

令和4年度 介護サービス事業者集団指導 全サービス共通

台東区福祉部 福祉課 指導検査係

指導と監査について

【集団指導】

指導の対象となる介護サービスの内容に応じ、介護サービス事業所を一定の場所に集めて講習等の方法、または、オンライン等を活用した方法により行います。

⇒ 制度の理解、介護報酬請求に係る過誤・不正の未然防止

【運営指導】(令和4年度に「実地指導」から名称変更)

指導の対象となる介護サービス事業所において実地で行います。

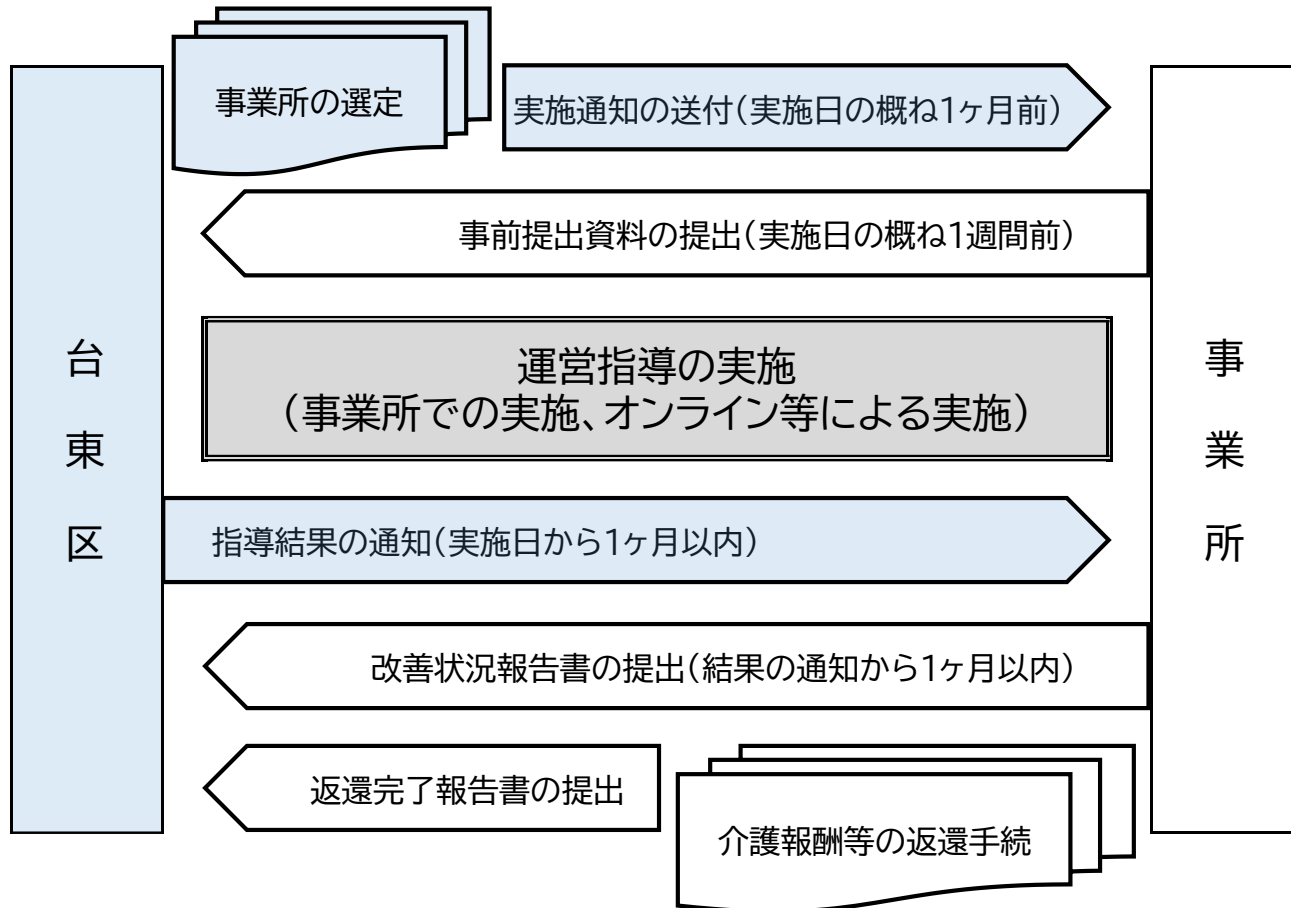
実地でなくても確認できる内容については、オンライン等を活用した方法で確認する場合があります。

⇒ 事業所の育成・支援、運営管理の適正化、より良いケアの実現

【監査】

不正又は著しい不当が疑われる場合、利用者等の生命若しくは身体の安全に危害を及ぼしていると認められる場合、監査を実施します。

運営指導の流れ



- ・当日提出書類の確認
- ・施設見学
- ・ヒアリングの実施(管理者、従業員)

※運営指導の一部はオンライン等で実施する場合あり

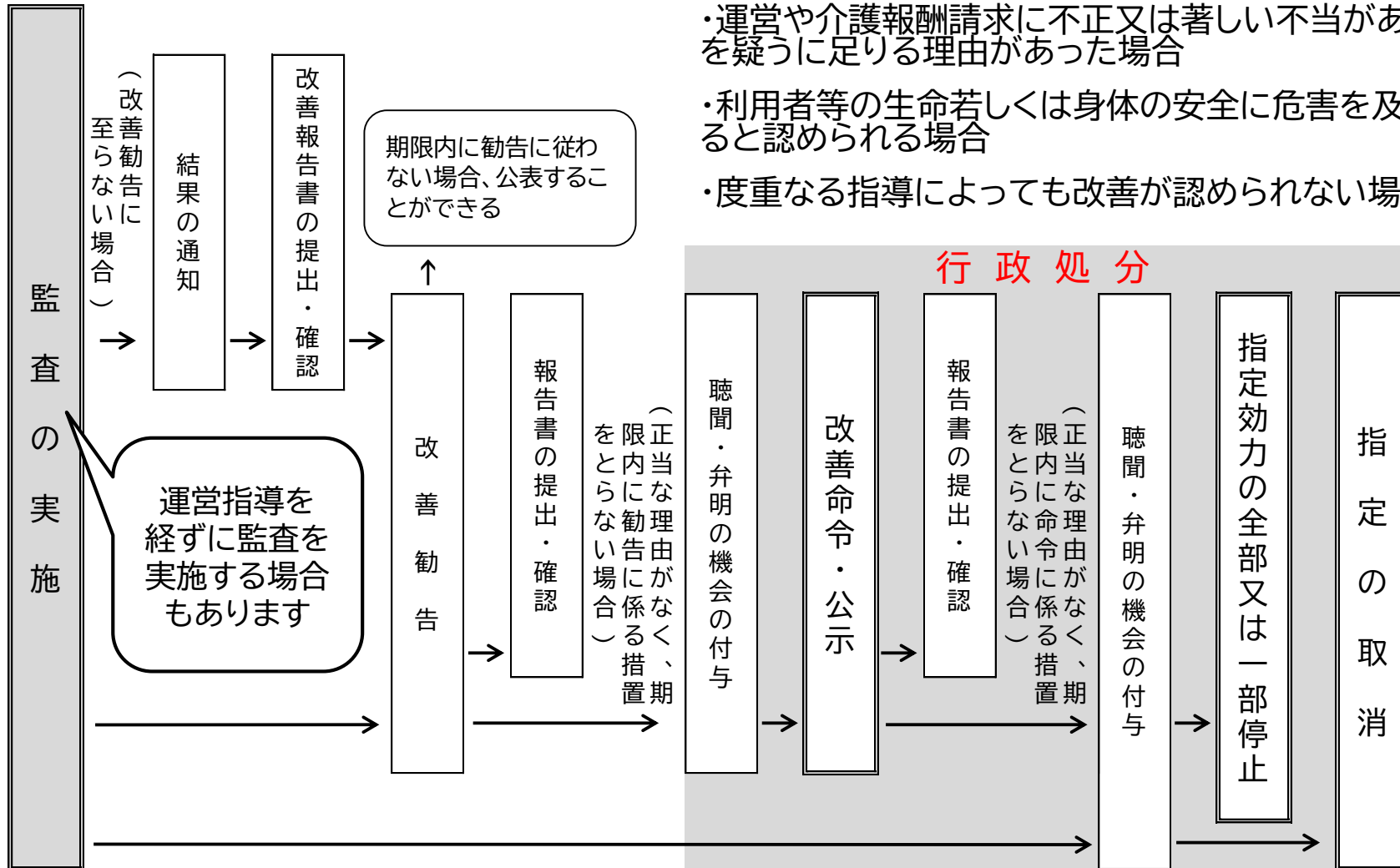
関係法令や基準に遵守した運営、サービスが行われているか確認

各種加算の算定要件を満たし、介護報酬請求が適切に行われているか確認

- ・利用者の生命又は身体の安全に危険がある場合
- ・著しい不適正な運営、重大な不正があると疑うに足りる理由がある場合

⇒ 事前通知せずに運営指導を実施する場合や、運営指導中に監査に変更となる場合があります。

監査の流れ



指定の取消し、指定効力の全部又は一部停止 ①

次のいずれかに該当する場合には、指定を取り消し、又は期間を定めてその指定の全部若しくは一部の効力を停止することができる。(介護保険法第78条の10(指定地域密着型サービス)、第84条(指定居宅介護支援))

- ・事業者が指定を受ける際に付された条件に違反したとき
- ・人員基準を満たすことができなくなったとき
- ・設備及び運営基準を満たすことができなくなったとき
- ・事業者が、要介護者の人権尊重、命令遵守等の義務に違反したとき
- ・事業者が委託を受けた要介護認定調査の結果について、虚偽の報告をしたとき
- ・介護報酬請求に不正があったとき
- ・事業者が、報告又は帳簿書類の提出若しくは掲示を命ぜられても従わず、又は虚偽の報告をしたとき

(続く)

指定の取消し、指定効力の全部又は一部停止 ②

次のいずれかに該当する場合においては、指定を取り消し、又は期間を定めてその指定の全部若しくは一部の効力を停止することができる。(介護保険法第78条の10(指定地域密着型サービス)、第84条(指定居宅介護支援))

(続き)

- ・事業者又は従業者が、出頭を求められてこれに応ぜず、質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の答弁をし、又は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき(従業者がその行為をした場合において、事業者が相当の注意及び監督を尽くしたときを除く)
- ・事業者が不正の手段により指定を受けたとき
- ・事業者が、介護保険法、保険医療若しくは福祉に関する法令で定めるもの又は法律に基づく命令若しくは処分に違反したとき
- ・都知事が有料老人ホームの設置者に対し、事業の制限又は停止を命じたとき
- ・事業者が、サービスに関し不正又は著しく不当な行為をしたとき
- ・過去5年間のうちに不正又は著しく不当な行為をしていたとき

令和3年度介護報酬改定における改定事項(全サービス共通)

厚生労働省ホームページ「令和3年度介護報酬改定における改定事項について」より、以下の改定事項を抜粋して説明します。

- ・感染症対策の強化
- ・業務継続に向けた取組の強化
- ・CHASE・VISIT情報の収集・活用とPDCAサイクルの推進
- ・人員配置基準における両立支援への配慮
- ・ハラスメント対策の強化
- ・会議や多職種連携におけるICTの活用
- ・利用者への説明・同意等に係る見直し
- ・員数の記載や変更届出の明確化
- ・記録の保存等に係る見直し
- ・運営規程等の掲示に係る見直し
- ・高齢者虐待防止の推進
- ・地域区分

感染症対策の強化

1. ① 感染症対策の強化

概要

【全サービス★】

- 介護サービス事業者に、感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底を求める観点から、以下の取組を義務づける。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。【省令改正】
 - ・ 施設系サービスについて、現行の委員会の開催、指針の整備、研修の実施等に加え、訓練（シミュレーション）の実施
 - ・ その他のサービス（訪問系サービス、通所系サービス、短期入所系サービス、多機能系サービス、福祉用具貸与、居宅介護支援、居住系サービス）について、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等

・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の開催

・指針の整備（平常時の対策、発生時の対応、関係機関との連絡体制の整備）

・指針に基づいた研修及び訓練（シミュレーション）の定期的な実施

⇒ 令和6年3月31日までの間は努力義務

業務継続に向けた取組の強化

1. ② 業務継続に向けた取組の強化

概要	【全サービス★】
<p>○ 感染症や災害が発生した場合であっても、必要な介護サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、全ての介護サービス事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務づける。その際、3年間の経過措置期間を設けることとする。【省令改正】</p>	

（参考）介護施設・事業所における業務継続計画（BCP）ガイドラインについて

- 介護サービスは、利用者の方々やその家族の生活に欠かせないものであり、感染症や自然災害が発生した場合であっても、利用者に対して必要なサービスが安定的・継続的に提供されることが重要。
- 必要なサービスを継続的に提供するためには、また、仮に一時中断した場合であっても早期の業務再開を図るためには、業務継続計画（BusinessContinuityPlan）の策定が重要であることから、その策定を支援するため、介護施設・事業所における業務継続ガイドライン等を作成。

（令和2年12月11日作成。必要に応じて更新予定。）

掲載場所：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/taisakumatome_13635.html

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

❖ ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 各施設・事業所において、新型コロナウイルス感染症が発生した場合の対応や、それらを踏まえて平時から準備・検討しておくべきことを、サービス類型に応じた業務継続ガイドラインとして整理。 ✓ ガイドラインを参考に、各施設・事業所において具体的な対応を検討し、それらの内容を記載することでBCPが作成できるよう、参考となる「ひな形」を用意。
❖ 主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・BCPとは ・新型コロナウイルス感染症BCPとは（自然災害BCPとの違い） ・介護サービス事業者に求められる役割 ・BCP作成のポイント ・新型コロナウイルス感染（疑い）者発生時の対応等（入所系・通所系・訪問系） 等

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

❖ ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 各施設・事業所において、自然災害に備え、介護サービスの業務継続のために平時から準備・検討しておくべきことや発生時の対応について、サービス類型に応じた業務継続ガイドラインとして整理。 ✓ ガイドラインを参考に、各施設・事業所において具体的な対応を検討し、それらの内容を記載することでBCPが作成できるよう、参考となる「ひな形」を用意。
❖ 主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・BCPとは ・防災計画と自然災害BCPの違い ・介護サービス事業者に求められる役割 ・BCP作成のポイント ・自然災害発生に備えた対応、発生時の対応（各サービス共通事項、通所固有、訪問固有、居宅介護支援固有事項） 等

・感染症に係る業務継続計画の策定（平時からの備え、初動対応、感染拡大防止体制の確立）

・災害に係る業務継続計画の策定（平常時の対応、緊急時の対応、他施設及び地域との連携）

・必要な研修及び訓練（シミュレーション）の定期的な実施

⇒ 令和6年3月31日までの間は努力義務

LIFE(ライフ)情報 の収集・活用とPDCAサイクルの推進

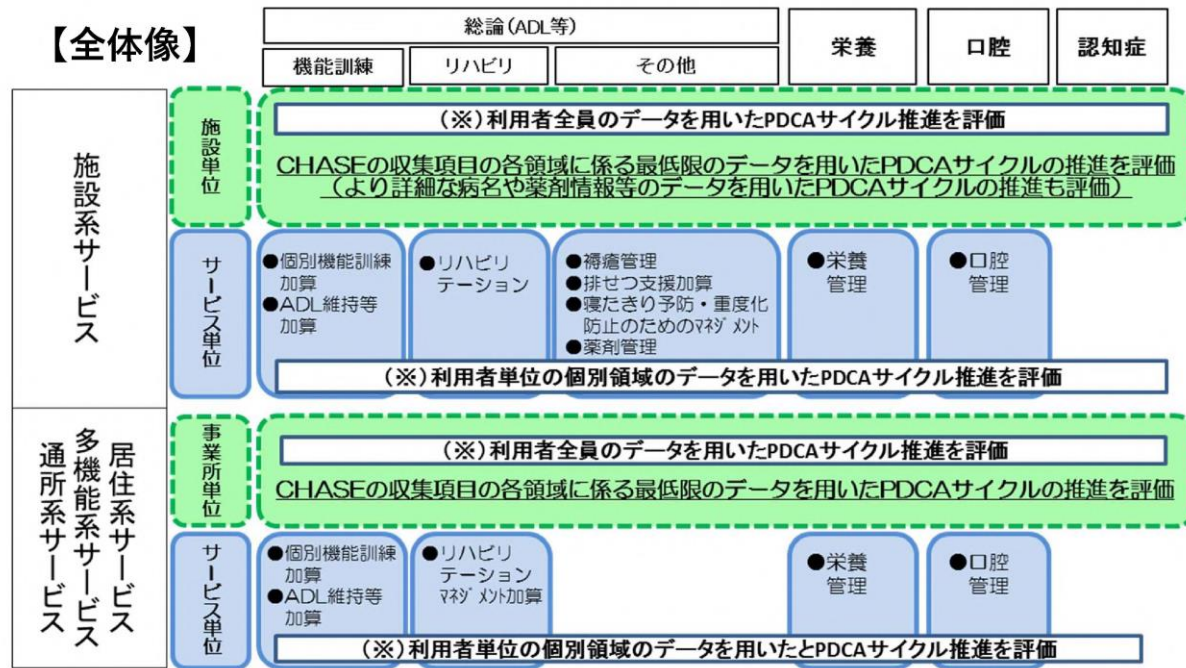
3.(2)① CHASE・VISIT情報の収集・活用とPDCAサイクルの推進③

基準 (ウ)

< 運営基準 (省令) >

○ サービス毎に、以下を規定。(訪問介護の例)

指定訪問介護事業者は、指定訪問介護を提供するに当たっては、法第百十八条の二第一項に規定する介護保険等関連情報その他必要な情報を活用し、適切かつ有効に実施しなければならない。



(※ 加算等による評価の有無に関わらず、すべてのサービスにおいてCHASEによるデータの利活用を進める。)

以下の項目はすべてのサービス種別が対象

・サービスの提供に当たって、介護保険等関連情報等を活用

・事業所単位でPDCAサイクルを構築・推進し、サービスの質の向上に努める。

⇒ LIFEに情報を提出し、当該情報及びフィードバック情報を活用(推奨)

ハラスメント対策の強化

4.(1)⑦ ハラスメント対策の強化

概要	【全サービス★】
○ 介護サービス事業者の適切なハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、男女雇用機会均等法等におけるハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえつつ、ハラスメント対策を求めることとする。【省令改正】	

基準	
○ 運営基準（省令）において、以下を規定（※訪問介護の例） 「指定訪問介護事業者は、適切な指定訪問介護の提供を確保する観点から、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訪問介護員等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。」	

※併せて、留意事項通知において、カスタマーハラスメント防止のための方針の明確化等の必要な措置を講じることも推奨する。

(参考) ハラスメント対策に関する事業主への義務付けの状況

<ul style="list-style-type: none">職場におけるセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法において、職場におけるパワーハラスメントについては労働施策総合推進法において、事業主に対して、事業主の方針等の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けている。（パワーハラスメントの義務付けについて、大企業は令和2年6月1日、中小企業は令和4年4月1日から施行（それまでは努力義務））職場関係者以外のサービス利用者等からのハラスメントに関しては、<ol style="list-style-type: none">セクシュアルハラスメントについては、指針において、男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）において事業主に対して義務付けている雇用管理上の措置義務の対象に含まれることが明確化された（令和2年6月1日より）。パワーハラスメントについては、法律による事業主の雇用管理上の措置義務の対象ではないものの、指針において、事業主が雇用管理上行うことが「望ましい取組」として防止対策を記載している（令和2年6月1日より）。 <p>※職場におけるセクシュアルハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none">= 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの。 <p>※職場におけるパワーハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none">= 職場において行われる i 優越的な関係を背景とした言動であって、ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、iii 労働者の就業環境が害されるものであり、i から iii までの要素を全て満たすもの。

・セクシャルハラスメント、
パワーハラスメントの防止

⇒ 事業主の方針等の明確化、周知・啓発、相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備

・カスタマーハラスメントの防止(推奨)

⇒ 相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、被害者への配慮のための取組、被害防止のための取組

高齢者虐待防止の推進

6. ② 高齢者虐待防止の推進

概要

【全サービス★】

- 全ての介護サービス事業者を対象に、利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、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を義務づける。その際、3年の経過措置期間を設けることとする。【省令改正】

基準

- 運営基準（省令）に以下を規定
 - ・ 入所者・利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、必要な体制の整備を行うとともに、その従業者に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない旨を規定。
 - ・ 運営規程に定めておかなければならない事項として、「虐待の防止のための措置に関する事項」を追加。
 - ・ 虐待の発生又はその再発を防止するため、以下の措置を講じなければならない旨を規定。
 - 虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等の活用可能）を定期的に開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること
 - 虐待の防止のための指針を整備すること
 - 従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的に実施すること
 - 上記措置を適切に実施するための担当者を置くこと

(※3年の経過措置期間を設ける。)

・虐待の防止のための対策を検討する委員会の定期的な開催(他の会議体と一体的に設置・運営することも可)

・虐待の防止のための指針の整備

・指針に基づいた研修の定期的な実施(年1回以上)

・担当者の配置

⇒ 令和6年3月31日までの間は努力義務

ホームページ紹介

- ▶ 厚生労働省HP 介護保険最新情報
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/index_00010.html
- ▶ 厚生労働省HP 介護報酬改定について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/housyu/index.html
- ▶ 厚生労働省HP 介護サービス関係Q&A
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/qa/index.html
- ▶ 東京都福祉保健局HP 東京都かいてき便り
https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kourei/hoken/kaigo_lib/info/
- ▶ 台東区HP 介護保険事業者向けサービス
<https://www.city.taito.lg.jp/kenkohukusi/korei/jigyoshanokata/index.html>
- ▶ 台東区HP 介護サービス事業者等の指導・監査
<https://www.city.taito.lg.jp/kenkohukusi/korei/jigyoshanokata/jigyosyasido/kaigosidou.html>