

令和5年度 飯塚市集団指導

令和5年7月

飯塚市 福祉部 高齢介護課

【飯塚市ホームページ】 <https://www.city.iizuka.lg.jp/>

【高齢介護課メールアドレス】 koureikaigo@city.iizuka.lg.jp

1 令和5年度介護保険サービス事業者等 指導監督方針について

【飯塚市ホームページ（ホーム > 健康・福祉 > 介護保険 > 介護保険事業者向け
情報 > 令和5年度介護保険サービス事業者等指導監督方針について）参照】

1-1 指導の目的と実施方法

(1) 目的

利用者の自立支援及び尊厳の保持を念頭に置いて、介護サービス事業者の支援をすることを基本とし、介護給付等対象サービスの取扱い、介護報酬の請求等に関する事項について周知徹底することにより、介護給付等対象サービスの質の確保及び保険給付の適正化を図る

(2) 実施方法

① 集団指導 ※対象は飯塚市の指定事業者

サービス事業者等を一定の場所に集め、必要な指導の内容等について講習会形式で実施

② 運営指導

※対象は指定更新前事業所、新規指定後1年及び指定（更新）後概ね3年を経過した事業所

法令等の趣旨及び目的を周知し、理解を促進することにより、介護報酬の誤った請求等の未然防止、利用者に対する適切な介護サービスの提供を図ることを目的として、健全な事業者育成のための支援に主眼を置いて、必要な指導を行う

※概ね1ヶ月前に文書により実施する旨を通知

1-2 監査の目的と実施方法

(1) 目的

介護給付等対象サービスの内容及び介護報酬の請求に関し、法令及び条例（以下「法令等」という。）に違反する疑いがあると認められる場合において、事実関係を的確に把握し、公正かつ適切な措置を採ることにより、介護給付等対象サービスの質の確保及び保険給付の適正化を図る

(2) 実施方法

監査は以下の情報において、人員、設備及び運営基準等の指定基準違反、又は介護報酬の請求について、不正若しくは著しく不当であると認められる場合又はその疑いがあると認められる場合に行う

- 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（以下「連合会」という。）・地域包括支援センター等へ寄せられる苦情
- ③連合会・保険者等からの通報情報
- ④介護給付費適正化システムの分析から特異傾向を示す事業者情報
- ⑤介護保険法第115条の35第4項の規定に該当する報告の拒否等に関する情報
- ⑥運営指導において確認した情報

1-3 業務管理体制確認検査について

(1) 目的

業務管理体制の整備・運用状況又は介護サービス事業者の不正行為への組織的関与の有無を確認することにより、介護サービス事業者の法令等の遵守を確保し、不正行為を未然に防止するとともに、利用者の保護及び居宅サービス等の事業の運営の適正を図る

(2) 実施方法

①一般検査

指定更新の審査の際に書面確認するとともに、運営指導に併せて書面により実施

②特別検査

指定取消相当事案が発生した際に実施（監査に併せて行う）

※業務管理体制の届出先は、事業所の所在地や指定を受けている事業所のサービス種別等により国、県、市町村と異なる

※届出内容に変更があった際は、変更届出書の提出が必要

1-4 令和5年度重点事項について

(1) 高齢者向け住まい等における適正なサービス確保について

「高齢者向け住まい等における適正なサービス提供確保のための更なる指導の徹底について」（令和3年3月18日老指発0318第1号・老高発0318第1号・老認発0318第1号）に基づく指導の実施

- ①高齢者住まい等におけるケアプランの点検・検証
- ②区分支給限度基準額の利用割合が高い居宅介護支援事業所のケアプランの優先的な点検・検証

(2) 地域との連携等について

事業所の所在する建物と同一の建物に居住する利用者に対して介護サービスを提供する場合には、地域包括ケア推進の観点から、正当な理由がある場合を除き、当該建物に居住する利用者以外の者に対しても、サービスの提供を行っているか確認する。

(3) 令和3年度介護報酬改定及び指定基準の改正点の適切な取扱いについて（令和6年3月末までは経過措置期間）

- ①感染症対策の強化 ②業務継続に向けた取組の強化 ③高齢者虐待防止の推進
- ④認知症介護基礎研修受講の推進

1-4 令和5年度重点事項について

- (4) 利用者の安全の確保について
- (5) サービスに関する説明及び利用者の同意について
- (6) 個別サービス計画の作成と適切な取扱いについて
- (7) サービスの提供の記録及び適切な取扱いについて
- (8) 人員に関する基準について
- (9) 介護給付費の適正な算定について
- (10) 高齢者虐待防止及び不適切な身体拘束禁止へ向けた取組について
- (11) 利用料等の適正な受領について
- (12) 苦情処理の体制等について
- (13) 秘密保持及び個人情報の保護について
- (14) 介護職員処遇改善等について
- (15) 感染症対策について

(!) 各サービス事業ごとの留意事項についても必ず確認を

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の概要 (平成17年法律第124号・平成18年4月1日から施行)

目的(法第1条)

高齢者虐待が深刻な状況にあり、高齢者の尊厳保持のため虐待防止を図ることが重要であることから、虐待防止等に関する国等の責務、虐待を受けた高齢者の保護及び養護者に対する支援の措置等を定めることにより、高齢者虐待の防止に係る施策を促進し、もって高齢者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義(法第2条)

- 「高齢者」とは、65歳以上の者をいう。(平成24年10月～65歳未満の養介護施設入所等障害者を含む。)
- 「高齢者虐待」とは、①養護者による高齢者虐待、②養介護施設従事者等による高齢者虐待をいう。
- 高齢者虐待の類型は①身体的虐待、②介護・世話の放棄・放任(ネグレクト)、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待の5つ。

国・地方公共団体の責務等(法第3条)

- ①関係機関の連携強化等、体制の整備、②専門的な人材の確保・資質の向上、③通報義務・救済制度等の広報・啓発

虐待防止等

養護者による高齢者虐待(法第6～19条)	養介護施設従事者等による高齢者虐待(法第20～25条)
[市町村の責務] 相談等、居室確保、養護者の支援 [都道府県の責務] 市町村の措置への援助・助言	[設置者等の責務] 当該施設等における高齢者に対する虐待防止等のための措置を実施
<p>[スキーム]</p> <p>①事実確認(立入調査等) ②措置(一時保護、面会制限) ③成年後見制度の首長申立</p>	<p>[スキーム]</p> <p>①事実確認※1 ②権限の適切な行使※2</p> <p>①権限の適切な行使※2 ②措置等の公表</p> <p>※1 高齢者虐待防止法の主旨を踏まえた任意調査、介護保険法に基づく実地指導・監査 ※2 老人福祉法・介護保険法に基づく報告徴収・立入検査・勧告・公表・措置命令等</p>

調査研究(法第26条)

国は高齢者虐待の事例分析を行い、虐待への適切な対応方法・高齢者の適切な養護の方法などについて調査・研究を実施。

ハラスメント対策の強化

概要

【全サービス★】

- 介護サービス事業者の適切なハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、男女雇用機会均等法におけるハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえつつ、ハラスメント対策を求めることとする。【省令改正】

基準

- 運営基準（省令）において、以下を規定（※訪問介護の例）
「指定訪問介護事業者は、適切な指定訪問介護の提供を確保する観点から、職場において行われる性的な言動又は優越的な関係を背景とした言動であって業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより訪問介護員等の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。」

※併せて、留意事項通知において、カスタマーハラスメント防止のための方針の明確化等の必要な措置を講じることも推奨する。

（参考）ハラスメント対策に関する事業主への義務付けの状況

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法において、職場におけるパワーハラスメントについては労働施策総合推進法において、事業主に対して、事業主の方針等の明確化や相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けている。（パワーハラスメントの義務付けについて、大企業は令和2年6月1日、中小企業は令和4年4月1日から施行（それまでは努力義務））
- ・ 職場関係者以外のサービス利用者等からのハラスメントに関しては、
 - ① セクシュアルハラスメントについては、指針において、男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）において事業主に対して義務付けている雇用管理上の措置義務の対象に含まれることが明確化された（令和2年6月1日より）。
 - ② パワーハラスメントについては、法律による事業主の雇用管理上の措置義務の対象ではないものの、指針において、事業主が雇用管理上行うことが「望ましい取組」として防止対策を記載している（令和2年6月1日より）。

※職場におけるセクシュアルハラスメント
= 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの。

※職場におけるパワーハラスメント
= 職場において行われる i 優越的な関係を背景とした言動であって、 ii 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、 iii 労働者の就業環境が害されるものであり、 i から iii までの要素を全て満たすもの。

法令上事業者に求められる措置

講ずべき措置

<対象>

○職場における

- ・セクシュアルハラスメント
- ・パワーハラスメント

○利用者やその家族等から受ける

- ・セクシュアルハラスメント

講じることが望ましい措置

<対象>

○利用者やその家族等から受ける

- ・顧客等からの著しい迷惑行為

= カスタマーハラスメント

<内容>

①及び②の必要な措置を講じるにあたっては、カスタマーハラスメント防止のための方針の明確化等の措置も講じることが推奨。

1. ハラスメント対策の必要性とその考え方

(3) ハラスメント対策のための基本的な考え方⑥

(vii) ハラスメントを理由とする契約解除は「正当な理由」が必要であることを認識すること

- 前提として、利用者やその家族等に対して、施設・事業所として対応できるサービスの説明を十分に行い理解していただくこと、契約解除に至らないような努力・取組を事業所としてまず行うことが必要です。
- このような努力や取組を行っていても、やむを得ず契約解除に至るケースもあるかもしれません。しかし、施設・事業者側からする契約解除には「正当な理由」（運営基準）が必要です。「正当な理由」の有無は個別具体的な事情によりますが、その判断にあたっては、
 - ハラスメントによる結果の重大性
 - ハラスメントの再発可能性
 - 契約解除以外の被害防止方法の有無・可否及び契約解除による利用者の不利益の程度…等を考慮する必要があります。

1. ハラスメント対策の必要性とその考え方

(3) ハラスメント対策のための基本的な考え方⑦

- 「正当な理由」に基づき契約を解除した場合であっても、契約解除に至った原因及び経緯を検討し、同様の事態を防止するための対策を講じましょう。

ア) 「正当な理由」が肯定される可能性のある場合

- 利用者が職員に対し身体的暴力をふるった場合であって、他の施設・事業者及び関係機関の担当者とともに利用者と話し合ったが、再発の可能性があり、かつ、複数名訪問等の再発防止策の提案も拒否されたときに、契約解除の予告期間を置くとともに、後任の事業所の紹介その他の必要な措置を講じて契約を解除した場合。

イ) 「正当な理由」が否定される可能性のある場合

- 職員の不適切な言動に立腹した家族が暴言を口にした場合に、その家族との話し合いにより信頼関係の回復に努めて再発防止を図ったり、担当職員を変更したりすることもなく、また、後任の事業所の紹介その他の必要な措置を講じることもなく、直ちに契約を解除した場合。

1-4 令和5年度重点事項について

- (4) 利用者の安全の確保について
- (5) サービスに関する説明及び利用者の同意について
- (6) 個別サービス計画の作成と適切な取扱いについて
- (7) サービスの提供の記録及び適切な取扱いについて
- (8) 人員に関する基準について
- (9) 介護給付費の適正な算定について
- (10) 高齢者虐待防止及び不適切な身体拘束禁止へ向けた取組について
- (11) 利用料等の適正な受領について
- (12) 苦情処理の体制等について
- (13) 秘密保持及び個人情報の保護について
- (14) 介護職員処遇改善等について
- (15) 感染症対策について

(!) 各サービス事業ごとの留意事項についても必ず確認を

2 介護サービス事故について

2-1 令和4年度 事故報告書の集計結果より

介護事故報告

サービス種類別発生件数

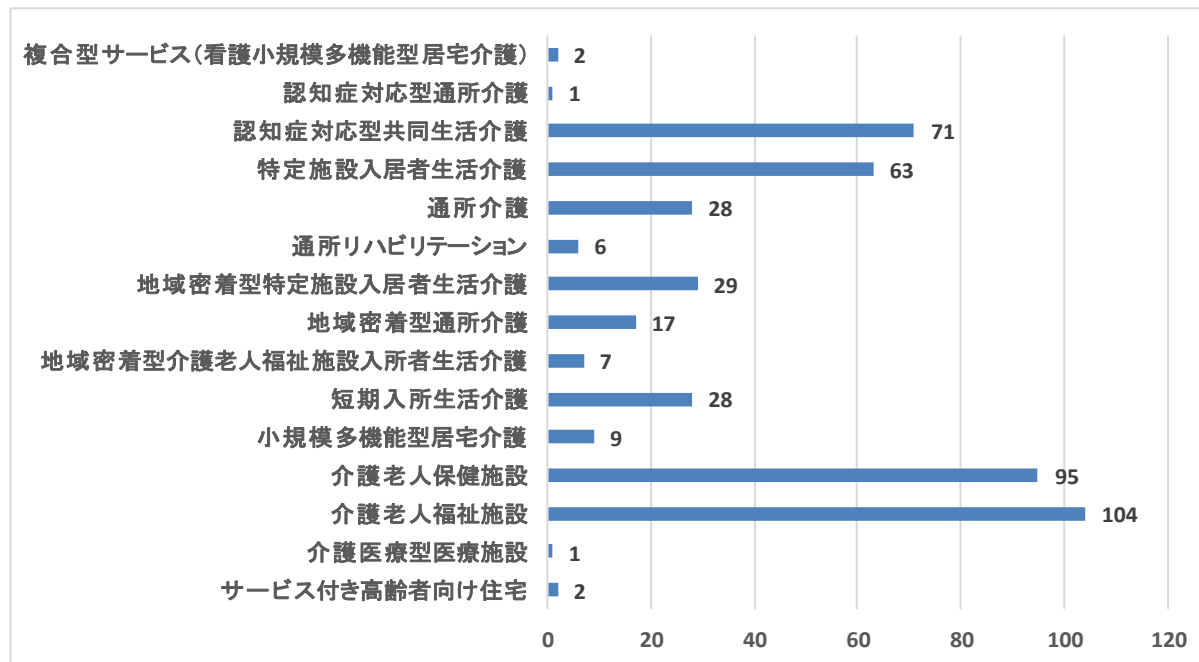
サービスの種類		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
		報告件数	割合(%)	報告件数	割合(%)	報告件数	割合(%)
在宅系サービス	介護予防通所介護	4	1%	1	0%		
	小規模多機能型居宅介護	6	1%	19	4%	9	2%
	短期入所生活介護	37	9%	46	11%	28	6%
	地域密着型通所介護	24	6%	26	6%	17	4%
	通所リハビリテーション	5	1%	7	2%	6	1%
	通所介護	47	11%	21	5%	28	6%
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	0%	3	1%		
	認知症対応型通所介護			2	0%	1	0%
	福祉用具貸与			1	0%		
	複合型サービス	5	1%	3	1%	2	0%
	訪問介護	6	1%	6	1%		
	小 計		135	33%	135	31%	91
施設・居住系サービス	サービス付き高齢者向け住宅	6	1%	2	0%	2	0%
	介護医療院			1	0%		
	介護医療型医療施設					1	0%
	介護保険施設サービス			1	0%		
	介護老人福祉施設	74	18%	57	13%	104	22%
	介護老人保健施設	46	11%	110	25%	95	21%
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	2	0%	5	1%	7	2%
	地域密着型特定施設入居者生活介護	17	4%	19	4%	29	6%
	特定施設入居者生活介護	36	9%	28	6%	63	14%
	特別養護老人ホーム	18	4%	1	0%	0	0%
	入所サービス・有料老人ホーム	3	1%	1	0%		
	認知症対応型共同生活介護	76	18%	75	17%	71	15%
小 計		278	67%	300	69%	372	80%
合 計		413	100%	435	100%	463	100%

2-1 令和4年度 事故報告書の集計結果より

介護事故報告

サービス種類別発生件数

- ・令和4年度中に起きた事故の件数は、463件です。
- ・サービス種類別で比較すると、最も届出件数が多かったサービスは介護老人福祉施設の104件(22%)、続いて介護老人保健施設95件(21%)、認知症対応型共同生活介護71件(15%)であった。



2-1 令和4年度 事故報告書の集計結果より

介護事故報告

サービス種類別及び事故種類別

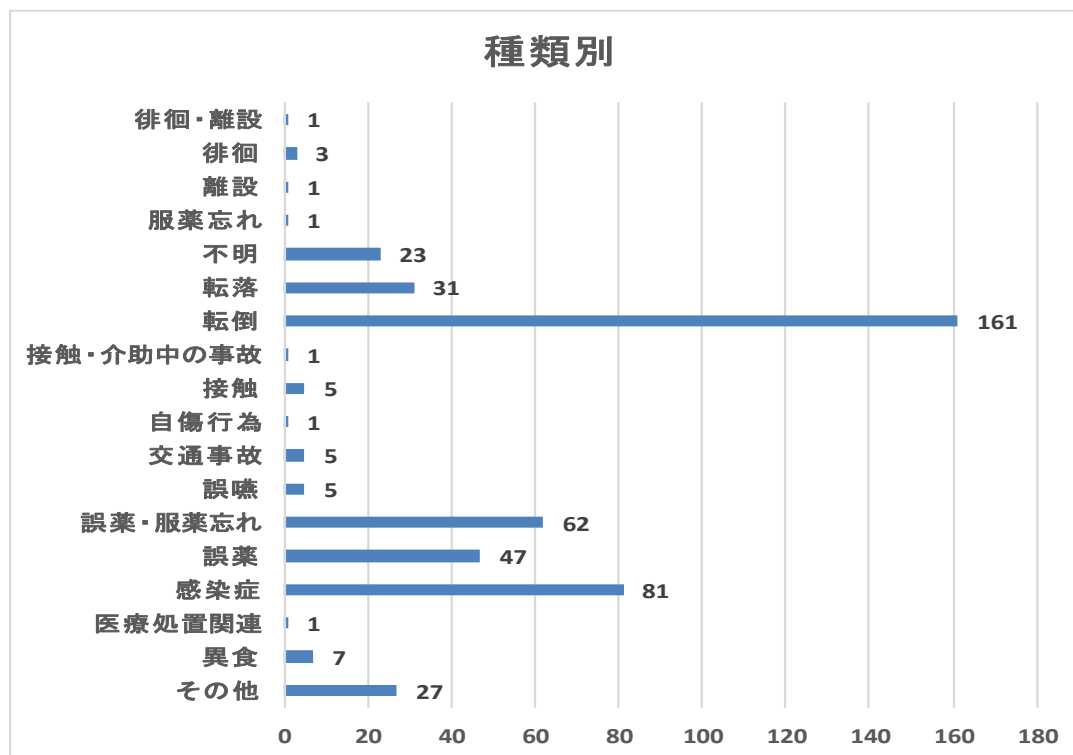
サービスの種類		転倒	転落	接触	異食	誤嚥	誤薬	感染症	交通事故	徘徊	職員の違法行為・不祥事	その他	合計
在宅系サービス	小規模多機能型居宅介護	5				1	2			1			9
	短期入所生活介護	14	4	2			5					3	28
	地域密着型通所介護	7					3		3			4	17
	通所リハビリテーション	5			1								6
	通所介護	22	2			2			1			1	28
	認知症対応型通所介護											1	1
	複合型サービス						2						2
	小計	53	6	2	1	3	12	0	4	1	0	9	91
施設・居住系サービス	サービス付き高齢者向け住宅	2											2
	介護療養型医療施設		1										1
	介護老人福祉施設	27	10	1	1	1	16	32	1			16	105
	介護老人保健施設	29	5				8	45				8	95
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	2	3				1						6
	地域密着型特定施設入居者生活介護	7	1		1	1	14			1		4	29
	特定施設入居者生活介護	19	1	2			34					7	63
	認知症対応型共同生活介護	22	4	1	4		25	4		3		8	71
	小計	108	25	4	6	2	98	81	1	4	0	43	372
合計	161	31	6	7	5	110	81	5	5	0	52	463	

2-1 令和4年度 事故報告書の集計結果より

介護事故報告

事故種類別事故発生件数

- ・事故種類別発生件数では、転倒が161件(35%)、次いで誤薬が109件(24%)となっています。



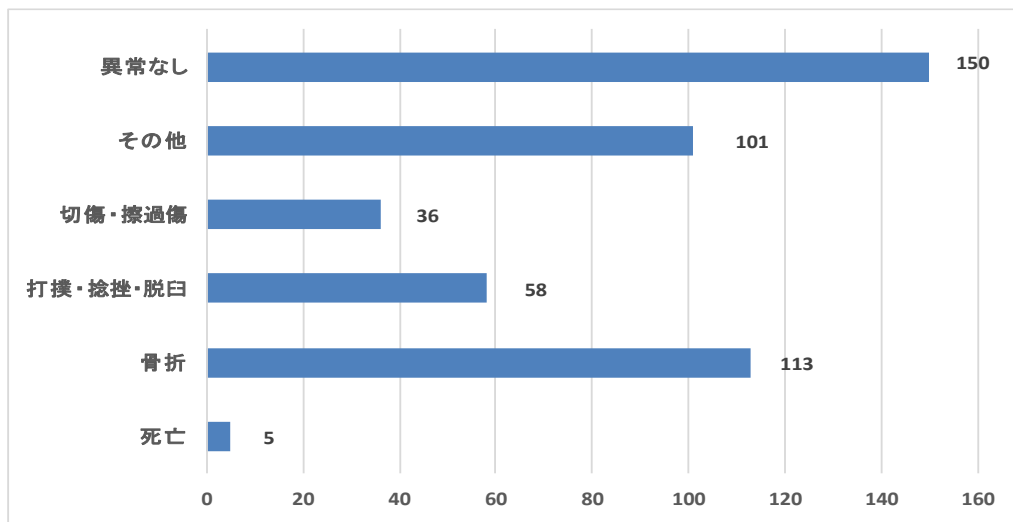
2-1 令和4年度 事故報告書の集計結果より

介護事故報告

事故結果と原因(事故種別)

事故結果 \ 事故種別	転倒	転落	接触	異食	誤嚥	誤薬	感染症	交通事故	徘徊	その他	合計
死亡	1				1		2			1	5
骨折	75	7	2							29	113
打撲・捻挫	40	10	1							7	58
切傷・擦過傷	19	6	3							8	36
誤嚥・窒息					1						1
経過観察	1					8				1	10
異常なし	21	8		4	3	102		5	5	2	150
その他	4			3			79			4	90
合計	161	31	6	7	5	110	81	5	5	52	463

・事故発生後結果として異常なし150件(32%)、次いで骨折113件(24%)、打撲58件(13%)となっている。

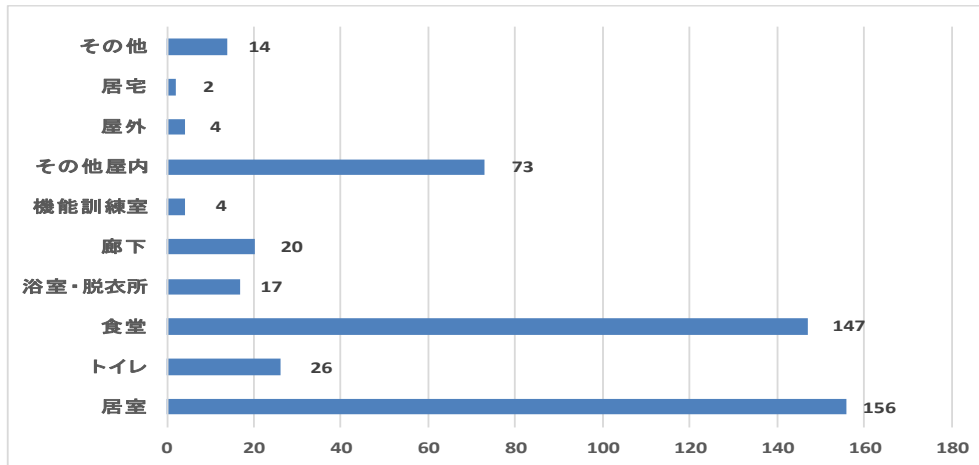


死亡	5
骨折	113
打撲・捻挫・脱臼	58
切傷・擦過傷	36
その他	101
異常なし	150
合計	463

*その他(誤嚥・窒息、経過観察含む)

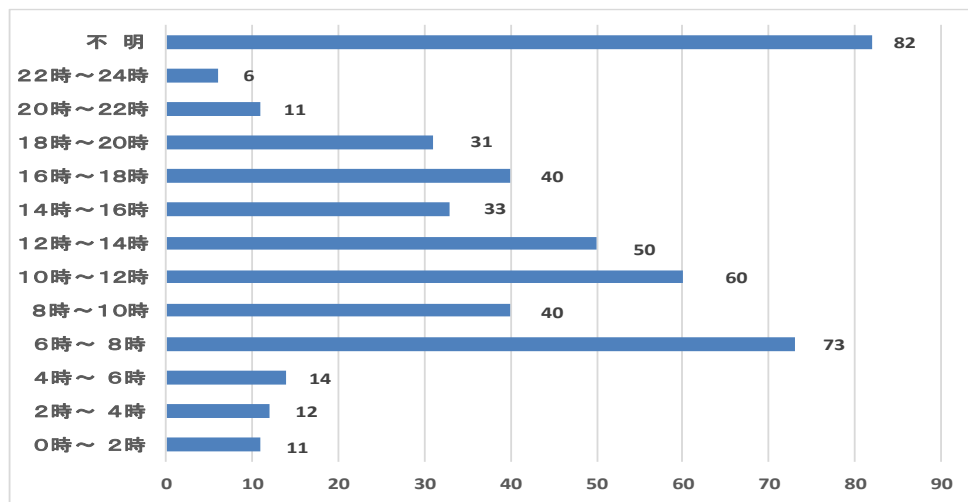
2-1 令和4年度 事故報告書の集計結果より

介護事故報告 事故発生場所



居室	156
トイレ	26
食堂	147
浴室・脱衣所	17
廊下	20
機能訓練室	4
その他屋内	73
屋外	4
居室	2
その他	14
合計	463

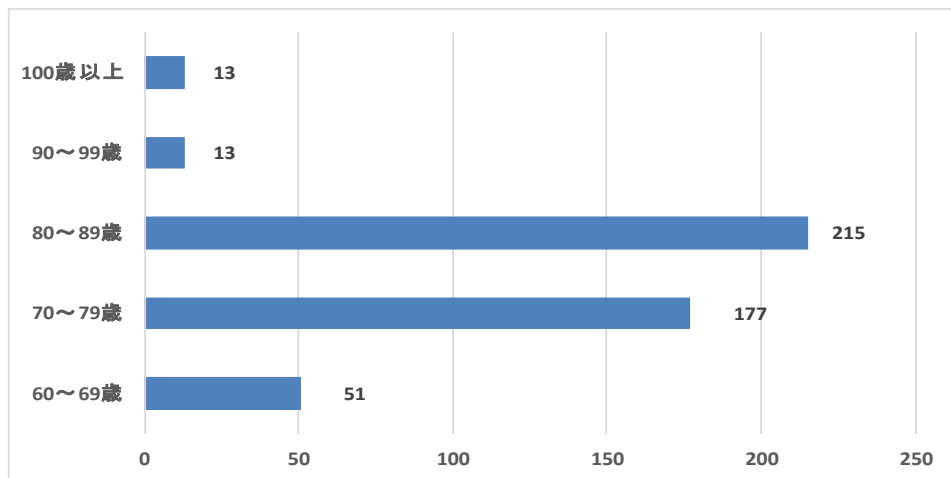
介護事故報告 事故発生時間帯事故件数



0時～2時	11
2時～4時	12
4時～6時	14
6時～8時	73
8時～10時	40
10時～12時	60
12時～14時	50
14時～16時	33
16時～18時	40
18時～20時	31
20時～22時	11
22時～24時	6
不明	82
合計	463

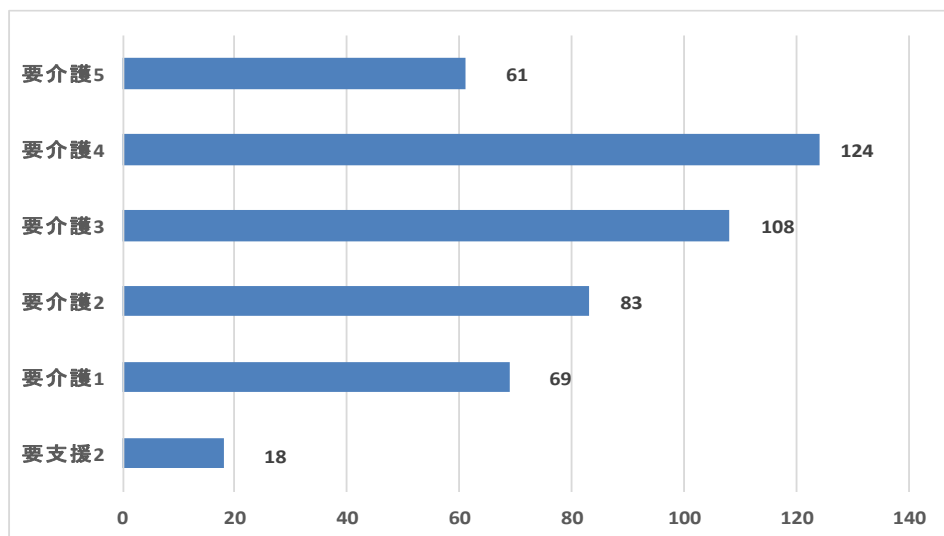
2-1 令和4年度 事故報告書の集計結果より

介護事故報告 年代別



60～69歳	51
70～79歳	177
80～89歳	215
90～99歳	13
100歳以上	13
合計	469

介護事故報告 要介護度別



要支援2	18
要介護1	69
要介護2	83
要介護3	108
要介護4	124
要介護5	61
合計	463

2-2 事故報告書の作成及び提出について

(1) 市への報告が必要な事故→福岡県作成 共通資料17ページ
→ケガ等については、医師の診断を受け、投薬、処置等何らかの治療が必要となった事故について報告すること
→その他の事故は事業所において「事故報告」や「ヒヤリハット」として記録を

(2) **報告は事故発生から5日以内**
→提出は可能な限り**メール**で（FAX、郵送、持参も可）
※事業所所在地の保険者と、当該利用者の保険者の双方への報告が必要

(3) ホームページに掲載の様式により作成してください。

(！) 利用者、家族とトラブルになるケースも。
迅速かつ丁寧な対応を。

3 介護職員処遇改善加算等について

3-1 処遇改善に係る加算全体のイメージ

(厚生労働省ホームページ「介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算の概要」より抜粋)

①介護職員処遇改善加算

■対象：介護職員のみ

■算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算(Ⅰ)	加算(Ⅱ)	加算(Ⅲ)
キャリアパス要件のうち、 ①+②+③を満たす かつ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①+②を満たす かつ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①or②を満たす かつ 職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

②介護職員等特定処遇改善加算

■対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分

■算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。

※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。

- 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
- 処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

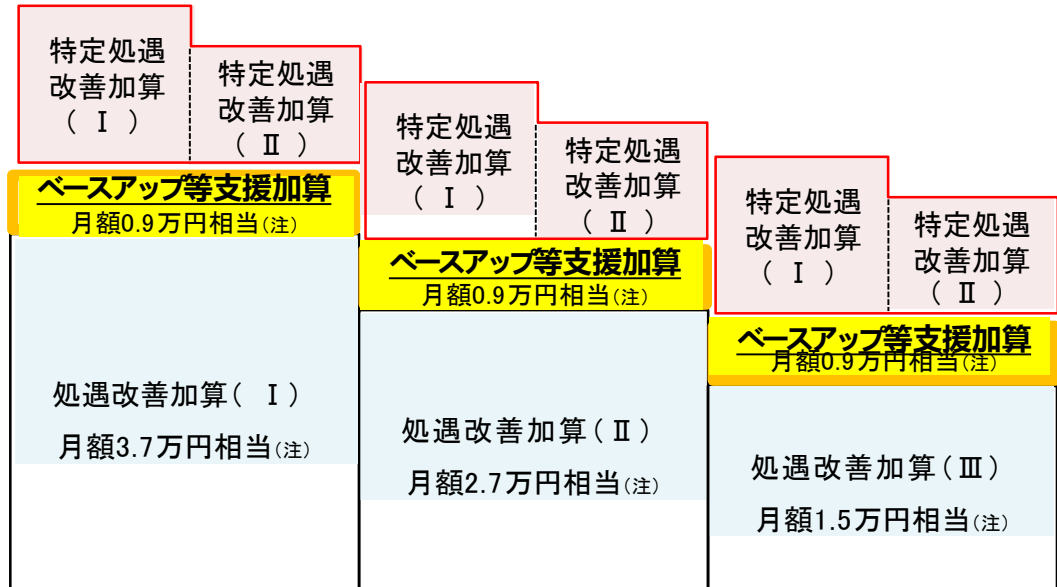
③介護職員等ベースアップ等支援加算

■対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員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。

■算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。

- 処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
 - 賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。
- ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

全体のイメージ



[注：事業所の総報酬に加算率(サービス毎の介護職員数を踏まえて設定)を乗じた額を交付]

4 人権啓発について

外国人の人権について

ヘイトスピーチ解消法～私たちができること～

私たちの身近にある **ヘイトスピーチ**



1



3



2



3

最近の話題に絡む ヘイトスピーチ



4

最近の話題に絡む ヘイトスピーチ



5

Q3

ヘイトスピーチをなくすために、私たちにできることは？



A3

まずは、こうしたヘイトスピーチをなくしていく必要性について、私たちの理解を深めることが重要です。このことは、平成28年にできた、いわゆるヘイトスピーチ解消法(※)にも、基本理念として書かれています。

※正式名称は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律(平成28年5月24日成立、同年6月3日施行)

(教文)

我が国においては、近年、本邦の域外にある国又は地域の出身であることを理由として、違法に居住するその出身者又はその子孫を、我が国の地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動が行われ、その出身者又はその子孫が多大な苦痛を被られるとともに、当該地域社会に深刻な亀裂を生じさせている。

もとより、このような不当な差別的言動はあってはならず、こうした事態をそのまま看過することは、国際社会において我が国が占める地位に照らしても、ふさわしいものではない。ここに、このような不当な差別的言動は許

されないことを宣言するとともに、更なる人権教育と人権啓蒙などを通じて、国民に周知を図り、その理解と協力を得つつ、不当な差別的言動の解消に向けた取組を推進すべく、この法律を制定する。

(基本理念)

第三条 国は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深めるとともに、本邦外出身者に対する不当な差別的言動のない社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

ヘイトスピーチ

Q&A

Q1

ヘイトスピーチって何？



A1

ヘイトスピーチに明確な定義はありませんが、最近、デモやインターネット上で、特定の国の出身の人々を、その出身であることのみを理由に一方的に我が国の社会から追い出そうとしたり、特定の国の出身の人々に一方的に危害を加えようとしたりする内容の言動が見られ、このような言動が一般にヘイトスピーチと言われています。例えば、特定の国の出身の人々について一律に「日本から叩き出せ」や「殺せ」というものが、ヘイトスピーチに当たると言われています。

Q2

ヘイトスピーチの何が問題なの？



A2

このような言動は、言われている人々の心を傷つけたり、そのような人々に対する差別を生じさせるおそれがあり、決してあってはならないものです。



5 改正女性活躍推進法

令和4年4月1日から、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されました。

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務付けられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

1.一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップとなります。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する。



ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う。



ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届ける。



ステップ4 取組を実施し効果を測定する

2. 「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定 (厚生労働省 福岡労働局)

「えるぼし」認定

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定されます。

「プラチナえるぼし」認定

えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。



3段階目(最高位)

5つ(全て)の基準を満たす

→3段階目



2段階目

3~4の基準を満たす

→2段階目



1段階目

1~2の基準を満たす

→1段階目



※詳しくは厚生労働省 福岡労働局のホームページをご覧ください。

6 介護給付適正化について

6-1 介護保険の給付適正化に取り組んでいます

(1) 介護保険制度は「介護」を社会全体で支え合う制度です

(2) 介護給付適正化に向けた取組目標及び実施内容

- ①要介護認定の適正化
- ②ケアマネジメントの適正化
- ③住宅改修や福祉用具購入及び貸与の点検（リハビリテーション専門職の視点の介入）
- ④介護報酬請求の適正化
- ⑤介護給付費の通知
- ⑥サービス事業者への指導・監督

(！) 介護保険の適正なご利用をお願いします

ご清聴
ありがとうございました