

令和2年度 介護サービス事業者集団指導資料

(地域密着型) 通所介護

札幌市保健福祉局 介護保険課 (事業指導担当)

目 次

1	実地指導と監査について.....	P3
2	運営基準について	P4
3	介護報酬の算定における留意事項	P14
4	新型コロナウイルスに係る臨時的な取扱い.....	P28
5	介護職員処遇改善加算について	P31
6	介護職員等特定処遇改善加算について.....	P32
7	高齢者虐待防止に関する取組・身体拘束について	P37
8	根拠法令.....	P40
9	変更の届出、加算の届出、廃止・休止の届出	P41
10	新型コロナウイルス感染症対策	P43

1 実地指導と監査について

札幌市では、利用者の自立支援や尊厳の保持を念頭に置き、介護給付等対象サービスの取扱いや介護報酬の請求に関する事項について、その周知徹底と遵守を図ることを指導の方針としています

(1) 実地指導

- 事業所において書類の確認や管理者からのヒアリングを行います。
- 関係法令や指定基準を遵守した運営が行われているか確認します。適切な運営が行われていない場合は、是正するよう指導します。
- 各種加算について、算定要件を満たしているか確認します。不適切な報酬請求が行われていた場合は、過誤調整が必要となります。

(2) 監査

- 重大な違反や報酬の不正請求などが疑われる場合に監査を行います。
- 監査の結果、不正の事実が確認された場合は、改善勧告・命令、指定の一部又は全部の停止や取り消し等の行政処分を行います。
- 実施指導において、利用者の生命の危険や報酬請求における著しい不正が確認された場合は、監査に切り替わることがあります。

- ・ 札幌市介護保険施設等指導監査要綱（平成 30 年 4 月 1 日改訂）

札幌市ホームページに掲載しています。

- ・ <http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/h24shidoukansayoukou.html>

※ 高齢者虐待が疑われるなどの理由により、あらかじめ通知することで日常のサービス提供状況を確認することができないと認められる場合は、事前通知せず実地指導の開始時に文書を通知することで実施することがあります。

2 運営基準について

1 事故発生時の対応について

(1) よくある指摘事項

- ①医療機関を受診した事故や誤薬事故について、本市への報告が行われていない。
- ②事故報告の提出はあったが、介護記録の添付が漏れている。

(2) 基準上求められること

- ①サービス提供中に発生した事故の中で、以下に該当するものについては、本市へ報告を行う必要があります。

事故報告が必要な事故	
(1) 利用者処遇に関するもの	
ア	死亡事故（病気によるものを除く。）
イ	虐待
ウ	失踪・行方不明（現在も捜索中のもの）
エ	骨折・打撲・裂傷等（ 医療機関を受診したもの ）
オ	誤飲・誤食・誤嚥、 誤薬
カ	不法行為
キ	無断外出（見つかった場合）
ク	その他（ 送迎中の事故等 ）
(2) 施設・事業所及び役職員に関するもの	
ア	不適切な会計処理
イ	不法行為等
(3) その他	
ア	事件報道が行なわれた場合
イ	その他必要と認められる場合

この中で、特に**医療機関を受診した事故**、**服薬介助忘れ等の誤薬事故**、**利用者送迎中に発生した事故等**については、**報告忘れが散見**されますので、ご注意ください。

- ②事故報告の際の提出物は、本市への報告様式である「事故等発生状況報告書」、事業所ごとの「事故記録様式」及び事故発生時からその後の対応経過を記録した「介護記録」の3点です。

特に、**介護記録については、添付漏れが非常に多い**ため、事故報告の際には必ず添付書類のご確認をお願いいたします。

※「事故発生時の報告取扱要綱」及び「事故等発生状況報告書」の様式は本市ホームページに掲載しておりますので、合わせてご確認ください。

URL : <http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k250jiko.html>

2 勤務表の作成について

(1) よくある指摘事項

○職種ごとの記載分けがされておらず、複数の職種を兼務している職員について、職種ごとの勤務時間数が分からない。

(2) 基準上求められること

○原則として、月ごとの勤務表を作成し、「従業者の日々の勤務時間」、「職務の内容」、「常勤・非常勤の別」、「管理者との兼務関係」等を明確にする必要があります。

○札幌市ホームページからダウンロードできる勤務形態一覧表（参考様式1-1【時間】及び【シフト】）で勤務表を作成する場合、様式内にこれらの明確にすべき項目が網羅されています。

事業所独自の勤務表様式を使用する場合は、これらの項目に漏れがないよう、特に留意して作成してください。

勤務形態一覧表掲載ページ（ページ内中段）

http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k221_3henko.html

(3) 記載例

サービス提供時間 9：00～17：00 の事業所の場合

不適切な例

職 種	勤務形態	氏 名 *	第 1 週							日…日勤 (9：00～17：00) ※休憩含
			1	2	3	4	5	6	7	
			月	火	水	木	金	土	日	
管理者	B	札幌 太郎	日	日	日	日	日	休	休	
生活相談員	B	札幌 太郎	日	日	日	日	日	休	休	
生活相談員	B	札幌 花子	日	日	日	日	日	休	休	
介護職員	B	札幌 花子	日	日	日	日	日	休	休	

↑兼務者のシフトを全て「日」で入れており、どの時間帯にどの職種に従事しているか不明確。生活相談員がサービス提供時間を通して配置されていると認められない。

適切な例

職 種	勤務形態	氏 名 *	第 1 週							①…午前 (9:00~13:00) ②…午後 (13:00~17:00) ※休憩含
			1	2	3	4	5	6	7	
			月	火	水	木	金	土	日	
管理者	B	札幌 太郎	①	①	①	①	①	休	休	
生活相談員	B	札幌 太郎	②	②	②	②	②	休	休	
生活相談員	B	札幌 花子	①	①	①	①	①	休	休	
介護職員	B	札幌 花子	②	②	②	②	②	休	休	

↑兼務者のシフトを「①」「②」と区別しており、どの時間帯にどの職種に従事しているか明確。生活相談員がサービス提供時間を通して配置されていると認められる。

3-1 秘密保持等 (従業員の秘密保持)

(1) よくある指摘事項

- ①従業員から秘密保持に関する誓約書をもらっていなかった。
- ②誓約書をもらっているが、退職後の秘密保持についての記載が無かった。

(2) 基準上求められること

- ①事業者は、従業員が正当な理由がなく、その業務上知りえた利用者又は家族の個人情報について、在職中および退職後においても漏らすことがないよう、従業員から誓約書をとる等の必要な措置を講じる必要があります。

全ての職員について、職中と退職後のいずれにおいても、利用者等の秘密を保持する旨の誓約をさせることが求められます。

3-2 秘密保持等 (利用者及び家族同意)

(1) よくある指摘事項

- ①個人情報利用について、利用者本人から同意を得ているが、利用者家族からの同意を得ていなかった。
- ②家族からの同意を「代理人」欄で得ていた。

(2) 基準上求められること

- ①サービス担当者会議等において、利用者の個人情報を用いる場合は利用者の、利用者家族の個人情報を用いる場合は、利用者家族の同意を、あらかじめ文書により得ておかなければなりません。

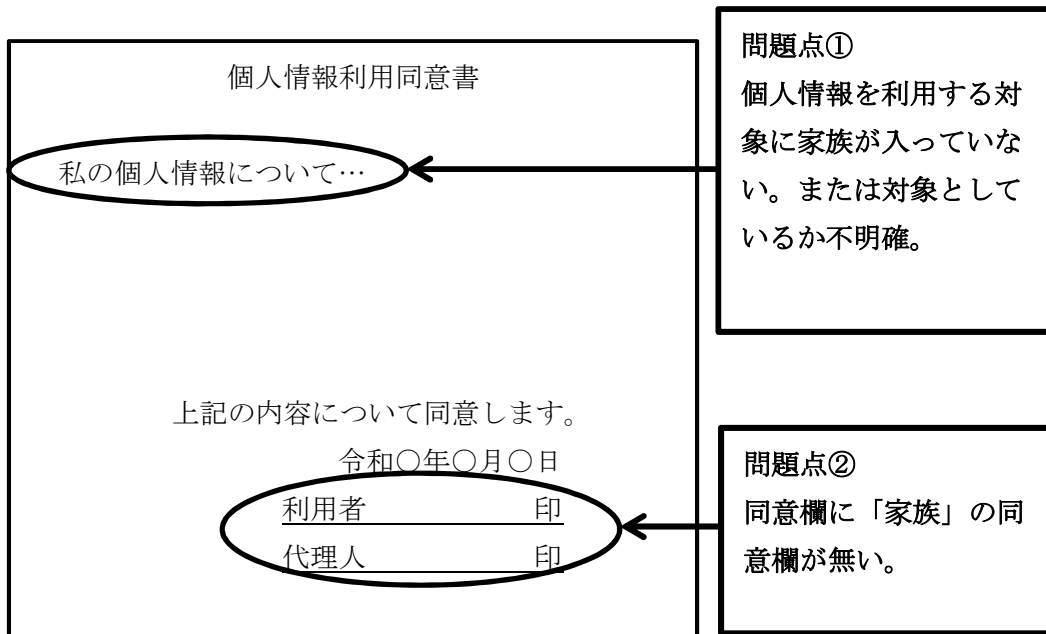
なお、家族全員から同意を得ることが難しい場合は、家族代表として1名から同意をもらうことで、家族全員から同意を得たものと取り扱って差し支えありません。

- ②代理人としての同意はあくまで「利用者の代理人」としての同意となりますので、「利用者の家族」としての同意とは異なります。

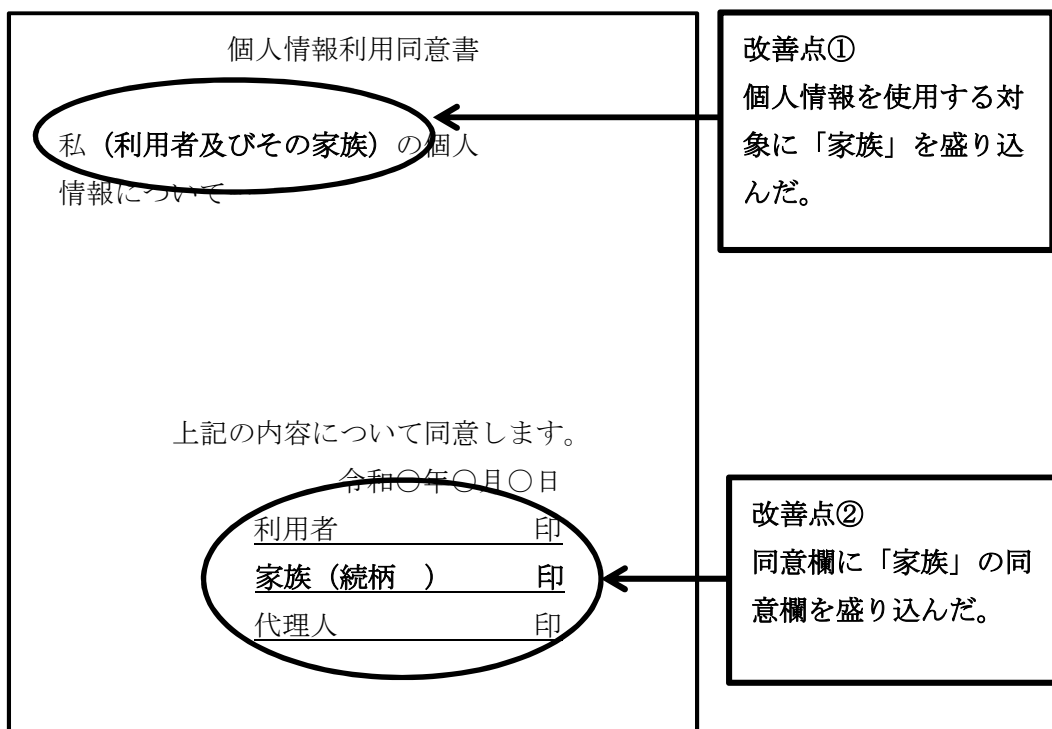
代理人欄と家族同意欄を区別し、家族同意欄に署名等を得るようにしてください。

(3) 記載例

不適切な様式



改善後の様式（例）



4 生活相談員の資格要件について

(1) よくある質問事項

○生活相談員に求められる資格がわからない。

(2) 基準上求められること

○生活相談員については、指定を受けた時期により資格要件が異なります。

平成 29 年 3 月 31 日までに指定を受けていた事業所	平成 29 年 4 月 1 日以降に新規指定を受けた事業所
①社会福祉主事 ②社会福祉士 ③精神保健福祉士 ④介護支援専門員 ⑤介護福祉士 ⑥生活相談員として勤務するに足るものと事業所が認めた者※	①社会福祉主事 ②社会福祉士 ③精神保健福祉士 ④介護支援専門員 ⑤介護福祉士

※平成 29 年 3 月 31 日までに指定を受けていた事業所については、①～⑤の資格を所持していなくても、事業者が生活相談員として勤務するに足るものと認めた者について、生活相談員として配置することを可能としています。

本規定は令和 3 年 3 月 31 日までの運用ですので、**令和 3 年 4 月 1 日以降は、全ての通所介護事業所において、①～⑤いずれかの資格を有するものしか生活相談員として配置することができなくなります。**

①の社会福祉主事については、4 年生大学又は短期大学在学中に厚生労働大臣が指定する所定の単位を 3 つ以上取得した場合に任用されます。

所定の 3 単位については、下記の厚生労働省ホームページのから確認できます。

厚生労働省「社会福祉主事任用資格の取得方法」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/shakai-kaigo-fukushi1/shakai-kaigo-fukushi9.html

5 非常災害対策について

(1) よくある指摘事項

- 火災、地震、風水害に対応する防災計画を作成していない、または、対応する避難訓練を実施していない。
- 浸水・土砂・山地災害が想定される区域でありながら、それらに対応する防災計画を作成していない、または、対応する避難訓練を実施していない。

(2) 基準について

- 通所介護事業者は、非常災害（火災、地震、風水害）に関する具体的な計画を立て、定期的に避難訓練、救出訓練その他必要な訓練を行わなければならないと規定されています。

また、事業所の立地場所が下記のいずれかに該当している場合は、上記計画・訓練に、これら被災を想定した対応等も加える必要があります。

- 浸水想定区域
- 土砂災害警戒箇所
- 山地災害危険地区

(3) 留意事項

- ・「介護保険施設等における利用者の安全確保及び非常災害時の体制整備の強化・徹底について」（平成 28 年 厚労省通知）を参考に非常災害対策計画の作成をお願いします。
 - ・札幌市ホームページに掲載している自己点検表を参考に、作成した非常災害対策計画の検証、見直し等にご活用ください。
- ※札幌市ホームページ：ホーム＞健康・福祉・子育て＞福祉・介護＞高齢福祉・介護保険＞介護事業所のみなさまへ＞自己点検一覧表

<http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/jikotenkenh27.html>

6 運営規程について

(1) 指摘事項

- ①運営規程に必要事項が記載されていない
- ②運営規程において、サービス提供記録の保存年限を「完結の日から2年」と記載されており、札幌市条例に定める基準を満たしていない

(2) 基準上求められること

- 運営規程には以下の規定を記載する必要があります。
- ・事業の目的及び運営の方針
 - ・従業員の職種、員数及び職務の内容（員数が〇名以上という記載は不可）
 - ・営業日及び営業時間
 - ・指定（地域密着型）通所介護の利用定員
 - ・指定（地域密着型）通所介護の内容及び利用料その他の費用の額
 - ・通常の事業の実施地域
 - ・サービス利用に当たっての留意事項
 - ・緊急時等の対応方法
 - ・非常災害対策
 - ・その他運営に関する留意事項

また、記録の保存年限は厚生労働省令と札幌市条例で定める基準が異なりますのでご注意ください。札幌市が定める記録の保存年限は次のとおりです。

記録の種類	保存期間
①（地域密着型）通所介護計画 ② サービス提供記録	その完結の日から2年間、又は 当該記録に係る介護給付があった日から5年間の いずれか遅い日まで
③従業員の勤務の体制及び実績に 関する記録	当該記録に係る介護給付があった日から5年間の いずれか遅い日まで
④ 市町村への通知に係る記録 ⑤ 苦情の内容等の記録 ⑥ 事故の状況及び措置の記録	その完結の日から2年間

なお、令和2年4月1日より、「**完結の日**」について、「従来の利用者のサービスが終了した日（契約の終了日）」から、「当該記録の作成目的が果たされた日」に解釈を変更いたしました。具体的には次のとおりです。

【完結の日】



7 重要事項説明書について

(1) 指摘事項

重要事項説明書に、提供するサービスの第三者評価の実施状況が記載されていない

(2) 基準上求められること

- 重要事項説明書には以下の規定を記載する必要があります。
- ・ 運営規程の概要
 - ・ 従業者の勤務体制
 - ・ 事故発生時の対応
 - ・ 苦情処理の体制
 - ・ 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）

平成30年4月より、重要事項説明書に「提供するサービスの第三者評価の実施状況」について記載することが基準上必要となりました。

「第三者評価」とは、事業者の提供する福祉サービスの質を、公正・中立な第三者機関が専門的かつ客観的な立場から評価を行い、サービスの質の向上を図るとともに、利用者の適切なサービスの選択に資するための情報を提供することを目的としています。詳細は北海道のホームページをご覧ください。

URL : <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/sus/houjin/jigyou/jigyou.htm>

8 日用品費の徴収について

(1) 指摘事項

「その他の日常生活費」として、すべての利用者等に一律に提供されるべき費用を徴収している

(2) 基準について

介護サービス事業所が、利用者等から徴収する「その他の日常生活費」に関する取扱いにつきましては、厚生労働省より示されており、徴収が不適切なものもあるとされています。

〈〈通所介護等における日常生活に要する費用の取扱い（H12 年老企第 54 号）〉〉

○「その他の日常生活費」の趣旨

利用者、入所者入居者又は入院患者はその家族等の**自由な選択**に基づき、事業者又は施設が通所介護等の提供の一環として提供する日常生活上の便宜に係る経費がこれに該当する。

○「その他の日常生活費」の受領に係る基準（※一部掲載）

保険給付の対象となっているサービスと明確に区分されないあいまいな名目による費用の受領は認められないこと。したがって、お世話料、管理協力費、共益費、施設利用補償金といったあいまいな名目の費用の徴収は認められず、費用の内訳が明らかにされる必要があること。

(3) 具体例

歯ブラシ、化粧品、シャンプー、タオル等の日用品は、一般的に要介護者等の日常生活に最低限必要と考えられるものであるため、通常使用するものとは別のものを提供する場合を除き、費用の徴収は不適切とされています。

また、サービスの一環として実施するクラブ活動や行事のうち、一般的に想定されるもの（例えば、作業療法等機能訓練の一環として行われるクラブ活動や入所者等が全員参加する定例行事）における材料費等は保険給付の対象に含まれることから別途徴収することはできないとされています。

各事業所におかれましては、「その他の日常生活費」として徴収している費用項目が適切かどうか見直しをするようお願いいたします。

3 介護報酬の算定における留意事項

1 人員基準欠如について

(1) よくある指摘事項

○看護職員が休暇等で何日間か不在となり、1月に必要な勤務日数の9割を下回っていた

(2) 基準について

○（定員が11人以上の事業所においては、）基準上、専ら通所介護の提供に当たる看護職員を単位毎に1以上配置する必要があります。

人員基準減算の基準となるのは、「サービス提供日に配置された看護職員の延べ人数」を「サービス提供日数」で割った数であり、これが1未満となった場合に減算の対象となる場合があります。

算定式 ※基準省令第2の7の(17)

①人員基準上必要とされる員数から1割を超えて減少した場合にはその翌月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで利用者全員について減算を行う。

(算定式)

$$\frac{\text{サービス提供日数に配置された延人数}}{\text{サービス提供日数}} < 0.9$$

②人員基準上必要とされる員数から1割の範囲内で減少した場合には、その翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで、利用者の全員について減算を行う（ただし、翌月の末日において人員基準を満たすに至っている場合を除く）。

(算定式)

$$0.9 \leq \frac{\text{サービス提供日数に配置された延人数}}{\text{サービス提供日数}} < 1.0$$

【具体例】

月の営業日数（サービス提供日数）が20日の事業所において、看護職員1名が毎日出勤する予定であったが、3日間休暇をとった。

⇒営業日20日のうち看護職員が配置されたのは17日

$17 / 20 = 0.85$ となり、①に該当。翌月（11月）から基本報酬が減算となる。

※減算対象にならない場合であっても、単位毎に1以上の看護職員の配置がなされていなければ人員基準違反となります。

看護職員を1名しか雇用していない場合、その1名が休暇等で不在が続いた際に、直ちに基準違反が生じ、加えて減算対象となる可能性があり、長期化した場合は事業所の休止が必要となります。不在時に備えた勤務体制の整備を推奨します。

(3) 実際の処分事例

平成31年4月11日付 指定取消処分

【サービス種別】

地域密着型通所介護（第1号通所事業）事業所

【概要】

監査により以下の事実が確認された。

- ・ 約2年半にわたり看護職員を週1日程度以下しか配置しておらず、人員基準が欠如したまま運営を続けていた
- ・ 指定更新時に提出した勤務表において、看護職員が適切に配置されている旨の虚偽の記載を行い、不正に指定更新を受けていた

【処分内容】

- ・ 約2年半分の基本報酬30%等を不正請求として徴収
- ・ 不正請求及び不正な手段による指定更新を受けたことを勧告し、指定取消処分
- ・ 法人役員及び管理者の欠格事由該当 等

2 定員超過について

(1) 指摘事項

○日々の利用者数の管理を適切に行っておらず、定員超過となっていた。

(2) 基準について

- 災害その他のやむを得ない事情がある場合を除き、単位ごとの利用定員を超えてサービス提供することはできません。
- 運営基準上、単位内で同時にサービス提供した利用者数の最大数ではなく、単位内の延べ利用者数が単位の定員を超えれば定員超過となります。

(3) 減算規定について

- 1月当たりの利用者数の平均数が事業所の定員を超過した場合に減算が必要です。
- 1月当たりの利用者数は「提供日ごとの同時にサービス提供した利用者数の最大数」の合計を「当該月のサービス提供日数」で割ることで算出します。小数点以下は切り上げます。
- 減算は定員超過となった月の翌月から定員超過が解消された月まで行います。

【具体例】

- ・定員 10 名、1 単位、営業日は月～金曜日
- ・便宜上 1 月ではなく 1 週間で考えた場合

曜日	月	火	水	木	金	平均
延べ利用者数	12 名	8 名	10 名	13 名	10 名	
同時最大利用者数	11 名	8 名	10 名	12 名	10 名	11 名

※単位内に短時間の利用者がいることにより延べ利用者数と同時最大利用者数が異なる場合があります。

- ・基準について
定員超過したことについてやむを得ない事情がなければ、月、木曜日が定員超過のため基準違反となります。
- ・減算について
同時最大利用者数の平均は $(11 \text{ 名} + 8 \text{ 名} + 10 \text{ 名} + 12 \text{ 名} + 10 \text{ 名}) \div 5 \text{ 日} = 10.2 \text{ 名}$
⇒小数点以下を切り上げると、11 名
よって、減算が必要となります。

3 事業所規模区分について（※地域密着型通所介護は対象外）

(1) 指摘事項

○前年度の事業所規模区分を確認せず、誤った区分で基本報酬の算定を続けていた。

(2) 基準について

○通所介護事業所は、前年度の1月当たりの平均利用延べ人員数に応じて、基本報酬が3段階に区分されます。

通常規模型通所介護費 > 大規模型通所介護費（Ⅰ） > 大規模型通所介護費（Ⅱ）
単位数が高い ←—————→ 単位数が低い

<注意>

・事業所規模区分の確認を怠ると、誤った区分で基本報酬の算定を続けてしまう恐れがあります。のちに誤りが発覚した場合、誤っていた期間の全利用者分の報酬請求を過誤調整することとなります。規模区分の確認は毎年度必ず実施してください。

【手順】

毎年度の3月頭に当年度の実績を確認。事業所規模区分に変更があれば、3月15日までに算定の届け出を行い、4月分からは変更後の区分で請求する。

【確認方法】

札幌市公式ホームページ上に掲載された「事業所規模区分確認表」を用いて計算

【掲載場所】

札幌市公式ホームページのホーム > 健康・福祉・子育て > 福祉・介護 > 高齢福祉・介護保険 > 介護事業者のみなさまへ > 運営に関するお知らせ > 通所介護事業所及び通所リハビリテーション事業所における事業所規模による区分の確認について

【アドレス】

<http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/jigyousyokibokubunn.html>

4 延長サービス加算について

(1) 指摘事項

○所要時間 8 時間以上 9 時間未満のサービス提供をせずに延長サービス加算の算定をしていた。

(2) 基準について

- 所要時間 8 時間以上 9 時間未満のサービス提供の前後の 9 時間以上の部分について算定可能です。
- サービス提供時間が 7 時間以上 8 時間未満の事業所であっても、延長サービス加算を算定する利用者に対しては 8 時間以上 9 時間未満のサービス提供が必要です。
その際、通常のサービス提供時と同じ基準を満たす人員配置が必要です。
- 延長サービス実施中の時間帯は適当数の従業者の配置が必要です。
- 延長サービスを算定する場合、運営規程にその旨を明記する必要があります。

【運営規程の記入例】

《例 1：通常 9 時間提供する事業所》

営業時間 : 9:00～21:00
サービス提供時間 : 10:00～19:00
延長サービス提供時間 : 19:00～21:00

《例 2：通常 8 時間提供後、延長サービスする事業所（18～19 時は算定対象外）》

営業時間 : 9:00～21:00
サービス提供時間 : 10:00～18:00
延長サービス提供時間 : 18:00～21:00（18～19 時は事業所独自サービス）

《例 3：通常 7 時間提供、延長者のみ 9 時間提供し、延長が少ない場合など》

営業時間 : 9:00～21:00
サービス提供時間 : 10:00～17:00
延長時 : 通所介護 10:00～19:00、延長サービス 19:00～21:00

《例 4：通常 7 時間提供、延長者のみ 9 時間提供し、延長が頻繁な場合など》

営業時間 : 9:00～21:00
サービス提供時間 : 10:00～19:00（通常 10:00～17:00、延長時 10:00～19:00）
延長サービス提供時間 : 19:00～21:00

《例 5：通常 7 時間提供、延長者のみ 9 時間提供で、朝晩の延長に対応する事業所》

営業時間 : 9:00～21:00
サービス提供時間 : 9:00～21:00
（通常 10:00～17:00。延長時は提供時間中の連続する 9 時間）
延長サービス提供時間 : 5 時間未満

5 個別機能訓練加算について（加算Ⅰ・加算Ⅱ共通）

(1) よくある指摘事項

- ①3ヶ月に1度実施が必要な居宅訪問を行った記録が残されていない。
- ②機能訓練指導員が不在の日についても、加算算定している。
- ③常勤専従の機能訓練指導員が看護職員と兼務している者のみしか配置していないのに、加算Ⅰを算定している。

(2) 基準について

- ①個別機能訓練加算においては、3か月ごとに1回以上、利用者の居宅を訪問し、利用者の居宅での生活状況を確認した上で、利用者又はその家族に対して個別機能訓練計画の内容や進捗状況等を説明し記録するとともに訓練内容の見直し等を行う必要があります。

※居宅訪問については、必ずその記録を保管してください。記録上、居宅訪問を実施したことが読み取れない場合は、算定要件を満たしていないものと判断し、過誤調整を求められますので、ご注意ください。

※居宅訪問の際の記録様式については厚生労働省より参考様式が示されていることから、こちらも併せてご参照ください。

（平成27年3月27日 老振発0327第2号「通所介護及び短期入所生活介護における個別機能訓練加算に関する事務処理手順例及び様式例の提示について」）

- ②個別機能訓練加算Ⅰについては、常勤・専従の機能訓練指導員を、サービス提供時間を通じて配置している場合、個別機能訓練加算Ⅱについては、配置時間の定めはありませんが、専従の機能訓練指導員が配置されている場合に算定可能な加算です。

そのため、加算Ⅰについては、例えば月～土まで週6日サービス提供している事業所において、常勤専従の機能訓練指導員が土曜日休みの場合であれば、毎週土曜日に加算の算定をすることは出来ません。また、加算Ⅱについても、機能訓練指導員が不在の日や不在の時間帯に機能訓練指導員以外が実施した機能訓練については加算算定が出来ませんので、ご注意ください。

- ③（定員が11名以上の事業所について）単位毎に看護職員の配置が必要になりますが、加算Ⅰにかかる常勤の機能訓練指導員を看護職員が担っている場合、この看護職員は単位毎に必要な看護職員には含まれず、別に看護職員を配置する必要があるので、ご注意ください。

(3) 参考通知

Q 通所介護の看護職員が機能訓練指導員を兼務した場合であっても個別の機能訓練実施計画を策定すれば個別機能訓練加算は算定可能か。また、当該職員が、第1号通所事業の選択的サービスに必要な機能訓練指導員を兼務できるか。

回答(一部抜粋) なお、個別機能訓練加算Ⅰの算定においては、常勤の機能訓練指導員がサービス提供時間帯を通じて専従することが要件であるので、常勤専従の機能訓練指導員である看護職員が看護職員としての業務を行っても、通所介護事業所の看護職員としての人員基準の算定に含めない扱いとなっている。

(発出) 平成24年3月16日介護保険最新情報 Vol.267 問72

6 運動器機能向上加算について（※第1号通所事業のみ）

(1) よくある指摘事項

- ①運動機能向上計画作成段階で、3ヶ月分同じ内容の短期目標を設定している。
- ②モニタリングを実施した記録が残されていない。

(2) 基準について

- ①長期目標と短期目標は以下のように区別されます。

長期目標	おおむね3ヶ月程度で達成可能な目標
短期目標	長期目標を達成するためのおおむね1ヶ月程度で達成可能な目標

短期目標は、3ヶ月後に長期目標を達成するために設ける、**1月毎に設定する3段階の目標**とするものと考えられます。よって、定型的に3ヶ月間同じ短期目標を設定するといったことは適切な目標設定とはいえません。

ただし、1月毎の短期目標の達成度をモニタリングした結果として、翌月も同じ短期目標となることについては問題ありません。

- ②モニタリングの記録は、必ず保管してください。毎月のモニタリングを実施したことが読み取れない場合は、算定要件を満たしていないものと判断し、過誤調整を求めることがありますので、十分にご留意ください。

(3) 留意点

<長期目標・短期目標の設定例>

長期目標	1時間程度の外出で疲れない体をつくる。	
短期目標	1か月目	歩行能力を高めるための運動に必要な基本動作が自立して行える。
	↓ 1か月目の結果を踏まえて設定	
	2か月目	家の近所の散歩が楽にできる。
		↓ 2か月目の結果を踏まえて設定
	3か月目	連続30分程度の歩行ができる。階段1階分を楽に昇降できる。

7 栄養改善加算について

(1) よくある指摘事項

- ① 3月ごとの栄養状態の評価を行わないまま、加算を取得し続けていた。
- ② 栄養ケア計画の計画作成者記載欄に、1名の名前しか記載されてなかった。

(2) 基準について

○ 栄養改善加算は、管理栄養士を1名以上配置している事業所が、低栄養状態にある又はその恐れのある利用者に対して、低栄養状態の改善等を目的として、個別的に実施する栄養食事相談等の栄養管理であり、利用者の心身の状態の維持又は向上に資すると認められるサービスを行った場合に3月以内の期間に限り1月に2回を限度として算定可能な加算です。

- ① 本加算については、栄養改善サービスの開始からおおむね3月ごとに利用者の栄養状態の評価を行う必要があります。この評価結果に基づいて、栄養改善サービスを継続するか否かの判断を行うことになるため、この評価記録（モニタリング記録）については、必ず記録に残してください。この記録がない場合は、過誤調整の対象となる可能性があるため、十分にご留意ください。

なお、この評価結果については、担当ケアマネジャーや主治の医師に対して情報提供する必要がありますので、こちらの点についてもご留意ください。

- ② 利用者ごとに作成する栄養ケア計画は、管理栄養士、看護職員、介護職員、生活相談員その他の職種の者が共同して作成する必要があることから、当該計画書の計画作成者欄には、必ず計画作成に携わった職員を複数名記載してください。

※平成30年度の介護報酬改定により、当該加算に係る配置すべき管理栄養士については、事業所の職員以外でも、外部（他の介護事業所、医療機関又は栄養ケア・ステーション）との連携により、配置することも可能となりました。

8 口腔機能向上加算について

(1) よくある指摘事項

- ① 3月ごとの口腔機能の状態の評価を行わないまま、加算を算定し続けていた。
- ② 口腔機能改善管理計画の計画作成者記載欄に、1名の名前しか記載されてなかった。

(2) 基準について

○口腔機能向上加算は、言語聴覚士、歯科衛生士又は看護職員を1名以上配置した事業所が、口腔機能が低下又はその恐れのある利用者に対して、利用者の口腔機能の向上を目的として、個別に実施される口腔清掃の指導若しくは実施又は摂食・嚥下機能に関する訓練の指導若しくは実施であって、利用者の心身の状態の維持又は向上に資すると認められるサービスを行った場合に、3月以内の期間に限り1月に2回を限度として算定可能な加算です。

① 本加算については、口腔機能向上サービスの開始からおおむね3月ごとに利用者の口腔機能の評価を行う必要があります。この評価結果に基づいて、口腔機能向上サービスを継続するか否かの判断を行うことになるため、この評価記録（モニタリング記録）については、必ず記録に残してください。この記録がない場合は、過誤調整の対象となる可能性があるため、十分にご留意ください。

なお、この評価結果については、担当ケアマネージャーや主治の医師、主治の歯科医師に対して情報提供する必要がありますので、こちらの点についてもご留意ください。

② 口腔機能改善管理指導計画は、言語聴覚士、歯科衛生士、看護職員、介護職員、生活相談員その他の職種の者が共同して作成する必要があることから、当該計画書の計画作成者欄には、必ず計画作成に携わった職員を複数名記載してください。

9 中重度者ケア体制加算について

(1) よくある指摘事項

- ①要介護度が3～5の利用者割合を、加算取得時には確認したものの、その後毎年度の実績の確認を怠っており、100分の30を下回った割合のまま加算を算定し続けていた。
- ②看護職員が早退した日についても、中重度者ケア体制加算を算定していた。

(2) 基準について

○中重度者ケア体制加算は、通所介護事業所として最低限配置が必要な看護職員又は介護職員の員数に加え、看護職員又は介護職員を常勤換算方法で2以上配置している事業所において、利用者の総数のうち要介護3～5である者の割合が3割以上を占め、また、サービス提供時間を通じて看護職員を専従する者を1名以上配置している事業所において算定が可能な加算です。

- ①このうち、要介護度3～5の利用者比率については、前年度実績なら毎年度末に、前3ヶ月実績であれば毎月確認し、3割を満たさなくなったら直ちに引き下げの届出をしなければなりません。

当該加算を取得している事業所においては、事業所ごとの実績対象期間に合わせて、必ず利用者比率について確認し、加算の算定が継続可能かどうかの確認を行ってください。(算定要件を満たしており、引き続き加算算定が可能な場合については、体制届けの提出は必要ありません)。

※届出期日について

【前年度の実績に基づき算定する場合】

例) 平成29年4月～平成30年2月の実績で要件を満たし、算定を開始
平成30年2月末に実績確定後、平成30年3月15日までに「算定あり」の届出
⇒平成30年4月1日から算定する

例) 平成29年4月～平成30年2月の実績で要件を欠き、算定を終了
平成30年2月末に実績確定後、平成30年3月31日までに「算定なし」の届出
⇒平成30年4月1日から算定をやめる

【過去3か月の実績に基づき算定する場合】

例) 1～3月の実績で要件を満たし、算定を開始
3月末に実績確定後、4月15日までに「算定あり」の届出
⇒5月1日から算定する

例) 1～3か月の実績で要件を欠き、算定を終了
3月末に実績確定後、直ちに「算定なし」の届出
⇒4月1日から算定をやめる

- ②専従の看護職員については、サービス提供時間を通じた配置が必要であることから、看護職員が事情によりサービス提供時間の途中で早退したり、機能訓練指導員を兼務し、途中から機能訓練指導員としての業務に切り替わる等の場合については、当該加算の算定はできません。

当該加算を取得している事業所においては、翌月の勤務体制を定める際に、看護職員がサービス提供時間を通じて配置できているか確認するとともに、看護職員の急な早退や欠勤が生じた場合には、その日の加算を取得しない対応が求められますので、十分にご留意ください。

※なお、この専従の看護職員については、他の職務と兼務することはできないため、人員配置基準に加えて配置する常勤換算で2以上必要とされる数や認知症加算を併算定している場合に必要な認知症介護に係る研修を修了している者等は別に配置する必要があるのご留意ください。

(3) 参考通知

Q 1 指定通所介護の中重度者ケア体制加算と認知症加算を併算定する場合、認知症介護に係る研修を修了している看護職員1人を、指定通所介護を行う時間帯を通じて配置すれば、認知症介護に係る研修を修了している看護職員1人の配置でそれぞれの加算を算定できるのか？

回答 中重度者ケア体制加算の算定対象となる看護職員は他の職務と兼務することはできない。このため、認知症加算を併算定する場合は、認知症介護に係る研修を修了しているものを別に配置する必要がある。

(発出) 平成 27 年 4 月 1 日介護保険最新情報 Vol. 454 問 26

Q 2 加算算定の要件である通所介護を行う時間帯を通じて、専従で配置する看護職員の提供時間帯中の勤務時間は、加配職員として常勤換算員数を算出する際の勤務時間数には含めることができないということでしょうか。

回答一部抜粋 提供時間帯を通じて配置する看護職員は、他の職務との兼務は認められず、加算の要件である加配を行う常勤換算員数を算出する際の勤務時間数に含めることはできない。

(発出) 平成 27 年 4 月 1 日介護保険最新情報 Vol. 454 問 37

10 認知症加算について

(1) よくある指摘事項

- ①日常生活自立度のランクⅢ、Ⅳ又はMに該当する利用者割合を、加算取得時には確認したものの、その後毎年度実績の確認を怠っており、100分の20を下回った割合のまま加算を算定し続けていた。
- ②「認知症介護指導者養成研修」等の修了者が早退した日についても、当該加算を算定していた。

(2) 基準について

○認知症加算は、通所介護事業所として最低限配置が必要な看護職員又は介護職員の員数に加え、看護職員又は介護職員を常勤換算方法で2以上配置している事業所において、利用者の総数のうち日常生活自立度のランクⅢ、Ⅳ又はMである者の割合が2割以上を占め、また、サービス提供時間を通じて認知症介護の指導に係る専門的な研修等を修了した者を1名以上配置している事業所において算定が可能な加算です。

①認知症加算の算定要件である、日常生活自立度のランクⅢ、Ⅳ又はMに該当する利用者の比率については、前年度実績なら毎年度末に、前3ヶ月実績であれば毎月確認し、2割を満たさなくなったら直ちに引き下げの届出をしなければなりません。

当該加算を取得している事業所においては、事業所ごとの実績対象期間に合わせて、必ず利用者比率について確認し、加算の算定が継続可能かどうかの確認を行ってください。（算定要件を満たしており、引き続き加算算定が可能な場合については、体制届けの提出は必要ありません）。

※算定に当たっての届出期日については、p.20「※届出期日について」をご参照ください。

②当該加算の算定に当たっては、サービス提供時間を通じて「認知症介護指導者養成研修」、「認知症介護実践リーダー研修」又は「認知症介護実践者研修」の修了者を1名以上配置する必要があります。

そのため、これらの研修修了者が事情により早退したり、欠勤したサービス提供日については、当該加算を算定することはできません。

当該加算を取得している事業所においては、翌月の勤務体制を定める際に、どのサービス提供日においてもこれらの研修修了者がサービス提供時間を通じて配置できているか確認するとともに、急な早退や欠勤が生じた場合には、その日の加算を取得しない対応が求められますので、十分にご留意ください。

○当該加算の算定が可能な利用者は、日常生活自立度のランクⅢ、Ⅳ又はMに該当する者に限られますので、算定に当たっては十分にご留意ください。

11 サービス提供体制強化加算について

(1) よくある指摘事項

- ①加算算定要件に係る職員の割合を、加算取得時には確認したものの、その後毎年度実績の確認を怠っており、所定の割合を下回ったまま加算を算定し続けていた。
- ②加算Ⅱの「通所介護を利用者に直接提供する職員」を介護職員の数のみで計算していた。

(2) 基準について

- ①サービス提供体制強化加算は、以下のとおり区分ごとに要件が異なります。

区分	要件
I イ	<u>介護職員のうち介護福祉士の占める割合が5割以上</u>
I ロ	<u>介護職員のうち介護福祉士の占める割合が4割以上</u>
Ⅱ	<u>通所介護を利用者に直接提供する職員のうち、勤続年数3年以上の者の占める割合が3割以上</u>

これらの比率については、前年度実績なら毎年度末に、前3ヶ月実績であれば毎月確認し、所定の比率を満たさなくなったら直ちに引き下げの届出をしなければなりません。

当該加算を取得している事業所においては、事業所ごとの実績対象期間に合わせて、必ず利用者比率について確認し、加算の算定が継続可能かどうかの確認を行ってください。（算定要件を満たしており、引き続き加算算定が可能な場合については、体制届の提出は必要ありません）。

※算定に当たっての届出期日については、p. 20「※届出期日について」をご参照ください。

- ②加算Ⅰは介護職員のうち介護福祉士の占める割合ですが、加算Ⅱの場合、介護職員に加えて、生活相談員や看護職員、機能訓練指導員のうち、勤続年数が3年以上の者の占める割合を計算する必要があり、加算Ⅰと加算Ⅱとで計算する対象が異なります。

算定要件の確認に当たっては、十分にご留意ください。

4 新型コロナウイルスに係る臨時的な取扱い

取扱いの詳細は国及び当市の通知をご参照ください。

○国通知

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000045312/matome.html#0201>

○当市通知

http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/shingata_corona.html

新型コロナウイルスに係る臨時的な取扱いは国から新たな通知等が発出されるまで継続します。

1 人員基準について（国通知第1・2・4報、当市通知（令和2年3月13日付））

基準違反と取扱わない柔軟な対応が可能な場合として当市は以下を想定しています。

- ① 具体的な職員等の感染及びその疑い（自身の発熱等のほか、職員等の関係者に感染疑いが発生した場合等も含む）による休暇や欠勤。
- ② 新型コロナウイルス流行に伴い必要が生じた家族等の養育・介護・看病等による休暇や欠勤。
- ③ 国通知第2報-2及び第4報問1・問2により、事業所におけるサービス提供と、居宅への訪問によるサービス提供を組み合わせる実施することにより、人員基準が満たされない場合。

なお、漠然とした感染予防のために休暇取得や欠勤する職員は想定していません。

同ウイルス流行と無関係な事情による事例も当然除かれます。

詳細は国及び当市の通知をご参照ください。

2 定員超過について（国通知第11報）

新型コロナウイルスの影響によりやむを得ないと認められるときは、定員超過による減算を適用しない等の柔軟な取扱いが可能です。

ただし、上記1のとおり定員超過した場合に必要な人員が配置されていなければ人員欠如となりますのでご注意ください。

3 2区分上位の報酬区分の算定について（国通知第12報）

利用者から同意が得られた場合、規定の回数の報酬を2区分上位の報酬区分で算定可能です。

通常、「時間延長サービス体制」が「対応不可」の事業所が、自治体への届出を経ずに延長加算を算定し請求を行うと、報酬請求が認められず返戻対象となりますが、本取扱いにより延長サービス加算（例：通所介護なら「9時間以上10時間未満」以上を算定する場合）を算定する場合につきましては、「介護給付費算定に係る体制等に関する届出書」による届出を不要としております。

詳細は国の通知をご参照ください。

4 異なる事業所、公民館等の場所を使用したサービス提供について

（国通知第2・4報、当市通知（令和2年3月13日付））

一定の広さを確保でき、安全面や衛生面の観点からサービスを提供するにあたって差し支えない場所で提供可能です。

詳細は国及び当市の通知をご参照ください。

実施する場合は当市に対して事前に報告してください。

5 サービス提供が短時間となった場合の算定について（国通知第9報）

（地域密着型）通所介護において、利用者及び職員への感染リスクを下げるため、指定を受けたサービスの形態を維持しつつ、サービス提供時間を短くする工夫を行った場合、提供時間が2時間未満となった場合でも2時間以上3時間で算定可能です。

6 居宅を訪問してできる限りのサービスを提供した場合の算定について

（国通知第2・4報、当市通知（令和2年3月13日付））

通所介護計画の内容を踏まえ、できる限りのサービスを提供した場合に算定可能です。

詳細は国及び当市の通知をご参照ください。

実施する場合は当市に対して事前に報告してください。

7 利用者等の意向を確認した上で行う電話による安否確認による算定について

（国通知第6報）

健康状態、直近の食事の内容や時間、直近の入浴の有無や時間、当日の外出の有無と外出先、希望するサービスの提供内容や頻度等について電話により確認した場合、あらかじめケアプランに位置付けた利用日について、1日1回まで算定可能です。

(1) 基本報酬の算定方法について

提供したサービス時間の区分に対応した報酬区分を算定することとし、サービス提供時間が短時間の場合は、それぞれのサービスの最短時間の報酬区分（（地域密着型）通所介護なら2時間以上3時間未満）で算定してください。

(2) 報酬加算の算定可否について

- ・ 規定の行為を実施した場合に算定可能となる加算

⇒ 算定不可

（例：個別機能訓練加算、口腔機能向上加算）

- ・ 基準以上の人員配置を行った場合等、事業所における職員体制が要件となる加算

⇒ 算定可

（例：サービス提供体制強化加算、介護職員（特定）処遇改善加算）

(3) 介護支援専門員との連携、利用者及びその家族への説明について

事前に担当の介護支援専門員への相談・協議を経て、利用者及びその家族に対し、居宅でのサービス内容や自己負担額の仕組みなどについて十分に説明し、同意を得た上でサービスを実施してください。

(4) 「利用者等の意向」の確認方法について

本市で発出している「新型コロナウイルス感染防止拡大に係る通所系サービス事業所の自主休業時や利用者宅に訪問してサービス提供する際等の留意点について」（令和2年3月13日付札幌市保健福祉局高齢保健福祉部事業指導担当課長通知）に基づき、サービス内容に応じた通所介護計画等を作成の上、当該計画書に同意を得てください。

（事前に利用者に必要な説明の上で一定の同意を得られていれば、事後作成でも可）

(5) 「あらかじめケアプランに位置付けた利用日」について

「電話による安否確認を行うこと」がケアプラン上に位置付けられている利用日において、通所介護事業所等が同サービスを実施した場合に、介護報酬の算定が可能です。

(6) その他

- ・ F A X ・ メール等による当該サービスの提供については安否確認の意義を踏まえ算定不可です。
- ・ 当該サービスを実施した場合における送迎減算は不要です。

8 運営推進会議について（国通知第3報）

感染拡大防止の観点から、文書による情報提供・報告、延期、中止等、事業所や地域の実情を勘案し、柔軟な取扱いが可能です。

5 介護職員処遇改善加算について

・介護職員処遇改善加算は、介護職員の賃金改善に充てる加算であり、基本給、手当、賞与等の改善を実施するためのものです。賃金改善の実施は、事前に策定した計画のとおり行ってください。また、事業所が満たすキャリアパス要件については、全ての介護職員に周知することが加算の要件のひとつです。

！！重要！！ 加算を取得するにあたり、事業所は以下のことを求められます

・賃金改善を行う方法等について、『介護職員処遇改善計画書・介護職員特定処遇改善計画書』を用いて職員に周知する

・就業規則等の内容について職員に周知する

・介護職員から加算に関す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、書面を用いるなど分かりやすく回答する

別途通知「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇加算に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（老発0305第6号令和2年3月5日）（抜粋）

2（2）① 賃金改善の考え方について

介護サービス事業者等は、処遇改善加算等の算定額に相当する介護職員の賃金（基本給、手当、賞与等（退職手当を除く。以下同じ。）を含む。）の改善（以下「賃金改善」という。）を実施しなければならない。

賃金改善は、基本給、手当、賞与等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとする。この場合、7（2）の届出を行う場合を除き、特定した賃金項目を含め、賃金水準（賃金の高さの水準をいう。以下同じ。）を低下させてはならない。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。

②賃金改善に係る留意点

加算を取得した介護サービス事業者等は、加算の算定額に相当する賃金改善の実施と併せて、取得する加算に応じた基準を満たす必要がある。なお、当該取組に要する費用については、算定要件における賃金改善の実施に要する費用に含まれないものであることに留意すること。

10（1） 加算の取得要件の周知・確認等について

加算の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について介護職員処遇改善計画書を用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すること。

また、介護職員から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、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

6 介護職員等特定処遇改善加算について

- ・ 介護職員等特定処遇改善加算は、令和元年 10 月より新設された新加算です。
- ・ 経験・技能のある職員に重点化を図りながら、他の介護職員などの処遇改善にも充てることができる加算であり、基本給、手当、賞与等の改善を実施するためのものです。賃金改善の実施は、事前に策定した計画のとおり行ってください。

(1) 配分対象と配分方法

① 賃金改善の対象となるグループ

a 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、介護福祉士の資格を有するとともに、所属する法人等における勤続年数 10 年以上の介護職員を基本としつつ、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する。

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。

※賃金改善後の賃金見込額が年額 440 万円を上回らないこと。

※本部の人事、事業部で働く者など、法人内で介護に従事していない職員についても、その事業所における業務を行っているとは判断できる場合には含めることができる。

② 事業所における配分方法

- ・ 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見込額が年額 440 万円以上であること。

ただし、既に賃金が年額 440 万円以上の者がいる場合には、上記の条件を新たに満たす必要はありません。

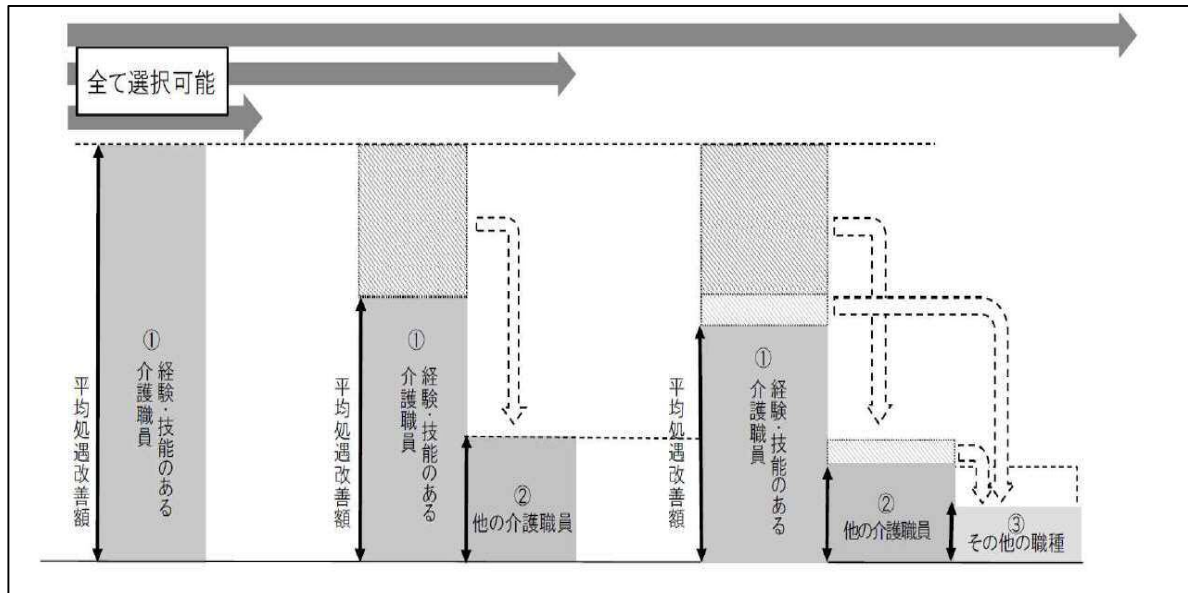
そのほか、当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を計画書に記載することにより、例外的に上記要件を満たしていないことが認められます。

(例) 小規模事業所等で加算額全体が少額である場合、職員全体の賃金水準が低い事業所などで、直ちに一人の賃金を引き上げることが困難な場合等

- ・ a 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、b 他の介護職員の賃金改善に要する必要の見込み額の平均の 2 倍以上であることが必要です。
- ・ b 他の介護職員の賃金改善に要する費用の見込み額の平均が、c 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 倍以上であることが必要です。
- ・ c その他の職種の賃金改善後の賃金見込額が年額 440 万円を上回らないこと。賃金改善前の賃金がすでに年額 440 万円を上回る場合には、当該職員は特定加算による賃金改善の対象となりません。

- ・ただし、c その他の職種の平均賃金額がb 他の介護職員の平均賃金額を上回らない場合は柔軟な取扱いを認め、両グループの平均賃金改善額が等しくなる（1：1）までの改善が可能となります。

配分方法のイメージ



(2) 賃金改善以外の要件

- ① **介護福祉士の配置等要件**（特定加算Ⅰのみ）：サービス提供体制強化加算の最も上位の区分（訪問介護にあつては特定事業所加算Ⅰ又はⅡ、特定施設入居者生活介護等はサービス提供体制強化加算Ⅰイ又は入居継続支援加算、介護老人福祉施設等はサービス提供体制強化加算Ⅰイ又は日常生活継続支援加算）を算定していること
- ② **現行加算要件**：現行加算のⅠ～Ⅲを取得していること
- ③ **職場環境等要件**：平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善の内容を全ての職員に周知していること
- ④ **見える化要件**：特定加算に基づく取組について、ホームページ等への掲載等により掲載していること。当該要件については、令和2年度から算定要件となっている

(3) 参考通知

- ・「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇加算に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」（老発0305第6号令和2年3月5日）
- ・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〕
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ&A（VOL.2）〔令和元年7月23日〕
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ&A（VOL.3）〔令和元年8月29日〕
- ・2019年度介護報酬改定に関するQ&A（VOL.4）〔令和2年3月30日〕

特定処遇改善加算に関するQ&A【札幌市】

※注意※

- ・本 QA は札幌市介護保険課としての見解であり、基本的に札幌市が指定する介護事業所に対して示すものです。また、厚生労働省より新たな通知等が出た場合、運用が変更となる場合があります。
- ・文中の「Vol…」は、介護保険最新情報「2019 年度介護報酬改定に関する Q&A」の Vol.1～3を指します。

問 1 経験・技能のある介護職員について「月額 8 万円以上の賃金改善」又は「年収 440 万円以上」を設定・確保することが困難である。この場合、本加算は算定できないのか。

(答)

本加算を算定するには、経験・技能のある介護職員について「月額 8 万円以上の賃金改善」又は「年収 440 万円以上」を設定・確保することが原則として求められます。ただし、これらが困難な場合は、「困難であることの合理的な理由」が説明できれば例外的に算定可能です。

特定処遇改善計画書の下部(1)⑪に記載欄がありますので、そちらに具体的な理由を記載してください。

問 2 問 1 の「困難であることの合理的な理由」として、以下のものは認められるか。

- ①本加算の算定額が少なく、1 人に対し月額 8 万円の改善をするのに不足している
- ②1 人に対し月額 8 万円の改善をすることは可能だが、その結果、残りの介護職員に対する改善がほぼできないため、極端な不公平が生じる

(答)

- ①については厚生労働省からの通知に例示されているため、認められると判断します。
- ②については、対象となる全ての職員から同意が得られている等、労使間での合意がある場合に限り認められると判断します。

問3 経験・技能のある介護職員について、既に「年収440万円以上」の者がいる場合、取り扱いはどのようになるのか。

(答)

この場合は、新たに「月額8万円以上の賃金改善」又は「年収440万円以上」の者を設定しなくても、本加算を算定可能です。

問4 「経験・技能のある介護職員のグループ」(以下、Aグループとする)の基準は、勤続10年以上の介護福祉士というのが基本とされているが、法人独自の基準を設定してもよいのか。

(答)

勤続10年以上の介護福祉士を基本としますが、合理的な理由をもとに法人独自の基準を設定することは差し支えありません。

ただし、Aグループの条件については、「労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断する」とされておりますので(Vol.1の問5)、労使での合意がある場合に限り認められます。

問5 Aグループ自体を設定しないことは可能か。

(答)

問4(答)と同様の取り扱いとします。

問6 Aグループの職員について、非常勤職員は含まれないのか。

(答)

常勤・非常勤で取り扱いを区別する規定はないので、基本的に非常勤職員も含まれます。

問7 「その他の職種」の範囲はどこまでか。

(答)

当加算の算定対象サービス事業所における業務を行っているとは判断できる場合は、その他の職種に含めることができるとされています(Vol.2の問13)。具体的には、労使の合意の上で、法人・事業所が判断するものになります。

問 8 本加算を法人一括で申請することは可能とされているが、グループ法人一括での申請は可能か。

(答)

あくまで法人単位であるため、グループ法人での一括申請は不可です。

問 9 法人一括で申請する場合、「年収 440 万円以上」の人数は事業所ごとに 1 名ではなく、一括で申請する事業所数分の人数がいればよいのか。

(答)

お見込みのとおりです。事業所数分の人数が確保できない場合は、計画書に理由を記載する必要があります。詳細は Vol.1 の問 15 をご確認ください。

問 10 「見える化要件」について、具体的に何を公表すればよいのか。

(答)

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を公表してください。例えば、職場環境等要件の「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」に記載されている取り組みのうち、事業所で実施しているものを事業所ホームページに掲載する等が考えられます。

7 高齢者虐待防止に関する取組・身体拘束について

高齢者虐待に関しては、単に1施設、1職員が引き起こした事件として終わらせることなく、各事業者において、同様な案件が起きないように対応に努めてください。

重大事故や問題が発生した場合には、事業所と法人が連動して速やかに事実関係や原因を究明するとともに、必要な場合は札幌市へ報告を行い、根本的な再発防止策に取り組んでください。

【参考】

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
(平成18年4月1日施行)

- 「高齢者虐待」 ①養護者による高齢者虐待
②養介護施設従事者等による高齢者虐待

「養介護施設従事者等による高齢者虐待」とは・・・

- 高齢者の身体に外傷が生じ、又は生じるおそれのある暴行を加えること。
- 高齢者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置その他の高齢者を養護すべき職務上の義務を著しく怠ること。
- 高齢者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の高齢者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。
- 高齢者にわいせつな行為をすること又は高齢者をしてわいせつな行為をさせること。
- 高齢者の財産を不当に処分することその他当該高齢者から不当に財産上の利益を得ること。(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 第2条第5項 抜粋)

○高齢者虐待防止に関する取組（法第20条）～養介護施設設置者、養介護事業を行う者～

- ・養介護施設従事者等の研修を実施すること
- ・利用者や家族からの苦情の処理の体制を整備すること
- ・その他の養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止のための措置を講じること

例) 虐待防止委員会の設置・運営、高齢者虐待防止マニュアル、身体拘束防止の手引の整備など

○通報の義務（法第21条）～養介護施設従事者等～

- ・業務に従事する養介護施設及び事業所において、虐待を受けたと思われる高齢者を発見した場合は、速やかに市町村に通報しなければならない
秘密漏洩罪その他守秘義務違反にはあたらない

- ・養介護施設従事者等は、高齢者虐待の通報をしたことを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを受けない

○通報等を受けた場合の措置（法第 24 条）～市町村長又は都道府県知事～

- ・法第 21 条の規定による通報等を受けたときは、市町村長又は都道府県知事は、養介護施設の業務又は養介護事業の適正な運営を確保することにより、当該通報又は届出に係る高齢者に対する養介護施設従事者等による高齢者虐待の防止及び当該高齢者の保護を図るため、老人福祉法又は介護保険法の規定による権限を適切に行使するものとする。

○高齢者虐待防止・身体拘束禁止に係る研修教材例



「教育システム」は次の URL から無料でダウンロードできます
 研修等で読み合わせを行う等、適宜ご活用ください。

<http://www.dcnet.gr.jp/support/study/>

「身体拘束」について・・・

指定居宅サービス事業者等は、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提供に努めなければならないため『緊急やむを得ない』場合を除き、身体拘束を行ってはなりません（緊急やむを得ず、身体拘束を実施する場合には、以下3要件を満たし、かつ要件の確認及び手続きが極めて慎重に行うこと）。

『緊急やむを得ない』場合の3要件

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

○**非代替性**：身体拘束その他の行動制限を行う以外に代替する介護方法がないこと。拘束以外に方法がない場合は、本人の状態像等に応じて最も制限の少ない方法により行われなければならない。

○**一時性**：身体拘束その他の行動制限が一時的なものであること。本人の状態像等に応じて最も拘束時間の短い方法により行われなければならない。

※原則、『緊急やむを得ない』の判断は個人で行わず、関係者が広く参加したカンファレンスで判断する。

※利用者本人や家族に対し、身体拘束の内容、目的、理由、時間、期間等をできる限り詳しく説明すること。また身体拘束を実施した際は、様態、時間、利用者の心身の状況、理由を記録すること。

※『緊急やむを得ず』身体拘束を行う場合についても、常に観察・再検討し、要件に該当しなくなった場合には直ちに身体拘束を解除すること。

（「身体拘束ゼロへの手引き」平成13年厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」発行 参考）

8 根拠法令

1. 根拠法令等

実地指導における指摘事項は「基準条例」「基準省令」及び「告示」の項目に基づいており、各サービスに関する「基準条例」「基準省令」「告示」及び「解釈通知」は下記ホームページに掲載されておりますので、ご確認ください。

○基準条例

本市ホームページ

<http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/kiyunjyourei.html>

○基準省令・告示・解釈通知（平成30年度改正）

厚労省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/housyu/kaitei30.html

9 変更の届出、加算の届出、廃止・休止の届出

事業者は、事業所の名称や所在地などの届出事項に変更があったとき、加算や減算などの介護給付費算定に係る体制に変更があったとき、事業を廃止又は休止しようとするときは、届出を行うことが介護保険法により義務付けられています。

届出の方法や期限についてはあらかじめ確認しておき、届出が必要な事項が発生した場合には、速やかに届出を行ってください。

<p>変更届</p>	<p>○ 届出内容に変更があった場合には「変更届出一覧」により必要書類を確認の上、変更日から10日以内に変更届出書を提出してください。</p> <p>札幌市ホームページ「変更届（居宅サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/hennkou.html</p> <p>札幌市ホームページ「変更届（地域密着型サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k221_3henko.html</p> <p>札幌市ホームページ「変更届（施設サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/henkoutodoke.html</p>					
<p>加算届</p>	<p>○ 加算の算定の届出</p> <table border="1" data-bbox="421 1151 1369 2002"> <tr> <td data-bbox="421 1151 831 1749"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 居宅サービス ・ 居宅介護支援 ・ 定期巡回随時対応型訪問介護看護 ・ 夜間対応型訪問介護 ・ 地域密着型通所介護 ・ (介護予防) 認知症対応型通所介護 ・ (介護予防) 小規模多機能型居宅介護 ・ 看護小規模多機能型居宅介護 ・ 札幌市介護予防・日常生活支援総合事業 </td> <td data-bbox="831 1151 1369 1749"> <p>毎月15日以前に届出→翌月から算定可能</p> <p>毎月16日以後に届出→翌々月から算定可能</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="421 1749 831 2002"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 短期入所サービス ・ 特定施設入居者生活介護 ・ (介護予防) 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 </td> <td data-bbox="831 1749 1369 2002"> <p>届出が受理された日の翌月から算定可能</p> <p>届出が受理された日が月の初日の場合は届出した月から算定可能</p> </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 居宅サービス ・ 居宅介護支援 ・ 定期巡回随時対応型訪問介護看護 ・ 夜間対応型訪問介護 ・ 地域密着型通所介護 ・ (介護予防) 認知症対応型通所介護 ・ (介護予防) 小規模多機能型居宅介護 ・ 看護小規模多機能型居宅介護 ・ 札幌市介護予防・日常生活支援総合事業 	<p>毎月15日以前に届出→翌月から算定可能</p> <p>毎月16日以後に届出→翌々月から算定可能</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 短期入所サービス ・ 特定施設入居者生活介護 ・ (介護予防) 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 	<p>届出が受理された日の翌月から算定可能</p> <p>届出が受理された日が月の初日の場合は届出した月から算定可能</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 居宅サービス ・ 居宅介護支援 ・ 定期巡回随時対応型訪問介護看護 ・ 夜間対応型訪問介護 ・ 地域密着型通所介護 ・ (介護予防) 認知症対応型通所介護 ・ (介護予防) 小規模多機能型居宅介護 ・ 看護小規模多機能型居宅介護 ・ 札幌市介護予防・日常生活支援総合事業 	<p>毎月15日以前に届出→翌月から算定可能</p> <p>毎月16日以後に届出→翌々月から算定可能</p>					
<ul style="list-style-type: none"> ・ 短期入所サービス ・ 特定施設入居者生活介護 ・ (介護予防) 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 	<p>届出が受理された日の翌月から算定可能</p> <p>届出が受理された日が月の初日の場合は届出した月から算定可能</p>					

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 ・ 介護老人福祉施設 ・ 介護老人保健施設 ・ 介護療養型医療施設 	<p>ただし、「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」については、届出日の翌々月1日が算定開始日となります。</p> <p>○ 加算の取り下げ 要件を満たさなくなることが明らかになった場合には、速やかに加算の取り下げの届出を行ってください。</p> <p>札幌市ホームページ「加算の届出（居宅サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/taisei-todokede.html</p> <p>札幌市ホームページ「加算の届出（地域密着型サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/t_taisei-todokede.html</p> <p>札幌市ホームページ「加算の届出（施設サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/kaigokyuufuhi.html</p>
<p>廃止届 休止届</p>		<p>○ 廃止又は休止の日の1月前までに届出を行ってください。</p> <p>○ 利用者への適切な措置が取れているか確認する必要がありますので、事前に札幌市へご連絡ください。</p> <p>札幌市ホームページ「廃止・休止・再開の届出（居宅サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k_haishi.html</p> <p>札幌市ホームページ「廃止・休止・再開の届出（地域密着型サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/t_haishi.html</p> <p>札幌市ホームページ「廃止・休止・再開の届出（施設サービス）」 http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/s_haishi.html</p>
<p>メールアドレスの変更</p>		<p>○登録されているメールアドレスに変更があった場合には、必要事項（1.事業所番号 2. サービス種別 3. 事業所名）を記載して電子メールにて届出を行ってください。</p> <p>札幌市役所介護保険課電子メールアドレス 【jigyo.shido@city.sapporo.jp】</p>

10 新型コロナウイルス感染症対策

○札幌市では介護事業所のみなさまにご確認いただきたい新型コロナウイルス感染症に関する情報をまとめています。

札幌市公式ホームページURL：

http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/shingata_corona.html

ホームページ掲載資料例



また、新型コロナウイルス感染症については、厚生労働省からの事務連絡、通知等が複数発出されています。札幌市公式ホームページにも掲載しておりますので、各事業所において適宜内容をご確認ください。

○札幌市保健福祉局では、介護事業所・障害福祉サービス事業所における新型コロナウイルス感染症の対策の一助としていただくため、事業所向けの研修動画を作成しました。

事業所の管理者・施設長のみなさまを始め、利用者へのサービス提供を行う職員のみなさまにご視聴いただき、事業所における感染症対策にご活用いただきますようお願いいたします。

札幌市公式ホームページURL：

http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/shingata_corona_kensyudouga.html