

I. 地域密着型サービスの概要について

(1) 地域密着型サービスとは

平成 18 年度から、住み慣れた地域での生活を支えるために創設されました。

高齢者が、介護を必要になっても遠方の施設に入所するのではなく、住み慣れた自宅や地域での生活をできるだけ継続できるよう支援するため、身近な市町村が指定（人員基準、運営基準、給付費の請求等の指揮監督）し、原則として管内市民（被保険者）のみが利用できるサービスです。

(2) 地域密着型サービスの特徴

【特徴 1】

- ① 原則として、その市町村の被保険者のみがサービスを利用できる。
（他の市町村の指定により当該他市町村の被保険者の利用も可能。また、住所地特例の対象となる施設入所者についても一部のサービスが利用可能となっています。）
- ② 原則指定・指導監督の権限は保険者である市町村が有する。

【特徴 2】

市町村（又は生活圏域）ごとに必要整備量を計画に定め、これを超える場合には市町村は指定を拒否できる。（認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護及び地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護のみ）

【特徴 3】

地域密着型通所介護について、①定期巡回・随時対応型訪問介護看護や小規模多機能型居宅介護、複合サービスを行う事業所が市町村区域に存在するないし公募指定による公募を行っており、②市町村（又は生活圏域）におけるサービス量が計画での見込み量に既に達しているか、指定により超えてしまう、若しくは計画の達成に支障が生じる場合、地域密着型通所介護の指定を拒否できる。

【特徴 4】 地域の実情に応じた弾力的な指定基準・報酬設定ができる。

【特徴 5】 公平・公正の観点から特徴 2～4 について、地域住民等が関与する仕組みとする。

(3) 地域密着型サービスの種類（【】は、市内指定事業所数（令和 4 年 2 月 28 日時点））

- ① 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- ② 夜間対応型訪問介護
- ③ 認知症対応型通所介護（介護予防） 【3 事業所】
- ④ 小規模多機能型居宅介護（介護予防） 【1 事業所】
- ⑤ 認知症対応型共同生活介護（介護予防） 【2 事業所】
- ⑥ 地域密着型特定施設入居者生活介護
- ⑦ 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 【1 事業所】
- ⑧ 看護小規模多機能型居宅介護（複合型サービス）
- ⑨ 地域密着型通所介護 【7 事業所】

II. 地域密着型サービスの基準について

(1) 地域密着型サービスの基準（根拠例規）

- ・ 韮崎市指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例
 - ・ 韮崎市指定地域密着型介護予防サービスの事業の人員、設備及び運営並びに指定地域密着型介護予防サービスに係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準を定める条例
- ※ この地域密着型サービスに関する基準条例は、各サービスの提供にあたり、その目的を達成するために必要最低限の基準を定めたものです。
- ※ この基準条例は、地域の実情に応じて法令と齟齬（そご）が生じない範囲で基準を制定・運用できることとなっています。

(2) 主な条例の規定事項

- ① 基本方針等
- ② 人員に関する基準
 - (a) 従業員の員数
 - (b) 利用定員等
 - (c) 管理者
 - (d) 事業の代表者
- ③ 設備に関する基準
 - (a) 設備及び備品等
- ④ 運営に関する基準
 - (a) 内容及び手続の説明及び同意
 - (b) サービス提供の記録
 - (c) 受給資格等の確認
 - (d) 介護計画の作成
 - (e) 基本取扱方針
 - (f) 具体的取扱方針
 - (g) 管理者の責務
 - (h) 運営規程
 - (i) 勤務体制の確保等
 - (j) 苦情処理
 - (k) 地域との連携等
 - (l) 事故発生時の対応
 - (m) 記録の整備

(3) 基準（人員・設備・運営）について

- ① 人員に関する基準
⇒サービスを提供する前提として、常に満たすことが必要です。
(満たせなくなった場合は、事業の休止又は廃止届が必要となります。人員欠如が継続すると指定が取り消されることがあります。)
- ② 設備に関する基準
⇒サービスを提供する前提として、常に満たすことが必要です。
(満たせなくなった場合は、定員変更又は事業の休止若しくは廃止届が必要となります。)
- ③ 運営に関する基準
⇒実際にサービス提供を上で必要な事項を定めた基準です。
事業所は、常に適正な事業運営とサービスの質の向上に努めなければならない。

Ⅲ. 法令遵守と適正な運営の確保について

介護保険制度は、国民から集めた保険料と公費から成り立っている公的な制度であり、制度の健全な運営と国民からの信頼を確保するため、介護サービス事業者は、利用者等に対する適切なサービス提供のみならず、法令等の遵守が求められています。

また、指定地域密着型サービス事業の一般原則として、「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の提供に努めなければならない。」こと、「地域との結び付きを重視し、市、他の地域密着型サービス事業者又は居宅サービス事業者、その他の保健医療サービス及び福祉サービスを提供する者との連携に努めなければならない。」と定められています。

事業所の適正な運営の確保のためには、事業者の役員並びに管理者及びその他の従業者は、介護保険法等関係法令を熟知するとともに、以下の点にも留意しながら運営を行ってください。

※ 主な関係法令

- ・ 介護保険法 ・ 老人福祉法 ・ 社会福祉法 ・ 労働基準法
- ・ 公益通報者保護法 ・ 高齢者虐待防止法
- ・ 各法に基づく政省令、告示等
- ・ 法令の規定により条例に委任された基準等に関する市条例

(1) 業務管理体制の整備等について

介護サービス事業者には、業務管理体制の整備・届出が義務づけられています。

これは、法令遵守の義務の履行を制度的に確保し、指定取消につながるような不正行為を未然に防止するとともに、利用者の保護と介護事業運営の適正化を図ることを目的としています。

法令遵守責任者の役割を明確に位置づけ、介護保険法をはじめとした法令遵守を事業所内に徹底してください。 ※ 「Ⅵ. 業務管理体制の整備について」を参照

(2) 高齢者虐待防止への取組について

高齢者虐待防止法の趣旨について、再度の確認をしていただき、組織として未然防止の取組を推進していくことが必要です。

高齢者虐待防止法（第20条）では、養介護施設・事業所の責務として、各施設・事業所に研修等による虐待防止の取組を求めています。

令和3年度制度改正により、虐待の発生又はその再発を防止するため、虐待の防止のための対策を検討する委員会の開催、虐待防止のための指針の整備、虐待の防止のための研修の実施、虐待の防止に関する措置を適切に実施するための担当者の設置が義務づけられました（3年間の経過措置があるため、令和6年3月31日までは努力義務）。

（参考資料）厚生労働省：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の概要

高齢者虐待を防止するためには、「組織運営の健全化」「負担やストレス・組織風土の改善」「チームアプローチの充実」「倫理観とコンプライアンスを高める教育の実施」「ケアの質の向上」等、多角的な取組が必要とされています。

山梨県高齢者権利擁護等推進部会が作成した「高齢者の思いに寄り添うケアを推進するための手引き」のほか、「高齢者虐待対応マニュアル」、テキスト等を活用し施設内研修の実施など虐待防止またその背景要因となる不適切なケアの防止に努めてください。

(3) 介護事故の防止等について

高齢者介護施設において介護事故の発生をゼロにすることは困難ですが、予想されるリスクに対して「備える」ことは可能です。事故防止委員会や事故及びヒヤリハット等の分析により、施設等のリスク状況を把握するとともに、職員への研修等を通じ、処置・ケアの手順の遵守や各種マニュアル等を再確認し、事故防止に努めてください。

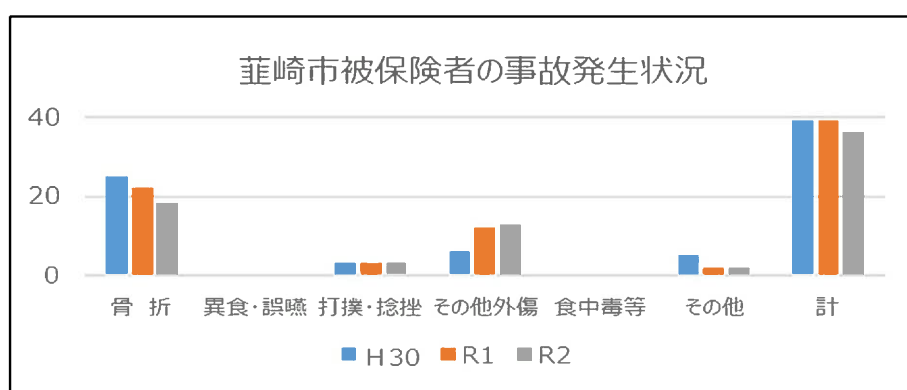
また、事故発生時には適切な処置を実施し、入居者等への被害を最小限に抑えるとともに、速やかに蕪崎市長寿介護課に報告をしてください。

※ 「Ⅶ. 介護保険サービス提供中の事故発生に係る取扱要領」参照

なお、令和3年度制度改正により、介護保険施設においては、事故発生防止等の措置を適切に実施するための担当者の設置が義務づけられました（3年間の経過措置があるため、令和6年3月31日までは努力義務）。経過措置期間後に、当該担当者が未設置の場合は、減算になりますので、ご注意ください。

【過去3年間の事故発生状況】

	骨折	異食・誤嚥	打撲・捻挫	その他外傷	その他	計
H30	25	0	3	6	5	39
R元	22	0	3	12	2	39
R2	18	0	3	13	2	36
平均	23.0	0	3.0	9.0	3.5	39.0



(4) 勤務体制の確保等について

令和3年度制度改正により、介護に直接携わる職員の内、医療・福祉関係の資格を有さない者について、認知症介護基礎研修を受講させるために必要な措置を講じることが義務づけられました（3年間の経過措置があるため、令和6年3月31日までは努力義務）。（参考）厚生労働省：令和3年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.3）抜粋参照

また、事業者は、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、従事者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など必要な措置を講じなければならないとされました。

事業者が講ずべき措置の具体的な内容としては、「職場におけるハラスメント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の明確化し、従業者に周知・啓発すること」や、「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」等があります。

（参照）厚生労働省ホームページ：介護現場におけるハラスメント対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html

6. その他の事項（その1）

介護保険施設におけるリスクマネジメントの強化

- 介護保険施設における事故発生の防止と発生時の適切な対応（リスクマネジメント）を推進する観点から、事故報告様式を作成・周知する。施設系サービスにおいて、安全対策担当者を定めることを義務づける（※）。事故発生の防止等のための措置が講じられていない場合に基本報酬を減算する（※）。組織的な安全対策体制の整備を新たに評価する。（※6月の経過措置期間を設ける）

施設系サービス

【基準】【省令改正】

事故の発生又は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。

<現行>

- イ 事故発生防止のための指針の整備
- ロ 事故が発生した場合等における報告と、その分析を通じた改善策を従業者に周知徹底する体制の整備
- ハ 事故発生防止のための委員会及び従業者に対する研修の定期的な実施

<改定後>

イ～ハ（変更なし）

ニ イからハの措置を適切に実施するための担当者設置
(※6月の経過措置期間を設ける) **(追加)**

【報酬】【告示改正】

安全管理体制未実施減算 5単位/日 (新設) (※6月の経過措置期間を設ける)

〔算定要件〕運営基準における事故の発生又は再発を防止するための措置が講じられていない場合。

安全対策体制加算 20単位 (新設) ※入所時に1回に限り算定可能

〔算定要件〕外部の研修を受けた担当者が配置され、施設内に安全対策部門を設置し、組織的に安全対策を実施する体制が整備されていること。

(※) 将来的な事故報告の標準化による情報蓄積と有効活用等の検討に資するため、国で報告様式を作成し周知する。

高齢者虐待防止の推進【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・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。【省令改正】
(※3年の経過措置期間を設ける)

2. (1) 認知症への対応力向上に向けた取組の推進 (その2)

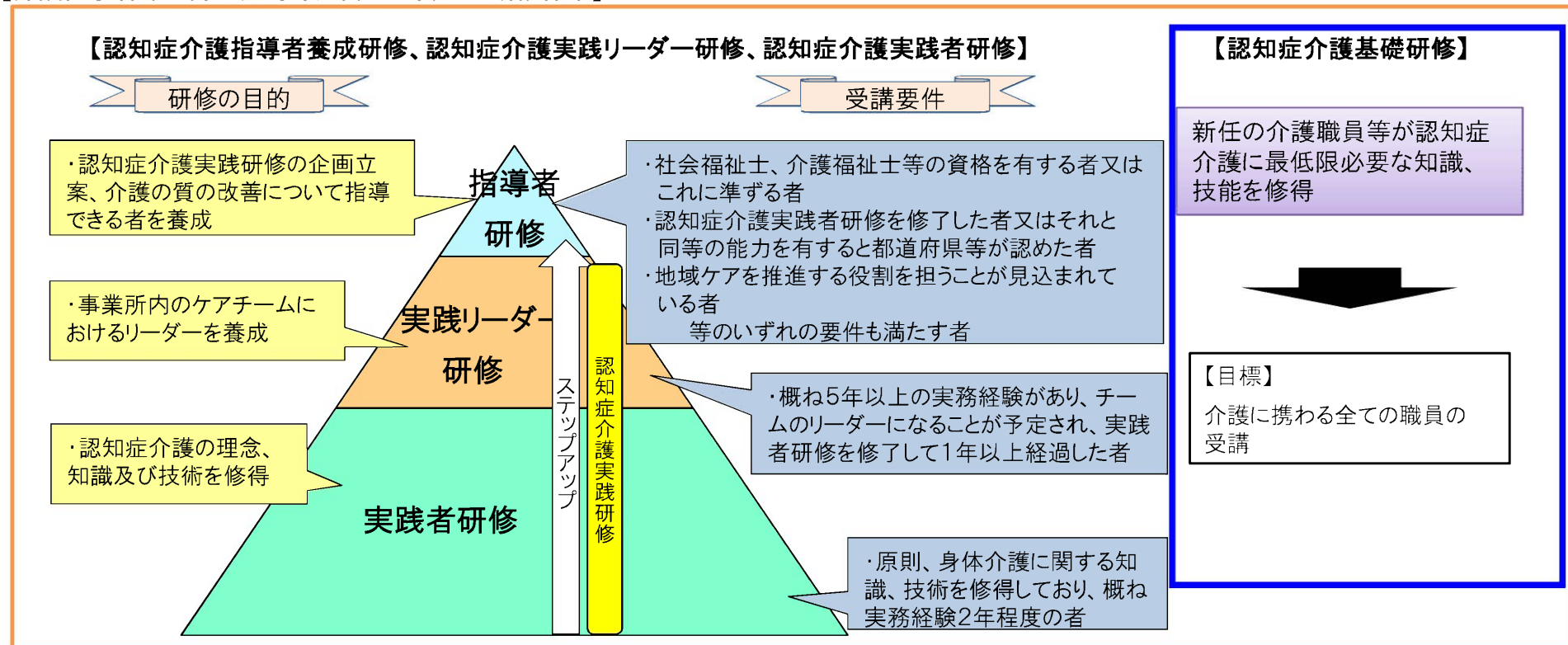
無資格者への認知症介護基礎研修受講義務づけ

- 介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させていくため、介護に直接携わる職員が認知症介護基礎研修を受講するための措置を義務づける。【省令改正】
(※3年の経過措置期間を設ける)

全サービス（無資格者がいない訪問系サービス（訪問入浴介護を除く）、福祉用具貸与、居宅介護支援を除く）

- 認知症についての理解の下、本人主体の介護を行い、認知症の人の尊厳の保障を実現していく観点から、介護に関わる全ての者の認知症対応力を向上させていくため、介護サービス事業者に、介護に直接携わる職員のうち、医療・福祉関係の資格を有さない者について、認知症介護基礎研修を受講させるために必要な措置を講じることを義務づける。
(※3年の経過措置期間を設ける。新入職員の受講について1年の猶予期間を設ける)

【介護従事者等の認知症対応力向上に向けた研修体系】



※各種研修について、質を確保しつつ、eラーニングの活用等により受講しやすい環境整備を行う。

厚生労働省老健局発出

「令和3年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol.3)」(令和3年3月26日)より抜粋

○認知症介護基礎研修の義務づけについて

問3 養成施設及び福祉系高校で認知症に係る科目を受講したが介護福祉士資格は有していない者は、義務づけの対象外とすることが可能か。

(答)

養成施設については卒業証明書及び履修科目証明書により、事業所及び自治体が認知症に係る科目を受講していることが確認できることを条件として対象外とする。なお、福祉系高校の卒業生については、認知症に係る教育内容が必修となっているため、卒業証明書により単に卒業が証明できれば対象外として差し支えない。

問4 認知症介護実践者研修の修了者については、義務づけの対象外とすることが可能か。

(答)

認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修、認知症介護指導者研修等の認知症の介護等に係る研修を修了した者については、義務づけの対象外として差し支えない。

問5 認知症サポーター等養成講座の修了者については、義務づけの対象外とすることが可能か。

(答)

認知症サポーター等養成講座は、認知症について正しく理解し、認知症の人や家族を温かく見守り、支援する応援者を養成するものであるが、一方で、認知症介護基礎研修は認知症介護に携わる者が認知症の人や家族の視点を重視しながら、本人主体の介護を実施する上での、基礎的な知識・技術及び理念を身につけるための研修であり、その目的・内容が異なるため、認知症サポーター等養成講座修了者は、義務付けの対象外とはならない。

問6 人員配置基準上、従業者の員数として算定される従業者以外の者や、直接介護に携わる可能性がない者についても、義務付けの対象となるのか。

(答)

人員配置基準上、従業者の員数として算定される従業者以外の者や、直接介護に携わる可能性がない者については、義務付けの対象外である。一方で、義務付けの趣旨を踏まえ、認知症介護に携わる者が認知症の人や家族の視点を重視しながら、本人主体の介護を実施するためには、人員配置基準上、従業者の員数として算定される従業者以外の者や、直接介護に携わらない者であっても、当該研修を受講することを妨げるものではなく、各施設において積極的に判断いただきたい。

○外国人介護職員への認知症介護基礎研修の義務付けについて

問7 外国人介護職員についても、受講が義務づけられるのか。

(答)

EPA介護福祉士、在留資格「介護」等の医療・福祉関係の有資格者を除き、従業員の員数として算定される従業者であって直接介護に携わる可能性がある者については、在留資格にかかわらず、義務づけの対象となる。

問8 外国人技能実習生が認知症介護基礎研修を受講する場合、技能実習計画には記載する必要があるのか。

(答)

認知症介護基礎研修は、法令等に基づき受講が義務づけられるものであることから、技能実習制度運用要領第4章第2節第3(2)を踏まえ、技能実習計画への記載は不要である(令和6年3月までの間、努力義務として行う場合も同様)。なお、受講に係る給与や時間管理が通常の技能実習と同様に行われることや、研修の受講状況について、技能実習指導員が適切に管理することが必要である。

問9 事業所が外国人技能実習生に認知症介護基礎研修を受講させる場合、入国後講習中や新型コロナウイルス感染症対策のための入国後14日間の自宅待機期間中に受講させてもよいか。

(答)

- ・ 入国後講習中の外国人技能実習生については、入国後講習の期間中は業務に従事させないこととされていることから、認知症介護基礎研修を受講させることはできない。一方、新型コロナウイルス感染症対策のための入国後14日間の自宅待機期間中であって入国後講習中ではない外国人技能実習生については、受入企業との間に雇用関係がある場合に限り、認知症介護基礎研修(オンラインで実施されるものに限る。)を受講させることができる。
- ・ なお、実際の研修受講にあたっての取扱い等(※)については、実施主体である都道府県等により異なる場合があることにご留意いただきたい。

(※) 研修の受講方法(eラーニング、Zoom等による双方向型のオンライン研修、集合研修)、料金(補助の有無等)、受講枠など

問10 外国人介護職員が研修内容を理解して受講できるように、多言語化された研修教外国人介護職員が研修内容を理解して受講できるように、多言語化された研修教材は提供されるのか。

(答)

令和3年度中に、日本語能力試験のN4レベルを基準としたeラーニング教材の作成を行うとともに、介護分野の在留資格「特定技能」に係る試験を実施している言語(フィリピン、インドネシア、モンゴル、ネパール、カンボジア、ベトナム、中国、タイ、ミャンマーの言語)を基本として外国人介護職員向けのeラーニング補助教材を作成することを予定している。

4. (1) 介護職員の処遇改善や職場環境の改善に向けた取組の推進 (その3)

人員配置基準における両立支援への配慮

- 仕事と育児や介護との両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、各サービスの人員配置基準や報酬算定において、育児・介護休業取得の際の非常勤職員による代替職員の確保や、短時間勤務等を行う場合にも「常勤」として取扱うことを可能とする。【通知改正】

全サービス

- 「常勤」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法による育児の短時間勤務制度を利用する場合に加えて、介護の短時間勤務制度等を利用する場合にも、週30時間以上の勤務で「常勤」として扱うことを認める。
- 「常勤換算方法」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、週30時間以上の勤務で常勤換算での計算上も1（常勤）と扱うことを認める。
- 人員配置基準や報酬算定において「常勤」での配置が求められる職員が、産前産後休業や育児・介護休業等を取得した場合に、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算することで、人員配置基準を満たすことを認める。
この場合において、常勤職員の割合を要件とするサービス提供体制強化加算等の加算について、産前産後休業や育児・介護休業等を取得した当該職員についても常勤職員の割合に含めることを認める。

ハラスメント対策の強化

- 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、適切なハラスメント対策を求める。

全サービス

- 運営基準（省令）において、事業者が必要な措置を講じなければならないことを規定。【省令改正】

【基準】※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。（新設）

(※) 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。

(5) 運営推進会議について

① 運営推進会議とは

地域密着型サービス事業所が、利用者、利用者の家族、地域住民の代表者等に対し、提供しているサービス内容等の活動状況を明らかにすることにより、事業所による利用者の「抱え込み」を防止し、地域に開かれたサービスとすることで、サービスの質の確保を図ることを目的として設置するもの

※ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護の場合、「介護・医療連携推進会議」

② 開催頻度等

サービス種別	開催頻度
小規模多機能型居宅介護	おおむね2月に1回以上
認知症対応型共同生活介護	
地域密着型特定施設入居者生活介護	
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	
看護小規模多機能型居宅介護	おおむね6月に1回以上
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	
地域密着型通所介護	
認知症対応型通所介護	

※ 運営推進会議に対し、活動状況を報告し、運営推進会議による評価を受けるとともに、運営推進会議から必要な要望、助言等を聴く機会を設け、その記録を作成するとともに、当該記録を公表しなければならない。

③ 構成員

- (a) 利用者
- (b) 利用者の家族
- (c) 地域住民の代表者
- (d) 市の職員又は地域包括支援センターの職員
- (e) 知見を有する者

④ 運営推進会議の内容

- (a) 運営状況、サービス提供状況の報告
(利用者総数・要介護度別・年齢別・性別・前回会議との比較)
- (b) 研修など従業者の資質の向上のための取組状況
(研修計画・実施状況、日時、内容、参加者数等)
- (c) 人員体制や人事異動に関すること
- (d) 行事・イベント等の状況
(日時・概要・参加人数・参加者の様子・写真等・地域との交流の状況)
- (e) 苦情・事故及びヒヤリハットの事例報告
(状況・内容・対応について・原因について・再発防止策等)
- (f) 前回の要望・助言等について講じた対応状況について
- (g) 事業所内で抱えている問題の概要
- (h) 利用者や家族からの要望や質問
- (i) 地域からの要望や意見

⑤ 他事業所との合同開催

運営推進会議の効率化や事業所間のネットワーク形成の観点から、次の条件を満たす場合は、複数の事業所の運営推進会議等を開催しても差し支えない。

【条件】

- (a) 利用者及び利用者家族については匿名とするなど、個人情報・プライバシーを保護すること。
- (b) 同一の日常生活圏域内に所在する事業所であること。
- (c) 合同で開催する回数が1年度に開催すべき運営推進会議の開催回数の半数を超えないこと。
- (d) 外部評価を行う運営推進会議は単独開催で行うこと。

※ (c)について、認知症対応型通所介護、地域密着型通所介護は該当しない。

(d)について、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護のみ該当

⑥ 評価の実施

指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所、指定小規模多機能型居宅介護事業所又は指定看護小規模多機能型居宅介護事業所については、事業所が自ら提供するサービスについて評価・点検（自己評価）を行うとともに、当該自己評価結果について、運営推進会議等において第三者の観点からサービスの評価（外部評価）を1年に1回以上行い、評価の結果は公表しなければならない。

⇒ 利用者及び利用者の家族へ提供するとともに「介護サービスの情報公表制度」に基づく介護サービス情報公表システムへの掲載、法人のホームページへの掲載又は事業所内の見やすい場所への掲示などの方法により公表すること。