

## 主な指摘事項等【通所・居宅系】

- ①通所介護・地域密着型通所介護・認知症対応型通所介護
- ②訪問介護・訪問看護・訪問入浴介護
- ③定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- ④福祉用具貸与・特定福祉用具販売

令和6年度越谷市介護保険サービス集団指導

福祉部福祉総務課

# 内容

本資料の内容は次のとおりです。

適切な事業所運営にお役立てください。

## 1. 実地指導（運営指導）の主な指摘事項

昨年度の実地指導において検出された指摘事項

## 2. 令和6年度報酬改定のポイント

指導監査の観点から特に注意していただきたい令和6年度報酬改定事項（詳細は集団指導の冊子・厚生労働省のHPを参照）

# 1. 実地指導の主な指摘事項

# 具体的取扱方針

## 【計画作成】

- アセスメントについて、実施した記録を確認できない例がありましたので、記録してください。
- モニタリングについて、目標の達成度を評価していませんでしたので、評価し記録してください。
- 管理者が計画作成の取りまとめを行っている場合はそのことが分かるように記録してください。

## (訪問介護での事例)

- 訪問介護計画書について、身体介護及び生活援助の時間の区分がありませんでしたので、区分してください。

# 具体的取扱方針

## 【計画作成】

(訪問介護での事例)

- 作成者がサービス提供責任者ではない例がありましたので、サービス提供責任者が作成してください。
- 担当する訪問介護員等の氏名がありませんでしたので、記載してください。

(地域密着型通所介護での事例)

- 生活相談員が通所計画の内容について利用者又はその家族に対して説明し、利用者の同意を得ていましたので、管理者が行ってください。

# サービス提供の記録

(訪問介護事業所での事例)

- サービス提供の記録について、身体介護及び生活援助の時間を区分して記録していませんでした。つきましては、それぞれのサービス提供時間を記録してください。

(福祉用具貸与・介護予防福祉用具貸与・特定福祉用具販売・特定介護予防福祉用具販売事業所での事例)

- サービス提供の記録について、利用者の心身の状況を記録していない例がありましたので、適切に記録してください。

# 勤務体制の確保

- ハラスメント防止について、方針等の明確化及びその周知・啓発、相談に適切に対応するために必要な体制の整備などの措置を講じてください。

## □ポイント

- 具体的には・・・
  - 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業者に周知・啓発すること。
  - 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(参考) 「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」 「(管理職・職員向け)研修のための手引き」

# 介護現場におけるハラスメント対策

- 1. [介護現場におけるハラスメント対策について](#)
- 2. [介護現場におけるハラスメント対策マニュアル及び研修の手引き等](#)
- 3. [サービス提供困難事例に対する対応](#)
- 4. [ハラスメント対策のための支援](#)

本ページでは、介護現場におけるハラスメント対策について、地方公共団体のみなさまや介護現場のみなさまにご利用いただけるコンテンツを掲載いたしますので、積極的にご活用ください。

## ▶ 政策について

### ▼ 分野別の政策一覧

▶ [健康・医療](#)

▶ [子ども・子育て](#)

### ▼ 福祉・介護

▶ [障害者福祉](#)



## 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

- ・ 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、
  - ① 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）。
  - ② 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）。

※職場におけるセクシュアルハラスメント  
= 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。

※職場におけるパワーハラスメント  
= 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。

# 勤務体制の確保

- 併設事業所（例：通所介護）にも従事している職員の勤務体制及び勤務実績が区分されておらず、当該事業所における勤務時間が不明確でしたので、明確に区分してください。

# 運営規程

- 「サービス提供時間」「営業日」「利用者から受領する費用の額」の記述について、実態と異なる事例がありました。
- 重要事項説明書の記述と整合していない事例がありました。

# 内容及び手続きの説明及び同意

- 重要事項説明書・利用契約書等における、「事業所の職員体制」、「利用料金」、「営業時間」、「サービス提供時間」等の記載について、実態との相違や、記載誤りがありました。また、前回指摘事項が反映されていない事例もありました。
- 運営規程の記述と整合していない事例がありました。

# 利用料金等の受領

- 利用者負担（おやつ・飲み物代、教養娯楽費等）について、利用者又はその家族等の自由な選択に基づいて当該費用を徴収していることを同意書（重要事項説明書等）により確認できませんでした。

※重要事項説明書により、一括で同意を得ていたようにみえる例がありました。**利用者の選択の自由**が残るよう**個別に同意を得る必要があります**。費目ごとに利用者又はその家族等の希望を確認していることが明確に分かるよう、同意書の書式を見直すなどの措置を講じてください。

# 利用料金等の受領

- 利用者に負担させることが適当と認められる費用（おやつ・飲み物代、教養娯楽費等）の受領について、実費相当額の範囲内であるか判然としませんでしたので、算定根拠を明確にしてください。

※当該費用に係るサービスを提供する際には、**あらかじめ、利用者又はその家族に対し、当該サービスの内容及び費用について説明**を行い、利用者の**同意を得てください**。

# 非常災害対策

- 非常災害に関する具体的計画を作成していませんでしたので作成し、従業者に配布するなど周知してください。
- 非常災害時の関係機関への通報及び連携体制を整備し、従業者に周知してください。
- 非常災害対策に備えるため、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行ってください。なお、実施記録には利用者の避難時の様態、職員の反省点などを記載し、参加できなかった職員にも実施記録を供覧するなど情報共有を図ってください。

# 地域との連携等 (地域密着型サービス)

- 運営推進会議について、開催していませんでしたので、おおむね6か月に1回以上開催してください。  
※開催した際には会議の内容を記録し、公表してください。
- 自己評価結果及び外部評価結果を公表していませんでしたので、公表してください。



## 2. 令和6年度報酬改定のポイント

# 1. 業務継続計画(BCP)未策定事業所に対する減算

## (1)対象サービス

→居宅療養管理指導、特定福祉用具販売を除く全サービス

(2)基準条例が令和3年度に改正され、3年間の経過措置があったが、令和6年4月1日から義務化。

## (3)業務継続計画未策定減算

### ○施設・居住系サービス

→所定単位数の3%に相当する単位数を減算

### ○その他のサービス

→所定単位数の1%に相当する単位数を減算

### ※経過措置あり

→令和7年3月31日までの間、感染症の予防及びまん延の防止のための指針の整備及び非常災害に関する具体的計画の策定を行っている場合には、減算を適用しない。また、訪問系サービス、福祉用具貸与、居宅介護支援については、令和7年3月31日までの間、減算を適用しない。

## 2. 高齢者虐待防止未実施減算

### (1)対象サービス

→居宅療養管理指導、特定福祉用具販売を除く全サービス

(2)基準条例が令和3年度に改正され、3年間の経過措置があったが、令和6年4月1日から義務化。

訪問介護〔基準条例第39条の2〕

(虐待の防止)

指定訪問介護事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次に掲げる措置を講じなければならない。

(1) 当該指定訪問介護事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会(テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。)を定期的で開催するとともに、その結果について、訪問介護員等に周知徹底を図ること。

(2) 当該指定訪問介護事業所における虐待の防止のための指針を整備すること。

(3) 当該指定訪問介護事業所において、訪問介護員等に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。

(4) 前3号に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

上記(1)～(4)を満たさない場合は、高齢者虐待防止未実施減算として、所定単位数の1%に相当する単位数を減算する。