

令和3年度 有料老人ホーム集団指導



鹿児島市 長寿あんしん課 長寿施設係

目次

- 1.鹿児島市有料老人ホーム設置運営指導指針
の改正について
- 2.重要事項説明書について
- 3.事故報告書について
- 4.鹿児島市に寄せられた相談について

1. 鹿児島市有料老人ホーム設置運営指導指針の改正について

令和4年3月1日より鹿児島市有料老人ホーム設置運営指導指針を改正しました。

改正の主な内容

- ① 無資格者の介護職員に対する認知症介護基礎研修の受講
- ② 適切なハラスメント対策
- ③ 業務継続に向けた取組の強化
- ④ 非常災害対策
- ⑤ 感染症・食中毒対策の強化
- ⑥ 安否確認
- ⑦ 高齢者虐待防止の推進
- ⑧ 事故発生防止の推進
- ⑨ 記録の保存等に係る見直し

① 無資格者の介護職員に対する認知症介護基礎研修の受講

指針7(2)イ

- 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。
- 令和6年3月31日までは努力義務です。
- 新入職員の受講については、採用後1年間の猶予期間が設けられています。

② 適切なハラスメント対策

指針7(3)イ

以下の措置を行うことが望ましいとされています。

- 職場におけるハラスメントの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を明確化し、職員に周知・啓発する。
- 相談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、職員に周知する等、必要な措置を講じる。
- 入居者やその家族等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止のために、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備するなど、必要な対策を講じる。

介護現場におけるハラスメント対策（厚生労働省ホームページ）を参考にしてください。

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

中小企業の事業主の皆さま

労働施策総合推進法に基づく
「パワーハラスメント防止措置」が
中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の種類、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずして他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワーハラに該当するかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。
また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - ・他の事業主が雇用する労働者
 - ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人に対処させない等）
 - ・被害防止のための取り組み（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

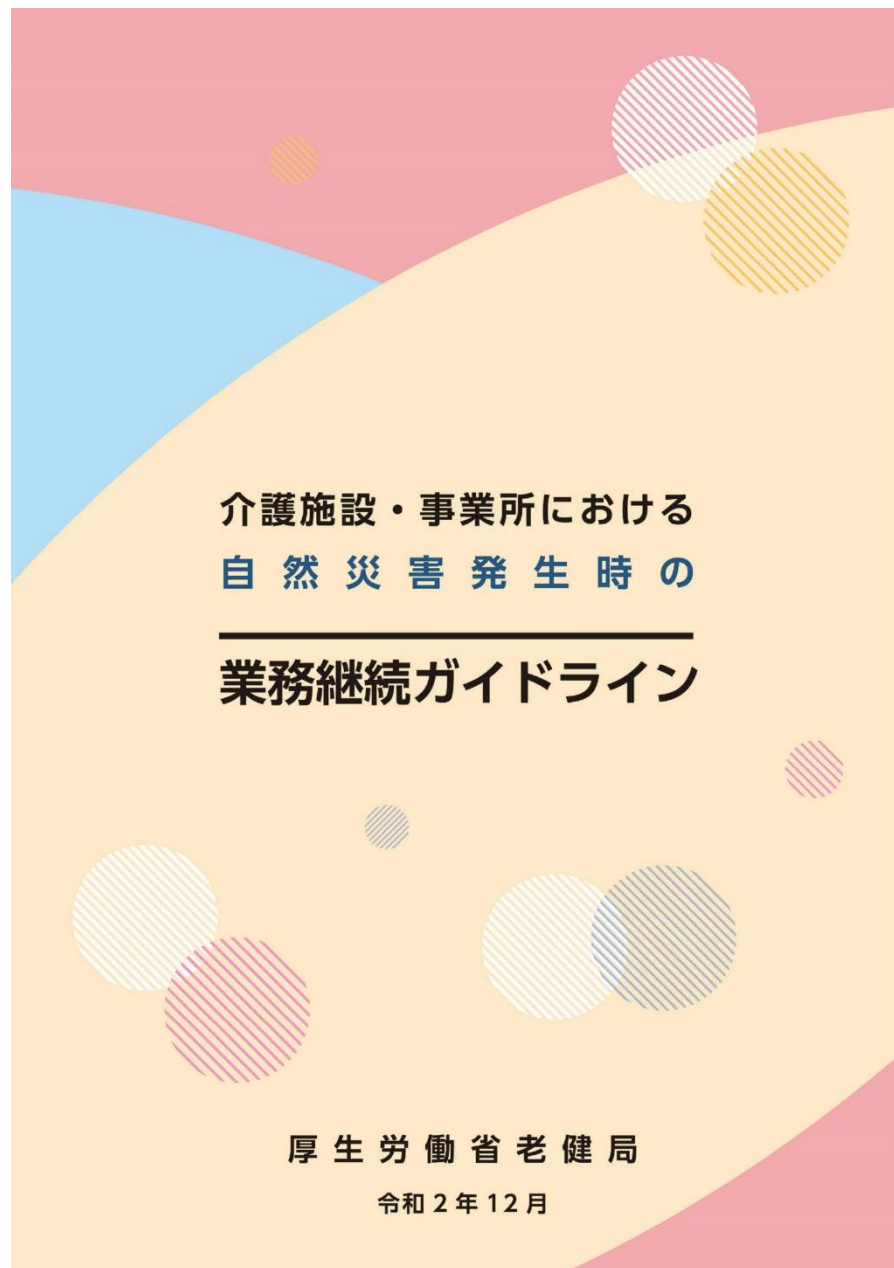
あかるい職場応援団 HP



③ 業務継続に向けた取組の強化

指針 8 (5)

- 感染症や非常災害の発生時において、入居者に対する処遇を継続的に行うための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じること。
- 職員に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的実施すること。
- 定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとする。
- 令和6年3月31日までは努力義務です。



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

厚生労働省老健局
令和2年12月

自然災害発生時の業務継続ガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/content/000749533.pdf>



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

厚生労働省老健局
令和2年12月

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/000749533.pdf>

出典：厚生労働省ホームページ
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

④ 非常災害対策

指針8(6)

- 非常災害に関する具体的計画を立て、非常災害時の関係機関への通報及び連携体制を整備し、それらを定期的に職員に周知するとともに、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行うこと。
 - 「非常災害に関する具体的計画」とは、消防法施行規則第3条に規定する消防計画（これに準ずる計画を含む。）及び風水害、地震等の災害に対処するための計画です。
- 上記に規定する訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めること。

⑤ 感染症・食中毒対策の強化

指針8(7)

感染症・食中毒が発生し、又はまん延しないように、次に掲げる措置を講じること。

- 感染症・食中毒の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会をおおむね6月に1回以上開催するとともに、その結果について、職員に周知徹底を図ること。
- 感染症・食中毒の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。
- 職員に対し、感染症・食中毒の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的に実施すること。
- 令和6年3月31日までは努力義務です。

⑥ 安否確認

指針9(1)才

入居者が居住部分への訪問による安否確認や状況把握を希望しない場合であっても、電話、居住部分内での入居者の動体を把握できる装置による確認、食事サービスの提供時における確認等その他の適切な方法により、毎日1回以上、安否確認等を実施すること。

⑦ 高齢者虐待防止の推進

指針9(4)イ~オ

- 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、職員に周知徹
底を図ること。
- 虐待の防止のための指針を整備すること。
- 職員に対し、虐待の防止のための研修を定期的
に実施すること。
- 適切に実施するための担当者を置くこと。
- 令和6年3月31日までは努力義務です。

⑧ 事故発生防止の推進

指針12(8)エ

- 事故発生防止のための指針を整備すること。
- 事故やその危険性がある事態が生じた場合、当該事実が報告され、その分析を通じた改善策について、職員に周知徹底を図る体制を整備すること。
- 事故発生の防止のための委員会及び職員に対する研修を定期的に行うこと。
- 上記3つを適切に実施するための担当者を置くこと。

(下線部以外は旧指針にもあり。)

⑨ 記録の保存等に係る見直し

指針14

- 利便性の向上及び事業者の業務負担軽減の観点から、国が推進する押印・書面手続きの見直し方針を踏まえ、市指導指針に定められている書面等については、電磁的記録で行うことができる。
- 書面での説明等については、入居者等の承諾を得た上で電磁的方法（※）によって行うことができる。

（※）電子メール等の利用により、有料老人ホーム設置者の電子計算機に備えられたファイルに記録する方法

ウェブ（ホームページ）等を利用により、有料老人ホーム設置者の電子計算機に備えられたファイルに記録する方法

利用者と事業者の間でトラブルにならないよう十分にご注意ください。

2. 重要事項説明書について

令和3年6月から有料老人ホームの入居希望者等が全国の有料老人ホームの情報検索を容易にできるよう、「介護サービス情報公表システム」の生活関連情報に有料老人ホーム情報（重要事項説明書）で公表を行うことになっています。

鹿兒島県 介護事業所・生活関連情報検索
介護サービス情報公表システム

文字サイズの変更 中 大 最大

全国版トップ > 鹿兒島県

- 公表情報の読み解き方
- 介護保険について
- このホームページの使い方
- アンケート
- 全国トップへ戻る

介護サービス概算料金の試算

スマートフォンアプリが登場しました!

介護事業所ナビ

URL変更にもないスマートフォンアプリの更新が必要です。

介護事業所を検索する

地域包括支援センターを検索する

住まい(サービス付き高齢者向け住宅)を検索する

生活支援等サービスを検索する

有料老人ホームを検索する

認知症に関する相談窓口を検索する

医療機関を検索する

薬局を検索する

延べ: 302,728 本日: 27 昨日: 42

3. 事故報告書について

有料老人ホーム・サービス付き高齢者住宅における事故に関しては、「有料老人ホーム等における事故の情報提供のお願いについて」（平成24年5月25日付事務連絡 厚生労働省老健局高齢者支援課・国土交通省住宅局安心居住推進課）において、設置者に対して事故報告書の提出を求めているところです。

施設内で事故が発生した場合は、長寿あんしん課へ電話で速やかに連絡するとともに、事故報告書の提出をお願いします。

事故報告書は、[本市ホームページ](#)より電子申請で行うことができます。

4. 鹿児島市に寄せられた相談について

➤ 施設の事業廃止の連絡があったが、今後どうすればよいか。

⇒事業の廃止にあたっては、利用者・利用者家族へ十分な説明と、今後のサービス継続についてケアマネ等と調整を行ってください。

➤ 医行為の資格を持たない介護職員が喀痰吸引を行っているのではないか。

⇒喀痰吸引、経管栄養は、医行為に該当し、医師法等により、医師及び看護職員のみが実施可能です。ただし、介護福祉士及び一定の研修を受けた介護職員等は、一定の条件の下に喀痰吸引等の行為を実施できます。医行為ができる職員の確認と利用者・利用者家族へ説明をお願いします。

➤ 感染症対策で面会が制限されており、どのような生活を送っているのか心配。

⇒面会の実施方法については、各施設において取り決めた上で、入所者や家族等に対して丁寧に説明し、理解を得られるよう努めてください。