

令和6年度 集団指導資料

【地域密着型サービス事業所編】

令和7年2月
いすみ市 健康高齢者支援課



集団指導における 指導項目

【地域密着型サービス事業所】

3 項目

目 次



地域密着型に関する研修について



運営推進会議について



介護職員等处遇改善加算
について

▶ 指定地域密着型サービス指定・運営基準に規定される研修

【 いすみ市指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例から

管理者の資格要件部分を一部抜粋 】

認知症対応型共同生活介護

(管理者)

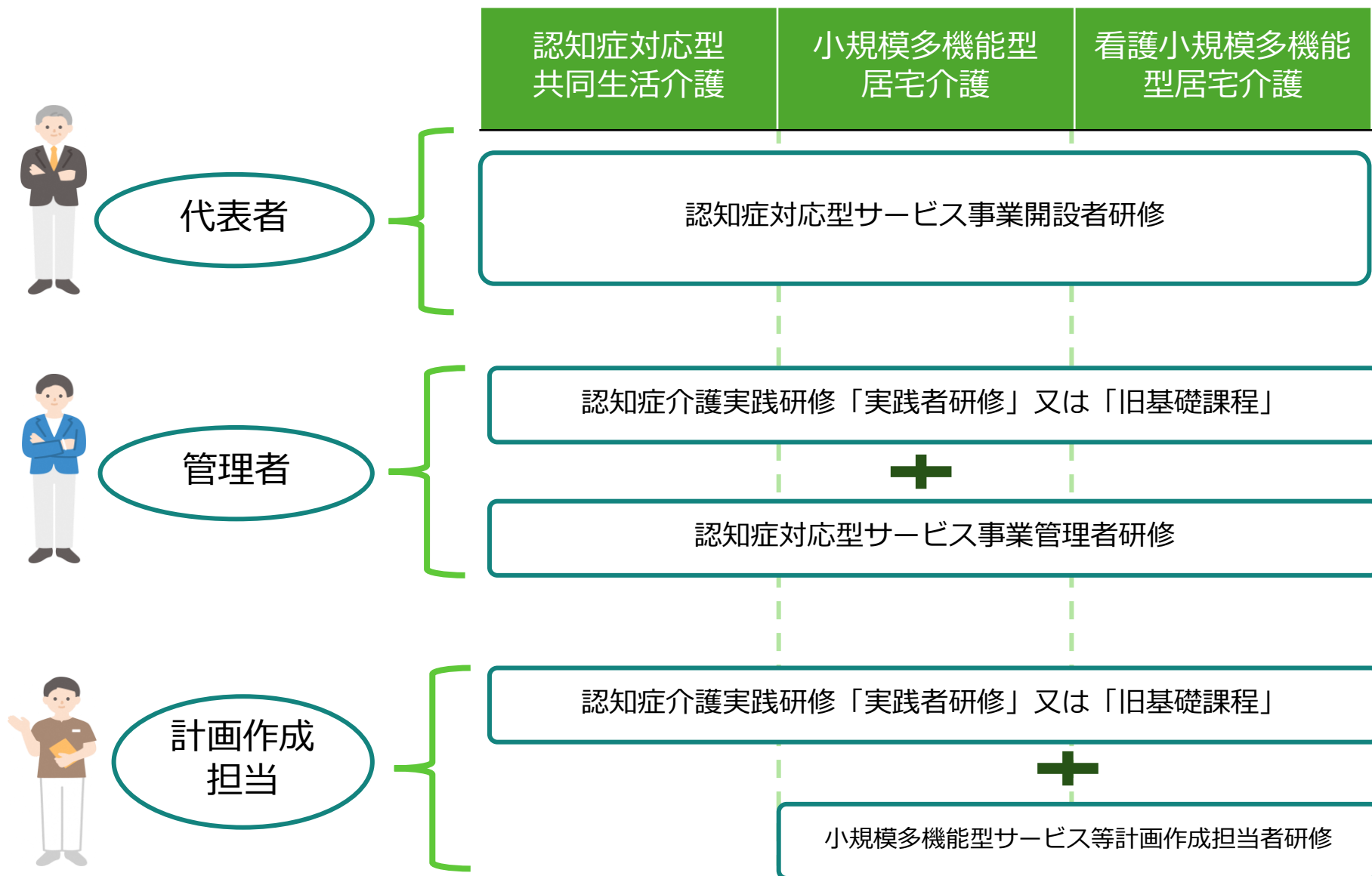
3 共同生活住居の管理者は、適切な指定認知症対応型共同生活介護を提供するために必要な知識及び経験を有し、特別養護老人ホーム、老人デイサービスセンター、介護老人保健施設、介護医療院、指定認知症対応型共同生活介護事業所等の従業者又は訪問介護員等として、3年以上認知症である者の介護に従事した経験を有する者であって、**別に厚生労働大臣が定める研修**を修了しているものでなければならない。

小規模多機能型居宅介護

(管理者)

3 前2項の管理者は、特別養護老人ホーム、老人デイサービスセンター(老人福祉法第20条の2の2に規定する老人デイサービスセンターをいう。以下同じ。)、介護老人保健施設、介護医療院、指定小規模多機能型居宅介護事業所、指定認知症対応型共同生活介護事業所、指定複合型サービス事業所(第193条に規定する指定複合型サービス事業所をいう。次条においても同じ。)等の従業者又は訪問介護員等(介護福祉士又は法第8条第2項に規定する政令で定める者をいう。次条、第111条第3項、第112条、第192条第3項及び第193条において同じ。)として3年以上認知症である者の介護に従事した経験を有する者であって、**別に厚生労働大臣が定める研修**を修了しているものでなければならない。

▶ 指定地域密着型サービス指定・運営基準に規定される研修



▶ 研修についての情報

No.	研修名称	開催頻度
1	千葉県認知症介護基礎及び実践研修 (実践者研修、実践リーダー研修)	実践者研修 年 5 回程度 実践リーダー研修 年 1 回程度
2	千葉県認知症対応型サービス事業管理者等研修	年 4 回程度
3	千葉県認知症対応型サービス事業開設者研修	年 2 回程度
4	千葉県小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修	年 3 回程度
5	認知症介護指導者養成研修	年 3 回程度
6	千葉県介護支援専門員実務研修受講試験	年 1 回程度

ケアマネジャーに関する研修については、千葉県ホームページにて・・・
タイトル：「介護支援専門員（ケアマネジャー）の研修について」

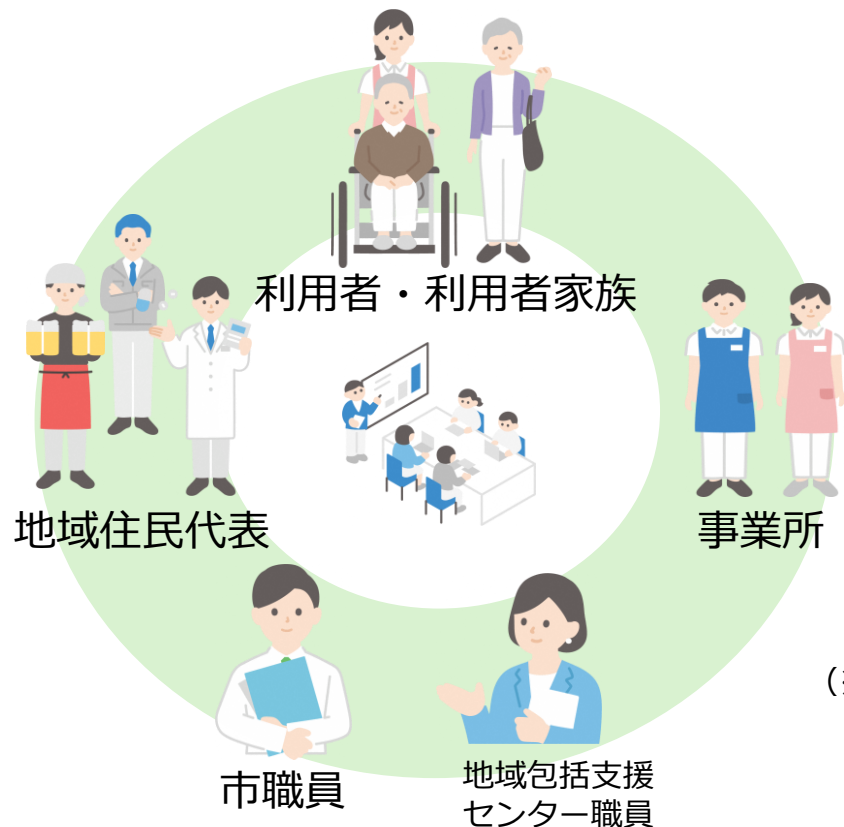
<https://www.pref.chiba.lg.jp/koufuku/kaigohoken/senmonin/kaigoshien/koushinkensyu.html>

▶ 運営推進会議について

運営推進会議は、地域密着型サービス事業所が、利用者、地域包括支援センター又は市職員、地域住民の代表者等に対し、提供しているサービスの内容等を明らかにすることにより、地域に開かれたサービスとすることで、サービスの質を確保することを目的として設置するものです。

介護保険制度の改正に伴い、平成28年4月1日から、地域密着型通所介護事業所及び認知症対応型通所介護事業所においても運営推進会議の設置が義務づけられました。

なお、会議には地域包括支援センター又は市職員の出席が望ましいですが、やむを得ない事由等があり不参加となってしまった場合でも、開催は認められます。（※）



運営推進会議の開催頻度

サービス種別	開催頻度
認知症対応型共同生活介護	おおむね2か月に1回以上
地域密着型特定施設入居者生活介護	おおむね2か月に1回以上
小規模多機能型居宅介護	おおむね2か月に1回以上
看護小規模多機能型居宅介護	おおむね2か月に1回以上
認知症対応型通所介護	おおむね6か月に1回以上
地域密着型通所介護	おおむね6か月に1回以上

（※）外部評価の実施回数の緩和を受けたい場合は、
「いすみ市外部評価の実施回数の緩和の適用に係る事務取扱要領」
第2条第2項の要件を確認

▶ 運営推進会議に関する規定

いすみ市指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例から一部抜粋
〈地域密着型通所介護の例〉

(地域との連携等)

第59条の17 指定地域密着型通所介護事業者は、指定地域密着型通所介護の提供に当たっては、利用者、利用者の家族、地域住民の代表者、市の職員又は当該指定地域密着型通所介護事業所が所在する区域を管轄する法第115条の46第1項に規定する地域包括支援センターの職員、地域密着型通所介護について知見を有する者等により構成される協議会(テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。ただし、利用者等が参加する場合にあっては、テレビ電話装置等の活用について当該利用者等の同意を得なければならない。)(以下この項において「運営推進会議」という。)を設置し、おおむね6月に1回以上、運営推進会議に対し活動状況を報告し、運営推進会議による評価を受けるとともに、運営推進会議から必要な要望、助言等を聴く機会を設けなければならない。

2 指定地域密着型通所介護事業者は、前項の報告、評価、要望、助言等についての記録を作成するとともに、当該記録を公表しなければならない。

○議題に関する事項に規定はありませんが、いすみ市は「ヒヤリハット・事故報告」を入れていただいております。

【議題参考例】

- ・活動状況の報告(利用者数、利用者の平均要介護度、行事やイベントの開催状況、地域との交流状況等)
- ・職員研修の実施状況 ・運営指針について ・ヒヤリハットや事故等の件数の報告と**防止に向けた改善策**
- ・運営上の課題(利用者不足を除く)について ・利用者の健康管理に係る事業所の取り組み(インフルエンザ等感染症対策等)
- ・前回の運営推進会議で聴取した要望・助言への対応の報告 など

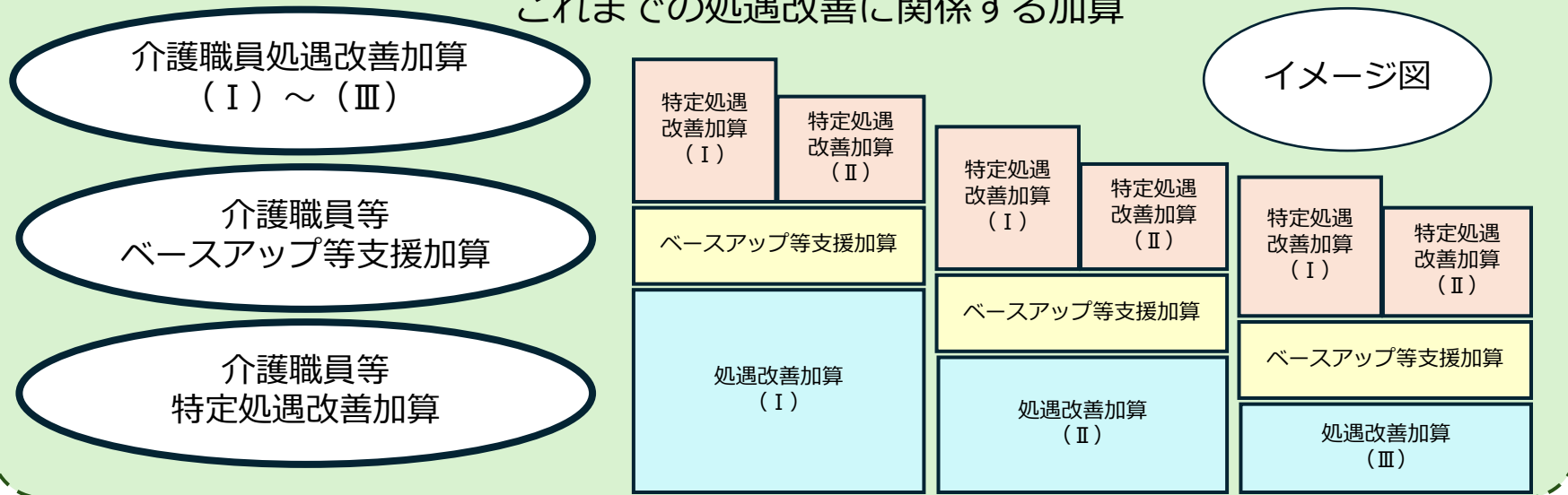
利用者様が普段行うレクの体験、利用者様が摂られている食事の提供、事業所内の見学等を行っていただいた事業所様もございます。

ご利用者様のご家族や地域住民の方が、サービス内容や事業所様の雰囲気を知れる良い機会としていただければと思います。

介護職員等処遇改善加算とは

これまで3種類あった介護職員等への処遇改善に関する加算が一本化され、創設された加算です。2024年度の介護報酬改定にて創設されましたが、他の加算等と違い、（新）介護職員等処遇改善加算の施行日は2024年6月1日となっています。

これまでの処遇改善に関する加算



○要件を再編・統合し一本化



○加算率引上げ

(新) 介護職員等 処遇改善加算

新たな算定要件

- 1 キャリアパス要件 ⇒ 任用要件・賃金体系、研修の実施等 etc…
- 2 月額賃金改善要件 ⇒ 一定以上の加算額を賃金改善に充てる
- 3 職場環境等要件 ⇒ 入職促進取組、資質向上・キャリアアップ

要件概要			介護職員処遇改善加算要件			
			I	II	III	IV
①月額賃金改善要件Ⅰ	新加算Ⅳの加算額の1/2以上の月額賃金改善	新加算Ⅳの加算額の1/2は職員の月額賃金改善に充てること。	●	●	●	●
②月額賃金改善要件Ⅱ	旧ベースアップ加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	旧ベースアップ等加算を算定していなかった事業所のみ確認。	○	○	○	○
③キャリアパス要件Ⅰ	任用要件・賃金体系の整備等	職員の任用要件、それに応じた賃金体系を作り書面で職員への周知を行うこと。	●	●	●	●
④キャリアパス要件Ⅱ	研修の実施等	職員の資質向上のため研修計画を作り、能力評価を行う。 また、これを職員へ周知すること。	●	●	●	●
⑤キャリアパス要件Ⅲ	昇給の仕組みの整備等	勤続・経験年数、資格の取得等に応じて昇給する仕組みを設定すること。 また、これを職員へ周知すること。	●	●	●	
⑥キャリアパス要件Ⅳ	改善後の賃金要件（440万円一人以上）	経験・技能のある職員の少なくとも1人以上は年額440万円の賃金とすること。	●	●		
⑦キャリアパス要件Ⅴ	介護福祉士等の配置要件	必要な人数の介護福祉士の配置。	●			
⑧職場環境等要件	区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上）	決められた取組みの中から、1つ以上に取り組む。 生産性向上については2つ以上取り組む。			●	●
	区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上）	決められた取組みの中から、2つ以上に取り組む。 生産性向上については3つ以上取り組む。	●	●		
	H P掲載等を通じた見える化（取組内容の具体的記載）	ホームページで介護職員等処遇改善加算の取組内容を公開していること。	●	●		

介護職員等処遇改善加算に関する算定要件について①

キャリアパス要件

キャリアパス要件は、賃金体系や研修実施、昇給の仕組みなど、職員のキャリア設計を目的とした取組の要件です。

➤キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）

以下の（１）（２）（３）を満たすこと。

- （１）介護職員の任用における職位、職責、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。）を定めていること。
- （２）（１）に掲げる職位、職責、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。）について定めていること。
- （３）（１）及び（２）の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、**全ての介護職員に周知していること**。

➤キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

以下の（１）（２）を満たすこと。

- （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a又はbに掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。
 - a 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（OJT、OFF-JT等）を実施するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
 - b 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。
- （２）（１）について、**全ての介護職員に周知していること**。

➤キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

以下の（１）（２）を満たすこと。

- （１）介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けていること。
具体的には、次のaからcまでのいずれかに該当する仕組みであること。
 - a 経験に応じて昇給する仕組み
「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること。
 - b 資格等に応じて昇給する仕組み
介護福祉士等の資格の取得や実務者研修等の修了状況に応じて昇給する仕組みであること。ただし、別法人等で介護福祉士資格を取得した上で当該事業者や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
 - c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み
「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
- （２）（１）の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、**全ての介護職員に周知していること**。

➤キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）

経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額（新加算等を算定し実施される賃金改善の見込額を含む。）が年額440万円以上であること。

➤キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）

サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置していること。
具体的には、新加算等を算定する事業所においてサービス提供体制強化加算ⅠまたはⅡを算定していること。



介護職員等処遇改善加算に関する算定要件について②

月額賃金改善要件

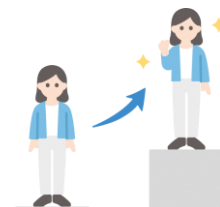
➤ 月額賃金改善要件Ⅰ

新加算Ⅳの加算額の2分の1以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当で賃金改善に充てること。

【例】地域密着型通所介護事業所が要件を満たすためには、新加算Ⅳの加算率6.4%のうち1/2以上の賃金引き上げが必要となるため、加算率における3.2%分を基本給もしくは毎月支払われる手当に上乘せする必要があります。

新加算Ⅳの加算率

サービス区分	加算率	サービス区分	加算率
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	14.5%	認知症対応型共同生活介護	12.5%
地域密着型通所介護	6.4%	地域密着型介護老人福祉施設	9.0%
小規模多機能型居宅介護	10.6%	看護小規模多機能型居宅介護	10.6%



➤ 月額賃金改善要件Ⅱ

令和6年5月31日時点で現に旧処遇改善加算を算定しており、かつ、旧ベースアップ等加算を算定していない事業所が、令和8年3月31日までの間において、新規に介護職員等処遇改善加算（新加算）ⅠからⅣまでのいずれかを算定する場合

初めて新加算ⅠからⅣまでのいずれかを算定し、旧ベースアップ等加算相当の加算額が新たに増加する事業年度において、当該事業所が仮に旧ベースアップ等加算を算定する場合に見込まれる加算額の3分の2以上の基本給等の引上げを新規に実施すること。

その際、基本的には当該基本給等の引上げは、ベースアップにより行うこと。

※令和6年5月以前に旧3加算を算定していなかった事業所及び令和6年6月以降に開設された事業所が、新加算ⅠからⅣまでのいずれかを新規に算定する場合には、月額賃金改善要件Ⅱの適用を受けないこととされています。

介護職員等処遇改善加算に関する算定要件について③

職場環境等要件

処遇改善に関する加算の職場環境等要件（令和6年度まで）

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。

- ・ 介護職員処遇改善加算：以下のうちから**1つ以上**取り組んでいる必要
- ・ 介護職員等特定処遇改善加算：以下の**区分ごとにそれぞれ1つ以上**取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②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 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛を含む心身の健康管理	⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	⑰タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの醸成	㉑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 ㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉔ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

介護職員等処遇改善加算に関する算定要件について③

職場環境等要件

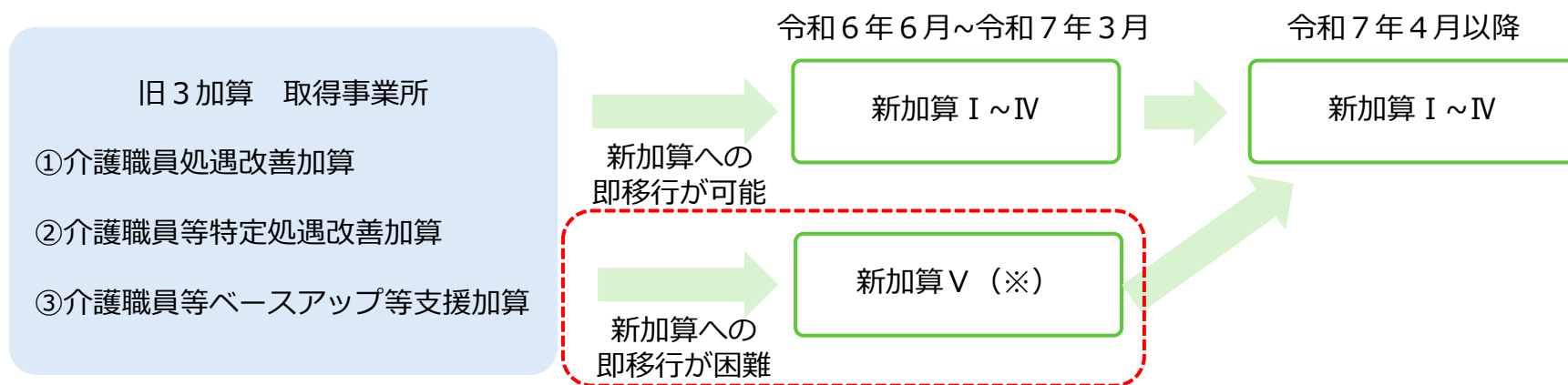
介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる
 介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑦又は⑧は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②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 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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等 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている ⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕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 ㉖地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める

▶ 旧3加算からの新加算一本化への移行措置



※新加算への即移行が困難な事業所の加算率 及び 算定要件

介護職員等処遇改善加算の 加算率及び算定要件 (対応する現行3加算の区分)	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)
	22.1%	20.8%	20.0%	18.7%	18.4%	16.3%	16.3%	15.8%	14.2%	13.9%	12.1%	11.8%	10.0%	7.6%
介護職員処遇改善加算	I	II	I	II	II	II	III	I	III	III	II	III	III	III
介護職員等特定処遇改善加算	I	I	II	II	I	II	I	算定なし	II	I	算定なし	II	算定なし	算定なし
介護職員等ベースアップ等支援加算	算定なし	算定あり	算定なし	算定あり	算定なし	算定なし	算定あり	算定なし	算定あり	算定なし	算定なし	算定なし	算定あり	算定なし

1 ▶ キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ

⇒R6年度中は、R6年度中（R7.3末まで）に対応することの誓約で可

2 ▶ 月額賃金改善要件Ⅰ

⇒R6年度中は猶予期間、R7年度適用に向けて計画的な準備を！

3 ▶ 職場環境等要件

⇒R6年度中は、旧処遇改善、旧特定処遇改善加算の要件を満たす取り組みを実施でOK
R7年度から職場環境等要件で必要な項目は増加