

【R2年度：実地指導の主な指摘事項（サービス別）】

サービス名	主な指摘の内容
共通事項	<p>【各基準】</p> <p>《人員基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 常勤の管理者を置かなければならないこととされているため、適正に勤務体制を確保すること。 <p>《設備基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談室（又は区画）については、利用申込の受付、相談等に対応するため、プライバシーに配慮し適切なスペースを確保することとされているが、現状はプライバシーの配慮に欠けることから、パーティションの設置や別途個室を整備する等、適切にプライバシーを確保すること。 <p>《運営基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 運営規程において、職員研修を年3回実施することとなっているが、令和元年度は実施の記録が残されていないため、記録を残しておくこと。 苦情・相談・事故対策マニュアルを作成しているが、一般的な内容であり、事業所としての具体的な対策が定められていないことから、見直しすること。 苦情事故対応マニュアルに記載されている検討会議の開催記録が残されていないので記録を残しておくこと。 各サービス事業所の介護計画が、居宅サービス計画と同様の内容となっていることから、利用者の希望を十分勘案し、日々の介護状況に合わせて、より具体的（曜日や時間頻度等）なサービスの内容を記載すること。 従業者の日々の勤務時間、職務の内容、常勤か非常勤の別、兼務関係等が明確になっていないため、是正し適正な勤務体制を確保すること。 浴槽水のレジオネラ属菌等の検査が未実施であることから、水質検査の必要性について検討すること。 運営規程とパンフレットに記載されている営業時間に相違があるので修正すること。 自ら提供するサービスについて質の評価を行うこと。 消防訓練及び避難訓練について、年2回以上実施すること。 運営規程、重要事項説明書の掲示が行われていないため、是正すること。 利用者の個人情報使用の同意は重要事項説明書の説明のみで行い、文書での同意を行っていないため、文書で同意を得ること。 従業員の秘密保持の誓約書を採用時に作成すること。

	<p>《介護報酬》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職員（特定）処遇改善加算の積極的な取得を図ること。 ・ 介護職員処遇改善加算の算定に当たり、賃金改善を行う方法等について会議で周知しているとのことであったが、周知の記録が残されていないため、記録を残しておくこと。また、賃金改善を行う方法等に係る周知については、口頭のみでは不十分であることから、全従業員が閲覧できる掲示板等への掲示や全従業員への文書による周知等、介護職員処遇改善計画書を用いて職員に周知を図り、記録を残しておくこと。 ・ 利用者の住所等の個人情報、機能訓練室及び廊下に掲示されているため、改善すること。 ・ 個人情報の利用について、利用者又はその家族の署名及び捺印がなかったため、契約の際に必ず署名及び捺印を得ておくこと。
訪問介護	<p>【各基準】</p> <p>《人員基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 無資格の訪問介護員（令和2年4月採用）が利用者へサービス提供を行っている事例があった。職員の採用時には、必ず必要な資格の取得状況を確認し、その写しを保管しておくこと。 <p>《運営基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ サービス提供の記録を夜勤者がまとめてパソコンに入力している状況とのことから、実際のサービス提供内容が不明である。実際にサービスを提供した訪問介護員が、提供した具体的なサービスの内容、利用者の心身の状況その他必要な事項を記録するよう改善すること。 ・ 訪問介護計画書は作成しているが、居宅サービスに沿った具体的なサービス内容が記載されていないので記載すること。 ・ サービスを提供したにもかかわらず、提供した具体的なサービスをすべて記録していないケースがあったので、もれなく記載すること。 <p>《介護報酬》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 身体介護の報酬区分について、記録上30分のサービスを提供したものについて、「所要時間20分以上30分未満」の区分により算定しているため、正確な時間を記載すること。 ・ 特定事業所加算（Ⅰ）に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> ① 訪問介護員ごとの個別具体的な研修の目標、内容、期間、実施時期等を定めた計画を作成することとされている。事業所全体の研修計画は作成されているが、個別具体的な計画を作成していないので、作成の上、研修を実施すること。

	<p>② 指定訪問介護の提供に当たっては、サービス提供責任者が、担当する訪問介護員に対して当該利用者に関する情報やサービス提供に当たっての留意事項を文書等により伝達してから開始するとともに、サービス提供終了後、訪問介護員から報告を受け、その内容を文書で記録することとされているが、口頭のみにより行われていることから改善すること。</p> <p>③ 全ての訪問介護員が健康診断を定期的に行うこととされているが、非常勤職員4名の健康診断を実施していないので、実施すること。</p> <p>④ 前年度の利用者のうち、要介護4及び5である者等の割合が20%以上であることが要件であるが、前年度の割合を算出していないので算出すること。</p>
訪問リハビリテーション	なし
通所介護	<p>【各基準】</p> <p>《人員基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護職員について、勤務体制一覧では営業日ごとに2時間勤務することとされているが、実際には看護職員が事業所へ出勤していないことから、営業日ごとに通所介護事業所において、利用者の健康状態の確認を行うこと。なお、提供時間帯を通じて専従する必要はないが、提供時間帯を通じて密接かつ適切な連携を図ること。 ・ 管理者としての勤務時間が勤務形態一覧に記載がない理由として、管理業務をほとんど行っていないためという説明であったが、管理者は専らその職務に従事し、従業者の管理、利用申込に係る調整、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うこと。 ・ 岩手県が指定する通所介護事業所における生活相談員の資格要件については、厚生労働省令等により規定されている要件に加え、介護支援専門員及び一定要件を満たす介護福祉士が含まれている。一定要件を満たす介護福祉士を生活相談員として従事させる場合、要件適否の確認書類として、介護福祉士登録証の写し及び勤務先で発行する在職証明書を徴することとされているが、徴収していないことから、是正すること。 ・ 事業所に勤務する員数について、運営規定と一致しないこと、また、サービス利用にあたっての留意事項の記載がないことから、必要な改正を行うこと。なお、改正にあたっては法人の手続きに沿って必要な事務処理を行うこと。 <p>《運営基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 通所介護計画の入浴を位置付けていないケースがあったので、通所介護計画に記載すること。 ・ 通所介護計画が作成されていない利用者があることから、居宅サービス計画が作成されている場合は入手するとともに、当該居宅サービス計画の内容に沿った通所介護計画をすみやかに作成し、利用者又は家族に対し説明し同意を得ること。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 土砂災害、地震等の非常災害対策計画を早急に作成すること。また、施設の立地条件の項目も掲載すること。
<p>通所リハビリテーション</p>	<p>【各基準】</p> <p>≪人員基準≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 常勤の管理者を置かなければならないこととされているため、適正に勤務体制を確保すること。 <p>≪運営基準≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護老人保健施設の職員として発令、配置されている理学療法士及び作業療法士について、実態は、指定通所リハビリテーション事業所と兼務しているが、辞令上、兼務発令されていない上、勤務表上、各サービスにおける勤務時間が不明確であることから、明確にした上で適切に勤務体制を確保すること。 <p>≪介護報酬≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ リハビリテーションマネジメント加算の算定要件に、通所リハビリテーション事業所の理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士が実施すべき事項が定められているが、指定通所リハビリテーション事業所に配置しているとの申告があった理学療法士及び作業療法士は辞令上、併設の介護老人保健施設の職員として発令されており、当該事業所における勤務実態を確認できる書類が不十分であった。このような状況では、当該加算の算定要件の適否を確認できないことから、辞令、勤務表、出勤簿等、通所リハビリテーション事業所の職員として配置されていることが客観的に分かる書類を整備すること。 ・ リハビリテーション提供加算の算定要件として、利用者数 25 までは常時、理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士の合計数が、1 以上必要である旨定められているが、指定通所リハビリテーション事業所に配置しているとの申告があった理学療法士及び作業療法士は辞令上、併設の介護老人保健施設の職員として発令されており、当該事業所における勤務実態を確認できる書類が不十分であった。このような状況では、当該加算の算定要件の適否を確認できないことから、辞令、勤務表、出勤簿等、指定通所リハビリテーション事業所の職員として配置されていることが客観的に分かる書類を整備すること。 ・ 人員基準欠如による減算（医師）について、減算対象期間において、入所者の要介護状態区分に応じた介護報酬の 30%を減算して請求しなければならないが、減算せずに請求していたことから、領収済みの介護報酬及び自己負担額については返還すること。また、今後においても、人員基準欠如が解消する月までは減算対象であることから、適正に請求すること。

<p>短期入所生活介護</p>	<p>【各基準】 《人員基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 栄養士を1人配置しているが、利用者の介護が主な業務であるとのことから、本来栄養士が行うべき栄養管理が適切に行われるよう、勤務体制を見直すこと。 ・ 介護職員又は看護職員の配置基準（常勤換算方法で、利用者の数が3又はその端数を増すごとに1人以上）について、提出された資料では基準を満たしているか確認できなかったことから、令和2年4月以降の常勤換算時間が記載されている勤務体制一覧を整備すること。また、事業所においては、常勤換算方法で人員基準を満たしているか毎月確認すること。 ・ 現在配置されている生活相談員が配置要件を満たしていないため、速やかに是正すること。 <p>《運営基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者は、従業者の管理、利用申込に係る調整、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うこととされているが、事業所の運営状況について十分に把握していない部分もあるため、運営状況を把握し適切な管理に努めること。 ・ 短期入所生活介護計画を作成していない期間があるため、概ね4日以上連続で事業所を利用する場合は、計画を作成すること。また、その内容について利用者又はその家族に対して説明し、利用者の同意を得ること。 ・ 利用者に提供した具体的なサービスの内容及び利用者の心身の状況その他必要な事項が記録されていないため、記録すること。 ・ 「緊急時対策マニュアル」について、岩手県国民健康保険団体連合会に苦情申立があった事案を受けて改正したとのことだが、緊急時における担当医への連絡方法等について記載されていないなど、改正内容が不十分であると認められることから、再度苦情申し立ての内容、事故の発生原因及び事故発生後の対応等を十分に検証したうえで、再発防止に向けた内容等を含めた形で改正し、職員に周知徹底を図ること。また、「緊急時対応記録」の様式を作成したが活用されていないので、活用すること。
<p>特定施設入居者生活介護</p>	<p>【各基準】 《運営基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 機能訓練指導員について、同一法人の通所介護事業所の看護職員との兼務で配置しているとの申告であるが、当該配置に当たり、辞令上、兼務発令がなされていないことから、発令し、適切に勤務体制を確保すること。

<p>介護老人福祉施設</p>	<p>【各基準】</p> <p>《人員基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 配置されている生活相談員のうち1名が資格要件を満たしていないため、当該職員に対する生活相談員の発令及び配置は直ちに解除すること。 <p>《運営基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 短期入所生活介護計画の内容が、居宅サービス計画と全く同様の内容となっていることからサービスの目標、当該目標を達成するための具体的なサービスの内容等を記載した短期入所生活介護計画を作成すること。 施設長不在で身体拘束適正化委員会を開催しているが、身体拘束マニュアルにおいて、施設長が身体拘束適正化委員会の総括管理を行うこととされていることから、施設長出席の上で開催すること。 安全管理委員会の委員に施設長が選任されていないことから、委員の見直しをすること。また、委員会に出席する委員が少ないことから、改善を図ること。 見守りセンサー使用の必要性を整理し、施設計画に記載の上同意を得ること。 安全管理委員会は年に4回開催することになっているが、本日（10/30）まで1回しか開催されていないので、開催間隔等について検討すること。 <p>《介護報酬》</p> <ul style="list-style-type: none"> 看取り介護加算の算定にあたって、「看取りに関する職員研修を行っていること」とされているが、職員研修が行われていないため実施すること。 <p>《介護報酬》</p> <ul style="list-style-type: none"> 日常生活継続支援加算について、入所者割合要件については、届出を行った月以降においても、毎月において直近6月間又は12月間の割合が要件に適合している必要があり、これらの割合について毎月確認し、記録することとされているが、要件適否の確認及び記録を行っていないことから、是正すること。また、介護福祉士員数要件については、届出を行った月以降においても、毎月において直近3月間の員数が要件に適合している必要があるが、要件適否の確認を行っていないことから是正すること。
<p>介護老人保健施設</p>	<p>【各基準】</p> <p>《人員基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護老人保健施設は管理者を置かなければならないが、管理者の勤務実態が確認できる書類が整備されていないことから、配置されていることが、客観的に分かる書類を整備すること。

	<p>《運営基準》</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設長不在で身体拘束適正化委員会を開催していることから、施設長が出席の上で開催すること。 衛生管理委員会、リスクマネジメント委員会の委員に施設長が選任されていないことから、見直すこと。 介護老人保健施設の職員として発令、配置されている理学療法士及び作業療法士について、実態は、指定通所リハビリテーション事業所と兼務しているが、辞令上、兼務発令されていない上、勤務表上、各サービスにおける勤務時間が不明確であることから、明確にし適切に勤務体制を確保すること。 <p>《介護報酬》</p> <ul style="list-style-type: none"> 人員基準欠如による減算（医師）について、減算対象期間において、入所者の要介護状態区分に応じた介護報酬の30%を減算して請求しなければならないが、減算せずに請求していたことから、領収済みの介護報酬及び自己負担額については返還すること。また、今後においても、人員基準欠如が解消する月までは減算対象であることから、適正に請求すること。
介護療養型医療施設	なし