

# 令和4年度

指定介護保険事業者のための **運営の手引き**

## 夜間対応型訪問介護

秦野市 高齢介護課

介護保険制度は、更新や新しい解釈が出ることが大変多い制度です。  
この手引きは作成時点でまとめていますが、今後変更も予想されますので、常に最新情報入手するようにしてください。

## 目次

項目	頁
I 基準の性格等	1
II 人員基準について	2
III 設備基準について	8
IV 運営基準について	8
V 介護報酬について	17

# I 条例の性格、基本方針等

## I 条例の性格

- 条例は、指定地域密着型サービスの事業がその目的を達成するために必要な最低限度の基準を定めたものであり、事業者は、常にその運営の向上に努めなければなりません。
- 事業者が満たすべき基準を満たさない場合には、指定地域密着型サービスの指定は受けられず、また、条例に違反することが明らかになった場合は、指導等の対象となり、この指導等に従わない場合には、指定を取り消すことがあります。
- 指定地域密着型サービスの事業を行う者又は行おうとする者が満たすべき基準等を満たさない場合には、指定地域密着型サービスの指定又は更新は受けられず、また、基準に違反することが明らかになった場合、市は次の措置をとります。

① 勸告	相当の期間を定めて基準を遵守するよう勸告を行います。
------	----------------------------

↓

② 公表	相当の期間内に勸告に従わなかったときは、事業者名、勸告に至った経緯、当該勸告に対する対応等を公表します。
------	--

↓

③ 命令	正当な理由が無く、当該勸告に係る措置をとらなかったときは、相当の期間を定めて当該勸告に係る措置を採るよう命令することができます（事業者名、命令に至った経緯等を公示します）。
------	--

なお、③の命令に従わない場合には、当該指定を取り消すこと又は取り消しを行う前に相当の期間を定めて指定の全部もしくは一部の効力を停止すること（不適正なサービスが行われていることが判明した場合、当該サービスに関する介護報酬の請求を停止させること）ができます。

ただし、次に掲げる場合には、基準に従った適正な運営ができなくなったものとして、市は直ちに指定を取り消すことができます。

- ①次に掲げるときその他の事業者が自己の利益を図るために基準に違反したとき
    - ア 指定地域密着型サービスの提供に際して利用者が負担すべき額の支払を適正に受けなかったとき
    - イ 居宅介護支援事業者又はその従業者に対し、利用者に対して特定の事業者によるサービスを利用させることの代償として、金品その他の財産上の利益を供与したとき
    - ウ 居宅介護支援事業者又はその従業者から、事業所の退居者を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受したとき
  - ②利用者の生命又は身体の安全に危害を及ぼすおそれがあるとき
  - ③その他①及び②に準ずる重大かつ明白な基準違反があったとき
- ※指定地域密着型サービスの事業の多くの分野においては、基準に合致することを前提に自由に事業への参入を認めていること等に鑑み、基準違反に対しては厳正に対応します。

## 2 指定地域密着型サービスの事業の一般原則

- ◎ 指定地域密着型サービス事業者は、利用者の意思及び人格を尊重して、常に利用者の立場に立ったサービスの提供に努めなければなりません。
- ◎ 指定地域密着型サービス事業者は、指定地域密着型サービスの事業を運営するに当たっては、地域との結び付きを重視し、市町村、地域包括支援センター、他の地域密着型サービス事業者又は居宅サービス事業者その他の保健医療サービス及び福祉サービスを提供する者との連携に努めなければなりません。

## 3 夜間対応型訪問介護の基本方針

- ◎ 夜間対応型訪問介護の事業は、要介護状態となった場合においても、その利用者が可能な限りその居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、夜間において、定期的な巡回又は随時通報によりその者の居宅を訪問し、排せつの介護、日常生活上の緊急時の対応その他の夜間において安心してその居宅において生活を送ることができるようにするための援助を行うものでなければなりません。

## 4 夜間対応型訪問介護

- ◎ 指定夜間対応型訪問介護は、定期巡回サービス、オペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスを一括して提供するものです。

定期巡回サービス	定期的に利用者の居宅を巡回して行う夜間対応型訪問介護
オペレーションセンターサービス	あらかじめ利用者の心身の状況、その置かれている環境等を把握した上で、随時、利用者からの通報を受け、通報内容等を基に訪問介護員等の訪問の要否等を判断するサービス
随時訪問サービス	オペレーションセンター(オペレーションセンターサービスを行うためのオペレーションセンター従業者を置いている事務所をいう。)等からの随時の連絡に対応して行う夜間対応型訪問介護

※ オペレーションセンターは、通常の事業の実施地域内に1か所以上設置しなければなりません。

ただし、定期巡回サービスを行う訪問介護員等が利用者から通報を受けることにより適切にオペレーションセンターサービスを実施することが可能であると認められる場合は、オペレーションセンターを設置しないことができます。

① 利用者はケアコール端末を有していることが条件となります。したがって、ケアコール端末を持たず、定期巡回サービスのみ利用であれば、指定夜間対応型訪問介護に含まれず、通常の指定訪問介護を利用していることとなります。

② 指定夜間対応型訪問介護を提供する時間帯は、各事業所において設定することになりますが、午後10時から午前6時までの間は最低限含むものとします。なお、午前8時から午後6時までの間の時間帯を含むことは認められません。

③ 定期巡回サービスの提供回数については、特に要件は設けておらず、事業者と利用者との間で取り決められるものです。

④ 夜間対応型訪問介護事業所が訪問介護事業所又は定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の指定を併せて受けることは差し支えありません。

⑤ オペレーションセンターとヘルパーステーションは同一の場所が望ましいものの、オペレーションセンターとヘルパーステーションの連携が確保され、業務に支障がない場合は、事業の実施地域内なら別々の場所としても差し支えありません。

また、隣接する複数の市町村で1つの事業所がそれぞれの市町村から指定を受ける場合、オペレーションセンターは所在地の市町村に、ヘルパーステーションは他の市町村に設置されることが考えられますが、こうした形態で事業を実施することは差し支えありません。

⑥ オペレーションセンターを設置しないことができる場合とは、具体的には、利用者の人数が少なく、かつ、夜間対応型訪問介護事業所と利用者間に密接な関係が築かれていることにより、定期巡回サービスを行う訪問介護員等が利用者から通報を受けた場合であっても、十分な対応を行うことが可能であることを想定しています。

## II 人員基準について

### I オペレーションセンター従業者

#### (1) オペレーター

オペレーターとは、指定夜間対応型訪問介護を提供する時間帯を通じて利用者からの通報を受け付ける業務に当たる従業者をいいます。

サービス提供時間帯を通じて専従する者を1以上配置してください。ただし、利用者の処遇に支障がない場合は、当該夜間対応型訪問介護事業所の定期巡回サービス、同一敷地内の指定訪問介護事業所若しくは指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の職務又は利用者以外の者からの通報を受け付ける業務に従事することができます。

オペレーターは、事業所に常駐している必要はなく、定期巡回サービスを行う訪問介護員等に同行し、地域を巡回しながら利用者からの通報に対応することも差し支えありません。また、午後6時から午前8時までの時間帯は、ICT等の活用により、事業所外においても、利用者情報(具体的サービスの内容、利用者の心身の状況や家族の状況等)の確認ができるとともに、電話の転送機能等を活用することにより、利用者からのコールに即時にオペレーターが対応できる体制を構築し、コール内容に応じて、必要な対応を行うことができると認められる場合は、必ずしも事業所内で勤務する必要はない。

オペレーターは、随時訪問サービスを行う訪問介護員等として従事できること。なお、基準第6条第6項における「利用者に対するオペレーションセンターサービスの提供に支障がない場合」とは、ICT等の活用により、事業所外においても、利用者情報(具体的なサービスの内容、利用者の心身の状況や家族の状況等)の確認ができるとともに、電話の転送機能等を活用することにより、利用者からのコールに即時にオペレーターが対応できる体制を構築し、コール内容に応じて、必要な対応を行うことができると認められる場合であること。オペレー

ターが随時訪問サービスに従事している場合において、事業所の利用者に対する随時訪問サービスの提供に支障がないときは、規定にかかわらず、随時訪問サービスを行う訪問介護員等を置かないことができます。

施設等の入所者等の処遇に支障がないと認められる場合に、当該施設等の職員（資格要件を満たす職員に限る。）をオペレーターとして充てることができることとしていること。また、当該オペレーターの業務を行う時間帯について、当該施設等に勤務しているものとして取扱うことができること。ただし、当該職員が定期巡回サービス又は随時訪問サービスに従事する場合は、当該勤務時間を当該施設等の勤務時間には算入できない（オペレーターの配置についての考え方については、定期巡回サービスに従事している等であっても、利用者からの通報を受け付ける体制を確保している場合も配置要件を満たすと同様）ため、当該施設等における最低基準（当該勤務を行うことが介護報酬における加算の評価対象となっている場合は、当該加算要件）を超えて配置している職員に限られることに留意すること。

指定夜間対応型訪問介護事業所の同一敷地内に次に掲げるいずれかの施設等がある場合において、当該施設等の入所者等の処遇に支障がない場合は、規定にかかわらず、当該施設等の職員をオペレーターとしてあてることができる。

指定短期入所生活介護事業所・指定特定施設・指定小規模多機能型居宅介護事業所・指定介護老人福祉施設・介護老人保健施設等

### ○ 資格要件

看護師・介護福祉士・医師・保健師・准看護師・社会福祉士・介護支援専門員

※オペレーションセンターを設置しない場合は、オペレーターは訪問介護員等の資格を有する者で差し支えありません。

※利用者の処遇に支障がなく、当該サービスを提供する時間帯を通じて、上記資格所有者との連携を確保しているときは、1年以上（介護職員初任者研修課程修了者及び旧訪問介護職員養成研修2級修了者にあつては、3年以上）サービス提供責任者の業務に従事した経験を有する者で差し支えありません。

### ○ 兼務の範囲（利用者の処遇に支障がない場合）

- ・定期巡回サービス、管理者
- ・同一敷地内の訪問介護事業所、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の職務

### (2) 面接相談員

利用者の面接その他の業務を行う者を1以上配置しなければなりません。

日中の面接等を適切に行うために必要な人員を配置すればよく、夜間勤務のオペレーターや訪問介護員等や管理者が従事することも差し支えありません。

#### 【ポイント】

- 面接相談員には、オペレーターと同等の資格又はこれと同等の知識経験を有する者を配置するよう、努めてください。

#### 【令和3年介護報酬改定に関するQ & A (vol. 4)】

【問11】オペレーターや随時訪問サービスを行う訪問介護員等が、「必ずしも事業所内で勤務する必要はない」とは、具体的にどのような意味か。オンコール（宿直）体制が認められるということか。

【答】事業所以外の例えば自宅等で勤務することも可能という意味である。勤務体制（サービス提供時間帯を通じて1以上）について今回の改定において変更はなく、宿直体制が認められるわけではない。

## 2 訪問介護員等

### (1) 定期巡回サービスを行う訪問介護員等

交通事情、訪問頻度等を勘案し、適切なサービス提供に必要な数を配置してください。

### (2) 随時訪問サービスを行う訪問介護員等

随時訪問サービスを行う訪問介護員等は当該職務に専従し、かつ、提供時間帯を通じて1以上配置している必要がある。定期巡回サービス及び同一敷地内の指定訪問介護事業所並びに指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の職務に従事することができることとしているほか、オペレーターが当該業務に従事することも差し支えないこと。また、午後6時から午前8時までの時間帯については、利用者からの連絡を受けた後、事業所から利用者宅へ訪問するのと同程度の対応ができるなど、随時訪問サービスの提供に支障がない体制が整備されているのであれば、必ずしも事業所内で勤務する必要はない。

## ○ 資格要件

・介護福祉士

・介護職員初任者研修修了者など(次ページ「訪問介護員の具体的範囲について」に該当する者であり、生活援助従事者研修修了者は含まれません。)

※看護師等の有資格者が、訪問介護員等として従事する場合は、あくまでも訪問介護員等としての配置であるため、診療補助や療養上の世話などの業務はできません。

### 【ポイント】

- 介護職員初任者研修修了者とは、研修修了証明書の交付を受けた者です(介護保険法施行令第3条)。したがって、研修を受講中であって、修了証明書の交付を受けていない者は、訪問介護員等としてサービスを提供することはできません。
- オペレーションセンターを設置しない場合は、オペレーションセンターサービスや夜間対応型訪問介護計画の作成は、訪問介護員等が行ってください。

訪問介護員の具体的範囲について

平成13年3月27日適用  
 一部改正 平成17年4月1日適用  
 一部改正 平成18年6月20日適用  
 一部改正 平成22年4月1日適用  
 一部改正 平成25年4月1日適用  
 一部改正 平成30年12月10日適用

神奈川県保健福祉局福祉部地域福祉課

神奈川県における訪問介護員の具体的範囲については、平成24年3月28日付け老振発0328第9号厚生労働省老健局振興課長通知「介護員養成研修の取扱細則について(介護職員初任者研修関係)」及び平成12年3月1日付け老企第36号厚生省老人保健福祉局企画課長通知「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準(訪問通所サービス、居宅療養管理指導及び福祉用具貸与に係る部分)及び指定居宅介護支援に要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項について」に基づき、次のとおりとします。

	資格・要件等	証明書等	研修等実施者 (証明を所管する機関)	研修等の 実施時期	旧課程 相当級
1	介護職員初任者研修修了者	修了証明書	・都道府県 ・都道府県の指定を受けた養成研修事業者	平成25年度～	
2	社会福祉士法及び介護福祉士法に基づく実務者研修修了者	修了証明書	・厚生労働大臣の指定を受けた介護福祉士実務者養成施設	平成24年度～	1級
3	訪問介護員養成研修課程修了者 (1級、2級)	修了証明書	・都道府県 ・都道府県の指定を受けた養成研修事業者	平成12年度～平成24年度 (平成24年度中に開講し25年度に終了した研修を含む)	該当する各研修課程
4	介護職員基礎研修課程修了者	修了証明書	・都道府県 ・都道府県の指定を受けた養成研修事業者	平成18年10月～平成24年度 (平成24年度中に開講し25年度に終了した研修を含む)	
5	ホームヘルパー養成研修修了者 (1級、2級) ※平成3年6月27日厚生省通知「ホームヘルパー養成研修事業の実施について」、平成7年7月31日付け厚生省通知「ホームヘルパー養成研修事業の実施について」	修了証書	・都道府県 ・指定都市 ・都道府県、指定都市及び厚生省から指定を受けた養成研修事業者	平成3年度～平成11年度 (平成11年度中に指定を受け平成12年度に実施した研修を含む)	該当する各研修課程
6	家庭奉仕員講習会修了者 ※昭和62年6月26日付け厚生省通知「家庭奉仕員講習会推進事業の実施について」	修了証書	・都道府県 ・指定都市	昭和62年度～平成2年度	1級
7	家庭奉仕員採用時研修修了者 ※昭和57年9月8日付け厚生省通知「家庭奉仕員の採用時研修について」	修了証書等	・市町村 ・都道府県	昭和57年度～昭和61年度	1級

8	昭和57年以前に県内で家庭奉仕員として活動していた者	家庭奉仕員として市町村で従事していた旨の証明書	・県内市町村	～昭和57年度	2級
9	神奈川県立紅葉ヶ丘高等職業技術校、同小田原高等職業技術校及び横浜市中心職業訓練校の介護に関する訓練科の昭和57年度～平成3年度の修了者	修了証書	・各高等職業技術校等	昭和57年度～平成3年度	1級
10	看護師	免許状	・厚生労働省		1級
11	准看護師	免許状	・都道府県		1級
12	保健師	免許状	・厚生労働省		1級
13	居宅介護職員初任者研修修了者 ※「指定居宅介護等の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの」(平成18年9月29日厚生労働省告示第538号)	修了証明書	・都道府県の指定を受けた養成研修事業者	平成25年度～	
14	居宅介護従業者養成研修修了者(1級、2級) ※「指定居宅介護等の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの」(平成18年9月29日厚生労働省告示第538号) 「指定居宅介護等の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの」(平成18年3月31日厚生労働省令告示第209号) 「指定居宅介護及び基準該当居宅介護の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの」(平成15年3月24日厚生労働省告示第110号)	修了証明書	・都道府県 ・指定都市、中核市(平成17年度まで) ・都道府県、指定都市及び中核市の指定を受けた養成研修事業者(指定都市・中核市指定は平成18年9月まで)	平成15年度～平成24年度 (平成24年度中に開講し平成25年度中に修了した研修を含む)	該当する各研修課程
15	障害者(児)ホームヘルパー養成研修修了者(1級、2級) ※平成13年6月20日付け障発第263号厚生労働省通知「障害者(児)ホームヘルパー養成研修事業の実施について」	修了証明書	・都道府県 ・指定都市 ・都道府県の指定を受けた養成研修事業者	平成13年度～平成14年度	該当する各研修課程
16	生活援助従事者研修修了者	修了証明書	・都道府県 ・都道府県の指定を受けた養成研修事業者	平成30年度～	

◆訪問介護に従事する場合の証明書は、各資格、要件等に係る上記の証明書等を持って替えることができます。

◆介護福祉士も「訪問介護」サービス及び「介護予防訪問介護」サービスを提供できる者にあたります。

◆生活援助従事者研修修了者は、訪問介護の「生活援助中心型サービス」に従事する者にあたります。

【参考】神奈川県ホームページ

訪問介護員(ホームヘルパー)のページ

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f3840/pl1473.html>



### 3 管理者

- 常勤専従で1以上
- 管理業務に支障がないと認められる場合、以下のとおり、他の職務を兼ねることができます。
  - ア 当該事業所のオペレーションセンター従業者、訪問介護員等の職務に従事する場合
  - イ 当該事業者が指定訪問介護、指定訪問看護又は指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護の指定を併せて受け、それぞれの事業が一体的に運営されている場合の、当該併設事業所の職務に従事する場合
  - ウ 同一敷地内にある又は道路を隔てて隣接する等、特に当該事業所の管理業務に支障がないと認められる範囲内に他の事業所、施設等がある場合に、当該他の事業所、施設等の管理者又は従事者としての職務に従事する場合
- ※ この場合の他の事業所、施設等の事業の内容は問いませんが、例えば、管理すべき事業所数が過剰であると判断される場合や、併設の入所施設において入所者に対しサービス提供を行う看護・介護職員と兼務する場合などは、管理業務に支障があると考えられます(施設等における勤務時間が極めて限られている場合等、個別に判断の上、例外的に認める場合もあります)。
- 管理者は、暴力団員等又は暴力団員等と密接な関係を有すると認められる者であってはなりません。

#### 【ポイント】

- 他の場所にある事業所の職務と兼務することはできません。
- 同一敷地内であっても、別の法人の事業所に勤務することはできません。

### ○ 用語の定義

#### 『常勤換算方法』

従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数(1週間に勤務すべき時間が、32時間を下回る場合は32時間を基本とする)で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいいます。

ただし、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条第1項に規定する措置(以下「母性健康管理措置」という。)又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第23条第1項、同条第3項又は同法第24条に規定する所定労働時間の短縮等の措置(以下「育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。)が講じられている場合、30時間以上の勤務で、常勤換算方法での計算に当たり、常勤の従業者が勤務すべき時間数を満たしたものとし、1として取り扱うことを可能とする。

#### 『勤務延時間数』

勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間として明確に位置付けられている時間の合計数をいいます。なお、従業者1人につき、勤務延時間に算入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とします。

#### 『常勤』

当該事業所における勤務時間が、当該事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数(32時間を下回る場合は32時間を基本とする)に達していることをいうものです。ただし、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことを可能とします。

また、同一の事業者によって当該事業所に併設される事業所の職務であって、当該事業所の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとします。例えば、一の事業者によって行われる指定認知症対応型通所介護事業所と指定認知症対応型共同生活介護事業所が併設されている場合、指定認知症対応型通所介護事業所の管理者と指定認知症対応型共同生活介護事業所の管理者を兼務している者は、その勤務時間の合計が所定の時間に達していれば、常勤要件を満たすこととなります。

また、人員基準において常勤要件が設けられている場合、従事者が労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条に規定する休業(以下「産前産後休業」という。)、母性健康管理措置、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業(以下「育児休業」という。)、同条第2号に規定する介護休業(以下「介護休業」という。)、同法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24条第1項(第2号に係る部分に限る。)の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業(以下「育児休業に準ずる休業」という。)を取得中の期間において、当該人員基準において求められる資質を有する複数の非常勤の従事者を常勤の従業者の員数に換算することにより、人員基準を満たすことが可能であることとする。

#### 『専ら従事する』

原則として、サービス提供時間帯を通じて当該サービス以外の職務に従事しないことをいうものです。この場合のサービス提供時間帯とは、当該従事者の当該事業所における勤務時間をいうものであり、当該従事者の常勤・非常勤の別を問いません。

### Ⅲ 設備基準について

#### Ⅰ 設備及び備品等

##### ○ 事業所

- ① 事務室は、専用の事務室を設けることが望ましいですが、他の事業所と同一の事務室でも明確に区分されていれば可能です。
- ② 相談室は、利用申込みの受付、相談等に対応する相談室を設ける必要があります。別室を設けることが難しい場合は、プライバシーを確保するようパーティション等で対応しても構いません。
- ③ その必要な設備及び備品
  - ・手指を洗浄、消毒するための設備等感染症予防に必要な設備
  - ・鍵付き書庫等個人情報を保護するための設備

##### ○ オペレーターが使用する機器等

利用者が円滑に通報し、迅速な対応を受けることができるよう、事業所ごとに次の機器等を備え、必要に応じてオペレーターに当該機器等を携帯させなければなりません。

- ① 利用者の心身の状況等の情報を蓄積することができる機器等
  - ・利用者に係る情報を蓄積する機器等については、オペレーターが所有する端末機から常時利用者の情報にアクセスできる体制が確保されていれば、必ずしも当該事業所に機器を保有する必要はありません。
  - ・常時利用者の情報にアクセスできる体制とは、情報通信技術の活用だけでなく、随時更新される紙媒体が一元的に管理されていることも含まれます。
- ② 随時適切に利用者からの通報を受けることができる通信機器等
  - ・通報を受ける機器は、必ずしも事業所に設置・固定されている必要はなく、地域を巡回するオペレーターが携帯することもできます(携帯電話等でも可)。

##### ○ 利用者に配布するケアコール端末

- ・利用者に対しては、当該利用者が援助を必要とする状態となった時に適切にオペレーターに通報できる端末機器(ケアコール端末)を配布しなければなりません。
- ・ケアコール端末は、利用者がボタンを押すなどにより、簡単にオペレーターに通報できるものでなければなりません。利用者の心身の状況によって、随時の通報を適切に行うことが可能な場合は、一般の家庭用電話や携帯電話でも可能です。
- ・ケアコール端末等は、オペレーターからの通報を受診する機能や、相互に対話できるテレビ電話等が望ましいとされています。
- ・オペレーションセンターを設置しない場合でも、オペレーションセンターで使用する通信機器に相当するものや、利用者に配布するケアコール端末は必要です。

##### 【ポイント】

- 事業所が定期巡回・随時対応型訪問介護看護を併せて行っている場合は、設備を双方の事業で共用できます。

### Ⅳ 運営基準について

#### Ⅰ 介護保険等関連情報の活用とPDCAサイクルの推進について

- 基準第3条第4項は、指定地域密着型サービスの提供に当たっては、法第118条の2第1項に規定する介護保険等関連情報等を活用し、事業所単位でPDCAサイクルを構築・推進することにより、提供するサービスの質の向上に努めなければならないこととしたものである。この場合において、「科学的介護情報システム(LIFE: Long-termcare Information system For Evidence)」に情報を提出し、当該情報及びフィードバック情報を活用することが望ましい。

#### 2 内容及び手続の説明及び同意

- 夜間対応型訪問介護看護(=サービス)の提供の開始に際しては、あらかじめ、利用申込者又はその家族に対し、運営規程の概要や従業者の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制等、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記した文書を交付して説明を行い、当該提供の開始について利用申込者の同意を書面により、得なければなりません。

##### 【ポイント】

- 「重要事項を記した文書」(=重要事項説明書)に記載すべきと考えられる事項は、
  - ア 法人、事業所の概要(法人名、事業所名、事業所番号、併設サービスなど)
  - イ 営業日、営業時間、サービス提供日、サービス提供時間
  - ウ 利用料
  - エ 従業者の勤務体制

- オ 事故発生時の対応
  - カ 苦情処理の体制(事業所担当、市町村、国民健康保険団体連合会などの相談・苦情の窓口も記載)
  - キ 提供するサービスの第三者評価の実施状況(実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況)
  - キ 利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項
- ※重要事項を記した文書を説明した際には、内容に同意した旨及び交付したことがわかる旨の署名を得てください。
- ※重要事項説明書の内容と運営規程の内容に齟齬がないようにしてください。

サービス提供開始についての同意は、利用申込者及びサービス事業者双方を保護する観点から、書面(契約書等)により確認してください。

### 3 提供拒否の禁止

- 原則として、利用申込に対して応じなければなりません。特に要介護度や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否することは禁じられています。提供を拒むことのできる正当な理由がある場合は、
  - ① 事業所の現員では、利用申込に応じきれない場合
  - ② 利用申込者の居住地が通常の事業の実施地域外である場合、とされています。

### 4 サービス提供困難時の対応

- 利用申込者に対し自ら必要なサービスを提供することが困難であると認めた場合は、利用申込者に係る居宅介護支援事業者への連絡や適当な他の事業者等の紹介その他必要な措置を速やかに行わなければなりません。

### 5 受給資格等の確認

- 利用の申込みがあった場合は、その者の介護保険被保険者証によって、被保険者資格、要介護認定の有無及び要介護認定の有効期間を確認します。また、被保険者証に、認定審査会意見が記載されているときは、これに配慮してサービスを提供するよう努めなければなりません。

### 6 要介護認定の申請に係る援助

- 要介護認定を受けていない者から利用申込があった場合には、要介護認定の申請が、既に行われているかどうかを確認し、申請が行われていない場合は、利用申込者の意思を踏まえて、速やかに当該申請が行われるよう必要な援助を行わなければなりません。また、居宅介護支援事業者を利用していない利用者に対しては、継続して保険給付を受けるためには、要介護認定の更新が必要となりますので、遅くとも要介護認定の有効期間満了日の30日前には更新申請が行われるよう、必要な援助を行わなければなりません。

### 7 心身の状況等の把握

- オペレーションセンター従業者(オペレーションセンターを設置しない場合は訪問介護員等)による利用者の面接によるほか、利用者に係る居宅介護支援事業者が開催するサービス担当者会議等を通じて、利用者の心身の状況、その置かれている環境、他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握に努めなければなりません。

### 8 居宅介護支援事業者等との連携

- サービスを提供するに当たっては、居宅介護支援事業者、地域包括支援センターその他保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければなりません。また、サービスの提供の終了に当たっては、利用者又はその家族に対して適切な指導を行うとともに、当該利用者に係る居宅介護支援事業者に対する情報の提供及び地域包括支援センター又は保健医療サービス若しくは福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければなりません。

### 9 居宅サービス計画に沿ったサービスの提供

- 居宅介護支援事業者が居宅サービス計画を作成している場合には、当該計画に沿ったサービスを提供しなければなりません。

#### 【ポイント】

- 居宅サービス計画に基づかない夜間対応型訪問介護看護サービスについては、介護報酬を算定することができません。

### 10 居宅サービス計画等の変更の援助

- 利用者が居宅サービス計画の変更を希望する場合は、居宅介護支援事業者への連絡等を行わなければなりません。

## 1.1 身分を証する書類の携行

- 従業者に身分を証する書類を携行させ、面接時、初回訪問時や利用者又はその家族から求められたときは、提示するように指導しなければなりません。

### 【ポイント】

- 事業所名、氏名が記載された名札を携行してください。写真の貼付や職能の記載があるものが望ましいとされています。

## 1.2 サービス提供の記録

- サービスを提供した際には提供した具体的なサービスの内容(サービスの提供日、サービスの内容、利用者の状況その他必要な事項)を利用者の居宅サービス計画の書面又はサービス利用票等に記録しなければなりません。

### 【ポイント】

- サービスを提供した際の記録は、施設への入所等により、利用者へのサービス提供が完結した日から5年間又は介護給付費の受領の日から5年間のいずれか長い期間保存してください。
- サービス提供の記録は、介護報酬請求の根拠となる書類です。記録によりサービス提供の事実が確認できない場合には、報酬返還になることもありますので、管理者はサービス提供記録をチェックし、不備があれば、担当者への確認や指導を行ってください。

## 1.3 利用料等の受領

- 利用者負担として、1割又は2割もしくは3割相当額の支払いを受けなければなりません。
- 利用者から支払いを受けた費用については、それぞれ個別の費用に区分した上で、領収書を交付しなければなりません。
- 事業者は、利用料のほか、「通常の事業実施地域以外で行う場合の交通費(移動に要する実費)」を利用者から受けることができます。
- ケアコール端末についての費用徴収はできません(電話料金は利用者負担)。

### 【ポイント】

- 利用者負担を免除することは、重大な基準違反とされています。
- 利用者負担を免除することは、重大な基準違反とされています。
- 従業者が使用する使い捨て手袋等は事業者負担です。利用者に別途負担を求めてはなりません。
- サービスの内容及び費用について、利用者又は家族に対し、あらかじめ説明を行い、利用者の同意を得なければなりません(「同意」は文書により確認できるようにしてください)。
- 領収書には、利用者負担分とその他費用の額を区分して記載する必要があります。その他費用の額についてはそれぞれ個別の費用ごとに区分して記載しなければなりません。また、領収書又は請求書にはサービスを提供した日や利用者負担の算出根拠である請求単位等、利用者にとって支払う利用料の内訳がわかるようにしてください。

※ 領収書の様式は「「介護保険制度下での居宅サービス等の対価に係る医療費控除等の取扱いに係る留意点について」の一部改正について」(平成30年9月28日事務連絡 厚生労働省老健局振興課長・老人保健課長)の別紙様式を参照してください。

## 1.4 保険給付の請求のための証明書の交付

- 償還払いを選択している利用者から費用の支払い(10割全額)を受けた場合は、提供したサービスの内容、費用の額その他利用者が保険給付を保険者に対して請求する上で必要と認められる事項を記載したサービス提供証明書を利用者に交付しなければなりません。

## 1.5 指定夜間対応型訪問介護の基本取扱方針

- 定期巡回サービスについては、利用者の要介護状態の軽減又は悪化の防止のために、その目標を設定し、計画的に行わなければなりません。
- オペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスについて、利用者からの随時の通報に適切に対応して行われるものとし利用者が安心してその居宅において生活を送ることができるものでなければなりません。
- 自らその提供するサービスの質の評価を行い、常にその改善を図らなければなりません。

## 1.6 指定夜間対応型訪問介護の具体的取扱方針

- サービスの提供に当たっては、懇切丁寧に行うことを旨として、利用者又はその家族に対し、サービスの提供方法等について、理解しやすいように説明を行わなければなりません。
- 介護技術及び医学の進歩に対応し、適切な介護技術をもってサービスの提供を行います。

- 利用者からの連絡内容や利用者の心身の状況を勘案し、必要に応じて利用者が利用する訪問看護ステーションへの連絡を行うなどの適切な措置を講じてください。そのために、常に訪問看護ステーション等の保健医療サービスを提供する者との連携を確保しておいてください。
- 利用者から合鍵を預かる場合には、その管理を厳重に行うとともに、管理方法、紛失した場合の対処方法その他必要な事項を記載した文書を利用者に交付してください。

### 17 夜間対応型訪問介護計画の作成

- オペレーションセンター従業者(オペレーションセンターを設置しない場合は訪問介護員等)は、具体的な定期巡回サービス及び随時訪問サービスの内容等を記載した夜間対応型訪問介護計画を作成しなければなりません。
  - ① 計画の作成に当たっては、利用者の状況を把握・分析し、解決すべき問題状況を明らかにし(アセスメント)、これに基づき、援助の方向性や目標を明確にし、担当する訪問介護員等の氏名、提供するサービスの具体的内容、所要時間、日程等を明らかにしてください。
  - ② 計画の様式については、事業所ごとに定めるもので差し支えありません。
- 夜間対応型訪問介護計画は、すでに居宅サービス計画が作成されている場合は、当該居宅サービス計画の内容に沿って作成しなければなりません。
- オペレーションセンター従業者は、夜間対応型訪問介護計画の作成に当たっては、その内容について利用者又はその家族に対して説明し、利用者の同意を得、交付しなければなりません。
- オペレーションセンター従業者は、夜間対応型訪問介護計画の作成後、訪問介護員等の行うサービスが計画に沿って実施されているか把握し、必要な助言、指導等を行うとともに、必要に応じて当該計画の変更を行ってください。
- 指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準(平成11年厚生省令第38号)第13条第12号において、「介護支援専門員は、居宅サービス計画に位置付けた指定居宅サービス事業者等に対して、指定居宅サービス等基準において位置付けられている計画の提出を求めるものとする」と規定していることを踏まえ、居宅サービス計画に基づきサービスを提供している夜間対応型訪問介護事業者は、当該居宅サービス計画を作成している居宅介護支援事業者から夜間対応型訪問介護計画の提供の求めがあった際には、当該夜間対応型訪問介護計画を提供することに協力してください。

#### 【ポイント】

- 介護支援専門員が作成する居宅サービス計画が変更になった場合は、夜間対応型訪問介護計画も見直し、必要な変更をしてください。
- 夜間対応型訪問介護計画を作成しないままサービスを提供したとしても、介護報酬を算定することはできません。

### 18 同居家族に対するサービス提供の禁止

- 訪問介護員等に、その同居の家族である利用者に対するサービスの提供をさせてはなりません。

### 19 利用者に関する市町村への通知

- 利用者が、次のいずれかに該当する場合は、遅滞なく、意見を付してその旨を市町村に通知しなければなりません。
  - ① 正当な理由なしにサービスの利用に関する指示に従わないことにより、要介護状態の程度を増進させたと認められるとき。
  - ② 偽りその他不正の行為によって保険給付を受け、又は受けようとしたとき。

### 20 緊急時等の対応

- 訪問介護員等は、サービス提供時に利用者に病状の急変が生じた等の場合には、速やかに主治医への連絡を行う等の必要な措置を講じなくてはなりません。

#### 【ポイント】

- 緊急時の主治医等の連絡先を従業者が把握していることが必要です。
- 事業所への連絡方法についてルールを決めて、従業者に周知してください。

### 21 管理者等の責務

- 管理者は、従業者及び業務の管理を一元的に行わなければならない、従業者に対して運営に関する基準を遵守

させるため、必要な指揮命令を行わなければなりません。

- オペレーションセンター従業者は利用の申し込みに係る調整、訪問介護員等に対する技術指導等のサービスの内容の管理を行わなければなりません。

## 2.2 運営規程

- 事業者は、次に掲げる事業の運営についての重要事項に関する規程を定めなければなりません。

- ア 事業の目的、運営の方針
- イ 事業所の名称、所在地
- ウ 従業者の職種、員数及び職務の内容
- エ 営業日及び営業時間
- オ サービスの内容及び利用料その他の費用の額
- カ 通常の事業の実施地域
- キ 緊急時等における対応方法
- ク 虐待の防止のための措置に関する事項
- ケ 合鍵の管理方法及び紛失した場合の対処方法
- コ 事故発生時の対応
- サ 秘密保持に関する事項(退職後の秘密保持も含む)
- シ 苦情・相談体制
- ス 従業者の研修
- セ その他市長が必要と認める事項

【ポイント】

- 「運営規程」は事業所の指定申請の際に必要となります。

## 2.3 勤務体制の確保等

- ① 事業者は、利用者に対して適切なサービスを提供できるよう、事業所ごとに従業員の勤務の体制を定めておかなければなりません。
- ② 事業者は、自らの事業所の訪問介護員等によってサービスを提供しなければなりません。
- ③ ただし、指定夜間対応型訪問介護事業所が、適切に指定夜間対応型訪問介護を利用者に提供する体制を構築しており、他の訪問介護事業所又指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所（以下ここにおいて「指定訪問介護事業所等」という。）との密接な連携を図ることにより効果的な運営を期待する場合であって、利用者の処遇に支障がないときは、市長が地域の実情を勘案し適切と認める範囲内において、指定夜間対応型訪問介護の事業の一部を、当該他の事業所の従業者に委託することができます※。なお、定期巡回サービスは委託できません。  
※ 利用者が昼間に利用している指定訪問介護事業所の訪問介護員等に行わせる場合など
- ④ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護の事業を一体的に行う、夜間対応型訪問介護事業所については、当該指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護の事業の一部が他の指定訪問介護事業所又は指定夜間対応型訪問介護事業所に委託されている場合に限り、市町村長が認める範囲内において、定期巡回サービス、オペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスの事業の一部を当該他の指定訪問介護事業所又は指定夜間対応型訪問介護事業所に委託できます。
- ⑤ ④の規定にかかわらず、オペレーションセンターサービスについては、市長が地域の実情を勘案し適切と認める範囲内において、複数の指定夜間対応型訪問介護事業所との間の契約に基づき、当該複数の指定夜間対応型訪問介護事業所が密接な連携を図ることにより、一体的に利用者又はその家族等からの通報を受けることができます。
- ⑥ 事業者は、従業者の資質の向上のために、その研修の機会を計画的に確保しなければなりません。
- ⑦ 指定夜間対応型訪問介護事業者は、適切な指定夜間対応型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夜間対応型通所介護従業者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りません。

【ポイント】

- 基準第15条第2項ただし書は、当該夜間対応型訪問介護事業所の夜間対応型訪問介護従業者によって指定夜間対応型訪問介護を提供するべきであるが、地域の実情に応じて、既存の地域資源・地域の人材を活用しながら、指定夜間対応型訪問介護の実施を可能とする観点から、地域の指定訪問介護事業所、指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所に対して、定期巡回サービス、オペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスの事業の一部を委託することができることとしたものである。この場合において、「事業の一部」の範囲については市長が判断することとなるが、同一時間帯において、全ての利用者に対する定期巡回サービス、オペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスの全てを委託してはならないという趣旨であることに留意すること。したがって、指定夜間対応型訪問介護事業所が定期巡回サービス、オペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスのいずれも提供しない時間帯が生じることは認められないこと。なお、事業の一部委託に当たっては契約に基づくこととし、当該契約において、当該委託業務に要する委託料並びに利用者に関する情報の取扱い方法、委託するサービスの具体的な実施方法、事故発生時等の責任の所在及び緊急時等の対応方法等について定めるとともに、利用者に対して当該契約の内容についての説明を十分に行うこと。

(一部委託の例)

- イ 利用者50人を担当する指定夜間対応型訪問介護事業所が、事業所の所在地と一定以上の距離を有する地域に居住する利用者10人に係る定期巡回サービス、オペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスを当該利用者が居住する地域に所在する指定訪問介護事業所に委託
- ロ 深夜帯におけるオペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスを、指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所に委託（指定夜間対応型訪問介護事業所は定期巡回サービスを実施）
- ⑤は、オペレーションセンターサービスに限り、複数の指定夜間対応型訪問介護事業所の間での一体的実施ができることとしたものである。この場合において、一体的実施ができる範囲について市町村を越えることを妨げるものではなく、オペレーションセンターサービスが単なる通報受け付けサービスではないことを踏まえ、それぞれの事業所における利用者情報（提供されている具体的なサービスの内容、利用者の心身の状況や家族の状況等）、事業所周辺の医療機関の情報、随時の気象状況や道路状況等、当該事業所がオペレーションセンターサービスを行うために必要な情報が随時把握されており、かつ、平均的な随時対応件数を踏まえて適切な体制が確保されており、利用者の心身の状況に応じて必要な対応を行うことができる場合に認められるものであり、全国の利用者に対するオペレーションセンターサービスを1か所の指定夜間対応型訪問介護事業所に集約するような業務形態は想定していない。なお、一体的実施に当たっては同一法人の事業所間に限らず、別法人の事業所間でも認められるものであるが、この場合、契約に基づくこととし、当該契約において、当該業務に要する委託料及び当該委託業務に要する委託料並びに利用者に関する情報の取扱い方法、随時訪問サービスの具体的な実施方法、事故発生時等の責任の所在及び緊急時等の対応方法等について定めるとともに、利用者に対して当該契約の内容についての説明を十分に行うこと。なおオペレーションセンターサービスの一体的実施により、オペレーションセンターサービスを行わない指定夜間対応型訪問介護事業所は、当該時間帯における定期巡回サービス及び随時訪問サービスについては、実施しなければならないこと。
- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条第1項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第30条の2第1項の規定に基づき、事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下「職場におけるハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、規定したものである。事業主が講ずべき措置の具体的内容及び事業主が講じることが望ましい取組については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。
  - イ 事業主が講ずべき措置の具体的内容  
事業主が講ずべき措置の具体的な内容は、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（平成18年厚生労働省告示第615号）及び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（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワーハラスメント指針」という。）において規定されているとおりであるが、特に留意されたい内容は以下のとおりである。
    - a 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発  
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、従業員に周知・啓発すること。
    - b 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備  
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、労働者に周知すること。  
なお、パワーハラスメント防止のための事業主の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）附則第3条の規定により読み替えられた労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項の規定により、中小企業（資本金が3億円以下又は常時使用する従業員の数が300人以下の企業）は、令和4年4月1日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。
  - ロ 事業主が講じることが望ましい取組について  
パワーハラスメント指針においては、顧客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、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例として、①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、②被害者への配慮のための取組（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）及び③被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）が規定されていることから、イ（事業主が講ずべき措置の具体的内容）の必要な措置を講じるにあたっては、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」、「（管理職・職員向け）研修のための手引き」等を参考にした取組を行うことが望ましい。この際、上記マニュアルや手引きについては、以下の厚生労働省ホームページに掲載しているので参考にされたい。（[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05120.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html)）
- 勤務体制が勤務表(原則として月ごと)により明確にされていなければなりません。
- 事業所ごとに、雇用契約の締結等(派遣契約を含む)により、事業所の管理者の指揮命令下にある訪問介護員等がサービス提供をしなければなりません。



## 2.4 業務継続計画の策定等

- 指定夜間対応型訪問介護事業者は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定夜間対応型訪問介護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（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なければなりません。

夜間対応型訪問介護従業者に対し、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実施しなければなりません。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ってください。

### 【ポイント】

- 指定夜間対応型訪問介護事業者は、感染症や災害が発生した場合であっても、利用者が継続して指定夜間対応型訪問介護の提供を受けられるよう業務継続計画を策定するとともに、当該業務継続計画に従い、地域密着型通所介護従業者に対して、必要な研修及び訓練（シミュレーション）を実施しなければならないこととされました。なお、業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、基準では事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えありません。
- 当該義務付けの運用に当たっては、令和6年3月31日までの間は、努力義務とされています。

## 2.5 衛生管理等

- 訪問介護員等の清潔の保持及び健康状態について、必要な管理を行う必要があります。また、設備及び備品等について、衛生的な管理に努める必要があります。

指定夜間対応型訪問介護事業所において、感染症が発生し、又はまん延しないように、次に掲げる措置を講じなければなりません。

- ① 事業所における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（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）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、夜間対応型訪問介護従業者に周知徹底を図ること。
- ② 事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。
- ③ 事業所において、夜間対応型訪問介護従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的実施すること。

### 【ポイント】

- 訪問介護員等に対し健康診断等を実施し、健康状態について把握してください。
- 事業所の責務として、訪問介護員等が感染源となることを予防し、また、感染の危険から守るため、使い捨ての手袋や携帯用手指消毒液などを持参させてください(事業者負担により用意してください)。
- 利用者の健康状態等を訪問介護員等が把握するようにしてください(アセスメントの内容の把握)
- 衛生マニュアル、健康マニュアルを作成し、訪問介護員等に周知してください。
- 夜間対応型訪問介護事業所において、感染症が発生し、又はまん延しないように、次に掲げる措置を講じなければなりません。各事項について、事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。なお、当該義務付けの適用に当たっては、令和3年改正省令附則第4条において3年間の経過措置を設けており、令和6年3月31日までの間は努力義務とされています。
  - ① 事業所における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、夜間対応型訪問介護従業者に周知徹底を図ること。
  - ② 事業所における感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備すること。
  - ③ 事業所において、通所介護従業者に対し、感染症の予防及びまん延の防止のための研修及び訓練を定期的実施すること。
    - ※ 採用時には必ず感染症対策に係る研修等を実施することが重要です。また、研修を実施した際は、その実施内容について記録を作成してください。

## 2.6 掲示

- 事業所の利用者が見やすい場所に、運営規程の概要、従業者の勤務の体制、利用料その他のサービスの選択に資すると認められる重要事項(苦情処理の概要等)を掲示しなければなりません。

重要事項を記載した書面を事業所に備え付け、かつ、これをいつでも関係者に自由に閲覧させることにより、掲示に代えることができます。

### 【ポイント】

- 見やすい場所とは、重要事項を伝えるべき介護サービスの利用申込者、利用者又はその家族に対して見やすい場所のことです。
- 重要事項を記載したファイル等を介護サービスの利用申込者、利用者又はその家族等が自由に閲覧可能な形で事業所内に備え付けることで、掲示に代えることができます。
- 掲示すべき内容は重要事項説明書に網羅されていますので、重要事項説明書を掲示用に加工して掲示し



- ても構いません。  
○ 重要事項説明書や運営規程の全てを掲示する必要はありません(概要版で可)。

## 27 秘密保持等

- 従業者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしてはなりません。

### 【ポイント】

- 過去に従業者であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らすことがないように、必要な措置を講じなければなりません。  
※「必要な措置」とは、従業者でなくなった後においても、これらの秘密を保持すべき旨に従業者の雇用時等に取り決め、例えば違約金についての定めを置くなどの措置を講ずるべきとされています。
- サービス担当者会議等において、居宅介護支援事業者や他のサービス事業者に対して利用者に関する情報を提供することが想定されます。このことについて、あらかじめ、利用者に説明を行い、文書により利用者から同意を得ておかなければなりません。この同意は、サービス提供開始時に利用者及びその家族から包括的な同意を得ておくことで構いません。  
→ 利用開始時に個人情報使用同意書をもらうなど
- 個人情報保護法の遵守について、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」等が厚生労働省等から出されています。  
→ 「個人情報保護について」参照

## 28 広告

- 事業所について広告をする場合においては、その内容が虚偽又は誇大なものとしてはなりません。

## 29 指定居宅介護支援事業者に対する利益供与の禁止

- 居宅介護支援事業者による居宅サービス事業者等の紹介が公正中立に行われるよう、居宅介護支援事業者又はその従業者に対し、要介護等被保険者に対して当該事業所を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を供与することは禁じられています。

### 【ポイント】

- このような行為は、指定の取消等を直ちに検討すべきとされる重大な基準違反です。

## 30 苦情処理

- 提供したサービスに関する利用者及びその家族からの苦情に、迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければなりません。
- 事業所が利用者等から直接苦情を受ける場合
- 利用者等が国保連、市町村に苦情を申し出た場合

### 【ポイント】

- 利用者からの苦情に対応するための必要な措置  
「必要な措置」とは、苦情を受け付けるための窓口を設置することのほか、相談窓口、苦情処理の体制及び手順等、当該事業所における苦情を処理するために講ずる措置の概要について明らかにし、これを利用者又はその家族にサービスの内容を説明する文書(重要事項説明書等)に記載するとともに、事業所に掲示すること等です。→ 「1. 内容及び手続の説明及び同意」、「25. 掲示」参照
- 事業所が苦情を受けた場合
- ・ 利用者及びその家族からの苦情を受け付けた場合は、苦情に対し事業所が組織として迅速かつ適切に対応するため、当該苦情の受付日、内容を記録しなければなりません(2年間保存)。
- 市町村に苦情があった場合
- ・ 市町村から文書その他の物件の提出・提示の求めがあった場合や、市町村の職員からの質問・照会があった場合は、その調査に協力しなければなりません。
  - ・ 市町村から指導・助言を受けた場合は必要な改善を行い、その内容を市町村に報告しなければなりません。
- 国保連に苦情があった場合
- ・ 利用者からの苦情に関して、国保連が行う調査に協力するとともに、指導・助言を受けた場合は、必要な改善を行い、その内容を国保連に報告しなければなりません。
- 苦情に対するその後の措置
- ・ 事業所は、苦情がサービスの質の向上を図る上での重要な情報であるとの認識に立ち、苦情の内容を踏まえ、サービスの質の向上に向けた取組みを自ら行わなければなりません。

## 31 地域との連携等

- 事業者は、利用者からの苦情に関して市町村等が派遣する者が相談及び援助を行う事業その他の市町村が実施する事業に協力するよう努めなければなりません。

「市町村が実施する事業」には、介護相談員派遣事業のほか、広く市町村が老人クラブ、婦人会その他の非営

利団体や住民の協力を得て行う事業が含まれるものです。

事業者は、指定夜間対応型訪問介護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指定夜間対応型訪問介護を提供する場合には、当該建物に居住する利用者以外の者に対しても指定夜間対応型訪問介護の提供を行うよう努めなければなりません。

### 3.2 虐待の防止

- 事業者は、虐待の発生又はその再発を防止するため、次に掲げる措置を講じなければなりません。
  - ① 事業所における虐待の防止のための対策を検討する委員会（テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。）を定期的に開催するとともに、その結果について従業者に周知徹底を図ること。
  - ② 事業所における虐待の防止のための指針を整備すること。
  - ③ 事業所において、従業者に対し、虐待の防止のための研修を定期的実施すること。
  - ④ ①から③に掲げる措置を適切に実施するための担当者を置くこと。

#### 【ポイント】

- 虐待は、法の目的の一つである高齢者の尊厳の保持や、高齢者の人格の尊重に深刻な影響を及ぼす可能性が極めて高く、指定夜間対応型訪問介護事業者は虐待の防止のために必要な措置を講じなければならない。虐待を未然に防止するための対策及び発生した場合の対応等については、「高齢20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」（平成17年法律第124号。以下「高齢者虐待防止法」という。）に規定されているところであり、その実効性を高め、利用者の尊厳の保持・人格の尊重が達成されるよう、次に掲げる観点から虐待の防止に関する措置を講じるものとする。
- 虐待の未然防止指定夜間対応型訪問介護事業者は高齢者の尊厳保持・人格尊重に対する配慮を常に心がけながらサービス提供にあたる必要があり、第3条の一般原則に位置付けられているとおり、研修等を通じて、従業者にそれらに関する理解を促す必要がある。同様に、従業者が高齢者虐待防止法等に規定する養介護事業の従業者としての責務・適切な対応等を正しく理解していることも重要である。
  - ・ 虐待等の早期発見  
指定夜間対応型訪問介護事業所の従業者は、虐待等又はセルフ・ネグレクト等の虐待に準ずる事案を発見しやすい立場にあることから、これらを早期に発見できるよう、必要な措置（虐待等に対する相談体制、市町村の通報窓口の周知等）がとられていることが望ましい。また、利用者及びその家族からの虐待等に係る相談、利用者から市町村への虐待の届出について、適切な対応をすること。
  - ・ 虐待等への迅速かつ適切な対応  
虐待が発生した場合には、速やかに市町村の窓口に通報される必要があり、指定夜間対応型訪問介護事業者は当該通報の手続が迅速かつ適切に行われ、市町村等が行う虐待等に対する調査等に協力するよう努めることとする。なお、当該義務付けの適用に当たっては、令和3年改正省令附則第2条において、3年間の経過措置を設けており、令和6年3月31日までの間は、努力義務とされている。

### 3.3 事故発生時の対応

- 実際に事故が起きた場合
  - ・ 市町村、家族、居宅介護支援事業者等へ連絡を行うなどの必要な措置を講じてください。
  - ・ 事故の状況及び事故に際して採った処置について記録し、5年間保存してください。
  - ・ サービスの提供により賠償すべき事故が発生した場合は損害賠償を速やかに行ってください。
- 事故になるのを未然に防ぐ
  - ・ 事故原因を解明し、再発防止のための対策を講じてください。
  - ・ 事故に至らなかったが介護事故が発生しそうな場合（ヒヤリ・ハット事例）や現状を放置しておくとい介護事故に結びつく可能性が高いものについて事前に情報を収集し、未然防止策を講じてください。

#### 【ポイント】

- 事故が起きた場合の連絡先・連絡方法について、事業所で定め、従業者に周知してください。
- どのような事故が起きた場合に報告が必要となるのかを把握しておく必要があります。
- 事業所における損害賠償の方法（保険加入している場合にはその内容）は把握しておく必要があります。（具体的に想定されること）
  - ・ 介護事故等について報告するための様式を整備する。
  - ・ 介護職員等その他の従業者は、介護事故等の発生又は発見ごとに、その状況、背景等を記録するとともに、市町村報告に関する様式に従い介護事故等について報告すること。
  - ・ 報告された事例を集計し、分析すること。なお、事例の分析に当たっては、介護事故等の発生時の状況等を分析し、発生原因、結果等を取りまとめ、防止策を検討すること。
  - ・ 報告された事例及び分析結果を職員に周知徹底すること。
  - ・ 防止策を講じた後に、その効果について評価すること。
- （研修の実施）
  - ・ 管理者は、研修の機会などを通じて事故事例について伝達するなど、従業者にも周知徹底するようにしてください。

### 3.4 会計の区分

- 夜間対応型訪問介護の事業の会計とその他の事業の会計を区分してください。

(参考)具体的な会計処理等の方法について

→介護保険の給付対象事業における会計の区分について(平成13年3月28日老振発第18号)参照

### 35 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、次に掲げる期間の保存が必要です。

記録	保存期間
(1)夜間対応型訪問介護計画 (2)具体的なサービスの内容等の記録 (3)市町村への通知に係る記録 (4)苦情の内容等の記録 (5)事故に係る記録 (6)介護給付費の請求、受領等に係る書類 (7)利用者又は入所者から支払を受ける利用料の請求、受領等に係る書類 (8)従業者の勤務の実績に関する記録 (9)その他市長が特に必要と認める記録	指定夜間対応型訪問介護の提供の完結の日から5年間

※ 提供の完結の日とは、契約終了、契約解除及び施設への入所等により利用者へのサービス提供が終了した日のことです。

### 36 暴力団排除

○ 事業所は、その運営について、次に掲げるものから支配的な影響を受けてはなりません。

- (1) 秦野市暴力団排除条例(平成23年条例第18号。以下「暴力団排除条例」という。)第2条第2号に規定する暴力団とは、その団体の構成員(その団体の構成団体の構成員を含む)が集団的に又は常習的に暴力的不法行為等を行うことを助長するおそれがある団体をいいます。
- (2) 暴力団員等とは、暴力団員(暴力団の構成員をいう。以下同じ)又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者をいいます。
- (3) 暴力団排除条例第2条第5号に規定する暴力団経営支配法人等とは、法人その他の団体でその役員(業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人その他の団体に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同等以上の支配力を有するものと認められる者を含む)のうちに暴力団員等に該当する者があるもの及び暴力団員等が出資、融資、取引その他の関係を通じてその事業活動に支配的な影響力を有するものをいいます。
- (4) 暴力団排除条例第7条に規定する暴力団員等と密接な関係を有すると認められるものとは、法人その他の団体にあつては、その役員(業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいう)が暴力団員等と密接な関係を有するものをいいます。

## V 介護報酬について

この章で使用する報酬算定に係る根拠及び略称は次のとおりです。

- ・ 指定地域密着型サービスに要する費用の額の算定に関する基準(平成18年厚生労働省告示第126号)別表  
⇒別表
  - ・ 指定地域密着型サービスに要する費用の額の算定に関する基準及び指定地域密着型介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項について(平成18年老計発第0331005号)  
⇒留意事項
- ◎ 地域区分・1単位の単価 「6級地」…10.42円

### 『基本報酬』

#### 1 夜間対応型訪問介護費 〈留意事項 第2・2・(1)〉

##### (1) 夜間対応型訪問介護費(I)

①	基本夜間対応型訪問介護費	利用者にオペレーションセンターに通報できる端末機器を配布し、利用者からの通報を受ける体制を整備している場合に、算定します	1月につき	1,025単位
②	定期巡回サービス費	定期巡回サービスを行った場合に、算定します	1回につき	386単位

③	随時訪問サービス費(Ⅰ)	随時訪問サービスを行った場合、算定します	1回につき	588単位
④	随時訪問サービス費(Ⅱ)	2人の訪問介護員等により随時訪問サービスを行った場合に、算定します	1回につき	792単位

## (2) 夜間対応型訪問介護費(Ⅱ) 1月につき2,800単位

定期巡回サービス、オペレーションセンターサービス及び随時訪問サービスを全て包括して1月当たりの定としたものです。

○オペレーションセンターを設置している事業所は、夜間対応型訪問介護費(Ⅰ)又は(Ⅱ)を選択できますが、オペレーションセンターを設置していない事業所は(Ⅱ)を算定します。

- ・(Ⅰ)①基本夜間対応型訪問介護費については、定期巡回サービス又は随時訪問サービスの利用の有無を問わず、夜間対応型訪問介護を利用する者すべてについて算定することができます。
- ・(Ⅰ)②定期巡回サービス費及び③④随時訪問サービス費(Ⅰ)(Ⅱ)については、サービス提供の時間帯、1回当たりの時間の長短、具体的なサービスの内容等に関わらず、1回の訪問ごとに所定単位数を算定できます。
- ・(Ⅰ)④随時訪問サービス費(Ⅱ)の算定要件は次のとおりです。なお、これらに該当すると判断した旨は、夜間対応型訪問介護計画等に記録しておいてください。

ア 利用者の身体的理由により1人の訪問介護員等による介護が困難な場合(体重が重い利用者や排泄介助等の重介護を提供するなど)

イ 暴力行為、著しい迷惑行為、器物破損行為等がある場合

ウ 1か月以上、定期巡回サービス及び随時訪問サービスを提供していない利用者からの通報を受けて随時訪問サービスを行う場合

エ その他、上記に準ずると認められる場合

※ 単に安全確保のために2人の訪問介護員等によるサービス提供をした場合は、利用者側の希望により利用者や家族の同意を得て行った場合を除き、随時訪問サービス費(Ⅱ)は算定できません。

### 【介護老人福祉施設及び地域密着型サービスに関するQ&A(平成19年2月19日)】

【問5】夜間対応型訪問介護費(Ⅱ)を算定している事業所の場合、電話による対応や訪問サービスが1月に一度もないときには、報酬を算定することはできないのか。

【答】夜間対応型訪問介護費(Ⅱ)を算定する事業所においても、利用者に対してケアコール端末を配布し、利用者から通報を受けることができる体制をとっていることから、夜間対応型訪問介護のうちの「オペレーションセンターサービス」を行っているものとみなされるものであり、電話による対応や訪問サービスが一度もない月であっても、報酬を算定することは可能である。

【問9】夜間対応型訪問介護費(Ⅰ)を算定する事業所について、随時訪問サービスを一晩に複数回行った場合、その回数分の随時訪問サービス費を算定することは可能か。また、指定訪問介護のように空けなくてはならない間隔(概ね2時間以上)はあるのか。

【答】夜間対応型訪問介護費(Ⅰ)を算定する事業所における随時訪問サービス費については、サービス提供の時間帯、1回当たりの時間の長短、具体的なサービス内容等にかかわらず、1回の訪問ごとに算定することになるため、随時訪問サービスを一晩に複数回行った場合でも、その回数分の随時訪問サービス費を算定することが可能である。また、随時訪問サービスは利用者からの随時の連絡を受けて行うものであり、次のサービス提供までに空けなければならない間隔の制限はない。

## 2 月途中からの利用開始又は月途中での利用終了の場合

- 月途中からの利用開始又は月途中での利用終了の場合には以下のように算定してください。
  - ① 夜間対応型訪問介護費(Ⅰ) 基本夜間対応型訪問介護費に係る所定単位数を日割り計算して算定
  - ② 夜間対応型訪問介護費(Ⅱ) 所定単位数を日割り計算して得た単位数を算定

## 3 訪問介護費等との関係

- 通常の訪問介護費と併用して利用する場合は以下のように算定してください。
  - ① 夜間対応型訪問介護費(Ⅰ)を算定する事業所の利用者については、他の訪問介護事業所のサービスを利用している場合でも、ともに算定ができます。
  - ② 夜間対応型訪問介護費(Ⅱ)を算定する事業所の利用者については、1月あたりの包括報酬であることから、夜間対応型訪問介護事業所の営業日及び営業時間に他の訪問介護事業所のサービスを利用している場合は、他の訪問介護事業所における訪問介護費は算定できません。

## 4 他のサービスとの関係

- 利用者が次のサービスを受けている間は夜間対応型訪問介護費を算定できません。

短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、

**【介護老人福祉施設及び地域密着型サービスに関するQ & A (平成19年2月19日)】**

【問7】利用者が短期入所生活介護を受けている間は、夜間対応型訪問介護費は算定できないことになっているが、短期入所生活介護を利用している月は、夜間対応型訪問介護費（Ⅰ）の基本夜間対応型訪問介護費や夜間対応型訪問介護（Ⅱ）の月額報酬は一切算定できないのか。それとも、短期入所生活介護を受けている期間以外の期間について日割り計算により算定するのか。

【答】利用者が1月を通じて短期入所生活介護を利用し、自宅にいないような場合には、夜間対応型訪問介護費（Ⅰ）の基本夜間対応型訪問介護費、夜間対応型訪問介護費（Ⅱ）とも算定することはできないが、1月を通じての利用でない場合は、算定することは可能である。また、この場合、夜間対応型訪問介護費（Ⅰ）の基本夜間対応型訪問介護費、夜間対応型訪問介護費（Ⅱ）の月額報酬は、日割り計算とはならず、月額報酬がそのまま算定可能である。

○ 同一時間帯に複数種類の訪問サービスを利用した場合の取り扱い

利用者は同一時間帯にひとつの訪問サービスを利用することを原則とします。

ただし、夜間対応型訪問介護と訪問看護を、同一利用者が同一時間帯に利用する場合は、利用者の心身の状況や介護の内容に応じて、同一時間帯に利用することが介護のために必要があると認められる場合に限り、それぞれのサービスについてそれぞれの所定単位数が算定できます。

**5 他の指定夜間対応型訪問介護事業所との関係**

○ 利用者が指定夜間対応型訪問介護事業所において、サービスを受けている間は、それ以外の指定夜間対応型訪問介護事業所は指定夜間対応型訪問介護費を算定できません。

**『加算』**

**1 24時間通報対応加算 【事前届出】 610単位/月**

○ 次の基準を満たし、日中においてオペレーションセンターサービスを行う場合に算定できます。

- ・ 日中においてオペレーションサービスを行うために必要な人員を確保していること。
- ・ 利用者からの通報を受け、緊急の対応が必要と認められる場合に連携する指定訪問介護事業所に速やかに連絡する体制を確保し、必要に応じて指定訪問介護が実施されること。
- ・ 利用者の日中における居宅サービスの利用状況等を把握していること。
- ・ 利用者からの通報について、通報日時、通報内容、具体的対応の内容について記録を行っていること。

≪算定要件等≫

- ①全利用者のうち日中におけるオペレーションセンターサービスの希望者にのみ算定します。
- ②本加算を算定する事業所は、利用者からの通報を受け、オペレーターが訪問の必要があると判断した場合は、訪問介護事業所に情報提供を行ってください。情報提供を受けた訪問介護事業所は、「緊急時訪問介護加算」の取り扱いに従い、必要な訪問介護を行うこととなっています。
- ③本加算を算定する事業所は、緊急の訪問が必要と判断される場合に対応ができるよう、訪問介護事業所の具体的な対応体制について定期的に把握しておく必要があります。
- ④本加算対象となる利用者については、夜間の同居家族等の状況の把握に加え、日中の同居家族等の状況及び在宅サービスの利用状況等を新たに把握してください。
- ⑤オペレーションセンターにおいては、利用者からの通報について、対応日時、通報内容、具体的対応について記録してください。

**【ポイント】**

- 連携する訪問介護事業所は複数でも差し支えありません。また、同一法人の経営する事業所でも差し支えありません。
- 利用者や夜間対応型訪問介護事業所と連携体制をとっている訪問介護事業所(複数の事業所と連携体制をとっている場合は全ての事業所)について事前にサービスの利用に係る契約を締結してください。

**【平成21年4月改定関係Q & A (vol. 1)(平成21年3月23日)】**

【問124】24時間通報対応加算を算定するに当たって、連携する指定訪問介護事業所が訪問介護の対応ができない場合、契約を締結していない訪問介護事業所に訪問介護を依頼し、サービス終了後に契約を締結する取扱いは可能か。

【答】事前に指定訪問介護事業所と契約が必要であるため、認められない。なお、緊急な通報による対応になることから、常に

- ①指定訪問介護事業所と連携体制をとっておく必要があること、
- ②また、具体的な対応体制について定期的に把握しておくこと、

が必要である。  
こうしたことにより、お尋ねのようなことが生ずることのないよう、複数の指定訪問介護事業所との契約を締結しておくことが必要である。

## 2 同一敷地内建物等に居住する利用者に係る減算

○ ①～③の要件に該当する利用者について、①・②は所定単位数の90/100、③は所定単位数の85/100に相当する単位数を算定します。

- ① 事業所の所在する建物と同一の敷地内若しくは隣接する敷地内の建物若しくは事業所と同一の建物（以下この注において「同一敷地内建物等」という。）に居住する利用者（指定夜間対応型訪問介護事業所における1月当たりの利用者が同一敷地内建物等に50人以上居住する建物に居住する利用者を除く。）
- ② 指定夜間対応型訪問介護事業所における1月当たりの利用者が同一の建物に20人以上居住する建物（同一敷地内建物等を除く。）
- ③ 指定夜間対応型訪問介護事業所における1月当たりの利用者が同一敷地内建物等に50人以上居住する建物に居住する利用者

### (1) 夜間対応型訪問介護費（Ⅰ）

定期巡回サービス費、随時訪問サービス費について①・②は所定単位数の90/100、③は所定単位数の85/100に相当する単位数を算定

※基本夜間対応型訪問介護費については、減算の適用を受けません。

### (2) 夜間対応型訪問介護費（Ⅱ）

①・②は所定単位数の90/100、③は所定単位数の85/100に相当する単位数を算定

#### 【留意事項】

#### ア 同一敷地内建物等の定義

「同一敷地内建物等」とは、当該指定夜間対応型訪問介護事業所と構造上又は外形上、一体的な建築物及び同一敷地内並びに隣接する敷地（当該指定夜間対応型訪問介護事業所と建築物が道路等を挟んで設置している場合を含む。）にある建築物のうち効率的なサービス提供が可能なものを指すものです。具体的には、一体的な建築物として、当該建物の1階部分に指定夜間対応型訪問介護事業所がある場合や当該建物と渡り廊下でつながっている場合などが該当し、同一の敷地内若しくは隣接する敷地内の建物として、同一敷地内にある別棟の建築物や幅員の狭い道路を挟んで隣接する場合などが該当するものです。

イ 当該減算は、指定夜間対応型訪問介護事業所と建築物の位置関係により、効率的なサービス提供が可能であることを適切に評価する趣旨であることに鑑み、本減算の適用については、位置関係のみをもって判断することがないように留意してください。具体的には、次のような場合を一例として、サービス提供の効率化につながらない場合には、減算を適用すべきではありません。

（同一敷地内建物等に該当しないものの例）

- ・同一敷地であっても、広大な敷地に複数の建物が点在する場合
- ・隣接する敷地であっても、道路や河川などに敷地が隔てられており、横断するために迂回しなければならない場合

ウ 同一の建物については、当該建築物の管理、運営法人が当該夜間対応型訪問介護事業所の指定夜間対応型訪問介護事業者と異なる場合であっても該当します。

エ 同一の建物に20人以上居住する建物（同一敷地内建物等を除く。）の定義

- ・「当該指定夜間対応型訪問介護事業所における利用者が同一建物に20人以上居住する建物」とは、①に該当するもの以外の建物を指すものです。
- ・この場合の利用者数は、1月間（暦月）の利用者数の平均を用います。この場合、1月間の利用者数の平均は、当該月における1日ごとの該当する建物に居住する利用者の合計を、当該月の日数で除して得た値とします。この平均利用者数の算定に当たっては、小数点以下を切り捨てるものとします。

オ 同一敷地内建物等に50人以上居住する建物の定義

- ・同一敷地内建物等のうち、当該同一敷地内建物等における当該夜間対応型訪問介護事業所の利用者が50人以上居住する建物の利用者全員に適用されるものです。
- ・この場合の利用者数は、1月間（暦月）の利用者数の平均を用います。この場合、1月間の利用者数の平均は、当該月における1日ごとの該当する建物に居住する利用者の合計を、当該月の日数で除して得た値とします。この平均利用者数の算定に当たっては、小数点以下を切り捨てるものとします。

#### 【平成27年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol.1）（平成27年4月1日）】

【問5】月の途中に、集合住宅減算の適用を受ける建物に入居した又は当該建物から退居した場合、月の全てのサービス提供部分が減算の対象となるのか。

【答】集合住宅減算については、利用者が減算対象となる建物に入居した日から退居した日までの間に受けたサービスについてのみ減算の対象となる。月の定額報酬であるサービスのうち、介護予防訪問介護費、夜間対応型訪問介護費（Ⅱ）及び定期巡回・随時対応型訪問介護看護費については、利用者が減算対象となる建物に居住する月があるサービスに係る報酬（日割り計算が行われる場合は日割り後の額）について減算の対象となる。なお、夜間対応型訪問介護費（Ⅰ）の基本夜間対応型訪問介護費について

は減算の対象とならない。(以下、略)

【問7】「同一の敷地内若しくは隣接する敷地内の建物」に該当するもの以外の集合住宅に居住する利用者に対し訪問する場合、利用者が1月あたり20人以上の場合減算の対象となるが、算定月の前月の実績で減算の有無を判断することとなるのか。

【答】算定月の実績で判断することとなる。

【問8】「同一建物に居住する利用者が1月あたり20人以上である場合の利用者数」とは、どのような者の数を指すのか。

【答】この場合の利用者数とは、当該指定訪問介護事業所とサービス提供契約のある利用者のうち、該当する建物に居住する者の数をいう。(サービス提供契約はあるが、当該月において、訪問介護費の算定がなかった者を除く。)※文中の「訪問介護」は「夜間対応型訪問介護」と読み替えてください(市注釈)

【厚生労働省「平成30年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 1)」(平成30年3月23日)】

- 事業所と同一建物の利用者又はこれ以外の同一建物の利用者20人以上にサービスを行う場合の減算(集合住宅減算)

【問2】集合住宅減算についてはどのように算定するのか。

【答】集合住宅減算の対象となるサービスコードの所定単位数の合計に対して減算率を掛けて算定をすること。なお、区分支給限度基準額を超える場合、区分支給限度基準額の管理に際して、区分支給限度基準額の超過分に同一建物減算を充てることは出来ないものとする。

※平成27年度介護報酬改定に関するQ&A(平成27年4月1日)問10参照

3 認知症専門ケア加算 【事前届出】

- 別に厚生労働大臣が定める基準に適合しているものとして市町村長に届け出た指定夜間対応型訪問介護事業所において、別に厚生労働大臣が定める者に対して専門的な認知症ケアを行った場合は、当該基準に掲げる区分に従い、イについては、定期巡回サービス又は随時訪問サービスを行った際に1日につき、ロについては1月につき、次に掲げる所定単位数を加算する。ただし、次に掲げるいずれかの加算を算定している場合においては、次に掲げるその他の加算は算定しない。

(1) イを算定している場合	(2) ロを算定している場合
⊖ 認知症専門ケア加算(Ⅰ) 3単位	⊖ 認知症専門ケア加算(Ⅰ) 90単位
⊖ 認知症専門ケア加算(Ⅱ) 4単位	⊖ 認知症専門ケア加算(Ⅱ) 120単位

【厚生労働大臣が定める基準(三の二)】

- イ 認知症専門ケア加算(Ⅰ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。
  - ① 事業所における利用者のうち、日常生活に支障を来すおそれのある症状若しくは行動が認められることから介護を必要とする認知症の者(以下この号において「対象者」という。)の占める割合が2分の1以上であること。
  - ② 認知症介護に係る専門的な研修を修了している者を対象者の数が20人未満である場合にあっては、1以上、当該対象者の数が20人以上である場合にあっては、1に、当該対象者の数が19を超えて10又はその端数を増すごとに1を加えて得た数以上配置し、チームとして専門的な認知症ケアを実施していること。
  - ③ 事業所の従業者に対して、認知症ケアに関する留意事項の伝達又は技術的指導に係る会議を定期的に開催していること。
- ロ 認知症専門ケア加算(Ⅱ) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。
  - ① イの基準のいずれにも適合すること。
  - ② 認知症介護の指導に係る専門的な研修を修了している者を1名以上配置し、事業所全体の認知症ケアの指導等を実施していること。
  - ③ 当該事業所における介護職員、看護職員ごとの認知症ケアに関する研修計画を作成し、当該計画に従い、研修を実施又は実施を予定していること。

【厚生労働大臣が定める者＝厚生労働大臣が定める基準に適合する利用者等三十五の二の二】

- ・夜間対応型訪問介護費のハの注の厚生労働大臣が定める者
- ・日常生活に支障を来すおそれのある症状又は行動が認められることから介護を必要とする認知症の者

【留意事項】

- ① 「日常生活に支障を来すおそれのある症状若しくは行動が認められることから介護を必要とする認知症の者」とは、日常生活自立度のランクⅢ、Ⅳ又はMに該当する利用者を指すものとする。
- ② 認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の割合が2分の1以上の算定方法は、算定日が属する月の前3月間の利用者実人員数又は利用延人員数の平均で算定すること(ただし、夜間対応型訪問介護費(Ⅱ)を算定する場合は利用延人員数は用いない。)。また、届出を行った月以降においても、直近3月間の認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の割合につき、毎月継続的に所定の割合以上であることが必要である。なお、その割合については、毎月記録するものとし、所定の割合を下回った場合については、直ちに第一の5の届出を



提出しなければならない。

- ③ 「認知症介護に係る専門的な研修」とは、「認知症介護実践者等養成事業の実施について」（平成18年3月31日老発第0331010号厚生労働省老健局長通知）、「認知症介護実践者等養成事業の円滑な運営について」（平成18年3月31日老計第0331007号厚生労働省計画課長通知）に規定する「認知症介護実践リーダー研修」及び認知症看護に係る適切な研修を指すものとする。
- ④ 「認知症ケアに関する留意事項の伝達又は技術的指導に係る会議」の実施に当たっては、全員が一堂に会して開催する必要はなく、いくつかのグループ別に分かれて開催することで差し支えない。また、「認知症ケアに関する留意事項の伝達又は技術的指導に係る会議」は、テレビ電話装置等を活用して行うことができるものとする。この際、個人情報保護委員会・厚生労働省「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」、厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」等を遵守すること。
- ⑤ 「認知症介護の指導に係る専門的な研修」とは、「認知症介護実践者等養成事業の実施について」、「認知症介護実践者等養成事業の円滑な運営について」に規定する「認知症介護指導者養成研修」及び認知症看護に係る適切な研修を指すものとする。

#### 【令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol. 4)】

【問30】 認知症高齢者の日常生活自立度の確認方法如何。

【答】 認知症高齢者の日常生活自立度の決定に当たっては、医師の判定結果又は主治医意見書を用いて、居宅サービス計画又は各サービスの計画に記載することとなる。なお、複数の判定結果がある場合には、最も新しい判定を用いる。

医師の判定がない場合は、「要介護認定等の実施について」に基づき、認定調査員が記入した同通知中「2(4)認定調査員」に規定する「認定調査票」の「認定調査票(基本調査)」7の「認知症高齢者の日常生活自立度」欄の記載を用いるものとする。

これらについて、介護支援専門員はサービス担当者会議などを通じて、認知症高齢者の日常生活自立度も含めて情報を共有することとなる。

(注) 指定地域密着型介護サービスに要する費用の額の算定に関する基準及び指定地域密着型介護介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項について(平成18年3月老計発第0331005号、老振発第0331005号、老老発0331018号厚生労働省老健局計画・振興・老人保健課長連名通知)第二1(12)「認知症高齢者の日常生活自立度」の決定方法について」の記載を確認すること。

【問31】 認知症介護に係る専門的な研修を修了した者を配置するとあるが「配置」の考え方如何。常勤要件はあるか。

【答】 専門的な研修を修了した者の配置については、常勤等の条件は無いが、認知症チームケアや認知症介護に関する研修の実施など、本加算制度の要件を満たすためには事業所内での業務を実施する必要があることから、加算対象事業所の職員であることが必要である。なお、本加算制度の対象となる事業所は、専門的な研修を修了した者の勤務する主たる事業所1か所のみである。

【問32】 認知症専門ケア加算(Ⅱ)の認知症介護指導者は、研修修了者であれば管理者でもかまわないか。

【答】 認知症介護指導者研修修了者であり、適切に事業所全体の認知症ケアの実施等を行っている場合であれば、その者の職務や資格等については問わない。

【問37】 認知症専門ケア加算の算定要件について、認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の割合が1/2以上であることが求められているが、算定方法如何。

【答】 認知症専門ケア加算の算定要件である認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の割合については、届出日が属する月の前3月間の利用者数で算定することとし、利用者数は利用実人員数又は利用延人員数を用いる。例えば、以下の例の場合の前3月の平均は次のように計算する。計算に当たって、夜間対応型訪問介護(Ⅱ)(包括報酬)の場合は、利用実人員数(当該月に報酬を算定する利用者)を用いる(利用延人員数は用いない)ことに留意すること。なお、利用実人員数による計算を行う場合、月途中で認知症高齢者の日常生活自立度区分が変更になった場合は月末の認知症高齢者の日常生活自立度区分を用いて計算する。

#### 4 サービス提供体制強化加算 【事前届出】

- 別に厚生労働大臣が定める基準に適合しているものとして市長に届け出た指定夜間対応型訪問介護事業所が、利用者に対し、指定夜間対応型訪問介護を行った場合は、当該基準に掲げる区分に従い、イについては定期巡回サービス又は随時訪問サービスを行った際に1回につき、ロについては1月につき、次に掲げる所定単位数を加算する。

(1) イを算定している場合	(2) ロを算定している場合
(一) サービス提供体制強化加算(Ⅰ) 22単位	(一) サービス提供体制強化加算(Ⅰ) 154単位
(二) サービス提供体制強化加算(Ⅱ) 18単位	(二) サービス提供体制強化加算(Ⅱ) 126単位
(三) サービス提供体制強化加算(Ⅲ) 6単位	(三) サービス提供体制強化加算(Ⅲ) 42単位

#### 【厚生労働大臣が定める基準(五十)】

イ サービス提供体制強化加算(Ⅰ)次に掲げる基準のいずれにも適合すること。



- (1) 指定夜間対応型訪問介護事業所の全ての訪問介護員等に対し、訪問介護員等ごとに研修計画を作成し、当該計画に従い、研修（外部における研修を含む。）を実施又は実施を予定していること。
- (2) 利用者に関する情報若しくはサービス提供に当たっての留意事項の伝達又は事業所における訪問介護員等の技術指導を目的とした会議を定期的開催すること。
- (3) 事業所の全ての訪問介護員等に対し、健康診断等を定期的実施すること。
- (4) 次のいずれかに適合すること。
  - （イ）指定夜間対応型訪問介護事業所の訪問介護員等の総数のうち、介護福祉士の占める割合が60/100以上であること。
  - （ロ）事業所の訪問介護員等の総数のうち、勤続年数10年以上の介護福祉士の占める割合が25/100以上であること。
- ロ サービス提供体制強化加算(Ⅱ)次に掲げる基準のいずれにも適合すること。
  - (1) イ(1)から(3)までに掲げる基準のいずれにも適合すること。
  - (2) 事業所の訪問介護員等の総数のうち、介護福祉士の占める割合が40/100以上又は介護福祉士、実務者研修修了者及び介護職員基礎研修課程修了者の占める割合が60/100以上であること。
- ハ サービス提供体制強化加算(Ⅲ)次に掲げる基準のいずれにも適合すること。
  - (1) イ(1)から(3)までに適合するものであること。
  - (2) 以下のいずれかに適合すること。
    - （イ）指定夜間対応型訪問介護事業所の訪問介護員等の総数のうち、介護福祉士の占める割合が30/100以上又は介護福祉士、実務者研修修了者及び介護職員基礎研修課程修了者の占める割合が50/100以上であること。
    - （ロ）事業所の訪問介護員等の総数のうち、勤続年数7年以上の介護福祉士の占める割合が30/100以上であること。

### 【留意事項】

- ① 研修について、従業者ごとの研修計画については、事業所におけるサービス従業者の資質向上のための研修内容と研修実施のための勤務体制の確保を定めるとともに、従業者について個別具体的な研修の目標、内容、研修期間、実施時期等を定めた計画を作成してください。
- ② 会議の開催について、従業者全員が参加する会議を概ね1か月に1回以上開催する必要があります。なお、実施に当たっては全員が一同に会して開催する必要はなく、いくつかのグループに分かれて開催することもできます。また、会議の開催状況について、その概要を記録しなければなりません。「利用者に関する情報やサービス提供に当たっての留意事項」とは、少なくとも次に掲げる事項について、変化の動向を含め、記載しなければなりません。
  - ・利用者のADLや意欲
  - ・利用者の主な訴えやサービス提供時の特段の要望
  - ・家庭環境
  - ・前回のサービス提供時の状況
  - ・その他サービス提供に当たって必要な事項
- ③ 健康診断等について、全ての従業者に対し少なくとも1年以内ごとに1回、健康診断を事業主の費用負担により実施してください。新たに加算を算定する場合には、少なくとも1年以内に健康診断を実施する計画が決められている必要があります。
- ④ 職員の割合の算出について、常勤換算方法により算出した前年度(4月～2月)の平均を用いること。ただし、前年度の実績が6か月に満たない事業所については届出日の属する月の前3か月について、常勤換算方法により算出した平均を用いることとします。したがって、新たに事業を開始し、又は再開した事業者については、4か月目以降届出が可能となります。なお、介護福祉士又は実務者研修修了者若しくは旧介護職員基礎研修課程修了者については、各月の前月の末日時点で資格を取得又は研修の課程を修了している者としてください。
- ⑤ ④ただし書の場合は、届出を行った月以降においても、直近3か月間の職員の割合を毎月継続的に維持しなければなりません。なお、その割合については、毎月記録するものとし、所定の割合を下回った場合には、直ちに算定取り下げの届出をしなければなりません。
- ⑥ 勤続年数とは、各月の前月の末日時点における勤続年数をいうものとする。
- ⑦ 勤続年数の算定に当たっては、当該事業所における勤務年数に加え、同一法人等の経営する他の介護サービス事業所、病院、社会福祉施設等においてサービスを利用者に直接提供する職員として勤務した年数を含めることができるものとする。

### 【ポイント】

- サービス提供体制強化加算は、前年度の実績を基に算定する加算のため、年度途中で算定要件を満たさなくなった場合でも、当該年度については算定することができます。前年度の実績が6か月に満たない場合は、直近3か月間の職員の割合を毎月継続的に維持し、その割合について毎月記録する必要があります。

### 【平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.2) (平成27年4月30日)】

【問64】 サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イとサービス提供体制強化加算(Ⅰ)ロは同時に取得することは可能か。不可である場合は、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イを取得していた事業所が、実地指導等によって、介護福祉士の割合が60%を下回っていたことが判明した場合は、全額返還となるのか。

【答】 サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イとサービス提供体制強化加算(Ⅰ)ロを同時に取得することはできな

い。また、実地指導等によって、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イの算定要件を満たさないことが判明した場合、都道府県知事等は支給された加算の一部又は全部を返還させることが可能となっている。なお、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イの算定要件を満たしていないが、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)ロの算定要件を満たしている場合には、後者の加算を取得するための届出が可能であり、サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イの返還等と併せて、後者の加算を取得するための届出を行うことが可能である。

#### 【令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol. 4)】

【問13】 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所を一体的に運営している場合、加算の算定基準となる職員の割合は一体的に算出すべきか、別個に算出すべきか。両方を兼務している職員をどちらか一方に寄せてカウントすることは可能か。

【答】 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所を兼務している職員については、勤務実態、利用者数等に基づき按分するなどの方法により当該職員の常勤換算数を定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所に割り振った上で、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所それぞれについて割合を算出し、加算の算定の可否を判断することが望ましい。ただし、大多数の職員が定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所を均等に兼務しているような場合は、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所で一体的に算出した職員の割合を、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所の両方について用いても差し支えない。

また、実態として、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所のみ勤務している職員を定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所のみでカウントすることは差し支えないが、実態として定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所を兼務している職員を定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所と夜間対応型訪問介護事業所いずれか一方のみにおいてカウントするなど、勤務実態と乖離した処理を行うことは認められない。

#### 5 介護職員処遇改善加算 【事前届出】

○ 別に厚生労働大臣が定める基準に適合している事業所は令和6年3月31日までの間、次に掲げる単位数を所定単位数に加算します。ただし、次に掲げるいずれかの加算を算定している場合においては、次に掲げるその他の加算は算定しません。なお、介護職員処遇改善加算は区分支給限度基準額の算定対象外です。

- (1) 介護職員処遇改善加算(Ⅰ) 介護報酬総単位数※の13.7%に相当する単位数
- (2) 介護職員処遇改善加算(Ⅱ) 介護報酬総単位数※の10.0%に相当する単位数
- (3) 介護職員処遇改善加算(Ⅲ) 介護報酬総単位数※の5.5%に相当する単位数

【厚生労働大臣が定める基準】

イ 介護職員処遇改善加算(Ⅰ) … 次の①～⑧のいずれにも適合すること。

- (1) 退職手当を除く介護職員の賃金の改善に要する費用の見込み額が介護職員処遇改善加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づいて適切な措置を講じていること。
- (2) 指定夜間対応型訪問介護事業所において、①の賃金改善計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の介護職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員処遇改善計画書を作成し、全ての介護職員に周知し、市長に届け出ていること。
- (3) 介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。
- (4) 指定夜間対応型訪問介護事業所において、事業年度ごとに介護職員の処遇改善に関する実績を市長に報告すること。
- (5) 算定日が属する月の前12月間において、労働基準法、労働者災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法、その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。
- (6) 指定夜間対応型訪問介護事業所において労働保険料の納付が適正に行われていること。
- (7) 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。
  - ① 介護職員の任用における職責または職務内容等の要件(賃金も含む。)を定めていること
  - ② ①の要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。
  - ③ 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施または研修の機会を確保していること。
  - ④ ③について全ての介護職員に周知していること。
  - ⑤ 介護職員の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ていること。
  - ⑥ (5)の要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。
- (8) (2)の届出に係る計画の期間中に実施する介護職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該介護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ること。

ロ 介護職員処遇改善加算(Ⅱ) … イ(1)から(6)まで、(7)①から④まで及び(8)に掲げる基準のいずれにも適合すること。

ハ 介護職員処遇改善加算(Ⅲ) … 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。

(1) イの(1)から(6)まで及び(8)に掲げる基準に適合すること。

(2) 次に掲げる基準のいずれかに適合すること。

① 次に掲げる要件の全てに適合すること。

a 介護職員の任用における職責又は職務内容等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。

b aの要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること

②次に掲げる要件の全てに適合すること。

a 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。

b aについて全ての介護職員に周知していること。

○ キャリアパス要件と職場環境等要件について

「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（令和3年3月16日老発0316第4号厚生労働省老健局長通知）

**【キャリアパス要件Ⅰ】** 次のイ、ロ及びハの全てに適合すること。

イ 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。

ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われているものを除く。）について定めていること。

ハ イ及びロの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していること。

**【キャリアパス要件Ⅱ】** 次のイ及びロの全てに適合すること。

イ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる具体的な計画を策定し、当該計画にかかる研修の実施又は研修の機会を確保していること。

一 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、OFF-JT等）するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。

二 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。

ロ イについて、全ての介護職員に周知していること。

**【キャリアパス要件Ⅲ】** 次のイ及びロの全てに適合すること。

イ 介護職員について、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ていること。具体的には、次の一から三までのいずれかに該当する仕組みであること。

一 経験に応じて昇給する仕組み

「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みであること。

二 資格等に応じて昇給する仕組み

「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みであること。ただし、介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給条件が明文化されていることを要する。

三 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

ロ イの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し全ての介護職員に周知していること。

**【職場環境等要件】**

届出に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての介護職員に周知していること。

**【介護職員処遇改善加算の算定要件】**

・加算（Ⅰ）キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、キャリアパス要件Ⅲ、職場環境等要件の全てを満たすこと。

・加算（Ⅱ）キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、職場環境等要件の全てを満たすこと。

・加算（Ⅲ）キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たすこと。

※ 経営状況等を理由に事業の継続が著しく困難となった場合であって介護職員の賃金水準（本加算による賃金改善分を除く。）を見直した上で賃金改善を行う場合にはその内容について市長に届け出ること。

**【厚生労働省「介護サービス関係Q&A」】（Vol.2）（平成27年4月30日）**

**【問36】** 介護職員の資質向上の支援に関する計画には、具体的にどのような内容が必要か。

**【答】** 当該計画については、特に基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める介護職員像及び介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。また、計画の期間は必ずしも賃金改善実施期間と合致しなくても良い。なお、目標を例示すれば、次のようなものが考えられる

①利用者のニーズに応じた良質なサービス提供するために、介護職員が技術・能力（例：介護技術、コミュニケーション能力、協調性、問題解決能力、マネジメント能力等）の向上に努めること。

- ②事業所全体での資格等（例：介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等）の取得率向上
- 【問40】賃金改善等の処遇改善計画の介護職員への周知方法の確認について、回覧形式で判子を押印した計画書の写しを提出させること等が考えられるが、具体的にどのように周知すればよいか。
- 【答】賃金改善計画等の周知については、全従事者が閲覧できる掲示板等への掲示や全従事者への文書による通知等が考えられるが、各法人・事業所において適切な方法で実施することが必要である。
- 【問42】介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の定めには、最低限、どのような内容が必要か。
- 【答】職責や職務内容等については、特に基準等を設けておらず、事業者の運営方針等に基づいて設定することが必要である。
- 【問43】介護職員処遇改善加算の届出は毎年必要か。平成24年度に加算を算定しており、平成25年度にも加算を算定する場合、再度届け出る必要があるのか。
- 【答】介護職員処遇改善加算を算定しようとする事業所が前年度も加算を算定している場合、介護職員処遇改善計画書は毎年提出する必要があるが、既に提出された計画書添付書類については、その内容に変更（加算取得に影響のない軽微な変更を含む）がない場合は、その提出を省略させることができる。
- 【問46】実績報告で賃金改善額が加算額を下回った場合これまでの交付金と同様返還する必要があるのか。
- 【答】加算の算定要件は、賃金改善額が加算による収入額を上回ることであり、加算による収入額を下回るとは想定されないが、仮に加算による収入額を下回っている場合は、一時金や賞与として支給されることが望ましい。なお、悪質な事例については、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。
- 【問47】期限までに実績報告が行われない場合は、実施期間中の当該加算は全額返還となるのか。
- 【答】加算の算定要件で実績報告を行うこととしており、指定権者が実績報告の提出を求める等の指導を行っているにも関わらず、実績報告の提出を行わない場合は、加算の算定要件を満たしていない不正請求として全額返還となる。
- 【問49】加算は、事業所ごとに算定するため、介護職員処遇改善加算の算定要件である介護職員処遇改善計画書や実績報告書は、（法人単位ではなく）事業所ごとに提出する必要があるのか。
- 【答】加算は、事業所毎に算定をするため事業所毎の届出が原則となるが、介護サービス事業所等を複数有する介護サービス事業者等（法人である場合に限る。）である場合や介護サービス事業所等ごとの届出が実態に鑑み適当でない場合、介護職員処遇改善計画書は、当該介護サービス事業者等が一括して作成することができる。また、同一の就業規則により運営されている場合に、地域ごとや介護サービスごとに作成することができる。
- 【問51】介護職員処遇改善加算は、区分支給限度基準額に反映しないとありますが、利用料には反映されるのか。
- 【答】介護職員処遇改善加算は、区分支給限度基準額の算定には含まない。また、利用者には通常の介護報酬算出方式に基づき算出した額の1割を請求することになる。
- 【問61】介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えた場合、介護職員処遇改善加算はどのように算定するのか。
- 【答】介護職員処遇改善加算は、サービス別の介護報酬総単位数にサービス別の加算率を乗じて算出する。その上で、利用者負担を算出する際には、まず介護報酬総単位数が区分支給限度基準額を超えているか否かを確認した上で超えている場合には、超過分と当該超過分に係る加算は保険給付の対象外となる。
- 【問62】複数のサービスを利用し、区分支給限度基準額を超えた場合、どのサービスを区分支給限度基準額超過の取扱いとするのか。また、それは誰がどのように判断するのか。
- 【答】これまでの取扱いと同様に、いずれのサービスを区分支給限度基準額超過の取扱いとしても構わない。また、ケアプラン作成時に、ケアマネジャーがどのサービスを区分支給限度基準額超過とするかについて判断する。

【(厚生労働省「平成29年度介護報酬改定に関するQ & A」(平成29年3月16日))】

○ キャリアパス要件Ⅲについて（問1）

- 【問1】キャリアパス要件Ⅲと既存のキャリアパス要件Ⅰとの具体的な違い如何。
- 【答】キャリアパス要件Ⅰについては、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を要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めていないものである。一方、新設する介護職員処遇改善加算（以下「加算」という。）の加算（Ⅰ）（以下「新加算（Ⅰ）」という。）の取得要件であるキャリアパス要件Ⅲにおいては、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としている。
- 【問2】昇給の仕組みとして、それぞれ『①経験 ②資格 ③評価のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けること』という記載があるが、これらを組み合わせて昇給の要件を定めてもいいか。
- 【答】お見込みの通りである。
- 【問3】昇給の方式については、手当や賞与によるものでも良いのか。
- 【答】昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいが、基本給、手当、賞与等を問わない。
- 【問4】資格等に応じて昇給する仕組みを設定する場合において、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを有する」とあるが、具体的にはどのような仕組みか。
- 【答】本案件は、介護福祉士の資格を有して事業所や法人に雇用される者がいる場合があることを踏まえ、そのような者も含めて昇給を図る観点から設けているものであり、例えば、介護福祉士の資格を有する

者が、介護支援専門員の資格を取得した場合に、より高い基本給や手当が支給される仕組みなどが考えられる。

【問5】キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについて、非常勤職員や派遣職員はキャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの対象となるか。

【答】キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについては、非常勤職員を含め、当該事業所や法人に雇用される全ての介護職員が対象となりうるものである必要がある。また、介護職員であれば派遣労働者であっても、派遣元と相談の上、介護職員処遇改善加算の対象とし、派遣料金の値上げ分等に充てることは可能であり、この場合、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとしている。新加算（Ⅰ）の取得に当たっても本取扱いに変わりはないが、キャリアパス要件Ⅲについて、派遣労働者を加算の対象とする場合には、当該派遣職員についても当該要件に該当する昇給の仕組みが整備されていることを要する。

【問6】キャリアパス要件Ⅲの昇給の基準として「資格等」が挙げられているが、これにはどのようなものが含まれるのか。

【答】「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の終了を想定している。また、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組み」については、介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を有している者が、「介護支援専門員」や「社会福祉士」など、事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定している。また、必ずしも公的な資格である必要はなく、例えば、事業所等で独自の資格を設け、その取得に応じて昇給する仕組みを設ける場合も満たし得る。ただし、その場合にも、当該資格を取得するための要件が明文化されているなど、客観的に明らかとなっていることを要する。

【問7】『一定の基準に基づく定期に昇給を判定する仕組み』とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。また、『定期に』とは、どの程度の期間まで許されるのか。

【答】昇給の判定基準については、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えないが、明文化されていることが必要である。

【問8】キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みを設けたが、それによる賃金改善総額だけでは、加算の算定額を下回る場合、要件は満たさないこととなるのか。

【答】キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みによる賃金改善では加算の算定額に満たない場合においても、当該仕組みによる賃金改善を含め、基本給、手当、賞与等による賃金改善の総額が加算の算定額を上回っていればよい。

【問9】新加算（Ⅰ）取得のため就業規則等の変更を行う際、役員会等の承認を要するが、平成29年度について、当該承認が計画書の提出期限の4月15日までに間に合わない場合、新加算（Ⅰ）を算定できないのか。

【答】計画書に添付する就業規則等について、平成29年度については、4月15日の提出期限までに内容が確定していない場合には、その時点での暫定のもの添付することとしてよい。ただし、その内容に変更が生じた場合、確定したものを6月30日までに指定権者に提出すること。

【問10】平成29年4月15日までに暫定のものとして添付した就業規則等につき、役員会等の承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じた場合、新加算（Ⅰ）は算定できないのか。

【答】事業所や法人内部において承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じ、結果としてキャリアパス要件Ⅲを満たさない場合については、新加算（Ⅰ）は算定できないが、新加算（Ⅰ）以外の区分の算定要件を満たしていれば、変更届を提出の上、当該区分の加算を取得できる。また、内容の変更が軽微で、変更後の内容がキャリアパス要件Ⅲを満たす内容であれば、変更届の提出を要することなく、新加算（Ⅰ）を取得できる。

## ○ その他

【問11】介護職員処遇改善加算に係る加算率について、今回の改定後の介護職員処遇改善加算Ⅱ及びⅢの加算率が改定前とかわっているのはなぜか。

【答】新加算（Ⅰ）の創設に伴い、最新の介護職員数と費用額の数値に基づき、介護職員処遇改善加算（Ⅱ）及び（Ⅲ）の加算率を改めて設定し直したものであり、介護職員1人当たりの賃金改善額として見込んでいた金額（27,000円相当、15,000円相当）が変わったものではない。

## 【厚生労働省「平成30年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 1)」(平成30年3月23日)】

## ○ 外国人の技能実習制度における介護職種の技能実習生の取扱いについて

【問142】外国人の技能実習制度における介護職種の技能実習生は介護職員処遇改善加算の対象となるのか。

【答】介護職種の技能実習生の待遇について、「日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること」とされていることに鑑み、介護職種の技能実習生が介護業務に従事している場合、EPAによる介護福祉士候補者と同様に、介護職員処遇改善加算の対象となる。

## 6 介護職員等特定処遇改善加算 【事前届出】

○ 別に厚生労働大臣が定める基準に適合している介護職員等の賃金の改善等を実施しているものとして市長に届

け出た指定夜間対応型訪問介護事業所が、利用者に対し、指定夜間対応型訪問介護を行った場合は、当該基準に掲げる区分に従い、次に掲げる単位数を所定単位数に加算します。ただし、次に掲げるいずれかの加算を算定している場合においては、次に掲げるその他の加算は算定しません。なお、介護職員等特定処遇改善加算は区分支給限度基準額の算定対象外です。

- (1) 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）…介護報酬総単位数の6.3%に相当する単位数
- (2) 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）…介護報酬総単位数の4.2%に相当する単位数

【厚生労働大臣が定める基準】（以下「算定基準」という。）

- イ 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）…次の（1）～（8）のいずれにも適合すること。**
- (1) 介護職員その他の職員の賃金改善について、次に掲げる基準のいずれにも適合し、かつ、賃金改善に要する費用の見込額が介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。
    - ① 介護福祉士であって、経験及び技能を有する介護職員と認められる者（以下「経験・技能のある介護職員」という。）のうち1人は、賃金改善に要する費用の見込額が月額8万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること。ただし、介護職員等特定処遇改善加算の算定見込額が少額であることその他の理由により、当該賃金改善が困難である場合はこの限りでない
    - ② 指定夜間対応型訪問介護事業所における経験・技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、介護職員（経験・技能のある介護職員を除く。）の賃金改善に要する費用の見込額の平均を上回っていること。
    - ③ 介護職員（経験・技能のある介護職員を除く。）の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、介護職員以外の職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。ただし、介護職員以外の職員の平均賃金額が介護職員（経験・技能のある介護職員を除く。）の平均賃金額を上回らない場合はその限りでないこと。
    - ④ 介護職員以外の職員の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと。
  - (2) 当該指定夜間対応型訪問介護事業所において、賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の当該事業所の職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員等特定処遇改善計画書を作成し、全ての職員に周知し、市長に届け出ていること。
  - (3) 介護職員等特定処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。ただし、経営の悪化等により事業の継続が困難な場合、当該事業の継続を図るために当該事業所の職員の賃金水準（本加算による賃金改善分を除く。）を見直すことはやむを得ないが、その内容について市長に届け出ること。
  - (4) 当該指定夜間対応型訪問介護事業所において、事業年度ごとに当該事業所の職員の処遇改善に関する実績を市長に報告すること。
  - (5) 夜間対応型訪問介護費におけるサービス提供体制強化加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）のいずれかを算定していること。
  - (6) 夜間対応型訪問介護費における介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること。
  - (7) (2)の届出に係る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。以下この号において同じ。）及び当該職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。
  - (8) (7)の処遇改善の内容等について、インターネットの利用その他の適切な方法により公表していること。
- ロ 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）**  
イ（1）から（4）まで及び（6）から（8）までに掲げる基準のいずれにも適合すること。

「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（令和3年3月16日老発0316第4号厚生労働省老健局長通知）

**○特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施**

①賃金改善の考え方

賃金改善は、基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。）のうち対象とする賃金項目を特定した上で行うものとします。また、安定的な処遇改善が重要であることから、基本給による賃金改善が望ましいです。

②賃金改善に係る賃金水準の比較の考え方

賃金改善は、特定加算を取得していない場合の賃金水準と、特定加算を取得し実施される賃金水準との差分を用いて算出します。

③賃金改善に係る留意点

特定加算の算定額に相当する賃金改善の実施に合わせて、算定基準イ⑤（介護福祉士の配置要件）、イ⑥（現行加算要件）、イ⑦（職場環境等要件）及びイ⑧（見える化要件）を満たす必要があります。

**○配分対象と配分方法**

①賃金改善の対象となるグループ

α経験・技能のある介護職員

介護福祉士であって、経験・技能を有する介護職員と認められる者をいう。具体的には、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、他の法人における経験や、当該職員の業務や技能等を踏まえ、各事業所



の裁量で設定することとします。

b 他の介護職員 経験・技能のある介護職員を除く介護職員をいう。

c その他の職種 介護職員以外の職員をいう。

②事業所における配分方法（基本的には、「算定基準」のとおり。）

a 経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善に要する費用の見込額が月額8万円以上又は賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円以上であること。なお、小規模事業所等で加算額全体が少額である等、設定することが困難な場合は合理的な説明を求めることとします。

b 経験技能のある介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均と比較し高いこと。

c 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込額の平均が、その他の職種の賃金改善に要する費用の見込額の平均の2倍以上であること。

d その他の職種の賃金改善後の賃金の見込額が年額440万円を上回らないこと。

○賃金改善以外の要件

（介護福祉士の配置等要件）サービス提供体制強化加算Ⅰ又は（Ⅱ）を算定していること。

（現行加算要件）介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること。

（職場環境等要件）

届出の計画に係る計画の期間中に実施する職員の処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。

（見える化要件）

特定加算に基づく取り組みについて、ホームページへ掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。

（特定加算の算定要件）

イ 特定加算（Ⅰ）は、介護福祉士の配置等要件、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

ロ 特定加算（Ⅱ）は、現行加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと。

○賃金改善方法の周知について

事業所は、賃金改善を行う方法等について、職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知してください。また、介護職員から処遇改善加算・特定加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、「賃金項目を特定した上で行うもの」となっていることもあり、書面を用いるなど分かりやすく説明してください。毎年介護職員から、事業所は処遇改善加算を算定しているようだが、賃金改善がなされているか分からないので確認したいとの問合せが多いので、周知についてよろしく願います。

【2019年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 1）（平成31年4月12日）】

○ 取得要件について

【問1】介護職員等特定処遇改善加算は、勤続10年以上の介護福祉士がいなければ取得できないのか。

【答】介護職員等特定処遇改善加算については、

- ・ 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること
- ・ 介護職員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
- ・ 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていることを満たす事業所が取得できることから、勤続10年以上の介護福祉士がいなくても取得可能である。

【問2】職場環境等要件について、現行の介護職員処遇改善加算の要件を満たすものとして実施している取組とは別の取組を実施する必要があるのか。

【答】介護職員等特定処遇改善加算における職場環境等要件については、職場環境等の改善が行われることを担保し、一層推進する観点から、複数の取組を行っていることとし、具体的には、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに一以上の取組を行うことが必要である。

これまで介護職員処遇改善加算を算定するに当たって実施してきた取組をもってこの要件を満たす場合、介護職員等特定処遇改善加算の取扱いと同様、これまでの取組に加えて新たな取組を行うことまでを求めているものではない。

【問3】ホームページ等を通じた見える化については、情報公表制度を活用しないことも可能か。

【答】事業所において、ホームページを有する場合、そのホームページを活用し、

- ・ 介護職員等特定処遇改善加算の取得状況
  - ・ 賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容
- を公表することも可能である。

【問4】経験・技能のある介護職員について、勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件としつつ、勤続10年の考え方については、事業所の裁量で設定できることとされているが、どのように考えるのか。

【答】「勤続10年の考え方」については、

- ・ 勤続年数を計算するにあたり、同一法人のみだけでなく、他法人や医療機関等での経験等も通算する
- ・ すでに事業所内で設けられている能力評価や等級システムを活用するなど、10年以上の勤続年数を有

しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とするなど、各事業所の裁量により柔軟に設定可能である。

○ 配分対象と配分ルールについて

【問5】 経験・技能のある介護職員に該当する介護職員がいないこととすることも想定されるのか。その場合、月額8万円の賃金改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上となる者を設定・確保することは必要か。

【答】 ・ 経験・技能のある介護職員については、勤続年数10年以上の介護福祉士を基本とし、各事業所の裁量において設定することとなり、処遇改善計画書及び実績報告書において、その基準設定の考え方について記載することとしている。

・ 今回、公費1000億円程度（事業費2000億円程度）を投じ、経験・技能のある介護職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を行うという介護職員等特定処遇改善加算の趣旨を踏まえ、事業所内で相対的に経験・技能の高い介護職員を「経験・技能のある介護職員」のグループとして設定し、その中で月額8万円の賃金改善となる者等を設定することが基本となる。

・ ただし、介護福祉士の資格を有する者がいない場合や、比較的新たに開設した事業所で、研修・実務経験の蓄積等に一定期間を要するなど、介護職員間における経験・技能に明らかな差がない場合などは、この限りでない。なお、このような「経験・技能のある介護職員」のグループを設定しない理由についても、処遇改善計画書及び実績報告書に具体的に記載する必要がある。

・ どのような経験・技能があれば「経験・技能のある介護職員」のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である。

【問6】 月額8万円の処遇改善を計算するに当たり、現行の介護職員処遇改善加算による改善を含めて計算することは可能か。

【答】 月額8万円の処遇改善の計算に当たっては、介護職員等特定処遇改善加算にもよる賃金改善分で判断するため、現行の介護職員処遇改善加算による賃金改善分とは分けて判断することが必要である。

【問7】 処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上かを判断するにあたっての賃金に含める範囲はどこまでか。

【答】 「経験・技能のある介護職員」のうち設定することとしている「月額8万円の処遇改善」又は「処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上」の処遇改善となる者に係る処遇改善後の賃金額については、手当等を含めて判断することとなる。なお、「月額8万円」の処遇改善については、法定福利費等の増加分も含めて判断し、処遇改善後の賃金「440万円」については、社会保険料等の事業主負担その他の法定福利費等は含まずに判断する。

【問8】 2019年度は10月から算定可能となるが、経験・技能のある介護職員について、処遇改善後の賃金が、役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上かを判断するにあたり、考慮される点はあるのか。

【答】 処遇改善後の賃金が年額440万円以上となることが原則であるが、介護職員等特定処遇改善加算が10月施行であることを踏まえ、2019年度の算定に当たっては、6月間又はそれ以下の期間の介護職員等特定処遇改善加算を加えても年収440万円以上を満たすことが困難な場合、12月間加算を算定していれば年収440万円以上となることが見込まれる場合であっても、要件を満たすものとして差し支えない。

【問9】 その他の職種の440万円の基準を判断するにあたって、賃金に含める範囲はどこまでか。

【答】 その他の職種の440万円の基準については、手当等を含めて判断することとなる。なお、法定福利費等は含めない。

【問10】 その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算はどのように行うのか。

【答】 その他の職種の440万円の基準についての非常勤職員の給与の計算に当たっては、常勤換算方法で計算し賃金額を判断することが必要である。

【問11】 小規模な事業所で開設したばかりである等、設定することが困難な場合に合理的な説明を求める例として、8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要する場合が挙げられているが、「一定期間」とはどの程度の期間を想定しているのか。

【答】 ・ 実際に月額8万円の改善又は年収440万円となる者を設定するにはこれまで以上に事業所内の階層・役職やそのための能力・処遇を明確化することが必要になるため、時間を要する可能性があるが、規程の整備等については適切にご対応いただきたい。

・ 当該地域における賃金水準や経営状況等、それぞれ状況は異なることから、「一定期間」を一律の基準で定めることや計画を定めて一定の期間で改善を求めることは適切でない。

【問12】 各グループの対象人数に関して、「原則として常勤換算方法による」とされているが、どのような例外を想定しているのか。

【答】 各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある介護職員及び他の介護職員については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。

【問13】 平均改善額の計算にあたり、母集団に含めることができる職員の範囲はどこまでか。

【答】 賃金改善を行う職員に加え、賃金改善を行わない職員についても、平均改善額の計算を行うにあたり職員の範囲に含めることとなる。

【問15】 介護職員等特定処遇改善加算については、法人単位の申請が可能とされているが、法人単位での取扱いが認められる範囲はどこまでか。

【答】 法人単位での取扱いについては、



- ・ 月額8万円の処遇改善となる者又は処遇改善後の賃金が役職者を除く全産業平均賃金（440万円）以上となる者を設定・確保
- ・ 経験・技能のある介護職員、他の介護職員、その他の職種の設定が可能である。
- ・ また、法人単位で月額8万円の処遇改善となる者等の設定・確保を行う場合、法人で一人ではなく、一括して申請する事業所の数に応じた設定が必要である。なお、事業所の中に、設定することが困難な事業所が含まれる場合は、実態把握に当たりその合理的理由を説明することにより、設定の人数から除くことが可能である。
- ・ 取得区分が（Ⅰ）、（Ⅱ）と異なる場合であっても、介護職員等特定処遇改善加算の取得事業所間においては、一括の申請が可能である（未取得事業所や処遇改善加算の非対象サービスの事業所、介護保険制度外の事業所については一括した取扱いは認められない。）。

## 7 介護職員等ベースアップ等支援加算 【事前届出】

- 別に厚生労働大臣が定める基準に適合している介護職員等の賃金の改善等を実施しているものとして市町村に届け出た指定夜間対応型訪問介護事業所が利用者に対し、指定夜間対応型訪問介護を行った場合には介護報酬総単位数の2.4%に相当する単位数を所定単位数に加算する。

【厚生労働大臣が定める基準】（以下「算定基準」という。）

- 次に掲げる基準のいずれにも適合すること。
  - イ 介護職員その他の職員の賃金改善について、賃金改善に要する費用の見込額が介護職員等ベースアップ等支援加算の算定見込額を上回り、かつ、介護職員及びその他の職員のそれぞれについて賃金改善に要する費用の見込額の三分の二以上を基本給又は決まって毎月支払われる手当に充てる賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。
  - ロ 指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所において、賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の当該事業所の職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員等ベースアップ等支援計画書を作成し、全ての職員に周知し、市町村長に届け出ていること。
  - ハ 介護職員等ベースアップ等支援加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。ただし、経営の悪化等により事業の継続が困難な場合、当該事業の継続を図るために当該事業所の職員の賃金水準（本加算による賃金改善分を除く。）を見直すことはやむを得ないが、その内容について市町村長に届け出ること。
  - ニ 当該指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所において、事業年度ごとに当該事業所の職員の処遇改善に関する実績を市町村長に報告すること。
  - ホ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護費における介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること。
  - ヘ ロの届出に係る計画の期間中に実施する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ること。

## ○ 医行為の解釈について

「医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の解釈について」（平成17年7月26日 医政発第0726005号）別紙において、原則として医行為ではないと考えられる行為についての解釈が次のとおり示されています。

- 1 水銀体温計・電子体温計により腋下で体温を計測すること、及び耳式電子体温計により外耳道で体温を測定すること。
- 2 自動血圧測定器により血圧を測定すること。
- 3 新生児以外の者であって入院治療の必要がないものに対して、動脈血酸素飽和度を測定するため、パルスオキシメータを装着すること。
- 4 軽微な切り傷、擦り傷、やけど等について、専門的な判断や技術を必要としない処置をすること（汚物で汚れたガーゼの交換を含む）。
- 5 患者の状態が以下の3条件を満たしていることを医師、歯科医師又は看護職員が確認し、これらの免許を有しない者による医薬品の使用の介助ができることを本人又は家族に伝えている場合に、事前の本人又は家族の具体的な依頼に基づき、医師の処方を受け、あらかじめ薬袋等により、患者ごとに区分し授与された医薬品について、医師又は歯科医師の処方及び薬剤師の服薬指導の上、看護職員の保健指導・助言を尊重した医薬品の使用を介助すること。具体的には、皮膚への軟膏の塗布（褥瘡の処置を除く）皮膚への湿布の貼付、点眼薬の点眼、一包化された内用薬の内服（舌下錠の使用も含む）、肛門からの座薬挿入又は鼻腔粘膜への薬剤噴霧を介助すること。
  - ① 患者が入院・入所して治療する必要がなく容態が安定していること。
  - ② 副作用の危険性や投薬量の調整等のため、医師又は看護職員による連続的な容態の経過観察が必要である場合ではないこと。
  - ③ 内用薬については誤嚥の可能性、座薬については肛門からの出血の可能性など、当該医薬品の使用の方法そのものについて専門的な配慮が必要な場合ではないこと。

注1 以下に掲げる行為も、原則として、医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の規制の対象とする必要がないものと考えられる。

- ① 爪そのものに異常がなく、爪の周囲の皮膚にも化膿や炎症がなく、かつ、糖尿病等の疾患に伴う専門的な管理が必要でない場合に、その爪を爪切りで切ること及び爪ヤスリでやすりがけすること。

- ②重度の歯周病等がない場合の日常的な口腔内の刷掃・清拭において、歯ブラシや綿棒又は巻き綿子などを用いて、歯、口腔粘膜、舌に付着している汚れを取り除き、清潔にすること。
- ③耳垢を除去すること（耳垢塞栓の除去を除く）。
- ④ストマ装具のパウチにたまった排泄物を捨てること（肌に接着したパウチの取り替えを除く）。
- ⑤自己導尿を補助するため、カテーテルの準備、体位の保持などを行うこと。
- ⑥市販のディスポーザブルグルセルリン浣腸器（※）を用いて浣腸すること。

※挿入部の長さが5から6センチメートル程度以内、グリセリン濃度50%、成人用の場合で40グラム程度以下、6歳から12歳未満の小児用の場合で、20グラム程度以下、1歳から6歳未満の幼児用の場合で10グラム程度以下の容量のもの

注2 上記1から5まで及び注1に掲げる行為は、原則として医行為又は医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の規制の対象とする必要があるものでないと考えられるものであるが、病状が不安定であること等により専門的な管理が必要な場合には、医行為であるとされる場合もあり得る。このため、介護サービス事業者等はサービス担当者会議の開催時等に、必要に応じて、医師、歯科医師又は看護職員に対して、そうした専門的な管理が必要な状態であるかどうか確認することが考えられる。さらに、病状の急変が生じた場合その他必要な場合は、医師、歯科医師又は看護職員に連絡を行う等の必要な措置を速やかに講じる必要がある。また、上記1から3までに掲げる行為によって測定された数値を基に投薬の要否など医学的な判断を行うことは医行為であり、事前に示された数値の範囲外の異常値が測定された場合には、医師、歯科医師又は看護職員に報告するべきものである。

注3 上記1から5まで及び注1に掲げる行為は原則として医行為又は医師法第17条、歯科医師法第17条及び保健師助産師看護師法第31条の対象とする必要があるものでないと考えられるものであるが、業として行う場合には、実施者に対して一定の研修や訓練が行われることが望ましいことは当然であり、介護サービス等の場で就労する者の研修の必要性を否定するものではない。また、介護サービスの事業者等は、事業遂行上、安全にこれらの行為が行われるよう監督することが求められる。

注4 今回の整理はあくまでも医師法、歯科医師法、保健師助産師看護師法等の解釈に関するものであり、事故が起きた場合の刑法、民法等の法律の規定による刑事上・民事上の責任は別途判断されるべきものである。

注5 上記1から5まで及び注1に掲げる行為について、看護職員による実施計画が立てられている場合は、具体的な手技や方法をその計画に基づいて行うとともに、その結果について報告、相談することにより密接な連携を図るべきである。上記5に掲げる医薬品の使用の介助が福祉施設等において行われる場合には、看護職員によって実施されることが望ましく、また、その配置がある場合には、その指導の下で実施されるべきである。

注6 上記4は、切り傷、擦り傷、やけど等に対する応急手当を行うことを否定するものではない。

## ○ 個人情報保護について

平成17年4月から、個人情報保護法が施行され、介護保険事業者も個人情報保護法に沿って事業運営をしていかなければなりません。また、同法の改正により、平成29年5月から小規模事業者も対象となりました。

厚生労働省等から発出されている具体的な取扱いのガイダンス等をご確認いただくとともに、個人情報の適正な取扱いについて各事業者で徹底していただきますようお願いいたします。＜厚生労働省ホームページ＞

「厚生労働分野における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン等」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027272.html>)

### ○ 医療分野

〔医療機関等、介護関係事業者〕

- ・ 医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス（平成29年4月14日通知、同年5月30日適用）
- ・ 「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」に関するQ & A（事例集）（平成29年5月30日適用）

なお、医療・介護関係事業者における個人情報の取扱いについては、法令上大きく分けて次の取組が必要となります。上記の厚生労働省ガイダンス等に詳細が記載されていますので、ご確認ください。

#### ① 個人情報の取得・利用

（例）利用目的を特定して、その範囲内で利用する  
利用目的を通知又は公表する

#### ② 個人データの保管

（例）漏えい等が生じないよう、安全に管理する  
従業員・委託先にも安全管理を徹底する

#### ③ 個人データの第三者提供

(例) 第三者に提供する場合は、あらかじめ本人の同意を得る

第三者に提供した場合・第三者から提供を受けた場合は、原則一定事項を記録する

④保有個人データに関する開示請求等への対応

(例) 本人から開示等の請求があった場合は、これに対応する

苦情等に適切・迅速に対応する