



# 令和7年度障害福祉サービス等 事業者説明会（集団指導）

【全サービス共通】

尼崎市 福祉局 法人指導・障害福祉担当部 法人指導課

- 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項**
- 2. 虐待防止の更なる推進**
- 3. 身体拘束の適正化**
- 4. 感染症対策の強化**
- 5. 業務継続に向けた災害等への対応力の取組の強化**
- 6. 「原則として医行為ではない行為」に関するガイドライン**
- 7. 介護職員による喀痰吸引等を実施する際の注意事項**
- 8. 福祉・介護職員等処遇改善加算について**
- 9. 指導監査結果の公表**
- 10. あましえあについて**
- 11. 業務管理体制について**

# 資料内にある表記については、次のサービスを指します。

## 【全サービス】

- ・障害福祉サービス（指定を受けたもの）

## 【訪問系サービス】

- ・居宅介護
- ・重度訪問介護
- ・同行援護
- ・行動援護
- ・重度障害者等包括支援

## 【日中活動系サービス】

- ・生活介護
- ・療養介護
- ・短期入所
- ・自立訓練（機能訓練・生活訓練）
- ・就労選択支援
- ・就労移行支援
- ・就労継続支援 A 型
- ・就労継続支援 B 型
- ・就労定着支援

## 【居住系サービス】

- ・共同生活援助
- ・自立生活援助

## 【入所系サービス】

- ・障害者支援施設

## 【相談支援サービス】

- ・計画相談支援
- ・地域移行支援
- ・地域定着支援
- ・障害児相談支援

## 【障害児通所支援】

- ・児童発達支援
- ・放課後等デイサービス
- ・居宅訪問型児童発達支援
- ・保育所等訪問支援

地域活動支援センターについては、★の項目をご確認ください

# 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項

## 【人員に関する基準】

### ○配置基準 ★

- ・ 指定基準に定められている従業者の員数を配置していない又は必要な時間数配置していない。  
⇒ 欠如している職種により人員基準欠如減算の適用となる場合がありますので、人員基準を満たしているかどうかの確認を行ってください。

人員基準欠如減算の対象とならない職種もありますが、**人員基準欠如減算の有無にかかわらず、「人員基準違反」となりますので、必要な従業者の配置に向けた改善の取組が必要です。**配置の見込みがない場合は休止・廃止の検討をお願いします。

なお、**人員基準欠如が継続すると、「人員基準違反」に該当するものとして、指定取消等の対象となる場合がありますので、適正な配置をお願いします。**

**※新規指定後、利用者等がない場合であっても従業者の配置が必要です。**

### ○勤務体制の確保 ★

- ・ 勤務表が**毎月**作成されていない。
- ・ 勤務表において、**日々の勤務時間、職務内容、常勤・非常勤の別、兼務関係等**の記載がないなど、勤務体制が明確にされていない。

# 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項

## (主な指摘事項・不適切な事例) ★

- ・タイムカード等で勤怠管理をしておらず、必要な人員を配置していることが明確でない。
  - ・急な休暇による法人内のスポットの応援体制等の記録が明確でない。
  - ・兼務関係が明確でない。(例：管理者と生活支援員など)
  - ・資格証等を保管していない。(合格証ではなく、登録証を保管すること。)
  - ・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者が直接処遇を行っている。
- ⇒ **サービス管理責任者及び児童発達支援責任者は、個別支援計画の作成及び提供したサービスの客観的な評価等の重要な役割を担う者**であるので、これらの業務の客観性を担保する観点から原則として、直接処遇を行う者とは異なる者でなければなりません。

## 【設備に関する基準】

### ○設備及び備品等 ★

- ・事業所が市へ届出を行っている平面図と実態が異なっている。
- ⇒ 用途変更を行った場合は、変更届を市へ提出していただく必要があります。

# 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項

## 【運営に関する基準】

### ○運営規程等の記載

- ・ 運営規程及び重要事項説明書に記載している内容が実態と異なっている。
- ・ 運営規程を変更しているが、市へ届出を行っていない。

### ○給付費等の額に係る通知等

- ・ 法定代理受領により市から給付費等の支給を受けた場合は、支給決定障害者等に対して、当該支給決定障害者等に係る給付費等の額を通知していない。

### ○契約支給量の報告等

- ・ 事業者はサービスの利用に係る**契約をしたとき又は内容に変更があったとき**には、受給者証記載事項その他の必要な事項を**市町村に対し遅滞なく報告**していない。

### ○利用者負担金

- ・ 算定根拠が明確でない。
- ・ 保険給付と重複した項目を利用者から徴収している。

(参考) 障害福祉サービス等における日常生活に要する費用の取扱いについて (平成18年12月6日 障発第1206002号)

障害児通所支援又は障害児入所支援における日常生活に要する費用の取扱いについて (平成24年3月30日 障発第0330号第31号)

# 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項

## 【運営に関する基準】

### ○苦情対応 ★

- ・苦情を受け付けた場合、当該苦情内容の記録を残していない。

### ○職員の研修 ★

- ・事業所の従業者の職務内容、経験等に応じて研修の実施計画を作成していない。
- ・実施した研修の記録（研修資料を含む。）を残していない。

### ○サービスの質の評価 ★

- ・自ら提供するサービスの質の評価が実施されていない。評価結果を公表していない。  
⇒ 自己点検等を実施して課題を見だし、改善していく取組を実践してください。  
また、その結果について、ホームページや事業所内への掲示などによる公表に努めてください。

### ○掲示

- ・事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、従業者の勤務体制その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を掲示していない。  
⇒ 掲示に代えて、事業所に備え付け、かつ、これをいつでも関係者に自由に閲覧させることも可能です。

# 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項

## 【運営に関する基準】

### ○ハラスメント対策 ★

- ・ 職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメントを防止するための方針の明確化等の必要な措置が講じられていない。
- ・ ハラスメントにかかる相談等に応じ、適切に対応するための窓口の設置やその周知がされていない。  
⇒ **法改正により、利用者又はその家族等からのカスタマーハラスメントの防止についての取組も必要**となります。

(参考) 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針  
事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針  
介護現場におけるハラスメント対策マニュアル、管理職向け研修のための手引き、職員向け研修のための手引き

### ○秘密保持等 ★

- ・ 従業者（退職後も含む。）が、正当な理由がなく、業務上知り得た利用者又はその家族等の秘密を漏らすことがないよう、適切な措置を講じていない。
- ・ 他の事業者等に対して、利用者又はその家族に関する情報を提供するに当たって、当該利用者又はその家族等から、あらかじめ文書による同意を得ていない。  
⇒ 従業者による**個人情報**の漏洩の禁止にかかる措置として、就業規則への規定、誓約書を徴取するなどの方法があります。（退職後も適用となる内容にしておいてください。）  
業務上、**個人情報**を持ち出す場合は、**個人情報の盗難、紛失**などにも留意してください。

# 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項

## 【運営に関する基準】

### ○事故発生時等の対応 ★

- ・ 事故が発生した場合の対応、事故の発生又はその再発の防止等に関する指針を定めていない。
- ・ 事故発生時等において、管理者に報告され、改善策が従業者に周知される体制が整備されていない。
- ・ 定期的に、事故発生又はその再発防止について、会議や従業者に対する研修が行われていない。
- ・ 市へ報告すべき事故が報告されていない。

#### (参考) 障害福祉サービス事業者等及び市町等における事故等発生時の報告取扱要領

##### <報告すべき事故の範囲>

#### (1) サービスの提供時における利用者等のケガ又は死亡事故が発生した場合

- ① 「サービスの提供時における」とは送迎、通院等の間の事故も含む。また、利用者が事業所内にいる間は「サービスの提供中」に含まれる。
- ② ケガの程度については、**外部の医療機関で受診を要したものを原則**とするが、それ以外でも家族等に連絡しておいた方がよいと判断されるものについては、本市に対しても報告する。
- ③ **事業者側の過失の有無は問わない**。(利用者等の自己過失及び第三者過失によるケガであっても、該当する場合は報告する。)
- ④ 利用者が**病気等により死亡した場合であっても、死因等に疑義が生じる可能性のあるとき(トラブルになる恐れがあるとき)**は本市へ報告する。
- ⑤ 利用者が、事故発生から、ある程度の期間を経てから死亡した場合は、事業者は速やかに本市へ連絡若しくは報告書を再提出する。

#### (2) 食中毒及び感染症等の発生

感染症とは、感染症法に定めるもののうち、原則として1類、2類、3類とする。

ただし、**新型インフルエンザ並びに感染性胃腸炎(ノロウイルス)や疥癬の発生など**、利用者等に蔓延する恐れのある場合も、本市へ報告する。

なお、**新型インフルエンザに係るクラスター(集団発生)サーベイランス**については、別に定めるところによる保健所への報告と併せて、直ちに本市へ報告する。

また、食中毒及び感染症等の発生について、関連する法に定める届出義務がある場合はこれに従うほか、保健所等と連携・協力して対応する。

#### (3) 職員(従業者)の法令違反・不祥事等の発生

利用者の処遇に影響があるもの(例:利用者等からの預り金の横領、虐待など)について報告する。

#### (4) その他、報告が必要と認められる事故の発生

# 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項

## 【運営に関する基準】

### ○受給資格の確認

- ・ サービス提供の際に、利用者の提示する受給者証によって、支給決定の有無、支給決定の有効期間、支給量等を確認していない。  
⇒有効期間内の受給者証の写しを保管してください。

### ○記録の整備 ★

- ・ 従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備していない。
- ・ 利用者に対するサービスの提供に関する諸記録を整備し、サービスを完結した日から5年間保存していない。  
⇒人員基準、運営基準、各種報酬算定を満たしている根拠となる書類はすべて保存してください。

# 1. 運営指導における主な指摘事項及び留意事項

## 【報酬に関する基準】

### ○情報公表未報告減算

- ・ 指定障害福祉サービス事業者等は、以下に該当する場合は、「情報公表未報告減算」に該当するため、事実が生じた月の翌月（事実が生じた日が月の初日の場合は当該月）から改善が認められた月までの間について、利用者全員に対して基本報酬が減算となります。

#### 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第76条の3第1項の規定に基づく情報公表対象サービス等情報に係る報告を行っていない場合

⇒10%減算（療養介護、入所系サービス、共同生活援助、宿泊型自立訓練）

⇒5%減算（訪問系サービス、日中活動系サービス（療養介護を除く）、自立生活援助、相談支援サービス（障害児相談支援を除く））

#### 児童福祉法第33条の18第1項の規定に基づく情報公表対象サービス等情報に係る報告を行っていない場合

⇒10%減算（障害児入所施設）

⇒5%減算（障害児通所支援、障害児相談支援）

## 2. 虐待防止の更なる推進



事業者は、**利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立ってサービスを提供しなければならない。**

従業者は、利用者に対し、**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第2条第7項各号に掲げる行為をしてはならない。**

### 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第2条第7項各号に掲げる行為

- ① 身体的虐待：障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。
- ② 性的虐待：障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること。
- ③ 心理的虐待：障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応又は不当な差別的な言動その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- ④ 放棄・放置：障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置、他の利用者による①から③までに掲げる行為と同様の行為の放置その他の障害者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- ⑤ 経済的虐待：障害者の財産を不当に処分することその他障害者から不当に財産上の利益を得ること。

(参考) 障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き

(令和6年7月厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活・発達障害者支援室 こども家庭庁支援局障害児支援課)

## 2. 虐待防止の更なる推進



指定障害児通所支援事業者は、  
**障害児又は障害児の保護者の意思及び人格を尊重し、  
常に障害児等の立場に立ってサービスを提供しなければならない。**

従業者は、障害児に対し、  
**児童虐待の防止等に関する法律第2条各号に掲げる行為  
その他当該障害児の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。**

### 児童虐待の防止等に関する法律第2条各号に掲げる行為

- (1) 児童の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること
- (2) 児童にわいせつな行為をすること又は児童をしてわいせつな行為をさせること
- (3) 児童の心身の正常な発達を妨げるような著しい減食又は長時間の放置、保護者以外の同居人による(1)、(2)又は(4)に掲げる行為と同様の行為の放置その他の保護者としての監護を著しく怠ること
- (4) 児童に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応、児童が同居する家庭における配偶者に対する暴力（配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすもの及びこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。）その他の児童に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと

## 2. 虐待防止の更なる推進



### ① 虐待防止のための対策を検討する委員会の定期的な（年1回以上）開催及び従業員への周知徹底

⇒ 委員会の役割については、次のとおりです。

#### ・虐待防止のための計画づくり

（虐待防止の研修、労働環境・条件を確認・改善するための実施計画づくり、指針の作成）

#### ・虐待防止のチェックとモニタリング（虐待が起こりやすい職場環境の確認等）

#### ・虐待発生後の検証と再発防止策の検討

（虐待やその疑いが生じた場合、事案検証の上、再発防止策を検討、実行）

なお、法人単位での設置、身体拘束適正化検討委員会と一体的な設置・運営は可能です。

### ② 従業員に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施

⇒ 研修は定期的に年1回以上実施するとともに、新規採用時には必ず実施してください。

### ③ 上記に掲げる措置を適切に実施するための担当者の選任

※虐待防止のための指針を作成することが望ましいです。

※運営規程に「虐待の防止のための措置に関する事項」を盛り込む必要があります。

次の項目を定めた指針の作成が望ましい

- ア 事業所における虐待防止に関する基本的な考え方
- イ 虐待防止委員会その他施設内の組織に関する事項
- ウ 虐待防止のための職員研修に関する基本方針
- エ 施設内で発生した虐待の報告方法等の方策に関する基本方針
- オ 虐待発生時の対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- キ その他虐待防止の適正化の推進のために必要な基本方針

**上記の措置が講じられていなければ、虐待防止措置未実施減算に該当**

## 2. 虐待防止の更なる推進

虐待防止措置の実施頻度等は以下の表のとおりです。  
なお、虐待防止のための指針は、作成することが望ましいとされています。

サービス種別	委員会	研修
訪問系サービス	年1回以上	年1回以上 + 新規採用時
日中活動系サービス	年1回以上	年1回以上 + 新規採用時
居住系サービス	年1回以上	年1回以上 + 新規採用時
入所系サービス	年1回以上	年1回以上 + 新規採用時
相談支援サービス	年1回以上	年1回以上 + 新規採用時
障害児通所サービス	年1回以上	年1回以上 + 新規採用時

## 3. 身体拘束の適正化



サービス提供に当たっては、利用者又は他の利用者の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、

**身体的拘束その他利用者の行動を制限する行為を行ってはならない。**

### <例外的に行う場合の要件>

次の3つの要件をすべて満たすことについて、組織等としてこれらの要件の確認等の手続きを極めて慎重に行うこととし、その具体的な内容について記録しておくことが必要です。

**切迫性**・・・利用者本人又は他の利用者の生命又は身体が危険にさらされる可能性が著しく高いこと

**非代替性**・・・身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護方法がないこと

**一時性**・・・身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること

やむを得ず身体拘束等を行う場合には・・・

**その態様及び時間、その際の障害者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由その他必要な事項を記録しなければならない。**

# 3. 身体拘束の適正化



身体拘束等を適切に行うためには必要な記録を行うことが必要であるとともに、次に記載の**身体拘束等の適正化を図るための措置を講じなければならない。**

① **身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を年1回以上開催するとともに、その結果について、従業者に周知徹底を図ること**

⇒ 委員会における具体的な対応は次のことが想定されます。

- ア 身体拘束等について報告するための様式を整備すること
- イ 従業者は身体拘束等の発生ごとにその状況、背景等を記録するとともに、アに従い、身体拘束等について報告すること
- ウ 身体拘束適正化検討委員会において、イにより報告された事例を集計し、分析すること
- エ 事例の分析に当たっては、身体拘束等の発生時の状況等を分析し、身体拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正性と廃止へ向けた方策を検討すること
- オ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること
- カ 廃止へ向けた方策を講じた後に、その効果について検証すること

次の項目を定めた指針の作成が必要

- ア 事業所における身体拘束等の適正化に関する基本的な考え方
- イ 身体拘束適正化検討委員会その他事業所内の組織に関する事項
- ウ 身体拘束等の適正化のための職員研修に関する基本方針
- エ 事業所内で発生した身体拘束等の報告方法等の方策に関する基本方針
- オ 身体拘束等発生時の対応に関する基本方針
- カ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針
- キ その他身体拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

② **身体拘束等の適正化のための指針を整備すること**

③ 従業者に対し、**身体拘束等の適正化のための研修を定期的に（年1回以上）実施すること**

### 3. 身体拘束の適正化

身体拘束の適正化の実施頻度等は以下の表のとおりです。

サービス種別	記録	委員会	指針	研修	減算
訪問系サービス	必要	年1回以上	必要	年1回以上 + 新規採用時	適用あり
日中活動系サービス ※就労定着支援を除く	必要	年1回以上	必要	年1回以上 + 新規採用時	適用あり
居住系サービス ※自立生活援助を除く	必要	年1回以上	必要	年1回以上 + 新規採用時	適用あり
入所系サービス	必要	年1回以上	必要	年1回以上 + 新規採用時	適用あり
障害児通所サービス	必要	年1回以上	必要	年1回以上 + 新規採用時	適用あり



## 4. 感染症対策の強化

- ① 感染症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定期的な開催
- ② 感染症の予防及びまん延の防止のための**指針の整備**

平常時の対策及び発生時の対応を規定してください。（各事業所で必要な項目を規定）

### 【平常時の対策】

事業所内の衛生管理（環境整備、排泄物の処理、血液・体液の処理等）、日常のケアにかかる感染対策（標準的な予防策（例えば、血液・体液・分泌液・排泄物（便）などに触れるとき、傷や創傷皮膚に触れるときどのようにするかなどの取り決め）、手洗いの基本、早期発見のための日常の観察項目）等

### 【発生時の対応】

発生状況の把握、感染拡大の防止、医療機関や保健所、市町村における事業所関係課等の関係機関との連携、医療処置、行政等への報告等

※事業所内の連絡体制や上記の関係機関への連絡体制の整備・明記も必要です。

（参考）障害福祉サービス施設・事業所職員のための感染症対策マニュアル

- ③ 従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための**研修**を定期的を実施
- ④ 従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための**訓練**を定期的を実施

## 4. 感染症対策の強化

感染症対策の実施頻度等は以下の表のとおりです。

サービス種別	委員会	指針	研修	訓練	食中毒
訪問系サービス	6月に1回以上	必要	年1回以上+新規採用時	年1回以上	不要
日中活動系サービス ※就労定着支援	3月に1回以上 ※6月に1回以上	必要	年2回以上+新規採用時 ※年1回以上+新規採用時	年2回以上 ※年1回以上	必要 ※不要
居住系サービス ※自立生活援助	3月に1回以上 ※6月に1回以上	必要	年2回以上+新規採用時 ※年1回以上+新採用時	年2回以上 ※年1回以上	必要 ※不要
入所系サービス	3月に1回以上	必要	年2回以上+新規採用時	年2回以上	必要
相談支援サービス	6月に1回以上	必要	年1回以上+新規採用時	年1回以上	不要
障害児通所サービス	3月に1回以上	必要	年2回以上+新規採用時	年2回以上	必要

## 5. 業務継続に向けた災害等への対応力の取組の強化 ★

- ① **感染症や非常災害の発生時において、利用者に対するサービスの提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じる。**

⇒ ● **感染症に係る業務継続計画**

- ・ 平時からの備え（体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等）
- ・ 初動対応
- ・ 感染拡大防止体制の確立（保健所との連携、濃厚接触者への対応、関係者との情報共有等）

● **災害に係る業務継続計画**

- ・ 平常時の対応（建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等）
- ・ 緊急時の対応（業務継続計画発動基準、対応体制等）
- ・ 他施設及び地域との連携

（参考）障害福祉サービス事業所等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  
障害福祉サービス事業所等における自然災害発生時の業務継続ガイドライン

- ② **従業者に対し、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に実施**
- ③ **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**

## 5. 業務継続に向けた災害等への対応力の取組の強化

業務継続計画に係る必要な措置の実施頻度等は以下の表のとおりです。

サービス種別	研修	訓練	減算
訪問系サービス	年1回以上+新規採用時	年1回以上	適用あり
日中活動系サービス	年1回以上+新規採用時	年1回以上	適用あり
居住系サービス	年1回以上+新規採用時	年1回以上	適用あり
入所系サービス	年2回以上+新規採用時	年2回以上	適用あり
相談支援サービス	年1回以上+新規採用時	年1回以上	適用あり
障害児通所サービス	年1回以上+新規採用時	年1回以上	適用あり

## 6. 「原則として医行為ではない行為」に関するガイドライン

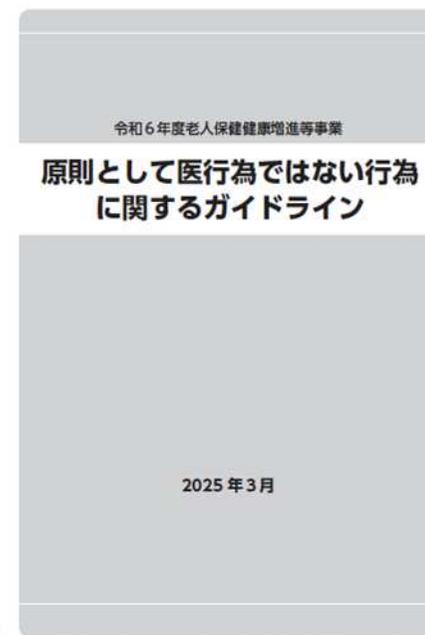
厚生労働省により、「原則として医行為ではない行為」に関するガイドラインが策定されました。

「原則として医行為ではない行為」について、介護職員がサービスを提供する場において、求められる対応や行為の基本的な実施方法について記載されています。

「原則として医行為ではない行為」については、**介護職員が医療職と連携しながら行う行為**であり、本ガイドラインは介護職員が当該行為を安全に実施できるよう、留意事項、観察項目、異常時の対応等がまとめられていますのでご参照ください。

厚生労働省ホームページに掲載されています。

トップページ> 政策について> 分野別の政策一覧> 福祉・介護>  
生活保護・福祉一般> 原則として医行為ではない行為について



# 7. 介護職員による喀痰吸引等を実施する際の注意事項

## 【介護職員に認められる喀痰吸引等の特定行為とは】

- ・ 口腔内のたん吸引
- ・ 鼻腔内のたん吸引
- ・ 気管カニューレ内のたん吸引
- ・ 胃ろう又は腸ろうによる経管栄養
- ・ 経鼻経管栄養

喀痰吸引等の行為は  
医行為に該当します！

## 【特定行為を行う場合】

従事者は ⇒ **たん吸引研修の受講 + 認定証取得が必要**

- ① 登録研修機関（※1）において、たん吸引の研修を受講する（基本研修 + 実地研修）
- ② 研修修了後、登録研修機関から修了証書を受け取る
- ③ 兵庫県へ認定証の交付申請を行う（※2）

※1 兵庫県ホームページ「登録研修機関一覧」を参照の上、直接登録研修機関へお申し込みください。

※2 兵庫県ホームページ「【従事者】1 認定特定行為業務従事者認定証の申請（新規申請）」をご確認ください。

事業所・施設は ⇒ **登録喀痰吸引等（登録特定行為）事業者登録が必要**

### 登録特定行為事業者の場合（認定特定行為業務従事者認定証の交付を受けた者が行う場合）

- ① 事業者の従事者が認定証を取得
- ② 兵庫県へ事業者登録の登録申請を行い、登録通知書を受け取る

### 登録喀痰吸引等事業者の場合（介護福祉士証に喀痰吸引等行為の記載がある者が事業所にいる場合）

- ① 兵庫県へ事業者登録の登録申請を行い、登録通知書を受け取る

※ その他詳細な事項については、兵庫県ホームページの「介護職員等によるたんの吸引等に係る従事者 認定・事業者登録等の手続き・様式について」をご確認ください。

## 8. 福祉・介護職員等処遇改善加算について

令和6年度介護報酬改定において、処遇改善に係る3種の加算を一本化し、福祉・介護職員等処遇改善加算が創設され、加算率の引上げ及び配分方法のルールが変更されました。



【令和8年度介護報酬改定について】（令和8年6月1日施行予定）

### 主な改定内容

- ① 処遇改善加算の対象について、**福祉・介護職員のみから障害福祉従事者に拡大**（加算率の引上げ）
- ② **生産性向上や協働化**に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分を新設（加算Ⅰ・Ⅱの加算率の上乗せ）
- ③ 処遇改善加算の対象外だった**計画相談支援、障害児相談支援及び地域相談支援**に処遇改善加算を新設

**厚生労働省・こども家庭庁から今後告示が公布される予定です。**

**併せて、通知も発出される予定であるため、ご参照ください。**

## 8. 福祉・介護職員等処遇改善加算について

### 【主な指摘事項・不適切な事例】

- ・ **福祉・介護職員等処遇改善計画書を、全ての職員に周知していない。**
- ・ **計画の期間中に実施する職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）及び当該職員の処遇改善に要する費用の見込額を全ての職員に周知していない。**
- ・ **福祉・介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定していない。**
- ・ **職場環境等の改善に係る取組について、ホームページへの掲載等による公表をしていない。**

※福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）を算定する場合に限る。

## 9. 指導監査結果の公表

本市が実施した指導監査結果を尼崎市ホームページにて公表しています。

### 「尼崎市ホームページ」

トップページ > 産業・ビジネス > 各種事業者の方へ > 社会福祉法人・社会福祉施設等  
> 社会福祉法人・社会福祉施設等指導監査結果について  
> 社会福祉法人・社会福祉施設等指導監査結果について（令和元年度以降）

※「市報ID・ページ番号検索：1024029」

各年度ごとに、指摘事項の代表事例を掲載しています。

令和7年度に行った指導監査結果については、令和8年6月頃に掲載予定です。



# 10. あましえあについて

尼崎市地域情報共有サイト「あましえあ」

⇒ 地域資源・介護・医療・障害福祉データベースを構築し、  
2つのサイトで情報発信を行っています。

①住民向け情報検索サイト【あましえあ】

②関係者向け情報発信サイト【あましえあ（関係者用）】

- ・ ID、パスワードを入力し、関係者のみ閲覧可能（ID等は各事業所宛てに通知済み）
- ・ 尼崎市やサイト運営者から本事業の関係者への情報発信サイト

障害福祉サービスに関する市からのお知らせや国の通知等については、令和4年度より各事業者宛てのメールやFAXによるお知らせから、「あましえあ関係者用サイト」のお知らせ欄での発信に移行しています。

**未登録の事業所は、初期登録の手続きをお願いします。**  
**（IDなどの問い合わせ：障害事業所指定担当（06-6489-6522）へ）**

# 11. 業務管理体制について

事業者による法令遵守の義務の履行を確保し、不正行為を未然に防止するとともに利用者の保護と事業運営の適正化を図るため、業務管理体制の整備・届出が義務付けられています。

指定事業所等の全てが尼崎市に所在する事業者に対し、一般検査を実施しています。

【法令等遵守<sup>※1</sup>態勢<sup>※2</sup>の概念図】

〈事業者自らの取り組み〉

〈法令による義務付け〉



※1 法令等遵守とは、単に法令や通達のみを遵守するのではなく、事業を実施する上で必要な法令の目的(社会的要請)や社会通念に沿った適応を考慮したもの。

※2 「態勢」とは、組織の様式(体制)だけでなく、法令等遵守に対する姿勢や体制づくりへの取り組みを指している。

尼崎市ホームページにて、**自主点検シート**を掲載しています。事業者自らが法令遵守の取り組み状況や法令遵守責任者が適切に機能しているかを自主点検し、今後のコンプライアンス向上のための取り組みを考えるきっかけとしてご活用ください。

「尼崎市ホームページ」 ※「市報ID・ページ番号検索：1006661」

トップページ > 産業・ビジネス > 各種事業者の方へ > 社会福祉法人・社会福祉施設等 > 業務管理体制の一般検査について