

# 令和2年度 介護サービス事業者集団指導資料

## 夜間対応型訪問介護

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.....	P 3
2	夜間対応型訪問介護とは.....	P 4
3	人員基準について .....	P 5
4	運営基準について .....	P 8
5	介護報酬の算定における留意事項.....	P 14
6	介護職員処遇改善加算について.....	P21
7	介護職員等特定処遇改善加算について .....	P22
8	高齢者虐待防止に関する取組・身体拘束について .....	P26
9	根拠法令及び通知等 .....	P30
10	変更の届出、加算の届出、廃止・休止の届出.....	P31
11	新型コロナウイルス感染症対策 .....	P32

## 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で通知することで実施することがあります。

## 2 夜間対応型訪問介護とは

### 1 夜間対応型訪問介護とは

○夜間対応型訪問介護は、夜間において、定期的な巡回または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居宅生活を送ることができるようにするための援助です。

○夜間対応型訪問介護事業所は、定期巡回サービスとオペレーションセンターサービス、随時訪問サービスを一括して提供しなければなりません。

○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。ケアコール端末を持たず、定期巡回サービスのみの利用であれば、夜間対応型訪問介護ではなく、通常の訪問介護を利用していることとなります。

### 2 サービス提供時間について

○サービス提供時間は各事業所において設定するものですが、次の2点にご留意ください。

- ・22時から6時までの間は最低限含むこと
- ・8時から18時までの時間帯を含まないこと

### 3 オペレーションセンターについて

○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。

○オペレーションセンターと事業所は同一の場所が望ましいです。しかし、連携が確保されており、業務に支障がない場合は別々の場所に設置しても差し支えありません。

○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行うことができる場合には、オペレーションセンターを設置しないことができます。

具体的には、利用者の人数が少なく、かつ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、この場合でも十分な対応を行うことが可能である場合が想定されています。

## 3 人員基準について

### 1 オペレーターの人員基準

#### (1) 資格要件

資格	実務経験
介護福祉士、社会福祉士	不要
医師、看護師、准看護師、保健師	
介護支援専門員	
上に定める資格を有するオペレーターまたは当該事業所の看護師等と緊密な連携を確保できる者	サービス提供責任者として1年以上の従事経験（初任者研修及びヘルパー2級でサービス提供責任者に従事していた場合は3年以上）

※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も従事することができます。

#### (2) 基準について

オペレーターは、提供時間を通じて1以上配置していること

- ① 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対応することも可能です。
- ② 原則として、オペレーター業務に専従する必要がありますが、利用者の処遇に支障がない場合は、以下の職務に従事することができます。

- ・当該事業所の定期巡回サービス
- ・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
- ・利用者以外からの通報を受ける業務

## 2 訪問介護員等の人員基準

### (1) 資格要件

以下の資格を保有もしくは研修を修了していれば、訪問介護員として従事することができます。

介護福祉士、保健師、看護師、准看護師、実務者研修、介護職員基礎研修、  
介護職員初任者研修、訪問介護員研修 1、2 級課程

### (2) 定期巡回サービスを行う訪問介護員等

員数については具体的に定められてはいませんが、必要な員数を確保することとされています。

### (3) 随時訪問サービスを行う訪問介護員等

- ① 提供時間を通じて 1 以上配置してください。
- ② 原則として、随時訪問サービスを行う訪問介護員として専従する必要がありますが、定期巡回サービスや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に従事することもできます。

## 3 面接相談員の人員基準

- ① 面接相談員は、利用者からの通報を受けた場合に適切に対応するようにする観点から、日中の面接等を通じて利用者の状況を把握するために配置することとされています。  
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するため利用者の面接を行うとともに、1 か月～3 か月に 1 回程度利用者宅を訪問し、利用者の心身の状況等の確な把握に努め、利用者に対し適切な相談や助言を行ってください。
- ② 面接相談員は、オペレーターと同様の資格または、同等の知識経験を有する者を配置するよう努めることが必要です。
- ③ 面接を適切に行うために必要な人員を配置すればよいため、夜間勤務のオペレーターや訪問介護員等が従事することもできます。
- ④ 最低勤務時間は定められていませんが、必要な時間数の勤務を確保してください。

## 4 管理者の人員基準

- ① 夜間対応型訪問介護の管理者には、資格に関する要件はありません。
- ② 管理者は原則として常勤専従となっていますが、管理業務に支障のない場合は、当該事業所のオペレーションセンター従業員や訪問介護員等としての職務に従事することができます。
- ③ 日中のオペレーションセンターサービスを実施する場合で、訪問介護事業所を一体的に運営している場合には、訪問介護事業所の職務に従事することもできます。また、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所を一体的に運営している場合には、以下の場合で管理業務に支障がないときには他の職務を兼ねることができます。
  - ・ 訪問介護、訪問看護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護の指定を併せて受け、同一の事業所においてそれぞれの事業が一体的に運営されている場合の、当該訪問介護、訪問看護、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場合
  - ・ 同一敷地内また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に事業所、施設等がある場合に、当該他の事業所、施設等の管理者または従事者としての職務に従事する場合

## 5 Q&A

Q 管理者は常勤専従であるが、事業所の夜間の営業時間帯に必ず出勤しなければならないのか。

A 管理者は必ずしも夜間の営業時間帯に勤務している必要はないが、サービスが適切に行われているかを把握し、事業所全体を管理できるような勤務体制を確保しつつ、常勤専従で従事することが必要です。ただし、管理業務に支障がない範囲での事業所の他の職務を兼ねることができます。

## 4 運営基準について

### 1 具体的取扱方針

- ① 定期巡回サービスの提供にあたっては、夜間対応型訪問介護計画に基づき、利用者が安心して居宅生活を送るのに必要な援助を行うものとされています。
- ② 随時訪問サービスを適切に行うため、オペレーションセンター従業者は、利用者の面接及び1か月～3か月に1回程度の利用者宅への訪問を行い、随時利用者の心身の状況、環境等の的確な把握に努め、利用者または家族に対し、適切な相談や助言を行ってください。
- ③ サービスの提供にあたり、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。

### 2 夜間対応型訪問介護計画の作成について

- ① 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）は利用者の状況をアセスメントし、それに基づき定期巡回サービス・随時訪問サービスの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、サービスの具体的な内容、各サービス工程の所要時間、日程等を明らかにした夜間対応型訪問介護計画を作成する必要があります。  
また、夜間対応型訪問介護計画は、ケアプランに沿って作成しなければなりません。
- ② 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目標や内容等について利用者または家族にわかりやすく説明し、利用者の同意を得なければなりません。  
※利用者家族氏名の署名のみでは、利用者の同意とはみなせません。家族等が代筆をする場合には利用者署名の代筆を受けたうえで「代筆 続柄 氏名」などと記載いただきますようお願いいたします。
- ③ オペレーションセンター従業者は、計画の作成後、実施状況の把握を行い、必要に応じて計画の変更を行います。なお、必要に応じて訪問介護員等に対して助言、指導等必要な管理を行ってください。



### 3 運営規程について

○運営規程には、以下の事項を定めておかなければなりません。

- ① 事業の目的及び運営の方針
- ② 従業者の職種、員数及び職務の内容（員数が〇名以上という記載は不可）
- ③ 営業日及び営業時間
- ④ 指定夜間対応型訪問介護の内容及び利用料その他の費用の額
- ⑤ 通常の事業の実施地域
- ⑥ 緊急時等における対応方法
- ⑦ 合鍵の管理方法及び紛失した場合の対応方法
- ⑧ その他運営に関する重要事項

### 4 重要事項説明書について

○重要事項説明書には、以下のような利用申込者がサービスを選択するために必要な事項を定めておかなければなりません。

- ① 運営規程の概要
- ② 従業者の勤務体制
- ③ 事故発生時の対応
- ④ 苦情処理の体制
- ⑤ 提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施有無、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）

### 5 記録の整備について

文書の保存年限について、札幌市の条例は、厚生労働省令よりも厳しい基準になっていますのでご注意ください。

書類	札幌市条例	厚生労働省令
夜間対応型訪問介護計画	完結の日から2年を経過した日又は当該記録に係る介護給付があった日から5年を経過した日のいずれか遅い日	完結の日から2年を経過した日
サービス提供記録		
市町村への通知に係る記録	完結の日から2年を経過した日	
苦情の内容等の記録		
事故の状況及び処置の記録		

なお、令和2年4月1日より、「完結の日」の解釈について、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」に変更いたしました。

具体的には、苦情対応記録や事故報告書等の記録については、「当該記録に係る対応が終了した日」、計画書やサービス提供記録等の報酬請求関係書類については、「当該記録に係る介護給付があった日」となります。

この変更により、契約終了前であっても、保存年限を経過した記録を廃棄することが可能となりました。

## 6 勤務体制の確保について

### (1) 勤務表について

- ① 原則として、事業所ごとに**月ごとの勤務表**を作成し、オペレーションセンター従業者・訪問介護員等については、「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。

※「日々の勤務時間」には、勤務時間数と勤務時間帯のいずれも含まれます。一方しか記載していない場合などには、基準を満たした配置となっているかが不明となってしまいますので、ご注意ください。

- ② 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が、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）

URL : [http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k221\\_3henko.html](http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k221_3henko.html)

### (2) サービス提供について

- ① 夜間対応型訪問介護は、定期巡回サービス及び随時訪問サービスを事業所の訪問介護員等により提供しなければなりません。ただし、随時訪問サービスについては、他の訪問介護事業所との連携を図ることにより効果的な運営を期待できる場合であって、利用者の処遇に支障がないときは、他の訪問介護事業所の訪問介護員等に行わせることができます。

この場合、夜間対応型訪問介護事業所が随時訪問サービスの出来高部分も含めて報酬請求を行い、その中から随時訪問サービスに係る委託料を支払うこととなります。なお、定期訪問サービスの委託はできませんのでご注意ください。

- ② 上記にかかわらず、夜間対応型訪問介護事業所と定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所を一体的に運営している場合であって、利用者の処遇に支障がないとして定期巡回・随時対応型訪問介護看護の事業の一部が訪問介護事業所や夜間対応型訪問介護事業所に委託されている場合にかぎり、夜間対応型訪問介護の定期巡回サービス、オペレーションセンターサービスの事業の一部を訪問介護事業所や夜間対応型訪問介護事業所に委託することができます。

## 7-1 秘密保持等 (従業者の秘密保持)

### (1) よくある指摘事項

- 従業者から秘密保持に関する誓約書をもらっていなかった。
- 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) 基準について

- ① 事業者は、従業者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を漏らすことがないように、従業者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。
- ② 基準上、在職中については、従業者自身が利用者等の個人情報を漏らしてはならないとされ、退職後については事業者が、元従業者に対して、個人情報を漏らさぬよう措置を講じる必要があるとされています。
- ③ そのため、誓約書をもらっていても、在職中の秘密保持についてのみしか記載されていなければ不十分なものとなります。

実地指導では、雇用時と退職時の2度にわたって誓約書をもらっている事例も散見されますが、退職時の誓約書をもらい忘れていた事例も見られます。

このようなことが起こらないよう、誓約書については在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よう雇用時に誓約をさせる対応をお願いいたします。

- ④ また、秘密保持に関して誓約を得るとともに、例えば違約金についての定めをおこなどの措置を講ずべきこととされています。誓約書にて違約金について記載するか、もしくは就業規則等にて定めておくようお願いいたします。

各事業所におかれましては、誓約書の取り漏れ等ないように、十分にご留意ください。

### <重要>

- ・在職中・退職後のいずれについても、雇用時において秘密保持の誓約をさせることが望ましい。
- ・雇用時に退職後についての秘密保持の誓約を得ていない場合には、ご注意ください。

## 7-2 秘密保持等 (利用者及び家族同意)

### (1) よくある指摘事項

○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) 基準について

- 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、利用者の家族の個人情報を用いる場合は、利用者の家族の同意を、あらかじめ文書により得ておかなければなりません。実地指導では、利用者本人の同意しか得ていないのに家族の個人情報を使用している事例が散見されます。
- ② 原則的には個人情報を利用する家族全員からの同意を得ることが望ましいですが、家族全員から同意を得ることが現実的に難しい場合は、利用者家族一名から、家族代表として同意をもらい、これをもって、他の家族からの同意を得たものとして取り扱っても差し支えありません。
- ③ なお、実地指導では、同意書様式に「利用者家族」の代わりに「代理人」欄を設定し、そこに家族からの同意を得ている事例が散見されますが、「代理人」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、基準上求められる「家族」としての同意とは異なります。そのため、「利用者家族」の同意欄を設けた上で、利用者家族としての個人情報利用同意を必ず得るようにしてください。
- ④ 各事業所におかれましては、適切に利用者、利用者家族の双方から、個人情報利用の同意を得ていくようお願いいたします。

### <重要>

- ・利用者だけでなく、個人情報を用いる可能性がある家族の同意も得ること
- ・利用者家族の署名欄は、「代理人」ではなく「利用者家族」などとする

## 個人情報使用の同意書の様式例

### 不適切な様式

個人情報利用同意書

私の個人情報について…

上記の内容について同意します。  
令和〇年〇月〇日

利用者	印
代理人	印

問題点①  
個人情報を利用する対象に家族が入っていない。または対象としているか不明確。

問題点②  
同意欄に「家族」の同意欄が無い。

### 改善後の様式（例）

個人情報利用同意書

私（利用者及びその家族）の個人情報について…

上記の内容について同意します。  
令和〇年〇月〇日

利用者	印
家族（続柄）	印
代理人	印

改善点①  
個人情報を使用する対象に「家族」を盛り込んだ。

改善点②  
同意欄に「家族」の同意欄を盛り込んだ。

### 1 夜間対応型訪問介護の基本報酬について

#### (1) 夜間対応型訪問介護費Ⅰ

・オペレーションセンターサービスに相当する部分のみを基本夜間対応型訪問介護費として月額報酬とし、定期巡回サービス・随時訪問サービスについては出来高での請求となっています。

・この請求方法は、オペレーションセンターを設置し、利用者にコール端末を配布して通報を受けることができる体制を確保している場合にのみ算定できます。

・定期巡回サービス費、随時訪問サービス費については、訪問介護と異なり、サービス提供の時間帯、1回あたりの時間の長短、具体的なサービス内容等にかかわらず、1回の訪問ごとに所定の単位数を算定します。そのため、訪問介護のように2時間未満の身体介護の時間を合算することはありません。

#### (2) 夜間対応型訪問介護費Ⅱ

・定期巡回サービス、オペレーションセンターサービス、随時訪問サービスのすべてを包括しての月額報酬となっています。

・オペレーションセンターを設置しない事業所については、夜間対応型訪問介護費Ⅱの算定をすることとなります。

・オペレーションセンターを設置する事業所は、夜間対応型訪問介護費ⅠとⅡのいずれかを選択することができます。

#### (3) 夜間対応型訪問介護と通常の訪問介護の併用

##### ① 夜間対応型訪問介護費Ⅰを算定している場合

定期巡回サービスと随時訪問サービスは出来高による算定なので、他の訪問介護事業所のサービスを利用していた場合でも、それぞれ請求を行うことができます。

##### ② 夜間対応型訪問介護費Ⅱを算定している場合

月額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中に他の訪問介護事業所のサービスを利用した場合には、その訪問介護事業所における訪問介護費を算定することができません。

## 2 日割りの算定について

### (1) 基準について

月額報酬での請求の場合、以下のような事由がある場合には日割りの算定となります。

	月途中の事由	起算日
開始	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サービス事業所の変更（同一サービスのみ）</li> <li>・ 事業所指定効力停止の解除</li> <li>・ 利用者の登録開始（前月以前から継続している場合を除く）</li> </ul>	契約日
	公費適用の有効期間開始	開始日
	生活保護単独から生活保護併用への変更（65歳になって被保険者資格を取得した場合）	資格取得日
終了	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サービス事業所の変更（同一サービスのみ）</li> <li>・ 事業所指定有効期間満了</li> <li>・ 事業所指定効力停止の開始</li> <li>・ 利用者との契約解除</li> </ul>	契約解除日
	公費適用の有効期間終了	終了日

○日割り計算用サービスコードがない加算や減算は、日割り計算は行なわず以下のとおりとなります。

- ・ 月の途中で事業者の変更がある場合は、変更後の事業者のみ算定可能
- ・ 月の途中で要介護度に変更がある場合は、月末における要介護度に応じた報酬を算定
- ・ 月の途中で生活保護単独から生活保護併用に変更がある場合は、生活保護併用で算定

### (2) 関連通知（緑本P1332）

「月額包括報酬の日割り請求にかかる適用」(平成30年3月30日老健局介護保険計画課・老人保健課/事務連絡・I資料9)

### (3) Q & A

Q 月途中で入院した場合の算定はどうしたらよいか。また、その翌月は月を通じて入院していたが、この場合夜間対応型訪問介護費は算定できるか。

A 入院後も契約が継続している場合には、入院期間中も含めて夜間対応型訪問介護費を算定することができます。ただし、歴月を通じて入院する場合には、その月の夜間

対応型訪問介護費は算定することができません。

例) 4/15 に入院し、6/5 に退院となり、入院期間中も利用契約は継続している場合の請求は以下のとおりとなる。

4 月→月額報酬（日割りしない）

5 月→算定しない

6 月→月額報酬（日割りしない）

Q 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は算定できるか。

A 1 か月を通じて短期入所生活介護を利用し自宅にいない場合には、夜間対応型訪問介護費 I、II ともに算定ができない。

ただし、1 か月を通じての短期入所生活介護の利用でない場合は、夜間対応型訪問介護費 I の基本夜間対応型訪問介護費と夜間対応型訪問介護費 II の月額報酬は日割りせず月額報酬がそのまま算定可能となっています。

### 3 24 時間通報対応加算について

① 以下を満たしている場合、日中においてもオペレーションセンターサービスの利用を希望する利用者に対して算定ができます。

- ・日中においてオペレーションセンター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、緊急の対応が必要な場合に連携する訪問介護事業所に速やかに連絡する体制を確保し、必要に応じて訪問介護が実施されること
- ・利用者の夜間・日中の同居家族等の状況、在宅サービスの利用状況等を把握していること
- ・利用者の通報について、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

② 利用者からの通報によりオペレーションセンター従業員が訪問を必要と判断した場合には、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扱いに従い、必要な訪問介護を行います。したがって、利用者は事前に連携先の訪問介護事業所とサービスの利用に係る契約を締結しておく必要があります。



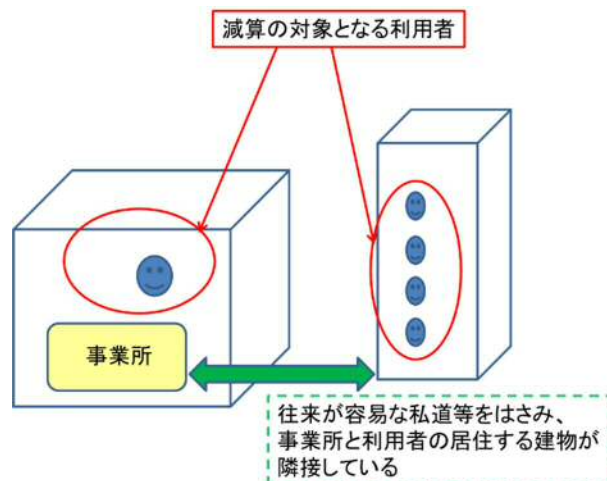
4 指定夜間対応型訪問介護事業所と同一の敷地内若しくは隣接する敷地内の建物若しくは指定夜間対応型訪問介護事業所と同一の建物（同一敷地内建物等）に居住する利用者に対する取扱い

(1) 基準について

- ① 同一敷地内建物等居住者にサービス提供する場合の減算対象となる建物について、下記 A、B、Cに該当する場合は、建物の種類は問わず、すべての建物が減算対象です。

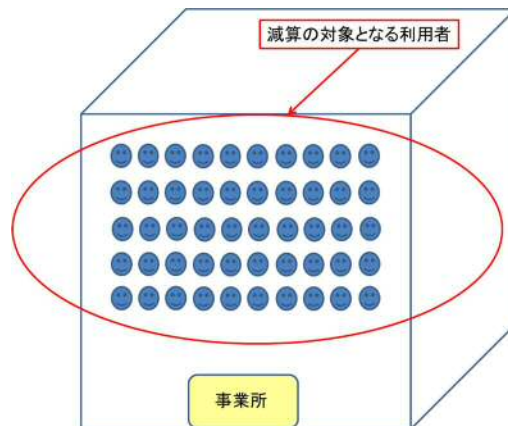
A 事業所と建物が同一敷地内にあるか、隣接する敷地内に事業所と建物がある

⇒建物入居者は 100分の90減算



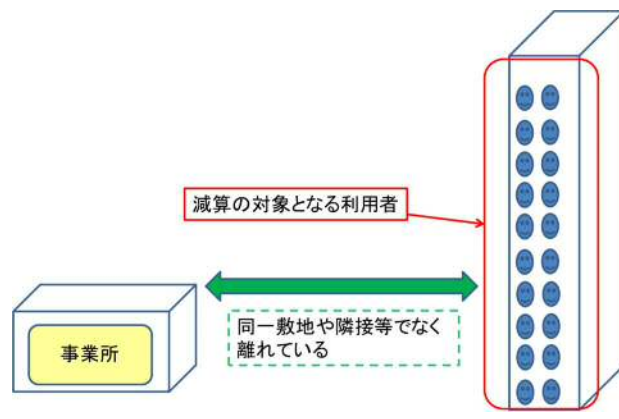
B 事業所と建物が同一敷地内にあるか、隣接する敷地内に事業所と建物があり、利用者が1月あたり50名以上居住している

⇒建物居住者は 100分の85減算



C 事業所と建物が離れていて、利用者が1月あたり20名以上居住している

⇒建物入居者は 100分の90減算



② 夜間対応型訪問介護費Ⅰを算定する場合は、定期巡回サービスと随時訪問サービスを行った際の単位数から減算となります。そのため、基本夜間対応型訪問介護費は減算とはなりません。

夜間対応型訪問介護費Ⅱを算定する場合には月額報酬が減算となります。

③ B、Cで用いる利用者数とは1月間（暦月）の利用者数の平均を用います。

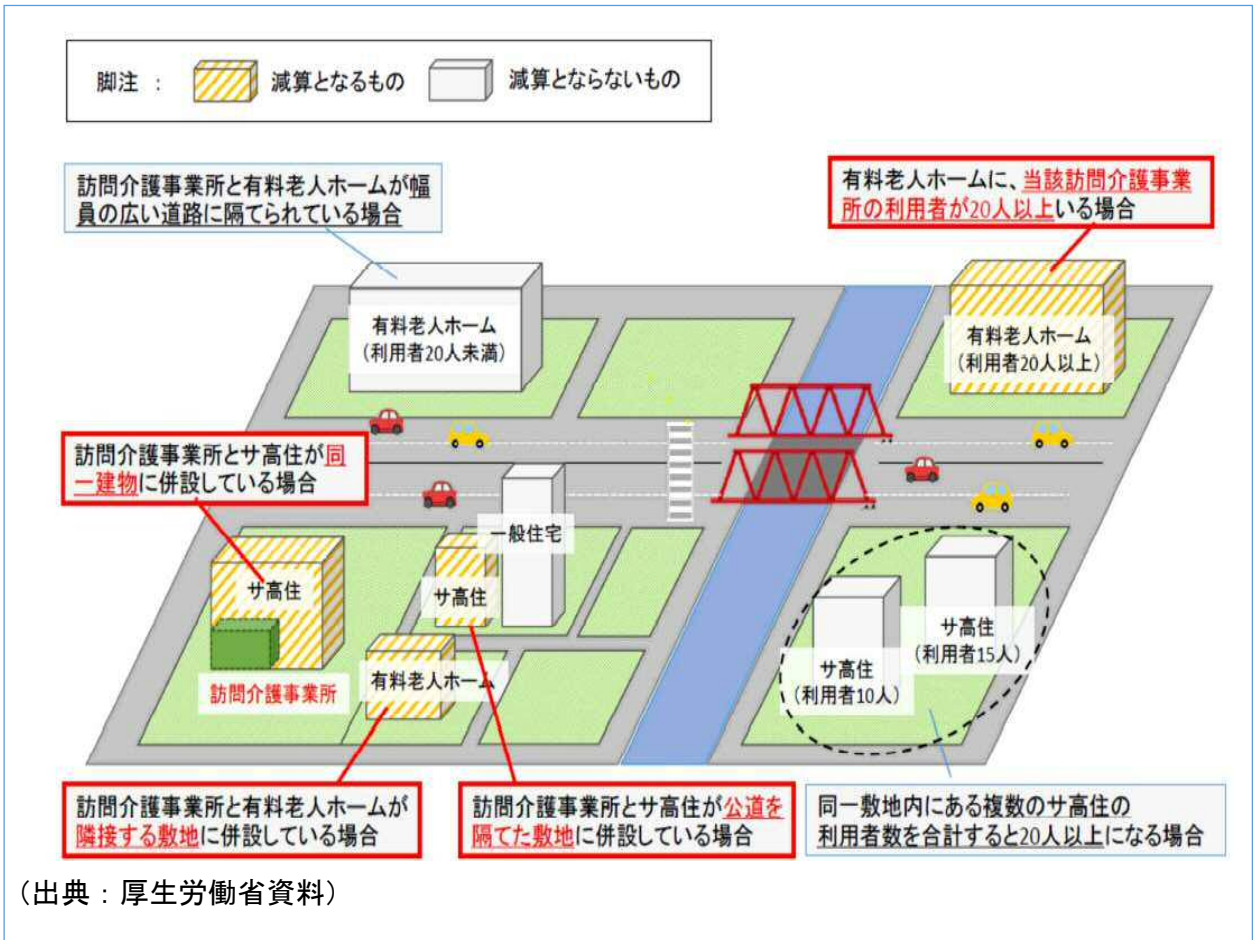
※1日ごとの該当する建物に居住する利用者の合計を、その月の日数で割ることにより、算出します。

## (2) 留意事項

- ・(1)①A～Cのいずれかの要件に該当する場合には、自主的に減算してください。減算が漏れている場合には、過誤調整の対象となります。
- ・「同一敷地内又は隣接する敷地内など」に該当するか判断に迷う場合は、必ず事業所で判断せずに介護保険課（011-211-2972）にご連絡いただき、判断を仰いでください。

## (3) 減算となる場合のイメージ

（「訪問介護事業所」との記載は、「夜間対応型訪問介護事業所」と読み替えてください）



## 5 サービス提供体制強化加算について

### (1) 指導事項例

○従業者ごとの個別研修計画と事業所全体の研修計画を混同し、個別研修計画の作成をしていない。

### (2) 基準について

算定にあたっては、下記のとおり要件を満たす必要があります。また、②～④は共通の要件となります。

#### ① 各加算において下記のとおり要件を満たすこと

※なお、前年度の実績（3月を除く）で計算し、判断します。

加算	単位数	基本報酬の算定区分	人員要件
I イ	1回につき 18単位	夜間対応型訪問介護費Ⅰ を算定していること	介護福祉士 40%以上、または 介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員基礎研修過程修了者が 60%以上
I ロ	1回につき 12単位	夜間対応型訪問介護費Ⅰ を算定していること	介護福祉士 30%以上、または 介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員基礎研修過程修了者が 50%以上
II イ	1月につき 126単位	夜間対応型訪問介護費Ⅱ を算定していること	介護福祉士 40%以上、または 介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員基礎研修過程修了者が 60%以上
II ロ	1月につき 84単位	夜間対応型訪問介護費Ⅱ を算定していること	介護福祉士 30%以上、または 介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員基礎研修過程修了者が 50%以上

#### ② 訪問介護員等ごとの個別研修計画を作成し、研修を実施または予定していること

個別研修計画は、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、個別具体的な研修の目標、内容、研修期間、実施時期等を定めなければなりません。

事業所としての全体研修等とは別に、個別の従業者ごとの研修計画を作成する必要があります。

#### ③ 利用者に関する情報や留意事項の伝達、または従業者の技術指導を目的とした会議を定期的に開催していること

- 会議はすべての従業者が参加しなければなりません。なお、一堂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。
- 定期的とは、おおむね1か月に1回以上とされています。
- 会議の開催状況や概要、出席者について記録を行ってください。
- なお、利用者に関する情報もしくはサービス提供にあたっての留意事項の伝達においては、次の事項についての変化の動向を含めて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あたっての必要な事項

#### ④ すべての従業者に対して健康診断を1年に1回以上、事業主負担で実施していること

##### (3) 留意事項

- 新規事業所等で前年度の実績が6か月未満の事業所は、前3か月の平均を用いることができます。したがって、新規事業所は事業開始から4か月目以降に届出が可能となります。
- （最短で算定できる例）  
4/1 事業開始→4～6月の実績で7/15までに届出→8月から算定できる
- なお、前3か月で届け出た場合には当該年度中は毎月継続的に割合を維持しなければなりません。また、割合を確認した記録は毎月残す必要があります。確認の結果、要件を満たさなかった場合はすみやかに加算の取下げをしてください。
- 職員の割合については年度末において次年度の算定可否を確認し、記録に残しておくようにしてください。
- 資格については、各月の前月末時点で資格を取得または研修を修了している者とされています。
- 勤続年数の計算にあたっては以下のとおりとなっています。
  - ・当該事業所の勤務年数に加えて、同一法人の経営する事業所等でサービスを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ます。
  - ・ただし、グループ法人での勤続年数は含めることができません。
  - ・勤続年数は各月の前月末時点における勤続年数とされています。
  - ・産休や介護休業、育児休業期間中についても勤続年数に含めることができます。

## 6 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

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。

## 7 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。

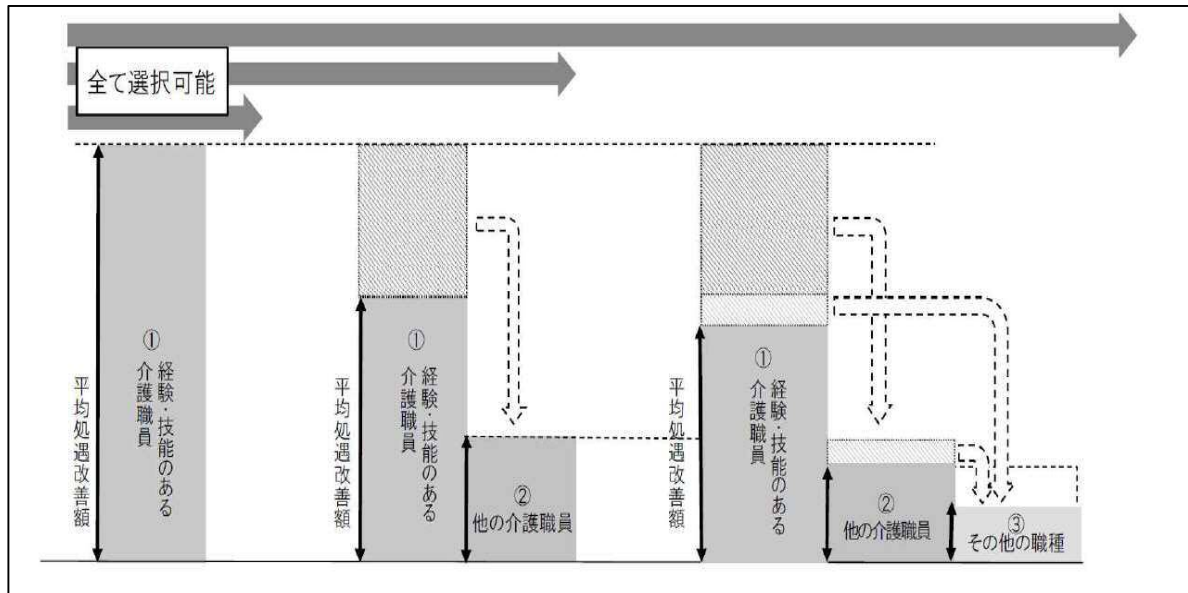
そのほか、当該賃金改善が困難な場合は合理的な説明を計画書に記載することにより、例外的に上記要件を満たしていないことが認められます。

(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（訪問介護にあっ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。  
例) 勤続年数を10年より短く(長く)する、介護福祉士要件を外す、独自要件を追加する等

(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。

## 8 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.dcnnet.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)

## 9

# 根拠法令及び通知等

## 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/ki\\_jyunjyourei.html](http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/ki_jyunjyourei.html)

○基準省令・告示・解釈通知

厚労省ホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/housyu/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/housyu/index.html)

## 10 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「<b>変更届出一覧</b>」により必要書類を確認の上、変更日から10日以内に<b>変更届出書</b>を提出してください。</p> <p>札幌市ホームページ「<b>変更届（地域密着型サービス）</b>」  <a href="http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k221_3henko.html">http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/k221_3henko.html</a></p>		
<p>加算届</p>	<p>○ 加算の算定の届出</p> <table border="1" data-bbox="421 887 1378 1059"> <tr> <td data-bbox="421 887 831 1059"> <p>・夜間対応型訪問介護</p> </td> <td data-bbox="831 887 1378 1059"> <p>毎月 15 日以前に届出→翌月から算定可能 毎月 16 日以後に届出→翌々月から算定可能</p> </td> </tr> </table> <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「<b>加算の届出（地域密着型サービス）</b>」  <a href="http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/t_aisei-todokede.html">http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/t_aisei-todokede.html</a></p>	<p>・夜間対応型訪問介護</p>	<p>毎月 15 日以前に届出→翌月から算定可能 毎月 16 日以後に届出→翌々月から算定可能</p>
<p>・夜間対応型訪問介護</p>	<p>毎月 15 日以前に届出→翌月から算定可能 毎月 16 日以後に届出→翌々月から算定可能</p>		
<p>廃止届 休止届</p>	<p>○ <b>廃止又は休止の日の 1 月前までに届出</b>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「<b>廃止・休止・再開の届出（地域密着型サービス）</b>」  <a href="http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/t_haishi.html">http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/t_haishi.html</a></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【<a href="mailto:jigyo.shido@city.sapporo.jp">jigyo.shido@city.sapporo.jp</a>】</p>		

## 1 1 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](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](http://www.city.sapporo.jp/kaigo/k200jigyo/shingata_corona_kensyudouga.html)