

## 資料 2

# 令和3年度介護報酬改定に伴い、指導指針改正事項となった主な内容

### 【業務継続計画】

#### ■介護保険規定

サービス基準(省令 37 号)	<p>(業務継続計画の策定等)</p> <p>第三十条の二 指定訪問介護事業者は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定訪問介護の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画(以下「業務継続計画」という。)を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 指定訪問介護事業者は、訪問介護員等に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施しなければならない。</p> <p>3 指定訪問介護事業者は、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとする</p>
基準通知(老企 25 号) 特定施設規定	<p>(1) 業務継続計画の策定等</p> <p>① 居宅基準第 192 条の規定により指定特定施設入居者生活介護の事業について準用される居宅基準第 30 条の2は、指定特定施設入居者生活介護事業者は、感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続して指定特定施設入居者生活介護の提供を受けられるよう、業務継続計画を策定するとともに、当該業務継続計画に従い、指定認知症対応型共同生活介護事業者に対して、必要な研修及び訓練(シミュレーション)を実施しなければならないこととしたものである。なお、業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、居宅基準第 192 条の規定により指定特定施設入居者生活介護の事業について準用される居宅基準第 30 条の2に基づき事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。また、感染症や災害が発生した場合には、従業者が連携し取り組むことが求められることから、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。</p> <p>なお、当該義務付けの適用に当たっては、令和3年改正省令附則第3条において、3年間の経過措置を設けており、令和6年3月31日までの間は、努力義務とされている。</p> <p>② <u>業務継続計画には、以下の項目等を記載すること</u>。なお、各項目の記載内容については、「介護施設・事業所における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン」及び「介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」を参照されたい。また、想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については実態に応じて設定すること。なお、感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。</p>

	<p>イ 感染症に係る業務継続計画</p> <p>a 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)</p> <p>b 初動対応</p> <p>c <u>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)</u></p> <p>ロ 災害に係る業務継続計画</p> <p>a <u>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)</u></p> <p>b <u>緊急時の対応(業務継続計画発動基準、対応体制等)</u></p> <p>c <u>他施設及び地域との連携</u></p> <p>③ <u>研修の内容</u>は、感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行うものとする。</p> <p>職員教育を組織的に浸透させていくために、定期的(年2回以上)な教育を開催するとともに、新規採用時には別に研修を実施すること。また、研修の実施内容についても記録すること。なお、感染症の業務継続計画に係る研修については、感染症の予防及びまん延の防止のための研修と一体的に実施することも差し支えない。</p> <p>④ <u>訓練(シミュレーション)</u>においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践するケアの演習等を定期的(年2回以上)に実施するものとする。なお、感染症の業務継続計画に係る訓練については、感染症の予防及びまん延の防止のための訓練と一体的に実施することも差し支えない。また、災害の業務継続計画に係る訓練については、非常災害対策に係る訓練と一体的に実施することも差し支えない。</p> <p>訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。</p>
費用算定基準の制定に伴う実施上の留意事項(老企 36号)	—
費用算定留意事項(老企 40号)	—

## 【ハラスメント対応】

### ■介護保険規定

サービス基準(省令 37号)	(勤務体制の確保等) 第190条(略)
----------------	------------------------

	<p>2～4 (略)</p> <p>5 指定特定施設入居者生活介護事業者は、適切な指定特定施設入居者生活介護の提供を確保する観点から、<b>職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより特定施設従業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。</b></p>
<p>基準通知(老企 25 号) 特定施設規定</p>	<p>(21) 勤務体制の確保等</p> <p>①～③ (略)</p> <p>④ 同条第4項は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)第 11 条第 1 項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和 41 年法律第 132 号)第 30 条の2第1項の規定に基づき、<b>事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント(以下「職場におけるハラスメント」という。)の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、規定したものである。事業主が講ずべき措置の具体的な内容及び事業主が講じることが望ましい取組については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。</b></p> <p><b>イ 事業主が講ずべき措置の具体的な内容</b></p> <p>事業主が講ずべき措置の具体的な内容は、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)及び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。以下「パワーハラスメント指針」という。)において規定されているとおりであるが、特に留意されたい内容は以下のとおりである。</p> <p><b>a 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発</b></p> <p>職場におけるハラスメントの内容及び職場における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。</p> <p><b>b 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</b></p> <p>相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。</p> <p>なお、パワーハラスメント防止のための事業主の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第 24 号)附則第3条の規定により読み替えられた労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 30 条の2第1項の規定により、中小企業(資本金が3億円以下又は常時使用する従業員の数が 300 人以下の企業)は、令和4年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。</p> <p><b>ロ 事業主が講じることが望ましい取組について</b></p> <p>パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為(<b>カスタマーハラスメント</b>)の防止のために、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組の例として、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、行為者に対して1人で対応させない等)及び③被害防止のための取組</p>

	<p>(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)が規定されている。介護現場では特に、利用者又はその家族等からのカスタマーハラスメントの防止が求められていることから、イ(事業主が講ずべき措置の具体的内容)の必要な措置を講じるにあたっては、「<b>介護現場におけるハラスメント対策マニュアル</b>」、「<b>(管理職・職員向け)研修のための手引き</b>」等を参考にした取組を行うことが望ましい。この際、上記マニュアルや手引きについては、以下の厚生労働省ホームページに掲載しているので参考にされたい。(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html)</p> <p>加えて、都道府県において、地域医療介護総合確保基金を活用した介護職員に対する悩み相談窓口設置事業や介護事業所におけるハラスメント対策推進事業を実施している場合、事業主が行う各種研修の費用等について助成等を行っていることから、事業主はこれらの活用も含め、介護事業所におけるハラスメント対策を推進することが望ましい。</p>
費用算定基準の制定に伴う実施上の留意事項 (老企 36 号)	—
費用算定留意事項(老企 40 号)	—

## 【虐待防止】

### ■介護保険規定

サービス基準(省令 37 号)	<p>(指定居宅サービスの事業の一般原則)</p> <p>第3条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 指定居宅サービス事業者は、<b>利用者の人権の擁護、虐待の防止等</b>のため、<b>必要な体制の整備</b>を行うとともに、その<b>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。</b></p> <p>4 (略)</p> <p>(運営規程)</p> <p>第189条 <b>指定特定施設入居者生活介護事業者</b>は、指定特定施設ごとに、次に掲げる事業の運営についての重要事項に関する規程(以下この章において「<b>運営規程</b>」という。)を<b>定めておかなければならない。</b></p> <p>一～八(略)</p> <p>九 <b>虐待の防止のための措置に関する事項</b></p> <p>十 (略)</p> <p>&lt;以下の規定を準用(第192条)&gt; (虐待の防止)</p> <p>第37条の2 指定訪問介護事業者は、<b>虐待の発生又はその再発を防止</b>するため、次の各号に掲げる<b>措置を講じなければならない。</b></p>
-----------------	---

	<p>一 当該指定訪問介護事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会(テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。)を定期的に開催するとともに、その結果について、訪問介護員等に周知徹底を図ること。</p> <p>二 当該指定訪問介護事業所における虐待の防止のための指針を整備すること。</p> <p>三 当該指定訪問介護事業所において、訪問介護員等に対し、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること。</p> <p>四 前三号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。</p> <p>附 則 (虐待の防止に係る経過措置)</p> <p>第3条 この省令の施行の日<sup>※</sup>から令和6年3月31日までの間、(中略)新居宅サービス等基準(中略)第3条第3項及び第37条の2(新居宅サービス等基準(中略)第百九十二条(中略)において準用する場合を含む。)(中略)の規定の適用については、これらの規定中「<u>講じなければ</u>」とあるのは「<u>講じるよう努めなければ</u>」とし、(中略)第189条(中略)の規定の適用については、これらの規定中「<u>次に</u>」とあるのは「<u>虐待の防止のための措置に関する事項に関する規程を定めておくよう努めるとともに、次に</u>」と、「<u>重要事項</u>」とあるのは「<u>重要事項(虐待の防止のための措置に関する事項を除く。)</u>」とする。</p> <p>※令和3年4月1日</p>
<p>基準通知(老企 25 号) 特定施設規定</p>	<p>(16) 虐待の防止</p> <p>虐待は、法の目的の一つである高齢者の尊厳の保持や、高齢者の人格の尊重に深刻な影響を及ぼす可能性が極めて高く、指定特定施設入居者生活介護事業者は虐待の防止のために必要な措置を講じなければならない。虐待を未然に防止するための対策及び発生した場合の対応等については、「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」(平成 17 年法律第 124 号。以下「<u>高齢者虐待防止法</u>」という。)に規定されているところであり、その実効性を高め、入居者の尊厳の保持・人格の尊重が達成されるよう、次に掲げる観点から虐待の防止に関する措置を講じるものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>虐待の未然防止</u></li> </ul> <p>指定特定施設入居者生活介護事業者は高齢者の尊厳保持・人格尊重に対する配慮を常に心がけながらサービス提供にあたる必要があり、第3条の一般原則に位置付けられているとおり、研修等を通じて、従業者にそれらに関する理解を促す必要がある。同様に、従業者が高齢者虐待防止法等に規定する養介護施設の従業者としての責務・適切な対応等を正しく理解していることも重要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>虐待等の早期発見</u></li> </ul> <p>指定特定施設の従業者は、虐待等を発見しやすい立場にあることから、これらを早期に発見できるよう、必要な措置(虐待等に対する相談体制、市町村の通報窓口の周知等)がとられていることが望ましい。また、入居者及びその家族からの虐待等に係る相談、入居者から市町村への虐待の届出について、適切な対応をすること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>虐待等への迅速かつ適切な対応</u></li> </ul> <p>虐待が発生した場合には、速やかに市町村の窓口に通報される必要があり、指定特定施設入居者生活介護事業者は当該通報の手続が迅速かつ適切に行われ、市町村等が行う虐待等に対する調査等に協力するよう努めることとする。</p> <p>以上の観点を踏まえ、虐待等の防止・早期発見に加え、虐待等が発生した場合はその再発を確実に防止するために次に掲げる事項を実施するものとする。</p>

① 虐待の防止のための対策を検討する委員会(第1号)

「虐待の防止のための対策を検討する委員会」(以下「**虐待防止検討委員会**」という。)は、虐待等の発生の防止・早期発見に加え、虐待等が発生した場合はその再発を確実に防止するための対策を検討する委員会であり、**管理者を含む幅広い職種で構成する**。構成メンバーの責務及び役割分担を明確にするとともに、**定期的**に開催することが必要である。また、**虐待防止の専門家を委員として積極的に活用することが望ましい**。

一方、**虐待等の事案**については、虐待等に係る諸般の事情が、複雑かつ機微なものであることが想定されるため、その性質上、一概に従業者に共有されるべき情報であるとは限られず、**個別の状況に応じて慎重に対応することが重要**である。

なお、**虐待防止検討委員会**は、**関係する職種、取り扱う事項等が相互に関係が深いと認められる他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない**。また、**施設に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない**。

また、虐待防止検討委員会は、**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**。この際、個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を遵守すること。虐待防止検討委員会は、具体的には、**次のような事項について**検討することとする。その際、そこで得た結果(事業所における虐待に対する体制、虐待等の再発防止策等)は、従業員に周知徹底を図る必要がある。

イ 虐待防止検討委員会その他施設内の組織に関すること

ロ 虐待の防止のための指針の整備に関すること

ハ 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること

ニ 虐待等について、従業員が相談・報告できる体制整備に関すること

ホ 従業員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

ヘ 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

ト 前号の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

(参考) **身体的拘束適正化検討委員会**は、**関係する職種、取り扱う事項等が相互に関係が深いと認められる他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない**。

② 虐待の防止のための指針(第2号)

指定特定施設入居者生活介護事業者が整備する「虐待の防止のための指針」には、次のような項目を盛り込むこととする。

イ 施設における虐待の防止に関する基本的考え方

ロ 虐待防止検討委員会その他施設内の組織に関する事項

ハ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針

ニ 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針

ホ 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項

	<p>③ 虐待の防止のための従業者に対する研修(第3号)</p> <p>従業者に対する虐待の防止のための研修の内容としては、虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するものであるとともに、当該指定特定施設における指針に基づき、虐待の防止の徹底を行うものとする。</p> <p>職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定特定施設入居者生活介護事業者が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な研修(年2回以上)を実施するとともに、新規採用時には必ず虐待の防止のための研修を実施することが重要である。</p> <p>また、<b>研修の実施内容についても記録することが必要</b>である。研修の実施は、施設内での研修で差し支えない。</p> <p>④ 前3号に掲げる措置を適切に実施するための担当者(第4号)</p> <p>指定特定施設における虐待を防止するための体制として、①から③までに掲げる措置を適切に実施するため、<b>専任の担当者を置くことが必要</b>である。当該担当者としては、<b>虐待防止検討委員会の責任者と同一の従業者が務めることが望ましい</b>。</p>
費用算定基準の制定に伴う実施上の留意事項(老企 36号)	—
費用算定留意事項(老企 40号)	—

## 【衛生管理等】

### ■介護保険規定

サービス基準(省令 37号)	<p>&lt;以下の規定を準用(第192条)&gt;</p> <p>(衛生管理等)</p> <p>第104条(略)</p> <p>2 指定通所介護事業者は、当該指定通所介護事業所において感染症が発生し、又はまん延しないように、次の各号に掲げる<b>措置を講じなければならない</b>。</p> <p>一 当該指定通所介護事業所における<b>感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会</b>(<b>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。</b>)をおおむね6月に1回以上開催するとともに、その結果について、通所介護<b>従業者に周知徹底</b>を図ること。</p> <p>二 当該指定通所介護事業所における<b>感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備</b>すること。</p> <p>三 当該指定通所介護事業所において、通所介護<b>従業者に対し</b>、感染症の予防及びまん延の防止のための<b>研修及び訓練を定期的に実施</b>すること。</p> <p>附 則</p> <p>(居宅サービス事業者等における感染症の予防及びまん延の防止のための措置に係る経過措置)</p>
----------------	--

	<p>第4条 この省令の施行の日<sup>※</sup>から令和6年3月31日までの間、新居宅サービス等基準(中略)第104条第2項(新居宅サービス等基準(中略)第192条(中略)において準用する場合を含む。) (中略)の規定の適用については、これらの規定中「<b>講じなければ</b>」とあるのは「<b>講じるよう努めなければ</b>」とする。 ※令和3年4月1日</p>
<p>基準通知(老企 25 号) 特定施設規定</p>	<p>(13) 衛生管理等</p> <p>イ <b>感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会</b> 当該事業所における感染対策委員会であり、<b>感染対策の知識を有する者を含む、幅広い職種により構成することが望ましく、特に、感染対策の知識を有する者については外部の者も含め積極的に参画を得ることが望ましい。</b>構成メンバーの責任及び役割分担を明確にするとともに、<b>感染対策担当者を決めておくことが必要</b>である。感染対策委員会は、利用者の状況など事業所の状況に応じ、おおむね<b>6月に1回以上、定期的に開催</b>するとともに、感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じ随時開催する必要がある。 感染対策委員会は、<b>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。</b>この際、個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を遵守すること。 なお、感染対策委員会は、<b>他の会議体を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。</b>また、事業所に実施が求められるものであるが、<b>他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。</b></p> <p>ロ <b>感染症の予防及びまん延の防止のための指針</b> 当該事業所における「<b>感染症の予防及びまん延の防止のための指針</b>」には、<b>平常時の対策及び発生時の対応</b>を規定する。 <b>平常時の対策</b>としては、事業所内の衛生管理(環境の整備等)、ケアにかかる感染対策(手洗い、標準的な予防策)等、<b>発生時の対応</b>としては、発生状況の把握、感染拡大の防止、医療機関や保健所、市町村における事業所関係課等の関係機関との連携、行政等への報告等が想定される。また、発生時における事業所内の連絡体制や上記の関係機関への連絡体制を整備し、明記しておくことも必要である。 なお、それぞれの項目の記載内容の例については、「<b>介護現場における感染対策の手引き</b>」を参照されたい。</p> <p>ハ <b>感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練</b> 特定施設従業者に対する「<b>感染症の予防及びまん延の防止のための研修</b>」の内容は、感染対策の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するとともに、当該事業所における指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的なケアの励行を行うものとする。 職員教育を組織的に浸透させていくためには、当該事業所が<b>定期的な教育(年2回以上)</b>を開催するとともに、<b>新規採用時には感染対策研修を実施</b>すること。また、<b>研修の実施内容についても記録</b>することが必要である。 なお、研修の実施は、<b>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</b>」等を活用するなど、<b>事業所内で行うものでも差し支えなく、当該事業所の実態に応じ行うこと。</b> また、平時から、実際に感染症が発生した場合を想定し、<b>発生時の対応</b>について、<b>訓練(シミュレーション)を定期的(年2回以上)に行うことが必要</b>である。訓練においては、感染症発生時において迅速に行動できるよう、発生時の対応を定めた指針及び研修内容に基づき、事業所内の役割分担の確認や、感染対策をした上でのケアの演習などを実施するものとする。</p>



	訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。
費用算定基準の制定に伴う実施上の留意事項 (老企 36 号)	—
費用算定留意事項(老企 40 号)	—

## 【認知症介護基礎研修】

### ■介護保険規定

サービス基準(省令 37 号)	<p>(勤務体制の確保等) 第190条 (略) 2・3 (略)</p> <p>4 指定特定施設入居者生活介護事業者は、<b>特定施設従業者の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。</b>その際、指定特定施設入居者生活介護事業者は、<b>全ての特定施設従業者(看護師、准看護師、介護福祉士、介護支援専門員、法第8条第2項に規定する政令で定める者等の資格を有する者その他これに類する者を除く。)</b>に対し、<b>認知症介護に係る基礎的な研修を受講させるために必要な措置を講じなければならない。</b></p> <p>5 (略) 附 則 (認知症に係る基礎的な研修の受講に関する経過措置)</p> <p>第5条 この省令の施行の日<sup>※</sup>から令和6年3月31日までの間、新居宅サービス等基準(中略)第190条第4項(中略)の規定の適用については、これらの規定中「<b>講じなければ</b>」とあるのは「<b>講じるよう努めなければ</b>」とする。 ※令和3年4月1日</p>
基準通知(老企 25 号) 特定施設規定	<p>また、同項後段は、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<b>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</b>ることを義務づけることとしたものであり、これは、介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させ、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実施するものであること。</p> <p><b>当該義務付けの対象とならない者</b>は、各資格のカリキュラム等において、認知症介護に関する基礎的な知識及び技術を習得している者とするとし、具体的には、同条第3項において規定されている<b>看護師、准看護師、介護福祉士、介護支援専門員、実務者</b></p>

	<p>研修修了者、介護職員初任者研修修了者、生活援助従事者研修修了者に加え、介護職員基礎研修課程又は訪問介護員養成研修一級課程・二級課程修了者、社会福祉士、医師、歯科医師、薬剤師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、精神保健福祉士、管理栄養士、栄養士、あん摩マッサージ師、はり師、きゅう師等とする。</p> <p>(中略)</p> <p>また、新規採用、中途採用を問わず、事業所が新たに採用した従業者(医療・福祉関係資格を有さない者に限る。)に対する当該義務付けの適用については、採用後1年間の猶予期間を設けることとし、採用後1年を経過するまでに認知症介護基礎研修を受講させることとする(この場合についても、令和6年3月31日までは努力義務で差し支えない)。</p>
費用算定基準の制定に伴う実施上の留意事項(老企36号)	—
費用算定留意事項(老企40号)	—

以上