

三木市の運営指導等における指導状況について

三木市健康福祉部福祉課監査係
三木市健康福祉部介護保険課認定審査係

第1 指導及び監査について

1 指導の趣旨

介護保険事業の健全な運営を確保するため、サービスの質の確保向上や保険給付の適正化を図ることを目的として、介護サービス事業者に対し、指定基準の遵守、サービスの内容、介護報酬請求等に関する事項について周知徹底させるために実施。

2 指導及び監査の類型

①集団指導

介護保険制度の改正内容、介護給付費等対象サービスの取扱い、介護報酬の算定方法、関係法令等について、その時々課題や問題事例等も踏まえて、講習等の形式により実施。

②報告等

居宅介護支援事業所にチェックリスト等の提出を求め運営状況を確認。

③運営指導(令和4年3月厚生労働省通知に基づき、「実地指導」から名称変更)

○サービスの質の確保向上や保険給付の適正化を図ることを目的として、介護サービス事業者の事業所等に赴き、適正な事業運営が実施されているかを確認し、指導等を実施。

○運営指導を行う中で、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等には、直ちに「監査」に変更して検査を継続実施。

第2 指導及び監査について

○行政上の措置に該当する内容であると認められる若しくはその疑いがあると認められる場合、又は介護報酬の請求について不正若しくは著しい不当が疑われる場合に、「運営指導」を「監査」に変更して実施。なお、監査の結果、必要と認められる場合は、次の措置を実施。

①行政上の措置

勧告・命令等

人員基準を満たしていない事業者、設備・運営基準に従って適正な運営を行っていない事業者等に対して、期限を定めて是正を勧告し、期限内に従わなかったときはその旨を公表できる。また、勧告に沿った措置をとらない場合には期限を定めて措置をとるように命令し、その旨を公示。

指定の取消し・効力停止

指定事業者が介護保険法第77条に定める取消事由のいずれかに該当するときは、指定を取り消すことが可能。また、期間を定めて、指定の全部又は一部の効力を停止できる。（法第77条）

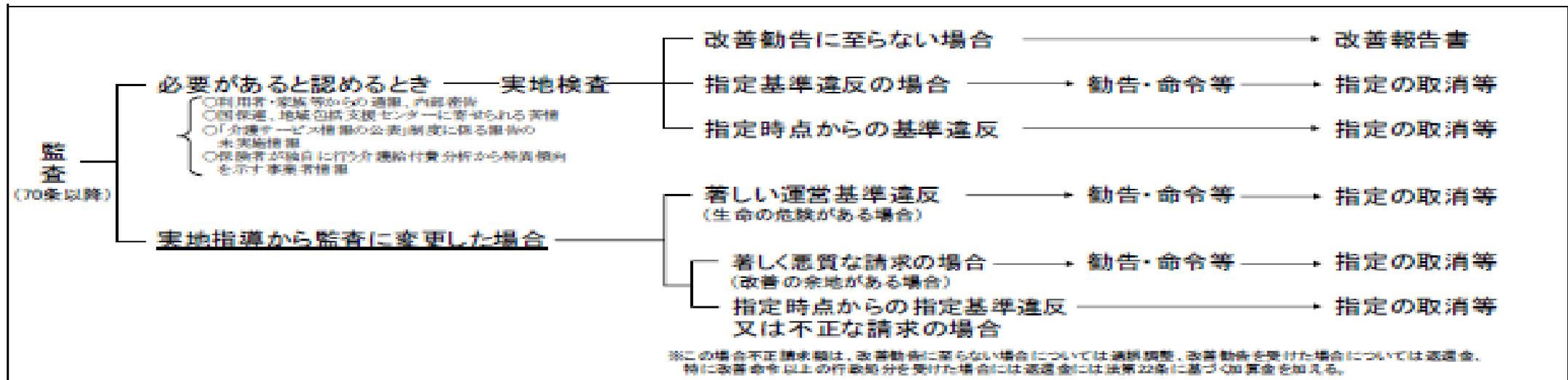
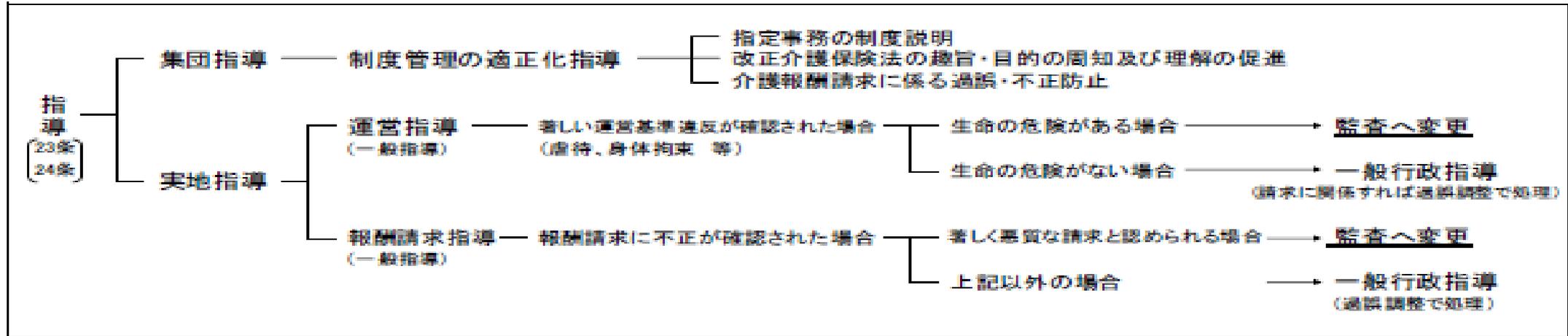
②経済上の措置

介護給付費等対象サービスの内容又は介護報酬の請求に関し不正又は不当の事実が認められ、これに係る返還金が生じた場合には、保険者において介護報酬の返還請求（返還金には、市町は40%の加算金を付すことが可能）。

令和4年度集団指導資料（三木市）

【参照】厚生労働省のHPより

都道府県・市町村が実施する指導及び監査の流れ



第3 令和4年度運営指導実施事業所数及び指摘件数

【居宅介護支援】

運営指導実施事業所数	文書指摘事業所数	文書指摘件数
9事業所	7事業所	28件

【地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護】

運営指導実施事業所数	文書指摘事業所数	文書指摘件数
7事業所	7事業所	38件

【認知症対応型共同生活介護】

運営指導実施事業所数	文書指摘事業所数	文書指摘件数
4事業所	3事業所	22件

【小規模多機能型居宅介護】

運営指導実施事業所数	文書指摘事業所数	文書指摘件数
2事業所	2事業所	12件

【地域密着型介護老人福祉施設】

運営指導実施事業所数	文書指摘事業所数	文書指摘件数
1事業所	1事業所	4件

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【人員に関する基準】

○労働条件の明示<全サービス共通>

- ・雇用契約に係る書類(雇用契約書又は労働条件通知書)が整備されていない。
- ・労働条件通知書等に必ず明示しなければならないことが記載されていない。

(参照)厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署HP

○人員基準違反<全サービス共通>

- ・指定基準に定められている従業者の員数を配置していない。
- 1日でも人員欠如があれば基準違反になるため、必要な従業者の配置に向けた改善の取り組みが必要。

労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)。

<p>必ず明示しなければならないこと</p> <p>原則、書面^(※)で交付しなければならないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 契約期間に関すること ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関すること ③ 就業場所、従事する業務に関すること ④ 始業・就業時刻、休憩、休日などに関すること ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関すること ⑥ 退職に関すること(解雇の事由を含む) ⑦ 昇給に関すること 	<p>定めをした場合に明示しなければならないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑧ 退職手当に関すること ⑨ 賞与などに関すること ⑩ 食費、作業用品などの負担に関すること ⑪ 安全衛生に関すること ⑫ 職業訓練に関すること ⑬ 災害補償などに関すること ⑭ 懲罰や制裁に関すること ⑮ 休職に関すること <p>(※)労働者が指定した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。</p> <p>厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますのでご活用ください。</p>
---	---

ポイント2 賃金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない(労働基準法第24条)。また、労働者の同意があっても最低賃金を下回ることはできません(最低賃金法第4条)。

① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります(労働者の代理人や関係者等への支払いは不可)。
③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければならない(賞与等は除く)。
⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、定期的に定められた期日を定めて支払わなければならない(賞与等は除く)。

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【運営に関する基準】

○計画の具体的取扱い方針<全サービス共通>

- ・課題の把握（アセスメント）を行ったことが記録において確認できない。
- 計画の作成及び変更にあたっては、アセスメントを実施したうえで計画を作成すること。

○運営基準減算<居宅介護支援事業所>

- ・ケアプラン作成・変更時のアセスメント等
- ・サービス担当者会議の開催
- ・月1回の訪問、モニタリングの記録
- ・利用者への事前説明

※利用者に対し、サービス事業者の選定理由や複数のサービス事業者を紹介するように求めることができること、前6か月間にケアプランに位置づけた各サービスの利用割合(令和3年報酬改定事項)。

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【運営に関する基準】

○勤務体制の確保<全サービス共通>

・勤務表が月ごとに作成されていない。また、勤務表の勤務時間、常勤・非常勤の別、兼務関係等が不明確であった。

➤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、管理者との兼務関係等を明確にすること。（併設サービス事業所等と兼務している場合、区別が必要）

また、他職種と兼務する場合は、勤務表にそれぞれの職種における勤務時間を2段書で記入するなどして明確に示すこと。

・秘密保持の同意書等が一部確認できない職員がいた。

➤職員及び職員であった者が、正当な理由なく、その業務上知り得た秘密を漏らすことがないよう全職員から誓約書を徴収する等の必要な措置を講ずること。

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

（参考様式1） 従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表

令和 4 （ 2022 ） 年 地域密着型通所介護 ○○デイサービス

(1) 4週
(2) 予定
40 時間/週 160 時間/月
30 日
1 単位
1 単位目
(計 7 時間)

【記載例】

・各職種を記載。兼務の場合は2段書で明確にする。

・各職種のなかで勤務形態(常勤専従、常勤兼務、非常勤専従、非常勤兼務)を記載

・日々の勤務時間を記載

・何の職種を兼務する記載します

No	(6) 職種	(7) 勤務形態	(8) 資格	(9) 氏名	シフト記号	(10)														(11) 1~4週目の勤務時間数合計	(12) 週平均勤務時間数	(13) 兼務状況(兼務先及び兼務する職種の内容)等
						1週目							2週目									
						1 金	2 土	3 日	4 月	5 火	6 水	7 木	8 金	9 土	10 日	11 月	12 火	13 水	14 木			
1	管理者	A	—	厚労 太郎	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数	a 8 7	a 8 7		a 8 7	a 8 7								160 140	40 35			
2	生活相談員	A	社会福祉士	○○ A太	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数	a 7 7	a 7 7		a 8 7	a 8 7								160 140	40 35			
3	生活相談員	B	社会福祉士専任資格	○○ B子	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数	a 8 7										a 8 7	64 56	16 14	介護職員			
4	介護職員	B	—	○○ B子	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数		a 8 7	a 8 7		a 8 7	a 8 7			a 8 7			96 84	24 21	生活相談員			
5	介護職員	A	介護福祉士	○○ E次	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数	a 8 7		160 140	40 35													
6	介護職員	A	—	○○ F子	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数	a 8 7	a 8 7		a 8 7	a 8 7							160 140	40 35				
7	看護職員	B	看護師	○○ C男	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数	x 4 4											64 64	16 16	機能訓練指導員			
8	機能訓練指導員	B	看護師	○○ C男	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数	y 4 3		64 48	16 12	看護職員												
9	看護職員	D	准看護師	○○ D美	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数		x 4 4		x 4 4	x 4 4				x 4 4	x 4 4		48 48	12 12	機能訓練指導員			
10	機能訓練指導員	D	看護師	○○ D美	シフト記号 勤務時間数 サービス提供期間内の勤務時間数		y 4 3		y 4 3	y 4 3				y 4 3	y 4 3		48 36	12 9	看護職員			

・それぞれの職種を記載
・勤務形態は常勤・兼務
・職種ごとの勤務時間を記載

・それぞれの職種を記載
・勤務形態常勤・兼務
・職種ごとの勤務時間を記載

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【運営に関する基準】

○勤務体制の確保 <全サービス共通>

・ハラスメント防止対策について、必要な措置が講じられていない。

➤令和4年4月1日よりパワーハラスメント防止措置が中小企業の事業主にも義務化されている。

①セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントについての指針を作成し、職員に周知・啓発が必要

②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についても、①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備②被害者への配慮のための取組み③被害防止のための取組み等を講じることが望ましい。

(参照)厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)HP

中小企業の事業主の皆さま

労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義
 職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。
 ① 優越的な関係を背景とした言動
 ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
 ③ 労働者の就業環境が害されるもの
 ※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・脅迫	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 ●相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずして他の労働者に暴露する。

※個別の事業について、パワーハラに該当するかどうかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【運営に関する基準】

○地域との連携等

＜地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護＞

- ・ コロナ禍の運営推進会議の開催として、構成員に資料配布のみ行っていた。
➤ 構成員から書面若しくは電話等により評価を受け、必要な要望、助言を受けること。

(参照)令和2年2月28日付厚生労働省事務連絡「新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な取り扱いについて」

- ・ 運営推進会議の記録を公表していなかった。
➤ 公表方法は、利用者やその家族に配布、事業所に掲示、事業所のHPに掲載等が考えられる。

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【運営に関する基準】

○非常災害対策計画

<地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護>

・非常災害に関する具体的な計画(消防計画、風水害、地震等の災害計画)が策定されていない。また、職員への周知等も定期的に行われていない。

➤当該計画は、①施設の立地条件②災害に関する情報の入手方法③災害時の連絡先及び通信手段の確認④避難を開始する時期、判断基準⑤避難場所⑥避難経路⑦避難方法⑧災害時の人員体制、指揮系統⑨関係機関との連携体制⑩その他必要事項等が盛り込まれているか、再度内容の確認をすること。

・定期的な避難、救出その他必要な訓練が行われていない。

➤消防法施行規則3条10項により、該当する事業所においては、消化訓練及び避難訓練を年2回以上実施する必要がある。

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【運営に関する基準】

○身体拘束の禁止<小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護>

- ・身体的拘束を行った際の記録が不十分だった。
 - ①身体拘束を行う場合、切迫性、非代替性、一時性の各要件に該当しているか明確にすること。
 - ②やむを得ず身体拘束を行う場合は、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況等を漏れなく記録すること。
 - ③身体拘束等適正化検討委員会を3月に1回開催、その結果を職員等に周知徹底を図ること。
 - ④職員等に対し、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。
 - ⑤身体拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ※上記①～⑤の基準を満たしていない場合においては、所定単位数の10%に相当する単位数の減算となるため、日頃から体制の確認等が必要。

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【運営に関する基準】

○事故報告<全サービス共通>

・医療機関において、治療又は入院を要した事故が発生したにも関わらず、三木市に報告していない。

➤事故報告について、「(1)サービス提供による、利用者のケガ又は死亡事故の発生」した場合、外部の医療機関で受診を要したものが原則となるが、それ以外についても家族等に連絡しておいた方がよいと判断されるものは三木市に報告すること。また、「(4)その他、報告が必要と認められる事故の発生」として、サービス提供中に起因した事故以外でも積極的に報告することが望ましい。

※最終報告は、下記の事故報告様式を介護保険課にメールで送付すること。

(参照)三木市介護保険課のHPに掲載しているので、適時活用してください。

- ・三木市における事故発生時の報告取扱い要領
- ・介護事業者及び市町等における事故等発生時の報告フローチャート
- ・事故報告様式

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【運営に関する基準】

- その他運営上で留意すべき事項<全サービス共通>
 - ・感染症への対応 ※令和6年4月1日より義務化
 - ①感染症への対策を検討する委員会の開催
 - ②感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備
 - ③感染症対策のための研修及び訓練を定期的実施
 - ・業務継続に向けた取組み ※令和6年4月1日より義務化
 - ①業務継続計画(BCP)を策定し、定期的な見直し等を実施
 - ②業務継続計画について周知し、研修及び訓練を定期的実施
 - ・高齢者の虐待防止 ※令和6年4月1日より義務化
 - ①虐待防止のための対策を検討する委員会を定期的開催
 - ②虐待防止のための指針を整備
 - ③虐待防止のための研修を定期的実施、その担当者を配置
 - ④運営規程に虐待防止のための措置に関する事項を記載

第4 運営指導等における主な指摘事項及び留意事項

【その他】

○加算・減算<全サービス共通>

・各サービスにおける報酬告示及び留意事項通知により規定されている算定要件を満たしている記録等が確認できない。

➤請求にあたっては、算定要件を満たしているか、記録を残しているかどうかの確認をすること。また、算定要件を満たさなくなった場合や、判断が難しい場合は三木市に確認を行い、加算の取下げ等速やかに処理すること。

○その他の各サービスの主な指摘事項については、別紙の内容を確認すること。