	20,000円	無
滋賀県	63人	32,900円	無	152人	25,724円	無
京都府	102人	44,200円	有	182人	43,904円	有
大阪府	374人	60,000円	無	1,397人	36,500円	無
兵庫県	280人	57,000円	無	579人	39,500円	無
奈良県	57人	44,000円	無	104人	39,000円	無
和歌山県	41人	60,000円	無	117人	36,000円	無
鳥取県	28人	40,000円	有	70人	30,320円	有
島根県	36人	24,320円	有	135人	22,320円	有
岡山県	108人	35,400円	有	232人	23,100円	有
広島県	112人	62,000円	無	250人	42,104円	無
山口県	45人	50,000円	有	93人	50,000円	有
徳島県	32人	39,320円	有	55人	27,320円	有
香川県	38人	40,000円	無	59人	42,000円	無
愛媛県	45人	52,000円	有	76人	46,000円	有
高知県	63人	42,000円	有	63人	33,000円	無
福岡県	177人	30,000円	無	465人	40,000円	無
佐賀県	30人	35,000円	無	79人	25,000円	無
長崎県	48人	40,000円	無	155人	40,000円	無
熊本県	70人	38,000円	無	179人	32,000円	無
大分県	56人	44,320円	無	79人	36,320円	無
宮崎県	36人	39,996円	無	159人	33,996円	無
鹿児島県	53人	42,320円	無	207人	35,320円	無
沖縄県	70人	40,000円	有	112人	28,000円	有
合計	4,511人	-	-	10,197人	-	-
平均	96人	43,690円	-	217人	34,670円	-
「有」の数	188人	43,444円	17	-	-	14

※受験料については、自治体内で複数の事業所が実施している場合は、その平均値としている。

【出典】厚生労働省老健局振興課調べ

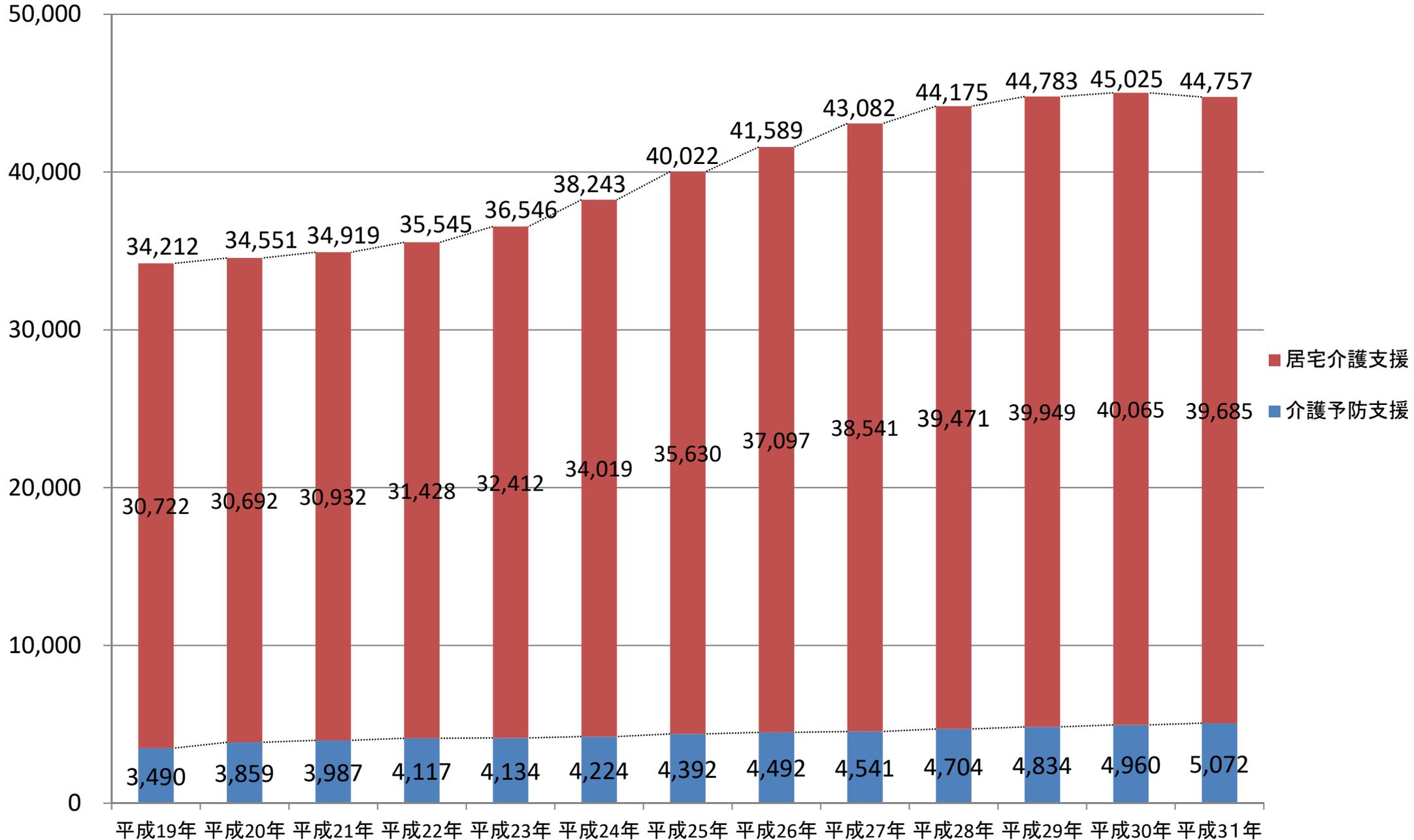
# 主任介護支援専門員研修の受講者数



【出典】厚生労働省調べ

# 居宅介護支援・介護予防支援の請求事業所数

(事業所)



※請求事業所数には、月遅れ請求分及び区分不詳を含む。

# 特別地域居宅介護支援加算・中山間地域等における小規模事業所加算の事業所数

件数:実事業所数(箇所)

	平成27年度 (9月)		平成28年度 (9月)		平成29年度 (9月)		平成30年度 (9月)	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
総数	39,023	100.0%	39,719	100.0%	40,066	100.0%	39,851	100.0%
特別地域居宅介護支援加算	1,754	4.5%	1,761	4.4%	1,743	4.4%	1,721	4.3%
中山間地域等における小規模事業所加算	269	0.7%	240	0.6%	214	0.5%	170	0.4%
計	2,023	5.2%	2,001	5.0%	1,957	4.9%	1,891	4.7%

※「総数」とは、基本報酬(居宅介護支援(I)~(III))のいずれかを算定している事業所数

(参考)

- 特別地域居宅介護支援加算：別に厚生労働大臣が定める地域（離島、山村、豪雪地帯等）に所在する指定居宅介護支援事業所が算定する加算。
- 中山間地域等における小規模事業所加算：別に厚生労働大臣が定める地域（半島、農山村、過疎地域等）に所在し、かつ別に厚生労働大臣が定める施設基準（1月当たり実利用者数が20人以下）に適合する指定居宅介護支援事業所が算定する加算。

## 令和2年度介護従事者処遇状況等調査の実施について（案）

令和2年度介護従事者処遇状況等調査については、以下の基本的な考え方に沿って調査を行ってはどうか。

### 1. 調査の目的

本調査は、介護従事者の処遇の状況及び介護職員処遇改善加算の影響等の評価を行うとともに、介護報酬改定のための基礎資料を得ることを目的としている。

### 2. 調査時期及び公表時期

#### (1) 調査時期

令和2年4月（参考：平成30年度調査の調査時期は平成30年10月）

#### (2) 公表時期

社会保障審議会介護給付費分科会介護事業経営調査委員会における調査結果の公表時期は、令和2年秋を予定。その後、介護給付費分科会に報告。（参考：平成30年度調査の公表時期は平成31年4月）

### 3. 調査対象及び抽出方法・抽出率

#### (1) 調査対象

介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院、訪問介護事業所、通所介護事業所（地域密着型通所介護事業所を含む）、通所リハビリテーション事業所、特定施設入居者生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所及び認知症対応型共同生活介護事業所並びに当該施設・事業所に在籍する介護従事者等（下線部は前回調査からの変更部分）

#### (2) 抽出方法

層化無作為抽出法により抽出（平成30年度調査と同じ）

#### (3) 抽出率

別表参照

## 平成2年度介護従事者処遇状況等調査の実施について（案）（続き）

### 4. 調査項目

#### （1）施設・事業所票

給与等の状況、介護職員処遇改善加算の届出の状況、介護職員等特定処遇改善加算の届出の状況、給与等の引き上げ以外の処遇改善状況 等

#### （2）従事者票

性別、年齢、勤続年数、勤務形態、介護職員等特定処遇改善加算の状況、労働時間、資格の取得状況、兼務の状況、基本給の額、手当の額、一時金の額 等

### 5. 調査項目等の変更について

令和2年度調査においては、令和元（2019）年度の介護報酬改定において創設された介護職員等特定処遇改善加算の影響等の評価を行うための調査項目を設けることとする。

また、当該加算の影響等をきめ細かく把握する観点から、調査対象サービスの追加等を行う。

その他の調査項目については、調査年度の修正、表現の適正化等の軽微な変更を除き、平成30年度調査からの変更は行わない。

# 令和2年度介護従事者処遇状況等調査の実施について（案）（主な変更点）

	平成30年度調査	令和2年度調査
調査対象施設・事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>○介護老人福祉施設</li> <li>○介護老人保健施設</li> <li>○介護療養型医療施設</li> <li>○訪問介護事業所</li> <li>○通所介護事業所（地域密着型を含む）</li> <li>○認知症対応型共同生活介護事業所</li> <li>○居宅介護支援事業所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○介護老人福祉施設</li> <li>○介護老人保健施設</li> <li>○介護療養型医療施設</li> <li>○訪問介護事業所</li> <li>○通所介護事業所（地域密着型を含む）</li> <li>○認知症対応型共同生活介護事業所</li> <li>○介護医療院</li> <li>○通所リハビリテーション</li> <li>○特定施設入居者生活介護</li> <li>○小規模多機能型居宅介護</li> </ul>
調査対象者	調査対象施設・事業所に在籍する以下の者 ○介護職員 ○看護職員 ○生活相談員・支援相談員 ○理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・機能訓練指導員 ○介護支援専門員 ○事務職員 ○調理員 ○栄養士	同 左
調査の方法等	平成29年と平成30年ともに在籍している者について、各年の9月の給与等を調査 これに加え、勤続一年未満の者も調査	平成30年度と令和元年度ともに在籍している者について、各年度の3月の給与等を調査 同 左
処遇改善加算の届出状況	○加算の届出状況 加算（Ⅰ）～加算（Ⅴ）の届出状況を調査	○加算の届出状況 同 左
	○加算（Ⅰ）の届出を行わない理由 加算（Ⅱ）の届出を行っている事業所について、加算（Ⅰ）の届出を行わない理由を調査	○加算（Ⅰ）の届出を行わない理由 同 左
	○加算（Ⅱ）の届出を行わない理由 加算（Ⅱ）の届出を行っていない事業所について、届出を行わない理由を調査 このうち、キャリアパス要件（Ⅰ）又は（Ⅱ）を満たすことが困難と回答している事業所について、さらに具体的な事情を調査	○加算（Ⅱ）の届出を行わない理由 同 左
	○処遇改善加算の届出を行わない理由 いずれの加算の届出も行っていない事業所について、届出を行わない理由を調査 このうち、「対象の制約のため困難」、「事務作業が煩雑」と回答している事業所について、さらに具体的な事情を調査	○処遇改善加算の届出を行わない理由 同 左
特定処遇改善加算の届出状況		○加算の届出状況 加算（Ⅰ）～加算（Ⅱ）の届出状況を調査
		○加算の配分範囲 加算を配分した職員の範囲を調査
		○勤続年数の取扱い 「経験・技能のある介護職員」の判断に当たっての勤続年数の取扱いについて調査
		○賃金改善の内容 「経験・技能のある介護職員」の賃金改善の内容等を調査
		○加算の届出を行わない理由 加算の届出を行っていない事業所について、届出を行わない理由を調査
給与等の状況	○性別、年齢、職種、勤務開始日、勤務形態、職位、実労働時間等、資格の取得状況、兼務の状況、決まって支給する給与、一時金	○同左 これに加え、介護職員等特定処遇改善加算における賃金改善の対象となるグループに関する項目、賃金改善の状況に関する項目を追加

※下線箇所が前回調査からの変更点

## (別表) 令和2年度介護従事者処遇状況等調査の抽出率 (1/2)

### 【施設・事業所票】

	施設・事業所数	令和2年度調査	平成30年度調査
介護老人福祉施設	8,096	1/4	1/4
介護老人保健施設	4,284	1/4	1/4
介護療養型医療施設	872	1/4	1/4
介護医療院	198	1/1	-
訪問介護	33,092	1/20	1/20
通所介護（地域密着型通所介護を含む）	43,319	1/20	1/20
通所リハビリテーション	8,039	1/5	-
特定施設入居者生活介護	5,270	1/5	-
小規模多機能型居宅介護	5,458	1/4	-
認知症対応型共同生活介護	13,653	1/10	1/10

※施設・事業所数は「介護給付費等実態統計（令和元年5月審査分）」（厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、政策評価担当）による請求事業所数  
 ※本調査は、政府統計の一般統計調査であり、総務大臣の承認を受ける必要があるため、審査の過程で抽出率等調査事項について変動があり得る。

## (別表) 令和2年度介護従事者処遇状況等調査の抽出率 (2/2)

### 【従事者票】

	介護職員	訪問 介護員	サービス 提供 責任者	看護 職員	生活相談 員・支援相 談員	PT・OT・ST 又は 機能訓練 指導員	介護支援専 門員	栄養士	調理員	事務 職員
介護老人福祉施設	1/5	-	-	1/2	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	1/2
介護老人保健施設	1/5	-	-	1/4	1/1	1/2	1/1	1/1	1/1	1/2
介護療養型医療施設	1/2	-	-	1/4	-	1/2	1/1	1/1	1/1	1/2
<u>介護医療院</u>	<b>1/2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1/4</b>	<b>-</b>	<b>1/2</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/2</b>
訪問介護	-	1/4	1/1	-	-	-	-	-	-	1/1
通所介護 (地域密着型通所介護を含む)	1/2	-	-	1/1	1/1	1/1	-	1/1	1/1	1/1
<u>通所リハビリテーション</u>	<b>1/2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1/1</b>	<b>-</b>	<b>1/1</b>	<b>-</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>
特定施設入居者生活介護	<b>1/5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1/2</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/2</b>
<u>小規模多機能型居宅介護</u>	<b>1/2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1/1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>	<b>1/1</b>
認知症対応型共同生活介護	1/2	-	-	1/1	-	-	1/1	-	-	1/1

※本調査は、政府統計の一般統計調査であり、総務大臣の承認を受ける必要があるため、審査の過程で抽出率等調査事項について変動があり得る。

統計法に基づく一般統計調査

## 介護事業実態調査 (案)

(介護従事者処遇状況等調査)

調査対象サービス【〇〇〇】  
令和2年4月調査



政府統計  
統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

右に印字した項目は、必ず確認していただき、誤りや訂正がございましたら、恐れ入りますが**朱書きで修正**をお願い申し上げます。また、空欄の場合はご記入をお願い申し上げます。

事業所番号	1234567890
施設名	〇〇〇〇〇
所在地	東京都千代田区××1-1
経営主体	社会福祉法人
法人名	〇〇〇〇〇
法人番号	1234567890123
地域区分	1級地

ID	1234567890
パスワード	◎◎◎◎◎

※ この調査は、上記のID、パスワードにて、調査専用ホームページ (<https://●●●●●>) からダウンロードしたエクセルファイルにデータを入力し、ファイルをアップロードする方法でもご回答いただけます。

お手数をおかけしますが、下の(1)～(5)に必ずご記入をお願いいたします。

- (1) 電話番号 : \_\_\_\_\_ ( )  
(2) FAX番号 : \_\_\_\_\_ ( )  
(3) Eメールアドレス : \_\_\_\_\_ @  
(4) 回答担当者 : 氏名 \_\_\_\_\_ (役職 : \_\_\_\_\_ )  
(5) 調査対象サービスの活動状況 (令和2年4月1日時点)  
(下の1～3のいずれか1つに〇)

1. 活動中	2. 休止	3. 廃止
--------	-------	-------

※2又は3の場合、今回の調査に記入していただく必要はありませんので、このまま調査票を返送してください。

(令和2年4月30日までに投函をお願いします)

調査対象サービスにおける給与等の状況についておうかがいします。  
 ※ご記入にあたっては、記入要領の該当ページ(P.―～P.―)をご参照ください。

問1. 給与等の状況について

問1(1) 調査対象サービスにおける介護従事者の給与等(手当、一時金を含む)の状況(令和元年10月1日～令和2年3月31日の間)について、該当する番号に○をつけてください。

1 給与等を上げた 2 平成30年度の給与水準を維持しているが、1年以内に引き上げる予定 3 平成30年度の給与水準を維持しており、1年以内に引き上げる予定はなし 4 給与等を引き下げた 5 その他	「3」または「4」を選択した場合は、 問1(7)へお進みください 「5」を選択した場合は、 問2へお進みください
---	---

【問1(1)で「1」または「2」と答えた方におうかがいします】

問1(2) 調査対象サービスにおける介護従事者の給与等の引き上げ(手当の新設を含む)の状況(令和元年10月1日～令和2年3月31日の間)について、該当する番号に○をつけてください。なお、1年以内に給与等を引き上げる(手当の新設を含む)予定の場合も、本間についてお答えください。(複数回答可)

1 給与表(賃金表等)を改定して賃金水準を引き上げた(予定) 2 定期昇給(毎年一定の時期に施設の昇給制度に従って行われる昇給)を実施(予定) 3 各種手当の引き上げまたは新設(予定) 4 賞与等の支給金額の引き上げまたは新設(予定) 5 その他
---

【問1(2)で「3」と答えた方におうかがいします】

問1(3) 各種手当の引き上げまたは新設を行ったもの(令和元年10月1日～令和2年3月31日の間)について、該当する番号に○をつけてください。1年以内に各種手当の引き上げまたは新設を行う予定の場合も、本間についてお答えください。(複数回答可)

1 夜勤手当 2 時間外手当(早朝・深夜・休日手当等) 3 家族(扶養)手当 4 通勤手当・交通費 5 移動手当 6 職務手当(役職手当等)	7 資格手当 8 研修手当 9 処遇改善手当 10 特定処遇改善手当 11 その他
---	---

【問1(1)で「1」または「2」と答えた方におうかがいします】

問1(4) 調査対象サービスにおける介護従事者の給与等の引き上げ(手当の新設を含む)の理由(令和元年10月1日～令和2年3月31日の間)について、該当する番号に○をつけてください。なお、1年以内に給与等を引き上げる(手当の新設を含む)予定の場合も、本間についてお答えください。(複数回答可)

1 介護職員等特定処遇改善加算を踏まえて給与等を上げた(予定) 2 介護職員処遇改善加算(介護職員等特定処遇改善加算を除く)を踏まえて給与等を上げた(予定) 3 令和元年度介護報酬改定や介護職員処遇改善加算に関わらず給与等を上げた(予定) 4 その他
--

**【問1(1)で「1」または「2」と答えた方におうかがいします】**

問1(5) 給与等の引き上げ(手当の新設を含む)の対象者(令和元年10月1日～令和2年3月31日の間)について、該当する番号に○をつけてください。なお、1年以内に給与等を引き上げる(手当の新設を含む)予定の場合も、本問についてお答えください。(複数回答可)

- 1 施設・事業所の職員全員について、給与等を引き上げ(予定)
- 2 調査対象サービスにおける介護従事者全員について、給与等を引き上げ(予定)
- 3 調査対象サービスにおける介護職員全員について、給与等を引き上げ(予定)
- 4 何らかの要件に該当した調査対象サービスにおける介護従事者のみ、給与等を引き上げ(予定)
- 5 給与等を引き上げる予定だが、対象者については未定

**【問1(5)で「4」と答えた方におうかがいします】**

問1(6) 給与等の引き上げ(手当の新設を含む)の要件(令和元年10月1日～令和2年3月31日の間)について、該当する番号に○をつけてください。なお、1年以内に給与等を引き上げる(手当の新設を含む)予定の場合も、本問についてお答えください。(複数回答可)

- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| 1 勤続年数を要件として引き上げ         | 7 雇用形態(正規・非正規)を要件として引き上げ   |
| 2 経験年数を要件として引き上げ         | 8 勤務時間を要件として引き上げ           |
| 3 資格の保有を要件として引き上げ        | 9 管理職について引き上げ(ユニットリーダーを除く) |
| 4 サービス提供責任者を要件として引き上げ    | 10 管理職以外の者について引き上げ         |
| 5 主任介護支援専門員を要件として引き上げ    | 11 人事評価に基づいて引き上げ           |
| 6 勤務形態(常勤・非常勤)を要件として引き上げ | 12 その他                     |

**【問1(1)で「3」または「4」と答えた方におうかがいします】**

問1(7) 給与等の引き上げ(手当の新設を含む)を行わなかった理由(令和元年10月1日～令和2年3月31日の間)について、該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

- 1 平成31年3月末までに給与等を引き上げているため
- 2 人員配置を厚くして職員の業務負担軽減を図ることを優先したため
- 3 現在の給与水準が他の施設・事業所と比べ高いため
- 4 経営が安定しないため
- 5 増収分を借入金の返済にあてたため
- 6 介護報酬の収入が減少したため
- 7 支出が収入を上回ったため
- 8 その他

調査対象サービスにおける介護職員処遇改善加算の届出等の状況についておうかがいします。  
 ※表紙の調査対象サービスの介護職員処遇改善加算の届出状況等についてご記入ください。  
 ※ご記入にあたっては、記入要領の該当ページ(P.--~P.--)をご参照ください。

**問2. 介護職員処遇改善加算について**

問2(1) 調査対象サービスにおける介護職員処遇改善加算の届出状況について、該当する番号に○をつけてください。

	平成30年度	令和元年度
1 届出をしている	1	1
2 届出をしていない	2	2

→ 令和元年度に「2」を選択した場合は、P.6の問2(10)へお進みください

**【問2(1)で「1 届出をしている」と答えた方におうかがいします】**

問2(2) 介護職員処遇改善加算について、賃金改善をいずれの項目で行っているか、該当する番号に○をつけてください。  
 (複数回答可)

	平成30年度	令和元年度
1 給与表（賃金表等）を改定して賃金水準を引き上げることで対応	1	1
2 定期昇給を実施することで対応	2	2
3 毎月支給される手当として対応	3	3
4 一時金（賞与・その他の臨時支給分）として対応	4	4
⑤ 一時金として対応している場合、一時金の支給時期を記載してください。 （1年に3回以上支給している場合は、欄外を利用して時期を追記してください）	月	月
	月	月

**【問2(1)で「1 届出をしている」と答えた方におうかがいします】**

問2(3) 介護職員処遇改善加算について、いずれの加算を届出しているか、該当する番号に○をつけてください。

	平成30年度	令和元年度
1 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）	1	1
2 介護職員処遇改善加算（Ⅱ）	2	2
3 介護職員処遇改善加算（Ⅲ）	3	3
4 介護職員処遇改善加算（Ⅳ）	4	4
5 介護職員処遇改善加算（Ⅴ）	5	5

→ 令和元年度に「1」を選択した場合は、P.7の問3へお進みください

→ 令和元年度に「2」を選択した場合は、P.4の問2(4)及び問2(5)へお進みください

令和元年度に「3」、「4」または「5」を選択した場合は、P.5の問2(6)へお進みください

**問2(3)で令和元年度に「2 介護職員処遇加算(Ⅱ)」と答えた方は、以下の問2(4)及び問2(5)にお答えください。**

問2(4) 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の令和2年度の届出状況について、該当する番号に○をつけてください。

	令和2年度
1 届出をした(する予定)	1
2 届出をする予定はない	2

**【問2(4)で、「2 届出をする予定はない」と答えた方におうかがいします。】**

問2(5) 介護職員処遇改善加算(Ⅰ)の届出を行っていない理由について、該当する番号に○をつけてください。  
(複数回答可)

	令和2年度		令和2年度
1 昇給の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからないため(※) (※) 昇給の仕組みを定める知識・経験を有する職員がいない場合も含む	1	4 介護職員の昇給の仕組みを設けることにより、職種間・事業所間の賃金のバランスがとれなくなることを懸念されるため	4
2 昇給の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため	2	5 介護職員の昇給の仕組みについて、法人内又は施設・事業所内で合意形成することが難しいため(※) (※) 3又は4による場合を除く	5
3 介護職員の昇給の仕組みを設けることにより、賃金管理を行うことが今後難しくなるため	3	6 その他 (具体的に： )	6

**引き続きP.7の問3へお進みください**

**問2(3)で令和元年度に「3 介護職員処遇改善加算(Ⅲ)」、「4 介護職員処遇改善加算(Ⅳ)」、「5 介護職員処遇改善加算(Ⅴ)」と答えた方は、以下の問2(6)にお答えの上、該当する問2(7)・2(8)・2(9)にお答えください。**

問2(6) 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の令和2年度の届出状況について、該当する番号に○をつけてください。

	令和2年度
1 届出をした(する予定)	1
2 届出をする予定はない	2

**【問2(6)で、「2 届出をする予定はない」と答えた方におうかがいします。】**

問2(7) 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の取得が困難な理由について、該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

	令和2年度		令和2年度
1 キャリアパス要件(Ⅰ)を満たすことが困難	1	3 職場環境等要件を満たすことが困難	3
2 キャリアパス要件(Ⅱ)を満たすことが困難	2	4 その他(具体的に: )	4

**【問2(7)で、「1」と答えた方におうかがいします。】**

問2(8) 具体的にどのような理由でキャリアパス要件(Ⅰ)を満たすことが困難なのか、以下のうち、該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

	令和2年度		令和2年度
1 介護職員の任用における職位、職責又は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)を定めることが難しいため(※)	1	4 届出に必要な事務を行える職員がいないため	4
2 職位、職責又は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)を定めることが難しいため(※)	2	5 その他(具体的に: )	5
3 職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件及び賃金体系の内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知することが難しいため	3		

(※) 上記1及び2については、どのようにして定めたらよいかわからない場合も含む。

**【問2(7)で、「2」と答えた方におうかがいします。】**

問2(9) 具体的にどのような理由でキャリアパス要件(Ⅱ)を満たすことが困難なのか、以下のうち、該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

	令和2年度		令和2年度
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具体的な計画を策定して全ての介護職員に周知することが難しいため	1	4 届出に必要な事務を行える職員がいないため	4
2 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を実施(OJT、OFF-JT等)するとともに介護職員の能力評価を行うことが難しいため	2	5 その他(具体的に: )	5
3 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)を実施することが難しいため	3		

引き続きP.7の問3へお進みください

**問2(1)で令和元年度に「2 届出をしていない」と答えた方は、以下の問2(10)にお答えの上、該当する問2(11)・問2(12)・問2(13)にお答えください。**

**問2(10) 介護職員処遇改善加算の令和2年度の届出状況について、該当する番号に○をつけてください。**

	令和2年度
1 届出をした（する予定）	1
2 届出をする予定はない	2

**【問2(10)で、「2」と答えた方におうかがいします。】**

問2(11) 介護職員処遇改善加算の届出を行わない理由について、該当する番号に○をつけてください。（複数回答可）

	令和2年度
1 対象の制約のため困難	1
2 事務作業が煩雑	2
3 令和3年度以降の取扱が不明	3
4 追加費用負担の発生	4
5 利用者負担の発生	5

	令和2年度
6 非常勤職員等の処遇上の問題	6
7 賃金改善の必要性がない	7
8 算定要件を達成できない	8
9 その他（具体的に： ）	9

**【問2(11)で、「1」と答えた方におうかがいします】**

問2(12) 「対象の制約のため困難」とする具体的な事情について、以下のうち、該当する番号に○をつけてください。（複数回答可）

	令和2年度
1 介護職員のみを加算の対象者としているため、職種間の賃金のバランスがとれなくなるため	1
2 同一法人内に加算の対象外の事業所があるため、事業所間の賃金のバランスがとれなくなるため	2

	令和2年度
3 職種間の公平性を保つために、加算の対象外である職種に対しても持ち出しによる賃金の改善を行わざるを得なくなるため	3
4 その他（具体的に： ）	4

**【問2(11)で、「2」と答えた方におうかがいします】**

問2(13) 「事務作業が煩雑」とする具体的な事情について、以下のうち、該当する番号に○をつけてください。（複数回答可）

	令和2年度
1 介護職員処遇改善計画書を作成するための事務作業が煩雑であるため(※)	1
2 介護職員処遇改善実績報告書を作成するための事務作業が煩雑であるため(※)	2
3 勤務時間や勤務日数等に応じて、処遇改善加算の総額から個々の職員の支給額を算定する事務作業が煩雑であるため	3

	令和2年度
4 届出に必要な事務を行える職員がいないため	4
5 その他（具体的に： ）	5

(※) 上記1及び2については、どのように作成したらよいかわからない場合も含む。

**引き続きP.11の間4へお進みください**

調査対象サービスにおける介護職員等特定処遇改善加算の届出等の状況についておうかがいします。  
 ※問2(3)で令和元年度に介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)のいずれかを届出していると答えた方は、  
 以下の問3にお答えください。それ以外の方はご記入は不要ですので問4にお進みください。  
 ※表紙の調査対象サービスの介護職員等特定処遇改善加算の届出状況等についてご記入ください。  
 ※ご記入にあたっては、記入要領の該当ページ(P.―～P.―)をご参照ください。

**問3. 介護職員等特定処遇改善加算について**

問3(1) 調査対象サービスにおける介護職員等特定処遇改善加算の届出状況について、該当する番号に○をつけてください。

	令和元年度
1 届出をしている	1
2 届出をしていない	2

→ 令和元年度に「2」を選択した場合は、  
P.9の問3(8)へお進みください

**【問3(1)で「1 届出をしている」と答えた方におうかがいします】**

問3(2) 介護職員等特定処遇改善加算について、賞金改善をいずれの項目で行っているか、該当する番号に○をつけてください。  
 (複数回答可)

	令和元年度
1 給与表(賃金表等)を改定して賃金水準を引き上げることで対応	1
2 定期昇給を実施することで対応	2
3 各種手当の引き上げまたは新設により対応	3
4 賞与等(一時金を含む)の支給金額の引き上げまたは新設により対応	4
↳ 一時金として対応している場合、一時金の支給時期を記載してください。 (1年に3回以上支給している場合は、欄外を利用して時期を追記してください)	月
	月

**【問3(1)で「1 届出をしている」と答えた方におうかがいします】**

問3(3) 介護職員等特定処遇改善加算について、いずれの加算を届出しているか、該当する番号に○をつけてください。

	令和元年度
1 介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)	1
2 介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)	2

※問3の以下の設問について貴施設・事業所の状況を把握していない場合は、法人本部等にご確認の上、お答えください。

【問3(1)で「1 届出をしている」と答えた方におうかがいします】

問3(4) 介護職員等特定処遇改善加算を配分した職員の範囲について、該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

	令和元年度
1 経験・技能のある介護職員	1
2 他の介護職員	2
3 その他の職種	3

※介護職員等特定処遇改善加算における「賃金改善の対象となるグループ」をいいます。

○をつけてください。

看護職員	1
生活相談員・支援相談員	2
PT、OT、ST又は機能訓練指導員	3
介護支援専門員	4
事務職員	5
調理員	6
管理栄養士・栄養士	7
その他 (具体的に： )	8

【問3(4)で「1 経験・技能のある介護職員」と答えた方におうかがいします】

問3(5) 調査対象サービスにおいて「経験・技能のある介護職員」に該当するか判断する際の勤続年数に含める範囲について、いずれか該当する番号に○をつけてください。

	令和元年度
1 他の法人における経験も含めた勤続年数としている。	1
2 他の法人における経験は含めず、所属する法人等における勤続年数のみとしている。	2
3 その他 (具体的に： )	3

【問3(4)で「1 経験・技能のある介護職員」と答えた方におうかがいします】

問3(6) 調査対象サービスにおいて「経験・技能のある介護職員」に該当するか判断する際の勤続年数の取扱いについて、いずれか該当する番号に○をつけてください。

	令和元年度
1 10年以上の勤続年数を有する者のみ対象としている	1
2 10年以上の勤続年数を有する者に加え、5年以上10年未満の者も対象としている	2
3 その他 (具体的に： )	3

**【問3(4)で「1 経験・技能のある介護職員」と答えた方におうかがいします】**

問3(7) 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は行うこととされている賃金改善の内容について、調査対象サービスにおいて実施した賃金改善等の状況に該当する番号に○をつけてください。(1～3は複数回答可)

	令和元年度
1 月額平均8万円以上の賃金改善を実施した	1
2 改善後の賃金が年額440万円以上となる賃金改善を実施した	2
3 既に賃金が年額440万円以上となっている者がいる	3
4 月額平均8万円以上となる者又は改善後の賃金が年額440万円となる者を設定することができなかった	4

○をつけてください。

小規模事業所等で加算額全体が少額であるため	1
職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難であるため	2
月額平均8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になることから、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ため	3
その他 (具体的に: )	4

**【問3(1)で「2 届出をしていない」と答えた方におうかがいします】**

問3(8) 介護職員等特定処遇改善加算の令和2年度の届出状況について、該当する番号に○をつけてください。

	令和2年度
1 届出をした(する予定)	1
2 届出をする予定はない	2

**【問3(8)で「2 届出をする予定はない」と答えた方におうかがいします】**

問3(9) 介護職員等特定処遇改善加算の届出を行わない理由について、該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

	令和2年度		令和2年度
1 介護職員等特定処遇改善加算に基づく賃金改善の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからないため (※) 賃金改善の仕組みを定める知識・経験を有する職員がいない場合も含む	1	8 令和3年度以降の取扱が不明なため	8
2 介護職員等特定処遇改善加算に基づく賃金改善の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため	2	9 介護職員等特定処遇改善加算の計画書や実績報告書の作成が煩雑であるため	9
3 介護職員等特定処遇改善加算に基づく賃金改善の仕組みを設けることにより、賃金管理を行うことが今後難しくなるため	3	10 追加の費用負担が発生するため	10
4 介護職員等特定処遇改善加算に基づく賃金改善の仕組みを設けることにより、職種間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため	4	11 利用者負担が発生するため	11
5 介護職員等特定処遇改善加算に基づく賃金改善の仕組みを設けることにより、事業所間の賃金のバランスがとれなくなることが懸念されるため	5	12 賃金改善の必要性がないため	12
6 介護職員等特定処遇改善加算に基づく賃金改善の仕組みを設けることにより、介護職員間の賃金バランスがとれなくなることが懸念されるため	6	13 その他 (具体的に: )	13
7 賃金改善の仕組みについて、法人内又は施設・事業所内で合意形成することが難しいため (※) 3、4、5又は6による場合を除く	7		

引き続きP.11の問4へお進みください

次ページへ続く

調査対象サービスにおける給与等の引き上げ以外の処遇改善状況についておうかがいします。  
 ※ご記入にあたっては、記入要領の該当ページ(P.―～P.―)をご参照ください。

問4. 調査対象サービスの介護従事者に対する給与等の引き上げ以外の処遇改善に関して、令和元年10月～令和2年3月までに実施した対応状況についておうかがいします。下表(A)～(U)の項目ごとに、該当する1～5の欄に1つだけ○をつけてください。  
 ※必ず全項目についてご記入ください。

	1 従来より実施しており、 今回更に充実した 予定を含む	2 従来より実施しており、 今回内容等を変更して いない	3 従来、実施していな かったが、 今回新たに実施した	4 従来及び今回、実 施していなかったが 今後実施する予定	5 従来及び今回、実 施する予定なし
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>(注)</p> <p>従来…令和元年9月30日以前</p> <p>今回…令和元年10月1日～令和2年3月31日</p> <p>今後…1年間を目途</p> </div>					
<b>■ 資質の向上</b>					
(A) 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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	1	2	3	4	5
(B) 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	1	2	3	4	5
(C) 小規模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	1	2	3	4	5
(D) キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）	1	2	3	4	5
(E) その他	1	2	3	4	5
<b>■ 労働環境・処遇の改善</b>					
(F) 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度導入	1	2	3	4	5
(G) 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	1	2	3	4	5
(H) ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化	1	2	3	4	5
(I) 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	1	2	3	4	5
(J) 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	1	2	3	4	5
(K) 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	1	2	3	4	5
(L) 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	1	2	3	4	5
(M) 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	1	2	3	4	5
(N) その他	1	2	3	4	5

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>(注)</p> <p>従来…令和元年9月30日以前</p> <p>今回…令和元年10月1日～令和2年3月31日</p> <p>今後…1年間を目途</p> </div>	1 従来より実施しており、 (今回更に充実した 今後充実する予定を含む)	2 従来より実施しており、 今回内容等を変更していない	3 従来、実施していなかったが、 今回新たに実施した	4 従来及び今回、実施していなかったが 今後実施する予定	5 従来及び今回、実施しておらず、 今後実施する予定なし
	<b>■ その他</b>				
(O) 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	1	2	3	4	5
(P) 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	1	2	3	4	5
(Q) 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	1	2	3	4	5
(R) 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	1	2	3	4	5
(S) 非正規職員から正規職員への転換	1	2	3	4	5
(T) 職員の増員による業務負担の軽減	1	2	3	4	5
(U) その他	1	2	3	4	5

※次ページの問5、問6については、該当する調査対象サービスのページについてのみご記入ください。

調査対象サービス (調査票表紙参照)	該当するページ
介護老人福祉施設	P.13
介護老人保健施設	P.14
介護療養型医療施設	P.15
<b>介護医療院</b>	P.16
訪問介護	P.17
通所介護・地域密着型通所介護	P.18
<b>通所リハビリテーション</b>	P.19
<b>特定施設入居者生活介護</b>	P.20
<b>小規模多機能型居宅介護</b>	P.21
認知症対応型共同生活介護	P.22

該当するページのみにご回答のうえ、P.23にお進みください。

調査対象サービスが 介護老人福祉施設 の方のみご記入ください。

介護老人福祉施設における利用者の状況についておかがいします。

問5(1) 介護老人福祉施設における平成31年3月31日および令和2年3月31日時点の入所定員をお答えください。

平成31年3月31日時点の入所定員	令和2年3月31日時点の入所定員
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
※短期入所生活介護(ショートステイ)分は含みません	

問5(2) 介護老人福祉施設における平成31年3月および令和2年3月の延べ在所者数(国保連請求額の基となっている人数)をお答えください。※延べ在所者数の計算方法については、記入要領の該当ページ(P.--~P.--)をご参照ください。

平成31年3月(1ヵ月)の延べ在所者数	令和2年3月(1ヵ月)の延べ在所者数
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
※短期入所生活介護(ショートステイ)の空床利用型の延べ利用者数を含む	

介護老人福祉施設における職員数の状況についておかがいします。

問6. 介護老人福祉施設における平成31年3月31日および令和2年3月31日時点の職員数(派遣職員を含む)をお答えください。(それぞれ数字を記入)

	平成31年3月31日時点の職員数		令和2年3月31日時点の職員数	
	常勤職員数	非常勤職員数	常勤職員数	非常勤職員数
	換算数 (小数第1位まで)	常勤換算数 (小数第1位まで)	換算数 (小数第1位まで)	常勤換算数 (小数第1位まで)
①全職員数(※1)	人	人	人	人
②生活相談員数	人	人	人	人
③介護職員数	人	人	人	人
③のうち介護福祉士数	人	人	人	人
介護福祉士のうち「経験・技能のある介護職員」数(※2)			人	人
経験・技能のある介護職員のうち月額8万円以上の賃金改善を実施した者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち改善後の賃金が年額440万円以上となる者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち上記以外の賃金改善を実施した者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち、賃金改善を実施しなかった者の数			人	人
④看護職員数	人	人	人	人
⑤機能訓練指導員数	人	人	人	人
⑥介護支援専門員数	人	人	人	人
⑦事務職員数	人	人	人	人
⑧調理員数	人	人	人	人
⑨栄養士数	人	人	人	人

※1 全職員数は、②~⑨の合計ではなく、管理者や運転手等、調査対象の施設・事業所に配属されている全ての職員数を記載してください。

※2 「経験・技能のある介護職員」とは、介護職員等特定処遇改善加算における「賃金改善の対象となるグループ」のうち、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本としつつ、各施設・事業所の裁量で設定することとされているグループに属する介護福祉士をいいます。令和元年度に介護職員等特定処遇改善加算の届出をしている施設・事業所のみご記入ください。

※3 「経験・技能のある介護職員」の設問について貴施設・事業所の状況を把握していない場合は、法人本部等にご確認の上お答えください。

引き続き従事者票(P.23~)にお進みください。





調査対象サービスが 介護医療院 の方のみご記入ください。

介護医療院における利用者の状況についておうかがいします。

問5(1) 介護医療院における平成31年3月31日および令和2年3月31日時点の入所定員をお答えください。

平成31年3月31日時点の入所定員	令和2年3月31日時点の入所定員										
<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> 人						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> 人					

問5(2) 介護医療院における平成31年3月および令和2年3月の延べ在所要者数(国保連請求額の基になっている人数)をお答えください。※延べ在所要者数の計算方法については、記入要領の該当ページ(P.--~P.--)をご参照ください。

平成31年3月(1ヵ月)の延べ在所要者数	令和2年3月(1ヵ月)の延べ在所要者数																
<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> 人									<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> 人								

※短期入所療養介護(ショートステイ)の延べ利用者数を含む

介護医療院における職員数の状況についておうかがいします。

問6. 介護医療院(通所リハビリテーション等の併設サービスを除く)における平成31年3月31日および令和2年3月31日時点の職員数(派遣職員を含む)をお答えください。(それぞれ数字を記入)

	平成31年3月31日時点の職員数		令和2年3月31日時点の職員数	
	常勤職員数	非常勤職員数	常勤職員数	非常勤職員数
	換算数 (小数第1位まで)	常勤換算数 (小数第1位まで)	換算数 (小数第1位まで)	常勤換算数 (小数第1位まで)
①全職員数(※1)	人	人	人	人
②看護職員数	人	人	人	人
③介護職員数	人	人	人	人
③のうち介護福祉士数	人	人	人	人
介護福祉士のうち「経験・技能のある介護職員」数(※2)			人	人
経験・技能のある介護職員のうち月額8万円以上の賃金改善を実施した者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち改善後の賃金が年額440万円以上となる者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち上記以外の賃金改善を実施した者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち、賃金改善を実施しなかった者の数			人	人
④理学療法士・作業療法士・言語聴覚士数	人	人	人	人
⑤介護支援専門員数	人	人	人	人
⑥事務職員数	人	人	人	人
⑦調理員数	人	人	人	人
⑧栄養士数	人	人	人	人

※1 全職員数は、②~⑧の合計ではなく、管理者や運転手等、調査対象の施設・事業所に配属されている全ての職員数を記載してください。

※2 「経験・技能のある介護職員」とは、介護職員等特定処遇改善加算における「賃金改善の対象となるグループ」のうち、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本としつつ、各施設・事業所の裁量で設定することとされているグループに属する介護福祉士をいいます。令和元年度に介護職員等特定処遇改善加算の届出をしている施設・事業所のみご記入ください。

※3 「経験・技能のある介護職員」の設問について貴施設・事業所の状況を把握していない場合は、法人本部等にご確認の上お答えください。

引き続き従事者票(P.23~)にお進みください。











調査対象サービスが 認知症対応型共同生活介護 の方のみご記入ください。

認知症対応型共同生活介護における利用者の状況についておうかがいします。

問5(1) 認知症対応型共同生活介護における平成31年3月31日および令和2年3月31日時点の入居定員をお答えください。

平成31年3月31日時点の定員	令和2年3月31日時点の定員
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
<input type="text"/> <input type="text"/> ユニット	<input type="text"/> <input type="text"/> ユニット

問5(2) 認知症対応型共同生活介護における平成31年3月および令和2年3月の延べ利用者数(国保連請求額の基になっている人数。短期利用共同生活介護の延べ利用者数を含む)をお答えください。

平成31年3月(1ヵ月)の延べ利用者数	令和2年3月(1ヵ月)の延べ利用者数
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人

認知症対応型共同生活介護における職員数の状況についておうかがいします。

問6. 認知症対応型共同生活介護における平成31年3月31日および令和2年3月31日時点の職員数(派遣職員を含む)をお答えください。(それぞれ数字を記入)

	平成31年3月31日時点の職員数		令和2年3月31日時点の職員数	
	常勤職員数	非常勤職員数	常勤職員数	非常勤職員数
	換算数 (小数第1位まで)	常勤換算数 (小数第1位まで)	換算数 (小数第1位まで)	常勤換算数 (小数第1位まで)
①全職員数(※1)	人	人	人	人
②介護職員数	人	人	人	人
②のうち看護職員数	人	人	人	人
②のうち介護福祉士数	人	人	人	人
介護福祉士のうち「経験・技能のある介護職員」数(※2)			人	人
経験・技能のある介護職員のうち月額8万円以上の賃金改善を実施した者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち改善後の賃金が年額440万円以上となる者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち上記以外の賃金改善を実施した者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち、賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る者の数			人	人
経験・技能のある介護職員のうち、賃金改善を実施しなかった者の数			人	人
③介護支援専門員数	人	人	人	人
④事務職員数	人	人	人	人

※1 全職員数は、②～④の合計ではなく、管理者等、調査対象の施設・事業所に配属されている全ての職員数を記載してください。

※2 「経験・技能のある介護職員」とは、介護職員等特定処遇改善加算における「賃金改善の対象となるグループ」のうち、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本としつつ、各施設・事業所の裁量で設定することとされているグループに属する介護福祉士をいいます。令和元年度に介護職員等特定処遇改善加算の届出をしている施設・事業所のみご記入ください。

※3 「経験・技能のある介護職員」の設問について貴施設・事業所の状況を把握していない場合は、法人本部等にご確認の上お答えください。

引き続き従事者票(P.23～)にお進みください。





社保審－介護給付費分科会	
第172回 (R1. 11. 15)	参考資料

介護給付費分科会－介護事業経営調査委員会	
第29回 (R1. 11. 11)	参考資料

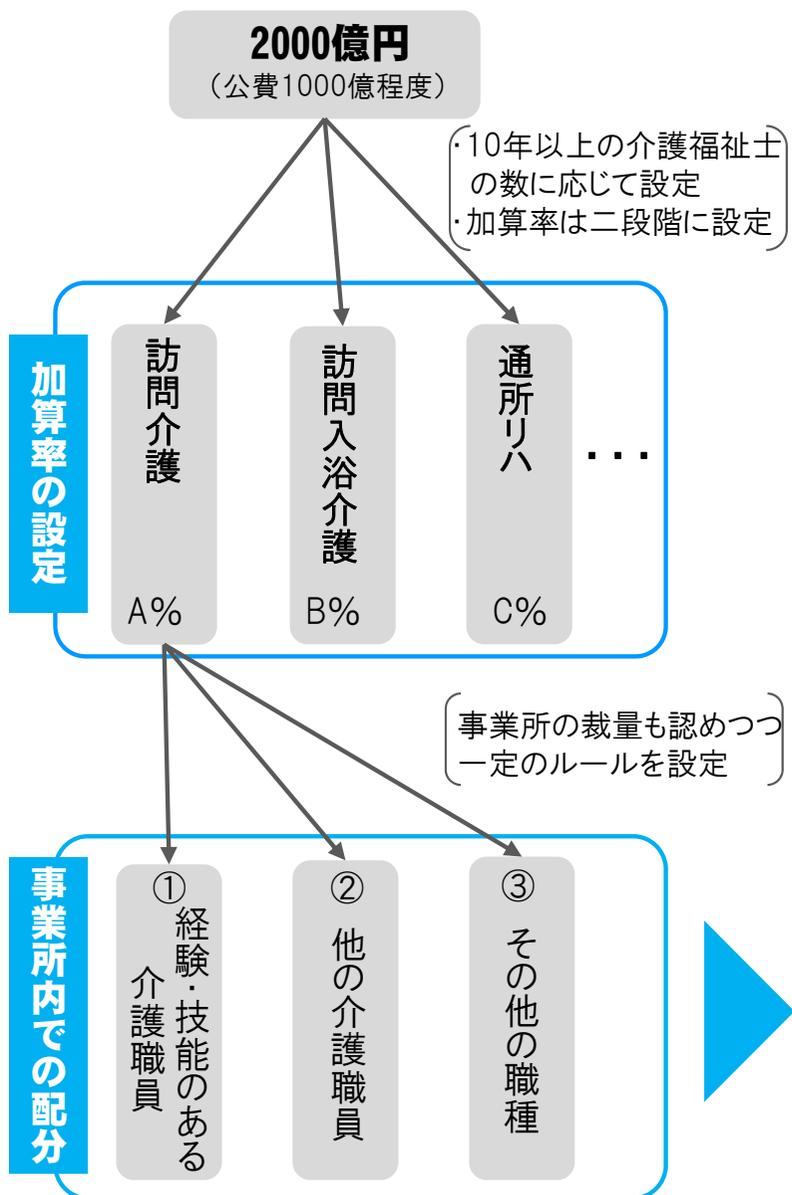
# 介護人材の処遇改善について

# 新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善

国費210億円程度  
※ 改定率換算+1.67%

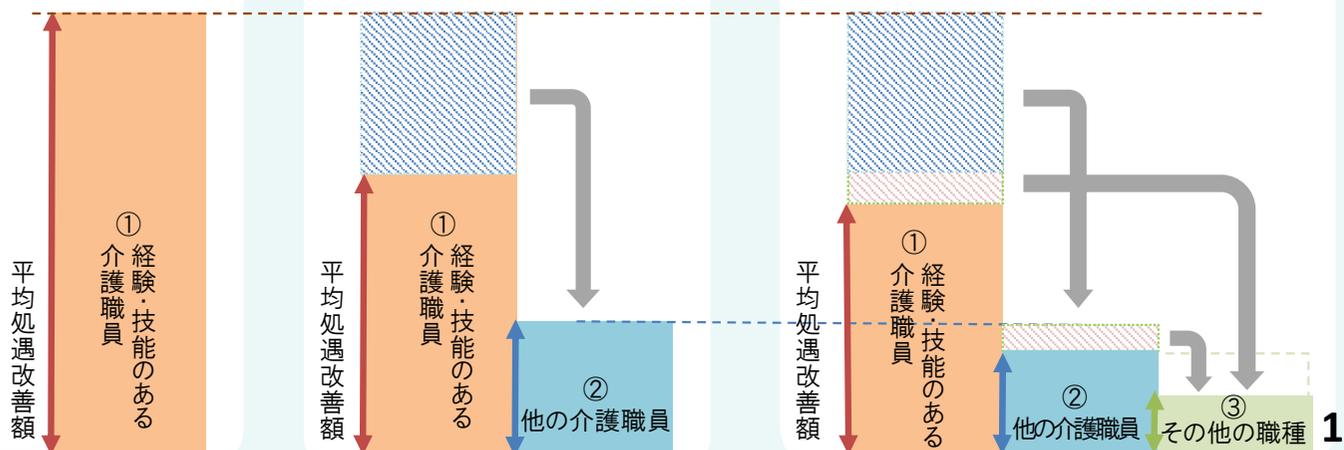
## ○ 新しい経済政策パッケージ（抜粋）

介護人材確保のための取組をより一層進めるため、**経験・技能のある職員に重点化**を図りながら、**介護職員の更なる処遇改善**を進める。  
具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう**柔軟な運用を認めること**を前提に、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について**月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠**に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う。



- ▶ ①経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善又は「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)」を設定・確保  
→ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を実現  
※小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求める。
  - ▶ 平均の処遇改善額が、
    - ・ ①経験・技能のある介護職員は、②その他の介護職員の2倍以上とすること
    - ・ ③その他の職種(役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)以上の者は対象外)は、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと
- ※ ①は、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方は、事業所の裁量で設定  
※ ①、②、③内での一人ひとりの処遇改善額は、柔軟に設定可能  
※ 平均賃金額について、③が②と比べて低い場合は、柔軟な取扱いが可能

全て選択可能



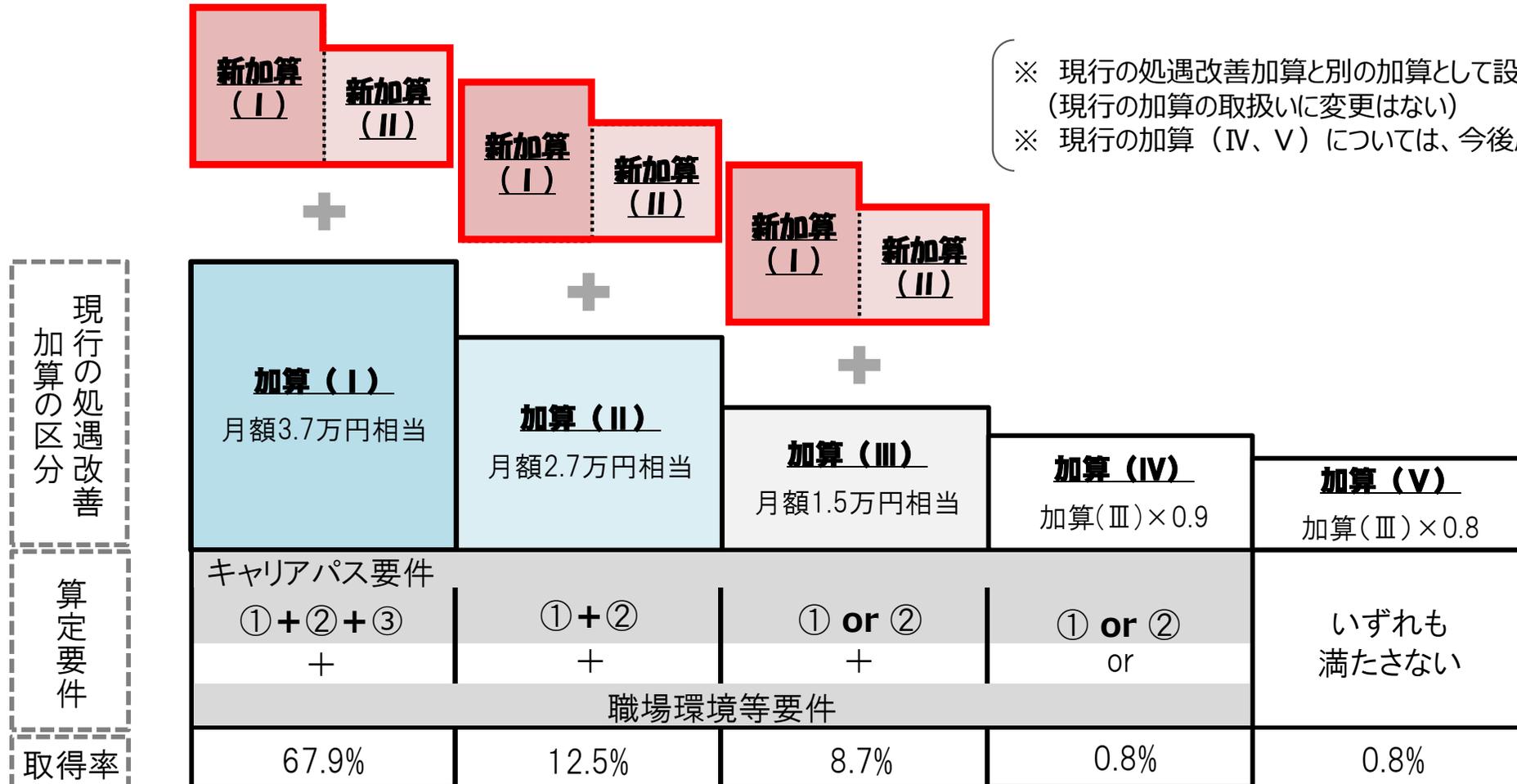
# 処遇改善加算全体のイメージ

## <新加算（特定処遇改善加算）の取得要件>

- ・ 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること
- ・ 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- ・ 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

## <サービス種類内の加算率>

- ・ サービス提供体制強化加算（最も高い区分）、特定事業所加算（従事者要件のある区分）、日常生活継続支援加算、入居継続支援加算の取得状況を加味して、加算率を二段階に設定
- ・ 加算率の設定に当たっては、1段階とした場合の加算率を試算した上で、原則、新加算（Ⅱ）の加算率がその×0.9となるよう設定（ただし、新加算（Ⅰ）と新加算（Ⅱ）で加算率の差が大きくなる場合（1.5倍を超える場合）には、×0.95となるよう設定）



# 介護職員等の処遇改善加算に係る加算率について

\* 1段階×0.95としたサービス区分

## 1. 加算算定対象サービス

サービス区分	特定処遇改善加算		現行の処遇改善加算				
	新加算Ⅰ	新加算Ⅱ	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6.3%	4.2%	13.7%	10.0%	5.5%	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.9	加算(Ⅲ)により算出した単位 ×0.8
・(介護予防)訪問入浴介護 *	2.1%	1.5%	5.8%	4.2%	2.3%		
・通所介護 ・地域密着型通所介護 *	1.2%	1.0%	5.9%	4.3%	2.3%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	2.0%	1.7%	4.7%	3.4%	1.9%		
・(介護予防)特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護 *	1.8%	1.2%	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	3.1%	2.4%	10.4%	7.6%	4.2%		
・(介護予防)小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護 *	1.5%	1.2%	10.2%	7.4%	4.1%		
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護 *	3.1%	2.3%	11.1%	8.1%	4.5%		
・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 ・(介護予防)短期入所生活介護	2.7%	2.3%	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(老健)	2.1%	1.7%	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養型医療施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(病院等)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		
・介護医療院 ・(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	1.5%	1.1%	2.6%	1.9%	1.0%		

## 2. 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
(介護予防)訪問看護、(介護予防)訪問リハビリテーション、(介護予防)福祉用具貸与、 特定(介護予防)福祉用具販売、(介護予防)居宅療養管理指導、居宅介護支援、介護予防支援	0%

社会保障審議会 介護給付費分科会長  
田 中 滋 殿

2019 年 11 月 15 日  
一般社団法人 日本経済団体連合会  
常務理事 井 上 隆

大変恐縮ながら、所用により出席できませんので、本日の議題につきまして、下記のとおり意見を提出いたします。

#### ○居宅介護支援の管理者要件に係る経過措置について

居宅介護支援の管理者要件について、今般、経過措置を 6 年延長するとの案が提示されているが、質の高いケアマネジメントを推進する観点では、現時点で経過措置を延長することを前提とするのではなく、まずは主任介護支援専門員研修を受講できるような体制を整備することが重要である。こうした体制整備の観点を踏まえた上で、経過措置の期間も含めて検討していただきたい。

#### ○令和 2 年度介護従事者処遇状況等調査の実施について

処遇改善加算については、加算の導入の効果を検証していくことが、今後の処遇改善加算の在り方を検討する観点から極めて重要である。特に、前回改定における処遇改善加算の見直しは、2017 年 12 月閣議決定の『新しい経済政策パッケージ』において「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされたことを受けたものであることから、当該見直しを通じて、新規の人材確保にどの程度の効果があったかという点も含めて、早期に検証を行う必要がある。

今回の調査項目について、平成 30 年度調査からの変更は行わないとあるが、こうした効果検証の観点を踏まえた調査項目の追加を検討していただきたい。仮に今回の調査での対応を行わない場合、どのような形で人材確保に対する効果を確認するか、明らかにされたい。

以 上

令和元年 11 月 15 日

## 第 172 回介護給付費分科会での議論に係る意見

社会保障審議会介護給付費分科会委員

東京都奥多摩町長 河村 文夫

### 1. 地域区分について（議題 1）

地域区分については、これまでも、「地域区分が市町村単位で設定されるために、相対的に地域区分の低い市町村においては、事業者参入や介護人材確保が困難になっており、特に、民間事業者の参入が見込めない中山間地域の町村においては影響が大きいと、近隣地域とのアンバランスの解消に取り組むべきこと」、そして、「少なくとも市町村域を超えた、より広域的な範囲での設定とするなど根本的な見直しを含めて、今後も引き続き検討すべきこと」を意見として申し上げてきた。

平成 27 年度介護報酬改定において、いわゆる「複数隣接ルール」が、また、平成 30 年度介護報酬改定においては、いわゆる「完全囲まれルール」が新設された。さらに、資料 1 の 8 頁の対応案では、「令和 3 年度改定後も、引き続き、現行の級地を適用することを基本」とした上で、2 つのいずれかのルールに該当する自治体を対象とした特例が示されている。これらの特例は、隣接地域とのバランスを考慮した公平性の確保に寄与するものではあるが、対象となる自治体が限定的であり、近隣地域とのアンバランスを解消するには十分なものになっていない。

中山間地域では、事業者参入や介護人材確保がますます困難になる中、地域区分の設定が、これらの地域における必要な介護サービスの安定的な確保の妨げにならないよう、行政的に一体性を有する市町村域を超えた範囲での設定も含め、見直しを検討すべきである。

なお、「平成 30 年度介護報酬改定に関する審議報告」に「今後の課題」として記載があるように、「都市部や中山間地域等のいかににかかわらず、本人の希望する場所で、その状態に応じたサービスを受けることができるようにする観点から、どのような対応を図ることが適当なのか」ということについて、地域区分の問題と併せて、事業者参入や介護人材確保の観点から、引き続き検討いただきたい。

### 2. 居宅介護支援の管理者要件に係る経過措置について（議題 2）

資料 2 にもあるように、平成 30 年度介護報酬改定において、居宅介護支援事業所における人材育成の取組を推進するため、主任ケアマネジャーであることを管理者の要件とし、令和 3 年 3 月 31 日までの経過措置期間が設けられた。

これに対し、多くの自治体から、現在の経過措置期間では、主任ケアマネジャーの確保が困難な居宅介護支援事業所が見込まれるため、経過措置期間の延長を求める意見が出されている。特に、中山間地域や離島のように、そもそも居宅介護支援

事業所が少ない地域では、管理者要件を満たすことができずに休止・廃止になれば、利用者に多大な混乱を招くこととなる。

こうした中、資料2の10頁において、「当該管理者が管理者である限り」という条件付きではあるが、管理者を主任ケアマネジャーとする要件の適用を令和9年3月31日まで猶予すること、さらには、特別地域居宅介護支援加算及び中山間地域等における小規模事業所加算を取得している事業所については、管理者を主任ケアマネジャーとしない取扱いも可能とすること―が対応案として示された。

居宅介護支援事業所は、利用者が安心して、最適な介護サービスを受けるために大変重要な役割を果たしており、是非とも、対応案の方向で進めていただきたい。

なお、対応案の3つ目に「令和3年4月1日以降、不測の事態により、主任ケアマネジャーを管理者とできなくなってしまった事業所については、・・・管理者が主任ケアマネジャーとする要件の適用を1年間猶予すること」が示されたが、この猶予期間が1年間で十分か否か、関係者の意見を踏まえながら、しっかりと検討すべきと考える。