

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ①運営に関する基準 → 内容及び手続の説明及び同意

### < 指摘事項 >

- ▶利用契約書や重要事項説明書に不備がある、説明がなされていない等（利用期間、契約日、事業者・利用者の署名漏れなど。）

### 【具体的な指導内容】

- 利用に必要な情報であるため、利用期間等について記載漏れがないように利用契約書や重要事項説明書に記載するとともに、利用者及び必要に応じその家族に文書により説明をし、同意を得ること。

### 【利用契約時の注意点】

- 利用契約は、利用者（又は保護者）と法人代表者またはその委任を受けた者との間で締結する必要があります。

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ②運営に関する基準 → 工賃の支払い等（者）

### < 指摘事項 >

- ▶ 就労B型：工賃の目標水準及び前年度に利用者に支払われた工賃の平均額を、利用者に通知していない。
- ▶ 就労系：工賃の妥当性を示すことができる資料が作成されていない。

### 【具体的な指導内容】

- 就労B型事業者は年度ごとに、工賃の目標水準及び前年度の利用者に支払われた工賃の平均額を利用者に通知するとともに、市に報告が必要であるが、利用者に対し通知をしていないため、必ず通知すること。

（平均工賃額の通知方法は、事業所全体の平均を、目標水準とともに掲示物等に記載し、年に一回利用者に通知する等でよい。）

- 工賃の妥当性を示せる資料を作成すること。

※ 工賃は生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を支払わなければならないため、給付費の一部を工賃に充てないこと。

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ③運営に関する基準 → 個別支援計画の作成

### < 指摘事項 >

- ▶ 個別支援会議に利用者やサービス提供の担当者を同席させていない。
- ▶ 原案に、利用者の同意（署名等）がない。
- ▶ 計画の見直し・変更が行われていない。
- ▶ 原案、計画の保管が適切に管理されていない。

### 【具体的な指導内容】

- 原案の作成、個別支援会議の開催、利用者への説明・同意など、アセスメントから計画の交付、その後のモニタリング等までの一連の流れについて必要な手順を踏むこと。  
(必要な手順を経していない場合、個別支援計画未作成減算になります。)
- 計画更新時期に限らず少なくとも6月に1回モニタリングを行い、計画見直しを検討すること。
- 原案、計画は5年間保管すること。

運営指導において、重点的に聞き取りを行います。

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ④運営に関する基準 → 重要事項等の掲示

### < 指摘事項 >

- ▶重要事項等の掲示がない若しくは不足している。

### 【具体的な指導内容】

- 「運営規程の概要」、「従業員の勤務の体制」、「協力医療機関及び協力歯科医療機関」、「第三者評価」、「事故発生時の対応」といった重要事項の掲示がないことから、利用者等が見やすい場所に掲示すること

## ⑤運営に関する基準 → 秘密保持等

### < 指摘事項 >

- ▶秘密保持（業務上知り得た秘密を正当な理由なく漏洩しない）のための誓約書が作成されていない従業員がいる。
- ▶退職後の秘密保持についての記載がない。

### 【具体的な指導内容】

- 事業所の全員に対し、秘密保持のための誓約書を取ること。  
また、全従業員に対する誓約書の文言については、正当な理由がある場合は開示の必要があるため、「正当な理由なく漏洩しない」といった文言にするようご検討ください。

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ⑥運営に関する基準 → サービスの提供の記録

### <指摘事項>

- ▶ サービスを提供したことについて、利用者の確認がとられていない。
- ▶ 具体的な支援の内容や利用者の様子や反応についての記録漏れや不備がある。

### 【具体的な指導内容】

- サービス提供に係る適切な手続きを確保する観点から、利用者から確認を受けなければならない。もれなく利用者の確認（サイン、押印等）をもらうこと。
- 利用者への具体的な支援の内容や利用者の様子や反応について、適切に記録すること。

※業務日誌等により、サービスの提供の記録を確認した際に、内容の整合性が取れないものが散見されていますので、記載漏れや不備がないよう記録してください。

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ⑦運営に関する基準 → 衛生管理等

### < 指摘事項 >

- ▶ 感染症予防対策のマニュアルは作成されていたが、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針が整備されていなかった。
- ▶ 感染症及び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の設置や開催を必要回数実施されていなかった。
- ▶ 従業者に対する感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練が必要回数実施されていなかった。

### 【具体的な指導内容】

- 感染症及び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。
- 感染症及び食中毒の予防及びまん延防止のための対策を検討する委員会を設置すること。
- 委員会の開催は3月に1回以上（訪問系・相談系は概ね6月に1回以上）開催すること。
- 従業者に対する感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を年に2回以上（訪問系・相談系は年に1回以上）実施すること。

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ⑧運営に関する基準 → 非常災害対策

### < 指摘事項 >

- ▶重要事項説明書において、年2回以上避難・防災訓練を行う旨の記載があるが、年1回の実施となっている。
- ▶非常災害対策計画（非常災害に関する具体的計画）において火災・地震に関する定めはあるが風水害に関する対策の定めがない。

### 【具体的な指導内容】

- 消火訓練及び避難訓練は確実に年2回以上実施すること。  
（消防法施行規則第3条に年2回以上実施しなければならない規定あり）
- 非常災害対策計画（非常災害に関する具体的計画）に風水害対策を追加すること。  
（「非常災害に関する具体的計画」とは「消防計画」及び「風水害、地震等の災害に対処するための計画」）

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ⑨運営に関する基準 → 虐待の防止 身体拘束等の禁止

### <指摘事項>

- ▶ 従業者に対する虐待防止委員会や身体拘束適正化委員会開催結果の周知が行われていない又は、その記録がない。
- ▶ 従業員に対する虐待防止のための定期的な研修や身体拘束等の適正化のための研修を行った記録を残していない。
- ▶ 身体拘束等の禁止及び虐待の防止に関する委員会や研修が同時に行われた場合に、記録の内容が混在し、適切に実施されたか確認できなかった。
- ▶ 身体拘束適正化指針について指針に盛り込む必要がある項目に漏れがあった。

### 【具体的な指導内容】

- 虐待防止委員会や身体拘束適正化委員会の結果について、従業者に周知し、その記録を残すこと。
- 虐待防止のための定期的な研修や身体拘束等の適正化のための研修の研修実施内容についての記録を残すこと。
- 身体拘束等の禁止及び虐待の防止に関する委員会や研修が同時に行われた場合はそれぞれの委員会や研修を実施した明確な記録を残すこと。
- 身体拘束適正化指針については、基準を確認し必要な項目を盛り込むこと。

### 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

#### ⑩運営に関する基準 → 業務継続計画の策定等

##### < 指摘事項 >

- ▶ 計画の内容について、「感染症分野（平時からの備え・初動対応・感染拡大防止体制の確立）」と「災害分野（平常時の対応・緊急時の対応・他施設及び地域との連携）」を両方策定する必要があるが、両方もしくは片方しか策定されていない。
- ▶ 従業者に対する必要な研修及び訓練（シュミレーション）を実施していない又はその記録がない。

##### 【具体的な指導内容】

- 業務継続計画の内容について、「感染症分野（平時からの備え・初動対応・感染拡大防止体制の確立）」と「災害分野（平常時の対応・緊急時の対応・他施設及び地域との連携）」をそれぞれ網羅して記載すること。
- 必要な研修及び訓練（シュミレーション）をそれぞれ年1回以上（障害者支援施設は年2回以上）実施し、その記録を残すこと

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ⑪介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い → 欠席時対応加算

### < 指摘事項 >

- ▶ 一度の連絡で複数日休む連絡があった場合において、その複数日分を請求している。
- ▶ 相談援助の記録において、利用者の状況や相談記録が整備されていないまま請求している。
- ▶ 急病等ではなく、予め把握していた欠席（定期的な通院等）についても請求していた。

### 【具体的な指導内容】

- 1回の連絡で2，3日分まとめて休むと連絡があった場合には、相談援助は1回だけのため、加算の対象は初日のみで2日目・3日目は算定できない。
- 利用者または家族に対し相談援助を行い、その内容を記録した場合に算定できるので、連絡を受けた日時、利用者の状況、相談援助の内容を記録として残すこと。

※きちんと「相談援助」を行い、その記録を残すことが重要です。

### 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

#### ⑫ 介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い → 施設外就労（者）

##### < 指摘事項 >

- ▶ 訓練目標に対する達成度の評価が適正になされていない。
- ▶ 本来、本体施設に配置する必要がある管理者やサービス管理者が施設外就労に同行していた。

##### 【具体的な指導内容】

- 施設外就労を行う要件として、事業所内において訓練目標に対する達成度の評価を行うこととされていることから、必ず評価を行うこと。  
また、評価の内容は、各利用者ごとに訓練目標を設定し、達成度等の評価項目を明確にすること。
- 施設外就労先には職業指導員、生活支援員を配置する。  
なお、多機能型事業所であっても、各々の事業は別事業であることから、事業者は他の事業の従業者を施設外就労に配置しないこと。（兼務不可）
- 利用者が2～3人ずつの少数であったとしても、職員はそれぞれに配置が必要となることから、各々の事業所の従業者が随行を行うこと。

【参考】 就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について（厚労省通知）

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ⑬ 介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い → 夜間支援等体制加算（者）

### < 指摘事項 >

- ▶ 夜間支援等体制加算Ⅰ又はⅡにおける「夜間支援対象利用者数」が誤って現在の入居者数となっている。
- ▶ 夜間及び深夜の時間帯を通じて定期的な居室の巡回が行われていない又はその記録が残されていない。

### 【具体的な指導内容】

- 夜間支援等体制加算Ⅰ又はⅡにおける夜間支援対象利用者数は、前年度の平均利用者数を用いて単位数を算定すること。
- 利用者の事故や死亡等に対するリスクを鑑み、入居者の利用状況に応じ、適切な時間帯で巡回し、その記録を残すこと。

※届出漏れによる請求誤りが散見されます。

※夜間支援対象者数に変更になる場合は、指導監査課への届出が必要です。  
(算定単位数が変更になるため)

※特に、年度の切り替わる時期や、新規指定・定員増などを行った事業所においては、漏れなく届出を行うよう留意してください。

# 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

## ⑭介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い →食事提供体制加算（者）

### <指摘事項>

- ▶食事提供した日の摂取量の記録していなかった。
- ▶利用者ごとの体重又はBMIの記録が残されていなかった。
- ▶市販の弁当の購入等を食事提供加算として算定されていた。

### 【具体的な指導内容】

- 食事提供した日の摂取量の記録を必ず行うこと。
- 利用者ごとの体重又はBMIをおおむね6月に1回記録すること。  
※おおむねの身長が分かっている場合は必ずBMIの記録を行うこと。  
※利用者自身の意向により、体重を知られたくない場合については、例外的に体重等把握せずとも要件を満たすこととして差し支えないが、その場合、個別支援記録等において意向の確認を行った旨の記録等を残しておくこと。
- 食事は事業所施設内の調理室を使用して調理したものや、食事提供業務を第三者に委託した場合は衛生上適切な措置を講じたもの等であること。

### 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

#### ⑮ 介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い

- ➔ 行動障害支援体制加算
- 要医療児者支援体制加算
- 精神障害者支援体制加算
- 高次脳機能障害支援体制加算

#### < 指摘事項 >

- ▶ 同一月に「サービス利用支援」及び「継続サービス利用支援」を実施した場合に、それぞれの利用支援費ごとに2回算定されていた。

#### 【具体的な指導内容】

- 算定は利用者に対して「サービス利用支援」又は「継続サービス利用支援」を実施する場合に、1月につき所定単位数を算定するものであることから、同一月に「サービス利用支援」及び「継続サービス利用支援」を実施した場合は、算定を1回とすること。

### 3 令和7年度運営指導の指摘内容等について

#### ⑩介護給付費又は訓練等給付費の算定及び取扱い → 福祉・介護職員等処遇改善加算

##### < 指摘事項 >

- ▶ 加算額以上の賃金改善を実施していない。
- ▶ 賃金改善の支給根拠となる内容が規則・規程等に盛り込まれていない  
または、実際の支給内容（金額、手当名等）と規則・規程等の内容が一致していない。
- ▶ 職員に対する、賃金改善の周知内容がわかりにくい。

##### 【具体的な指導内容】

- 賃金改善の配分管理を適正に行い、加算額以上の賃金改善が実施されていない場合は、不足分について追加支給を行うこと。
- 法人内で、福祉・介護職員等処遇改善加算に係る賃金改善の内容について支給根拠となる給与規程等に明文化し、内容の変更がある場合は、随時改正すること。
- 職員に対して賃金改善を行う方法等について、法人全体内容での周知ではなく対象職種、金額、支給項目等を示し分かりやすく周知すること。