

令和6年度 介護サービス事業者集団指導資料

短期入所生活介護

札幌市保健福祉局 介護保険課（事業指導担当）

目 次

1	運営指導と監査について.....	P 3
2	従来型（ユニット型以外）の人員基準・定員.....	P 4
3	ユニット型の人員基準・定員.....	P 6
4	運営基準改定における留意事項.....	P 8
5	介護報酬改定における留意事項.....	P 1 0
6	介護職員等処遇改善加算について.....	P 1 4
7	経過措置の終了について.....	P 1 8
8	高齢者虐待防止に関する取組・身体拘束について.....	P 2 1
9	防災について.....	P 2 5
1 0	感染症対策について.....	P 2 6
1 1	介護現場におけるハラスメントについて.....	P 2 6
1 2	変更の届出、加算の届出、廃止・休止の届出.....	P 2 7
1 3	根拠法令及び通知等.....	P 2 8

1 運営指導と監査について

札幌市では、利用者の自立支援や尊厳の保持を念頭に置き、介護給付等対象サービスの取扱いや介護報酬の請求に関する事項について、その周知徹底と遵守を図ることを指導の方針としています。

(1) 運営指導

- ① 事業所において書類の確認や管理者からのヒアリングを行います。
- ② 関係法令や指定基準を遵守した運営が行われているか確認します。適切な運営が行われていない場合は、是正するよう指導します。
- ③ 各種加算について、算定要件を満たしているか確認します。不適切な報酬請求が行われていた場合は、過誤調整が必要となります。

(2) 監査

- ① 重大な違反や報酬の不正請求などが疑われる場合に監査を行います。
- ② 監査の結果、不正の事実が確認された場合は、改善勧告・命令、指定の一部又は全部の停止や取り消し等の行政処分を行います。
- ③ 運営指導において、利用者の生命の危険や報酬請求における著しい不正が確認された場合は、監査に切り替わることがあります。
- ④ 原則事前通知せずに実施することを基本といたします。

札幌市介護保険施設等指導監査要綱（令和6年5月13日改訂）

札幌市ホームページに掲載しています。

https://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/documents/r6_5_sidoukansayoukou.pdf

2

従来型（ユニット型以外）の人員基準・定員

1 従来型の人員基準について

(1) 人員基準

職種	資格要件	員数	その他
管理者	なし	常勤専従で1人	管理業務に支障がない場合、当該事業所の他の職務又は同一の事業者によって設置された他の事務所施設等の管理者又は従業員としての職務に従事できる
医師	医師	1人以上	本体と兼務可
生活相談員	精神保健福祉士、社会福祉主事、社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員	常勤換算方法で利用者の数が100人又はその端数を増すごとに1人以上 (併設の場合、本体と利用者の合算数により判断)	うち1人は常勤(利用定員が20人未満の併設事業所を除く)
看護職員	看護師、准看護師	常勤換算方法で利用者の数が3人又は端数を増すごとに1人以上	うち1人は常勤(利用定員が20人未満の併設事業所を除く) ※介護職員は常時1人以上配置すること
介護職員	なし ※介護職員の資格については、P6(3)を参照		
栄養士	栄養士	1人以上	本体と兼務可
機能訓練指導員	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護師、准看護師、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師 (※はり師・きゅう師は上記の機能訓練指導員が配置されている事業所で6か月以上機能訓練指導の業務を経験している場合のみ配置可)	1人以上	本体と兼務可
調理員その他の従業者	なし	実情に応じた適当数	

- (2) **人員基準上満たすべき職員の員数を算定する際の利用者の数**（ユニット型も同様）
短期入所生活介護事業所において人員基準上満たすべき職員の員数を算定する際の利用者の数の計算方法は、以下のとおりです。

【人員基準上満たすべき職員の員数を算定する際の利用者数の平均の求め方】

- ・当該年度の前年度（4/1～翌年3/31）の平均を用いる
- ・利用者数の平均＝前年度の利用者数の延数を当該年度の日数で割って得た数
- ・計算にあたっては、小数点第2位以下を切り上げ
- ・計算にあたっては、入所した日を含み、退所した日は含まない
- ・新規開設又は再開等で、前年度1年未満の実績しかない場合は以下のとおり

※前年度1年未満の実績しかない場合

○新設（再開）・増床の場合は、新設（再開）・増床の時点から

- ・6か月未満の間：ベッド数の90%を利用者数として推定
- ・6か月以上1年未満の間：直近の6か月の全利用者数等の延数を6か月間の日数で割って得た数
- ・1年以上：直近1年間における全利用者等の延数を1年間の日数で割って得た数

○減床の場合は、減床後の実績が3か月以上あるときは、減床後の延利用者数を延日数で割って得た数

※ただし、これらにより難い合理的な理由がある場合には他の適切な方法により利用者数を推定することができます。

2 従来型の利用定員について

- 利用定員は空床利用型事業所の場合を除き、20人以上としなければなりません。
- 併設事業所又はユニット型短期入所生活介護が併設されている場合は、それらの利用定員の総数が20人以上である場合には、短期入所生活介護事業所の利用定員を20人未満とすることができます。

3

ユニット型の人員基準・定員

1 ユニット型の人員基準について

(1) 指摘事項例

- ユニットごとに常時1人以上の介護職員又は看護職員を配置していない。
- 職員の退職等で、ユニットリーダー研修受講者の数が足りていない。

(2) 人員基準について

ユニット型短期入所生活介護の人員基準は、P4の表（1 従来型の人員基準について（1）人員基準の表）を参照してください。ただし、以下の点が従来型と異なりますので、ご注意ください。

- ① 昼間については、ユニットごとに常時1人以上の介護職員又は看護職員を配置すること。
- ② 夜間及び深夜については、2ユニットごとに1人以上の介護職員又は看護職員を夜間及び深夜の勤務に従事する職員として配置すること。
- ③ ユニットごとに常勤のユニットリーダーを配置すること。

(3) ユニットリーダーについて

ユニットごとに常勤のユニットリーダーを配置することが求められており、以下の点にご留意ください。

- ① 常勤のユニットリーダーについては、ユニットケアリーダー研修を受講した職員を2名以上配置すること。ただし、2ユニット以下の場合は1名の配置でよい。
- ② 研修受講者が配置されているユニット以外のユニットでは、ユニットにおけるケアに責任を持つ職員（研修受講者でなくてもよい）をユニットリーダーとし、研修受講者は、研修で得た知識等を、ユニットリーダー研修を受けていないユニットリーダーに対して伝達するなど、当該事業所におけるユニットケアの質の向上の中核となること。
- ③ ユニット型の特別養護老人ホーム等が併設されている場合には、研修修了者をそれぞれに2名以上配置する必要はなく、一体のものとみなして、合計2名以上の研修受講者が配置されていればよい。

2 ユニット型の利用定員について

- ① 利用定員は空床利用型事業所の場合を除き、20人以上としなければなりません。
- ② 1ユニットの利用定員は原則として、おおむね10人以下とすること。

ただし、令和3年度の制度改正により、各ユニットにおいて利用者が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援するのに支障がないと認められる場合には、利用定員が15人までのユニットとすることが可能になりました。

※平成15年4月1日に現存する指定短期入所生活介護事業所が同日において現にユニットを有している場合は、当該ユニットについてはこの規定は該当しません。ただし、当該ユニットが改築されたときは、この限りではありません。

3 ユニット型の利用定員が11名以上の場合の人員基準について

入所定員が11名以上のユニットを整備する場合においては、夜勤時間帯を含めた介護職員・看護職員の配置の実態を勘案し、次のように配置するよう努めてください。

時間帯	介護職員・看護職員の配置基準	下線部の具体例
日勤時間帯 (夜勤時間帯に含まれない連続する8時間)	ユニットごとに常時1人の配置に加えて、 <u>当該ユニットにおいて日勤時間帯に勤務する別の従業者の1日の勤務時間数の合計を8で除して得た数が、利用者の数が10を超えて1を増すごとに0.1以上</u>	利用者数が 11名の場合、0.1以上 12名の場合、0.2以上 13名の場合、0.3以上 14名の場合、0.4以上 15名の場合、0.5以上
夜勤時間帯 (午後10時～翌日午前5時を含めた連続する16時間)	2ユニットごとに1人の配置に加えて、 <u>当該2ユニットにおいて夜勤時間帯に勤務する別の従業者の1日の勤務時間数の合計を16で除して得た数が、利用者の数が20を超えて2又はその端数を増すごとに0.1以上</u>	利用者数が 21、22名の場合、0.1以上 23、24名の場合、0.2以上 25、26名の場合、0.3以上 27、28名の場合、0.4以上 29、30名の場合、0.5以上

なお、それぞれの時間帯に属していれば、連続する時間である必要はありませんが、当該ユニットにおいて行われるケアの内容、利用者の状況に応じて最も配置が必要である時間に充てるよう努めてください。

4 運営基準改定における留意事項

1 書面掲示のオンライン化について

(1) 概要

指定介護老人福祉施設は、原則として、運営規定の概要、従業者の勤務の体制、協力医療機関、利用料その他のサービスの選択に資すると認められる重要事項（以下、「重要事項」という。）をウェブサイトに掲載しなければならない。

(2) 留意事項

ウェブサイトとは、法人のホームページ等又は、介護サービス情報公表システムのことをいいます。

なお、本件については令和7年3月31日までの間は経過措置期間となります。

2 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会について

(1) 概要

業務の効率化、介護サービスの質の向上その他の生産性の向上に資する取り組みの促進を図るため、入所者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会を定期的に開催しなければならない。

※テレビ電話装置等の活用可。

(2) 留意事項

・ 構成員

管理者やケア等を行う職種を含む幅広い職種により構成することが望ましい。各事業所の状況に応じ必要構成メンバーを検討すること。

・ 開催に当たって

「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」等を参考に取り組みを進めることが望ましい。

また、本委員会はテレビ電話装置等を活用することができるが、その際には「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取り扱いのためのガイダンス」、「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を遵守してください。

・ 開催方法

定期的に開催。開催頻度については、本委員会の開催が形骸化することがないよう留意したうえで、各事業所の状況を踏まえ、適切な開催頻度を定めることが望ましい。

- ・ 他の委員会との共同

本委員会は他に事業運営に関する会議（事故発生の防止のための委員会等）を開催している場合、これと一体的に設置運営することとして差し支えない。本委員会は、事業所ごとに実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。

- ・ 経過措置

令和9年3月31日まで委員会の設置は努力義務。

※参考

- ・ 介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン 改訂版

https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/Seisansei_kyotaku_Guide.pdf

- ・ 医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取り扱いのためのガイダンス

<https://www.mhlw.go.jp/content/001235843.pdf>

- ・ 医療情報システムの安全管理に関するガイドライン

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000516275_00006.html

5

介護報酬改定における留意事項

1 高齢者虐待防止措置未実施減算について

(1) 概要

指定居宅サービス基準第 140 条（指定居宅サービス等基準第 140 条の 13 において準用する場合を含む。）又は第 140 条の 15 において準用する第 37 条の 2 に規定する措置を講じていない場合に、入所者全員について、減算することとなる。

(2) 要件等について

減算となる具体的な事例は以下の通り。

- ・虐待の防止のための対策を検討する委員会を定期的に開催していない。
- ・虐待の防止のための指針を整備していない。
- ・虐待の防止のための研修を年 1 回以上実施していない。
- ・虐待の防止措置を適切に実施するための担当者を置いていない。

2 業務継続計画未策定減算について

(1) 概要

指定居宅サービス等基準第 140 条（指定居宅サービス等基準第 140 条の 13 において準用する場合を含む。）又は第 140 条の 15 において準用する指定居宅サービス等基準第 30 条の 2 第 1 項に規定する基準を満たさない場合に、入所者全員について減算することとなる。

(2) 経過措置について

令和 7 年 3 月 31 日までは、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、本減算は適用しない。

3 看取り連携体制加算について

(1) 概要

看取り期の利用者に対するサービス提供体制の強化を図る観点から、レスパイト機能を果たしつつ、看護職員の体制確保や対応方針を定め、看取り期の利用者に対してサービス提供を行った場合に評価する新たな加算を設ける。

(2) 算定要件

① 事業所基準

ア 次のいずれかに適合すること。

- ・看護体制加算（Ⅱ）又は（Ⅳ）イ若しくはロを算定していること。
- ・看護体制加算（Ⅰ）又は（Ⅲ）イ若しくはロを算定しており、かつ、短期入所生活介護事業所の看護職員により、又は病院、診療所、訪問看護ステーション若しくは本体施設の看護職員との連携により 24 時間連絡できる体制を確保していること。

イ 看取り期における対応方針を定め、利用開始の際に、利用者又はその家族等に対して当該対応方針の内容を説明し、同意を得ていること。

② 利用者基準

ア 医師が一般に認められている医学的知見に基づき回復の見込みがないと診断した者であること。

イ 看取り期における対応方針に基づき、利用者の状態又は家族の求め等に応じ、介護職員、看護職員等から看護記録等利用者に関する記録を活用し、行われるサービスについての説明を受け、同意した上でサービスを受けている者（その家族等が説明を受け、同意した上でサービスを受けている者を含む。）であること。

(3) 留意事項

死亡日及び死亡日以前 30 日以下について、7 日を限度として、64 単位／日を算定。

4 長期利用の適正化について

(1) 概要

長期利用の適正化を図り、サービスの目的に応じた利用を促す観点から、施設入所と同等の利用形態となる場合、施設入所の報酬単位との均衡を図ることとする。

(2) 算定要件

① 短期入所生活介護

連続して 60 日を超えて同一事業所に入所者に対して行うこと。

② 介護予防短期入所生活介護

連続して 30 日を超えて同一事業所の入所者に対して行うこと。

(3) 留意事項

既に、長期利用者に対する減算（自費利用を挟み同一事業所を連続 30 日を超えて利用している者に対する減算）を行っている場合、長期利用者に対する

減算後の単位数が、対応する介護福祉施設サービス費、ユニット型介護福祉サービス費を下回る場合は、それ以上の単位数の減算は行わない。

なお、同一事業所を長期利用していることについては、居宅サービス計画において確認することとなる。

5 口腔連携強化加算

(1) 概要

職員による利用者の口腔の状態の確認によって、歯科専門職による適切な口腔管理の実施につなげる観点から、事業所と歯科専門職の連携の下、介護職員等による口腔衛生状態及び口腔機能の評価の実施並びに利用者の同意の下、歯科医療機関及び介護支援専門員への情報提供を評価する新たな加算を設ける。

(2) 算定要件

ア 利用者の口腔の健康状態に係る評価を行うにあたって、歯科点数表の C000 に掲げる歯科訪問診療料算定の実績がある歯科医療機関の歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士に相談できる体制を確保し、その旨を文書等で取り決めていること。

イ 次のいずれにも該当しないこと。

- (ア) 他の介護サービスの事業所において、当該利用者について、栄養状態のスクリーニングを行い、口腔・栄養スクリーニング加算Ⅱを算定している場合を除き、口腔・栄養スクリーニング加算を算定していること。
- (イ) 当該利用者について、口腔の健康状態の評価の結果、居宅療養管理指導が必要であると歯科医師が判断し、初回の居宅療養管理指導を行った日の属する月を除き、指定居宅療養管理指導事業所が歯科医師又は歯科衛生士が行う居宅療養管理指導費を算定していること。
- (ウ) 当該事業所以外の介護サービス事業所において、当該利用者について、口腔連携強化加算を算定していること。

※口腔の健康状態の評価を行うにあたっては、別途通知「リハビリテーション・個別機能訓練、栄養、口腔の実施及び一体的取組について（令和6年3月15日老高発 0315 第2号、老認発 0315 第2号、老老発 0315 第2号）」等を参考にすること。

6 生産性向上推進体制加算について

(1) 概要

加算Ⅰ：次のいずれにも適合すること。

- 1 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会において、次に掲げる事項について必要な検討を行い、及び当該事項の実施を定期的に確認していること。
 - 一 介護機器を活用する場合における利用者の安全及びケアの質の確保
 - 二 職員の負担の軽減及び勤務状況への配慮
 - 三 介護機器の定期的な点検
 - 四 業務の効率化及び質の向上並びに職員の負担軽減を図るための職員研修
- 2 1の取り組み及び介護機器の活用による業務の効率化及びケアの質の確保並びに職員の負担軽減に関する実績があること。
- 3 介護機器を複数種類活用していること。
- 4 1の委員会において、職員の業務分担の明確化等による業務の効率化及びケアの質の確保並びに負担軽減について必要な検討を行い、当該検討を踏まえ、必要な取り組みを実施し、及び当該取り組みの実施を定期的に確認すること。

加算Ⅱ：次のいずれにも適合すること。

- 1 加算Ⅰの1に適合していること。
- 2 介護機器を活用していること。

※加算Ⅰ、Ⅱともに必要事項を厚生労働省に報告することが必要。

(2) 委員会について

指定居宅サービス等基準第139条の2において、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会については定期的に開催するように定められているが、経過措置として令和9年3月31日までは努力義務とされている。

一方、本加算を算定するにあたっては、当該委員会を3月に1回以上開催し、上記一から四までの事項について実施状況を確認し、必要に応じ改善を図る必要がある。

(2) 研修について

介護機器の使用方法的の講習やヒヤリ・ハット事例等の周知、その事例を通じた再発防止策の実習等を含む職員研修を定期的に行うこと。

また、加算Ⅰを算定するにあたっては、上記に加え、職員間の適切な役割分担による業務の効率化等を図るために必要な職員研修等を定期的実施すること。

6

介護職員等処遇改善加算について

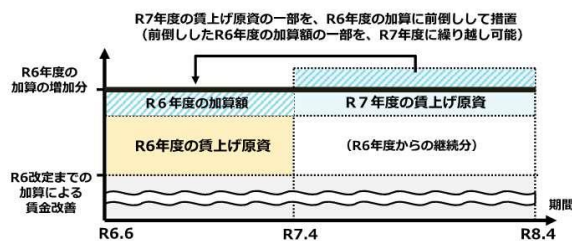
- ・介護職員の処遇改善にかかる旧加算（介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ加算）については、令和6年6月から新加算「介護職員等処遇改善加算」に一本化され、加算区分、要件等が変更となっています。
- ・新加算としては、加算区分Ⅰ～Ⅳがあるほか、令和6年度においては、令和6年5月31日時点で旧加算の全部又は一部を算定している場合、旧加算の算定状況に応じた経過措置区分として、令和6年度末までの間、新加算Ⅴ(1)～(14)を算定することができます。

1 賃金改善の考え方について

- (1) 介護職員等処遇改善加算は、介護職員その他の職員の賃金改善に充てる加算であり、令和5年度と比較して増加した加算額（令和7年度への繰越分を除く）は、ベースアップ（基本給又は決まって毎月支払われる手当）により賃金改善を行うことを基本とする。
- (2) ベースアップのみにより賃金改善を行えない場合（介護報酬改定踏まえ賃金体系等を整備途上である場合等）は必要に応じてその他の手当、一時金等を組み合わせて賃金改善を実施しても差し支えない。
- (3) 職種間の賃金配分については、特に経験・技能のある介護職員（介護福祉士の資格を有する勤続年数10年以上の介護職員を基本とする）を基本としつつ、介護サービス事業者の判断により、介護職員以外への配分も含め、柔軟な配分を認める。
- (4) 令和5年度と比較し、令和6年度に増加した加算額の一部を令和7年度の賃金改善の原資として繰り越すことも認める（令和6年度に、仮に令和5年度末時点で算定していた旧3加算を継続して算定する場合の加算見込額と令和6年度の新加算の加算額を比較して増加した額を上限とする）。

令和6・7年度の処遇改善加算の配分方法

- 介護現場で働く方々の賃上げへとつながるよう、事業所の過去の賃上げ実績をベースとしつつ、今般の報酬改定による加算措置の活用や、賃上げ促進税制の活用を組み合わせることにより、令和6年度に+2.5%、令和7年度に+2.0%のペースアップを実現いただくようお願いしている。
- こうした中で、今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置しており、令和7年度分を前倒しして、賃上げいただくことも可能である。
- ※ 今回の報酬改定では、処遇改善分について2年分を措置し、3年目の対応については、令和8年度予算編成過程で検討する。
- ※ 前倒しした令和6年度の加算額の一部を、令和7年度に繰り越して賃金改善に充てることも可。
- (具体的な取扱い)
- ・ 新加算の加算額については、令和6・7年度の2か年で全額が賃金改善に充てられていけばよいこととする。
 - ・ 令和6年度の加算額のうち、令和7年度に繰り越した部分については、その金額を令和6年度の計画書・実績報告書に記載した上で、令和7年度の計画書・実績報告書で、職員の賃金改善に充てることの計画・報告の提出を求めることとする。



賃上げ促進税制とは…

- 事業者が賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから控除できる制度。
- 大企業・中堅企業は賃上げ額の最大35%、中小企業は最大45%を法人税などから控除できる。



4

2 新加算の要件について

加算の区分ごとに、1の賃金改善の実施に加え、以下の要件①～⑧を満たす必要がある（新加算Ⅴについては、令和6年5月31日時点で旧加算を算定していた場合、令和6年度中に限り該当する加算区分を算定可能となる）。

表2-2 令和6年度中の新加算Ⅰ～Ⅳ及び新加算Ⅴ（経過措置区分）の算定要件（賃金改善以外の要件）

	①月額賃金改善要件Ⅰ	②月額賃金改善要件Ⅱ	③キャリアアップ要件Ⅰ	④キャリアアップ要件Ⅱ	⑤キャリアアップ要件Ⅲ	⑥キャリアアップ要件Ⅳ	⑦キャリアアップ要件Ⅴ	⑧職場環境等要件			表2-3に掲げる旧3加算の算定状況
	新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	旧ベース加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	任用要件・賃金体系の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件（8万円又は440万円一人以上）	介護福祉士等の配置要件	職場環境全体で1	職場環境区分ごと1	HP掲載等を通じた見える化	
介護職員等処遇改善加算Ⅰ	—	(○)	○	○	○	○	○	—	○	○	—
介護職員等処遇改善加算Ⅱ	—	(○)	○	○	○	○	—	—	○	○	—
介護職員等処遇改善加算Ⅲ	—	(○)	○	○	○	—	—	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅳ	—	(○)	○	○	—	—	—	○	—	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(1)	—	—	○	○	○	○	○	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(2)	—	—	○	○	—	○	○	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(3)	—	—	○	○	○	○	—	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(4)	—	—	○	○	—	○	—	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(5)	—	—	○	○	—	○	○	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(6)	—	—	○	○	—	○	—	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(7)	—	—	どちらか1つを実施		—	○	○	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(8)	—	—	○	○	○	—	—	○	—	—	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(9)	—	—	どちらか1つを実施		—	○	—	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(10)	—	—	どちらか1つを実施		—	○	○	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(11)	—	—	○	○	—	—	—	○	—	—	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(12)	—	—	どちらか1つを実施		—	○	—	—	○	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(13)	—	—	どちらか1つを実施		—	—	—	—	○	—	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(14)	—	—	どちらか1つを実施		—	—	—	○	—	—	○

注 (○)は新加算Ⅰ～Ⅳの算定前に旧ベースアップ等加算並びに新加算Ⅴ(2)、(4)、(7)、(9)及び(13)を未算定だった場合に満たす必要がある要件

表2-3 新加算Ⅴ（経過措置区分）の算定要件（旧3加算の算定状況）

	介護職員等処遇改善加算Ⅰ	介護職員等処遇改善加算Ⅱ	介護職員等処遇改善加算Ⅲ	介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ	介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ	介護職員等ベースアップ等支援加算
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(1)	○	—	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(2)	—	○	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(3)	○	—	—	—	○	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(4)	—	○	—	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(5)	—	○	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(6)	—	○	—	—	○	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(7)	—	—	○	—	—	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(8)	○	—	—	—	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(9)	—	—	○	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(10)	—	—	○	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(11)	—	○	—	—	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(12)	—	—	○	—	○	—
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(13)	—	—	○	—	—	○
介護職員等処遇改善加算Ⅴ(14)	—	—	○	—	—	—

表2-4（参考）令和7年度以降の新加算Ⅰ～Ⅳの算定要件（賃金改善以外の要件）

	①月額賃金改善要件Ⅰ	②月額賃金改善要件Ⅱ	③キャリアアップ要件Ⅰ	④キャリアアップ要件Ⅱ	⑤キャリアアップ要件Ⅲ	⑥キャリアアップ要件Ⅳ	⑦キャリアアップ要件Ⅴ	⑧職場環境等要件		
	新加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善	旧ベース加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善	任用要件・賃金体系の整備等	研修の実施等	昇給の仕組みの整備等	改善後の賃金要件（440万円一人以上）	介護福祉士等の配置要件	区分ごとに1以上の取組（生産性向上は2以上）	区分ごとに2以上の取組（生産性向上は3以上）	HP掲載等を通じた見える化（取組内容の具体的記載）
介護職員等処遇改善加算Ⅰ	○	(○)	○	○	○	○	○	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅱ	○	(○)	○	○	○	○	—	—	○	○
介護職員等処遇改善加算Ⅲ	○	(○)	○	○	○	—	—	○	—	—
介護職員等処遇改善加算Ⅳ	○	(○)	○	○	—	—	—	○	—	—

注 (○)は新加算Ⅰ～Ⅳの算定前に新加算Ⅴ(2)、(4)、(7)、(9)及び(13)を未算定だった場合に満たす必要がある要件

※②月額賃金改善要件Ⅱは、新加算Ⅰ～Ⅳの算定以前に旧ベースアップ等加算又は新加算Ⅴ(2)、(4)、(7)、(9)、(13)を算定していた事業所については適用しない。

※①～⑧の詳細な要件については、厚生労働省通知「介護職員等処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の掲示について」〔令和6年3月15日老発0315第2号〕の「3新加算等の要件 (1)介護職員等処遇改善加算（新加算）の要件」をご確認ください。

【注意点】

各加算区分の算定要件を満たさないことにより、請求が通らない例が散見されます。

特に⑦キャリアパス要件Ⅴについて、介護福祉士の配置要件を担保するために算定が必要な加算の種類及び加算区分について、要件を満たさない届出が散見されるため、新加算の算定に必要な加算について、以下の表をご確認ください。

表4 キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）を担保するものとして算定が必要な加算の種類及び加算区分

サービス区分	加算区分		
訪問介護	特定事業所加算Ⅰ	特定事業所加算Ⅱ	～
夜間対応型訪問介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
（介護予防）訪問入浴介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
地域密着型通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	サービス提供体制強化加算Ⅲ又はⅣ
（介護予防）通所リハビリテーション	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
（介護予防）特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
地域密着型特定施設入居者生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	入居継続支援加算Ⅰ又はⅡ
（介護予防）認知症対応型通所介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
（介護予防）小規模多機能型居宅介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
看護小規模多機能型居宅介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
（介護予防）認知症対応型共同生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
介護老人福祉施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
地域密着型介護老人福祉施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	日常生活継続支援加算Ⅰ又はⅡ
（介護予防）短期入所生活介護	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり
介護老人保健施設	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
（介護予防）短期入所療養介護（老健）	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり
（介護予防）短期入所療養介護（病院等（老健以外））	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり
介護医療院	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	～
（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	併設本体施設において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり
訪問型サービス（総合事業）	併設本体事業所において旧特定加算Ⅰ又は新加算Ⅰの届出あり	特定事業所加算Ⅰ又はⅡに準じる市町村独自の加算	～
通所型サービス（総合事業）	サービス提供体制強化加算Ⅰ	サービス提供体制強化加算Ⅱ	サービス提供体制強化加算Ⅰ又はⅡに準じる市町村独自の加算

注1 地域密着型通所介護のサービス提供体制強化加算Ⅲ又はⅣは療養通所介護費を算定する場合のみ

注2 訪問型サービス（総合事業）は、対象事業所に併設する指定訪問介護事業所において特定事業所加算Ⅰ若しくはⅡを算定していること又は対象事業所において特定事業所加算Ⅰ若しくはⅡに準じる市町村独自の加算を算定していることを要件とする。

3 新加算等の算定要件の周知・確認等について

新加算を取得するにあたり、旧加算と同様に、事業所は以下のことを求められます。

- ① 賃金改善を行う方法等について『介護職員処遇改善計画書』を用いて職員に周知する。
- ② 就業規則等の内容について職員に周知する。
- ③ 介護職員から加算に関係する賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答する。

4 加算算定に係る手続きについて

- (1) 新規で新加算を算定する場合は、加算を取得したい月の前々月の末日までに「計画書」の提出が必要となります。
- (2) 計画書を提出済みで、年度内に加算区分等各種内容の変更を行う場合は、各提出期限（居宅サービス：加算を取得したい月の前月の15日まで、施設サービス：加算を取得したい月の当月1日まで）に「計画書」のほか、必要に応じて「変更に係る届出書」「特別な事情に係る届出書」の提出が必要となります。

- (3) 加算算定年度の翌年度において、賃金改善等の状況を記載した、「実績報告書」の提出が必要となります。

加算を算定しているにもかかわらず、「実績報告書」の提出がない場合、加算額が返還となる可能性があります。

※参考通知

- ・「介護職員等処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の掲示について」〔令和6年3月15日老発0315第2号〕
- ・「福祉・介護職員等処遇改善加算等に関するQ & A（第1版）の送付について」〔令和6年3月26日〕
- ・「福祉・介護職員等処遇改善加算等に関するQ & A（第2版）の送付について」〔令和6年7月9日〕
- ・「福祉・介護職員等処遇改善加算等に関するQ & A（第2版）（令和6年7月9日）」の正誤について〔令和6年9月2日〕

7 経過措置の終了について

令和3年度の介護報酬改定において、令和6年3月31日までの経過措置であった項目が複数あります。経過措置の終了に伴い、事業所において対応が必要となる項目について改めて確認のうえ、必要な措置を講じてください。

1 虐待の防止について

(1) 基準

虐待の発生又はその再発を防止するため、次の各号に掲げる措置を講じなければならない。

- 一 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、短期入所療養介護従業者に周知徹底を図ること。
- 二 虐待の防止のための指針を整備すること。
- 三 短期入所療養介護従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的を実施すること。
- 四 前三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。

(2) 具体的な内容

- ① 虐待の防止のための対策を検討する委員会では、具体的に下記の事項について検討すること。

- ア 虐待防止検討委員会その他施設内の組織に関すること
- イ 虐待の防止のための指針の整備に関すること
- ウ 虐待の防止のための職員研修の内容に関すること
- エ 虐待等について、従業者が相談・報告できる体制整備に関すること
- オ 従業者が高齢者虐待を把握した場合に、市町村への通報が迅速かつ適切に行われるための方法に関すること
- カ 虐待等が発生した場合、その発生原因等の分析から得られる再発の確実な防止策に関すること
- キ 前号の再発の防止策を講じた際に、その効果についての評価に関すること
- ② 虐待の防止のための指針には、下記の項目を盛り込むこと。
 - ア 事業所における虐待の防止に関する基本的考え方
 - イ 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
 - ウ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針
 - エ 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針
 - オ 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項
 - カ 成年後見制度の利用支援に関する事項
 - キ 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項
 - ク 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する事項
 - ケ その他虐待の防止の推進のために必要な事項
- ③ 従業者に対する虐待の防止のための研修を年1回実施するとともに、新規採用時には必ず虐待の防止のための研修を実施すること。

2 業務継続計画の策定について

(1) 基準

- 1 感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する短期入所生活介護の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。
- 2 従業者に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施しなければならない。
- 3 定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとする。

(2) 具体的な内容

- ① 業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。
 - ア 感染症に係る業務継続計画

- a 平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等）
 - b 初動対応
 - c 感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等）
- イ 災害に係る業務継続計画
 - a 平常時の対応（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等）
 - b 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）
 - c 他施設及び地域との連携
- ② 感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を組織的に浸透させていくために、従業員に対して年1回以上の教育を開催するとともに、新規採用時には別に研修を実施すること。また、研修実施内容についても記録すること。
- ③ 訓練（シミュレーション）についても、年1回以上実施すること。

3 認知症に係る基礎的な研修の受講について

(1) 基準

短期入所生活介護従業員の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。その際、当該指定短期入所生活介護事業者は、全ての短期入所生活介護従業員（看護師、准看護師、介護福祉士、介護支援専門員、法第八条第二項に規定する政令で定める者等の資格を有する者その他これに類する者を除く。）に対し、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を講じなければならない。

(2) 具体的な内容

当該義務付けの対象とならない者は、各資格のカリキュラム等において、認知症介護に関する基礎的な知識及び技術を習得している者としてすることとし、具体的には、看護師、准看護師、介護福祉士、介護支援専門員、実務者研修修了者、介護職員初任者研修修了者、生活援助従事者研修修了者に加え、介護職員基礎研修課程又は訪問介護員養成研修一級課程・二級課程修了者、社会福祉士、医師、歯科医師、薬剤師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、精神保健福祉士、管理栄養士、栄養士、あん摩マッサージ師、はり師、きゅう師等とする。

また、新卒採用、中途採用を問わず、施設が新たに採用した従業員（医療・福祉関係資格を有さない者に限る。）に対する当該義務付けの適用については、採用後1年間の猶予期間を設けることとし、採用後1年を経過するまでに認知症介護基礎研修を受講させることとする。

8

高齢者虐待防止に関する取組・身体拘束について

1 虐待について

高齢者虐待に関しては、単に1施設、1職員が引き起こした事件として終わらせることなく、各事業者において、同様な案件が起きないように対応に努めてください。

重大事故や問題が発生した場合には、事業所と法人が連動して速やかに事実関係や原因を究明するとともに、必要な場合は札幌市へ報告を行い、根本的な再発防止策に取り組んでください。

また、令和3年度の指定基準改正に伴い、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が義務付けられました。

【参考】

高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律

(平成18年4月1日施行)

「高齢者虐待」 ①養護者による高齢者虐待

②養介護施設従事者等による高齢者虐待

「養介護施設従事者等による高齢者虐待」とは・・・

- 高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。
- 高齢者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置その他の高齢者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- 高齢者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の高齢者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- 高齢者にわいせつな行為をすること又は高齢者をしてわいせつな行為をさせること。
- 高齢者の財産を不当に処分することその他当該高齢者から不当に財産上の利益を得ること。(高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律第2条第5項抜粋)

(1) 高齢者虐待防止に関する取組（法第20条）～養介護施設設置者、養介護事業を行う者～

- ① 養介護施設従事者等の研修を実施すること
- ② 利用者や家族からの苦情の処理の体制を整備すること
- ③ その他の養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止のための措置を講じること

例：虐待防止委員会の設置・運営、高齢者虐待防止マニュアル、身体拘束防止の手引の整備など

(2) 通報の義務（法第 21 条）～養介護施設従事者等～

- ① 業務に従事する養介護施設及び事業所において、虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、速やかに市町村に通報しなければならない
秘密漏洩罪その他守秘義務違反にはあたらない
- ② 養介護施設従事者等は、高齢者虐待の通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを受けない

(3) 通報等を受けた場合の措置（法第 24 条）～市町村長又は都道府県知事～

法第 21 条の規定による通報等を受けたときは、市町村長又は都道府県知事は、養介護施設の業務又は養介護事業の適正な運営を確保することにより、当該通報又は届出に係る高齢者に対する養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止及び当該高齢者の保護を図るため、老人福祉法又は介護保険法の規定による権限を適切に行使するものとする。

(4) 高齢者虐待防止・身体拘束禁止に係る研修教材例



2 身体拘束について

(1) 身体拘束廃止未実施減算

当該減算については、事業所において身体的拘束等が行われていた場合ではなく、下記のいずれかに該当する場合、入所者全員について所定単位数から減算（×1/100）することとなります（減算については最低3月以上）。

- ・ 居宅サービス基準第128条第5項の記録（同条第4項に規定する身体的拘束等を行う場合の記録）を行っていない場合
具体例：（身体的拘束の実施に係る）記録を行っていない
- ・ 居宅サービス基準第128条第6項に規定する措置を講じていない場合
具体例：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回以上開催していない、身体的拘束等の適正化のための指針を政治していない又は、身体的拘束等の適正化のための定期的な研修を実施していない

(2) 注意点

4点柵、ミトン、つなぎ服の使用については身体拘束に当たると認識されている事業者様が多いですが、それ以外でも例えば立ち上がりを抑制するような机・車いす・ベッド等の配置により、入所者の行動を制限する行為については、身体的拘束に該当する可能性があります。

身体的拘束については、厚生労働省が示している具体例が該当することはもちろん、それ以外の行為についても個別に身体的拘束に当たるか否か慎重に判断する必要があります。

現場の職員様が身体的拘束ではないと判断した対応・事例が、身体的拘束に該当し、適切な対応をとっていない場合には減算につながる可能性もあります。そのため、身体的拘束廃止に係る委員会や研修等を通じ、施設として身体的拘束への理解を深めるようお願いいたします。

(3) 留意事項

① よくある指導事項

高齢者虐待防止に関する研修について、身体的拘束廃止に向けた研修とあわせて実施した際に、研修内容を確認すると、身体拘束に関する内容のみで、高齢者虐待防止に関する内容が網羅されていない事例が見受けられました。そのため、身体的拘束廃止に向けた研修と、高齢者虐待防止に関する研修を一緒に実施する際は、必ずそれぞれの内容を網羅するよう、ご注意ください。

② 経過措置

令和7年3月31日までは適用しない。

「身体拘束」について・・・

指定居宅サービス事業者等は、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提供に努めなければならないため『緊急やむを得ない』場合を除き、身体拘束を行ってはなりません（緊急やむを得ず、身体拘束を実施する場合には、以下3要件を満たし、かつ要件の確認及び手続きが極めて慎重に行うこと）。

『緊急やむを得ない』場合の3要件

○**切迫性**：利用者本人又は他の利用者等の生命又は身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと。

○**非代替性**：身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護方法がないこと。拘束以外に方法がない場合は、本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法により行われなければならない。

○**一時性**：身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること。本人の状態像等に応じて最も拘束時間の短い方法により行われなければならない。

※原則、『緊急やむを得ない』の判断は個人で行わず、関係者が広く参加したカンファレンスで判断する。

※利用者本人や家族に対し、身体拘束の内容、目的、理由、時間、期間等をできる限り詳しく説明すること。また身体拘束を実施した際は、様態、時間、利用者の心身の状況、理由を記録すること。

※『緊急やむを得ず』身体拘束を行う場合についても、常に観察・再検討し、要件に該当しなくなった場合には直ちに身体拘束を解除すること。

（「身体拘束ゼロへの手引き」平成13年厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」発行 参考）

9

防災について

1 発災時の対応

地震等の災害が発生した際には、介護サービス情報公表システム内の機能「災害時情報共有システム」を用いて事業所の被災状況をご報告いただくこととなります。市内事業所の状況を速やか・確実に把握するため、同システムの活用をお願いいたします。

当課においては、同システムで被災状況を確認し、対応を行います。報告がない場合には電話等を用いての確認となるため、時間がかかり必要な対応が遅れてしまう可能性が考えられます。訓練などの際に、同システムの使用方法についてもご確認ください。

2 避難確保計画

水防法又は土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律により、市町村地域防災計画に定められた洪水浸水想定区域内等又は土砂災害計画区域内の要配慮者利用施設（医療施設等）の所有者又は管理者は、避難確保計画の作成、避難訓練の実施等が義務付けられております。

これと似ているもので、業務継続計画（BCP）もありますが、これらは別個のものとなっております。施設が上述の対象区域内にある場合には両方を、区域外の場合にはBCPのみ作成いただければ基準上は問題ございません。

入所者、職員の命を守るためにも、計画の策定や避難訓練を通して、災害に備えていただきますようお願いいたします。

10 感染症対策について

1 面会について

高齢者施設等における面会については、厚生労働省からの事務連絡においても再開・推進を図ることが重要とされています。札幌市指定介護老人福祉施設の人員、施設及び設備並びに運営の基準に関する条例（平成24年条例第67号）第20条第3項においても、「指定介護老人福祉施設の従業者は、常に入所者の家族との連携を図るとともに、入所者とその家族との交流等の機会を確保するよう努めなければならない。」としております。

以下に係る厚生労働省からの事務連絡等を掲載いたしますので、各事業所においては、面会の再開について検討を進めてください。すでに再開している事業所におかれましては、引き続き感染対策に留意しながら面会の継続・推進をお願いします。

- ・介護保険最新情報 vol.1146「高齢者施設等における感染対策等について」（令和5年4月18日厚生労働省老健局高齢者支援課ほか連名事務連絡）
<https://www.mhlw.go.jp/content/001088469.pdf>
- ・「社会福祉施設等における面会等の実施にあたっての留意点について」（令和3年11月24日付厚生労働省健康局結核感染症課ほか連名事務連絡）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000860991.pdf>
- ・面会を積極的に実施する施設の事例や実施方法等を情報発信する動画及びリーフレット（高齢者施設等の職員の皆様向け）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_kourei_sha/index_00014.html

11 介護現場におけるハラスメントについて

1 ハラスメントについて

近年、介護現場では、利用者や家族等による介護職員への身体的暴力や精神的暴力、セクシュアルハラスメント、カスタマーハラスメントなどが少なからず発生していることが様々な調査で明らかとなっています。

こうしたハラスメントから職員の皆様を守るため、今一度各種ハラスメントに対する対応等についてご検討いただければと思います。

2 カスタマーハラスメントについて

各事業所のみなさまから、ここ数年カスタマーハラスメントに関するお問い合わせが増えております。利用者・ご家族に対して丁寧にご説明、対応いただくことはもちろんのことですが、度を越えた要求、暴言などについては、カスタマーハラスメントとして職員を守るためにも、事業所として対応方針を明確にさせていただくことも必要かと思われます。

札幌市では、カスタマーハラスメント防止啓発の取り組みとして、下記のポスターの掲示を行っております。こちらのポスターについては、当市 HP からダウンロード可能となっておりますので、必要に応じてご活用ください。



3 参考資料

- ・ 札幌市ホームページ
<https://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/harassment.html>
- ・ 厚労省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html
- ・ 札幌市カスタマーバラスメント
https://www.city.sapporo.jp/somu/shiminokoe/customer_harassment.html
- ・ 厚労省ハラスメント
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

12

変更の届出、加算の届出、廃止・休止の届出

事業者は、事業所の名称や所在地などの届出事項に変更があったとき、加算や減算などの介護給付費算定に係る体制に変更があったとき、事業を廃止又は休止しようとするときは、届出を行うことが介護保険法により義務付けられています。

届出の方法や期限についてはあらかじめ確認しておき、届出が必要な事項が発生した場合には、速やかに届出を行ってください。

変更届	○ 届出内容に変更があった場合には「変更届出一覧」により必要書類を確認の上、変更日から１０日以内に変更届出書を提出してください。 札幌市ホームページ「変更届（居宅サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/hennkou.html		
加算届	○ 加算の算定の届出 <table border="1"> <tr> <td>・ 短期入所サービス</td><td>届出が受理された日の翌月から算定可能 届出が受理された日が月の初日の場合は 届出した月から算定可能</td></tr> </table> ただし、「介護職員処遇改善加算」及び「介護職員等特定処遇改善加算」については、届出日の翌々月１日が算定開始日となります。 ○ 加算の取り下げ 要件を満たさなくなることが明らかになった場合には、速やかに加算の取り下げの届出を行ってください。 札幌市ホームページ「加算の届出（居宅サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/taisei-todokede.html	・ 短期入所サービス	届出が受理された日の翌月から算定可能 届出が受理された日が月の初日の場合は 届出した月から算定可能
・ 短期入所サービス	届出が受理された日の翌月から算定可能 届出が受理された日が月の初日の場合は 届出した月から算定可能		
廃止届 休止届	○ 廃止又は休止の日の１月前までに届出を行ってください。 ○ 利用者への適切な措置が取れているか確認する必要がありますので、事前に札幌市へご連絡ください。 札幌市ホームページ「廃止・休止・再開の届出（居宅サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k_haishi.html		
メール アドレス の変更	○ 登録されているメールアドレスに変更があった場合には、スマート申請サイトから登録をお願いします。 https://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/testmail.html		

13 根拠法令及び通知等

運営指導における指摘事項は「基準条例」「基準省令」及び「告示」の項目に基づいており、各サービスに関する「基準条例」「基準省令」「告示」及び「解釈通知」は下記ホームページに掲載されておりますので、ご確認ください。

(1) 基準条例

本市ホームページ

http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/ki_jyunnjyourei.html

(2) 基準省令・告示・解釈通知（令和6年度改正）

厚労省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38790.html