

令和 6 年度指導方針

1 指導方針

(1) 基本的な考え方

国や県の方針を踏まえながら、利用者主体のサービス提供を目的としたサービスの質の向上を念頭に、適切なサービス提供と介護報酬の適正請求について全指定事業所に対し周知・指導を図ることにより、制度理解の向上と基準違反行為の未然防止に努める。併せて、法令遵守の意識向上及び介護従業者の確保・定着に向けた取組みを進める。

また、介護保険法の基本理念のとおり、利用者の実情に応じ、自己決定による過不足の無いサービスが計画され、実施・評価されているか、一連のケアマネジメントプロセスをチェックし、自立支援・重度化防止に資するサービス体制を目指す。

(2) 集団指導

全指定事業所を対象に、以下を主眼に置いて実施する。

- 介護保険法の趣旨・目的の周知及び各種基準等の理解の促進
- 介護報酬に係る過誤、不正防止の観点から適正な請求事務指導 など

(3) 運営指導 ※令和 4 年度から、従来の「実地指導」が「運営指導」に名称変更

事業所の育成・支援を念頭において、法の大きな柱で政策上の重要な課題である「サービスの質の確保と向上」「尊厳の保持」「適正な介護報酬請求」等を踏まえて、確認項目及び確認文書をもとに指導を行う。また、指導の実施に当たっては、事業所に「自己点検シート」を事前に送付し、自己点検を求める。

確認項目以外の項目は特段の事情がない限り確認を行わないものとし、確認文書以外の文書は原則求めないものとするが、内容に不備があるなど詳細な確認が必要と認められる場合には、当該確認文書以外の文書等を提示するよう事業者へ求める。

(4) 実地検査（監査）

運営指導において、著しい運営基準違反が認められる場合、又は、報酬請求指導の際に不正が確認され、著しく悪質な請求と認められる場合に監査へ変更し実施する。

また、通報、苦情及び相談等の情報により、高齢者虐待など著しい運営基準違反や不正請求が認められる場合、又はその疑いがあると認められる場合に実施する。

(5) 鹿児島県との連携

平成 18 年 4 月から市町村における県指定サービス事業者への立入権限が付与されたことに伴い、市と県の連携を図りながら効果的な指導・監査に努めることとする。

また、市指定サービス事業者についても、運営指導等を合同で実施することができることから、必要に応じて県との連携に努めるものとする。

(6) 有料老人ホーム等の適正運営（指導指針）

有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅等（以下、「施設」という。）の入居者が、入居者自身の選択に基づき、自立支援や重度化防止に資する適切なサービスを提供されていることを確認するため、施設や併設事業所に対し、以下により指導等を行う。

- ① 市は、施設入居者のサービス提供状況について、以下により把握を行う。
 - ・施設に併設する市指定事業所に対する通常の運営指導
 - ・国保連の縦覧点検帳票や、市の認定・給付データ等の確認
 - ・介護支援専門員や利用者・家族からの情報提供・苦情 など
- ② ①により確認が必要となった場合には、施設への任意調査や併設事業所に対する運営指導、また、必要に応じて担当居宅介護支援事業所に対するケアプラン点検を実施する。
- ③ ②により調査が必要となった施設に対し、鹿児島県と連携して立入検査などを行う。

2 重点指導事項

過年度の指導結果や、介護保険事業所等における昨今の社会情勢等を考慮し、特に指導の必要があると思われる下記事項を「重点指導事項」とし、運営指導において確認を行う。

(1) 人員に関する基準

- 人員に関する基準に定める職員の資格及び員数を満たしているか
- 資格期限は有効期間内であるか
- 有資格者が行うべきサービスが無資格者により行われていないか

《留意点》

- ✓ 地域密着型サービス事業所の管理者や計画作成担当者の要件である「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」等を計画的に受講すること。
- ✓ 介護に直接携わる従業者のうち資格を有さない従業者に対し、認知症に係る基礎的な研修を受講させること。★
- ✓ 医療行為の取扱いに留意すること。

(2) 内容及び手続の説明及び同意

- 重要事項（運営規程概要、利用料金等）について書面を交付して説明し、利用者の（書面による）同意が得られているか
- 個人情報取扱説明書について、利用者及び家族から書面同意が得られているか

《留意点》

- ✓ 同意を得たことが書面（または電磁的記録）として確認できること。

- ✓ 利用者の同意は本人名とし、本人の署名が困難な場合は、代筆者による記入（代筆者署名を併記）とすること。
- ✓ 利用開始日までに徴するとともに、利用者都合によるやむを得ない理由等がある場合は、利用者や家族への連絡の経過等を支援経過記録等に記録すること。
- ✓ サービス担当者会議等において、利用者の個人情報を用いる場合は利用者の同意を、利用者の家族の個人情報を用いる場合は当該家族の同意を、あらかじめ文書により得ておくこと。

（３）サービス計画の作成

- 居宅サービス計画・個別サービス計画の作成に当たって、一連のケアマネジメントプロセスが適切に実施できているか

《留意点》

- ✓ 居宅サービス計画は、家族等による援助や必要に応じて保険給付対象外サービスについても位置付けることにより、総合的な計画となるよう努めること。
- ✓ 個別サービス計画は、居宅サービス計画の内容に沿って作成すること。
- ✓ 適切に利用者の同意を得ること。（※上記（２）と同様）

（４）勤務体制の確保等

- 事業所ごとに従業者の勤務の体制を定めているか
- 原則として、月ごとの勤務表を作成し、日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、兼務関係を明確にしているか
- 辞令（雇用契約書・労働条件通知書等の雇用を証する書類）が適切に発令されているか
- 従業者の資質向上のために、研修の機会を確保しているか

《留意点》

- ✓ 従業者が、他の事業所と兼務している場合には、事業所ごとに勤務表を作成し、勤務時間を明確に区分すること。
- ✓ 勤務表が、併設する有料老人ホームと一体的に作成され、兼務職員の勤務時間が明確に区別されていない例が散見されることから、勤務表は事業所ごとに分けて作成し管理すること。
- ✓ 「地域密着型通所介護サービスを複数単位で行う場合」や「グループホームを２ユニットで行う場合」においても、それぞれの単位・ユニットごとに勤務表を作成すること。
- ✓ 「介護職員」「計画作成担当者」等の職種名を明記した辞令を発令すること。また、兼務職員についても、兼務する事業所名や職種名を明記すること。

(5) 非常災害対策

- 非常災害対策計画は、火災、震災に加え水害、土砂災害など地域の実情に応じたものとなっているか
- 定期的に避難、救出及びその他必要な訓練を行っているか

《留意点》

- ✓ 非常災害に係る業務継続計画を策定し、従業員への周知や研修・訓練を実施すること。★

(6) 衛生管理等

- 新型コロナウイルスやインフルエンザ等、感染症の発生・蔓延防止対策等が講じられているか
- レジオネラ症防止のための浴槽等の適切な衛生管理や食中毒防止対策等が講じられているか

《留意点》

- ✓ 感染症対策委員会の開催や指針の整備、研修・訓練の実施等の対策を講じること。★
- ✓ 感染症に係る業務継続計画を策定し、従業員への周知や研修・訓練を実施すること。★

(7) 事故発生時の対応

- 介護事故の発生・再発・未然防止のため、
 - ①事故発生時の対応等の指針を整備
 - ②事故発生時の報告、分析、改善策の職員への周知徹底を図る体制整備
 - ③事故防止のための委員会、従業員への研修を定期的実施
 - ④ヒヤリハットの報告・記録・分析体制等の措置が講じられているか

- 事故報告対象事例が発生した場合に、市へ報告書が提出されているか

《留意点》

- ✓ 「介護事故報告の手引き」を確認の上、事故報告対象事例が発生した場合には速やかに市へ報告書を提出すること。

(8) 虐待の防止

- 虐待防止・身体拘束廃止への取り組みがなされているか
- サービスの提供に当たって、入所者等の生命または身体を保護するため、緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他入所者等の行動を制限する行為を行っていないか

《留意点》

- ✓ 運営規程に「虐待の防止のための措置」を定めること。★
- ✓ 虐待防止検討委員会の開催、指針の整備、研修の実施、担当者の設置等の措置を講じること。★

(9) 介護報酬の算定及び取扱い

- 介護報酬算定に関する告示等を適切に理解した上で、算定基準等に従って介護報酬の請求が適正に行われているか。

＜留意点＞

- ✓ 介護報酬の加算・減算規定が設けられている事項に関して、その基準要件（サービス提供等の記録、人員・勤務要件、利用者の要件等）を十分に確認し算定すること。

(10) 介護人材の確保及びサービスの質の向上のための対策

- 介護人材の確保及びサービスの質の向上のため、
 - ①介護職員処遇改善加算等の算定の取組
 - ・給与改善やキャリアパス（昇進・研修体系等）の確立
 - ・資質向上を図るための研修の実施
 - ・職員への制度説明・理解
 - ②ハラスメント対策や、介護職場の改善（雇用管理改善）の取組
 - ③苦情受付・処理体制の整備等の措置が講じられているか。

＜留意点＞

- ✓ 介護職員処遇改善加算等の算定要件である「従業者への説明・周知」を十分に行うこと。
- ✓ 職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに関して、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。

※ ★は令和6年4月から義務化されたもの。