

令和元年度 第1回 管理運営部会 研修レポート

記載者 医療法人社団成蹊会
介護老人保健施設サンライズ21
有井 聡

〈日 時〉令和元年10月4日（金）13：30～16：30
〈場 所〉山口グランドホテル 2階 孔雀の間
〈参加者〉47施設 53名

〈内 容〉

行政説明① 13：35～13：50

「介護保険制度について」

山口県健康福祉部 長寿社会課 介護保険班
主任主事 渡邊 太郎 氏



1.山口県の高齢者を取り巻く現状

山口県の高齢者を取り巻く現状として、

①人口推計②要介護（支援）認定者数

③要介護度別認定者数④サービス区分別利用者数及び給付費⑤要介護度別特養入所サービス利用者数について、現在の状況と今後の推移について説明をいただいた。山口県下の高齢化率は、2025年では35.4%、2040年では、38.8%と推計され、超高齢社会は避けて通れない状況と予測されている。平成31年4月度の要介護（支援）認定者数は90,042人、その内要介護認定者数64,840人（72.0%）、要支援認定者数25,202人（28.0%）。サービス区分別給付費は、平成30年4月分単月給付費として居宅サービス費43.0億円、地域密着型サービス20.9億円、施設サービス32.9億円となっていると、山口県の高齢者を取り巻く状況について数値説明がありました。

2.令和2年4月1日開設許可更新申請の受付について

現在の開設許可の有効期限が令和2年3月31日の介護老人保健施設については、開設許可更新申請の受付を行うための協力依頼がありました。①受付期間：令和元年12月1日～12月27日、②提出場所：管轄の健康福祉センター、③提出書類：開設許可更新申請書・事業者チェック表に記載された書類、④留意事項等：（介護予防）短期入所療養介護、（介護予防）通所リハビリテーションの指定更新について、本体施設（介護老人保健施設）の開設許可更新により、指定更新されているものと見なされるため、別途指定更新申請の手続きを行う必要はありません。従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表については開設許可更新申請の翌月（令和2年1月分）のものを提出して下さい。なお申請が適正

であった場合、通知書は令和 2 年 3 月に送付する予定です。申請が不適正な場合には連絡し、適正な書類を再提出して頂くこととなります。事務手続きの簡素化のため慎重な書類提出のご協力をお願いいたします。

3.介護職員等特定処遇改善加算について

介護人材確保の為に取り組みをより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら介護職員のさらなる処遇改善を進めることを目的に、令和元年 10 月から、介護職員等特定処遇改善加算が創設されました。なお介護職員処遇改善加算（Ⅳ）（Ⅴ）は今後廃止される予定です。

介護職員等特定処遇改善加算を算定するためには、

「特定加算の算定要件の確認」として、①現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること、②職場環境要件について「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」の区分で、それぞれ 1 つ以上取り組んでいること。③賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること（2020 年度からの要件です）が必要です。

「加算区分の確認」として、①特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの 2 区分、②Ⅰは、サービス提供体制強化加算の最も上の区分（老健の場合、サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ）を算定している場合、算定可能（Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能）となります。

「特定加算の見込額の計算」は加算率に介護報酬を乗じる形で計算します。

「賃上げを行う単位の決定」として、同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを決めます。

「賃上げルールの決定」としては、まず賃上げを行う職員の範囲を決めます。

①経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「a：経験・技能のある介護職員」「b：その他の介護職員」「c：介護職員以外の職員」に分けます。なお a を定義する際のルールとして介護福祉士の資格は求めますが、10 年より短い勤続年数でも可能とし、他の法人での経験もカウント可能としています。

②そして、どの職員の範囲（1、2 又は 3）で賃上げするかを決定します。

（1）経験・技能のある介護職員（a のみ）、（2）介護職員全体（a + b）、（3）職員全体（a + b + c）のいずれかとします。なお加算額を全て a のみに配分することも可能です。b や c に配分することも可能です。

③最後に「賃上げ額と方法を定める（配分ルール）」として、

① a のうち 1 人以上は、月額 8 万円の賃金増、または年収 440 万円までの賃金増が必要となります（但し既に年収 440 万円の人がいる場合は新たに設定する必要はなし。そして小規模な事業所等はこの条件を満たさなくてもよい）。

②グループ（a、b、c）の平均改善額について、a は b の 2 倍以上、c は b の 2 分の

1 以下として下さい（各グループ内の一人一人の賃上げは、一律でもメリハリをつけても可能となります）。

介護職員等特定処遇改善計画書等については県許可施設が対象です。下関市の施設は下関市の指示に従ってください。提出先は山口県長寿社会課介護保険班、提出期限は加算を取得しようとする月の前々月の末日、（例：令和元年12月から加算を取得する場合は10月31日までに提出をお願いします）。

最後に留意事項として、①計画書等に記載する連絡先については、提出申請書類の内容について山口県から問い合わせをする場合に、対応可能な担当者・確実に繋がる連絡先を記載して下さい。②提出書類の控えを必ず保管して下さい。③実績報告時に各加算要件の根拠資料の提出等を求める場合があるので、提示・提出できるよう整理しておいて下さい。④当該計画書等とは別に、加算開始前月15日までに、「指定事項等変更届」及び「介護給付費算定体制一覧表」を所管の健康福祉センターあてへ提出をお願いしますとのことでした。

行政説明② 13:50~14:05

「実地指導結果における留意点」

山口県健康福祉部 長寿社会課 介護保険班

主査 田中 寛 氏



1.平成30年度の実地指導実施施設件数について

平成30年度の実地指導実施施設について老健が11施設、短期入所療養介護が11事業所、通所リハビリテーションが15事業所を実施。

平成30年度の指摘件数については、老健が30件であり、その内人員に関する事項の計が1件、運営に関する事項の計が19件、変更の届出等に関する事項の計が4件、介護給付費の算定に関する事項の計6件であった。通所リハビリの指摘件数は41件で、その内人員に関する事項の計が1件、運営に関する事項の計が31件、変更の届出等に関する事項の計が1件、介護給付費の算定に関する事項の計8件との説明がありました。

2.平成30年度の主な指摘内容について

主な指摘内容については、

(1) 人員に関する事項として、薬剤師の配置が基準を満たしていなかった点、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士等の配置が基準を満たしていなかったという事例がありました。

(2) 運営に関する事項としては、①重要事項説明書について、施設の目的及び運営の方針、営業時間、通常の送迎の実施地域、サービス利用に当たっての留意事項、非常災害対策、事故発生時の対応等、苦情相談窓口（施設の担当者の連絡先）の記載がなかった点。営業日、営業時間、通常の事業の実施地域の記載が実態と異なっていた点。サービス利用料等の記載について、算定の有無の実態に合わせた記載となっていなかった点。介護報酬の2割又は3割負担に係る記載がなかった等の事例がありました。

②サービス計画の作成として、新たな入所者等があった場合、要介護区分の変更を受けた場合等で計画の変更が必要な場合について、速やかな計画の作成・変更が行われていなかった点や、入所者等の同意が得られていなかった点。介護予防通所リハビリテーションにおいて、介護予防通所介護計画の実施状況の把握（モニタリング）の結果記録の報告が、介護予防支援事業者に行われていなかった事例がありました。

③サービスの取扱方針として、身体的拘束等の適正化のための指針に規定すべき7つの項目のうち記載が漏れている項目（入所者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針等）があった点。身体的拘束等の適正化のための従業者に対する研修の実施内容の記録がなかった事例がありました。

④運営規程として、営業時間等の未記載や営業日、営業時間、通常の事業の実施地域の記載が実態と異なっていた事例がありました。

⑤勤務体制の確保等として、勤務表について常勤・非常勤の別及び専従・兼務の別の記載がなかった点。支援相談員の配置が明確となっていなかった点。施設と併設事業所の兼務がある職員（特に理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、薬剤師）について勤務時間が区分されていなかった事例がありました。

⑥非常災害対策として、避難訓練等が施設内防災計画（消防計画及び防災マニュアル）に記載された回数が実施されていなかった事例がありました。

⑦掲示として、利用料の掲示について介護報酬の2割または3割負担に係る記載がなかった点。重要事項が掲示されていなかった点。苦情相談窓口（施設の担当者、市町及び国民健康保険団体連合会の連絡先）に係る掲示がなかった事例がありました。

(3) 変更の届出等に関する事項について、施設の平面図に変更が生じていたが、変更を届け出ていなかった事例がありました。

(4) 介護給付費の算定に関する事項として、①入所前後訪問指導加算（老健）として、指導が入所者及びその家族等のいずれにも行われていなかった点や、指導日及び指導内容の要点が診療録等に記載されていなかった事例がありました。②退所時情報提供加算（老健）として、入所者の退所後の主治医に対して交付する当該入所者の診療状況を示す文書が、平成12年3月8日老企第40号において示されている、別紙様式2に必要な事項を記載の上、作成されていなかった事例がありました。

③所定疾患施設療養費（老健）として、所定疾患施設療養費の算定開始年度の翌年度以降において、前年度における当該加算を算定した入所者に対する投薬、検査、注射、処置等の実施状況が公表されていなかった（なお、介護サービス情報の公表制度による前年度の所定疾患施設療養費の算定状況の報告は行われていた）事例がありました。④サービス提供体制強化加算について、算定要件である職員の割合が算出されていなかった事例がありました。⑤重度療養管理加算について、当該加算を算定しているにもかかわらず、医学的管理の内容等が診療録に記載されていなかった事例がありました。⑥人員基準欠如に該当する場合の減算として、理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士の配置が基準を満たしていないにもかかわらず減算されていなかった事例がありました。⑦リハビリテーション提供体制加算について、常時事業所に配置されている理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士の合計数が、当該事業所の利用者の数が25又はその端数を増すごとに1以上でないにもかかわらず当該加算を算定していた事例がありました。⑧リハビリテーションマネジメント加算について、新規に介護予防通所リハビリテーション計画を作成した利用者に対して、医師又は医師の指示を受けた理学療法士等が、当該計画に従い実施を開始した日から起算して1月以内に当該利用者の居宅を訪問し、診療運動機能検査、作業能力検査等を行っていないにもかかわらず、当該加算を算定していた事例がありました。⑨運動器機能向上加算について、運動器機能向上計画において長期目標は設定されているが、短期目標が設定されていなかった事例や、実施する運動の種類、実施期間、実施頻度、1回当たりの実施時間、実施形態等が記載されていなかった事例がありました。

以上が主な指摘事項についてでした。自己点検表の精度を高めることにより指摘事項は減少することのできたので励行してみましょう。

3.令和元年度介護保険施設等重点指導事項

令和元年度は、特に次の点に留意して指導を実施する旨の説明がありました。

（1）利用者支援及び入所者処遇の充実

①利用者等の心身の状況に応じた支援計画の策定、及びそれに基づく適切な支援の実践とサービスの質の向上

②人権擁護に向けた取組の徹底

- ・虐待防止の取組の徹底・身体拘束の廃止に向けた取組の徹底

（2）防火安全対策の徹底

（3）非常災害対策の徹底

- ・地震、風水害、火災その他の災害に関する具体的な行動手順等を定めた施設内防災計画の策定、防災訓練後の検証及び必要な見直しの実施
- ・施設内防災計画に基づいた通報・連絡体制や避難誘導體制の関係者への周知、市町等

との連携協力体制の整備

- ・ 定期的な避難訓練・消火訓練の実施及び消防設備の設置・点検等の実施
- (4) 衛生管理及び感染症（新型インフルエンザを含む）等の予防対策の徹底
- (5) 防犯対策の徹底
- (6) 適正な介護報酬の請求
 - ・ 基本報酬の算定に係る報酬基準に基づいた適正な請求の促進
 - ・ 加算・減算に係る報酬基準に基づいた適正な請求の促進
- (7) 各種住宅併設型の介護サービス事業者における適正な人員配置・報酬請求等の徹底

以上の点を今年度の重点項目として推し進める旨の説明がありました。

行政説明③ 14:05～14:15

「やまぐち働きやすい介護職場宣言について」

山口県健康福祉部 長寿社会課 地域包括ケア推進班

主査 西村 俊 氏



1. 「やまぐち働きやすい介護職場宣言」 の制度概要について

やまぐち働きやすい介護職場宣言制度は、山口県内の介護サービス事業所が、就業環境の改善（人材育成やキャリアパス・定着・給与改善等）を通じて、「スタッフ（職員）一人一人が、やりがいを持って、働き続けられる職場作りに向け、主体的に人材の確保・育成に取り組むこと」を宣言し、これからの進路を考える若者や、介護への就職を志す求職者の方等に情報発信する制度です。

宣言される事業所のメリットとしては、

- ・ やまぐち働きやすい介護職場宣言事業所として県が認証する。
- ・ 「やまぐち働きやすい介護職場宣言制度ホームページ」で紹介する。
- ・ ロゴマークのステッカーを配布するとともに、事業所が作成するリーフレット等でロゴマークが使用可能。
- ・ 宣言事業所紹介のリーフレットを作成し、介護福祉士養成施設・県立高校へ配布。

等があり、認定事業所には「認定書」とあわせてロゴマークを付与しますので、認定事業所の目的として活用して下さいとのことでした。

特別講演① 14:15～14:30

「認知症支援事業の現状と事業の案内」

株式会社全老健共済会 事業部事業課 松友 嵩 氏

株式会社全老健共済会より、老健施設における「認知症支援事業」として、各施設の経費削減等、経営支援に資する目的で新たに開始する事業としての説明が行なわれました。具体的には抗認知症薬の製造販売を行うエーザイ株式会社と協業し、共済会から全老健会員施設へ認知症支援事業として、アリセプトD錠を通常取引とは異なる価格でご案内することです。納入価格はあくまで認知症支援事業のため介護保険下に属する介護老人保健施設での使用分に限定となるので、問合せや説明が必要であれば老健共済会へ問合せを頂きたいとの事でした。また医薬品の提供だけでなく、老健での定期的な疾患や薬剤等の情報提供やエーザイが有する認知症研修会の企画・実施を提供していくとのことでした。



特別講演② 14:40～15:10

「介護ロボットの最新情報と運用事例」

パラマウントベッド株式会社 広島支店

支店長付係長 市川 雅基 氏

同社が取扱う介護ロボットの最新情報と運用事例として、介護従事者の負担軽減に向けた介護ロボット「見守り支援ベッドシステム・眠りSCAN」の紹介がありました。

ベッド内臓型センサによる「動作検地」で入居者を見守り、介護従事者の負担軽減をサポートするシステムであり、かつ従来のマット式センサと比較して、より正確な検地判定が可能のため、誤報の減少が期待できるとのことです。

このシステムは一般医療機器の承認を得た体動センサであり、簡易的に睡眠状態を観測することが主たる目的です。またシート型体振動計のため数年単位の測定が可能であり、要介護高齢者でも自然な睡眠状態が測れるとのことでした。

「眠りSCAN」のメリットとしては、①リアルタイムモニター（見守り）により、入所者の今の状態をPC画面上で見える化し、②睡眠日誌（アセスメント）により、入所者の睡眠習慣（生活習慣）を確認する。そして③心拍・呼吸日誌（体調管理）により、呼吸数の長期的変動を一覧し、体調不良の早期発見が可能となるそうです。また周辺機器と連動させる事により、職員によるスマホでの一元管理（状態把握・記録入力・コール対応回線）



も可能となっています。具体的な例として、睡眠日誌により睡眠・覚醒の時間帯を把握する事により、利用者さまが夜間、十分に睡眠が取れるよう、日中のリハビリメニューを見直し強化する事により、利用者さまの睡眠の質を高めることができ、そうすることにより、夜のナースコールやトイレの回数が減ることで転倒リスクが軽減される相乗効果が現れ、最終的にスタッフのモチベーションも維持されるという Win Win の事例発表がありました。

特別講演③ 15:20~16:20

「同一労働同一賃金の概要について」

株式会社日本経営 組織人事コンサルティング部

課長 三本 大介 氏



同一労働同一賃金とは、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るものであり、同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与・手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることを禁止する法律であり、大企業が 2020 年 4 月 1 日より、中小企業が 2021 年 4 月 1 日から適用時期となっています。

同一労働同一賃金が目指しているのは「均等待遇」と「均衡待遇」の実現であり、パートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由として、基本給・賞与その他の待遇のそれぞれについて差別的な取り扱いをしてはならない(=同じ待遇が求められる(均等待遇))。またパートタイム労働者・有期雇用労働者であることを理由として、基本給・賞与その他の待遇のそれぞれについて不合理と認められる相違を設定してはならない(不合理な待遇差は禁止(均衡待遇))ことが求められています。

但し一人一人の仕事の成果・能力を無視して同一の給与を支払うことまで求められているわけではありません。成果・能力の違いを「評価」し、その違いに応じた賃金を決定することは同一労働同一賃金の枠内での合理的な運用ルールとして認められています。

施行日までに対応しなければならないポイントとしては、

① 非正規労働者の業務が正規労働者と同一であるか。

⇒ 同一でなければ待遇に差があっても合理的と考えられる可能性はある。本来は同一でないのに同一となってしまうのであれば、合理的な理由や根拠付けが必要。

② 非正規労働者の業務が正規労働者と同一であるならば不合理な差を設けてはならない。

⇒ 差があること自体が直ちに不合理とは考えられないため、あえて差を設けるのであれば、合理的な理由や根拠付けが必要。

③ 職務外賃金・手当については、原則として非正規も対象となる。

⇒ 正規労働者のみに支給するのは相当困難。正規労働者の確保等のために支給しているのであれば、正規労働者への転換措置との関係で説明できるようにするか、他の賃金に振り替えることが必要。

④非正規労働者の正規労働者への転換措置はうまく活用すべき。

⇒ 有期契約であっても最大 5 年で無期雇用に転換することから、フルタイムに近い非正規労働者がいる場合は、通常の労働者になる可能性が高い。それを踏まえると現時点で正規労働者と非正規労働者の職務内容や配置変更のルールが同一でないとしても、コース人事を整理しておいたほうがよい。

⑤求められた場合は具体的に説明できる準備を整えておかねばならない。

⇒ あらゆる賃金・手当・その他の待遇差について、説明できる資料を整えておくべき。

この制度に関する問合せは研修会以降も同社への問合せが可能ですとのことでした。

最後になりましたが、今年度も多くの方にご参加いただき誠にありがとうございました。今年度は「人材確保・人材定着・業務の効率化を考える」をテーマに、各企業さまより講演を頂ました。今年度の研修が皆様にとりまして、経営戦略の一助となることができれば幸いと存じます。

以 上