

## 愛知県介護事業所人材育成認証評価事業

人材育成や職場環境の改善等の取組が一定レベル以上の事業所を対象に認定証を交付することで、事業所の意識改革を行い、事業所が従業員に対する研修等を積極的に行うなど、事業所の人材育成等の取組を一層推進することを目的とした事業です。

### 1 事業内容

#### (1) 認証事業所の選定

介護サービス情報公表の調査を実施した事業所で認証評価を希望する事業所を対象に申請を募り、評価項目を満たしている事業所を、認証事業所として選定します。

認証事業所は、別紙「認証の評価項目及び認証基準」を全て満たしている必要があります。

なお、詳細については、高齢福祉課介護保険指導第一、第二グループのWeb ページで公表されている「介護事業所人材育成認証評価事業における認証基準及び確認(提出)書類」を参照してください。

#### (2) 認証事業所の決定及び認定証の交付

認証事業所の決定は県が設置する第三者評価推進会議で意見聴取のうえ行います。

なお、認証を受けた事業所に対しては、認定証交付式で認定証を交付する予定です。

#### (3) 連続認証の認定証の交付

3年、5年、10年連続して認証を受けた事業所については、通常の認定証に加えて、連続認証の認定証を交付します。

なお、令和4年度は8件の事業所が3年連続認証、13件の事業所が5年連続認証により連続認証の認定証を交付しました。

### 2 申請方法

令和5年度の申請については、決定次第、高齢福祉課介護保険指導第一、第二グループのWeb ページでお知らせしますので、必要書類や提出先等の詳細についてはWeb ページで御確認ください。

なお、対象事業所は、令和5年度介護サービス情報公表調査を任意で申し込んだ事業所が対象です。(義務調査の対象事業所は、愛知県介護事業所人材育成認証評価事業の対象外です。)

◎ 認証手続き（イメージ）



3 その他

「愛知県介護事業所人材育成認証評価事業ロゴマーク」について

本事業の普及啓発を図るため、平成30年5月より、認証事業所及び事業の趣旨に賛同する企業が名刺やホームページ等で使用することができるロゴマークの運用を開始しました。使用方法等の詳細につきましては、高齢福祉課介護保険指導第一、第二グループのWeb ページをご覧ください。

なお当該ロゴマークはA I C H I のイニシャル「A」をモチーフに○を頭に見立て、介護従事者が介護し、介護対象者が元気に生活する姿をイメージし、有能な介護従事者を育成する事業所を表現したものです。○を頭に見立てて、上部が介護従事者で介護対象者を包み込んで、介護対象者が上を見上げ、大きく両腕を広げているイメージです。



(参考) ロゴマークデザイン。

## 愛知県介護事業所人材育成認証評価事業

## 認証の評価項目及び認証基準

|  | 評価項目   | 認証基準(全て必須)   |
|--|--|--|
| 1<br>の<br>育<br>新<br>成<br>規<br>採<br>用<br>者                | ①新規採用者育成計画(OJTを含む)の策定  | ・情報公表制度における評価項目「全ての「新任」の従業者を対象とする研修計画がある」をクリアしている                                      |
|  | ②新規採用者研修(合同、派遣含む)の実施   | ・情報公表制度における評価項目「全ての「新任」の従業者を対象とする研修の実施記録がある」をクリアしている                                   |
|  | ③OJT指導者に対する研修等の実施  | ・OJT指導者又はプリセプターの設置及び全職員への公表<br>・OJT指導者やプリセプターに対する研修の実施                                 |
| 2<br>キ<br>ャ<br>リ<br>ア<br>パ<br>ス<br>と<br>人<br>材<br>育<br>成 | ①資質向上目標及び具体的計画の策定  | ・介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅱを満たしている<br><br>↓  |
|  | ②資質向上計画に係る研修の実施又は研修機会の確保   |  |
|  | ③能力評価の実施又は資格取得のための支援の実施<br>(受験対策講座の開催、受講料の負担、受験手数料の負担など)         | ※ 介護職員処遇改善加算Ⅰを算定している   |
|  | ④人材育成を目的とした意見交換(面談)の実施   | ↑  |
|  | ⑤給与体系又は給与表の導入及び職員への周知  |  |
| 3<br>職<br>場<br>環<br>境                                    | ①休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施<br>(休暇の計画取得促進、リフレッシュ休暇、誕生日休暇など)            | ・取組推進のための検討会議の開催<br>・取組の実施及び全職員への周知  |
|  | ②出産後復帰に関する取組の実施<br>(育児休業中のコミュニケーション、職場復帰プログラム、施設内保育所の設置、再雇用制度など) | ・取組の実施及び全職員への周知  |
|  | ③育児、介護を両立できる取組の実施<br>(柔軟な勤務制度、学校行事参加のための特別休暇制度、女性が働きやすい取り組みなど)   | ・取組の実施及び全職員への周知  |
|  | ④健康管理に関する取組の実施<br>(相談体制の整備、夜勤ガイドラインなど)                           | ・健康管理、増進に関する検討会議の開催<br>・取組の実施及び全職員への周知   |
| 4<br>社<br>会<br>貢<br>献<br>等                               | ①情報公表調査の任意の受審  | ・1年以内の情報公表調査を受審し、一定レベル以上である  |
|  | ②地域との交流<br>(イベントへの地域住民の招待、実習やインターンシップ受入ガイドラインの作成、ボランティアの受入など)    | ・情報公表制度における評価項目「地域との連携、交流等を行っている」に関する3項目のうちいずれかをクリアしている                                |
|  | ③関係法令の遵守   | ・過去5年間指導監査において勧告又は行政処分を受けていない<br>・情報公表制度における評価項目「従業者に対する倫理、法令等の周知等」に関する2項目のいずれもクリアしている |

※「2 キャリアパスと人材育成」の認証基準で、介護職員処遇改善加算Ⅰを算定されていない事業所にあっては、評価項目①から⑤をそれぞれ満たす必要があります。

# 介護技術コンテストについて（御案内）

## 概要

### 1. 事業目的

介護職員が日頃の業務で身に付けた介護技術を披露し、評価を受けることで、介護職員のモチベーションの向上に資するとともに、介護には何が必要か、どのような心得が必要かを介護従事者や県民にPRし、介護の仕事への理解を深めてもらうことを目的とし、介護技術コンテストを開催します。

### 2. 令和5年度コンテストの概要

#### 1 開催日時

2023年11月23日（木・祝）

午後0時30分から午後4時まで（開場：正午）

#### 2 開催場所

名古屋市中心企業振興会館（吹上ホール）7階 メインホール

（名古屋市千種区吹上2-6-3）

#### 3 内容

コンテスト当日に、実際の介護の現場で起こる状況を想定した課題が発表されます。出場者の方々には、どのような介護が適切であるかをその場で考えていただき、会場で実技を披露していただきます。

#### 4 コンテスト出場定員

10名程度。応募者の数が定員を上回る場合には、書類選考を行います。

#### 5 応募対象者

応募対象者は以下の全てを満たす方とします。

- (1) 愛知県内の介護保険事業所に勤務している個人であって、3年以上の実務経験を有する者であること（国籍、性別、年齢は問いません。）。
- (2) コンテスト出場に関して、所属する施設の長の承諾を得ていること。
- (3) 応募時及び実技当日、直接介護の業務を行う職にある者であること。

#### 6 応募方法等

##### (1) 応募方法

申込書（兼書類審査応募シート）に必要事項を記入し、郵送、FAX又は電子メールにて応募してください。申込書は以下のコンテスト公式ホームページからダウンロードできます。

(2) 応募期間

2023年9月1日（金）から10月13日（金）まで（必着）

(3) 応募先

〒460-0001

名古屋市中区三の丸1-5-2 中日新聞社北館2階

あいち介護技術コンテスト事務局

（株式会社 中日NEXT内（県委託先））

TEL 052-212-7223

FAX 052-212-7224

メール next27@chunichi-next.com

「あいち介護技術コンテスト2023」公式ホームページ

<https://www.chunichi-next.com/event/aichi-kaigocon2023.html>

## 7 審査及び表彰

グランプリ及び準グランプリを決定し、表彰します。

(1) 審査委員長

一般社団法人愛知県介護福祉士会 会長 しもやまひさゆき 下山久之 氏  
その他2名の審査委員による審査を予定しています。

(2) 表彰内容

グランプリ（1名） 賞状、盾、副賞3万円

準グランプリ（1名） 賞状

## 8 主催及び協力

(1) 主催 愛知県

(2) 協力 一般社団法人愛知県介護福祉士会、一般社団法人愛知県老人福祉施設協議会、一般社団法人愛知県老人保健施設協会、名古屋市老人福祉施設協議会

## 1 お泊りデイサービスの届出の義務化について

平成27年4月1日より夜間及び深夜に指定通所介護以外のサービス（いわゆるお泊りデイサービス）を提供する場合、サービスの提供の開始前に指定権者へ届け出ることとなりました。（指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準 第95条）

愛知県所管の通所介護事業所がお泊りデイサービスを実施する際には、**事前**に所管の福祉相談センターへ**持参**で届け出る必要があります。地域密着型通所介護及び認知症対応型通所介護の事業所は市町村等へ届出を行ってください。

### <届出に必要な書類：愛知県所管の場合>

- ・別添様式：指定通所介護事業所等における宿泊サービスの実施に関する届出書
- ・参考様式3：事業所の平面図
- ・参考様式12：主要な場所の写真

※届出の内容から変更があったときは、変更後10日以内に届け出る必要があります。

また、お泊りデイサービスを廃止するときは廃止する日の一か月前までに届け出てください。

※参考として、愛知県ではお泊りデイサービスの運営規程の例を用意しておりますのでご活用ください。

[http://www.pref.aichi.jp/korei/kaigohoken/application/form/form\\_index.html#unnei](http://www.pref.aichi.jp/korei/kaigohoken/application/form/form_index.html#unnei)

## 2 お泊りデイサービスでのスプリンクラーの設置基準の見直しについて

消防法施行令の改正により、平成27年4月1日からスプリンクラー設備の設置基準の見直しがなされました。

お泊りデイサービスにおいて、要介護3から5までの利用者を主として利用させる場合は、原則として延べ面積にかかわらず設置することが義務付けられます。（下線部の取扱は消防署によって異なる場合があります）

※なお、割合が半数以上でない場合も、スプリンクラー設備を設置するよう努めるとともに、消防法その他の法令等に規定された設備を確実に設置してください。

# 「愛知県における指定通所介護事業所等で提供する 宿泊サービス事業の指針」の概要

## 1 目的

通所介護事業所で事業者が宿泊サービスを提供する場合に最低限遵守すべき指針（ガイドライン）となる事項を定めることにより、利用者の尊厳保持及び安全確保を図る。

## 2 適用の対象

通所介護事業所の設備の一部等を使用して、通所介護事業の営業時間外に、利用者に宿泊サービスを提供する事業所のうち県が所管するもの

- ただし、政令市、中核市、市町村所管の事業所についても、類似の指針等が定められていない場合は、この指針に準じて取扱う。
- 通所介護事業所と同一建物内の指定区画外または同一敷地の別の建物内において宿泊サービスを提供する場合も含む。
- 有料老人ホーム等他法・他制度に該当しないもの

## 3 主な指針

### （1）基本方針

- 宿泊サービスの利用は、原則、居宅介護支援事業所（介護予防支援事業所を含む）の介護支援専門員等が作成する居宅サービス計画（ケアプラン）への位置付けが必要であり、そのケアプランは適切なアセスメント及びサービス担当者会議の開催等一連のプロセスを経たものであること

### （2）提供日数

- 短期間の利用として宿泊サービスを提供
- 利用者のやむを得ない事情により連続利用する場合でも、原則30日以内
- 連泊の上限30日を超える場合は、介護支援専門員等が実施状況の把握（モニタリング）を行い、期間延長の是非を判断
- 要介護認定等の有効期間のおおむね半数を超えない（年間の最大利用日数は、トータルでおおむね半年以内が目安）
- 居宅サービス計画作成に当たり、要介護認定等の有効期間のおおむね半数を超える場合、市町村が介護支援専門員等に事前相談を求める場合には、あらかじめ調整を行う。

### （3）人員配置

- 夜勤職員として介護職員又は看護職員を常時1名以上配置
- 責任者を定める。

#### (4) 宿泊設備

- 利用定員は通所介護事業所の定員の2分の1かつ9人以下
- 車椅子利用者への対応として、段差の解消や廊下幅の確保等の配慮
- 宿泊室の面積  
＜個室＞1室あたり7.43㎡以上 ＜それ以外＞1人あたり7.43㎡以上
- 多床室の定員は1部屋あたり4人以下
- 個室以外はパーテーション等によりプライバシーを確保（カーテン不可）
- 男女同室とならないよう配慮
- 宿泊設備の基準を著しく下回る行為（著しく狭い空間での雑魚寝、プライバシーのない状態でのおむつ交換など）は、高齢者虐待に該当する可能性があり、利用者の尊厳と権利擁護に配慮
- 消防法その他法令上規定された設備の確実な設置
- 定員に対する要介護3以上の利用者の割合が半数以上の場合、スプリンクラー設備を確実に設置することとし、割合が半数以上でない場合も、スプリンクラー設備を設置するよう努めること

#### (5) 運営関係

- 事前に利用申込者又は家族に、サービス内容等について説明し、同意を得る。
- 4日以上連続利用予定者は、宿泊サービス計画を作成
- 4日未満の利用者も反復的・継続的に利用する予定の者は計画を作成すること
- 緊急時等の対応（主治の医師や協力医療機関への速やかな連絡など）
- 衛生管理上必要な措置（布団カバー、敷布等は利用者1人ごとに洗濯したものと取り替えるなど）
- 苦情処理受付窓口の設置
- 事故発生時の対応（市町村への事故報告など）
- 県及び市町村が行う調査への協力
- 利用者に対する宿泊サービスの提供に関する記録を整備し、その完結した日から5年間保存すること

#### 4 その他

- 宿泊サービスを行う事業者は、この指針で定める内容以上のサービス提供を目指すことを望む。
- 日中の通所介護サービスの提供に支障を来さないことが原則であり、運営規程を別に定め、通所介護と宿泊サービスの提供時間と会計は明確に区分
- 有料老人ホームに該当する場合（通所介護の指定区画外の宿泊場所に、実質的な「居住」利用者がいる場合）や旅館業法の適用を受ける場合（当該通所介護事業所の利用者以外の者を「業」として宿泊させる場合）には、関係法令に基づく手続きをとることを求める。
- 宿泊サービスを実施する事業者は、事前に指定権者へ届け出ること



各市長村長殿  
(政令市・中核市・東三河広域連合構成市町村を除く)  
知多北部広域連合長殿

愛知県福祉局長

介護保険サービス事業者における事故発生時の報告の取り扱いについて (通知)

介護サービス事業者等は、平成 11 年 3 月 31 日付厚生省令第 37 号から第 41 号まで、平成 18 年 3 月 14 日付厚生労働省令第 35 号及び平成 30 年 1 月 18 日付厚生労働省令第 5 号で定める「事業の人員、設備及び運営に関する基準」により、サービスの提供によって事故が発生した場合には、市町村等へ報告をしなければならないことになっています。

従前、平成 14 年 3 月 18 日付 13 高福第 500 号「介護サービス事業者における事故報告等発生時の報告の取り扱いについて (通知)」の別紙「介護保険事業者における事故発生時の報告の取扱い」(標準例) (以下、「標準例」という。)を参考に事故報告の受付等をしていただいているところですが、今般、国様式例を参考に、別添のとおり、標準例の改正を行います。

なお、市町村において、既に報告の様式・取り扱いが定められている場合は、標準例によらなくて差し支えありませんが、将来的な事故報告の標準化による情報蓄積と有効活用等の検討に資する観点から、市町村において定める様式において別添様式の項目を含めることとしてください。

介護保険サービス事業者における事故発生時の報告の取扱い (標準例)

1 対象

介護保険指定事業者及び基準該当サービス事業者 (以下、「事業者」という。)が行う介護保険適用サービスとする。

2 報告を要する事故等

事業者は、次の①～④の場合、市町村へ報告をする (注 1)。

| 報告事項区分                      | 報告内容説明   |
|-----------------------------|--|
| ① サービスの提供による利用者のケガ又は死亡事故の発生 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>医師 (施設の勤務医、配置医 (以下、「勤務医等」という。)を含む) 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及び死亡事故については、原則として全て報告すること。</u></li><li>・ <u>※擦過傷や打撲など比較的軽易なケガは除く。</u></li><li>・ <u>※勤務医等がいる施設においては、「勤務医等がいない場合に、外部受診させる程度か否か」で判断すること。</u></li><li>・ 上記以外、ケガにより利用者とトラブルが発生することが予測される場合や利用者に見舞金や賠償金を支払った場合とする。</li><li>・ 「サービスの提供による」とは、送迎・通院中も含むものとする。</li><li>・ 利用者が病気等により死亡した場合であっても後日トラブルが生じる可能性が認められるものは報告するものとする。</li></ul> |

|   |                       |  |
|---|-----------------------|--|
| ② | 食中毒及び感染症の発生           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・MRSA、疥癬、インフルエンザ、結核、その他の感染症が発生した場合とする。</li> <li>・関連する法に定める届け出義務がある場合はこれに従うものとする。</li> </ul> |
| ③ | 職員（従業者）の法令違反・不祥事件等の発生 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の処遇に影響があるものとする。<br/>(例、利用者からの預り金の横領等)</li> </ul>  |
| ④ | その他、報告が必要と認められる事故の発生  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・例、利用者等の保有する財産を滅失させた。等</li> </ul>   |

### 3 報告の方法

(1) 事業者は、事故等が発生した場合、速やかに市町村へ報告（第一報）をする（注1）。当該報告は、市町村が指示する方法で行うこと。

(2) 事業者は、その後の経過について、順次市町村へ報告をする。

(3) 報告の様式は、別紙様式「事故報告書」を標準とする（注2）（注3）。

（注1）第一報の際は、別紙様式内の1から6までの項目について、可能な限り記載し、事故発生後速やかに、遅くとも5日以内を目安に提出すること。また、事故処理の区切りがついたところで、別紙様式に整理をし、報告をすること。

（注2）2②から④までの場合は、適宜、「その他」や「詳細」欄を用いて、報告すること。

（注3）市町村で既に定められた様式がある場合は、それを用いても差し支えない。

### 4 報告先

事業者は、事故等が発生した場合、次の双方へ報告をする。

①被保険者の属する保険者（市町村）

②事業所が所在する保険者（市町村）

（注）報告には個人情報も含まれるため、各市町村ではその取扱いに十分注意をすること。

### 5 報告を受けた市町村の対応

報告を受けた市町村においては、事故等に係る状況を把握するとともに、当該事業者の対応に応じて保険者としての必要な対応を行うものとする。

この場合、当該被保険者の属する市町村（上記4の①）が主たる対応を行うものとするが、事業所等への事実確認等において必要がある場合は、事業所の所在する市町村（上記4の②）と連携を図り対応をするものとする。

#### [必要な対応例]

- ① 事業所の事故等に対する対応の確認  
→ 必要に応じ事業所の対応への助言を行う。  
例えば、事故等への対応が終了していないか、又は、明らかに対応が不十分である場合は、トラブルを未然に防ぐ意味からも必要な指導を行う。
- ② 県、国保連合会への報告  
→ 指定基準違反の恐れがある場合や後日トラブルが発生する可能性がある判断される場合等重要と思われる事故等について、県に報告をするとともに特別指導が必要な場合には県と連携をとり指導をする。  
(※県は、市町村の受け付け総件数等について別途報告を求めることがある。)  
また、利用者等から苦情があった場合には、必要に応じ国保連の苦情処理機関と連携を図り対応する。

### 6 その他

この取り扱いは標準例であり、各市町村がすでに要領等を定めている場合は、その指示によること。

※ 下線部が今回、標準例改正箇所です。

# 事故報告書 (事業者→〇〇市(町村))

新様式

※第1報は、少なくとも1から6までについては可能な限り記載し、事故発生後速やかに、遅くとも5日以内を目安に提出すること  
 ※選択肢については該当する項目をチェックし、該当する項目が複数ある場合は全て選択すること

第1報       第 \_\_\_ 報       最終報告

提出日：西暦 年 月 日

|   |                    |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|---|--------------------|---|---|--|---|----|---|-----------|-------|---|--|------------|
| 1<br>事故状況   | 事故状況の程度            | <input type="checkbox"/> 受診(外来・往診)、自施設で応急処置 <input type="checkbox"/> 入院 <input type="checkbox"/> 死亡 <input type="checkbox"/> その他 ( )  |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 死亡に至った場合<br>死亡年月日  | 西暦  |   | 年  |   | 月  |   | 日         |       |   |  |            |
| 2<br>事業所の概要                                       | 法人名                |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 事業所(施設)名           |   |   |  |   |    |   |           | 事業所番号 |   |  |            |
|   | サービス種別             |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 所在地                |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
| 3<br>対象者  | 氏名・年齢・性別           | 氏名  |   |  |   | 年齢 |   |           | 性別：   | <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 |  |            |
|   | サービス提供開始日          | 西暦  |   | 年  |   | 月  |   | 日         | 保険者   |   |  |            |
|   | 住所                 | <input type="checkbox"/> 事業所所在地と同じ <input type="checkbox"/> その他 ( )   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 身体状況               | 要介護度  |   | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 認知症高齢者<br>日常生活自立度  |   | <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> II a <input type="checkbox"/> II b <input type="checkbox"/> III a <input type="checkbox"/> III b <input type="checkbox"/> IV <input type="checkbox"/> M |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
| 4<br>事故の概要  | 発生日時               | 西暦  |   | 年  |   | 月  |   | 日         |       | 時   |  | 分頃(24時間表記) |
|   | 発生場所               | <input type="checkbox"/> 居室(個室) <input type="checkbox"/> 居室(多床室) <input type="checkbox"/> トイレ <input type="checkbox"/> 廊下<br><input type="checkbox"/> 食堂等共用部 <input type="checkbox"/> 浴室・脱衣室 <input type="checkbox"/> 機能訓練室 <input type="checkbox"/> 施設敷地内の建物外<br><input type="checkbox"/> 敷地外 <input type="checkbox"/> その他 ( ) |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 事故の種別              | <input type="checkbox"/> 転倒 <input type="checkbox"/> 異食 <input type="checkbox"/> 不明<br><input type="checkbox"/> 転落 <input type="checkbox"/> 誤薬、与薬もれ等 <input type="checkbox"/> その他 ( )<br><input type="checkbox"/> 誤嚥・窒息 <input type="checkbox"/> 医療処置関連(チューブ抜去等)  |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 発生時状況、事故内容の詳細      |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | その他<br>特記すべき事項     |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
| 5<br>事故発生時の対応                                     | 発生時の対応             |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 受診方法               | <input type="checkbox"/> 施設内の医師(配置医含む)が対応 <input type="checkbox"/> 受診(外来・往診) <input type="checkbox"/> 救急搬送 <input type="checkbox"/> その他 ( )   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 受診先                | 医療機関名   |   |  |   |    |   | 連絡先(電話番号) |       |   |  |            |
|   | 診断名                |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 診断内容               | <input type="checkbox"/> 切傷・擦過傷 <input type="checkbox"/> 打撲・捻挫・脱臼 <input type="checkbox"/> 骨折(部位： )<br><input type="checkbox"/> その他 ( )   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 検査、処置等の概要          |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
| 6<br>事故発生後の状況                                     | 利用者の状況             |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 家族等への報告            | 報告した家族等の続柄  | <input type="checkbox"/> 配偶者 <input type="checkbox"/> 子、子の配偶者 <input type="checkbox"/> その他 ( )  |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   |                    | 報告年月日   | 西暦  |  | 年 |    | 月 |           | 日     |   |  |            |
|   | 連絡した関係機関(連絡した場合のみ) | <input type="checkbox"/> 他の自治体 <input type="checkbox"/> 警察 <input type="checkbox"/> その他<br>自治体名 ( )      警察署名 ( )      名称 ( )   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   | 本人、家族、関係先等への追加対応予定 |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
| 7<br>事故の原因分析<br>(本人要因、職員要因、環境要因の分析)               | (できるだけ具体的に記載すること)  |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   |                    |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
| 8<br>再発防止策<br>(手順変更、環境変更、その他の対応、再発防止策の評価時期および結果等) | (できるだけ具体的に記載すること)  |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   |                    |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
| 9<br>その他<br>特記すべき事項                               |                    |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |
|   |                    |   |   |  |   |    |   |           |       |   |  |            |

# 介護施設等防災リーダー養成研修について (御案内)

## 概要

### 1. 事業目的

介護施設は自力で避難することが困難な方が多く利用していることから、利用者の安全を確保するため、災害に備えた十分な対策を講じることが必要です。

災害発生の際には、普段から利用者と接している介護職員が適切な避難誘導等を講じることができるか否かが被害を最小限に抑えるための重要なポイントであるため、介護施設等に勤務する介護職員を対象として、防災に関する必要な知識を習得するための研修会を開催します。

### 2. 令和5年度介護施設等防災リーダー養成研修の概要

#### 1 開催日時・場所

| 回   | 実施日      | 場所            | 対象地区     |
|-----|----------|---------------|----------|
| 第一回 | 10月3日(火) | 蒲郡商工会議所       | 三河地区     |
| 第二回 | 10月4日(水) | 蒲郡商工会議所       | 三河地区     |
| 第三回 | 12月5日(火) | 日赤愛知災害管理センター棟 | 東尾張ほか県全域 |
| 第四回 | 12月6日(水) | 日赤愛知災害管理センター棟 | 東尾張ほか県全域 |
| 第五回 | 1月18日(木) | 津島市文化会館小ホール   | 西尾張地区    |
| 第六回 | 1月19日(金) | 津島市文化会館小ホール   | 西尾張地区    |

※参加対象地域でなくとも受講可能

#### 3 内容

地球温暖化等の影響により、気象災害が多発しているため、諸施設における災害発生に備えた体制づくりは喫緊の課題です。介護施設等に勤務する介護職員を対象として、BCP(事業継続計画)の策定を含め、防災に関する必要な知識を取得するための研修会です。

※令和3年4月から、介護サービス事業所においてBCPの策定が義務づけられました(令和6年3月までは努力義務)。

#### 4 応募対象者

高齢者施設・事業所(介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、介護療養型医療施設、養護老人ホーム、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、サービス付高齢者向け住宅)に勤務する介護職員

## 6 応募方法等

高齢福祉課 介護保険指導第一、第二グループ Web ページでお知らせしておりますので、詳細については Web ページでご確認ください。

## 7 委託先

学校法人愛知医科大学

問合せ先 愛知医科大学災害医療研究センター TEL 0561-76-3029

## ～介護関係者に対する各種研修について（ご案内）～

介護保険事業者においては、指定基準のうち運営基準において、各事業者は従業者の資質向上のために、その研修の機会を確保することとされております。

また、処遇改善加算の算定要件にも研修の実施・確保等の要件があります。県内の介護保険事業に関係する職能団体等（下記一覧表参照）においては、各種研修企画を計画されておりますので、研修実施等についての参考にしてください。

研修受講に当たっては、研修実施機関に確認してください。

| 団 体 名                   | ホームページアドレス  |
|-------------------------|---|
| 公益社団法人愛知県医師会            | <a href="http://www.aichi.med.or.jp/">http://www.aichi.med.or.jp/</a>   |
| 一般社団法人愛知県歯科医師会          | <a href="http://www.aichi8020.net/">http://www.aichi8020.net/</a>   |
| 一般社団法人愛知県薬剤師会           | <a href="http://www.apha.jp/">http://www.apha.jp/</a>   |
| 公益社団法人愛知県看護協会           | <a href="http://www.aichi-kangokyokai.or.jp/">http://www.aichi-kangokyokai.or.jp/</a>                                     |
| 公益社団法人愛知県歯科衛生士会         | <a href="http://aichi-shika.com/">http://aichi-shika.com/</a>   |
| 公益社団法人愛知県理学療法士会         | <a href="http://www.aichi-pt.jp/">http://www.aichi-pt.jp/</a>   |
| 一般社団法人愛知県作業療法士会         | <a href="https://sites.google.com/aichiotkenskikai.page/index/">https://sites.google.com/aichiotkenskikai.page/index/</a> |
| 一般社団法人愛知県言語聴覚士会         | <a href="https://aaslht.jp/">https://aaslht.jp/</a>   |
| 公益社団法人愛知県栄養士会           | <a href="http://www.aichiken-eiyoushikai.or.jp/">http://www.aichiken-eiyoushikai.or.jp/</a>                               |
| 公益社団法人愛知県柔道整復師会         | <a href="http://www.shadan-aisei.jp/">http://www.shadan-aisei.jp/</a>   |
| 一般社団法人愛知県鍼灸マッサージ師会      | <a href="https://a89m.net/">https://a89m.net/</a>   |
| 一般社団法人愛知県社会福祉士会         | <a href="http://www.aichi-acsw.or.jp/">http://www.aichi-acsw.or.jp/</a>   |
| 一般社団法人愛知県介護福祉士会         | <a href="http://www.aichi-kaigo.jp/">http://www.aichi-kaigo.jp/</a>   |
| 一般社団法人愛知県精神保健福祉士協会      | <a href="http://aichi-psw.com/">http://aichi-psw.com/</a>   |
| 愛知県老人福祉施設協議会            | <a href="http://www.airokyo.com/">http://www.airokyo.com/</a>   |
| 一般社団法人愛知県老人保健施設協会       | <a href="http://www.airoukyo.jp/">http://www.airoukyo.jp/</a>   |
| 一般社団法人愛知県医療法人協会         | <a href="http://www.a-iho.or.jp/">http://www.a-iho.or.jp/</a>   |
| 公益財団法人愛知県シルバーサービス振興会    | <a href="http://www.aichi-silver.com/">http://www.aichi-silver.com/</a>   |
| 一般社団法人愛知県居宅介護支援事業者連絡協議会 | <a href="https://www.aichi-kaigo.org/">https://www.aichi-kaigo.org/</a>   |
| 社会福祉法人愛知県社会福祉協議会        | <a href="https://www.aichi-fukushi.or.jp/">https://www.aichi-fukushi.or.jp/</a>   |
| 公益財団法人愛知県労働協会           | <a href="http://ailabor.or.jp/">http://ailabor.or.jp/</a>   |
| 公益財団法人介護労働安定センター愛知支部    | <a href="http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/aichi/">http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/aichi/</a>                       |

## 高齢者虐待防止について

### 愛知県福祉局高齢福祉課

「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」（高齢者虐待防止法）では、虐待を受けたと思われる高齢者の生命や身体に重大な危険が生じている場合、発見者に市町村への通報を義務づけたほか、高齢者の福祉に業務上及び職務上関係のある者は、高齢者虐待の早期発見に努めることとされています。

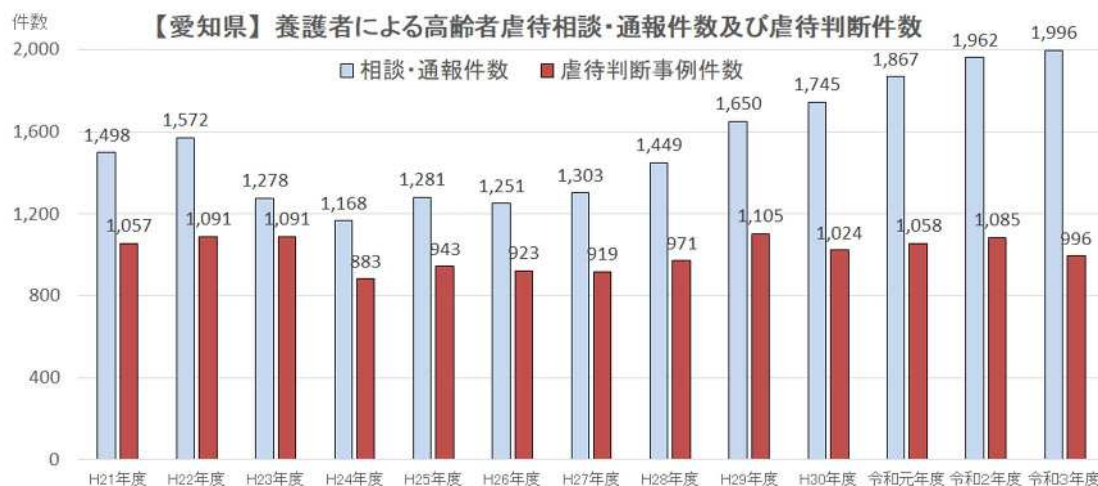
（高齢者虐待の早期発見等）

第5条 養介護施設、病院、保健所その他高齢者の福祉に業務上関係のある団体及び養介護施設従事者等、医師、保健師、弁護士その他高齢者の福祉に職務上関係のある者は、高齢者虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、高齢者虐待の早期発見に努めなければならない。

2 前項に規定する者は、国及び地方公共団体が講ずる高齢者虐待の防止のための啓発活動及び高齢者虐待を受けた高齢者の保護のための施策に協力するよう努めなければならない。

高齢者虐待とは、65歳以上の高齢者に対する、養護者（現に養護する者）及び養介護施設従事者等による下記の行為です。

| 虐待の種類       | 行為（例）  |
|-------------|--|
| 身体的虐待       | 暴力的行為などで、身体にあざ、痛みを与える行為や外部と接触させないような行為<br>（例）平手打ち、殴る・蹴る・身体拘束 など                                    |
| 介護・世話の放棄・放任 | 介護や生活の世話を行っている者が、その提供を放棄または放任し、高齢者の生活環境や高齢者自身の身体・精神的状態を悪化させるような行為<br>（例）入浴させない、食事を十分与えない、劣悪な住環境 など |
| 心理的虐待       | 脅しや侮辱などの言語や威圧的な態度、無視、嫌がらせ等によって精神的な苦痛を与えるような行為<br>（例）怒鳴る、ののしる、侮辱をこめて子どものように扱う、無視する など               |
| 性的虐待        | 本人との間で合意もなく、性的な行為をしたり、強要したりするような行為<br>（例）懲罰的に下半身を裸にして放置する など                                       |
| 経済的虐待       | 財産や金銭の無断使用や本人が望む金銭の使用を理由なく制限するような行為<br>（例）日常生活に必要な金銭を渡さない、財産を無断で売却するなど                             |

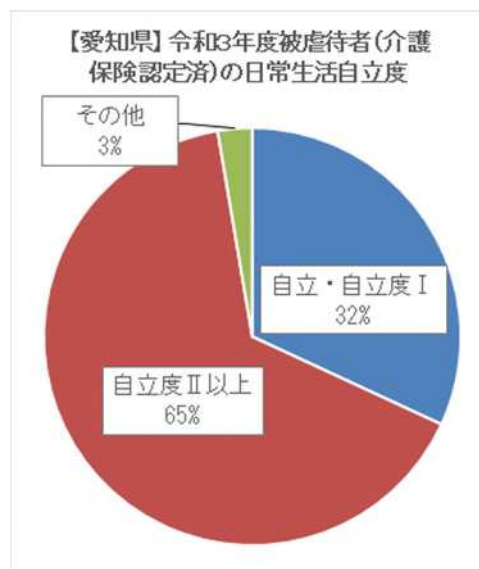


### ◇認知症と高齢者虐待

虐待されている高齢者（介護保険認定済）の約 65%の方は、認知症日常生活自立度Ⅱ以上の方です。

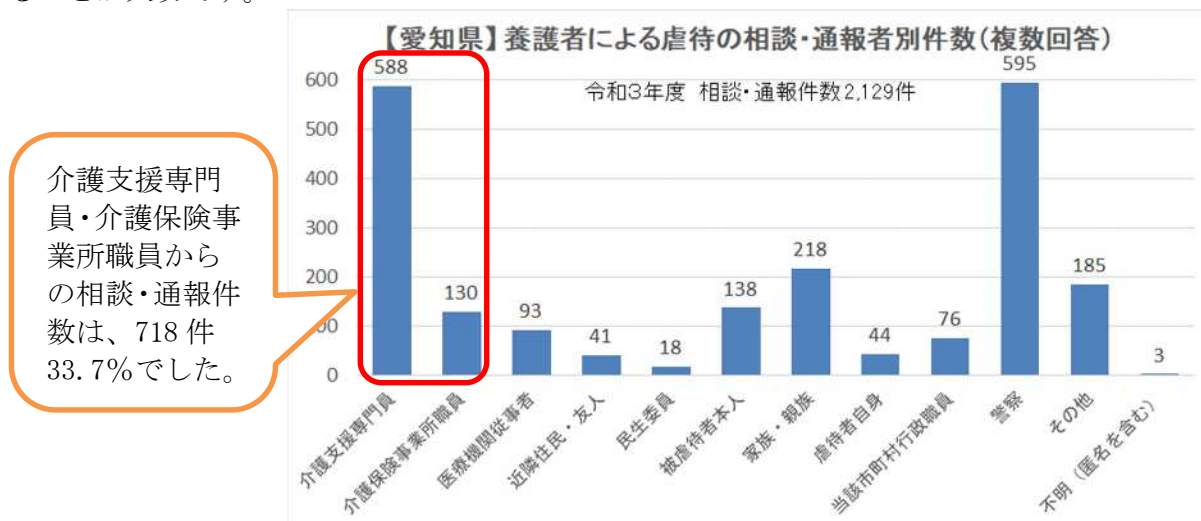
### ◇虐待は発見しにくい場合があります。

虐待をしている養護者本人には、虐待をしている認識がない場合も多く、また、虐待を受けている高齢者自身も養護者をかばう、周囲に知られたくないなどの理由で虐待の事実を訴えにくく、高齢者虐待は発見しにくい状況にあります。



### ◇高齢者虐待の早期対応のために

虐待を早期に発見し、問題の深刻化を防ぐために、近隣住民の方々、民生委員や自治体などの地域組織、介護保険サービス事業者など高齢者を取り巻く様々な関係者が、高齢者虐待に対する認識を深め、虐待の兆候（サイン）に気づき、早期の対応に結びつけることが大切です。



介護支援専門員・介護保険事業所職員からの相談・通報件数は、718件 33.7%でした。

### ◇介護従事者の皆様へ

日常業務において、虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、**速やかに居住地の市区町村又は地域包括支援センターに相談・通報してください。**

**『虐待かどうかの判断』は必要ありません。**

第7条 養護者による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した者は、当該高齢者の生命又は身体に重大な危険が生じている場合は、速やかに、これを市町村に通報しなければならない。

2 前項に定める場合のほか、養護者による高齢者虐待を受けたと思われる高齢者を発見した者は、速やかに、これを市町村に通報するよう努めなければならない。

○虐待の通報は、守秘義務より優先します。(高齢者虐待防止法第7条3項)

○市区町村や地域包括支援センターは、通報者を特定するような情報を漏らしてはならないと法律で規定されています。(高齢者虐待防止法第8条)



# 介護人材確保事業について

愛知県や愛知県社会福祉協議会では、介護事業所における人材の確保や就業後の定着を支援するため、さまざまな事業を実施しております。主なものをご紹介しますので、ぜひとも積極的にご活用ください。

## 【県事業】

- 福祉人材無料職業紹介所（愛知県社会福祉協議会に委託）  
福祉分野において、求人者及び求職者双方からの申し込みを受け、雇用関係の成立を目指し、両者間に立ってマッチングを行っています。  
求人のご登録等は、下記 URL または、県社協福祉人材センター直通番号までお願いします。
  - ◆web ページ 福祉のお仕事（<https://www.fukushi-work.jp>）
  - ◆問い合わせ 052-212-5519（福祉人材センター人材養成部）
- あいち介護サポーターバンク（株式会社パソナに委託）  
介護事業所でのボランティアに興味を持つ方に、介護に関する入門的な研修を受講いただいたうえで、「あいち介護サポーター」として登録し、紹介を希望する介護事業所とのマッチングを行っています。
  - ◆紹介依頼方法 <https://aichi-kaigo.dg-1.jp/>
  - ◆問い合わせ 0800-200-4415（フリーダイヤル）
- 介護従事者のメンタルヘルス研修事業（公益財団法人介護労働安定センターに委託）  
介護現場における離職防止や定着促進を図るため、「介護従事者のメンタルヘルス研修」を管理者及び従事者向けにそれぞれ開催しています。介護職員の方に安心して働き続けていただくため、管理者と従事者の双方において、ストレスの仕組みやメンタルヘルスへの理解を深めて頂くことは大変重要です。ぜひご参加ください。
  - ◆web ページ <http://www.kaigo-center.or.jp/shibu/aichi/>
  - ◆問い合わせ 052-565-9271（介護労働安定センター 愛知支部）

## 【愛知県社会福祉協議会事業】

- 法律相談等支援事業  
介護事業所から、法律・財務・労務に関する相談を受け、それぞれの専門家が対応する、相談事業を実施しています。
  - ◆ご相談方法 ファクシミリ（052-212-5510）、又は電話
  - ◆個別相談 日程調整のうえ、対応可能
  - ◆問い合わせ 052-212-5509（施設福祉部）
- キャリアパス対応生涯研修  
福祉・介護事業所の職員に対し、それぞれの階層に応じたキャリアビジョンを描き、それを達成するために必要なプロセスを学ぶ「キャリアパス研修」を実施します。  
（処遇改善加算算定に役立つ研修となっております）
  - ◆対象者 介護事業所の職階層ごと（管理者、中堅、初任者 等）
  - ◆開催頻度 階層ごと研修、各2～4回（予定）
  - ◆問い合わせ 052-212-5516（福祉人材センター研修部）
  - ◆web ページ受講案内 [https://www.aichi-fukushi.or.jp/intoro/jinzai/carrier/carrier\\_annai.html](https://www.aichi-fukushi.or.jp/intoro/jinzai/carrier/carrier_annai.html)  
研修紹介 [https://www.aichi-fukushi.or.jp/intoro/jinzai/carrier/carrier\\_shokai.html](https://www.aichi-fukushi.or.jp/intoro/jinzai/carrier/carrier_shokai.html)

# 生活保護法による介護扶助について ～生活保護法指定介護機関のしおり～

愛知県福祉局福祉部地域福祉課

## 1. はじめに

平素より生活保護行政の推進にご協力いただき厚く御礼申し上げます。

介護事業者の皆さまに制度の趣旨や介護扶助に関する事務取扱等に対する理解を深めていただき、生活保護法による介護の給付の更なる適正実施を図るため、簡単ですが制度の概要をまとめましたので、今後の業務の参考にしていただきますようお願いいたします。

## 2. 介護扶助とは

介護扶助とは、介護または支援が必要な被保護者（生活保護受給者）に対して、原則として介護保険の給付対象となる介護サービスと同等のものを、生活保護法により指定された介護機関から介護や用具の貸与など直接の行為や物により提供するものです。

## 3. 介護扶助と介護保険の適用関係について

| 要件          | 要介護又は要支援の状態にある被保護者                   |   |       |
|-------------|--------------------------------------|---|-------|
|             | 40才以上65才未満                           |   | 65才以上 |
|             | 医療保険未加入者で<br>特定疾病該当者                 | 医療保険加入者で<br>特定疾病該当者                                 |       |
| 介護保険の<br>適用 | 介護保険被保険者とならない                        | 介護保険被保険者となる<br>第2号被保険者 第1号被保険者                      |       |
| 要介護認定       | 生活保護法による要介護認定                        | 介護保険法による要介護認定                                       |       |
| ケアプラン       | 生活保護法の指定介護機関に<br>作成を委託               | 介護保険法に基づき作成   |       |
|             | 支給限度額以内のケアプランに限る                     |   |       |
| 給付割合        | ※生活保護法の指定介護機関からの介護サービスに限る            |   |       |
|             | 介護扶助10割                              | 介護保険9割・介護扶助1割                                       |       |
| 障害者施策<br>関係 | 障害者手帳等を持っている場合は、<br>障害者施策が介護扶助に優先する。 | 介護保険・介護扶助優先。ただし、一部サービスでは自立支<br>援医療（更生医療）が介護扶助に優先する。 |       |

※介護扶助には介護保険の取扱いと異なるものがあります。

## 4. 生活保護法指定介護機関の義務について

- (1) 指定介護機関は、指定介護機関介護担当規程に従い、懇切丁寧に被保護者の介護を担当しなければなりません。（生活保護法第50条第1項を準用）
- (2) 指定介護機関は、被保護者の介護について、県知事の行う指導に従わなければなりません。（生活保護法第50条第2項を準用）
- (3) 指定介護機関が、第51条第2項各号のいずれかに該当するときは、生活保護法の指定を取り消し、あるいは停止することがあります。（生活保護法第51条第2項を準用）
- (4) 県知事は、介護扶助に関して必要があると認めるときは、指定介護機関の管理者等に対して、必要と認める事項の報告若しくは介護記録、帳簿書類その他の物件の提出等を命じ、指定介護機関の管理者等に出頭を求め、又は県職員に関係者に対して質問させ、若しくは指定介護機関について実地にその設備若しくは介護記録、帳簿書類その他の物件を検査させることができます。（生活保護法第54条第1項を準用）

※平成26年7月1日以降に介護保険法による指定又は開設許可を受けた介護機関は、生活保護法による指定を受けたものとみなされます。

# 人権問題の正しい理解のために ～人権への配慮～

## 1 人権とは

人権とは、誰もが生まれながらにして持っている、人間が人間らしく生きていくための、誰からも侵されることのない権利です。日本国憲法は、国民の基本的な人権として、自由に生きるための権利（自由権）、人種、信条、性別、社会的身分、門地などによって差別されない平等の権利（法の下での平等）、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利（生存権、教育を受ける権利、労働三権）などを定めています。

愛知県では「人権教育・啓発に関する愛知県行動計画」等に基づき、市町村や民間団体と一体となって、人権に関する教育・啓発活動を推進してきました。

しかしながら、今もなお、様々な人権課題が存在するとともに、インターネットの普及を始めとする情報化の進展により、人権に関する問題は複雑化、多様化しています。

こうした状況を踏まえ、新たに「愛知県人権尊重の社会づくり条例」を制定し、令和4年4月1日から施行しました。

今後は、当該条例に基づき、人権教育・啓発を始めとした人権施策を総合的かつ計画的に推進し、あらゆる人権に関する課題の解消を図るとともに、全ての人の人権が尊重される社会の実現に向けて取り組みます。

## 2 人権の重要課題

- (1) **女性**：男女共同参画の理解の促進、暴力の根絶など
- (2) **子ども**：いじめ対策の推進、児童虐待防止の推進など
- (3) **高齢者**：自立促進と社会参加活動の推進、総合的な保健福祉サービスの推進など
- (4) **障害者**：自立促進と社会参加活動の推進、総合的な福祉サービスの推進など
- (5) **部落差別（同和問題）**：部落差別（同和問題）に対する理解の促進、同和教育の推進など
- (6) **外国人**：多文化共生の意識づくり、国際理解の促進など
- (7) **感染症患者等**：エイズ、肝炎、ハンセン病に対する差別や偏見の解消など
- (8) **犯罪被害者等**：犯罪被害者等に対する理解の促進など
- (9) **インターネットによる人権侵害**：教育・啓発活動の推進、安全なインターネ

ット環境の普及促進など

- (10) **ホームレス**：ホームレスに対する理解の促進、自立支援の推進など
- (11) **性的少数者**：性的少数者に対する理解の促進、教育活動の推進など
- (12) **様々な人権をめぐる問題**：アイヌの人々、刑を終えて出所した人、性的少数者、婚外子、北朝鮮当局による拉致問題、人身取引、ハラスメント、災害に伴う人権問題

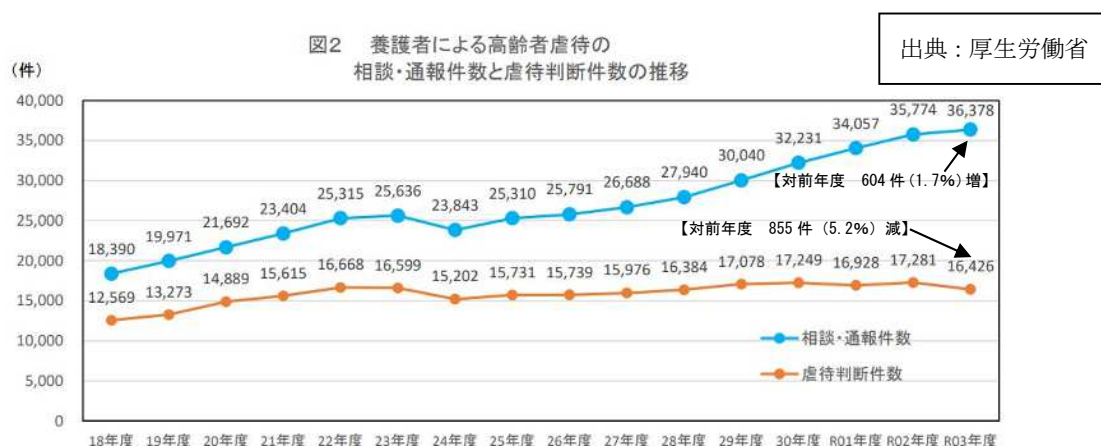
### 3 高齢者の人権

養介護施設等においても、施設の管理者と職員、施設の職員と入所者、入所者と養護者、入所者と入所者など、様々な関係の中で起きる人権問題に対する理解を深め、人権への配慮が必要です。

#### (1) 養介護施設従事者等による高齢者虐待の相談・通報件数と虐待判断件数の推移



#### (2) 養護者による高齢者虐待の相談・通報件数と虐待判断件数の推移



## 4 部落差別（同和問題）

### (1) 部落差別（同和問題）とは

私たちは、生まれながらにして自由・平等であり、幸せで健康に生きる権利を持っています。こうした願いや権利は基本的人権といわれ、憲法でも保障されており、不当に侵してはならないものです。

しかし、日常生活の中で、古くからの因習や世間体にとらわれたものの見方に影響され、時に誤った判断をして、知らず知らずのうちに、人権を侵し、人の幸せを踏みにじっていることもないとはいえません。

とりわけ、わが国の人権にかかわる重大な社会問題に部落差別（同和問題）があります。

部落差別（同和問題）とは、日本社会の歴史的過程で形づくられた身分差別により、今でも「同和地区」や「被差別部落」などと呼ばれる地域の出身であることを理由に、結婚・就職等において差別されることがあるという日本固有の人権問題です。

### (2) 差別解消のために

国はこの問題を解決するために、特別措置法を定め、地方公共団体とともにさまざまな事業を進めてきました。その結果、道路や住宅など生活環境の改善は進みましたが、いまだに差別意識は根強く残るとともに、インターネットなど情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じています。

こうした中、平成28年12月16日に、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とした「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。人権問題を解消するためには、全ての人々が人権について正しい認識を持ち、粘り強く取り組んでいくことが必要です。

部落差別（同和問題）の根本的な解決に向けて、私たちは因習を無批判に受け入れるのではなく、冷静に客観的な目でとらえ、自分の周囲から差別と偏見をなくしていくように努力することが大切です。

人は誰も生まれるときに、出生地・家柄・性別などを自分で選ぶことはできません。個人の責任でないことで差別するようなことがあってはならないのです。

## 5 あいち人権センターをご活用ください

あいち人権センターでは、人権啓発DVDの貸出、人権啓発パンフレットの

配布、人権研修への講師派遣などを行っています。貸出DVDの一覧は人権推進課のホームページで紹介しています。

また、センターでは、電話・面談等による人権に関する相談窓口を設置しています。この相談窓口では、人権に関する一般的な情報の提供や助言、専門相談機関等の案内を行うなど、問題解決に向けた支援を行っています。

さらに、相談の中で法的な解釈や助言が必要であると考えられる場合は、弁護士による法律相談も実施しています。

○相談専門ダイヤル 052-954-6806

（月曜日～金曜日（祝日及び年末年始除く）  
受付時間：9:00～17:00）

＜あいち人権センター＞



| ＜利用案内＞ |   |
|--------|---|
| 開館時間   | 9:00～17:15  |
| 休館日    | 土・日・祝日<br>12月29日～1月3日                             |
| 利用内容   | 図書、DVD、ビデオの貸出<br>パンフレットの配布<br>啓発パネルの展示<br>人権相談 など |

### 愛知県県民文化局人権推進課

〒460-0001 名古屋市中区三の丸3丁目2番1号 愛知県東大手庁舎3階

電話番号：052-954-6749 FAX 番号：052-973-3582

人権推進課のホームページ： <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/>

# 愛知県障害者差別解消推進条例について

## 愛知県障害者差別解消推進条例の概要

この条例は、平成 28 年 4 月施行の障害者差別解消法の趣旨を広く県民の皆様に周知し、県民各層の差別の解消推進への気運を高め、県民一体となって、障害を理由とする差別の解消の推進を図ることを目的として基本理念を定め、その下に、県、県民、事業者の責務を明らかにしています。  
(平成 27 年 12 月 18 日制定、平成 28 年 4 月 1 日全面施行)

### 1 基本理念

- 全ての障害のある方が、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること
- 全ての障害のある方が、可能な限り、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと
- 障害を理由とする差別の多くが障害のある方に対する理解の不足から生じていること及び誰もが心身の機能の障害により、日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態になる可能性があることを踏まえ、全ての県民が、障害についての知識及び理解を深める必要があること
- 県、県民、事業者及び市町村その他関係機関が、各々の役割を果たすとともに、社会全体で取り組むこと

### 2 各主体の責務

- 県の責務 障害を理由とする差別の解消の推進に関する必要な施策の策定・実施  
市町村との連携、協力
- 県民の責務 障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めること  
県の施策に協力するよう努めること
- 事業者の責務 障害を理由とする差別の解消のために必要な措置を講ずるよう努めること  
県の施策に協力するよう努めること  
主務大臣が定める対応指針に即した適切な対応に努めること

### 3 差別の禁止

|               |  |
|---------------|--|
| 不当な差別的<br>取扱い | 障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件をつけたりすること<br>⇒行政機関及び民間事業者において禁止   |
| 合理的配慮の<br>提供  | 障害のある方から配慮を求められた場合、負担になり過ぎない範囲で、必要な配慮を行うこと<br>⇒行政機関は義務<br>民間事業者は努力義務（※）<br>(雇用の分野では障害者雇用促進法に基づき義務)<br>※「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律」(令和 3 年 6 月 4 日公布)により民間事業者についても令和 6 年 4 月 1 日から義務 |

### 4 県の取組

- ① 相談及び紛争の防止等のための体制の整備
- ② 障害者差別解消支援地域協議会の設置
- ③ 啓発活動
- ④ 助言、あっせん又は指導等
- ⑤ 職員対応要領の制定

# 水防法・土砂災害防止法が改正されました

～要配慮者利用施設における円滑かつ迅速な避難のために～

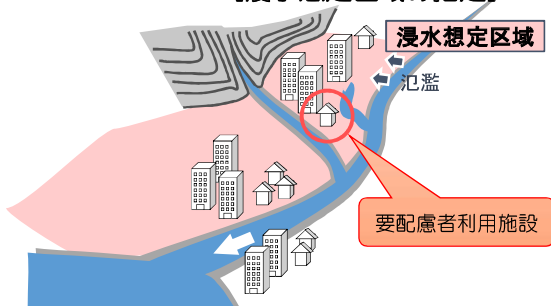
※ 土砂災害防止法の正式名称は「土砂災害警戒区域等における土砂災害防止対策の推進に関する法律」です。

「水防法等の一部を改正する法律（平成29年法律第31号）」の施行により、要配慮者利用施設の避難体制の強化を図るため『水防法』及び『土砂災害防止法』が平成29年6月19日に改正されました。

ポイント!

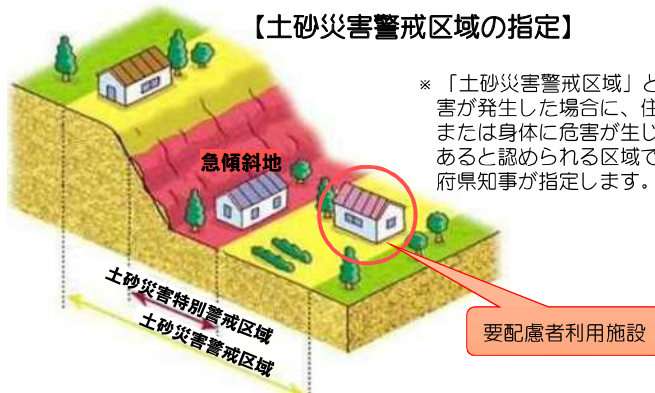
浸水想定区域や土砂災害警戒区域内の要配慮者利用施設※の管理者等は、**避難確保計画**の作成・**避難訓練**の実施が**義務**となりました。 ※ 市町村地域防災計画にその名称及び所在地が定められた施設が対象です。

【浸水想定区域の指定】



※ 「洪水浸水想定区域」とは、河川が氾濫した場合に浸水が想定される区域であり、河川等管理者である国または都道府県が指定します。

【土砂災害警戒区域の指定】



※ 「土砂災害警戒区域」とは、土砂災害が発生した場合に、住民等の生命または身体に危害が生じるおそれがあると認められる区域であり、都道府県知事が指定します。

## 要配慮者利用施設

とは…

社会福祉施設、学校、医療施設その他の主として防災上の配慮を要する方々が利用する施設です。

例えば

### （社会福祉施設）

- ・老人福祉施設
- ・有料老人ホーム
- ・認知症対応型老人共同生活援助事業の用に供する施設
- ・身体障害者社会参加支援施設
- ・障害者支援施設
- ・地域活動支援センター
- ・福祉ホーム
- ・障害福祉サービス事業の用に供する施設
- ・保護施設

- ・児童福祉施設
- ・障害児通所支援事業の用に供する施設
- ・児童自立生活援助事業の用に供する施設
- ・放課後児童健全育成事業の用に供する施設
- ・子育て短期支援事業の用に供する施設
- ・一時預かり事業の用に供する施設
- ・児童相談所
- ・母子・父子福祉施設
- ・母子健康包括支援センター 等

### （学校）

- ・幼稚園
- ・義務教育学校
- ・特別支援学校
- ・小学校
- ・高等学校
- ・高等専門学校
- ・中学校
- ・中等教育学校
- ・専修学校（高等課程を置くもの） 等

### （医療施設）

- ・病院
- ・診療所
- ・助産所 等

※ 義務付けの対象となるのは、これら要配慮者利用施設のうち、市町村地域防災計画にその名称及び所在地が定められた施設です。

# 1

## 避難確保計画の作成

※ 国土交通省水管理・国土保全局のホームページに「避難確保計画の作成の手引き」を掲載していますので、計画作成の参考としてください。

- 「避難確保計画」とは、水害や土砂災害が発生するおそれがある場合における**利用者の円滑かつ迅速な避難の確保を図る**ために必要な次の事項を定めた計画です。
  - 防災体制
  - 避難誘導
  - 施設の整備
  - 防災教育及び訓練の実施
  - 自衛水防組織の業務（※ 水防法に基づき自衛水防組織を置く場合）
  - そのほか利用者の円滑かつ迅速な避難の確保を図るために必要な措置 に関する事項
- 避難確保計画が実効性あるものとするためには、**施設管理者等の皆さまが主体的に作成**いただくことが重要です。
- 作成した避難確保計画は、職員のほか、利用者やご家族の方々も日頃より確認することができるよう、その概要などを**共用スペースの掲示板などに掲載**しておくことも有効です。



## 2

### 市町村長への報告

- 避難確保計画を作成・変更したときは、遅滞なく、その計画を**市町村長へ報告**する必要があります。

- 避難確保計画を作成しない要配慮者利用施設の管理者等に対して、市町村長が必要な指示をする場合があります。
- 正当な理由がなく、指示に従わないときは、市町村長がその旨を公表する場合があります。

## 3

### 避難訓練の実施

- 避難確保計画に基づいて避難訓練を実施します。職員のほか、可能な範囲で利用者の方々にも協力してもらうなど、**多くの方々**が**避難訓練に参加**することで、**より実効性が高まります**。
- ハザードマップを活用するなどして、水害や土砂災害に対して安全な場所へ速やかに避難するなど、**浸水想定区域や土砂災害警戒区域などの地域の災害リスクの実情に応じた避難訓練を実施**することが重要です。

- 「特定都市河川浸水被害対策法等の一部を改正する法律（令和3年法律第31号）」の施行により、「水防法」及び「土砂災害防止法」が令和3年7月15日に改正され、市町村長へ避難訓練の結果を報告することが義務となりました。



避難体制のより一層の強化のために、関係者が連携して取り組むことが重要です！

避難体制の確認



避難確保計画の作成



避難訓練の実施



職員や利用者への学習会



### 問い合わせ先

市町村地域防災計画（避難場所・避難経路など）・ハザードマップに関すること  
施設の所在する市町村へお問い合わせください。

浸水想定区域・土砂災害警戒区域等の指定に関すること

洪水浸水想定区域についてはその河川を管理する河川事務所へ、土砂災害警戒区域等については都道府県へお問い合わせください。

法改正に関すること

水防法関係

国土交通省水管理・国土保全局河川環境課水防企画室

土砂災害防止法関係

国土交通省水管理・国土保全局砂防部砂防計画課

TEL : 03-5253-8111 (代表) URL : <https://www.mlit.go.jp/mizukokudo/index.html>

## 「マップあいち」による洪水・土砂災害・津波・高潮の土地リスク情報簡易検索例

洪水浸水想定区域、土砂災害警戒区域、津波災害警戒区域、高潮浸水想定区域に関する情報の検索が可能です。各区域に該当する場合は、避難確保計画の作成、避難訓練の実施の義務対象\*となる可能性があります。

※「義務対象」はあくまでも市町村地域防災計画に定められた施設です。詳細は各市町村にお問合せください。

### ① 県ウェブサイトを下へスクロールし、オンラインサービスの「マップあいち」をクリック



### ② 「くらし・安全」をクリック



- ③ 「水害情報マップ（洪水浸水想定区域）」、「土砂災害情報マップ（土砂災害警戒区域）」、「津波災害情報マップ（津波災害警戒区域）」、「高潮浸水マップ（高潮浸水想定区域）」を検索できます。



以下は「水害情報マップ（洪水浸水想定区域）」の検索例です。

① 「住所」を入力し「エンター」する

② 「住所地」がセンターにくる

③ 「スケール」を拡大する

④ 「河川」をハッチすると全対象河川の区域色表示される

⑤ ハッチとチェックボックスにて「表示対象河川」の絞り込みと浸水深凡例表示可能

# 津波防災地域づくりに関する法律に基づく避難確保計画の作成について

愛知県では、2019（令和元）年7月30日に、津波防災地域づくりに関する法律に基づき、津波災害警戒区域の指定を行いました。

## 津波災害警戒区域とは

最大クラスの津波※が発生した場合でも、「何としても命を守る」ため、津波から「逃げる」ことができるよう、警戒避難体制などのソフト対策を強化する区域です

＜最大クラスの津波＞  
発生頻度（千年またはそれ以上）は極めて低いものの、発生すれば甚大な被害をもたらす津波

- 津波災害警戒区域の公示図書は、お住まいの市町村の窓口で閲覧できます  
※愛知県ホームページに公示図書を掲載します（<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/kasen/>）  
「マップあいち」でも閲覧できます（<https://maps.pref.aichi.jp/>）
- 最新のハザードマップなどにより、津波の浸水範囲、浸水深さ、避難場所等についてご確認ください  
※詳しくは市町村の防災担当課にお問い合わせください

## 避難確保計画の作成について

### 都道府県知事

津波災害警戒区域を指定

愛知県では令和元年7月30日に、26市町村内を指定  
（名古屋市、豊橋市、半田市、豊川市、津島市、碧南市、刈谷市、安城市、西尾市、蒲郡市、常滑市、東海市、大府市、知多市、高浜市、田原市、愛西市、弥富市、あま市、蟹江町、阿久比町、東浦町、南知多町、美浜町、武豊町、飛島村）

### 市町村長

津波災害警戒区域内の地下街等、要配慮者利用施設の名称と所在地を、市町村地域防災計画に定める。

### 事業者

- 避難確保計画の作成、公表
  - ・ 防災体制に関する事項
  - ・ 利用者の避難の誘導に関する事項
  - ・ 避難訓練及び防災教育の実施に関する事項→作成した計画は、市町村長に報告

支援

### 避難確保計画作成の手引き

- 地下街等
- 要配慮者利用施設（社会福祉施設、学校、医療施設等）

# 人材開発支援助成金の ご案内

～介護保険指定事業者の皆さまへ～

令和5年9月27日

愛知労働局 職業安定部  
あいち雇用助室  
訓練課  
一宮公共職業安定所

# “人材育成”に取り組まれている事業主の皆さまへ

厚生労働省では、「人材育成」における負担の軽減のため、【人材開発支援助成金制度】を設けております。また、新しい資本主義に向けた重点投資分野のひとつとして、「人への投資」を抜本的に強化するため、従来からの【人材開発支援助成金（人材育成支援コース）】に加え、国民の皆さまからの提案等をもとに、令和4年度から令和8年度の期間限定助成として【人への投資促進コース】、【事業展開等リスキングコース】を創設しました。

## 既存の【人材育成支援コース（人材育成訓練）】

創設されたコースの要件等に該当しない場合でも、既存の【人材育成訓練】の要件を満たせば、助成金をご活用いただけます。

【人材育成訓練】現職務に関連した知識や技能を習得させるためのOFF-JTによる訓練（※将来に向けての訓練でも可）で実訓練時間数が10時間以上の場合

※OFF-JT（OFF the Job Training）：企業の事業活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる訓練

「人材育成支援コース」における「人材育成支援訓練」  
…正規雇用者（有期契約労働者等を除く）を対象とした訓練  
経費助成率（中小企業 45% ※大企業 30%）  
賃金助成額（中小企業 760円/時・人 ※大企業 380円/時・人）  
…非正規雇用者（有期契約労働者）を対象とした訓練  
経費助成率（企業規模に関わりなく60%）  
賃金助成額（中小企業 760円/時・人 ※大企業 380円/時・人）

## 人材開発支援助成金が支給されるまでの流れ【OFF-JTの場合】

Step 0

職業能力開発推進者の選任、  
事業内職業能力開発計画の  
策定・周知

Step 1  
計画提出

●事業内職業能力開発計画に基づき、「職業訓練実施計画」を作成します。

●作成した計画を訓練開始日の1か月前まで(※)に「あいち雇用助成室」に提出します。

※定額制訓練の場合は、原則、定額制サービスの契約期間の初日から起算して1か月前まで

▽定額制訓練のみ、既に訓練を実施している場合でも、計画届提出日から起算して1か月後以降の訓練については、助成金の対象となります。

Step 2  
訓練実施

「職業訓練実施計画」に基づき訓練を実施します。

※「職業訓練実施計画」に変更が生じた場合には、事前に「変更届」の提出が必要となる場合があります。

Step 3  
支給申請

●訓練修了日の翌日から2か月以内に必要書類を「あいち雇用助成室」に提出します。

※支給申請までに、訓練にかかった経費を全額支払ってください。

「計画提出」時、「支給申請」時における提出書類については、訓練内容により異なりますので「人材開発支援助成金」パンフレット（詳細版）でご確認いただくか、「あいち雇用助成室第1係」（052-688-5758）へお問い合わせください。

# 人材開発支援助成金制度において創設されたコース（訓練）のポイント

## ポイント1

### 経費助成率及び賃金助成額のアップ！

▶ 高度なデジタル人材等の育成や大学（情報科学・情報工学およびそれに関連する分野）に入学する場合  
【人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）】

▶ 新分野への事業展開やデジタル・デジタルトランスフォーメーション化、グリーン・カーボンニュートラル化を進めるための人材を育成する場合【事業展開等リスキリングコース】

⇒ 従来の（人材育成訓練）と比較して

**経費助成率（中小企業 45% → 75% ※大企業 30% → 60%）**

**賃金助成額（中小企業 760円/時・人 → 960円/時・人  
※大企業 380円/時・人 → 480円/時・人）**

▶ 海外を含む大学院へ入学する場合【人への投資促進コース（成長分野等人材訓練）】

⇒ **経費助成率 75% 助成上限額 1年度当たり 国内150万円、海外500万円**

## ポイント2

### オンライン研修に対する助成！

▶ オンライン研修(eラーニング)や通信制訓練に加え、オンライン定額受け放題研修サービス(サブスク)を助成対象とする。  
【人への投資促進コース（定額制訓練）】

⇒ **定額制訓練に係る経費助成率  
（中小企業 60% ※大企業 45%）**

## ポイント3

### 自発的な職業訓練に対する助成！

▶ 労働者が自発的に受講した教育訓練費用を事業主が一部負担する場合  
【人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）】

⇒ **経費助成率 45%**

※①「就業規則」に費用負担についての記載要  
②実訓練時間数20時間以上

## 人材開発支援助成金（各コースOFF-JTによる訓練）の要件概要等

|               | 人材育成支援コース                                       |  | 人への投資促進コース                                      |  |   | 事業展開等リスクリング支援コース   |
|---------------|---|--|---|--|---|--|
|               | 人材育成訓練  | 高度デジタル人材訓練   | 成長分野等<br>人材訓練                                   | 定額制訓練  | 自発的職業能力<br>開発訓練   | ▷事業展開<br>▷デジタル・デジタルトランスフォーメーション化<br>▷グリーン・カーボンニュートラル化  |
| <b>概要</b>     | 雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるために訓練を行った事業主に対して助成 | デジタルトランスフォーメーションを推進する高度デジタル人材を育成するための訓練を行った事業主に対して助成   | 成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成するための訓練を行った事業主に対して助成 | 労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成 | 労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成  | 新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成   |
| <b>訓練内容</b>   | 職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等                 | 高度デジタル人材訓練<br>①高度情報通信技術資格「ITスキル標準（ITSS）レベル4または3」の取得を目標とする課程<br>②第四次産業革命スキル習得講座<br>③マナビDXの掲載講座のうち、講座レベルが「ITスキル標準（ITSS）」、「ITSS+」又は「DXスキル標準」のレベル4または3に区分される講座<br>④大学への入学（情報科学・情報工学およびそれに関連する分野） | 海外の大学院を含む大学院の正規課程、科目等履修制度、履修証明プログラム             | ①定額制サービスによる訓練であること<br>②業務上義務付けられ、労働時間に実施される訓練であること         | ①自発的職業能力開発経費負担制度を利用し、被保険者が自発的職業能力開発を行うために実施する訓練であること<br>②職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練<br><br>※あらかじめ、自発的職業能力開発経費負担制度を定めている必要あり | 次の①または②のいずれかに当てはまる訓練であること<br>① 事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練<br>② 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合にこれに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練<br><br>ただし、①の事業展開については、訓練開始日（定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日）から起算して、3年以内に実施される予定のもの又は6か月以内に実施したものであるものに限る |
| <b>実訓練時間数</b> | 10時間以上  | 10時間以上   |   | 10時間以上   | 20時間以上  | 10時間以上   |
| <b>経費助成</b>   | 正規雇用45%（30%）<br>非正規雇用60%<br>正社員化70%             | 75%（60%）   | 75%   | 60%（45%）   | 45%   | 75%（60%）   |
| <b>【賃金増額】</b> | 正規+15%（+15%）<br>非正規雇用+15%<br>正社員化+30%           | -  | -   | +15%（+15%）   | +15%  | -  |
| <b>賃金助成</b>   | 760円（380円）<br>/時・人                              | 960円（480円）<br>/時・人   | 960円（480円）<br>/時・人                              | -  | -   | 960円（480円）/時・人<br>※定額制サービスの場合は賃金助成無し   |
| <b>【賃金増額】</b> | +200円（+100円）<br>/時・人                            | -  | -   | -  | -   | -  |



## 介護事業者における人材開発支援助成金の活用事例

令和5年度（4月～7月）

「人材育成支援コース

（人材育成訓練）」

活用事例

経費助成 45%（30%）

賃金助成 760円/時・人

（380円/時・人）

※（ ）内は中小企業以外

- 
- ① 介護職員初任者研修・・・2件、20人
  - ② 介護職員実務者研修・・・9件、13人
  - ③ 実務者研修教員講習会・・・1件、2人
  - ④ 介護福祉士実務者研修・・・2件、16人
  - ⑤ 介護福祉士受験対策講座・・・1件、1人
  - ⑥ 介護福祉士実習指導者講習・・・1件、3人
  - ⑦ 介護員養成研修・・・1件、1人
  - ⑧ 愛知県主任介護支援専門員更新研修・・・1件、1人
  - ⑨ 喀痰吸引等研修・・・3件、25人
  - ⑩ 福祉用具専門相談員指定講習会・・・2件、2人
  - ⑪ 認知症介護実践リーダー研修・・・1件、1人
  - ⑫ 認知症介護実践者研修・・・1件、1人 など

そのほか、令和4年4月1日に創設された「人への投資促進コース」のうち「**定額制訓練**」への助成に係る活用事例では、

- 新入職員研修
- リーダー・サブリーダーを対象とした「マネジメント研修」
- 介護職、看護職、リハビリ職、介護支援専門員、生活相談員、介護事務職、介護管理職を対象とした介護職向けの研修などに活用されています。

**定額制訓練に対する助成・・・経費助成 60%（45%）※（ ）内は中小企業以外**

また、令和4年12月1日に創設された「**事業展開等リスキング支援コース**」の活用事例として、

- 新設有料老人ホームを設立にあたり、在宅訪問看護のサービスだけでなく、施設訪問看護サービスの事業展開に伴い、新規で在宅・施設の管理部門を設置  
⇒**新規に設立する管理部門の管理者育成の為の研修**
- 職員が個々にエクセル等で管理していたり、業務が紙媒体を中心としているため日々の業務がデータ集約できていない等の問題を解決していく  
⇒**社内で必要な業務アプリを開発できる人材を育成し、業務効率化を図ると共に社内のペーパーレス化を推進するための研修**
- 現在は、障害福祉・訪問介護を中心に行っているが、顧客ニーズに応えるため、社内DX化を進める  
⇒**DX化を進めるにあたり作業効率化を社内で実践し、訓練でクラウド環境を使いこなすノウハウを身につけるための研修**などに活用されています。

**事業展開等リスキング支援コースの助成・・・経費助成 75%（60%）、賃金助成 960円/時・人（480円）/時・人**

## 計画提出・支給申請に当たっては、

- ・ 事業主の要件（対象となる事業主、対象とならない事業主）
- ・ 労働者の要件（対象となる労働者）
- ・ 訓練の要件（対象となる訓練、対象とならない訓練） など

の受給に係る要件とともに、経費についても対象となるもの・ならないものや実訓練時間算出に当たっての除外時間などの要件確認が必要となります。

活用をご検討いただく際には、厚生労働省のホームページに掲載されております各コースの「詳細版」を参考にしてください。

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ  
以下の事業主が雇用する労働者に訓練を実施する事業主の皆様へ

### 人材開発支援助成金 (人材育成支援コース) のご案内

**概要**

人材開発支援助成金は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主が雇用する労働者に対して教育に際した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。  
当冊子では●印のコースについて取り扱っております。

| 人材育成支援コース          | ● |
|--------------------|---|
| 教育訓練休暇等付与コース       | - |
| 建設労働者認定訓練コース       | - |
| 建設労働者技能実習コース       | - |
| 障害者職業能力開発コース       | - |
| 人への投資促進コース         | - |
| 事業展開等リスクリテリング支援コース | - |

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

### 人材開発支援助成金 (教育訓練休暇等付与コース・人への投資促進コース) のご案内 (詳細版)

人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース・人への投資促進コース）は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主が雇用する労働者に対して教育に際した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

- 1. 教育訓練休暇等付与コース**  
3年間に5回以上の教育に必要な程度の教育訓練休暇を導入し、実際に受講した事業主に助成（1回1人あたり20万円を上限）
- 2. 長期教育訓練休暇制度**  
30日以上（障害者職業能力開発の場合は20日以上）の長期休暇を導入し、実際に受講した事業主に助成（1回1人あたり20万円を上限、毎年度1回限りとして、1人につき3回5,000円 最大150万円の助成額を上限）
- 3. 教育訓練時間助成等制度**  
30日以上（障害者職業能力開発の場合は20日以上）の長期休暇を導入し、実際に受講した事業主に助成（1回1人あたり20万円を上限）

| 人材育成支援コース          | - |
|--------------------|---|
| 教育訓練休暇等付与コース       | ● |
| 建設労働者認定訓練コース       | - |
| 建設労働者技能実習コース       | - |
| 障害者職業能力開発コース       | - |
| 人への投資促進コース         | ● |
| 事業展開等リスクリテリング支援コース | - |

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

### 人材開発支援助成金 人への投資促進コース のご案内 (詳細版)

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）は、「人への投資」を促進するため、令和4年～6年度の期間限定として、一定の方からご支援を特化した訓練コースです。次の3つの訓練種別を支援しています。

- 1. デジタル人材・高度人材の育成**  
高度デジタル人材育成 / 高度分野人材育成  
高度デジタル人材育成 / 高度分野人材育成  
高度デジタル人材育成 / 高度分野人材育成
- 2. 労働者の自律的な能力開発の促進**  
自律的な能力開発促進  
自律的な能力開発促進  
自律的な能力開発促進
- 3. 柔軟な訓練形態の形成対応化**  
柔軟な訓練形態の形成対応化  
柔軟な訓練形態の形成対応化  
柔軟な訓練形態の形成対応化

| 人材育成支援コース          | - |
|--------------------|---|
| 教育訓練休暇等付与コース       | - |
| 建設労働者認定訓練コース       | - |
| 建設労働者技能実習コース       | - |
| 障害者職業能力開発コース       | - |
| 人への投資促進コース         | ● |
| 事業展開等リスクリテリング支援コース | - |

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

### 人材開発支援助成金 (事業展開等リスクリテリング支援コース) のご案内 (詳細版)

**概要**

▶ 人材開発支援助成金（事業展開等リスクリテリング支援コース）は、令和4年～6年度の期間限定の助成金として創設しました。本助成金は、新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

▶ 当冊子では●印のコースについて取り扱っております。

| 人材育成支援コース          | - |
|--------------------|---|
| 教育訓練休暇等付与コース       | - |
| 建設労働者認定訓練コース       | - |
| 建設労働者技能実習コース       | - |
| 障害者職業能力開発コース       | - |
| 人への投資促進コース         | - |
| 事業展開等リスクリテリング支援コース | ● |

なお、人材開発支援助成金制度の説明について事業所訪問をご希望される場合は、

- ・ [一宮公共職業安定所の雇用指導官](#)、又は
- ・ [愛知労働局訓練課 \(052-688-5755\)](#)

事業主支援アドバイザー 吉田 E-mail: [yoshida-katsutoshi.xw7@mhlw.go.jp](mailto:yoshida-katsutoshi.xw7@mhlw.go.jp)

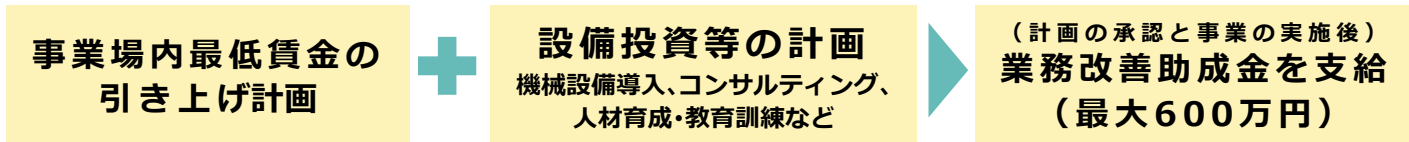
事業主支援アドバイザー 近藤 E-mail: [kondou-hachirou.jq9@mhlw.go.jp](mailto:kondou-hachirou.jq9@mhlw.go.jp) までお気軽にご連絡ください。

# 令和5年度業務改善助成金のご案内

※申請期限：令和6年1月31日  
(事業完了期限：令和6年2月28日)

## 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



## 対象事業者・申請の単位など

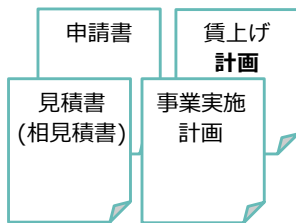
- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**50円以内**であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

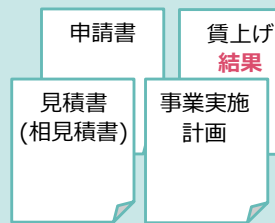
### 【申請時に必要なもの】

申請書や見積書に加え、  
・ 賃金引上げ計画書  
・ 事業実施計画書  
が必要です。



事業場規模  
50人未満で  
あればこちら  
も適用

一定の期間※に事業場内最低賃金を引き上げていた場合は、**賃金引上げ計画は不要**です。(事業実施計画は必要です。)



※令和5年4月1日～12月31日まで。

## 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。  
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。(詳しくは中面へ。)

| 経費区分       | 対象経費の例  |
|------------|---|
| 機器・設備の導入   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮</li> <li>・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮</li> </ul> |
| 経営コンサルティング | 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し   |
| その他        | 店舗改装による配膳時間の短縮  |

## 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

- 事業場内最低賃金が863円  
→ 助成率9/10
- 8人の労働者を953円まで引上げ(90円コース)  
→ 助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

540万円  
(= 600万円 × 9/10)  
(設備投資費用 × 助成率)

>

**450万円**  
(= 助成上限額)  
(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

## 助成上限額・助成率

### 助成上限額

| コース区分  | 事業場内最低賃金の引き上げ額 | 引き上げる労働者数 | 助成上限額    |                |
|--------|----------------|-----------|----------|----------------|
|        |                |           | 右記以外の事業者 | 事業場規模30人未満の事業者 |
| 30円コース | 30円以上          | 1人        | 30万円     | 60万円           |
|        |                | 2～3人      | 50万円     | 90万円           |
|        |                | 4～6人      | 70万円     | 100万円          |
|        |                | 7人以上      | 100万円    | 120万円          |
|        |                | 10人以上*    | 120万円    | 130万円          |
| 45円コース | 45円以上          | 1人        | 45万円     | 80万円           |
|        |                | 2～3人      | 70万円     | 110万円          |
|        |                | 4～6人      | 100万円    | 140万円          |
|        |                | 7人以上      | 150万円    | 160万円          |
|        |                | 10人以上*    | 180万円    | 180万円          |
| 60円コース | 60円以上          | 1人        | 60万円     | 110万円          |
|        |                | 2～3人      | 90万円     | 160万円          |
|        |                | 4～6人      | 150万円    | 190万円          |
|        |                | 7人以上      | 230万円    | 230万円          |
|        |                | 10人以上*    | 300万円    | 300万円          |
| 90円コース | 90円以上          | 1人        | 90万円     | 170万円          |
|        |                | 2～3人      | 150万円    | 240万円          |
|        |                | 4～6人      | 270万円    | 290万円          |
|        |                | 7人以上      | 450万円    | 450万円          |
|        |                | 10人以上*    | 600万円    | 600万円          |

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

### 助成率

|                  |           |
|------------------|-----------|
| 900円未満           | 9/10      |
| 900円以上<br>950円未満 | 4/5(9/10) |
| 950円以上           | 3/4(4/5)  |

( ) 内は生産性要件を満たした事業場の場合

### 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

|           |   |
|-----------|---|
| ① 賃金要件    | 申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者   |
| ② 生産量要件   | 売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者           |
| ③ 物価高騰等要件 | 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント*以上低下している事業者 |

※ 「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

### 「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。  
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、**算入不可**



### <事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。  
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)  
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。  
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

## 助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

| 助成対象経費   | 一般事業者 | 特例事業者<br>(②・③のみ) | 助成対象経費の例  |
|--|-------|------------------|---|
| 生産性向上に資する設備投資等   | ○     | ○                | リーフレットのオモテ面をご覧ください。                                 |
| 生産性向上に資する設備投資等のうち、<br>・定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車<br>・PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入 | ×     | ○                |   |
| 生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※   | ×     | ○                | 広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など |

### ※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

#### <生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



#### <関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



## 助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

### 生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の改善事例を集めた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただくことができます。



**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食（両手）分の配膳しかできなかつたため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができなかつた。

**実施概要** 両手3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を減らすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい（社長）

<導入前>

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に削減

<導入後>

セルフオーダーシステムや自動販売機・飲販・販路機器を導入している。

**実施結果** 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客が目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

**成果** 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

### 生産性向上のヒント集 検索

**事例7** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時には2人で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込み取り出しの手間と時間がかなり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

**実施概要** 送迎時の介助、洗濯物干し及び取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい（役員）

<導入前>

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が増え、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

<導入後>

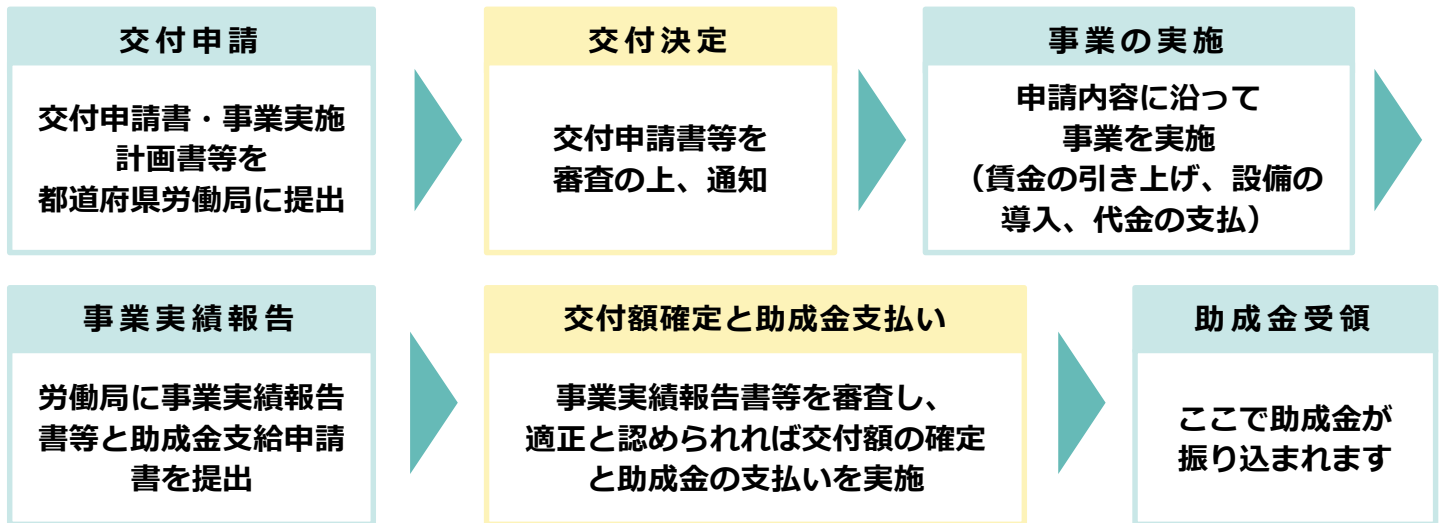
リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

**成果** 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

## 助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

### (参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫  
店舗検索



### 賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日**までに引き上げていただく必要があります。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を完了

対象!

発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施

対象外

### 参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**  
最新の要綱・要領やQ&A(「生産性向上のヒント集」)、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**  
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



### お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

**電話番号 : 0120-366-440** (受付時間 平日 8:30~17:15)

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です