

令和2年度  
介護サービス事業者集団指導資料

介護療養型医療施設

札幌市保健福祉局 介護保険課（事業指導担当）

# 目 次

1	実地指導と監査について.....	P3
2	運営基準について .....	P4
3	介護報酬の算定における留意事項.....	P8
4	介護職員処遇改善加算について.....	P9
5	介護職員等特定処遇改善加算について.....	P10
6	高齢者虐待防止に関する取組・身体拘束について.....	P15
6	根拠法令及び通知等.....	P18
8	変更の届出、加算の届出、廃止・休止の届出 .....	P19
9	新型コロナウイルス感染症対策 .....	P21

## 1 実地指導と監査について

札幌市では、利用者の自立支援や尊厳の保持を念頭に置き、介護給付等対象サービスの取扱いや介護報酬の請求に関する事項について、その周知徹底と遵守を図ることを指導の方針としています。

### (1) 実地指導

- 事業所において書類の確認や管理者からのヒアリングを行います。
- 関係法令や指定基準を遵守した運営が行われているか確認します。適切な運営が行われていない場合は、是正するよう指導します。
- 各種加算について、算定要件を満たしているか確認します。不適切な報酬請求が行われていた場合は、過誤調整が必要となります。

### (2) 監査

- 重大な違反や報酬の不正請求などが疑われる場合に監査を行います。
- 監査の結果、不正の事実が確認された場合は、改善勧告・命令、指定の一部又は全部の停止や取り消し等の行政処分を行います。
- 実施指導において、利用者の生命の危険や報酬請求における著しい不正が確認された場合は、監査に切り替わることがあります。

- ・札幌市介護保険施設等指導監査要綱（平成30年4月1日改訂）

札幌市ホームページに掲載しています。

- ・ <http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/h24shidoukansayoukou.html>

※ 高齢者虐待が疑われるなどの理由により、あらかじめ通知することで日常のサービス提供状況を確認することができないと認められる場合は、事前通知せず実地指導の開始時に文書を通知することで実施することがあります。

## 2 運営基準について

### 1 身体的拘束等の適正化について

#### (1) よくある指摘事項

- ① 身体的拘束等の適正化のための指針について、基準上求められる必要事項を整備すること。
- ② 身体的拘束の適正化のための研修を定期的実施すること。

#### (2) 基準について

- ① 身体的拘束等の適正化の指針については各施設定める必要がありますが、指針については下記のような項目を盛り込むこととしております。
  - ・ 施設における身体的拘束等の適正化に関する基本的考え方
  - ・ 身体的拘束適正化検討委員会その他施設内の組織に関する事項  
→例：委員会の開催頻度や委員会の構成員等の内容
  - ・ 身体的拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針  
→例：年2回以上の研修の実施、新規採用時は別途新人研修を実施等の具体的な内容
  - ・ 施設内で発生した身体的拘束等の報告方法等のための方策に関する基本方針
  - ・ 身体的拘束等発生時の対応に関する基本方針
  - ・ 入所者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針  
→例：入所者や家族に対する指針の閲覧・公開についての内容
  - ・ その他身体的拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針
- ② 身体的拘束の適正化のための研修を定期的実施する必要がありますが、定期的にとは、年2回以上です。

なお、**条例第16条4～6項に定める内容の満たしていない施設は身体拘束廃止未実施減算が適用となりますので、ご注意ください。**（具体例：記録を行っていない、身体的拘束の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催していない、身体的拘束適正化のための指針を整備していない又は身体的拘束適正化のための定期的な研修を実施していない等）

#### (3) 留意事項

- ① 指針については、特に「入所者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針」が整備されていないことが散見されます。また、施設で身体拘束の事例がない場合にも、これらの基準は順守しなければなりません。

- ② 研修については、年2回以上実施するとともに新規採用時にも必ず実施し、記録に残す必要があります。新規採用時の研修に盛り込まれていない場合や、研修の実施内容について記録に残されていない場合がありますので、ご注意ください。

## 2 事故報告発生の防止及び発生時の対応について

### (1) よくある指摘事項

札幌市に報告が必要な事故が発生した場合は、速やかに事故報告書を提出すること。

### (2) 基準について

本市にて報告を求める事故については下記のとおりです。

#### ①利用者処遇に関するもの

- ア 死亡事故（病気によるものを除く。）
- イ 虐待
- ウ 失踪・行方不明（現在も捜索中のもの）
- エ 骨折・打撲・裂傷等（医療機関に受診したもの）
- オ 誤飲・誤食・誤嚥、誤薬
- カ 不法行為
- キ 無断外出（見つかった場合）
- ク その他（送迎中の事故等）

#### ②施設・事業所及び役職員に関するもの

- ア 不適切な会計処理
- イ 不法行為等

#### ③その他

- ア 事件報道が行われた場合
- イ その他必要と認められる場合

（※H24 条例第 40 条第 2 項及び札幌市介護保険施設等における事故発生時の報告取扱要綱）

### (3) 留意事項

特に「誤飲・誤食・誤嚥、誤薬」の本市への事故報告書の提出漏れが多く散見されるため、施設内の上記の報告についても含めて速やかに提出をしてください。骨折・打撲・裂傷等と異なり、医療機関に受診したものに限定していないため、留意してください。

### 3 自己評価について

#### (1) よくある指摘事項

・ 提供するサービスの質の評価を行い、常にその改善を図ること。

#### (2) 基準について

札幌市指定介護療養型医療施設の人員、設備及び運営の基準に関する条例（H24 条例第 69 号）第 16 条第 7 項では、「自らその提供する指定介護療養施設サービスの質の評価を行い、常にその改善を図らなければならない」と定められており、少なくとも年 1 回以上実施し、サービスの質の向上に努める必要があります。

#### (3) 留意事項

札幌市で作成した事業所評価表を札幌市ホームページに掲載しておりますので、評価の実施に活用ください。なお、評価表については、事業所独自の様式を定めても構いませんが、効果的に質の評価が行えるものとしてください。

(<http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/jigyoushohyouka.html>)

また、サービスの質の評価は実施していたが、改善が必要な項目について、改善に向けた検討を実施していない事例も散見されました。評価結果に基づいた改善への検討を行い、検討結果を記録として残す必要があります。

### 4 各種委員会について

#### (1) よくある指摘事項

指針に定める構成員により委員会を開催すること。

#### (2) 基準について

「身体拘束適正化のための対策を検討する委員会」や「感染症及び食中毒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」、「事故発生の防止のための委員会」などの委員会については、幅広い職種を構成員として開催することが求められています。委員会の各構成員の責務及び役割分担は、予め指針等で定めておく必要があります。この指針の構成員と実際に開催される委員会の構成員は一致させる必要があります。そのため、指針で定められている構成員が一年間で一度も委員会に参加していない状態は不適切ということになります。

#### (3) 留意事項

指針に定められている構成員により委員会を開催することが困難な場合には、開催日の日程調整又は指針に定められている構成員の見直しを検討してください。ただし、構成員

が限られた職種にならないよう、可能な範囲で幅広い職種を構成員とするよう留意してください。また、委員会の種類によっては、構成員として望ましい職種がありますので、併せてご注意ください。

## 3 介護報酬の算定における留意事項

### 1 夜勤体制による減算及び加算の特例について

#### (1) よくある指摘事項

- ・ 月平均夜勤時間数の確認について、過去3月間(暦月)の実績の平均値で確認し、自己点検の上、必要があれば過誤調整等の所要の措置を講じること。

#### (2) 基準について

老企第40号第2の7(7)

療養型介護療養施設サービス費については、所定単位数及び夜間勤務等看護(I)から(IV)までを算定するための基準を夜勤職員基準において定めている(第七号ハにおいて準用する第二号ロ(3))ところであるが、その取扱いについては、以下のとおりとすること。

① 省略

② 省略

③ 月平均夜勤時間数は、各病棟ごとに届出前1月又は4週間の夜勤時間帯における看護職員及び介護職員の延夜勤時間数を夜勤時間帯に従事した実人員で除して得た数とし、当該月当たりの平均夜勤時間数の直近1月又は直近4週間の実績の平均値によって判断する。なお、届出直後においては、当該病棟の直近3月又は12週間の実績の平均値が要件を満たしていれば差支えない。

④ 省略

⑤ 1日平均夜勤職員数又は月平均夜勤時間数が以下のいずれかに該当する月においては、入院患者の全員について、所定単位数が減算される。夜勤勤務等看護加算を算定している病院において、届け出ていた夜勤を行う職員数を満たせなくなった場合も同様に取り扱うものとする。

二 月平均夜勤時間数の過去3月間(暦月)の平均が、夜勤職員基準上の基準時間を超えていたこと。

#### (3) 留意事項

当該加算の算定後の夜勤を行う職員の月平均夜勤時間数について、3月間又は12週間の実績の平均値が要件を満たしていれば差支えないとされているが、過去3月間(暦月)の月平均夜勤時間数の平均が、夜勤職員基準上の基準時間を超えていた場合は減算対象となります。

そのため、12週間の管理のみを行っていた場合は暦月換算してチェックする必要があり、注意が必要です。

## 4

# 介護職員処遇改善加算について

・介護職員処遇改善加算は、介護職員の賃金改善に充てる加算であり、基本給、手当、賞与等の改善を実施するためのものです。賃金改善の実施は、事前に策定した計画のとおり行ってください。また、事業所が満たすキャリアパス要件については、全ての介護職員に周知することが加算の要件のひとつです。

！！重要！！ 加算を取得するにあたり、事業所は以下のことを求められます

・賃金改善を行う方法等について、『介護職員処遇改善計画書・介護職員特定処遇改善計画書』を用いて職員に周知する

・就業規則等の内容について職員に周知する

・介護職員から加算に関する賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答する

別途通知「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇加算に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（老発0305第6号令和2年3月5日）（抜粋）

### 2（2）① 賃金改善の考え方について

介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する介護職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、7（2）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

### ②賃金改善に係る留意点

加算を取得した介護サービス事業者等は、加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、取得する加算に応じた基準を満たす必要がある。なお、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

### 10（1） 加算の取得要件の周知・確認等について

加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について介護職員処遇改善計画書を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、介護職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

## 5 介護職員等特定処遇改善加算について

- ・介護職員等特定処遇改善加算は、令和元年10月より新設された新加算です。
- ・経験・技能のある職員に重点化を図りながら、他の介護職員などの処遇改善にも充てることができる加算であり、基本給、手当、賞与等の改善を実施するためのものです。賃金改善の実施は、事前に策定した計画のとおり行ってください。

### (1) 配分対象と配分方法

#### ① 賃金改善の対象となるグループ

##### a 経験・技能のある介護職員

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定することとする。

##### b 他の介護職員

経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。

##### c その他の職種

介護職員以外の職員をいう。

※賃金改善後の賃金見込額が年額440万円を上回らないこと。

※本部の人事、事業部で働く者など、法人内で介護に従事していない職員についても、その事業所における業務を行っているとは判断できる場合には含めることができる。

#### ② 事業所における配分方法

- ・経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額8万円以上、又は賃金改善後の賃金見込額が年額440万円以上であること。

ただし、既に賃金が年額440万円以上の者がいる場合には、上記の条件を新たに満たす必要はありません。

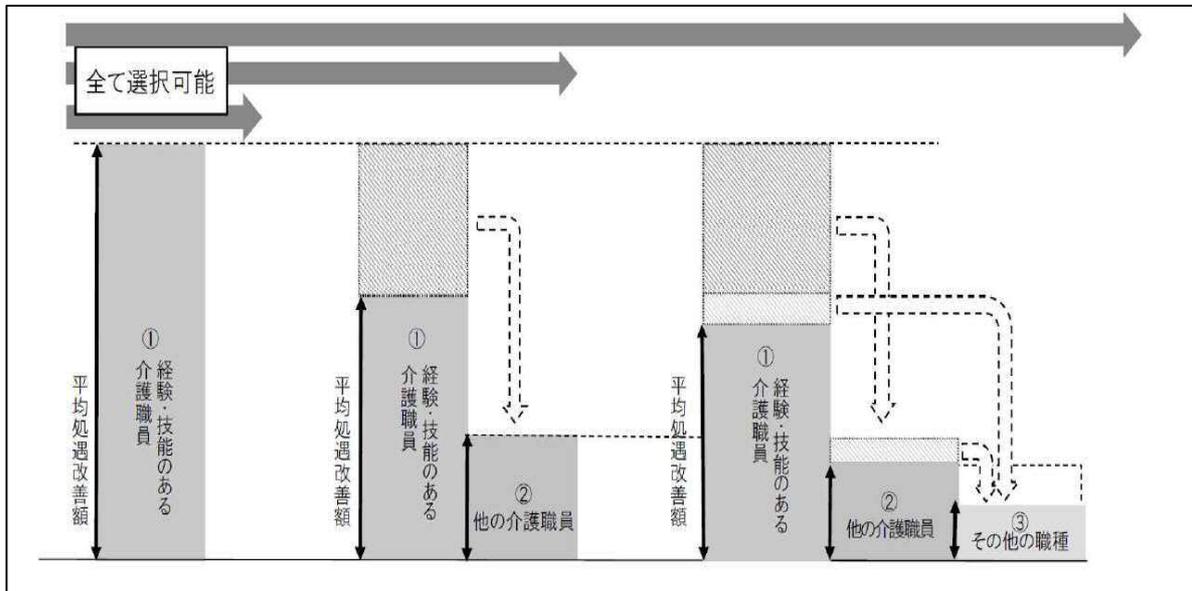
そのほか、当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を計画書に記載することにより、例外的に上記要件を満たしていないことが認められます。

(例) 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合、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な場合等

- ・ a 経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、 b 他の介護職員の賃金改善に要する必要の見込み額の平均の2倍以上であることが必要です。
- ・ b 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込み額の平均が、 c その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であることが必要です。
- ・ c その他の職種の賃金改善後の賃金見込額が年額440万円を上回らないこと。賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象となりません。

- ・ただし、c その他の職種の平均賃金額がb 他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合は柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる（1：1）までの改善が可能となります。

### 配分方法のイメージ



#### (2) 賃金改善以外の要件

- ① **介護福祉士の配置等要件**（特定加算Ⅰのみ）：サービス提供体制強化加算の最も上位の区分（訪問介護にあつては特定事業所加算Ⅰ又はⅡ、特定施設入居者生活介護等はサービス提供体制強化加算Ⅰイ又は入居継続支援加算、介護老人福祉施設等はサービス提供体制強化加算Ⅰイ又は日常生活継続支援加算）を算定していること
- ② **現行加算要件**：現行加算のⅠ～Ⅲを取得していること
- ③ **職場環境等要件**：平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善の内容を全ての職員に周知していること
- ④ **見える化要件**：特定加算に基づく取組について、ホームページ等への掲載等により掲載していること。当該要件については、令和2年度から算定要件となっている

#### (3) 参考通知

- ・「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇加算に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（老発0305第6号令和2年3月5日）
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ&A（VOL.1）〔平成31年4月12日〕
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ&A（VOL.2）〔令和元年7月23日〕
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ&A（VOL.3）〔令和元年8月29日〕
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ&A（VOL.4）〔令和2年3月30日〕

## 特定処遇改善加算に関するQ&A【札幌市】

### ※注意※

- ・本 QA は札幌市介護保険課としての見解であり、基本的に札幌市が指定する介護事業所に対して示すものです。また、厚生労働省より新たな通知等が出た場合、運用が変更となる場合があります。
- ・文中の「Vol…」は、介護保険最新情報「2019 年度介護報酬改定に関する Q&A」の Vol.1～3を指します。

問 1 経験・技能のある介護職員について「月額 8 万円以上の賃金改善」又は「年収 440 万円以上」を設定・確保することが困難である。この場合、本加算は算定できないのか。

(答)

本加算を算定するには、経験・技能のある介護職員について「月額 8 万円以上の賃金改善」又は「年収 440 万円以上」を設定・確保することが原則として求められます。ただし、これらが困難な場合は、「困難であることの合理的な理由」が説明できれば例外的に算定可能です。

特定処遇改善計画書の下部(1)⑪に記載欄がありますので、そちらに具体的な理由を記載してください。

問 2 問 1 の「困難であることの合理的な理由」として、以下のものは認められるか。

- ①本加算の算定額が少なく、1 人に対し月額 8 万円の改善をするのに不足している
- ②1 人に対し月額 8 万円の改善をすることは可能だが、その結果、残りの介護職員に対する改善がほぼできないため、極端な不公平が生じる

(答)

- ①については厚生労働省からの通知に例示されているため、認められると判断します。
- ②については、対象となる全ての職員から同意が得られている等、労使間での合意がある場合に限り認められると判断します。

問 3 経験・技能のある介護職員について、既に「年収 440 万円以上」の者がいる場合、取り扱いはどうになるのか。

(答)

この場合は、新たに「月額 8 万円以上の賃金改善」又は「年収 440 万円以上」の者を設定しなくても、本加算を算定可能です。

問4 「経験・技能のある介護職員のグループ」（以下、Aグループとする）の基準は、勤続10年以上の介護福祉士というのが基本とされているが、法人独自の基準を設定してもよいのか。

(答)

勤続10年以上の介護福祉士を基本としますが、合理的な理由をもとに法人独自の基準を設定することは差し支えありません。

ただし、Aグループの条件については、「労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断する」とされておりますので（Vol.1の問5）、労使での合意がある場合に限り認められます。

問5 Aグループ自体を設定しないことは可能か。

(答)

問4(答)と同様の取り扱いとします。

問6 Aグループの職員について、非常勤職員は含まれないのか。

(答)

常勤・非常勤で取り扱いを区別する規定はないので、基本的に非常勤職員も含まれます。

問7 「その他の職種」の範囲はどこまでか。

(答)

当加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合は、その他の職種に含めることができるとされています（Vol.2の問13）。具体的には、労使の合意の上で、法人・事業所が判断するものになります。

問8 本加算を法人一括で申請することは可能とされているが、グループ法人一括での申請は可能か。

(答)

あくまで法人単位であるため、グループ法人での一括申請は不可です。

問9 法人一括で申請する場合、「年収440万円以上」の人数は事業所ごとに1名ではなく、一括で申請する事業所数分の人数がいればよいのか。

(答)

お見込みのとおりです。事業所数分の人数が確保できない場合は、計画書に理由を記載する必要があります。詳細はVol.1の問15をご確認ください。

問10 「見える化要件」について、具体的に何を公表すればよいのか。

(答)

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を公表してください。例えば、職場環境等要件の「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」に記載されている取り組みのうち、事業所で実施しているものを事業所ホームページに掲載する等が考えられます。

## 6 高齢者虐待防止に関する取組・身体拘束について

高齢者虐待に関しては、単に1施設、1職員が引き起こした事件として終わらせることなく、各事業者において、同様な案件が起きないように対応に努めてください。

重大事故や問題が発生した場合には、事業所と法人が連動して速やかに事実関係や原因を究明するとともに、必要な場合は札幌市へ報告を行い、根本的な再発防止策に取り組んでください。

### 【参考】

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18年4月1日施行)

「高齢者虐待」 ①養護者による高齢者虐待

②養介護施設従事者等による高齢者虐待

### 「養介護施設従事者等による高齢者虐待」とは・・・

- 高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。
- 高齢者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置その他の高齢者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- 高齢者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の高齢者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- 高齢者にわいせつな行為をすること又は高齢者をしてわいせつな行為をさせること。
- 高齢者の財産を不当に処分することその他当該高齢者から不当に財産上の利益を得ること。(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 第2条第5項 抜粋)

○高齢者虐待防止に関する取組（法第20条）～養介護施設設置者、養介護事業を行う者～

- ・養介護施設従事者等の**研修を実施すること**
- ・利用者や家族からの**苦情の処理の体制を整備すること**
- ・その他の養介護施設従事者等による**高齢者虐待の防止のための措置を講じること**

例) 虐待防止委員会の設置・運営、高齢者虐待防止マニュアル、身体拘束防止の手引の整備など

○通報の義務（法第21条）～養介護施設従事者等～

- ・業務に従事する養介護施設及び事業所において、虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、**速やかに市町村に通報しなければならない**  
秘密漏洩罪その他守秘義務違反にはあたらない
- ・養介護施設従事者等は、**高齢者虐待の通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを受けない**

○通報等を受けた場合の措置（法第 24 条）～市町村長又は都道府県知事～

- ・法第 21 条の規定による通報等を受けたときは、市町村長又は都道府県知事は、養介護施設の業務又は養介護事業の適正な運営を確保することにより、当該通報又は届出に係る高齢者に対する養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止及び当該高齢者の保護を図るため、**老人福祉法又は介護保険法の規定による権限を適切に行使するものとする。**

○高齢者虐待防止・身体拘束禁止に係る研修教材例



「教育システム」は次の URL から無料でダウンロードできます  
研修等で読み合わせを行う等、適宜ご活用ください。

<http://www.dcnnet.gr.jp/support/study/>

## 「身体拘束」について・・・

指定居宅サービス事業者等は、利用者の意思及び人格を尊重して、常に利用者の立場に立ったサービス提供に努めなければならないため『緊急やむを得ない』場合を除き、身体拘束を行ってはなりません（緊急やむを得ず、身体拘束を実施する場合には、以下3要件を満たし、かつ要件の確認及び手続きが極めて慎重に行うこと）。

### 『緊急やむを得ない』場合の3要件

○**切迫性**：利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと。

○**非代替性**：身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護方法がないこと。拘束以外に方法がない場合は、本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法により行われなければならない。

○**一時性**：身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること。本人の状態像等に応じて最も拘束時間の短い方法により行われなければならない。

※原則、『緊急やむを得ない』の判断は個人で行わず、関係者が広く参加したカンファレンスで判断する。

※利用者本人や家族に対し、身体拘束の内容、目的、理由、時間、期間等をできる限り詳しく説明すること。また身体拘束を実施した際は、様態、時間、利用者の心身の状況、理由を記録すること。

※『緊急やむを得ず』身体拘束を行う場合についても、常に観察・再検討し、要件に該当しなくなった場合には直ちに身体拘束を解除すること。

（「身体拘束ゼロへの手引き」平成13年厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」発行 参考）

## 7 根拠法令及び通知等

### 1. 根拠法令等

実地指導における指摘事項は「基準条例」「基準省令」及び「告示」の項目に基づいており、各サービスに関する「基準条例」「基準省令」「告示」及び「解釈通知」は下記ホームページに掲載されておりますので、ご確認ください。

○基準条例

本市ホームページ

<http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/kiyunjyourei.html>

○基準省令・告示・解釈通知（平成30年度改正）

厚労省ホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/housyu/kaitei30.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/housyu/kaitei30.html)

## 8

## 変更の届出、加算の届出、廃止・休止の届出

事業者は、事業所の名称や所在地などの届出事項に変更があったとき、加算や減算などの介護給付費算定に係る体制に変更があったとき、事業を廃止又は休止しようとするときは、届出を行うことが介護保険法により義務付けられています。

届出の方法や期限についてはあらかじめ確認しておき、届出が必要な事項が発生した場合には、速やかに届出を行ってください。

変更届	<p>○ 届出内容に変更があった場合には「<b>変更届出一覧</b>」により必要書類を確認の上、変更日から10日以内に変更届出書を提出してください。</p> <p>札幌市ホームページ「変更届（施設サービス）」  <a href="http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/henkoutodoke.html">http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/henkoutodoke.html</a></p>		
加算届	<p>○ 加算の算定の届出</p> <table border="1" data-bbox="424 987 1374 1162"> <tr> <td data-bbox="424 987 831 1162">・介護療養型医療施設</td> <td data-bbox="831 987 1374 1162">届出が受理された日の翌月から算定可能 届出が受理された日が月の初日の場合は届出した月から算定可能</td> </tr> </table> <p>ただし、「介護職員処遇改善加算」及び「介護職員等特定処遇改善加算」については、届出日の翌々月1日が算定開始日となります。</p> <p>○ 加算の取り下げ</p> <p>要件を満たさなくなることが明らかになった場合には、速やかに加算の取り下げの届出を行ってください。</p> <p>札幌市ホームページ「加算の届出（施設サービス）」  <a href="http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/kaigokyuufuhi.html">http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/kaigokyuufuhi.html</a></p>	・介護療養型医療施設	届出が受理された日の翌月から算定可能 届出が受理された日が月の初日の場合は届出した月から算定可能
・介護療養型医療施設	届出が受理された日の翌月から算定可能 届出が受理された日が月の初日の場合は届出した月から算定可能		
廃止届 休止届	<p>○ 廃止又は休止の日の1月前までに届出を行ってください。</p> <p>○ 利用者への適切な措置が取れているか確認する必要がありますので、事前に札幌市へご連絡ください。</p> <p>札幌市ホームページ「廃止・休止・再開の届出（施設サービス）」  <a href="http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/s_haishi.html">http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/s_haishi.html</a></p>		

メール アドレス の変更	<p>○登録されているメールアドレスに変更があった場合には、必要事項（1.事業所番号 2.サービス種別 3.事業所名）を記載して電子メールにて届出を行ってください。</p> <p>○タイトルは「電子メールアドレス調査回答」としてください。</p> <p>札幌市役所介護保険課電子メールアドレス <b>【jigyo.shido@city.sapporo.jp】</b></p>
--------------------	---

## 9 新型コロナウイルス感染症対策

### 1 施設訪問調査について

令和2年7月～8月にかけて、札幌市内の介護老人福祉施設、介護老人保健施設を訪問し、新型コロナウイルス感染症対策を確認しました。

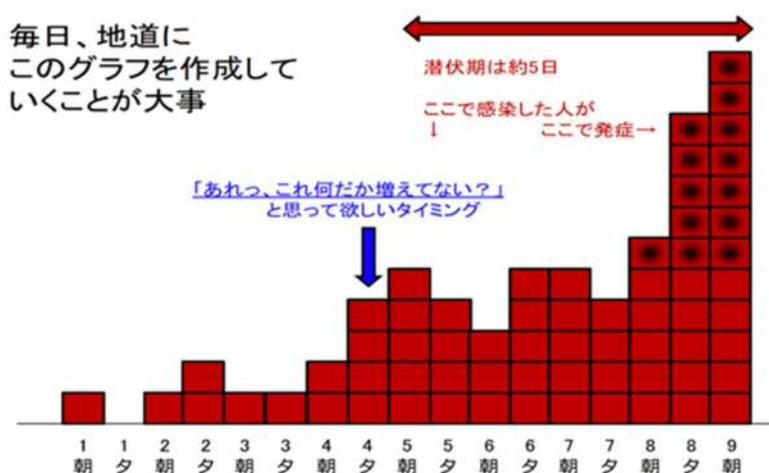
介護療養型医療施設にも共通する内容となりますので、特に対応をお願いした点について、共有します。

#### (1) 健康観察について

新型コロナウイルスの早期発見のためには、日常的な健康管理の徹底が重要です。今回、職員の体温計測については、出勤日は出勤前又は勤務開始前に、体温を計測し、記録しておりましたが、休日については、大半の施設が記録として残しておりませんでしたので、記録をお願いします。

入居者の体温計測については、週2回の入浴時のみの体温計測の施設があったほか、1日1回の体温計測の施設が多くありました。いち早く異変に気付くためにも、1日2回の体温計測をお願いします。

また、集団感染の兆しが見られた場合に、それを早期発見するためには、日常的な健康観察が実施されているうえで、それをまとめて察知するシステムが必要です。例えば、下記のような発熱・有症状者をカウントしたグラフを作成して管理することは、感染予防、感染拡大防止につながるとともに、万が一、感染者が発生した場合の疫学調査の実施に当たっても有用な情報となります。



出典 長崎大学病院ホームページ「福祉・介護施設における新型コロナウイルス感染症の対策」

(<http://www.mh.nagasaki-u.ac.jp/kouhou/topics/2020/3/3/200303COVID-19.pdf>)

## (2) 初動フローの作成について

発熱・有症状者のカウントを続けて、「何かおかしい！集団感染かも！」と察知出来ても、どのように動けばいいのかが周知されていない状態では動くことは困難です。

今回確認したなかで、どの部署が、どこに連絡をするかなど、整理されていない事例が見受けられました。

集団感染が発生した場合にもすみやかな対応ができるように、「誰が」「どの順番で」「いつまでに」「何をするのか」整理し、「初動フロー図」の作成をお願いします。

### 好事例

施設関係者に新型コロナウイルス感染者や濃厚接触者が出たことを想定し、作成した初動フローやマニュアルをもとに、シュミレーションを実施。

→実際に事案が発生した時には、事前の想定どおりにいかないこともあるかと思いますが、実際に動いてみることで気づくことも多く、事前の備えとして有用です。

## (3) 職員の休憩について

食事中はマスクを外すため、飛沫がとぶため、感染リスクが高まります。そのため、食事中は他者との距離を2m開けるようにし、向かい合っただけの食事は控えるようお願いします。

また、他者の唾液が飛散している可能性が高いため、食事前にテーブルを消毒し、流水と石鹸での手洗いをお願いします。

## (4) 施設内の備品・衛生用品について

### ① 備蓄について

新型コロナウイルスの疑い症例が発生した場合や、集団感染が生じて、即座に防護具等を送り届けることは非常に難しいため、下記を参考に、少なくとも3日分の備蓄をお願いします。

・ 備蓄量の推計方法

- ① 何人が同時に発症すると想定するか決める
- ② その人数を見るのに、日勤帯に何名、夜勤帯に何名の人員が必要かを確認
- ③ その人たちが1勤務帯で2回着替えると想定すると、1人当たり3枚必要と考えて必要総数を計算する

・ 参考例

集団感染が発生した施設において、1日で使用した防護具・消毒液（職員20人を想定）

N95 マスク	57 枚	サージカルキャップ	96 枚
サージカルマスク	1.7 箱（1 箱 50 枚）	防護服	8 枚
ニトリル手袋	4.4 箱（1 箱 100 枚）	手指消毒用アルコール	2ℓ
長袖ガウン	64 枚		
フェイスシールド	64 枚		

② 管理について

集団感染が発生した際には、防護具等の大量消費が見込まれます。不足物資を速やかに供給するためには、現在の在庫状況を確認し、1日当たりの使用量を鑑み、いつ頃、どの物資が不足するかを把握することが重要です。

そのため、平常時から、各備品の在庫状況の一覧等を作成し、備品を消費、供給した際には、必ず記録し、管理をお願いします。

好事例

- ・ 物品管理担当者を定め、普段施設で使用する物品と備蓄分を別に保管しています。施設で使用する物品が不足した場合には、備蓄分から払い出しをして記録し、備蓄分の不足が見込まれる際には、随時発注を行い、管理をしています。
- ・ 非常時にすぐに使用できるように、実際に8名程度が発熱した際の1日分の防護具をセット化して備蓄しています。

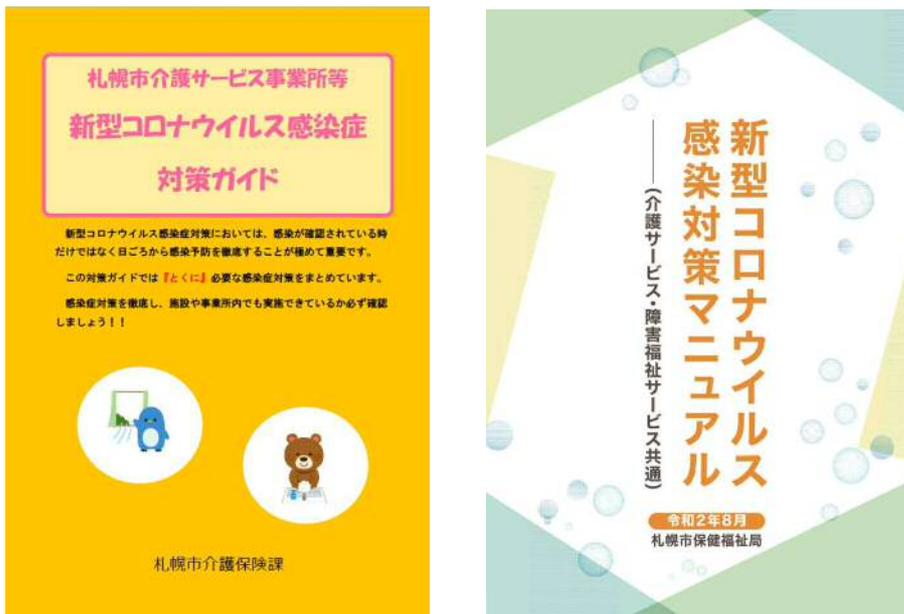
## 2 新型コロナウイルス関連情報について

○札幌市では介護事業所のみなさまにご確認いただきたい新型コロナウイルス感染症に関する情報をまとめています。

札幌市公式ホームページURL :

[http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/shingata\\_corona.html](http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/shingata_corona.html)

### ホームページ掲載資料例



また、新型コロナウイルス感染症については、厚生労働省からの事務連絡、通知等が複数発出されています。札幌市公式ホームページにも掲載しておりますので、各事業所において適宜内容をご確認ください。

○札幌市保健福祉局では、介護事業所・障害福祉サービス事業所における新型コロナウイルス感染症の対策の一助としていただくため、事業所向けの研修動画を作成しました。事業所の管理者・施設長のみなさまを始め、利用者へのサービス提供を行う職員のみなさまにご視聴いただき、事業所における感染症対策にご活用いただきますようお願いいたします。

札幌市公式ホームページURL :

[http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/shingata\\_corona\\_kensyudouga.html](http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/shingata_corona_kensyudouga.html)