

令和元年度  
集団指導資料  
(共通編)



令和2年2月

岡山市保健福祉局 高齢福祉部 事業者指導課



# 目 次

日時：令和2年2月14日～3月13日

場所：岡山ふれあいセンター

灘崎文化センター

1	指導監査について	1
	・介護サービス事業者等に対する指導及び監査の実施方法	
2	介護職員処遇改善加算について	6
3	介護職員等特定処遇改善加算について	8
4	高齢者虐待の状況について	23
5	利用者の安全確保（防犯・防災）について	26
6	アセッサー講習受講支援補助金について	39
7	事業所対応向上講師派遣事業について	43
8	岡山市地域医療介護総合確保基金事業費補助金について	46
9	岡山市介護保険事故報告事務取扱要綱	47
10	保健所への連絡について	51
11	介護現場におけるハラスメント対策マニュアル	54
12	介護サービス情報公表制度について	71
13	介護ロボット普及推進事業について	73
14	メールアドレスの登録について	74
15	生活保護法介護扶助について（資料掲載）	76
16	岡山労働局からのお知らせについて（資料掲載）	82
17	運転記録証明書の活用について（資料掲載）	95
18	各種情報提供について	109

## 1 指導監査について

### 介護サービス事業者等に対する指導及び監査の実施方法

#### 1 指導

サービスの内容及び費用の請求等に関する事項について周知徹底を図るとともに、改善の必要があると認められる事項について適切な運用を求めるために、介護保険法第23条の規定に基づき実施します。

##### (1) 集団指導

原則として、毎年度1回、一定の場所に対象事業者を招集し、講習会方式により指導を行います。集団指導の資料については、資料の配付は行いませんので、事前に岡山市事業者指導課ホームページからダウンロードの上、印刷して持参していただくようお願いしています。

##### (2) 実地指導

介護サービス事業者等の事業所において、指導担当者が実地により関係書類等の確認及びヒアリングを行うことにより実施します。

○指導内容について

介護サービス事業者のサービスの質の確保・向上を図ることを主眼とし、人員、設備、運営及び介護報酬請求について指導します。(必要に応じて過誤調整を指導する場合があります。)

ア 事前に提出を求める書類等(主なもの)

- ・利用申込者及び家族等に対し交付し説明する「重要事項説明書」
- ・従業員の勤務の体制及び勤務形態一覧表(直近の1か月又は4週間)
- ・緊急やむを得ず身体的拘束等を行っている入所(利用)者(入所・通所系サービスのみ)
- ・自己点検シート(人員・設備・運営編)
- ・自己点検シート(介護報酬編) その他

イ 実地指導日に準備すべき書類等については、実地指導通知文に記載しますが、必要な都度速やかに提示できるよう準備をお願いします。

☆自己点検シートの活用について

実地指導は、各事業所に毎年実施できるとは限りません。自己点検シートには制度改正の内容や注意事項などを掲載していますので、事業所の方は必ず年に1回は自己点検シートによる点検を実施してください。

#### 2 監査

入手した各種情報により、人員・設備及び運営基準等の指定基準違反や、不正請求等が疑われるとき、その確認及び行政上の措置が必要であると認める場合に、介護保険法第5章の規定に基づき実施します。

**各種情報とは、**

- ①通報・苦情・相談等に基づく情報
- ②国民健康保険団体連合会、地域包括支援センター等へ寄せられる苦情

- ③国民健康保険団体連合会・保険者からの通報
- ④介護給付費適正化システムの分析により特異傾向を示す事業者情報
- ⑤介護サービス情報の公表制度に係る報告の拒否等に関する情報

等の幅広い情報です。

国においても「運営基準違反や介護報酬の不正請求、また、利用者への虐待行為等は、利用者に著しい不利益が生じるのみならず、介護保険制度全体の信頼を損なうものであり、引き続き、通報、苦情や国保連合会介護給付適正化システムのデータの活用等により、そうした不正が疑われる情報があった場合には、関係部局とも協議の上、監査を実施していただくとともに、不正が確認された場合には、指定取消等の厳正な対応をお願いする。」としており、指定基準違反や不正請求が認められる場合には、厳正かつ機動的な対応を行います。

なお、原則として、無通告（当日に通知）で立ち入り検査を実施するなど、機動的かつ、より実効性のある方法で行っています。

### 3 報酬請求指導の方法

指導担当者が、加算等体制の届出状況並びに介護報酬（基本単位及び各種加算）の請求状況について、関係資料により確認を行います。報酬基準に適合しない取扱い等が認められた場合には、加算等の基本的な考え方や報酬基準に定められた算定要件の説明等を行い、適切なサービスの実施となるよう指導するとともに、過去の請求について自己点検の上、不適切な請求となっている部分については過誤調整として返還を指導します。

### 4 業務管理体制に関する監督

介護サービス事業者に義務付けられている業務管理体制の整備については、適正な介護事業運営が確保されるよう、事業者自ら適切な体制を整備し、改善を図っていくことが最も重要です。介護保険制度は、国民からの保険料と公費によって、利用者に必要なサービスを提供し、国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図ることを目的とした公的性格がきわめて強い制度です。この趣旨を、介護サービス事業者は十分認識する必要があり、特に経営者（陣）の方々は、自ら率先して法令等違反等の未然防止のための取組を行う責務があります。

業務管理体制整備に関する届出は、介護保険事業への新規参入時、区分の変更及び届出事項に変更が生じた際に、その内容を遅滞なく届け出ることとされており、法人の実施する事業所が岡山市内に集中している場合は、岡山市（事業者指導課）への届出が必要です。市は一般検査として実地指導に併せて必要な業務管理体制の監査を行っていますが、業務管理体制の整備に関する届出が未済の介護サービス事業者については、当該介護サービス事業者が運営する介護サービス事業所等の指定取消等の理由にもなり得るため、ご注意ください。

なお、介護サービス事業者の指定事業所等の指定等取消処分相当事案等が発生した場合に、当該事業者について、不正行為を未然に防止できなかった業務管理体制の不備の確認・検証を行うとともに、併せて連座制の適用を判断するための不正行為への

組織的関与の有無の確認を行うために**特別検査**を実施します。特別検査の実施にあたっては、組織的関与の有無の検証にとどまらず、不正行為を未然に防止できなかった業務管理体制の不備の確認・検証を行った上で、介護サービス事業者として不正事案の再発防止策等適切な改善を求めていくことになります。

また、厚生労働省が過去に実施した一般検査における主な指導等事項、特別検査における主な指摘事項に係る趣旨は、次のとおりです。

(一般検査)

- ・法令遵守責任者の役割が周知されていないため周知すること。
- ・介護サービス事業者が定めている法令遵守規程と実際の運用が異なっているため改めること。
- ・内部通報の処理体制の整備を検討すること。
- ・事故・苦情・相談等の報告体制等を定め、報告の中に法令違反に起因するものがないか確認し、必要に応じて全事業所に情報提供する等の取組を検討すること。

(特別検査)

- ・事業所での問題等を本社（部）で把握できる体制になっていない。または、把握していても問題解決を事業所に任せており、本社（部）として問題解決にあたっていない。
- ・内部通報制度は整備されているが、機能していない。
- ・ある事業所の問題が発覚した際に、他の事業所でも同様な事案が発生していないかの把握を行っていない。
- ・虐待や法令等遵守に関する研修が不十分である。

【参考：業務管理体制の届出先区分】

事業所等の所在状況	届出先区分
2以上の都道府県の区域、かつ、 3以上の地方厚生局の区域	厚生労働大臣（本省）
2以上の都道府県の区域、かつ、 1又は2の地方厚生局の区域	事業者の 主たる事務所が所在する 都道府県知事
1の都道府県の区域	都道府県知事
<u>1の都道府県の区域のうち、</u> <u>1の指定都市の区域</u>	<u>指定都市の長</u> <u>岡山市長</u>
1の市町村の区域 ※地域密着型サービスに限る。	市町村長

詳しくは:本課HP「介護サービス事業者の業務管理体制整備に関する届出について」

## 5 過誤調整の返還指導

実地指導等において、過誤調整が必要と思われる場合は、原則として次のとおり取り扱います。

- ①介護サービス提供の記録が全くない場合は、サービス提供の挙証責任が果たせていないため返還を指導します。
- ②報酬算定に係る告示に明記されている基準・加算要件等を満たしていない場合は返還を指導します。
- ③加算報酬上の基準要件を一つでも満たしていない場合や、解釈通知に即したサービス提供を実施していないことにより加算本来の趣旨を満たしていない場合は、返還を指導します。（※監査における不正請求は、保険者から返還命令）
- ④加算報酬上の基準要件を満たし、解釈通知に即したサービス提供を行っているが、不適切な取扱いが認められる場合や、解釈通知に即したサービス提供を実施していないものの、加算本来の趣旨を満たしていないとまでは言えない場合は、適切な取扱いとなるよう指導します。

(参照)平成19年3月1日付 厚生労働省介護保険指導室事務連絡 『「報酬請求指導マニュアル」に基づく加算請求指導に関するQ&Aについて』

# 介護保険施設等に対する実地指導の標準化・効率化等の運用指針の概要

## 背景

介護サービス事業所の増加

自治体間の確認項目や実施状況に差異

## 運用指針の内容

### 標準化・効率化が必要

・「標準確認項目」「標準確認文書」の設定

・原則として「標準確認項目」以外の項目の確認は行わず、「標準確認文書」以外の文書は求めない。

・実地指導の所要時間の短縮

・標準確認項目を踏まえて実地指導を行うことで、一の事業所あたりの所要時間の短縮を図る。

・実地指導の頻度

・事業所の指定有効期間内（6年間）に1回実施することを基本とし、過去の実地指導等において問題がないと認められる事業所は集団指導のみとすることも可能とする。

・同一所在地等の実地指導の同時実施

・同一所在地や近隣の事業所に対しては、できるだけ同日又は連続した日程で実施することとする。

・関連する法律に基づく指導・監査の同時実施

・老人福祉法等に基づく指導・監査等との合同実施については、同日又は連続した日程での実施を一層推進する。

・運用の標準化

・実施通知は原則として実施の1ヶ月前までに通知するとともに、当日の概ねの流れもあらかじめ示すものとする。  
・利用者の記録等の確認は原則3名（居宅介護支援事業所については、原則、介護支援専門員1人あたり1～2名）までとする。

・実地指導における文書の効率的活用

・確認する文書は原則として実地指導の前年度から直近の実績までの書類とする。  
・事前又は当日の提出文書は1部とし、自治体が既に保有している文書の再提出は不要とする。

## その他の留意事項

・担当者の主観に基づく指導は行わない。

・高圧的でない言動による事業者との共通認識に基づく適切な助言の実施。

・事業所管理者以外への同席は可能（実情に詳しい従業員等）。

など

## 効果

より多くの事業所を指導

サービスの質の確保

利用者保護



## 2 介護職員処遇改善加算について

### 1 介護職員処遇改善加算の届出様式並びに介護職員等特定処遇改善加算の届出様式の変更について

令和2年度の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、計画書等様式の統合が予定されています。厚生労働省から様式例の提示については、令和2年2月末頃様式例が示され、提出期限については、令和2年4月15日（水）とする通知がありました。

様式が確定し次第、ホームページ及びメールでご案内しますので、よろしくお願いします。

### 2 令和元年度介護職員処遇改善加算の実績報告について

(1) 令和元年度に当該加算を算定している事業者は、令和2年7月31日（金）までに、実績報告書を提出すること。

(2) 記入例を参考にして作成すること。

(3) 別紙様式5の③（又は⑤）「令和元年度分介護職員処遇改善加算総額」には、平成31年4月～令和2年3月サービス提供分までの加算総額（利用者負担額を含む）を記入する。

また、国保連における令和元年5月～令和2年4月審査分までの加算総額（利用者負担額を含む）を記入することになるので、令和2年3月サービス提供分の月遅れ請求分は含まない。逆に、平成31年3月サービス提供分の月遅れ請求分は含めることになる。

<国保連から通知されている金額を足しあげること。> ※1※2

(4) 実績報告で、賃金改善所要額が加算による収入額（加算総額）を下回った場合、加算の算定要件を満たしていないため、全額返還となる。（差額の返還ではない。）

また、実績報告を提出しない場合も全額返還となるので、必ず期限までに提出すること。

(5) 仮に現時点で、賃金改善所要額が加算による収入額（加算総額）を下回っている場合は、一時金や賞与として追加支給すること。

※1 国保連から通知されている金額には、保険給付分の利用者負担額は含まれているが、区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額は含まれていないため、区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額を利用者から徴収している場合は、その金額を合算すること。

※2 総合事業の処遇改善加算を算定している場合は、岡山市の通知の金額も足して記入すること。

### 3 令和元年度介護職員処遇改善加算の実績報告にかかる留意点について

- (1) 賃金改善は、本給、手当、賞与等のうちから、対象とする賃金項目を特定した上で行いますが、賃金改善を行う項目については明確に周知してください。

また、特定した賃金項目を含め、特段の事情なく賃金水準を引き下げることはいけません。

平成24年3月16日付け厚生労働省通知（抜粋） 青本P1163

賃金改善は、本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、特定した賃金項目を含め、賃金水準を低下させてはならない。

なお、賞与等において、経常利益等の業績に連動して支払額が変動する部分が業績に応じて変動することを妨げるものではないが、本加算に係る賃金改善は、こうした変動と明確に区分されている必要がある。

- (2) 非正規職員として勤務していた者を、正規職員に転換した場合、転換したことに伴う給与の増加分は賃金改善額には含まれません。同様に、職員を増員した場合の増員分の賃金も賃金改善額には含まれません。

平成21年12月21日付け「介護職員処遇改善交付金説明会資料」P36

(問62) 平成21年3月まで非正規職員として勤務していた者を、同年4月以降に正規職員に転換した場合、これに伴う給与の増加分は、賃金改善額と考えてよいか。

(答) よくない。平成21年3月までの賃金算定ルールを、当該職員に適用した場合の給与（言い換えれば、当該職員が、平成21年3月以前に正規職員として勤務していたと仮定した場合の給与）と比較し、増加していれば、その増加分のみが賃金改善額と考えられる。

### 3 介護職員等特定処遇改善加算について

#### 1 介護職員等特定処遇改善加算の概要

2019年度の介護報酬改定において、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものです。

なお、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、福祉用具貸与、特定福祉用具販売並びに介護予防訪問看護、介護予防訪問リハビリテーション、介護予防居宅療養管理指導、介護予防福祉用具貸与、特定介護予防福祉用具販売並びに居宅介護支援及び介護予防支援は算定対象外とします。

#### 2 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

特定加算を取得するに当たっては、次に掲げる区分に応じて、届け出てください。

区分	(1)介護福祉士の配置等要件	(2)現行加算要件	(3)職場環境等要件	(4)見える化要件
特定加算（Ⅰ）	全てを満たす			
特定加算（Ⅱ）	満たさない	満たす		

##### (1) 介護福祉士の配置等要件

サービス提供体制強化加算の最も上位の区分（訪問介護にあっては特定事業所加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ又は入居継続支援加算、介護老人福祉施設等にあってはサービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ又は日常生活継続支援加算）を算定していること。

##### (2) 現行加算要件

現行加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること（特定加算と同時に現行加算に係る処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）。

##### (3) 職場環境等要件

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。

ただし、現行加算の取組をもって要件を満たす場合は、それに加えて新たな取組を行うことまでは求めない。

#### (4) 見える化要件（令和2年度より必須要件）

特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。

当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

※なお、当該要件については、令和元年度のみ、満たしていない場合も特定加算を取得することができますが、令和2年度以降は必須の要件となります。

### 3 介護職員処遇改善加算の届出様式並びに介護職員等特定処遇改善加算の届出様式の変更について

令和2年度の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、計画書等様式の統合が予定されています。厚生労働省から様式例の提示については、令和2年2月末頃様式例が示され、提出期限については、令和2年4月15日（水）とする通知がありました。

様式が確定し次第、ホームページ及びメールでご案内しますので、よろしく申し上げます。

### 4 令和元年度介護職員等特定処遇改善加算の実績報告について

(1) 令和元年度に当該加算を算定している事業者は、令和2年7月31日（金）までに、実績報告書を提出すること。

(2) 様式は別紙様式3を使用してください。令和元年度の実績報告は、現行処遇と特定処遇は別々の様式となります。

(3) 別紙様式3の③「令和元年度分介護職員等特定処遇改善加算総額」には、令和元年10月（もしくは申請対象月）～令和2年3月サービス提供分までの加算総額（利用者負担額を含む）を記入する。

国保連における令和元年11月～令和2年4月審査分までの加算総額（利用者負担額を含む）を記入する。

<国保連から通知されている金額を足し上げること。> ※1※2

(4) 実績報告で、賃金改善所要額が加算による収入額（加算総額）を下回った場合、加算の算定要件を満たしていないため、全額返還となる。（差額の返還ではない。）

また、実績報告を提出しない場合も全額返還となるので、必ず期限までに提出すること。

(5) 仮に現時点で、賃金改善所要額が加算による収入額（加算総額）を下回っている場合は、一時金や賞与として追加支給すること。

※1 国保連から通知されている金額には、保険給付分の利用者負担額は含まれているが、区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額は含まれていないため、区分支給限度基準額を超えたサービスに係る加算額を利用者から徴収している場合は、その金額を合算すること。

※2 総合事業の処遇改善加算を算定している場合は、岡山市の通知の金額も足して記入すること。

老発 0412 第 8 号  
平成 31 年 4 月 12 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省老健局長  
(公印省略)

## 介護職員等特定処遇改善加算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提示について

介護職員の処遇改善については、平成 29 年度の臨時改定における介護職員処遇改善加算（以下「現行加算」という。）の拡充も含め、これまで数次にわたる取組を行ってきたが、「新しい経済政策パッケージ」（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）において、「介護人材確保のための取組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、介護職員の更なる処遇改善を進める。具体的には、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることを前提に、介護サービス事業所における勤続年数 10 年以上の介護福祉士について月額平均 8 万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費 1000 億円程度を投じ、処遇改善を行う。」とされ、2019 年 10 月の消費税率引上げに伴う介護報酬改定において対応することとされたところである。

今般、これを受けて、2019 年度の介護報酬改定において、介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」という。）を創設することとしたところである。

特定加算の取得については「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成 12 年厚生省告示第 19 号）、「指定施設サービス等に要する費用の算定に関する基準」（平成 12 年厚生省告示第 21 号）、「指定地域密着型サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成 18 年厚生労働省告示第 126 号）、「指定介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成 18 年厚生労働省告示第 127 号）、「指定地域密着型介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準」（平成 18 年厚生労働省告示第 128 号）及び「厚生労働大臣が定める基準」（平成 27 年厚生労働省告示第 95 号。以下「算定基準」という。）において示しているところであるが、今般、基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例を下記のとおりお示しするので、ご了知の上、貴管内市町村、関係団体、関係機関にその周知をお願いしたい。

なお、本通知は、2019 年 10 月 1 日から適用することとする。

### 記

#### 1 基本的考え方

現行加算は、平成 23 年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金（以下「交付金」という。）による賃金改善の効果を継続する観点から、平成 24 年度に、当該交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設され、その後数次にわたり拡充を図ってきたものである。

2019 年度の介護報酬改定においては、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものである。

なお、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、福祉用具貸与、特定福祉用具販売並びに介護予防訪問看護、介護予防訪問リハビリテーション、介護予防居宅療養管理指導、介護予防福祉用具貸与、特定介護予防福祉用具販売並びに居宅介護支援及び介護予防支援は算定対象外とする。

## 2 特定加算の仕組みと賃金改善の実施等

### (1) 特定加算の仕組み

特定加算は、サービス別の基本サービス費に現行加算を除く各種加算減算を加えた 1 月当たりの総単位数にサービス別加算率を乗じた単位数を算定することとし、当該加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外される。サービス別加算率については、別紙 1 表 1 を参照すること。

### (2) 特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施

#### ① 賃金改善の考え方について

介護サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、6(2)の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましい。

#### ② 賃金改善に係る賃金水準の比較の考え方について

賃金改善は、現行加算による賃金改善と区別し判断する必要があるが、特定加算を取得していない場合の賃金水準と、特定加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算出する。なお、比較時点において勤務実績のない職員については、当該職員と同職であって、勤続年数等が同等の職員の賃金水準と比較する。

#### ③ 賃金改善に係る留意点

特定加算を取得した介護サービス事業者等は、特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、算定基準第 4 号の 2 イ(5)（以下「介護福祉士の配置要件」という。）、イ(6)（以下「現行加算要件」という。）、イ(7)（以下「職場環境等要件」という。）及びイ(8)以下「見える化要件」という。）を満たす必要がある。

なお、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

### (3) 介護職員等特定処遇改善計画書の作成

#### ① 配分対象と配分方法

##### 一 賃金改善の対象となるグループ

##### a 経験・技能のある介護職員

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。  
具体的には、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数10年以上の介護職員を基本としつつ、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所の裁量で設定することとする。

##### b 他の介護職員

経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。

##### c その他の職種

介護職員以外の職員をいう。

##### 二 事業所における配分方法

実際に配分するに当たっては、一 a～c それぞれにおける平均賃金改善額等について、以下のとおりとすること。この場合において、二 a～c 内での一人ひとりの賃金改善額は、柔軟な設定が可能であること。

a 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額平均8万円（賃金改善実施期間における平均とする。以下同じ。）以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること（現に賃金が年額440万円以上の者がいる場合にはこの限りでない）。ただし、以下の場合など例外的に当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を求めることとすること。

- ・ 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合
- ・ 職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合
- ・ 8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合

b 当該事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。

c 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。ただし、その他の職種の平均賃金額が他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合はこの限りでないこと。

d その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと（賃金改善前の賃金がすでに年額440万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象とならない）。

#### ② 賃金改善計画の記載



特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(2)に定める介護職員等特定処遇改善計画書を、次の一から五までに掲げる記載事項等について、別紙様式2により作成し、都道府県知事等（当該介護サービス事業所等の指定等権者が都道府県知事である場合は、都道府県知事とし、当該介護サービス事業所等の指定等権者が市町村長（特別区長を含む。以下同じ。）である場合は、市町村長とする。以下同じ。）に届け出ること。

一 特定加算の見込額（別紙様式2の(1)⑤）

「3 特定加算の見込額の計算」により算出された額をいう。

二 賃金改善の見込額（別紙様式2の(1)⑥）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分を含むことができる。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、一の額を上回る額をいう。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

三 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（別紙様式2の(1)⑦～⑨）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

a 特定加算を取得し実施される賃金の改善見込額を加えた賃金の当該グループにおける総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法による。）

d 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の見込数

e 改善後の賃金が最も高額な者の賃金（見込額）

四 賃金改善実施期間（別紙様式2の(1)⑩）

原則4月（2019年度にあっては10月。年度の途中で加算を取得する場合、当該加算を取得した月）から翌年の3月までの期間をいう。

五 賃金改善を行う賃金項目及び方法（別紙様式2の(1)⑪）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額をいい、当該事項について可能な限り具体的に記載すること。なお、「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。

③ 賃金改善以外の要件に係る記載

特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、次に掲げる要件に基づく加算の算定要件に応じて、介護職員等特定処遇改善計画書に記載して届け出ること。

(介護福祉士の配置等要件)

サービス提供体制強化加算の最も上位の区分(訪問介護にあっては特定事業所加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)、特定施設入居者生活介護等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ又は入居継続支援加算、介護老人福祉施設等にあってはサービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ又は日常生活継続支援加算)を算定していること。

(現行加算要件)

現行加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること(特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む)。

(職場環境等要件)

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善(賃金改善を除く。)の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、別紙1表3の「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1以上の取組を行うこと。

(見える化要件)

特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。

当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

なお、当該要件については2020年度より算定要件とすること。

(特定加算の算定要件)

特定加算を取得するに当たっては、次に掲げる区分に応じて、届け出ること。

イ 特定加算(Ⅰ)については、介護福祉士の配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

ロ 特定加算(Ⅱ)については、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

#### (4) 複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等の特例

介護職員等特定処遇改善計画書は、法人が複数の介護サービス事業所等を有する場合であって介護サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合は、当該介護サービス事業者等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則等により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。都道府県等(当該介護サービス事業所等の指定権者が都道府県知事である場合は都道府県とし、市町村長である場合は、市町村(特別区を含む。以下同じ。)とする。以下同じ。)の圏域を越えて所在する複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等(法人である場合に限る。)についても同様とする。この場合、別紙様式2の添付

書類 1～3 を以下のとおり作成し、別紙様式 2 に併せて介護職員等特定処遇改善計画書として都道府県知事等に届け出なければならない。

- ・別紙様式 2 添付書類 1：都道府県等の圏域内の、介護職員等特定処遇改善計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業所等の一覧表（指定権者ごとに作成）
- ・別紙様式 2 添付書類 2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を含む。）の一覧表（都道府県ごとに作成）
- ・別紙様式 2 添付書類 3：当該介護職員等特定処遇改善計画書に記載された計画の対象となる介護サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

#### (5) その他

特定加算の目的や、算定基準第 4 号イ(5)を踏まえ、労働基準法等を遵守すること。

### 3 特定加算の見込額の計算

介護職員等特定処遇改善計画書における特定加算の算定額の見込額は、次の計算により算出するものとする。

介護報酬総単位数（見込数）×サービス別加算率（別紙 1 表 1）（1 単位未満の端数四捨五入）× 1 単位の単価（算定結果については 1 円未満の端数切り捨て）

介護報酬総単位数は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（現行加算を除く。）を加えた 1 月当たりの総単位数とし、算定を受ける年度における介護サービスの提供の見込数により算出する。この場合、過去の実績や事業計画等を勘案し、事業の実態に沿った見込数を用いること。

また、特定加算の見込額は、各サービス別に都道府県等ごとに作成するものとし、複数の介護サービスを提供する介護サービス事業所等（法人である場合に限る。）において、介護職員処遇改善計画書を一括して作成する場合の特定加算の見込額の計算については、別紙 1 表 1 に定めるサービス区分及び加算区分ごとに行い、算出された単位数（1 単位未満の端数切り捨て）を合算すること。

### 4 実際の介護報酬総額

実際の介護報酬総額は、次の計算による。

実際の介護報酬総単位数×{1+サービス別加算率（別紙 1 表 1）（1 単位未満の端数四捨五入）}× 1 単位の単価（算定結果については 1 円未満の端数切り捨て）

### 5 都道府県知事等への届出

特定加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、特定加算を取得する年度の前年度の 2 月末日（2019 年度にあっては 8 月末日）までに、介護サービス事業所等ごとに、当該介護サービス事業所等の所在する都道府県知事等に提出するものとする。

ただし、介護職員等特定処遇改善計画書を一括して作成する場合は、一括して都道府県知事等に届け出ることができる。

また、年度の途中で加算を取得しようとする介護サービス事業者等は、加算を取得しようとする月の前々月の末日までに、都道府県知事等に提出するものとする。

## 6 都道府県知事等への変更等の届出

### (1) 変更の届出

介護サービス事業者等は、加算を取得する際に提出した介護職員等特定処遇改善計画書及び計画書添付書類に変更（次の①から④までのいずれかに該当する場合に限る。）があった場合には、次の①から④までに定める事項を記載した変更の届出を行う。この場合において、届出を行った日の属する月の翌月より、変更後の内容に基づき算定することとする。

- ① 会社法（平成 17 年法律第 86 号）の規定による吸収合併、新設合併等により、介護職員等特定処遇改善計画書の作成単位が変更となる場合は、当該事実発生までの賃金改善の実績及び承継後の賃金改善に関する内容
- ② 複数の介護サービス事業所等について一括して申請を行う事業者において、当該申請に係る介護サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等の事由による）があった場合は、当該事業所等の介護保険事業所番号、事業所等の名称、サービスの種別
- ③ 就業規則を改正（職員の処遇に関する内容に限る。）した場合は、当該改正の概要
- ④ 介護福祉士の配置等要件に関する適合状況に変更があり、該当する加算の区分に変更が生じる場合は、介護職員等特定処遇改善計画書における賃金改善計画、介護福祉士の配置等要件の変更に係る部分の内容（計画書添付書類の内容に変更があった場合には変更後の計画書添付書類を添付すること。）

なお、喀痰吸引を必要とする利用者の割合についての要件等を満たせないことにより、入居継続支援加算や日常生活継続支援加算を算定できない状況が常態化し、3 か月以上継続した場合には、変更の届出を行うこと。

### (2) 特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。以下この 6 において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合は、別紙様式 4 の特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）により、次の①から④までに定める事項について届け出ること。なお、年度を超えて介護職員の賃金水準を引き下げることとなった場合は、次年度の加算を取得するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。

また、職員の賃金水準を引き下げた後に①に掲げる状況が改善した場合には、可能な限り速やかに職員の賃金水準を引下げ前の水準に戻すこと。

- ① 特定加算を取得している介護サービス事業所等の法人の収支（介護事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容
- ② 職員の賃金水準の引下げの内容
- ③ 当該法人の経営及び職員の賃金水準の改善の見込み

- ④ 職員の賃金水準を引き下げることにについて、適切に労使の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法等

## 7 賃金改善の実績報告

加算を取得した介護サービス事業者等は、算定基準第4号の2イ(4)の規定に基づき、各事業年度における最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日までに、都道府県知事等に対して、次に掲げる事項を含めた別紙様式3（複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等（法人である場合に限る。）が、介護職員処遇改善計画書を2(4)の特例に基づき届け出た場合は、別紙様式3の添付書類1、添付書類2及び添付書類3のうち、当該介護職員等特定処遇改善計画書の届出の際に提出した添付書類に対応するものを含む。）の介護職員等特定処遇改善実績報告書を提出し、2年間保存することとする。

### 一 賃金改善実施期間（別紙様式3の②）

### 二 特定加算の総額（別紙様式3の③）

### 三 賃金改善所要額（別紙様式3の④）

各介護サービス事業所等において、賃金改善実施期間における賃金改善に要した費用（当該賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担の増加分に充当した場合は、その額を含む。）の総額（aの額からbの額を差し引いた額をいう。）であって、二の額を上回る額を記載する。

a 職員に支給した賃金の総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

### 四 グループごとの平均賃金改善額及び対象人数（別紙様式3の⑤～⑧）

各介護サービス事業者等において賃金改善実施期間における賃金改善に要する見込額のグループごとの平均額（aの額からbの額を差し引いた額をcの人数で除したものをいう。）をいう。

a 各グループにおける、職員に支給した賃金の総額

b 初めて特定加算を取得する月又は初めて特定加算を取得した月の属する年度の前年度の賃金の総額

c 当該グループの対象人数（原則として常勤換算方法によるものとする。）

d 「経験・技能のある介護職員」のうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となった者の数（当該者を設定できない場合はその理由）

e 改善後の賃金が最も高額となった者の賃金

### 五 実施した賃金改善に係る賃金項目及び方法（別紙様式3の⑦）

賃金改善を行う賃金項目（増額若しくは新設した給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等）、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善額について、可能な限り具体的に記載すること。「経験・技能のある介護職員」の基準設定の考え方については、必ず記載すること。なお、特定加算に当たっては、職員の個々の賃金改善額は柔軟に決められる一方、各グループの平均賃金改善額のルールを設け、実績報告書に記載を求めるものであり、三a及び四の積算の根拠となる詳細な積算資料の提

出は求めないが、都道府県知事等に求められた場合には、提出できるようにしておくこと。

## 8 加算の停止

都道府県知事等は、特定加算を取得する介護サービス事業者等が(1)又は(2)に該当する場合は、既に支給された特定加算の一部若しくは全部を不正受給として返還させること又は特定加算を取り消すことができる。

なお、複数の介護サービス事業所等を有する介護サービス事業者等（法人である場合に限る。）であって一括して介護職員等特定処遇改善計画を作成している場合、当該介護サービス事業所等の指定権者間において協議し、必要に応じて監査等を連携して実施する。指定権者間の協議に当たっては、都道府県が調整をすることが望ましい。

- (1) 特定加算の算定額に相当する賃金改善が行われていない、賃金水準の引下げを行いつつながら6(2)の特別事情届出書の届出が行われていない等、算定要件を満たさない場合
- (2) 虚偽又は不正の手段により特定加算を受けた場合

## 9 特定加算の取得要件の周知・確認等について

都道府県等は、特定加算を算定している介護サービス事業所等が加算の取得要件を満たすことについて確認するとともに、適切な運用に努められたい。

### (1) 賃金改善方法の周知について

特定加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について介護職員等特定処遇改善計画書や2(3)②の情報公表等を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、介護職員から特定加算に係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こと。

### (2) 介護職員等特定処遇改善計画書等について

都道府県等が介護サービス事業所等から介護職員処遇改善計画書を受け取る際は「介護職員等特定処遇改善加算の見込額」と「賃金改善の見込額」を、介護職員等特定処遇改善実績報告書を受け取る際は「介護職員等特定処遇改善加算総額」と「賃金改善所要額」を比較し、必ず「賃金改善の見込額」や「賃金改善所要額」が上回っていることを確認すること。

また、グループごとの「介護職員等特定処遇改善加算総額」「賃金改善所要額」についても、同様に確認すること。

## 10 その他

### (1) 加算等の取得促進について

介護サービス事業者等における現行加算の新規取得や、より上位の区分の取得、特定加算の取得に向けた支援を行う「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業」を平成31年度に実施する予定であるので適宜活用されたい。

### (2) 人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース（うち介護事

業主申請分) について

介護労働者が職場に定着し、安心して働き続けるようにするためには、将来を見通せるような賃金体系が明確になっていることが重要であることから、各都道府県労働局において、介護労働者のために賃金制度を整備し、離職率の低下に取り組む介護事業主に対する助成を実施している。加算の取得と併せて、本助成を活用できる場合があることから、介護サービス事業者等が加算を取得しようとする場合には、適宜案内されたい。

また、本助成金を受給するに当たっては、賃金制度の整備前に計画を作成し、管轄都道府県労働局の認定を受ける必要があり、それに関連して、賃金制度の整備等については、(公財) 介護労働安定センターによる無料の相談援助が活用できる。そのため本助成金の活用を検討している介護サービス事業者等への助言をお願いする。なお、介護サービス事業者等に対する集団指導の場において、(公財) 介護労働安定センターから雇用管理改善に向けた支援策の説明等を行うことも可能であることを申し添える。

※ 人材確保等支援助成金(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース)のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292.html>

(3) 通知の今後の改訂について

現行加算については従前どおりの運用がなされているところ、今般、2019年10月からの制度施行に伴い、特定加算の運用等について別途本通知でお示ししたものである。今後、加算の取得にかかる業務簡素化の観点から、現行加算と今般の特定加算の計画書等の届出については、様式の統合等を予定しているので了知されたい。

別紙 1

表 1 加算算定対象サービス

サービス区分	サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率	
	特定加算(I)	特定加算(II)
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6. 3%	4. 2%
・(介護予防) 訪問入浴介護	2. 1%	1. 5%
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1. 2%	1. 0%
・(介護予防) 通所リハビリテーション	2. 0%	1. 7%
・(介護予防) 特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1. 8%	1. 2%
・(介護予防) 認知症対応型通所介護	3. 1%	2. 4%
・(介護予防) 小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護	1. 5%	1. 2%
・(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	3. 1%	2. 3%
・介護福祉施設サービス ・地域密着型介護老人福祉施設 ・(介護予防) 短期入所生活介護	2. 7%	2. 3%
・介護保健施設サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護 (老健)	2. 1%	1. 7%
・介護療養施設サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護 (病院等 (老健以外))	1. 5%	1. 1%
・介護医療院サービス ・(介護予防) 短期入所療養介護 (医療院)	1. 5%	1. 1%

表 2 加算算定非対象サービス

サービス区分	加算率
・(介護予防) 訪問看護 ・(介護予防) 訪問リハビリテーション ・(介護予防) 居宅療養管理指導 ・(介護予防) 福祉用具貸与 ・特定(介護予防) 福祉用具販売 ・居宅介護支援 ・介護予防支援	0%

図 1 配分方法のイメージ

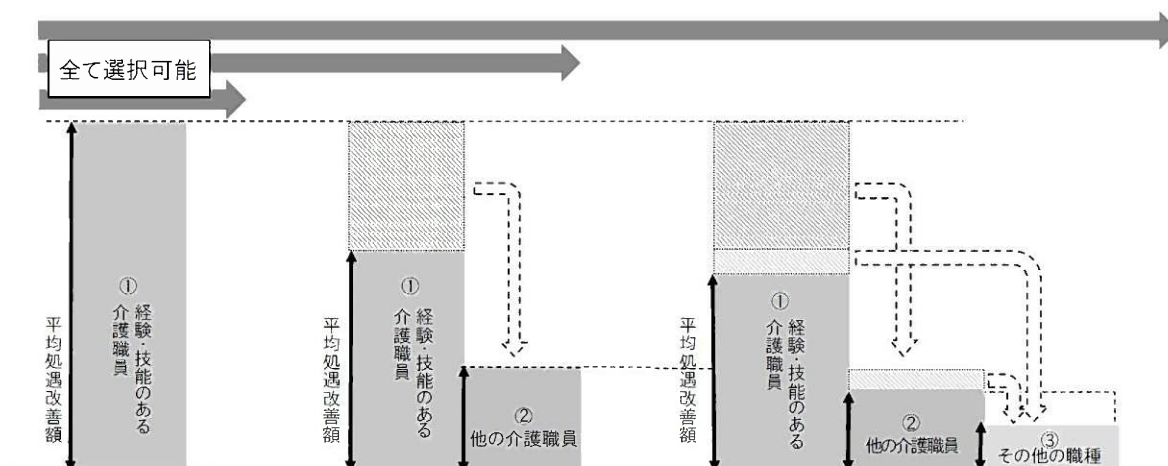




表3 職場環境等要件

<p>資質の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）</li> <li>・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・ 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>・ キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）</li> <li>・ その他</li> </ul>
<p>労働環境・ 処遇の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入</li> <li>・ 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実</li> <li>・ ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化</li> <li>・ 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入</li> <li>・ 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備</li> <li>・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</li> <li>・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化</li> <li>・ 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備</li> <li>・ その他</li> </ul>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化</li> <li>・ 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）</li> <li>・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮</li> <li>・ 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</li> <li>・ 非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・ 職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>・ その他</li> </ul>

## 4 高齢者虐待の状況について

令和元年10月15日

### 平成30年度における施設従事者等による虐待の状況について

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律、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及び児童福祉法に基づき、平成30年度における施設従事者等による虐待の状況等について、次のとおり公表する。

#### 1 障害者福祉施設

県内の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の事実確認件数 5件

《上記の詳細》

被虐待者の状況	性別	男性(1人)	男性(1人)	女性(1人)	女性(1人)	女性(1人)
	年齢階級	40～44歳	15～19歳	55～59歳	20～24歳	40～44歳
	障害種別	知的・精神障害	知的障害	知的障害	知的障害	知的障害
障害者虐待の類型	身体的虐待	身体的虐待	身体的虐待	性的虐待	身体的虐待	
虐待があった障害者福祉施設等の種別	共同生活援助	生活介護	障害者支援施設	自立訓練	就労継続支援B型	
虐待を行った障害者福祉施設従事者等の職種	世話人(1人)	生活支援員(1人)	生活支援員(1人)	生活支援員(1人)	職業指導員(1人)	
障害者虐待に対処した措置	再発防止に向けた職員の研修の実施等を指導	再発防止に向けた職員の研修の実施や詳細な支援記録の作成等を指導	再発防止に向けた職員の研修の実施や詳細な支援記録の作成等を指導	再発防止に向けた利用者への支援体制の改善や職員の実施等の指導	再発防止に向けた職員の研修の実施や支援内容のセルチェックの実施等を指導	

(参考) 平成30年度 障害者虐待の通報・届出とその確認の状況

(単位：件)

		障害者福祉施設従事者等による虐待	養護者による虐待	計	備考
通報・届出件数		34	61	95	
うち障害者虐待		5	12	17	
区分別内訳	身体的虐待	4	5	9	
	性的虐待	1	2	3	
	心理的虐待	0	7	7	
	放棄・放置	0	3	3	
	経済的虐待	0	7	7	

※区分別内訳には、重複がある。

## 2 養介護施設

県内の養介護施設従事者等による高齢者虐待の事実確認件数 7件

《上記の詳細》

被虐待者の状況	性別	女性(1人)	女性(1人)	男性(1人)	男性(1人)	女性(1人)
	年齢階級	95～99歳	90～94歳	65歳未満	90～94歳	80～84歳
	要介護状態	要介護5	要介護2	要介護3	要介護1	要介護1
高齢者虐待の類型	身体的虐待		身体的虐待	身体的虐待	身体的虐待	心理的虐待
虐待があった養介護施設等の種別	特別養護老人ホーム	介護付有料老人ホーム	介護老人保健施設	介護老人保健施設	認知症対応型共同生活介護	
虐待を行った養介護施設従事者等の職種	介護職員(1人)	介護職員(1人)	介護職員(1人)	介護職員(3人) 看護職兼支援相談員(1人)	介護職員(1人)	
高齢者虐待に対処した措置	再発防止に向けた職員の研修等の実施等を指導		再発防止に向けた職員の研修等の実施等を指導	再発防止の措置を講ずる必要のない場合など命を脅かす等の指導	身体拘束は得なきと急い場合を指導	再発防止に向けた職員の研修等の実施等を指導

被虐待者の状況	性別	女性(1人)	女性(1人)
	年齢階級	80～84歳	90～94歳
	要介護状態	要介護2	要介護4
高齢者虐待の類型	身体的虐待	身体的虐待 心理的虐待	
虐待があった養介護施設等の種別	認知症対応型共同生活介護	特別養護老人ホーム	
虐待を行った養介護施設従事者等の職種	介護職員(1人)	看護職員(1人)	
高齢者虐待に対処した措置	再発防止に向けた職員の研修等の実施等を指導	再発防止に向けた研修の実施や風通しのよい職場づくり等を指導	

(参考) 平成30年度 高齢者虐待の通報・届出とその確認の状況

(単位：件)

		養介護施設従事者等による虐待	養護者による虐待	計	備考
通報・届出件数		40	492	532	
うち高齢者虐待		7	287	294	
区 分 別 内 訳	身体的虐待	6	192	198	
	放棄・放任	0	57	57	
	心理的虐待	2	123	125	
	性的虐待	0	0	0	
	経済的虐待	0	68	68	

※区分別内訳には、重複がある。

### 3 社会的養護関係施設等

県所管の社会的養護関係施設等の従事者による被措置児童等虐待の事実確認件数 1件

《上記の詳細》

被虐待者の状況	性別	女性(2人)
	年齢階層	小学生 高校生
被措置児童等虐待の類型	性的虐待	
虐待があった施設の種別	社会的養護関係施設	
虐待を行った施設従事者の職種	児童指導員	
被措置児童等虐待に対して採った措置	再発防止に向けたチームでの処遇の徹底や資質向上のための研修の実施等を勧告	