

令和4年度 集団指導 要点資料1

令和3年度の介護保険報酬改定より、令和6年3月31日までに整備すべき体制等についてまとめましたので、ご確認ください。

●今後整備すべき体制等について●

【全サービス共通】

- | | | |
|------------------------------|---|--|
| 1 感染症対策の強化 | } | ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2～3 p |
| 2 業務継続に向けた取組の強化 | | 3年間の経過措置あり・・・・・・・・・・ 4 p
(令和6年3月31日までの間は努力義務) |
| 3 高齢者虐待防止の推進 | | ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5～6 p |
| 4 ハラスメント対策の強化（令和4年4月1日より義務化） | | ・・・・・・・・・・ 7 p |

【訪問入浴・通所系・短期入所系・多機能系サービス】

- 5 認知症への対応力向上に向けた取組の推進…3年間の経過措置あり・・・・・・・・ 8 p
(令和6年3月31日までの間は努力義務)

〈関係法令について〉

「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」（平成11年3月31日厚生省令第37号）

「指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等に関する基準について」（平成11年9月17日老企第25号）

「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」（平成18年3月14日厚生労働省令第34号）

「指定地域密着型サービス及び指定地域密着型介護予防サービスに関する基準について」（平成18年3月31日老計発第0331004号・老振発第0331004号・老老発第0331017号）

「指定居宅介護支援等の事業の人員、設備及び運営に関する基準」（平成11年3月31日厚生省令第38号）

「指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準について」（平成11年7月29日 老企第22号）

「東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例」（平成24年10月11日東京都条例第111号）

「東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例施行規則」（平成24年10月11日東京都条例第141号）

「東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例及び東京都指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準に関する条例施行要領」（平成25年3月29日 24福保高介第1882号）

【全サービス共通】

1 感染症対策の強化(令和6年3月31日までの間は努力義務)

感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底を求める観点から、以下の取組が義務づけられました。

(1) 感染対策委員会の設置・開催

当該事業所における感染症の発生およびまん延の防止のための対策を検討する委員会を定期的で開催し、その結果を従業者に周知徹底を図ること。

- ・感染対策の知識を有する者を含む、幅広い職種により構成することが望ましく、特に感染症対策の知識を有する者については外部の者も含め積極的に参画を得ることが望ましい。
- ・構成メンバーの責任及び役割分担を明確にするとともに、専任の感染対策担当者を決めておくことが必要である。
- ・利用者の状況など事業所の状況に応じ、おおむね6月に1回以上、定期的で開催するとともに、感染症が流行する時期等を勘案して必要に応じ随時開催する必要がある。
- ・他の会議体（事故防止委員会等）を設置している場合、これと一体的に設置・運営することとして差し支えない。また、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。
- ・居宅介護支援事業所の従業者が1名である場合は、指針を整備することで、委員会を開催しないことも差し支えない。この場合にあっては、指針の整備について、外部の感染管理等の専門家等と積極的に連携することが望ましい。

(2) 感染症の予防及びまん延の防止のための指針の整備

当該事業所の、平常時・感染症発生時の対応を規定した指針を作成すること。

- ・平常時の対策…事業所内の衛生管理（環境の整備等）、ケアにかかる感染対策（手洗い、標準的な予防策）等
- ・発生時の対応…発生状況の把握、感染拡大の防止、医療機関や保健所等の関係機関との連携、行政等への報告等
- ・発生時における事業所内の連絡体制や、上記関係機関への連絡体制を整備し、明記しておくことも必要である。

(3) 感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練の実施

事業所の従業者に対し、感染症の予防及びまん延防止のための研修及び訓練を定期的を実施すること。

- ・感染症対策の基礎的内容等の適切な知識を、普及・啓発するとともに、事業所の指針に基づいた衛生管理の徹底や衛生的なケアを励行する。
- ・研修は定期的（年1回以上）に開催するとともに、新規採用時には感染対策研修を実施することが望ましい。また、研修の実施内容についても記録することが必要である。

- ・実際に感染症が発症した場合を想定した対応について、訓練（シミュレーション）を定期的（年1回以上）に行う必要がある。訓練においては、感染症発生時に迅速に行動できるよう、事業所で定めた指針及び研修内容に基づき、事業所内の役割分担の確認や、感染対策をした上でのケアの演習等を実施するものとする。（実施方法は、机上を含め手法は問わないものの、机上・実地、適切に組み合わせながら実施することが適切である）

《参考資料》

- ◇ 令和3年3月9日付介護保険最新情報 Vol.930「介護現場における感染対策の手引き（第2版）等について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000762782.pdf>
- ◇ 介護現場における感染対策の手引き（第2版）
<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000814179.pdf>
- ◇ 令和4年4月27日付事務連絡「高齢者施設等々における感染対策に活用可能な手引き、教材及び研修等について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000941640.pdf>

2 業務継続に向けた取組の強化(令和6年3月31日までの間は努力義務)

感染症や災害が発生した場合であっても、必要な介護サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、業務継続に向けた計画（業務継続計画「BCP」）等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等が義務づけられました。

(1) 業務継続計画の策定

業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。

イ 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）

ロ 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（業務継続計画再発動基準、対応体制等）
- c 他施設及び地域との連携

(2) 研修及び訓練の実施

感染症及び災害に係る業務継続計画の内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行うものとする。また研修の実施内容についても記録すること。

訓練（シミュレーション）においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、定期的（年1回以上）に実践するものとし、業務継続計画に基づき、事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践するケアの演習等を行うものとする。（実施方法は、机上を含め手法は問わないものの、机上・実地、適切に組み合わせながら実施することが適切である）

《参考資料》

◇「介護施設・事業所における業務継続計画（BCP）作成支援に関する研修」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/douga_00002.html

◇「介護施設・事業所における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000922077.pdf>

◇「介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000749543.pdf>

◇東京都福祉保健局「介護事業所におけるBCP策定のポイントについて」（R5.3.31まで配信）

https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kourei/hoken/kaigo_lib/tuutitou/0_kyoutuu/index.html

3 高齢者虐待防止の推進(令和6年3月31日までの間は努力義務)

障害福祉サービスにおける対応も踏まえ、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、虐待の発生また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づけられました。

虐待は、介護保険法の目的の一つである高齢者の尊厳の保持や、高齢者の人格の尊重に深刻な影響を及ぼす可能性が極めて高く、事業者は虐待の防止のために必要な措置を講じなければならない。虐待を未然に防止するための対策及び発生した場合の対応等については、「高齢者虐待の防止、高齢者の擁護者に対する支援等に関する法律（以下、「高齢者虐待防止法」という）に規定されているところであり、その実効性を高め、利用者の尊厳の保持・人格の尊重が達成されるよう、次に掲げる観点から虐待の防止に関する措置を講じるものとする。

・虐待の未然防止 ・虐待の早期発見 ・虐待等への迅速かつ適切な対応

(1) 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を定期的に開催するとともに、その結果について、従業員に周知徹底を図ること。

- ・虐待防止検討委員会は、管理者を含む幅広い職種で構成し、事業所外の虐待防止の専門家を委員として積極的に活用することが望ましい。
- ・委員会の構成メンバーの責務及び役割分担を明確にするとともに、定期的に開催することが必要。
- ・虐待等の事案については、その性質上、一概に従業員に共有されるべき情報であるとは限らず、個別の状況に応じて慎重に対応することが重要である。
- ・虐待防止検討委員会は、他の会議体を設置している場合、一体的に設置・運営することとして差し支えない。また、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。

(2) 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。

虐待の防止のための指針には、次のような項目を盛り込むこととする。

- イ 事業所における虐待の防止に関する基本的考え方
- ロ 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
- ハ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針
- ニ 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針
- ホ 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項
- ヘ 成年後見制度の利用支援に関する事項
- ト 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項
- チ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する事項
- リ その他虐待の防止の推進のために必要な事項

(3) 虐待の防止のための従業者に対する研修を定期的実施すること。

研修の内容としては、虐待等の防止に関する基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するものであるとともに、指針に基づき、虐待の防止の徹底を行うものとする。

- ・指針に基づいた研修プログラムを作成すること。
- ・定期的（年1回以上）な研修を実施するとともに、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。
- ・研修の実施内容について記録すること。

(4) 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を置くこと。

(1)～(3)までに掲げる措置を適切に実施するため、専任の担当者を置くことが必要である。当該担当者は、虐待防止検討委員会の責任者と同一の従業者が務めることが望ましい。

《参考資料》

◇市町村・都道府県における高齢者虐待への対応と養護者支援について（国マニュアル）

I 高齢者虐待の基本（高齢者虐待防止法における「高齢者虐待の定義」等が記載されています。）

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-12300000-Roukenkyoku/1.pdf>

◇東京都高齢者虐待対応マニュアル（都マニュアル）

https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/zaishien/gyakutai/torikumi/doc/gyakutai_manual.pdf

4 ハラスメント対策の強化(令和4年4月1日より義務化)

適切なハラスメント対策を強化する観点から、ハラスメント防止のための方針を明確にするなどの対策を講じることが義務づけられました。

適切な介護サービスの提供を確保する観点から、男女雇用機会均等法等の規定に基づき、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の防止のための措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、以下の点に留意するよう規定されている。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。

(1) 事業主が講ずべき措置の具体的内容

- ・職場におけるハラスメントの内容及び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（苦情を含む）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、従業者に周知すること

(2) 事業主が講じることが望ましい取組について

- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
- ・被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）が規定されている

《参考資料》

◇介護現場におけるハラスメント対策（厚生労働省）

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

◇介護現場におけるハラスメント対策マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/12305000/000947524.pdf>

◇介護現場におけるハラスメント対策事業（東京都社会福祉協議会）

<https://www.tcs.w.tvac.or.jp/activity/kaigo-harassment.html>

◇介護職員向けリーフレット「介護現場における利用者やご家族等からのハラスメント相談窓口」

<https://www.tcs.w.tvac.or.jp/activity/documents/202202kaigotirasi.pdf>

【訪問入浴・通所系・短期入所系・多機能系サービス】

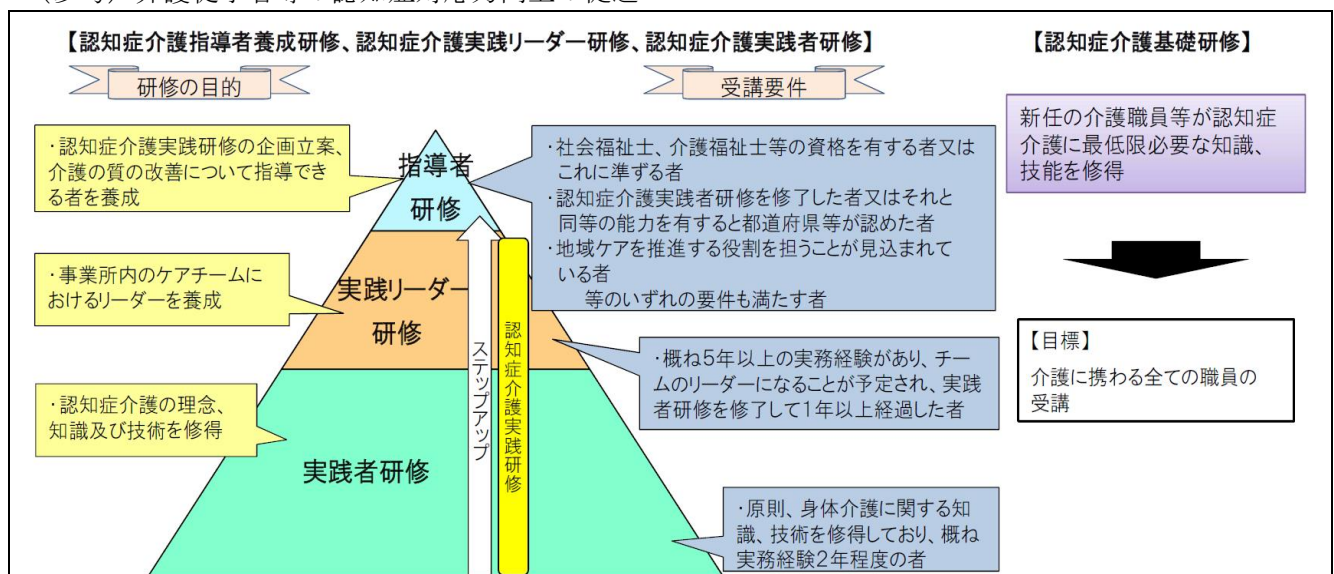
5 認知症への対応力向上に向けた取組の強化(令和6年3月31日までの間は努力義務)

本人主体の介護と尊厳の保証を実現していく観点から、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、認知症介護基礎研修を受講させる必要な措置が義務づけられました。

介護にかかわる全ての者の認知症対応力を向上させ、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証を実現していく観点から実施するものであること。

また、新規採用、中途採用を問わず、事業所が新たに採用した従業者（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。（この場合についても、令和6年3月31日までは努力義務で差し支えない。）

（参考）介護従事者等の認知症対応力向上の促進



出典元：厚生労働省HP「認知症施策」より

《参考資料》

◇認知症介護基礎研修に関するよくあるご質問（東京都作成）

https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kourei/koza/ninchi/kiso_e-learning.files/4kiso_faqs.pdf