

## 令和3年度制度改正全サービス共通改定について(抜粋)

### 感染症や災害への対応力強化

#### 感染症対策の強化

感染症の発生及びまん延等に関する取り組みの徹底を求める観点から、以下の取組を義務づける(3年間は経過措置期間)

- 施設系サービスについて、現行の委員会の開催、指針の整備、研修の実施に加え、**訓練(シミュレーション)**の実施
- その他のサービス(訪問系、通所系、短期入所系、多機能系、福祉用具貸与、居宅介護支援、居住系サービス)について、**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

#### 業務継続に向けた取組の強化

感染症や災害が発生した場合であっても、必要な介護サービスが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、業務継続に向けた**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**を義務づける。(3年間は経過措置期間)

#### 災害への地域と連携した対応の強化

※通所系、短期入所系、特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入所者生活介護、施設系サービス

災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、非常災害対策(計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難等訓練の実施等)が求められる介護サービス事業者を対象に、小規模多機能型居宅介護等の例を参考に、**訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならない**こととする。

### 認知症への対応力向上に向けた取組の推進

#### 認知症介護基礎研修の受講の義務付け

認知症についての理解の下、本人主体の介護を行い、認知症の人の尊厳の保障を実現していく観点から、介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させていくため、介護サービス事業者に、介護に直接携わる職員のうち、医療・福祉関係の資格を

有さない者について、**認知症介護基礎研修を受講させるために必要な措置を講じる**ことを義務づける。(3年間は経過措置期間、新入職員は1年の猶予期間)

### 人員配置における両立支援への配慮

介護現場において、仕事と育児や介護との両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、各サービスの人員配置基準や報酬算定について、以下の見直しを行う。

- ・「常勤」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法による育児の短時間勤務制度を利用する場合に加えて、**介護の短時間勤務制度等を利用する場合にも、週30時間以上の勤務で「常勤」として扱うことを認める。**
- ・「常勤換算方法」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、週30時間以上の勤務で常勤換算での**計算上も1(常勤)と扱うことを認める。**
- ・人員配置基準や報酬算定において「常勤」での配置が求められる職員が、産前産後休業や育児・介護休業等を取得した場合に、**同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算することで、人員配置基準を満たすことを認める。**この場合において、常勤職員の割合を要件とするサービス提供体制強化加算等の**加算**について、産前産後休業や育児・介護休業等を取得した場合、当該職員についても**常勤職員の割合に含めることを認める。**

### ハラスメント対策の強化

介護サービス事業者の適切なハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、男女雇用機会均等法におけるハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえつつ、従事者の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。

(参考)ハラスメント対策に関する事業主への義務付けの状況

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法において、職場におけるパワーハラスメントについては労働施策総合推進法において、事業主に対して、事業主の方針等の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けている。(パワーハラスメントの義務付けについて、大企業は令和2年6月1日、中小企業は令和4年4月1日から施行(それまでは努力義務))
- ・ 職場関係者以外のサービス利用者等からのハラスメントに関しては、①セクシュアルハラスメントについては、指針において、男女雇用機会均等法(昭

和 47 年法律第 113 号)において事業主に対して義務付けている雇用管理上の措置義務の対象に含まれることが明確化された。(令和2年6月1日より)。② パワーハラスメントについては、法律による事業主の雇用管理上の措置義務の対象ではないものの、指針において、事業主が雇用管理上行うことが「望ましい取組」のとして防止対策を記載している(令和2年6月1日より)。

#### ※職場におけるセクシュアルハラスメント

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの。

#### ※職場におけるパワーハラスメント

職場において行われる i 優越的な関係を背景とした言動であつて、ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、iii 労働者の就業環境が害されるものであり、i から iii までの要素を全て満たすもの。

### 文書負担軽減や手続きの効率化による介護現場の業務負担軽減

#### 利用者への説明・同意等に係る見直し

利用者の利便性向上や介護サービス事業者の業務負担軽減の観点から、政府の方針も踏まえ、ケアプランや重要事項説明書等における利用者等への説明・同意について、以下の見直しを行う。

- ア. 書面で説明・同意等を行うものについて、**電磁的記録による対応を原則認める**こととする。
- イ. 利用者等の署名・押印について、**求めないことが可能であること及びその場合の代替手段を明示**するとともに、様式例から押印欄を削除する。

#### 員数の記載や変更届出の明確化

介護サービス事業者の業務負担軽減やいわゆるローカルルールの解消を図る観点から、運営 規程や重要事項説明書に記載する従業員の「員数」について、「〇〇人以上」と記載することが可能であること及び運営規程における「従業員の職種、員数及び職務の内容」について、その変更の届出は年1回で足りることを明確化する。

## 高齢者虐待防止の推進

全ての介護サービス事業者を対象に、利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修の実施、担当者を定めることを義務づける。

その際、3年の経過措置期間を設けることとする。

○運営基準(省令)に以下を規定

- ・ 入所者・利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その**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**旨を規定。
- ・ 運営規程に定めておかなければならない事項として、「**虐待の防止のための措置に関する事項**」を追加。
- ・ 虐待の発生又はその再発を防止するため、以下の措置を講じなければならない旨を規定。
  1. 虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等の活用可能）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こと
  2. 虐待の防止のための指針を整備すること
  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こと
  4. 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

(※3年の経過措置期間を設ける。)