

# 令和4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.....	P9
4	介護職員処遇改善加算について.....	P13
5	介護職員等特定処遇改善加算について.....	P14
6	介護職員等ベースアップ加算について.....	P17
7	高齢者虐待防止に関する取組・身体拘束について .....	P18
8	根拠法令及び通知等.....	P22
9	変更の届出、加算の届出、廃止・休止の届出 .....	P23
10	新型コロナウイルス感染症対策.....	P25

## 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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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で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。
  - ア 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
  - イ 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
  - ウ 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
  - エ 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
  - オ 身体的拘束等発生時の対応に関する基本方針
  - カ 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
  - キ 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。

また、研修の内容について、高齢者虐待防止に関する研修とあわせて実施した際に、虐待に関する内容のみで、身体拘束に関する内容が網羅されていない事例が見受けられました。そのため、身体的拘束廃止に向けた研修と、高齢者虐待防止に関する研修と一緒に実施する際は、必ずそれぞれの内容を網羅するよう、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 医療処置関連（チューブ抜去等）
  - キ 不法行為
  - ク 無断外出（見つかった場合）
  - ケ 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、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長期間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。

## 5 栄養管理について

令和3年度介護報酬改定において、栄養マネジメント加算が廃止されることに伴い、運営基準に「栄養管理」に関する基準が新設されました。令和6年3月31日までは努力義務となります。

### (1) 基準

入院患者の威容状態の維持及び改善を図り、自立した日常生活を営むことができるよう、各入院患者の状態に応じた栄養管理を計画的に行わなければならない。
--

### (2) 具体的な内容

- ①入院患者の栄養状態を施設入所時に把握し、多職種が共同し栄養ケア計画を作成する。
- ②栄養ケア計画に従い栄養管理を行うとともに、栄養状態について定期的に記録する。
- ③栄養ケア計画の進捗状況を定期的に評価し、必要に応じて計画を見直す。

※栄養ケア・マネジメントの実務等については、「リハビリテーション・個別機能訓練、栄養管理及び口腔管理の実施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」（令和3年3月16日老認発0316第3号、老老発第2号）を参考にしてください。

## 6 口腔衛生の管理について

令和3年度介護報酬改定において、口腔衛生管理体制加算が廃止されることに伴い、運営基準に「口腔衛生の管理」に関する基準が新設されました。令和6年3月31日までは努力義務となります。

### (1) 基準

入院患者の口腔の健康の保持を図り、自立した日常生活を営むことができるよう、口腔衛生の管理体制を整備し、各入院患者の状態に応じた口腔衛生の管理を計画的に行わなければならない。

### (2) 具体的な内容

- ① 歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が、当該施設の介護職員に対する口腔衛生の管理に係る技術的助言及び指導を年2回行う。
- ② 上記助言及び指導に基づき、入院患者の口腔衛生の管理体制に係る計画を作成する。必要に応じて、定期的な見直しを行う。計画に盛り込む事項は以下のとおり。
  - ア 助言を行った歯科医師
  - イ 歯科医師からの助言の要点
  - ウ 具体的方策
  - エ 当該施設における実施目標
  - オ 留意事項・特記事項
- ③ 医療保険における歯科訪問診療料が算定された日に、歯科医師等による指導・助言を行う場合には、歯科訪問診療等の実施時間以外の時間帯に行う。



## 3 介護報酬の算定における留意事項

### 1 移行計画未提出減算について

令和3年度介護報酬改定に伴い移行計画未提出減算が新たに新設されました。

#### (1) 概要

介護療養型医療施設について、令和5年度末の廃止期限までの円滑な移行等に向け、より早期の意思決定を促す観点から、事業者には、一定期間ごとに移行等に係る検討の状況について指定権者に報告を求め、期限までに報告されない場合には、次の期限までの間、基本報酬を減算する。

#### (2) 減算について

次の要件を満たさない場合、基本報酬から所定単位数（10%/日）を減算。

- ① 厚生労働省が示す様式（別紙様式10）を用いて、令和6年4月1日までの移行計画を半年ごとに許可権者（札幌市）に提出すること。

※ 最初の提出期限は令和3年9月30日とし、以後、半年後を次の提出期限とする（令和5年9月30日まで）。

※ 減算期間は、次の提出期限まで

#### (3) 移行計画の提出について

半年ごとに札幌市介護保険課から移行計画の提出を依頼しますので、ご提出をお願いします。

この提出により、上記(2)の要件を満たしますので、減算になりません。

### 2 安全管理体制未実施減算について

令和3年介護報酬改定に伴い安全管理体制未実施減算が新たに新設されました。

#### (1) 概要

事故発生の防止及び発生時の対応に係る基準に適合していない場合、基本報酬を減算する。

#### (2) 減算について

次の要件を満たさない場合、基本報酬から所定単位数（5単位/日）を減算。

- ① 事故発生の防止及び発生時の対応に係る基準
- ア 事故発生の防止のための指針の整備
  - イ 事故の報告及びその分析を通じた改善策の職員に対する周知徹底
  - ウ 事故発生の防止のための委員会及び研修の実施

エ 事故発生防止等の措置を適切に実施するための担当者の設置

### 3 栄養管理に係る減算について

令和3年度介護報酬改定に伴い栄養管理に係る減算が新たに新設されました。

#### (1) 概要

栄養士又は管理栄養士の人員基準及び栄養管理に係る基準に適合していない場合、基本報酬を減算する。

#### (2) 減算について

次の要件を満たさない場合、基本報酬から所定単位数（14単位/日）を減算。

- ① 栄養士又は管理栄養士の人員基準について  
療養病床が100床以上の場合1以上
- ② 栄養管理に係る基準について
  - ア 多職種共同による栄養ケア計画の作成
  - イ 栄養状態の定期的な記録
  - ウ 栄養ケア計画の定期的な評価と見直し

#### (3) 経過措置について

令和6年3月31日までは経過措置期間であり、上記について、努力義務とされているため、基準を満たしていなくても減算となりません。

### 3 安全対策体制加算について

令和3年度介護報酬改定に伴い安全対策体制加算が新たに新設されました。

#### (1) 概要

事故発生の防止及び発生時の対応に係る基準を満たし、事故発生防止等の担当者が外部研修を受講し、施設内に安全管理部門を設置することで、算定可能。

#### (2) 算定要件等について

次の要件を満たす場合、入院初日に限り20単位を加算する。

- ① 事故発生の防止及び発生時の対応に係る基準
  - ア 事故発生の防止のための指針の整備
  - イ 事故の報告及びその分析を通じた改善策の職員に対する周知徹底
  - ウ 事故発生の防止のための委員会及び研修の実施
  - エ 事故発生防止等の措置を適切に実施するための担当者の設置
- ② 上記エの担当者が安全対策に係る外部の研修を受講

※安全対策に係る外部の研修については、介護現場における事故の内容、発生防止の取組、発生時の対応、施設のマネジメント等の内容を含むものであること。

※令和3年10月31日までの間は、研修を受講予定であれば研修を受講した者とみなしますが、この期間中に研修を受講していない場合には、令和3年4月から10月までに算定した当該加算については、遡り返還が必要になります。

- ③ 安全管理部門を設置し、組織的に安全対策を実施する体制を整備

### (3) 安全対策に係る外部研修について

対象となる外部の研修については、令和3年度報酬改定 Q&A (Vol. 2) 問 39 で示されている。

(問 39 抜粋)

介護現場における事故の内容、発生防止の取組、発生時の対応、施設のマネジメント等の内容を含むものであり、関係団体（公益社団法人全国老人福祉施設協議会、公益社団法人全国老人保健施設協会、一般社団法人日本慢性期医療協会等）等が開催する研修を想定している。

## 5 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（歴月）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（歴月）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歴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』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、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の掲示について」〔令和4年6月21日老発0621第1号〕（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

処遇改善加算等を取得した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、当該基準の達成に向けて取り組む費用については、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。

### 9（1） 賃金改善方法の周知について

処遇改善加算等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、介護職員から処遇改善加算等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。

※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平均8万円以上、又は賃金改善後の賃金の見込額が年額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。

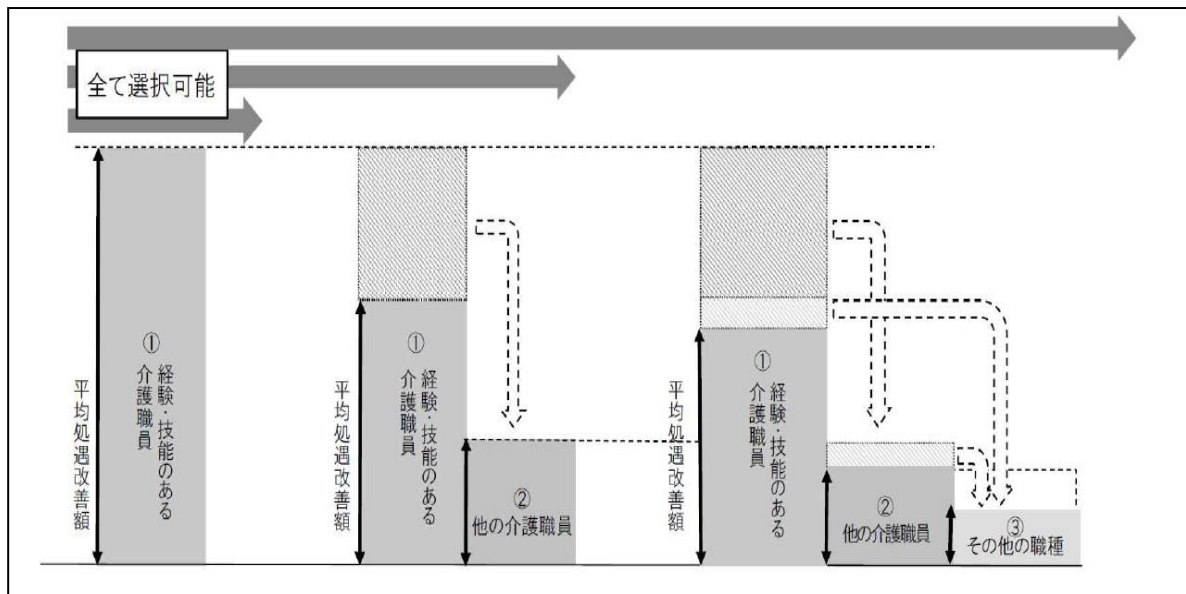
(例) 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合、職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合等

- ・当該事業所における 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費用の見込額の平均と比較し高いことが必要です。
- ・ 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の見込額が年額 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（Ⅰ）又は（Ⅱ）の区分（訪問介護にあっ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にあつてはサービス提供体制強化加算（Ⅰ）若しくは（Ⅱ）又は入居継続支援加算（Ⅰ）若しくは（Ⅱ）、地域密着型通所介護（療養通所介護費を算定する場合）にあってはサービス提供体制強化加算（Ⅲ）イ又は（Ⅲ）ロ、介護老人福祉施設等にあつてはサービス提供体制強化加算（Ⅰ）若しくは（Ⅱ）又は日常生活継続支援加算（Ⅰ）若しくは（Ⅱ））の届出を行っていること。
- ② **処遇改善加算要件**：処遇改善加算のⅠ～Ⅲを取得していること
- ③ **職場環境等要件**：届出の計画に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行うこととし、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。

- 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。なお、当該要件については、令和4年度から算定要件となっている。



## 6 介護職員等ベースアップ加算について

- ・介護職員等ベースアップ加算は、介護職員の収入を3%程度引き上げるための措置を講じるために、令和4年10月より新設された新加算です。
- ・基本給等の引上げによる賃金改善を一定求めつつ、介護職員の処遇改善を行うものであることを十分に踏まえたうえで、他の職種の処遇改善を行うことができる加算となっています。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) ベースアップ等加算の算定要件

- ① **ベースアップ等要件**：賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げに充てること。
- ② **処遇改善加算要件**：処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）までのいずれかを算定していること。

### ※ 参考通知

- ・「介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算及び介護職員等ベースアップ等支援加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の掲示について」〔令和4年6月21日老発0621第1号〕
- ・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〕
- ・令和3年度介護報酬改定に関するQ&A（VOL. 1）〔令和3年3月19日〕
- ・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関するQ&Aの送付について〔令和3年6月29日〕

## 7 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。

また、令和3年度の指定基準改正に伴い、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が義務付けられました。

### 【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)

(1) 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～

- ① 養介護施設従事者等の**研修を実施すること**
- ② 利用者や家族からの**苦情の処理の体制を整備すること**
- ③ 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

(2) 通報の義務（法第21条）～養介護施設従事者等～

① 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

② 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

(3) 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。

(4) 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）

※留意事項（よくある指導事項）

高齢者虐待防止に関する研修について、身体的拘束廃止に向けた研修とあわせて実施した際に、研修内容を確認すると、身体拘束に関する内容のみで、高齢者虐待防止に関する内容が網羅されていない事例が見受けられました。そのため、身体的拘束廃止に向けた研修と、高齢者虐待防止に関する研修を一緒に実施する際は、必ずそれぞれの内容を網羅するよう、ご注意ください。

## 8 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/ki\\_jyunnjyourei.html](http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/ki_jyunnjyourei.html)

○基準省令・告示・解釈通知（令和3年度改正）

厚労省ホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411\\_00034.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411_00034.html)

## 9 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 1369 1160"> <tr> <td data-bbox="424 987 831 1160">・ 介護療養型医療施設</td> <td data-bbox="831 987 1369 1160">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 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>
--------------------	---



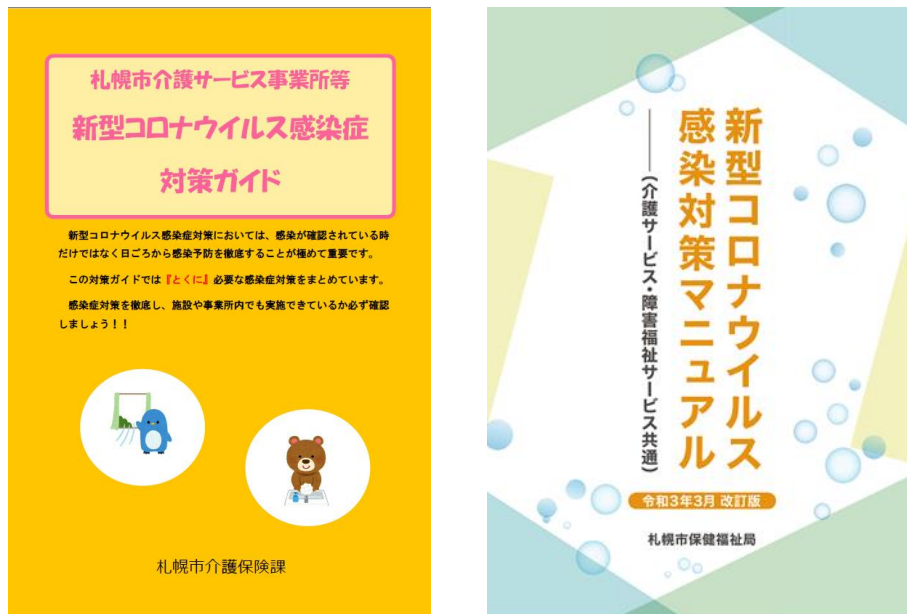
## 1 新型コロナウイルス関連情報について

(1) 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。

(2) 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)