

新型コロナ問題学習会

あつまれ！！
福祉・保育職場で働くなかま！

聞こう、話そうコロナ対応交流会

抱え込まないでみんなで考えよう！

【当日資料・レジメ集】



(コーディネータ)

石倉 康次 氏

(総合社会福祉研究所理事長)

(パネリスト)

阿部 勇 氏 P 2

(福祉保育労ひびき福祉会分会)

乾 みや子 氏 P 7

(社会福祉法人どんぐり福祉会法人専務理事)

中島 素美 氏 P 9

(社会福祉法人大阪福祉事業財団城東特別養護老人ホーム施設長)

島村 一弘 氏 P 1 0

(全国福祉保育労働組合大阪地方本部書記長)

○日時

2021年6月12日(土)

13:30~16:00

【第一部】13:30~

パネルディスカッション

【第二部】14:50~

質問・パネラー意見交流

○開催形態

ZOOM ミーティングにて

(拠点会場) 国労南近畿会館

主催：全国福祉保育労働組合大阪地方本部 共催：全大阪労働組合総連合 東大阪労働組合総連合

新型コロナウイルス感染者発生時の経過と対応

2021年6月12日
 アクティビティセンターひびき
 主任 阿部 勇
 (ひびき福祉会)

<1>アクティビティセンターひびきの紹介

生活介護事業所 定員50人 在籍60人
 利用者の平均区分5.23 平均年齢39.3歳 (19歳～62歳)
 職員 正規21名 (管理・事務・栄養士含む)
 非正規18名 (運転手・調理員等含む)

社会福祉法人ひびき福祉会
 日中事業所 (B型・生活介護・自立支援) 5か所
 G.H 11ホーム
 相談支援・居宅支援・短期入所

<2>陽性の利用者A(重度知的障害)の経過

11月9日(月)

通所するも37.7℃の発熱と連絡帳に記載

通所後は36.8℃ 念のため1日医務室で静養

10日11日は36.5℃～36.8℃ 通常活動

11月12日(木)

自宅で再び37.7℃ 通所後36.8℃ 医務室で静養 15時38.2℃ 早退

11月13日(金) 夕方～

事業所は休んだが、夕方熱が39℃近いことがわかり、家族では対応できないと判断し、主任が対応して病院への送迎、受診介助。

抗原検査の結果、陽性。(抗原検査 陰性の場合偽陰性の可能性あり)

レントゲン、血液検査も典型的なコロナ症状ということで保健所に連絡。

23時に入院 (11月22日に退院)

並行して管理者が保健所と連絡を取り、濃厚接触者の特定

11月14日(土)

濃厚接触者となる利用者8名 職員11名の抗原検査とPCR検査

そのうち職員2名が抗原検査で陽性

11月15日(日)

PCR検査の結果、抗原検査で陽性だった3名以外は全員陰性

* PCR検査について

症状があって、保健所が検査が必要と判断すれば行政検査(無料)

症状がなくても東大阪市は保健所が認めた濃厚接触者と接触者は行政検査(無料)

症状があれば 病院の判断で保険を使つての検査が可能(自己負担有)

症状がなく、保健所も認めなければ、自費検査(1万円前後)

<3>陽性の職員の経過

<職員B> 感染経路不明

11月5日(木)夜に発熱 7日には下熱 6日～9日まで欠勤
受診するも喉からくる発熱との診断で、障害者施設で働いていると訴えるもPCR検査できず。
保健所は5日を発症日として、10日間が経過しているので16日から勤務。

<職員C> 感染経路不明

11月初めより、熱はないものの軽い咳が続いたので、受診している。
軽い風邪の診断。
発症日は検査を受けた14日となり、10日間の隔離。
倦怠感はあるもの軽症で、24日までホテルで静養。25日から勤務

<4>法人の対応

2020年4月～5月

- ・新型コロナウイルス対策本部（理事長・常勤理事）と対策事務局（管理者・事務長）を設置し、日常的には事務局で対応
- ・緊急事態宣言時には、利用自粛のお願いをした。
- ・利用者・家族・職員への感染防止対策の徹底
- ・新型コロナウイルス対応マニュアルを作成
- ・グループホームでの感染者発生を念頭に、空き部屋の確保とショートステイの利用を確認
- ・ショートステイはほぼ休止に

* きょうされん（旧共同作業所全国連絡会）の加盟事業所から大阪や他県での経験の情報を得て参考にした。

11月感染者発生に際しての法人の役割

- ・情報はオープンにする方針を確認し、16日よりホームページで報告
- ・近隣自治会への報告
- ・各関係機関への報告
（支援室より関係機関への連絡の徹底が指示された）
- ・法人全体の家族へのお知らせ
- ・給食センターが当該事業所内にあるので、調理員のPCR検査の結果が出るまでの3日間は給食を中止し、弁当の手配
- ・職員処遇（休業手当、危険手当等）の検討

<5> 3人の感染者発生後の当該事業所の対応

- 障害者支援室事業者課への報告
支援室より物資（ガウン、フェイスシールド、手袋）の提供
- 保健所と連絡を取り合いながら濃厚接触者の特定
 - ・A.B.Cと同じ車に乗っていた人
 - ・Aと同じテーブルで作業した人
 - ・Aに対して密閉空間で支援した人（医務室）
 - ・フェイスシールドなしでAへの歯磨き支援をした人
 - ・B.Cと双方マスク装着なしで密閉空間にいた人
休憩室で一緒に食事をしたなど（喫煙所も）
マスクをしておの食事介助などは濃厚接触ではないとのこと
- 濃厚接触者
職員 19人 利用者35人

○11月16日（月）に63名のPCR検査

保健所より、濃厚接触者だけでなく接触した人全員を対象に検査可能と言われた

対象 全職員（現場・管理・運転手・調理・マッサージ師）

感染者と全く接触のない5名以外の全利用者

保健所より5名が来所して、事業所にて行う（送迎の問題）

ゾーイングをし、職員はガウン、マスク、フェイスシールド着用
約1時間で63名の検査を終了

利用者はよく頑張り、職員も段取りよく利用者を励ましながら対応できた。

*** 18日（水）に当初の感染者3名以外は全員陰性が判明**

○濃厚接触者が多いので、支援室からは2週間か、せめて1週間は休所すようにとの要請があった。

しかし、濃厚接触者でない利用者が25人いる中で、2週間の自宅待機は利用者や家族への影響が大きいと判断し、1週間事業所を全面休所とする。2週目からは随時通所再開。

○濃厚接触者が陽性者と接触した最終日を特定して、そこから2週間の健康観察期間を確定し、個人の通所再開日を確定した。

（これが大変！）

<7> 教訓

①初動の大切さ

14日に抗原検査で陽性がわかったので、16日に事業所全体の検査ができた。

②法人内や事業所内での役割分担と指示系統の明確化

・対策本部事務局・・・対外的な報告

職員処遇（休業手当や危険手当など）の検討

・G.H担当者・・・ホーム利用者の利用する関係機関への連絡

休み中の日中支援の段取り、濃厚接触者支援の検討

・当該管理者・・・保健所・支援室との対応、濃厚接触者の特定、

検査の段取り、2次的電話対応

・主任・・・感染した利用者への対応、班長への指示、

検査時の送迎体制などの確認・連絡

・班長・・・家族への電話連絡

③濃厚接触のグループホーム利用者について

帰宅できる人は帰宅して貰ったが、7人はホームで過ごした。

他法人のホームへのていねいな説明と

自法人のキーパーへの対応方法を明確にした説明が必要

④濃厚接触者と認定されることでの影響の大きさ

・利用者が利用している居宅介護事業所や他法人のG.Hへの影響が大きかった。きちんと説明した上でそれぞれの方針に沿っての支援となった

・ヘルパーが入れなかったり、日中1時が利用できず、入浴できない人もいた。

・家族の仕事への影響があった。（自費で検査をした家族もいた）

・2日後の18日には陰性がわかったので、そこから動き出せたところが多かった。

⑤濃厚接触者の職員が家に帰れず、空き部屋確保が生きた。

（主任が1週間利用）

⑥家族の負担が大きい

結局は家族に頼らざるを得ない。

感染を広げないことと家族の負担軽減、どちらをとるのかという判断に迫られる。

⑦職員のメンタルケアの大切さ

感染した職員

家族や関係機関への対応にあたった職員

孤独の中で対応に追われる管理者

一人ではないと思えることが大切(ライングループ・森田屋弁当)

⑧臨時的取り扱いにより報酬が保障されることは事業所運営には欠かせない

(陽性者発生に伴う障害福祉サービス等事業者に対するサービス継続支援事業補助金は東大阪市は6月末で終わっている)

<8> コロナ感染拡大防止に関する法人の対応

- ・新型コロナウイルス対応マニュアルの作成と周知
- ・感染者・濃厚接触者にあたる職員で保護が必要な場合のショートステイ、グループホームの空き部屋の確保
- ・電車通勤の職員へ車通勤の許可（法人内駐車場の提供）
- ・子供の休校要請によって休まないといけなくなった場合や、感染、濃厚接触者と接触した場合など、管理者からの休暇の指示が出た場合は特別休暇として扱う。
- ・事業所閉所時の休業手当については法人負担によって100%保障
- ・利用者が感染者・濃厚接触者になった場合、直接支援にあたった職員への利用者支援手当の新設
- ・「障がい福祉サービス事業所・施設等の勤務する職員に対する慰労金」のとりまとめ
- ・東大阪市が実施するPCR検査（集中的検査）への対応

<9> 今回の経験を振り返って

○家族では対応できない現実

○非常時に試される職員間の連携

○医療、他法人、関係機関との関係づくりの大切さ

日常的に重度な障害があっても、丁寧に対応してもらっていた医療機関への信頼関係を支えにしながら行動した。

「こういう時だからこそ、障がいのある人たちを含めた立場の弱い人たちの命が守られなければならない」

根底にある共通した思い

これまでの、法人間の交流、労働組合等の活動交流を通じて醸成されてきたものだと確信している

① 障害福祉現場で働くなかで感じていること

○ 障害のある利用者を取りまく状況

- ・日中活動の制限(身体機能の低下) ・サービスの利用抑制
- ・ハードルの高いPCR検査 ・必要な医療が受けられない

このままでは、障害のある利用者を含め立場の弱い人たちの当たり前生きる権利が守られなくなるのでは、という不安

スペイン風邪の大流行のあとに起きたT4作戦

① 障害福祉現場で働くなかで感じていること

○ 現場の労働者の負担

- ・コロナ禍での潜在的な不安感 利用者に安心感を与えるため、事業所を守るために、自分のことは後回し?
- ・職員同士、家族、関係機関との関係が希薄になっている。

現場レベルで悩みや課題を共有したり、未来への展望を語る場や時間的、精神的余裕がなくなっている

改めて社会に訴えていきたいこと

- 定期的なPCR検査の実施(保健所による行政検査)
- エッセンシャルワーカーとしての社会的地位の見直し
経済・社会を維持していくために必要不可欠な医療・保育・介護・福祉現場等で働く労働者の実態を知ってもらう
- 保育・介護・障害福祉現場での人材不足
- 保育・介護・障害福祉現場で働く職員の処遇改善
他産業と比べて低い賃金・脆弱な職員体制のなかでもやりがいを支えに奮闘している

さいごに

まずは、コロナ禍のなかで現場で奮闘しているみなさん、本当にご苦労さまです。お互いを称え合しましょう!!

前項のような訴えが要望として国や行政に届き、安心して働ける職場環境が広がっていくことで未来への展望を持って入職してくる仲間が増えてくる。

しかし個人や数人での訴えでは届きにくい。一人一人の声を集めて要望とし、法人や家族、行政に届けることで、はじめて効力が出てくる。(バタフライエフェクト)こういったつながり、集まりに主体的に参画していくことが求められている。

こういう時だからこそ、この機会をきっかけに、職場の身近な所で現場で感じていることや、悩みを語り合うことから始めませんか。

1) どんぐり福祉会のコロナ対応

① 初期対応

2020年4・5月の緊急事態宣言時 八尾市は原則休園 東大阪市は登園自粛要請
対応マニュアルの検討・職員に向けた声明文
園独自のコロナ休暇一人10日相当
小学校休業等対応助成金をフル活用

② 実際の感染状況

D 保育園：2020/8 保護者陽性・家族陰性

2020/11 実習生陽性・濃厚接触者なし

2020/12 パート職員陽性・濃厚接触者なし

O 小規模保育園：2021/5 パート職員陽性・濃厚接触者なし

↳ その後症状悪化のため入院

K 保育園：2021/4 正規職員陽性・濃厚接触者なし

2021/4 保護者陽性・濃厚接触者なし

2021/5 前者の妻陽性・園児陰性

T 保育園：2021/3 正規職員2名陽性・濃厚接触者2名陰性・自宅待機

2021/4 保護者陽性・家族陰性

濃厚接触者の自宅待機による欠勤は、休業支援金を申請中

③ 今後のこと

インド株・変異種の幼児への感染危険性大

⇒保育労働者全員のPCR又は抗原定期検査とワクチン優先接種、保育者にも慰労金を市町村による格差大

⇒基礎自治体への要求行動が、労組にも求められているのではないか？

2) コロナが教えてくれたこと

① 保育所配置基準の異常さ＝

② 保育所施設基準の異常さ＝1948年にできた基準：乳児1.65㎡は江戸間の畳一畳分

③ 保育労働の異常さ＝週66時間の標準保育時間を、週40時間労働でカバー

④ ケア労働のルーツとジェンダー

⇒保育の社会的位置とエッセンシャルワーク

3) 子どもの産める世の中を作ろう (種の再生産)

① コロナによる出生率の激減→保育所の定員割れ→にもかかわらず潜在的待機児童多数
=特定の保育所を希望、求職休止、一時預かり中、企業主導型で保育中、育休中

② コロナ対策に見るチグハグさ=検査で陽性者を見つけることなく国民の行動規制
水際対策を甘くして市中感染を招来=変異株への置き換わり
保障なき休業要請、医療崩壊による自宅放置死
エッセンシャルワーカーを守らずリモートワークの可能な大企業からワクチン接種

③ ポストコロナの新しい秩序は、飽くなき利益追求ではなく公平と充足のグローバルな共有

- ・原始的ウイルスとの距離を置く地球的棲み分けの復活
 - ・熱帯雨林・海洋の回復維持と化石燃料の封印
 - ・プラスチック製品の製造・使用禁止と生分解製品への転換
- etc

⇒SDG s を越えた資本主義の先へ

=新自由主義的「自助の福祉」を終わらせ、「公的責任と権利の福祉」へ

公的保育制度は何としても守らなければならない。

高齢・障害の福祉全分野と一緒に=福保労の基盤と同じ

新型コロナウイルス感染症クラスターを体験して

社会福祉法人大阪福祉事業財団
城東特別養護老人ホーム
施設長 中島素美

1.) はじめに

自己紹介／法人、施設紹介

2) 2020年1月以降の感染予防の取り組み

- ・ 日常の感染予防策の徹底
- ・ 「三密」を避ける
- ・ 施設への立ち入り制限＝「ウイルスを持ち込まない」の徹底
- ・ 外出の抑制
- ・ サービス利用制限
- ・ 感染者発生時を想定して
- ・ 入居者：
- ・ 職員：
- ・ 法人での対応：
- ・ 費用面での支援：
- ・ 検査：

3) クラスター発生の経過～4月5日～4月30日の苦闘

- ・ 利用者の状況

- ・ 職員の状況

4) 見えてきた課題と求めていかなければならない対応策

- ① 高齢者福祉サービス職員を対象にした定期的PCR検査の継続、充実
- ② 災害時対応できる余裕がつけられるくらいの職員確保できる報酬への改善。
- ③ 職員に対する補償の充実～雇われ方によらず、安心して休める制度を
- ④ 医療ひっ迫、保健行政のひっ迫への対応
- ⑤ 要介護高齢者とその家族の感染という事態への対応について、実態把握と対応策の確立
隣地域での事業者間ネットワークづくり

以上

「利用者も働く労働者もいのちと健康が守られる福祉を実現するために」

1 新型コロナウイルス感染症によって明らかになった福祉の社会的インフラとして重要性と脆弱な体制

○経済を回すためにコロナ禍であっても園を開所しないといけない

○人の手で直接支援する感染リスクが高い業種にもかかわらず、環境は劣悪、感染予防の資材も十分行き届いていない現状。

○もともと社会的責任は重く、きわめてストレスの高い仕事の性格にもかかわらず、低賃金で現場は慢性的な人手不足のため、職員の確保が難しく、離職も多い深刻な人材難にあった。

訪問介護では相次ぐ報酬改定による単価引き下げによって、「登録型雇用」が主流になり、ヘルパーの担い手が育たなく、深刻な高齢化がすすんでいる。そうした中、新型コロナの感染拡大によって、ヘルパーの離職や休業が発生している。

※保育、介護の人材難の実態とその要因（厚労省調査・春闘アンケートから）

※ヘルパーの就業状況の現状（全労連調査 厚労省調査から）

2 この間の組合の取り組みと政府の処遇改善

○2016年の「保育園落ちた 日本死ね」のネット投稿を契機に保育や福祉が足りない実情やその背景にある人材不足が多きクローズアップされた

○福祉保育労は2017年春、福祉・保育の労働者で組織されている全国産別組合として初めてスト権を背景に、「大幅増員と月額10万円の賃金格差解消」を政府迫る、全国いっせい行動を3月16日、他産業の労働者の取り組みにあわせて職場、地域、中央で取り組みを展開しました。

この時の取り組みは、全国で 都道府県、ヶ所の職場の仲間が参加、ストライキ行使 名を含む4600人以上が行動に立ち上がり、マスコミからも大きな注目を集めました。大阪でも、この年、34職場368名のスト行使をはじめ77職場1000名以上が行動に参加し、憲法改悪反対・福祉労働者の処遇改善を職場・地域で訴えました。

○福祉保育労は、翌年の2018年以降も福祉職員の増員と処遇の抜本的な改善を国・自治体、経営者に求めて春に全国いっせい行動を展開し、毎年4000名を超える組合員が行動に立ち上がっています。大阪でもスト行使の職場は減ったものの、毎年1000名の組合員が全国の仲間とともに行動に立ち上げっています。

※行動参加人数・行動内容の表・写真

○政府も国民世論の高まりと私たちの取り組みに押されて不十分ながら処遇改善策を実施して来ています。（別紙参照）

○しかし処遇改善策は極めて不十分なうえに、福祉・介護職員の底上げを図る改善ではなく、「経験・技能」を有する一部の職員に特化した処遇改善策に変更。返って現場に職員間の分断を持ち込んでいる。また、現場職員が切望している職員の増員要望には、一部加算によるかさ

上げは行っているものの不十分。そればかりか今年度から新たな職員配置の緩和・引き下げを打ち出している。

※保育では、保育園開所中は「常勤保育士1名以上配置」しなければならないとしてきた規制を保育士確保の困難を理由に緩和。「短時間保育士の配置」で可能としました。また介護分野でも先端技術の活用を要件に特養の夜間の介護職員の配置の緩和・引き下げや「人材活用」を根拠にグループホームの夜間の介護職員の配置も緩和・引き下げ提案しています。

3 コロナと組合の取り組み

(1) 災害やコロナ禍でも安心・安全の福祉の実現を

私たちは災害やコロナ禍であっても安心して利用者が利用でき、そこで働く福祉労働者が余裕をもって安心・安全に働ける福祉の実現のために取り組みをすすめています。

具体的な要望の内容は、

第1に、災害時でもコロナ禍でも利用者のいのちと健康が守られる十分な職員の配置。

第2に、災害時でもコロナ禍でも利用者のいのちと健康が守られる安全対策の強化（設備〔耐震強化等〕や資材〔自家発電機の配備等や感染予防の防護服等整備〕の配備）

第3に、災害時やコロナ禍における行政をはじめ関係機関が参加した連携体制の確立や防災やコロナ対策の研修の強化・充実

第4に、災害時でもコロナ禍でも安定的な事業の継続ができるよう被災施設の再建支援や減収に対する十分な補償の実現

(2) コロナ禍における組合の取り組み

①職場における取組

利用者及び職員のいのちと健康を最優先に守る視点から、第1に「感染が疑われる」ときは、施設の責任で出勤停止を命じ、その際給与は全額補償する。第2に、感染予防のための資材（マスク・防護服等）の確保と体制の強化、第3に感染者が出た場合の対応方針の確立と感染拡大と利用者の命を守る体制の確立、を軸に経営に要求の実現を求めました。

※具体的な職場の実践事例

②国、自治体に向けての取り組み

国に向けては福祉保育労中央本部に結集し、コロナ感染が発生してから随時要望書の提出、交渉を配置して改善を求めてきました。

※主な要望内容や交渉経過など

③大阪府・各自治体に向けての取り組み

大阪府に向けては、コロナが発生した昨年3月に要望書を経営団体と共同して提出したのをはじめ、この間2021年度予算要望、2021年3月の要望書提出と計3回の要望書提出と12月には交渉を行っています。

また、自治体に向けては昨年6月郵送で要望書とアンケート調査を実施。府内自治体に対策の強化を自治体の取り組みの集約と情報発信を行ってきました。

(3) 国・自治体の対策の現状と課題

①国の対応

コロナ禍で福祉の感染リスクが高く安心・安全が脅かされている実態や脆弱さが明らかになったにもかかわらず政府の対応は極めて不十分です。

保育では今年度予算で引き続き感染対策の経費が計上されていますが極めて不十分で、感染リスクを緩和する職員配置の改善は全く触れられていません。介護・障害では、感染対策経費としてわずか1%の予算を半年計上したのみ、利用自粛による減収の補てんなどの対策は見送られています。

②自治体に対応

大阪府の対策は飲食店の営業自粛に対するわずかな支援策にとどまり、福祉事業に対する対策はほんのわずかな内容（不十分なPCR検査くらい）です。府内自治体では、寝屋川市や豊中市など一部自治体で独自の支援策が具体化されていますが、一部にとどまっています。

最後に、教育現場ではコロナ禍を契機に少人数学級の実現に向けて大きく動き出しています。福祉もこれを契機に抜本的な制度の見直しに向けたうねりを作り出していく必要があります。私たちは利用者や関係者の皆さんとも共同して、利用者のいのちと健康が守られ、豊かな生活が実現できる福祉をめざして取り組みをさらに強化していく決意です。

介護・保育処遇改善の経過

《介護》

年 度	概 要	備 考
2009 年度 (H 2 1)	介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して、10 月から H23 年度末まで間、計 3 9 7 5 億円（職員一人当たり月 1. 5 万円に相当する額）	介護職員処遇改善交付金創設（介護従事者対象）
2012 年度 (H 2 4)	キャリアパス要件及び定量的要件の達成度に応じて加算Ⅰ（100%）から加算Ⅲ（80%）を介護報酬に算定。	交付金が廃止され、介護報酬に処遇改善加算を創設
2015 年度 (H 2 7)	介護職員処遇改善加算の充実 サービス提供体制強化加算の拡大	報酬改定マイナス 2. 2 7 %（処遇改善 + 1. 6 5 %、その他 - 4. 4 8 %）
2017 年度 (H 2 9)	月額 1 万円相当の処遇改善の実施	介護報酬改定 + 1. 1 4 %（在宅 + 0. 7 2 施設 + 0. 4 2 %）
2019 年度 (H 3 0)	公費 1000 億円を投入し、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、更なる処遇改善をすすめる。（経験・技能のある介護職員に「月額 8 万円」又は「年収 440 万円を確保」）	従来の処遇改善とは別枠で新たに加算Ⅰ、Ⅱを創設

《保育》

年 度	概 要	備 考
2013 年度 (H 2 5)	公定価格に処遇改善加算を新設（+ 2. 8 5 %〈9000 円〉）	安心子ども基金において創設
2014 年度 (H 2 6)	処遇改善加算を保育緊急確保事業で継続 26 年度人事院勧告分 2 % を上乗せ（約 5 % の改善〈15000 円〉）	
2015 年度 (H 2 7)	処遇改善加算を公定価格に組み込み、27 年度人事院勧告を上乗せ（約 7 % の改善〈21000 円〉）	
2016 年度 (H 2 8)	28 年度人事院勧告を上乗せ（約 8 % の改善〈26000 円〉）	
2017 年度 (H 2 9)	更なる「質の向上」めざして、全職員に対して 2 %（月額 6000 円程度）の改善を実施 さらに、技能・経験に着目した処遇改善を創設	+10%+最大で 4 万円の処遇改善

令和 2 年度第 3 次補正予算におけるコロナ関連予算および令和 3 年度予算におけるコロナ関連予算（厚生省関連）

第 3 次補正予算

（高齢）

- 第 2 次補正予算で予算化した「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」（介護分）の上乗せ
（①感染対策の支援〔衛生材料等の物品購入・研修費用・多機能型簡易居室の整備費用等のかかり増し費用〕②慰労金の支給③サービス提供のための環境整備の費用）
- 介護福祉士修学資金等貸付事業における貸付原資の確保（貸付原資の積み増し）
- 地域医療介護総合確保基金を活用した介護ロボットの導入支援（対象経費を拡充・補助率の下限を設定）
- 地域医療介護総合確保基金を活用した ICT の導入支援（補助率の下限を設定）
- 地域医療介護総合確保基金を活用した感染拡大防止のためのゾーニング環境等の整備

（障害）

- 第 2 次補正予算で予算化した「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」（介護分）の上乗せ
（①感染対策の支援〔衛生材料等の物品購入・研修費用・多機能型簡易居室の整備費用等のかかり増し費用〕②慰労金の支給③サービス提供のための環境整備の費用）
- 障害分野におけるロボット等導入支援
- 多床室の個室化改修等支援事業

（児童）

- 第 2 次補正予算で予算化した「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」の不足分についての追加分
（①感染対策〔派遣指導・職員のメンタル相談等〕の支援②衛生材料等の物品購入③研修費用・かかり増し費用）
- 保育士修学資金等事業（貸付原資の等の充実・新規自治体への支援）
- 児童養護施設退所者等に対する自立支援資金貸付事業
- 保育所等における ICT 化推進等事業
（保育の周辺業務・補助事業（保育の計画、記録や保護者との連絡。園児の登降園管理等の業務）
- 保育環境改善等事業（保育対策総合支援事業費補助金）
（①感染対策の徹底を図りながら保育を継続的に実施していくために必要な経費〔かかり増し経費・研修受講等〕②保育所等へのマスクや消毒液等の配布、感染防止用の備品購入）

（令和 3 年予算）

予算に組み込まれたコロナ関連項目

令和2年度第3次補正予算	令和3年度予算
<p>○感染症対策の徹底を図りながら保育を継続的に実施していくために必要な経費（コロナ対応のための時間外手当等・感染対策の衛生物品等の費用）【保育】</p> <p>○マスクの購入や消毒等経費、個室化に要する経費等【児童養護施設等】</p>	<p>○感染症対策（委員会の開催・研修・訓練等）義務化【高齢・障害】</p> <p>○かかり増し経費分として基本報酬に0.05%上乘せ【高齢・障害】</p> <p>○通所介護等、前年度の平均延べ利用者人数より5%以上減っている事業所に基本報酬の3%を加算【高齢】</p>

(政府予算資料より)

【メモ】