

令和7年度 地域密着型サービス事業運営に係る 留意事項等について

津市健康福祉部 介護保険課

目次

- 1 指導と監査
- 2 令和7年度指導・監査実施方針
- 3 令和6年度運営指導の結果について
- 4 義務化された事項
- 5 その他運営に係る注意事項

1 指導と監査

指導

◆サービスの質の確保及び保険給付の適正化を図ることを目的に、
運営基準介護報酬の請求等に関する事項について、周知徹底する。

① 集団指導

- ・資料をホームページに掲載(令和2年度～)
- ・介護保険法の趣旨・目的の周知及び理解の促進
- ・運営指導における指導内容の説明や適正な運営について

② 運営指導(令和4年度から実地指導から運営指導に名称変更)

- ・対象事業所を選定して、事業所にて実施
- ・人員基準、運営基準、報酬請求等に係る確認

1 指導と監査

監査

◆ 人員基準、運営基準、介護報酬請求等について、不正若しくは著しい不当が疑われる場合に事実関係を把握し、公正かつ適切な措置を行う。

- ・不正が疑われる事業者が対象
- ・定期的に行う指導と違い、事案が発生した際に随時実施
- ・運営指導時、必要があれば監査に切り替える
- ・違反や不正請求があった場合、改善勧告や改善命令、指定の取消しを行う

2. 令和7年度指導・監査実施方針

重点項目

令和6年度介護報酬改定や前年度の運営指導の結果等を踏まえ、適正な事業運営が行われているかを重点的に確認する。

- (1) 法令遵守
- (2) 人格の尊重及び尊厳の保持
- (3) 利用者の安全・安心の確保
- (4) 職員の就業環境の整備

2. 令和7年度指導・監査実施方針

重点項目

(1) 法令遵守

- ア 人員基準、運営基準及び介護報酬請求について、自己点検体制が確保されているか。
- イ 人員基準に定める職員の資格、研修及び員数を満たしているか。
- ウ サービス内容や手続きの説明及び同意があるか。
- エ 各種サービス計画等が適切に作成されているか。
- オ 秘密の保持が徹底されているか。

(2) 人格の尊重及び尊厳の保持

- ア 高齢者虐待の防止や身体的拘束等の適正化の推進、人権侵害への防止に向けた取組が行われているか。
- イ 虐待が発生した場合に、職員への指導や勤務体制の見直しができる体制になっているか。
- ウ 虐待の発生又はその再発を防止するための措置が講じられているか。

2. 令和7年度指導・監査実施方針

重点項目

(3) 利用者の安全・安心の確保

- ア 感染症及び食中毒の予防及びまん延防止対策が講じられているか。
- イ 災害に関する具体的な計画の策定、定期的な研修、及び訓練の実施等の対策がとられているか。
- ウ 業務継続に向けた取組が行われているか。
- エ 事故防止対策や事故発生時に適切な対応ができているか。

(4) 職員の就業環境の整備

- ア 介護現場におけるハラスメント対策を講じているか。
- イ 介護職員の処遇改善が行われているか。

3 令和6年度運営指導の結果について

指導事例(小規模多機能型居宅介護)

●職場におけるハラスメントを防止するための方針の明確化等について、利用者やその家族から受けるものについては方針等が明確化されていなかったため、見直しを行うこと

●(介護予防)小規模多機能型居宅介護におけるサービス計画の作成に当たっては、指定居宅介護支援等基準第13条各号に掲げる**具体的取扱方針**(介護予防小規模多機能型居宅介護にあつては指定介護予防支援等基準第30条各号に掲げる**具体的取扱方針**及び第31条各号に掲げる**留意点**)に**沿って行う**こと

→具体的には...

- ①計画作成日が、利用者への説明日と同日になっていない。
- ②福祉用具貸与を計画に位置付ける場合、必要となる理由を検討し、記載する必要があるができていない。
- ③福祉用具の品目の追加は軽微な変更にあたらないにもかかわらず、都度計画を作成していない。

...など

3 令和6年度運営指導の結果について

指導事例(地域密着型通所介護)

- 業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じること
- 従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備しておかなければならないが、雇用契約書、勤務状況の記録について一部確認できないものが見受けられたので、記録の整備をすること
- 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が講じられていなかったので計画的に研修を受講させるよう措置を講じること
- 業務継続計画について、当該計画が策定されていなかったので策定し、当該計画に従い必要な措置を講じること
- 感染症の予防及びまん延の防止について、その対策を検討する委員会をおおむね6月に1回以上開催するとともにその結果に従業員に周知・徹底を図ること。また、指針が未整備のため、整備すること
- 虐待の発生又はその再発を防止するため、必要な措置を講じなければならないが、当該措置が講じられていないため、対策を検討する委員会を開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること。また、虐待防止の指針を整備すること

3 令和6年度運営指導の結果について

指導事例(認知症対応型共同生活介護)

- 計画の作成に当たっては、利用者の同意を得なければならないが、利用者本人ではなく、利用者家族の同意を得ているものが見受けられたので改めること
- 職場におけるハラスメントを防止するための方針の明確化等について、利用者やその家族から受けるものや、パワーハラスメントについては方針等が明確化されていなかったため、見直しを行うこと
- 業務継続計画について、当該計画が策定されていなかったため策定し、当該計画に従い必要な措置を講じること
- 感染症の予防及びまん延の防止について、その対策を検討する委員会をおおむね6月に1回以上開催するとともにその結果を従業員に周知・徹底を図ること。また、指針が未整備のため、整備すること

3 令和6年度運営指導の結果について

重要

その他

運営指導で指導を行ったもの以外でも、以下のような不適切な取り扱いが認められました(令和6年度以前の事例も含みます)。

■認知症研修関係

- ①代表者の変更に際して、開設者研修を未修了
- ②管理者の変更に際して、管理者研修を未修了
- ③計画作成担当者の変更に際して、計画作成担当者研修及び実践者研修を未修了

→修了猶予措置期間を経過した場合報酬返還となる場合があります。突然の離職等に備えて計画的な受講をお願いします。

■介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算関係、介護職員等ベースアップ等支援加算

計画書及び実績報告が期日までに行われていない。

→理由なく提出を遅滞すると年度当初からの算定ができなくなったり報酬返還となる場合があります。

■地域密着型サービスにおける他市利用者の利用

- ①津市外の被保険者を事前に津市の同意及び保険者の指定なく利用させている。
- ②津市外の被保険者を利用させるために居住実態を伴わない住所地(津市の家族宅等)への転入を促す。

→①の場合保険給付を受けられなかったり、②の場合虚偽の届出は罰則規定(住民基本台帳法第52条)があります。

居住実態がない場合は職権消除(住民基本台帳法施行令第12条第1項)される可能性があります。⇒被保険者の資格喪失¹⁰

4 義務化された事項

経過措置が終了し、令和6年4月1日より義務化された事項

- 1 感染症対策の強化
- 2 業務継続に向けた取組の強化
- 3 認知症への対応力向上に向けた取組の推進
- 4 高齢者虐待防止の推進

4 義務化された事項

1 感染症対策の強化(各サービスで義務化(地域密着型介護老人福祉施設は④が追加))

(令和6年4月1日より義務化)

①委員会の開催

専任の担当者の設定、6月に1回以上(または3月に1回以上※1)の定期開催、他の会議体と一体設置も可

②指針の整備

平常時の対策(衛生管理、感染対策)及び発生時の対応(状況把握、拡大防止、他機関との連携、(医療処置、※1)行政への報告)を規定

③研修の実施等

適切な知識を普及・啓発、指針に基づいた衛生管理の徹底・衛生的ケアの励行、**年1回(または年2回※2)の定期的研修**、新規採用時の研修実施

④訓練(シミュレーション)の実施

年1回(または年2回※2)定期的に実施、②指針・③研修に基づき役割分担の確認、感染対策をしたうえでのケアの演習、実施手法は問わない。

※1 地域密着型介護老人福祉施設の場合

※2 地域密着型介護老人福祉施設、認知症対応型共同生活介護の場合

4 義務化された事項

2 業務継続に向けた取組の強化(令和6年4月1日より義務化)

感染症や災害が発生した場合でも、利用者が継続してサービス提供を受けられるようにサービスの継続実施、非常時の早期提供再開のための計画の策定と、計画に基づいて研修、訓練の実施(他サービスとの連携実施も可)を規定

①業務継続計画

- イ 感染症に係る業務継続計画(平時からの備え、初動対応、感染拡大防止体制の確立)
- ロ 災害に係る業務継続計画(平常時の対応、緊急時の対応、他施設及び地域との連携)

②研修

- ◆計画の具体的内容を職員間に共有、平常時の対応の必要性・緊急時の対応に係る理解の励行
- ◆年1回(または年2回以上※)以上の定期的な開催、新規採用時には別に研修実施が望ましい。
- ◆研修の実施内容の記録、感染症の業務継続計画については感染症予防・まん延防止研修との一体的な実施も可

③訓練(シミュレーション)の実施

- ◆業務継続計画に基づいて役割分担の確認、感染症や災害発生時に実践するケアの演習を年1回(または年2回以上※)以上定期的に実施
- ◆感染症の業務継続計画に係る訓練については感染症予防・まん延防止訓練との一体的な実施も可

※ 地域密着型介護老人福祉施設、認知症対応型共同生活介護の場合

4 義務化された事項

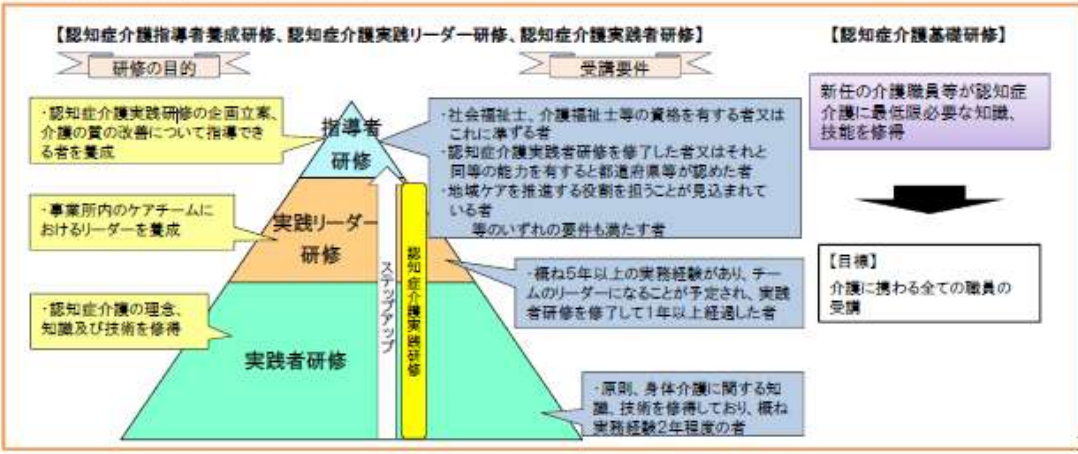
3 認知症への対応力向上に向けた取組の推進

(全サービスが対象) (令和6年4月1日より義務化)

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、介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させていくため、介護サービス事業者には、**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、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ることを義務付ける。**

その際、**新入職員の受講**については**1年の猶予期間**を設けることとする。

(参考) 介護従事者等の認知症対応力向上の促進



受講が必要	受講が不要
無資格者	有資格者
認知症サポーター等養成講座修了者	認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修、認知症介護指導者研修等修了者
	養成施設で認知症科目を履修した者 (卒業証明書及び履修科目証明書にて確認)
	福祉系高校の卒業者(卒業証書にて確認)

令和3年度介護報酬改定に関するQ&A
(Vol. 3 Q3～Q10を参考)

4 義務化された事項

4 高齢者虐待防止の推進

◆運営規程に『虐待の防止のための措置に関する事項』について規定すること(令和6年4月1日より義務化)

◆虐待の未然防止・早期発見・迅速かつ適切な対応の観点から、次の事項を実施

①虐待防止検討委員会の開催

構成メンバーの責務・役割分担を明確にし定期開催、事業所外の専門家を委員として活用することが望ましい、他の会議体と一体設置も可、テレビ電話等の活用可

検討内容:(組織)(指針の整備)(職員研修)(相談報告体制の整備)(通報が迅速かつ適切に行われる方法)(再発防止策)(効果の評価)

②指針の整備

盛り込む内容:(基本的考え方)(組織)(研修)(対応方法)(相談・報告体制)(成年後見制度の利用支援)(苦情解決方法)(指針の閲覧)

(その他虐待防止の推進に必要な事項)

③研修の実施等

基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発、指針に基づいた虐待防止の徹底を行うもの

指針に基づいた研修プログラムを作成、年1回以上(または年2回以上※)定期的な研修の実施、新規採用時に研修を実施、研修内容の記録、事業所内研修で可

④専任の担当者の設定

①～③の措置を適切に実施するための専任担当者を置くことが必要、①委員会の責任者と同一従業員が務めることが望ましい

※ 地域密着型介護老人福祉施設、認知症対応型共同生活介護の場合

4 義務化された事項

令和7年4月1日より義務化された事項

◆書面掲示の見直しについて

「書面提示」に加え、インターネット上で情報の閲覧が完結するよう、介護サービス事業者は、原則として重要事項の情報をウェブサイト(法人のホームページ等又は情報公表システム上)に掲載・公表しなければならないこととする。

- ・運営規程の概要
- ・従業者の勤務の体制
- ・利用申込者のサービス選択に資すると認められる重要事項

5 その他運営に係る注意事項

人員基準欠如による減算の概要

サービス種類	人員基準欠如となる状態
地域密着型通所介護 療養通所介護 認知症対応型通所介護	指定基準に定める員数の看護職員または介護職員を置いていない
小規模多機能型居宅介護	・指定基準に定める員数の従業者を置いていない ・夜勤職員・宿直職員・サテライト型事業所の訪問サービスの提供に当たる者の場合、指定基準に定める員数に満たない日が2日以上連続して発生した場合又は4日以上発生した場合のいずれかに該当 ・介護支援専門員が必要な研修を受講していない
認知症対応型共同生活介護	・指定基準に定める員数の従業者を置いていない ・計画作成担当者が必要な研修を受講していない
地域密着型特定施設入居者生活介護	指定基準に定める員数の看護職員または介護職員を置いていない
ユニット型(経過的)地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	・常勤換算方法で入居者の合計数が3またはその端数を増すごとに1人以上の介護職員または看護職員を置いていない ・指定基準に定める員数の介護支援専門員を置いていない

5 その他運営に係る注意事項

注意事項

- 地域密着型通所介護: 利用定員11人以上の通所介護では看護職員の配置が必要
- 認知症対応型共同生活介護: 計画作成担当者は他のユニットの管理者との兼務不可

▶ 夜勤体制による減算、加算

短期入所サービス(基準該当含む)や認知症対応型共同生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護では、夜勤を行う職員の員数が基準に満たない場合、介護報酬が減額されます。夜勤を行う職員の不足状態が続く場合は指定が取り消される場合があります。ある月(暦月)に夜勤時間帯(22:00～5:00を含む連続する16時間で事業所ごとに設定)に夜勤を行う職員数が基準に満たない事態が①2日以上連続して発生 ②4日以上発生 のいずれかの場合

また、基準を上回る夜勤職員の配置を行った場合、加算(夜勤職員配置加算、夜間支援体制加算)が行われます。

サービス種類	夜勤職員の基準等
認知症対応型共同生活介護	共同生活住居ごとに夜勤を行う介護従業者数が1以上(満たさない場合は減算)
基準該当短期入所生活介護	夜勤を行う介護職員又は看護職員を1以上(指定短期入所生活介護と同様)
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 (併設型ユニット型短期入所生活介護と同じ)	2のユニットごとに夜勤を行う介護職員または看護職員数が1 (指定介護老人福祉施設のユニット数と短期入所生活介護事業所のユニット数を合算した上で、夜勤職員の配置数を算定する)

5 その他運営に係る注意事項

常勤職員・常勤と非常勤及び専従と兼務の考え方

1 常勤職員

常勤職員の勤務時間数は、事業所ごとに定めるものです。

例えば、常勤職員に係る1日の勤務時間を8時間、1週の勤務日数を5日と定めた事業所における常勤職員の1週間の勤務時間は、8時間×5日＝40時間となります。1週間の勤務時間が32時間に達しない場合は、常勤職員とみなすことができません。指定基準上、サービスの種類にかかわらず、事業所には、管理者をはじめとする常勤職員が、最低でも1人は必要とされていますので、常勤職員の1週間の勤務時間は、32時間以上に定める必要があります

2 「常勤・非常勤」及び「専従・兼務」

従業者の「常勤・非常勤」「専従・兼務」の別については、事業所ごとの勤務形態で判断します

事業者における雇用形態等とは異なりますので、ご注意ください

例) A法人が常勤雇用(月～金／8時間×5日＝40時間勤務)する介護福祉士B氏

月・火・水 → C訪問介護(常勤 40時間)の訪問介護員

木・金 → D通所介護(常勤 40時間)の生活相談員(木)、介護職員(金)

C訪問介護 ⇒ 「非常勤・専従」

D通所介護 ⇒ 「非常勤・兼務」

○ B氏の1週の勤務時間について、C訪問介護では24時間、D通所介護では16時間止まりです。

ともに事業所としての常勤の勤務時間(40時間)を満たしていないため「非常勤」となります。

○ B氏の従事する職種について、C訪問介護では訪問介護員のみに従事のため「専従」、D通所介護では生活相談員と介護職員の2職種に従事のため「兼務」となります

管理者の兼務と「常勤・非常勤」「専従・兼務」の関係は、次のとおりです

例) 左記「1 管理者の兼務」の(1) ⇒ 訪問介護「常勤・兼務」

〃 (2) ⇒ 訪問介護、通所介護ともに「常勤・専従」

○ (1)の場合、訪問介護事業所内で管理者とサービス提供責任者の2職種に従事のため「兼務」となります

○ (2)の場合、訪問介護、通所介護ともに、事業所内では管理者のみに従事のため「専従」となります。また、両事業所の管理業務は、同時並行的に行われるため、ともに「常勤」となります

5 その他運営に係る注意事項

指定更新申請及び廃止・休止・変更届について

●指定更新申請

- ・指定有効期間を事業所にてお確かめの上、**更新月の属する月の前々月末**までに申請をお願いします。
(例: 10月1日指定更新であれば8月末日)

●廃止届・休止届

- ・廃止または休止の日の**1か月前まで**に利用者の移管先リストとともに届出をお願いします。

●変更届

- ・下記に示すような内容に変更があった場合は、変更届に変更内容を記載の上、関係する様式及び運営規程等の事業所で備える様式と共にご提出をお願いします。

・変更届の提出を要する内容の例

法人(名、所在地、代表者など)、事業所(名、所在地、管理者、人員内容、職員の職種や勤務形態、利用定員、算定する加算など)

※**変更後10日以内に提出をお願いします。**

人員基準・設備基準等を満たしていることが前提となりますので不安な場合は事前にご相談ください。

※申請様式等については、津市ホームページより必要な様式等を使用していただきますようお願いいたします。

5 その他運営に係る注意事項

変更届について

- ◆変更届出書の「変更前」「変更後」の欄に変更内容を記載してください。
職員の変更の場合は職種と氏名を記載してください。

変更内容が多く「変更前」「変更後」の欄に記載しきれない場合は別紙(新旧対照表など)に記載しても結構です。

第2号様式(第3条関係)

変更届出書

年 月 日

(宛先) 津市長

所在地

申請者 名称

代表者職名・氏名

次のとおり指定を受けた内容を変更しましたので届け出ます。

介護保険事業所番号		
法人番号		
名称		
所在地		
指定内容を変更した事業所等		
サービスの種類		
変更年月日		年 月 日
変更があった事項(該当に○)		変更の内容
事業所(施設)の名称	(変更前)	
事業所(施設)の所在地		
申請者の名称		
主たる事務所の所在地		
法人等の種類		
代表者(開設者)の氏名、生年月日、住所及び職名		
登記事項証明書・条何等 (当該事業に関するものに限る。)		
事業所(施設)の建物の構造、専用区画等		
事業所(施設)の管理者の氏名、生年月日、住所及び経歴	(変更後)	
運営規模		
協力医療機関・協力歯科医療機関		
事業所の種別		
介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、病院等との連携・支援体制		
本体施設、本体施設との移動経路等		
併設施設の状態等		
連携する訪問看護を行う事業所の名称		
連携する訪問看護を行う事業所の所在地		
介護支援専門員の氏名及びその登録番号		

- 備考
- 1 「サービスの種類」に該当する付表と必要書類を添付してください。
 - 2 「変更があった事項」の「変更の内容」は、変更前と変更後の内容が具体的に分かるように記入してください。
- なお、電子申請届出システムを利用する際は、「サービスの種類」に該当する付表に変更前と変更後の内容を入力、付表以外の添付書類等の変更内容は、「変更の内容」の(変更前)と(変更後)欄に、変更前と変更後の内容が具体的に分かるように入力してください。

5 その他運営に係る注意事項

4.(2)⑩ 管理者交代時の研修の修了猶予措置

- ◆人員の変更時、必要な資格の取得や研修を修了しているか確認してください。

必要な研修を受講していない場合は介護報酬が減算になる場合があります。

特に認知症対応型サービス事業所についてはご注意ください。

概要

【認知症対応型通所介護★、認知症対応型共同生活介護★、小規模多機能型居宅介護★、看護小規模多機能型居宅介護】

○ 認知症グループホーム等の管理者の要件とされている認知症介護実践者研修及び認知症対応型サービス事業管理者研修の修了について、研修の実施時期が自治体によって他律的に決定されるものであることを踏まえ、計画作成担当者に係る措置と同様に、管理者が交代する場合において、新たな管理者が、市町村からの推薦を受けて都道府県に研修の申し込みを行い、研修を修了することが確実に見込まれる場合は、研修を修了していなくてもよい取扱いとする。

なお、事業者の新規指定時には、管理者は原則どおり研修を修了していることを必要とする。

【通知改正】

基準			
	代表者	管理者	計画作成担当者
交代時の研修の取扱い	半年後又は次回研修日程のいずれか早い日までに修了すればよい	なし ↓ 市町村からの推薦を受けて都道府県に研修の申込みを行い、当該管理者が研修を修了することが確実に見込まれる場合はよい	市町村からの推薦を受けて都道府県に研修の申込みを行い、当該計画作成担当者等が研修を修了することが確実に見込まれる場合はよい
根拠	解釈通知	なし ↓ 解釈通知	Q & A
取扱開始時期	H30年度～	なし ↓ R3年度～	H18年度～
(参考) 各サービスにおいて必要な研修			
認知症対応型通所介護	—	認知症介護実践者研修 + 認知症対応型サービス事業管理者研修	—
認知症グループホーム	認知症対応型サービス事業開設者研修		認知症介護実践者研修
小規模多機能型居宅介護			認知症介護実践者研修 +
看護小規模多機能型居宅介護			小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修

126

126

※厚生労働省 令和3年度介護報酬改定における改定事項について

5 その他運営に係る注意事項

身体拘束等の適正化の推進について

身体的拘束等の更なる適正化を図る観点から、具体的取扱方針に以下の項目を規定する
(地域密着型全サービス)

- 利用者又は他の利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行ってはならないこと
- 身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録すること

(小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、看護小規模多機能型居宅介護)

- 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他の職員に周知徹底を図ること
- 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること
- 介護職員その他の職員に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること



厚生労働省
「身体拘束ゼロへの手引き」

5 その他運営に係る注意事項

高齢者虐待の防止

津市指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例

第3条第3項（第1章 総則）

指定地域密着型サービス事業者は、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の提供に努めなければならない。

高齢者虐待防止法に定める「養介護施設従事者等」の範囲

	養介護施設	養介護事業	養介護施設従事者等
老人福祉法 による規定	・老人福祉施設 ・有料老人ホーム	・老人居宅生活支援事業	「養介護施設」又は 「養介護事業」の業務 に従事する者
介護保険法 による規定	・介護老人福祉施設 ・介護老人保健施設 ・介護療養型医療施設 ・地域密着型介護老人福祉施設 ・地域包括支援センター	・居宅サービス事業 ・地域密着型サービス事業 ・居宅介護支援事業 ・介護予防サービス事業 ・地域密着型介護予防サービス事業 ・介護予防支援事業	

（高齢者虐待防止法第2条）

平成18年4月 厚生労働省老健局
「高齢者虐待への対応と擁護者支援について」より抜粋

5 その他運営に係る注意事項

高齢者虐待の例

1 身体的虐待

暴力的行為等で、身体に痣、痛みを与える行為、外部との接触を継続的に遮断する行為

2 介護・世話の放棄・放任

意図的であるか、結果的であるかを問わず、介護や生活の世話を行っている者が、その提供を放棄又は放任し、高齢者の生活環境や、高齢者自身の身体・精神的状態を悪化させていること

3 心理的虐待

脅しや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって精神的、情緒的苦痛を与えること

4 性的虐待

本人との合意が形成されていない、あらゆる形態の性的な行為またはその強要

5 経済的虐待

本人の合意なしに財産や金銭を使用し、本人の希望する金銭の使用を理由なく制限すること

5 その他運営に係る注意事項

運営推進会議及び介護・医療連携推進会議

運営推進会議及び介護・医療連携推進会議については、事業所がサービス内容等を明らかにし、地域に開かれたサービスとすることで、サービスの質の確保を目的とするものです。下表のとおり適切な開催をお願いします。

会議の名称	サービス種類	開催頻度
運営推進会議	地域密着型通所介護 療養通所介護	概ね6月に1回以上 概ね12月に1回以上
	認知症対応型通所介護	概ね6月に1回以上
	小規模多機能型居宅介護	概ね2月に1回以上
	認知症対応型共同生活介護	概ね2月に1回以上
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	概ね2月に1回以上
	看護小規模多機能型居宅介護	概ね2月に1回以上
介護・医療連携推進会議	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	概ね6月に1回以上

令和5年5月8日以降は新型コロナウイルス感染症に係る臨時的取扱いは見直しとなりました。
以降は書面での開催ではなく通常通り会議の開催が必要となります。

5 その他運営に係る注意事項

事故報告

- 第1報と最終報告は様式1により行う(共通様式)
- 第1報は事故発生から遅くとも**5日以内を目安に**、最終報告は事故発生から**1か月後を目途に行う(提出はメールにて行うこと)**
- 医療機関を受診した案件については報告対象案件として扱うこと
- 事故の原因分析を行い、再発防止に努めること
- 利用者が新型コロナウイルスに感染した場合について、**令和5年10月1日より、新型コロナウイルス感染症発生時の保健所への報告が施設内感染による感染者が10名以上確認された場合などに変更となりました。**このため、新型コロナウイルス感染症に関する取扱いの記載を削除し、食中毒及び感染症などの法令等により保健所等への通報が義務付けられている場合で取り扱うこととし、本市にも事故報告が必要(県独自基準)

※運営指導時に、提出漏れが発覚することがあるため必ず提出すること

様式1

事故報告書

※第1報は、少なくとも1から6までについては可能な限り記載し、事故発生後速やかに、遅くとも5日以内を目安に提出すること
※選択項目については該当する項目をチェックし、該当する項目が複数ある場合は全て選択すること

□ 第1報 □ 第2報 □ 最終報告		提出日：西暦 年 月 日	
1 事故状況の概要	☐ 事故(内傷・怪物) ☐ 入院 ☐ 死亡 ☐ その他() ☐ 施設で発生した事故 ☐ 施設外で発生した事故		
2 事故発生場所	事故発生場所(施設)名 サービス提供場所 所在地		
3 関係者	氏名・年齢・性別 氏名 年齢 性別 サービス提供開始日 西暦 年 月 日 保険者		
4 事故の概要	発生日時 西暦 年 月 日 時 分 秒 (24時間表記) 発生場所 ☐ 居室(個室) ☐ 浴室(多浴室) ☐ トイレ ☐ 廊下 ☐ 食堂等共有部 ☐ 浴室・脱衣室 ☐ 補給設備室 ☐ 施設敷地内の建物外 ☐ 敷地外 ☐ その他() 事故の種類 ☐ 転倒 ☐ 異食 ☐ 不明 ☐ 転落 ☐ 誤薬・医薬品等 ☐ その他() ☐ 誤服・誤食 ☐ 誤薬・医薬品等(チューブ投与等)		
5 事故の経過	発生時状況、事故内容の経緯		
6 その他	特記すべき事項		

5 その他運営に係る注意事項

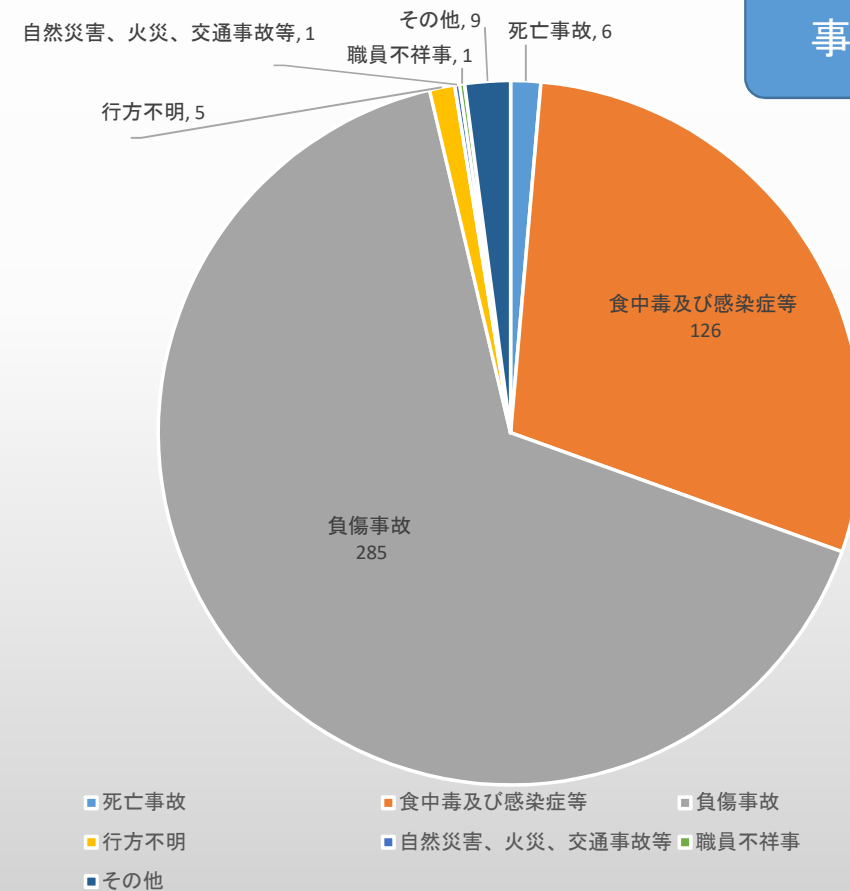
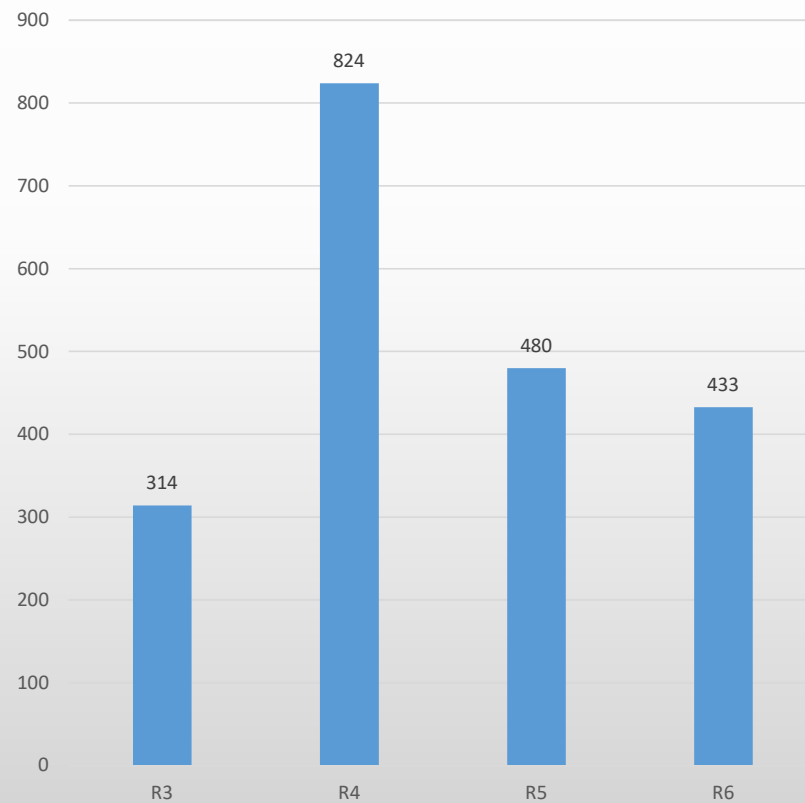
令和6年度に津市へ報告された事故

◆ 令和4年度からの事故件数の大幅な増は新型コロナウイルス感染症によるものです。

事故種別

事故種別

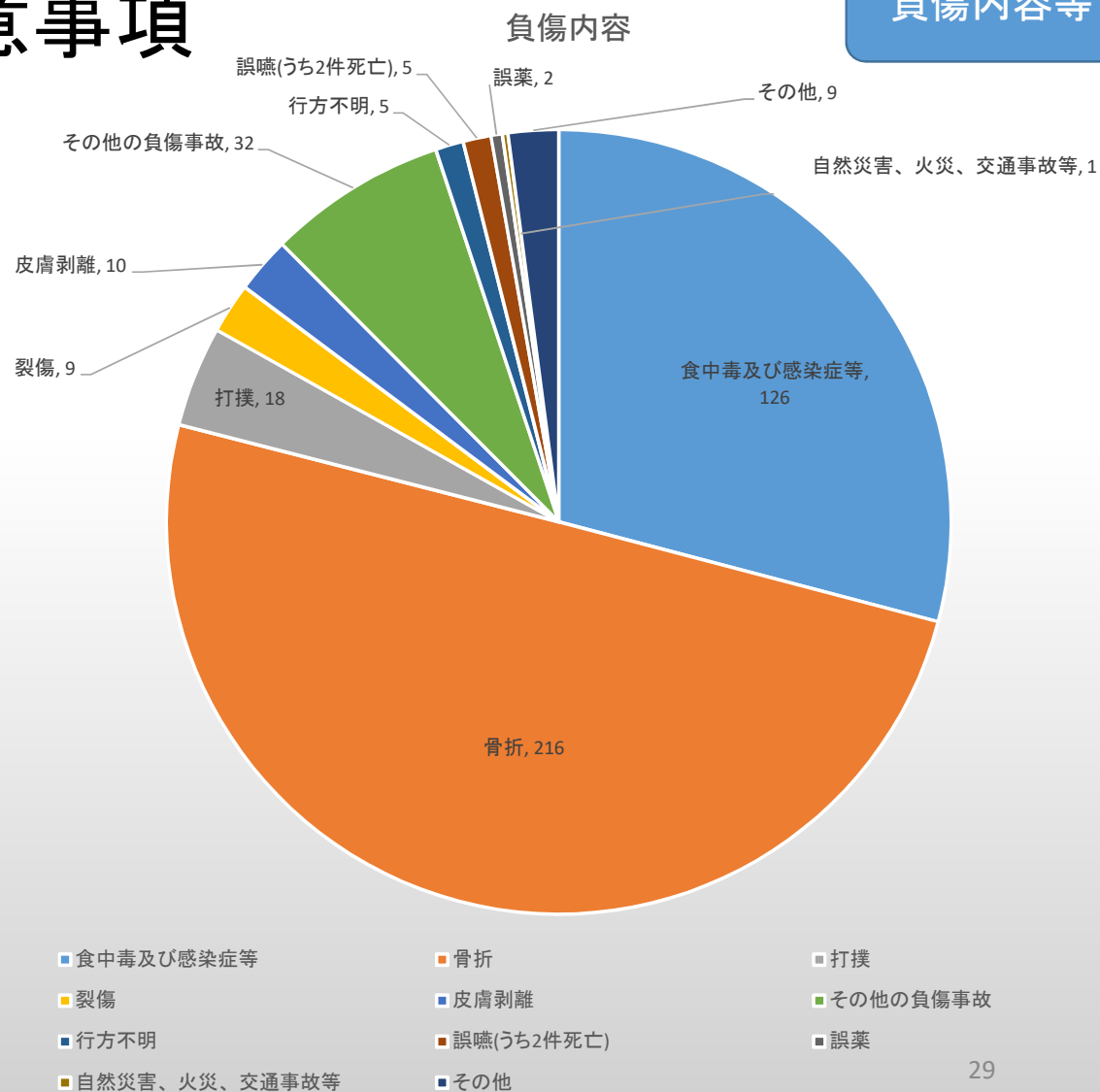
事故件数の推移



5 その他運営に係る注意事項

令和6年度に津市へ報告された事故

- ◆ 要介護度別では、要介護4、3の順に多く、全体の約5.5割、年齢別では、85歳以上が7割以上になります。また、死亡事故の原因は誤嚥、脱水症等です。



5 その他運営に係る注意事項

運営規程について

- ◆ 運営規程や重要事項説明書に記載する職員の「員数」について、「〇人以上」と記載することが可能である
（重要事項を記載した文書に記載する場合についても同様とする）
上記に関する運営規程の変更の届出は年1回でよい
- ◆ 虐待の防止の措置に関する事項（再掲）（令和6年4月1日より義務化）
 - ①委員会の開催、指針の整備、研修の実施、担当者を定める
 - ②虐待又は虐待が疑われる事案が発生した場合の対応方法等についても定めること変更の届出不要（事業所にて修正）

5 その他運営に係る注意事項

業務管理体制について

- ◆ 介護保険法に基づき、全ての事業者は、業務管理体制を整備し、事業所等の展開の状況に応じ、以下①の事項について、関係行政機関に届け出る必要があります。（介護保険法第115条の32第1項及び第2項）
また、以下①又は②の事項に変更がある場合についても、届出が必要となります。（介護保険法第115条の32第3項）
なお、詳細については、参考（介護サービス事業者の業務管理体制整備と届出）を確認ください。

①介護保険法施行規則第140条の40第1項第1号から第4号までの規定に基づく届出事項

- 第1号 事業者「名称」、「主たる事務所の所在地」、「代表者氏名」、「生年月日」、「住所」、「職名」
- 第2号 法令遵守責任者の氏名（フリガナ）及び生年月日
- 第3号 業務が法令に適合することを確保するための規程の概要
- 第4号 業務執行の状況の監査の方法の概要

②介護保険法第115条の32第2項各号に掲げる区分の変更（届出先の変更）

事業所等の指定等により、事業者が管理する事業所が増減し、事業展開地域が変更となり、届出先区分の変更が生じた場合

- ◆ 行政手続きの簡素化及び効率化の推進の観点から厚生労働省において「業務管理体制の整備に関する届出システム」が構築され、令和5年3月28日（火）13時00分以降、電子申請等による届出が可能となりました。

※なお、届出システムの最初の利用にあたっては、事業者ごとにIDやパスワードの取得が必要

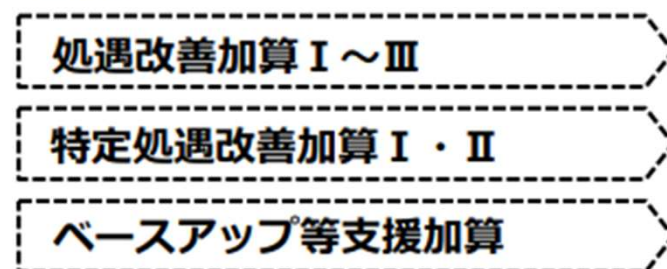
※業務管理体制の整備に係る届出先が津市になるのは、「地域密着型サービスのみを行う事業所」であり、かつ「指定事業所が津市内にのみ所在する事業所」になります。両方の条件を満たさない事業所の場合、届出先は三重県、または厚生労働省になります。

5 その他運営に係る注意事項

介護職員等処遇改善加算について

- ◆ 令和6年6月以降、介護職員等処遇改善加算、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が、新加算（介護職員等処遇改善加算）に一本化されました。
- ◆ 新加算を算定するためには、①キャリアパス要件、②月額賃金改善加算及び③職場環境等要件の3種類の要件を満たすことが必要です。
- ◆ 令和6年度末までの間は経過措置が設けられていましたが、令和7年度から新加算が完全施行されました。

〈現行〉



R6.6

〈一本化後〉

新加算Ⅰ～Ⅳ（介護職員等処遇改善加算）

- R6年度中は現行の加算の要件等を継続することも可能（激変緩和措置）
- その上で、一律に加算率を引上げ

R7.4

厚生労働省
「一本化リーフレット」
より抜粋

5 その他運営に係る注意事項

介護職員等処遇改善加算について

① キャリアパス要件

- ◆ キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系） ⇒ 新加算Ⅰ～Ⅳ
- ◆ キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等） ⇒ 新加算Ⅰ～Ⅳ
- ◆ キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み） ⇒ 新加算Ⅰ～Ⅲ
- ◆ キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額） ⇒ 新加算Ⅰ・Ⅱ
- ◆ キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置） ⇒ 新加算Ⅰ

② 月額賃金改善要件

- ◆ 月額賃金改善要件Ⅰ ⇒ 新加算Ⅰ～Ⅳ
新加算Ⅳ相当の加算額の2分の1以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。
（令和7年度から適用）
- ◆ 月額賃金改善要件Ⅱ ⇒ 新加算Ⅰ～Ⅳ
前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の3分の2以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。（現行ベア加算未算定の場合のみ適用）

5 その他運営に係る注意事項

介護職員等処遇改善加算について

③ 職場環境等要件

◆ 新加算Ⅰ・Ⅱ

6の区分ごとにそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上、うち一部は必須)取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。(令和6年度中は区分ごと1以上、取組の具体的な内容の公表は不要)

◆ 新加算Ⅲ・Ⅳ

6の区分ごとにそれぞれ1つ以上(生産性向上は2つ以上)取り組む。(令和6年度中は全体で1以上)

5 その他運営に係る注意事項

介護職員等処遇改善加算について

◆ 処遇改善加算の一本化及び加算率の引き上げ(令和6年6月～)

- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引き上げを行う。
 - 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
- ※ 一本化後の加算については、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。
- ※ 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率並びに月額賃金改善要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

加算率(※)	既存の要件は黒字、新規・修正する要件は赤字		対応する現行の加算等(※)	新加算の趣旨
【24.5%】	新加算 (介護職員等処遇改善加算)	I 新加算(Ⅱ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 経験技能のある介護職員を事業所内で一定割合以上配置していること(訪問介護の場合、介護福祉士30%以上)	a. 処遇改善加算(Ⅰ)【13.7%】 b. 特定処遇加算(Ⅰ)【6.3%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】	事業所内の経験・技能のある職員を充実
【22.4%】		II 新加算(Ⅲ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 改善後の賃金年額440万円以上が1人以上 ・ 職場環境の更なる改善、見える化【見直し】 →ダブルアップなどの配分ルール【撤廃】	a. 処遇改善加算(Ⅰ)【13.7%】 b. 特定処遇加算(Ⅱ)【4.2%】 c. ベースアップ等支援加算【2.4%】	総合的な職場環境改善による職員の定着促進
【18.2%】		III 新加算(Ⅳ)に加え、以下の要件を満たすこと。 ・ 資格や勤続年数等に応じた昇給の仕組みの整備	a. 処遇改善加算(Ⅰ)【13.7%】 b. ベースアップ等支援加算【2.4%】	資格や経験に応じた昇給の仕組みの整備
【14.5%】		IV 新加算(Ⅳ)の1/2(7.2%)以上を月額賃金で配分 ・ 職場環境の改善(職場環境等要件)【見直し】 ・ 賃金体系等の整備及び研修の実施等	a. 処遇改善加算(Ⅱ)【10.0%】 b. ベースアップ等支援加算【2.4%】	介護職員の基本的な待遇改善・ベースアップ等

※：加算率は訪問介護のものを例として記載。職種間配分の柔軟化については令和6年4月から現行の介護職員処遇改善加算及び介護職員等処遇改善加算に適用。なお、経過措置区分として、令和6年度末まで介護職員等処遇改善加算(V)(1)～(14)を設け、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引き上げを受けることができるようにする。

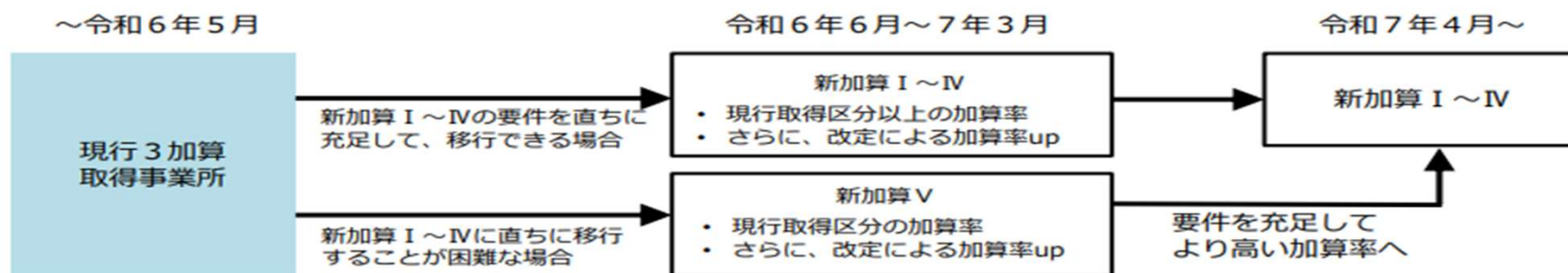
2

5 その他運営に係る注意事項

介護職員等処遇改善加算について

◆ 現行制度から一本化後の介護職員等処遇改善加算への移行

- 現行の一本化後の新加算Ⅰ～Ⅳに直ちに移行できない事業所のため、激変緩和措置として、新加算Ⅴ(1～14)を令和7年3月までの間に限り設置。
- 新加算Ⅴは、令和6年5月末日時点で、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算(現行3加算)のうちいずれかの加算を受けている事業所が取得可能(新加算Ⅰ～Ⅳのいずれかを取得している場合を除く。))。
- 新加算Ⅴは、**現行3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引上げを受けることができる**ようにする経過措置。
- 新加算Ⅴの配分方法は、加算Ⅰ～Ⅳと同様、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとするが、事業所内で柔軟な配分を認める。



※加算率は訪問介護の例。

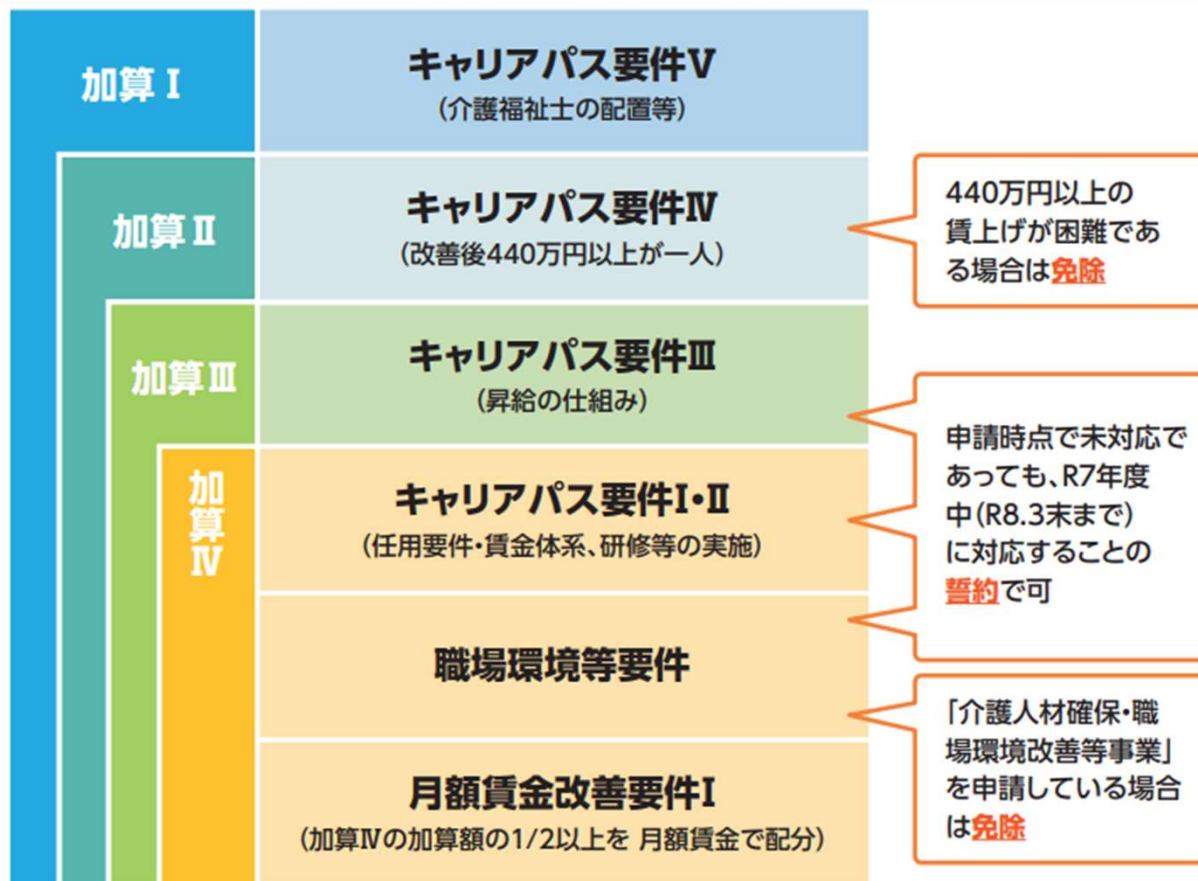
介護職員等処遇改善加算の 加算率及び算定要件 (対応する現行3加算の区分)	V (1)	V (2)	V (3)	V (4)	V (5)	V (6)	V (7)	V (8)	V (9)	V (10)	V (11)	V (12)	V (13)	V (14)
	22.1%	20.8%	20.0%	18.7%	18.4%	16.3%	16.3%	15.8%	14.2%	13.9%	12.1%	11.8%	10.0%	7.6%
介護職員処遇改善加算	Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅰ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅲ
介護職員等特定処遇改善加算	Ⅰ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅰ	Ⅱ	Ⅰ	算定なし	Ⅱ	Ⅰ	算定なし	Ⅱ	算定なし	算定なし
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

3

5 その他運営に係る注意事項

介護職員等処遇改善加算について

◆ 処遇改善加算の取得要件について(令和7年度)



※厚生労働省 令和7年度の取得要件の弾力化について