

指定介護保険事業者のための **運営の手引き**

# 特定施設入居者生活介護/ 介護予防特定施設入居者生活介護

神奈川県 高齢福祉課

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るますが、今後変更も予想されますので、常に最新情報を入手するようにしてください。



令和元年 8 月版

# 目次

項目	頁	項目	頁
<b>I 特定施設入居者生活介護について</b>	<b>1</b>	(3) 施設ケアマネジメントの流れ	20
1 特定施設入居者生活介護とは	1	(4) 計画作成担当者機能する特定施設とは	21
2 住所地特例について	1	5 利用料の受領について	22
<b>II 人員基準について</b>	<b>2</b>	(1) 利用料等の受領	22
1 管理者	2	(2) その他、利用者から受け取ることができる費用	22
2 生活相談員	2	6 介護保険の給付対象外の介護サービス費用	23
3 看護職員・介護職員	3	(1) 利用料の範囲	23
4 機能訓練指導員	4	(2) 保険対象外の介護サービス費用の受領	23
5 計画作成担当者	4	(3) 定期健康診断の費用負担について	24
6 療養病床から医療機関併設型の特定施設へ転換する場合	4	7 日常生活費に要する費用の取扱いについて	25
7 総利用者数の計算方法	5	(1) 「その他日常生活費」の趣旨	25
8 人員基準欠如	6	(2) 「その他日常生活費」の受領に関する基準	25
9 用語の定義	7	(3) 具体的な範囲	26
10 勤務形態一覧表の作成方法	8	(4) 「その他日常生活費」に該当しないもので、介護サービスにあたらないもの	26
11 勤務形態一覧表の作成方法（作成例）	9	8 サービス提供の記録	27
<b>III 設備基準について</b>	<b>10</b>	(1) サービス提供の記録	27
<b>IV 運営基準について</b>	<b>12</b>	(2) 記録の整備	27
1 サービス提供開始の前に	12	9 事業所運営について	28
(1) 内容及び手続きの説明及び契約の締結等	12	(1) 管理者の責務	28
(2) 受給資格の確認等	13	(2) 運営規程	28
2 サービス提供開始にあたって	13	(3) 勤務体制の確保	29
3 サービス提供にあたって	14	(4) 掲示	29
(1) 基本方針及び取扱方針	14	(5) 秘密保持	29
(2) 介護予防特定施設入居者生活介護の身体的拘束の廃止	15	(6) 広告	29
(3) 介護	15	(7) 居宅介護支援事業者等への利益供与の禁止	30
(4) 機能訓練	15	(8) 苦情対応	30
(5) 健康管理	16	(9) 事故発生時の対応	31
(6) 相談及び援助	16	(10) 会計の区分	31
(7) 利用者の家族との連携等	16	(11) 介護現場におけるハラスメント対策について	32
(8) 協力医療機関及び地域との連携	16	<b>V 報酬について</b>	<b>33</b>
(9) 緊急時対応	16	1 入所等の日数の数え方について	33
(10) 非常災害対策	17	2 その他の居宅サービスの利用について	34
(11) 衛生管理等	17	<b>VI 身体的拘束廃止に向けた取組みについて</b>	<b>35</b>
4 計画作成担当者の役割	18	1 身体的拘束について	35
(1) 特定施設サービス計画の作成	18	<b>VII その他</b>	<b>37</b>
(2) 計画作成担当者に期待される役割	19	1 個人情報保護法について	37

2	介護職員等による喀痰吸引等について	38	9	医療機関連携加算	53
<b>Ⅷ 加算等について</b>		<b>43</b>	10	口腔衛生管理体制加算	54
1	短期利用特定施設入居者生活介護	43	11	栄養スクリーニング加算	55
2	身体拘束廃止未実施減算	44	12	退院・退所時連携加算	56
3	入居継続支援加算	46	13	認知症専門ケア加算	57
4	生活機能向上連携加算	47	14	サービス提供体制強化加算	58
5	個別機能訓練加算	48	15	障害者等支援加算	60
6	看取り介護加算	48	16	介護職員処遇改善加算	61
7	夜間看護体制加算	52	17	介護職員等特定処遇改善加算	67
8	若年性認知症入居者受入加算	53			

令和元年 8 月追加点

- ・ P. 32 介護現場におけるハラスメント対策について
- ・ P. 67 介護職員等特定処遇改善加算

### 基準条例等の委任について

平成 25 年 4 月 1 日より、「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律」及び「介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」により、これまで、国の省令で定めていたサービス基準等を県の条例で定めることとなりました。このことに伴い、サービス基準等の根拠法令は以下のとおりとなります。

○（予防）特定施設入居者生活介護（従前：【厚令 37】【厚労令 35】【老企 25】）

- ・ 指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例（平成 25 年 神奈川県条例第 20 号。以下「居宅条例」という。）
- ・ 指定介護予防サービス等の事業の人員、設備、運営等に関する基準等を定める条例（平成 25 年 神奈川県条例第 21 号。以下「予防条例」という。）
- ・ 指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等に関する基準等を定める条例について（平成 25 年 3 月 29 日付け高施第 336 号。以下「（予防）居宅解釈通知」という。）

それぞれの条文については、県のホームページにてご確認ください。

神奈川県ホームページ（トップページ）の「行政資料」の中の「県例規集」をクリック

→ 「法規データ提供サービス」を開始 → 第 6 編 福祉 → 第 2 章 社会保険 → 第 2 節 介護保険 → （各条例名をクリック）

## I 特定施設入居者生活介護について

### 1 特定施設入居者生活介護とは（介護保険法：第8条、介護保険法施行規則：第15条）

- 特定施設入居者生活介護とは、特定施設（※）に入居している要介護者について、当該特定施設が提供するサービスの内容、これを担当する者その他厚生労働省令で定める事項を定めた計画に基づき行われる入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話であって厚生労働省令で定めるもの、機能訓練及び療養上の世話をいう。

- ※ 特定施設
- ・ 有料老人ホーム  
（有料老人ホームに該当するサービス付き高齢者向け住宅を含む。）
  - ・ 養護老人ホーム
  - ・ 軽費老人ホーム

- 介護予防特定施設入居者生活介護とは、特定施設（介護専用型特定施設を除く。）に入居している要支援者について、その介護予防を目的として、当該特定施設が提供するサービス内容、これを担当する者その他厚生労働省令で定める事項を定めた計画に基づき行われる入浴、排せつ、食事等の介護その他日常生活上の支援であって厚生労働省令で定めるもの、機能訓練及び療養上の世話をいう。

### 2 住所地特例について（介護保険法：第13条）

- 住所地特例対象施設（※）に入所等することにより、当該住所地特例対象施設の所在する場所に住所を変更したと認められる被保険者であって、当該住所地特例対象施設に入所等をした際、他の市町村の区域内に住所を有していたと認められるものは、当該他の市町村が行う介護保険の被保険者とする。

- ※ 住所地特例対象施設
- ・ 介護保険施設
  - ・ 特定施設  
（有料老人ホームに該当しないサービス付き高齢者向け住宅を除く。）
  - ・ 老人福祉法20条の4に規定する養護老人ホーム
  - ・ 有料老人ホーム（有料老人ホームに該当するサービス付き高齢者向け住宅を含む）

## Ⅱ 人員基準について

### 1 管理者（居宅条例：第219条、予防条例：第205条）

- 事業所ごとに配置すること
  - 常勤であり、専らその職務に従事する者であること
- 以下の場合であって、管理業務に支障がないと認められるときには、他の職務を兼ねることができます。
- ① 当該事業所の他の職務に従事する場合
  - ② 同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事する場合

#### 【ポイント】

- ◆ 他の場所にある事業所や施設と掛け持ちすることはできません。そのような場合には、人員基準違反になります。

Ⅳ－９－（１）「管理者の責務」【P28】参照

### 2 生活相談員（居宅条例：第218条、予防条例：第204条）

- 常勤換算方法で、「総利用者数（※）」が100又はその端数を増すごとに施設に1以上は配置すること。

「総利用者数」	生活相談員（常勤換算）
～ 100	1以上
100超 ～ 200	2以上

- うち1人は常勤であること
- 介護職員の人数には含まれません。

※ 「総利用者数」

＝「特定施設入居者生活介護の利用者の数」＋「介護予防特定施設入居者生活介護の利用者の数」

Ⅱ－７ 「総利用者数の計算方法」【P5】参照



Q 生活相談員を夜勤帯に配置することはできますか。

A 生活相談員の勤務時間帯について明確な定めはありませんので、夜勤帯に配置することは可能です。

ただし、介護職員は、夜勤帯を含め常に1以上を配置しておく必要がありますので、介護職員が不在である時間帯に、生活相談員として配置された職員を代わりに配置しても、常に1以上の介護職員を配置したことはなりません。

なお、生活相談員が、介護職員として業務を行うのであれば、『生活相談員としての勤務時間』と『介護職員としての勤務時間』と区分する必要があります。この場合、生活相談員が、常勤換算方法で「総利用者数」が100又はその端数を増すごとに1以上必要であることにご注意ください。

### 3 看護職員・介護職員（居宅条例：第218条、予防条例：第204条）

#### （１）看護職員

- 看護職員とは、看護師、又は准看護師の免許を有するものをいいます。

「総利用者数」	看護職員（常勤換算）
～ 30	1以上
30超 ～ 80	2以上
80超 ～ 130	3以上
以下50ごとに1を加える	

- うち1人以上は常勤であること

（ただし、利用者のすべてが要支援者の場合は、介護職員及び看護職員のうちいずれか1人が常勤であればよい）

#### （２）介護職員

- 常に1人以上であること（介護職員がいない時間帯はない）

（ただし、利用者のすべてが要支援者の場合の宿直時間帯はこの限りでない）

- うち1人以上は常勤であること

（ただし、利用者のすべてが要支援者の場合は、介護職員及び看護職員のうちいずれか1人が常勤であればよい）

#### （３）看護職員と介護職員の合計数

- 要介護及び要支援の利用者1人を0.3人と換算して合計した利用者数をもとに、3又はその端数を増すごとに1以上必要（H27.4改正）

#### ☆ 計算方法

「指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例等及び指定介護予防サービス等の事業の人員、設備、運営等に関する基準等を定める条例等について（以下、「条例解釈通知」という。）」第3-X-1-(1)-ア、老企25：第3-10-(1)-②

$$\left( \begin{array}{|c|} \hline \text{要介護の} \\ \text{利用者数} \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{要支援の} \\ \text{利用者数} \\ \hline \end{array} \times 0.3 \right) \div 3 = \begin{array}{|c|} \hline \text{（小数点以下切上げ）} \\ \hline \end{array}$$

例：前年度の総利用者数の平均が、要介護者30人・要支援者＝7人 の場合

$$[30人 + [7人 \times 0.3]] \div 3 \div 10.7 \div 11$$

よって、看護職員と介護職員を合わせて、常勤換算方法で11以上であればよい。

（注：常勤換算方法で10.9の場合、10.7を上回るが、11に不足するため基準違反となります。）

Ⅱ-6 「総利用者数の計算方法」【P 5】参照

Ⅱ-7 「人員基準欠如」【P 6】参照

#### 4 機能訓練指導員（居宅条例：第218条、予防条例：第204条）

- 日常生活を営むのに必要な機能の減退を防止するための訓練を行う能力を有するもの  
（ 資格要件：理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護師、准看護師  
柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師 ）
- 施設に1人以上は配置すること
- 個別機能訓練加算を算定する場合は、常勤専従であることが必要

IV-3-(4) 「機能訓練」 【P15】参照

VIII-4 「個別機能訓練加算」 【P46】参照

#### 5 計画作成担当者（居宅条例：第218条、予防条例：第204条）

- 介護支援専門員であること（介護支援専門員証には有効期間が設定されていますので、業務に就く際は確認してください）
- 専従であること（利用者の処遇に支障のない範囲で、当該施設の他の職務との兼務は可能です）
- 施設に1人以上は配置すること
- 利用者が100又はその端数を増すごとに1人を標準とする

「総利用者数」	計画作成担当者
～ 100	1人以上
100超 ～ 200	2人以上

IV-4 「計画作成担当者の役割」 【P19】参照

#### 6 療養病床等から医療機関併設型の特定施設へ転換する場合の特例

（居宅条例：制定附則30～31、予防条例：制定附則30～31）

（病床の転換を行って開設する医療機関併設型指定特定施設等に関する経過措置）（居宅条例より）

- 30 療養病床その他規則で定める病床（以下「療養病床等」という。）を有する病院又は病床を有する診療所の開設者が、当該病院の療養病床等又は診療所の病床について、平成30年4月1日から平成36年3月31日までの間に転換（病院の療養病床等又は診療所の病床の病床数を減少させるとともに、当該病院又は診療所の施設を介護医療院、軽費老人ホーム（老人福祉法第20条の6に規定する軽費老人ホームをいう。）その他の要介護者、要支援者その他の者を入所又は入居させるための施設の用に供することをいう。以下同じ。）を行って指定特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型指定特定施設入居者生活介護を除く。）の事業を行う医療機関併設型指定特定施設（介護老人保健施設、介護医療院又は病院若しくは診療所に併設される指定特定施設をいう。以下同じ。）を開設する場合その他規則で定める場合における当該施設に置くべき生活相談員、機能訓練指導員及び計画作成担当者の員数は、第218条第1項、第2項、第4項及び第7項の規定にかかわらず、次のとおりとする。

(1) 生活相談員及び計画作成担当者 それぞれ当該医療機関併設型指定特定施設の実情に応じた適当数

(2) 機能訓練指導員 1以上。ただし、併設される介護老人保健施設、介護医療院又は病院若しくは診療所の理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士により当該医療機関併設型指定特定施設の利用

者の処遇が適切に行われると認められるときは、置かないことができる。

- 31 療養病床等を有する病院又は病床を有する診療所の開設者が、当該病院の療養病床等又は診療所の病床について、平成30年4月1日から平成36年3月31日までの間に転換を行って外部サービス利用型指定特定施設入居者生活介護の事業を行う医療機関併設型指定特定施設を開設する場合その他規則で定める場合における当該施設に置くべき生活相談員及び計画作成担当者の員数は、第240条第1項、第2項、第5項及び第6項の規定にかかわらず、それぞれ当該医療機関併設型指定特定施設の実情に応じた適当数とする。

## 7 総利用者数の計算方法（居宅条例：第218条、予防条例：第204条、老企40：第二）

### （1）前年度の実績が12月以上ある場合

#### ○ 前年度の平均値で算出する

- ・ 前年度（4月1日～翌年3月31日）の全利用者数の延数を当該前年度の日数で除して得た数（小数点第二位以下を切り上げ）

（ただし、全利用者数の延数の計算において、入所した日は含み退所した日は含まないものとする。）

### （2）前年度の実績が12月末満の場合

#### ① 新設又は増床の時点から6月末満の実績がある場合（全くない場合を含む）

- ・ ・ 定員の90%で算出する。

#### ② 新設又は増床の時点から6月以上1年末満の実績がある場合

- ・ ・ 直近の6月における全利用者等の延数を6月間の日数で除して得た数とする。

#### ③ 新設又は増床の時点から1年以上の実績がある場合

- ・ ・ 直近1年における全利用者等の延数を1年間の日数で除して得た数とする。

#### ④ 減床の場合

- ・ ・ 減床後の実績が3月以上あるときは、減床後の延利用者数を延日数で除して得た数とする。

☆ 上記①から④により難しい合理的な理由がある場合、他の適切な方法により利用者数を推定する。



## 8 人員基準欠如（厚告27：五、老企40：第二）

### ● 看護職員又は介護職員の人員基準欠如

人員欠如		減算始期	減算終期	減算割合
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	その翌月から	解消されるに 至った月まで	70/100
	1割の範囲内で 減少した場合	その翌々月から (※)		

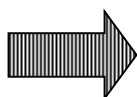
※ ただし、1割の範囲内で減少した場合、翌月末において暦月の常勤換算で人員基準を満たすに至っている場合を除く

〔例〕 前年度の総利用者数の平均値が50人の事業所

看護職員

・最低基準は常勤換算で2以上

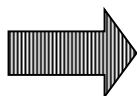
- ① 5月15日に非常勤の看護職員が1名退職し、5月の常勤換算で1.7となったが、6月15日で新たに非常勤職員を雇用し、6月の常勤換算では2以上となり、人員基準を充足した場合



6月の利用者全員について減算されます。

1割を超えて減少した場合で、人員基準欠如が発生した5月の翌月である6月から解消に至った月である6月まで減算されます。

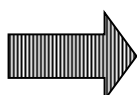
- ② 5月15日に非常勤の看護職員が1名退職し、5月の常勤換算は1.9となったが、6月に新たに非常勤職員を雇用し、6月の末日において6月の常勤換算で2以上になり、充足した場合



減算の必要はありません。

1割の範囲内で減少した場合で、翌月末に人員基準欠如が解消した場合は、減算されません。

- ③ 5月15日に非常勤の看護職員が1名退職し、5月の常勤換算は1.9となったが7月15日に新たに非常勤職員を雇用し、7月の常勤換算では2以上となり、人員基準を充足した場合



7月の利用者全員について減算されます。

人員基準欠如が発生した5月の翌々月である7月から解消に至った月である7月まで減算されます。

### ● 人員基準欠如の未然防止を図るようお願いします。

## 9 用語の定義（条例解釈通知第2-2、老企25 第二-2）

### ① 常勤換算方法：

当該事業所の従業員の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業員が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本とします。）で除することにより、当該事業所の従業員の員数を常勤の従業員の員数に換算する方法をいうものです。この場合の勤務延時間数は、当該事業所の指定に係る事業のサービスに従事する勤務時間の延べ数であり、例えば、当該事業所が訪問介護と訪問看護の指定を重複して受ける場合であって、ある従業員が訪問介護員等と看護師等を兼務する場合、訪問介護員等の勤務延時間数には、訪問介護員等としての勤務時間だけを算入することとなります。

### ② 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又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間（待機の時間を含みます。）として明確に位置付けられている時間の合計数とします。なお、従業員1人につき、勤務延時間数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員が勤務すべき勤務時間数を上限とします。

### ③ 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員が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本とします。）に達していることをいうものです。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員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。

また、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に規定する所定労働時間の短縮措置が適用される職員については、常勤の従業員が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことが可能です。

常勤換算方法については、従前どおり「当該事業所の従業員の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業員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。）で除することにより、当該事業所の従業員の員数を常勤の従業員の員数に換算する方法」であり、その計算に当たっては、育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者の有無は問題となりません。

### ④ 「専ら従事する」「専ら提供に当たる」：

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、当該従業員の当該事業所における勤務時間をいうものであり、当該従業員の常勤・非常勤の別を問いません。

### ⑤ 休 暇： （運営基準等に係わるQ&Aについて 平成14.3.28事務連絡(厚労省)）

非常勤の従業員の休暇や出張（以下「休暇等」という。）の時間は、サービス提供に従事する時間とはいえないので、常勤換算する場合の勤務延時間数には含めない。

なお、常勤の従事者の休暇等の期間については、その期間が暦月で一月を超えるものでない限り、常勤の従業員として勤務したものとして取り扱うものとする。

## 10 勤務形態一覧表の作成方法

### (1) 勤務形態一覧表

- 勤務形態一覧表は、暦月（毎月1日から末日）分のもので作成します。
- 特定施設入居者生活介護と介護予防特定施設入居者生活介護の両サービスの指定を受けているのであれば、職員は両サービスを兼務していることになるので、勤務形態は常勤であればB（常勤兼務）、非常勤であればD（非常勤兼務）になります。

### (2) 勤務時間

- 勤務時間は休憩時間を除いた実労働時間で記載します。残業時間については除いてください。
- 他の職務と兼務している場合は職務ごとに時間の割り振りが必要となります。

#### ◆常勤と非常勤◆

当該事業所の勤務時間が、当該事業所において定められている常勤が勤務すべき時間数に達していれば常勤、達していなければ非常勤となります。

※常勤の勤務すべき時間数が事業所で複数設定されることは想定されません。（ただし、職種により異なることが認められるケースもあります）。

### (3) 常勤換算

- 従業員の延勤務時間数を当該事業所で定められている常勤が勤務すべき時間数で割ることで、常勤の従業員の員数に換算します。

①常勤職員は、他の職務を兼務していないのであれば、合計時間数に係わらず常勤換算は1となる。

②非常勤職員が勤務時間数として算入することができるのは常勤職員の勤務すべき時間数までである。

- 常勤職員は、制度で定められた休暇の範囲（1月を超える休暇を除く）であれば、常勤換算の計算上、勤務したものとみなすことができます。その場合、勤務形態一覧表には「休」と記載してください。

非常勤職員の休暇は勤務したものではありません。

# 勤務形態一覧表の作成方法(作成例)

特定施設入居者生活介護と介護予防特定施設入居者生活介護の両方サービスの指定を受けているのであれば、職員は両サービスを兼務していることとなるので、勤務形態は、常勤であればB、非常勤であればDになります。

勤務形態一覧表は、暦月(1日～末日)分で作成します。

## 従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表

( 年 月分 )

サービス種類

( 特定施設入居者生活介護／介護予防特定施設入居者生活介護 )

事業所番号( 1234567890 )

事業所名( 神奈川有料老人ホーム )

職 種	勤務 形態	資格	氏 名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	6月の 合計	常勤換算 後の人数
				木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金		
看護職員	B	看護師	神奈川 太郎	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	休			8	8	8	8	8			8	8	8	8	176	1
	B	看護師	横浜 花子	4			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	4	休	4			4	4	4	4	4		84	
	D	准看護師	川崎 桃子	3	3			3			3	3			3			3	3			3			3	3			3			3	3	42	
看護職員計			他の職種と兼務している場合、勤務時間を職種毎に割り振る必要があります。													勤務時間は、休憩時間を除いた実労働時間で記載します。残業時間は除いてください。																	302	1.7	
機能訓練指導員	B	看護師	横浜 花子	4			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	4	休	4			4	4	4	4	4		84	
機能訓練指導員計																																		84	0.4
介護職員	B		横須賀 二郎	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	休	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8	176	1
	D		三浦 一郎		6	6	6					6	6	6				6	6	6						6	6	6					6	78	
介護職員計																																		254	1.4

勤務形態 A 常勤専従 B常勤兼務 C非常勤専従 D非常勤兼務

計算はすべて小数点第2位を切り捨て

常勤職員が勤務すべき1週あたりの勤務日数、勤務時間 5 日 (a) 週 40 時間 (b)

常勤職員が勤務すべき1日あたりの勤務時間 8 時間 (c)

6月の常勤職員が通常勤務すべき日数 21.4 日 (d)

常勤職員の勤務すべき曜日が同じ場合 当該月の常勤職員が勤務すべき曜日を足上げた日数

常勤職員によって勤務すべき曜日が異なる場合の常勤職員が通常勤務すべき日数の計算方法 (a) × 4 + (月の日数 - 28) × (a) ÷ 7

常勤職員の1ヶ月間における勤務すべき時間数 (c) × (d) 171.2 時間 (e)

上記の計算例: 5日 × 4 + (30日 - 28) × 5日 ÷ 7  
20 + 1. 4 (小数点第2位切り捨て)

常勤職員は、他の職務を兼務していない場合、常勤換算は1となります。シフトの都合等で勤務時間が多くなっても、1を超えることはありません。

常勤職員は、制度で定められた休暇の範囲(1月を超える休暇を除く)であれば、常勤換算の計算上は勤務したものと同みなすことができます。その場合、勤務時間欄には「休」と記入してください。

<常勤換算方法> 常勤専従職員(介護予防との兼務は専従とみなす)の人数 + (非常勤職員等の勤務時間数合計 ÷ 常勤職員の1ヶ月間における勤務すべき時間数(e))

### Ⅲ 設備基準について

(居宅条例：第 220 条及び制定附則 32、予防条例：第 206 条及び制定附則 32)

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建築基準法に規定する耐火建築物又は準耐火建築物であること</li> <li>● 構造設備の基準について、建築基準法及び消防法の定めるところに適合していること</li> </ul>	
介護専用居室	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定員 1 人（平成18年4月1日より前に指定された事業所を除きます） 利用者の処遇上、必要と認められる場合は 2 人も可能</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【ポイント】</p> <p>◆ 2 人部屋が認められる場合とは、夫婦で利用する場合などで、利用者の処遇において 2 人部屋とした方が適切な場合です。事業者の都合で相部屋とすることはできません。</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>● プライバシーの保護に配慮し、介護を行える適当な広さであること</li> <li>● 地階には設けないこと</li> <li>● 避難上有効な空き地、廊下又は広間に直接面している出入口を 1 以上設けること</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【ポイント】</p> <p>◆ 居室等の面積については、利用申込者がサービスを選択するうえでの重要事項であり、利用申込者に対して文書を交付し、施設に掲示しておく必要があります。</p> </div>
一時介護室	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護を行うために適当な広さを有すること 他に利用者を一時的に介護するための部屋が確保されている場合は、設けないことができる。 例：全ての居室が介護専用居室（介護を行うことのできる一般居室を含む）の場合</li> </ul>
浴室	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 身体の不自由な方が入浴するのに適したものであること</li> </ul>
便所	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 居室のある階ごとに設置し、非常用設備を備えていること</li> </ul>
食堂	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 機能を十分に発揮しうる適当な広さを有すること</li> </ul>
機能訓練室	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 機能を十分に発揮しうる適当な広さを有すること 他に機能訓練を行うのに適当な広さの場所が確保できる場合は設けないことができる</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 車椅子で円滑な移動が可能な空間及び構造を有すること</li> <li>● 消火設備その他非常災害に際して必要な設備を設けていること (平成 27 年 4 月 1 日より、防火管理者の選任及び消防用設備等の設置について、消防法施行令等の一部改正がありましたので、ご注意ください)</li> </ul>
特例	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 療養病床等を有する病院又は病床を有する診療所の開設者が、当該病院の療養病床等又は診療所の病床について、平成30年4月1日から平成36年3月31日</li> </ul>

	<p>までの間に転換を行って指定特定施設入居者生活介護の事業を行う医療機関併設型指定特定施設を開設する場合その他規則で定める場合で、併設される介護老人保健施設、介護医療院又は病院若しくは診療所の施設を利用することにより、当該医療機関併設型指定特定施設の利用者の処遇が適切に行われると認められるときは、居宅条例第220条第4項及び第5項並びに第242条第4項及び第5項の規定にかかわらず、当該医療機関併設型指定特定施設に浴室、便所及び食堂を設けないことができます。</p>
--	---

## Ⅳ 運営基準について

### 1 サービス提供開始の前に

#### (1) 内容及び手続きの説明及び契約の締結等（居宅条例：第221条、予防条例：第207条）

- 特定施設入居者生活介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て、運営規程の概要、従業員の勤務の体制、利用料の額及びその改定の方法、その他の入居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載した説明書やパンフレットなどの文書を交付して説明を行い、**入居及びサービス提供に関する契約を文書により締結しなければなりません。**

##### 【ポイント】

- ◆ 『入居申込者のサービス選択に資すると認められる重要事項』は、次の内容等を含むものです。
  - ・介護居室、一時介護室、浴室、食堂及び機能訓練室の概要
  - ・要介護状態区分に応じた標準的な介護サービスの内容
  - ・事故発生時の対応
- ◆ 『契約書』には、少なくとも介護サービスの内容及び利用料その他費用の額、契約解除の条件を記載するものとする。
- ◆ 『契約書』には、契約解除の条件を記載する必要がありますが、入居者の権利を不当に狭めるような条件を定めてはいけません。
- ◆ 利用者を介護居室又は一時介護室に移して介護を行う場合には、利用者の意思の確認などの手続きについて、あらかじめ契約に係る文書に明記しておくこと。
- ◆ 特定施設入居者生活介護と介護予防特定施設入居者生活介護を一体的に運営している場合、一つの契約書によることができる。

Ⅳ－９－（２） 「運営規程」 【P28】参照



Q	入居申込者が1ヶ月程度の短期的利用を希望された場合、特定施設入居者生活介護費の算定は認められますか。
A	あらかじめ退居日を決めて入居することは、短期入所サービスを含む居宅サービスの支給限度基準額を設けた趣旨を没却するため、認められません。 なお、当初、長期に入居する予定が、入居者の心身の状態が悪化するなど、結果として短期的な入居となった場合は、この限りではありません。

## (2) 受給資格の確認等

(居宅条例：第237条(第12条・第13条準用)、予防条例：第218条(第12条・第13条準用))

- 利用申込みがあった場合は、その者の被保険者証(介護保険)によって、被保険者資格、要介護認定・要支援認定の有無及び要介護認定・要支援認定の有効期間を確認します。  
被保険者証に、認定審査会の意見が記載されているときは、これに配慮して特定施設入居者生活介護サービスを提供するよう努めなければなりません。
- 要介護認定・要支援認定を受けていない者から利用申込があった場合には、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・介護予防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・要支援認定の更新が必要となりますので、遅くとも要介護認定・要支援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。

## 2 サービス提供開始にあたって(居宅条例：第222条、予防条例：第208条)

- 正当な理由がないのに、入居者へのサービス提供を拒むことはできない。

### 【ポイント】

#### ◆ 「正当な理由」とは？

入居者又は入居申込者が入院治療を要する場合で、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など。

なお、この場合は、適切な病院や診療所を紹介するなど適切な措置を速やかに講じなければなりません。

- 事業者は、入居者が特定施設入居者生活介護サービスに代えて、他の事業者が提供する介護サービスの利用を希望した場合、それを妨げてはならない。
- サービス提供にあたっては、利用者の心身の状況、その他置かれている環境等の把握に努めなければならない。



### 3 サービス提供にあたって

#### (1) 基本方針及び取扱方針

##### ① 特定施設入居者生活介護の基本方針（居宅条例：第217条）

- 特定施設入居者生活介護事業は、特定施設サービス計画に基づき、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話、機能訓練及び療養上の世話を行うことにより、要介護状態となった場合でも、入居者が、特定施設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にするものでなければならない。
- 特定施設入居者生活介護事業者は、安定的かつ継続的な事業運営に努めなければならない。

##### ② 特定施設入居者生活介護の取扱方針（居宅条例：第226条）

- 特定施設入居者生活介護事業者は、利用者の要介護状態の軽減又は悪化の防止のために、認知症の状況等利用者の心身の状況を踏まえて、日常生活に必要な援助を適切に行わなければならない。
- 特定施設入居者生活介護は、特定施設サービス計画に基づき、漫然かつ画一的なものとならないよう配慮して行わなければならない。
- 特定施設の特定施設従業者は、サービスの提供に当たっては、懇切丁寧を旨とし、利用者又はその家族から求められたときは、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らない。
- 特定施設入居者生活介護事業者は、サービスの提供に当たっては、利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行ってはならない。
- 特定施設入居者生活介護事業者は、身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならない。
- 特定施設入居者生活介護事業者は、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らない。

VI-1

「身体的拘束について」

【P34】参照

##### ③ 介護予防特定施設入居者生活介護の基本方針（予防条例：第203条）

- 介護予防特定施設入居者生活介護事業は、介護予防特定施設サービス計画に基づき、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の支援、機能訓練及び療養上の世話を行うことにより、利用者が介護予防特定施設において、自立した日常生活を営むことができるよう、利用者の心身機能の維持回復を図り、生活機能の維持又は向上を目指すものでなければならない。
- 介護予防特定施設入居者生活介護事業者は、安定的かつ継続的な事業運営に努めなければならない。

#### ④ 介護予防特定施設入居者生活介護の取扱方針（予防条例：第219条）

- 介護予防特定施設入居者生活介護は、利用者の介護予防のため、その目標を設定し、計画的に行わなければならない。
- 介護予防特定施設入居者生活介護事業者は、その提供するサービスの質の評価を行うとともに、主治医又は歯科医と連携を図りつつ、常にその改善を図らなければならない。
- 介護予防特定施設入居者生活介護事業者は、サービス提供に当たり、利用者ができる限り要介護状態とならないで自立した日常生活を営むことができるよう支援することを目的とするものであることを常に意識してサービスの提供にあたらなければならない。
- 介護予防特定施設入居者生活介護事業者は、利用者がその有する能力を最大限活用することができるような方法によるサービスの提供に努めなければならない。
- 介護予防特定施設入居者生活介護事業者は、サービス提供に当たり、利用者とのコミュニケーションを十分に図ること等により、利用者が主体的に事業に参加するよう適切な働きかけに努めなければならない。

#### （２）介護予防特定施設入居者生活介護の身体的拘束の廃止（予防条例：第212条）

- 介護予防特定施設入居者生活介護事業者は、サービスの提供に当たっては、利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体的拘束等を行ってはならない。
- 介護予防特定施設入居者生活介護事業者は、身体的拘束等を行う場合には、その態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならない。

VI-1

「身体的拘束について」

【P34】参照

#### （３）介護（居宅条例：第228条、予防条例：第221条）

- 介護は、利用者の心身の状況に応じ、利用者の自立の支援と日常生活の充実に資するよう、適切な技術をもって行われなければならない。
- 自ら入浴が困難な利用者について、一週間に二回以上、適切な方法により、入浴させ、又は清しきしなければならない。
- 利用者の心身の状況に応じ、適切な方法により、排せつの自立について必要な援助を行わなければならない。
- 利用者に対し、食事、離床、着替え、整容その他日常生活上の世話を適切に行わなければならない。

#### （４）機能訓練（居宅条例：第237条（第159条準用）、予防条例：第225条（第148条準用））

- 利用者の心身の状況等を踏まえ、必要に応じて日常生活を営むために必要な生活機能の改善又は維持のための機能訓練を行わなければならない。

**(5) 健康管理（居宅条例：第229条、予防条例：第222条）**

- 特定施設の看護職員は、常に利用者の健康の状況に注意するとともに、健康保持のための適切な措置を講じなければならない。

**(6) 相談及び援助（居宅条例：第230条、予防条例：第223条）**

- 常に利用者の心身の状況、置かれている環境等の的確な把握に努め、利用者又はその家族に対し、相談に適切に応じるとともに、利用者の社会生活に必要な支援を行わなければならない。

**【ポイント】**

- ◆ 常に必要な相談及び社会生活に必要な支援を行いうる体制をとることにより、積極的に入居者の生活の向上を図ること。
- ◆ 社会生活に必要な支援とは、入居者自らの趣味又は嗜好に応じた生きがい活動、各種の公共サービス及び必要とする行政機関に対する手続き等に関する情報提供又は相談をいう。

**(7) 利用者の家族との連携等（居宅条例：第231条、予防条例：第224条）**

- 常に利用者の家族との連携を図るとともに、利用者とその家族との交流等の機会を確保するよう努めなければならない。

**(8) 協力医療機関及び地域との連携**

（居宅条例：第234条・第235条、予防条例：第215条・第216条）

- 利用者の病状の急変等に備えるため、あらかじめ、協力医療機関を定めておかなければならない。また、あらかじめ、協力歯科医療機関を定めるよう努めなければならない。
- 事業の運営に当たっては、地域住民、地域において自発的な活動を行うもの等との連携、協力等により地域との交流に努めなければならない。
- 事業の運営に当たっては、提供したサービスに関する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らない。

**(9) 緊急時対応**

（居宅条例：第237条（第55条準用）、予防条例：第218条（第53条準用））

- 利用者に病状の急変が生じた場合その他必要な場合には、速やかに協力医療機関等への連絡を行うなど必要な措置を講じなければならない。

**( 1 0 ) 非常災害対策** (居宅条例：第 2 3 7 条(第 1 1 0 条準用)、予防条例：第 2 1 8 条(第 1 0 5 条準用))

(「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9月9日  
老総発0909第1号、老高発0909第1号、老振発0909第1号、老老発0909第1号))

- 『非常災害に対する具体的な計画』を定め、非常災害時の『関係機関への通報及び関係機関との連絡体制』を整備し、それらを定期的に従業員に周知するとともに、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。

**【ポイント】**

- ◆ 『非常災害に対する具体的な計画』とは、消防計画等及び風水害、地震、土砂災害等の災害に対処するための計画をいいます。
- ◆ 地域の実状に応じた計画とするため、災害に対する計画の作成に係る要否を市町村防災部局に確認してください。  
(計画に盛り込む項目)
  - ・ 介護保険施設等の立地条件 (急傾斜地、海拔の低い場所にあるかなど)
  - ・ 災害に関する情報の入手方法
  - ・ 避難場所
  - ・ 災害時の連絡先及び通信手段の確認
  - ・ 避難経路
  - ・ 避難を開始する時期、判断基準
  - ・ 避難方法
  - ・ 災害時の人員体制、指揮系統
  - ・ 関係機関との連携体制
- ◆ 『関係機関への通報及び連絡体制』とは、火災等の災害時に、地域の消防機関へ速やかに通報する体制をとるように従業員に周知徹底するとともに、日頃から消防団や地域住民との連携を図り、火災等のときに消火・避難等に協力してもらえるような体制をいいます。
- ◆ 非常災害対策計画の内容を職員間で十分共有するとともに、関係機関と避難場所や災害時の連携体制等必要な事項について認識を共有してください。
- ◆ 訓練の実施後には、非常災害対策計画の内容を検証し、見直しを行ってください。

**( 1 1 ) 衛生管理等** (居宅条例：第 2 3 7 条(第 1 1 1 条準用)、予防条例：第 2 1 8 条(第 1 4 0 条の2準用))

- 利用者の使用する施設、食器その他の設備又は飲用に供する水について、衛生的な管理に努め、衛生上必要な措置を講じなければならない。
- 事業所において、感染症等が発生しないように、又は、まん延しないように介護職員その他の従業員に対し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修を定期的実施するなど、必要な措置を講じるよう努めなければならない。

**【ポイント】**

- ◆ 感染症に関する教育を定期的に行い、従業員への周知徹底を図るように努めてください。
- ◆ 食中毒や感染症の発生を防止するための措置等について、必要に応じて保健所の助言、指導を求めるとともに密接な連携を保つようにしてください。
- ◆ 特にインフルエンザ対策、腸管出血性大腸菌感染症対策、レジオネラ症対策等については、その発生及びまん延を防止するため、適切な措置を講じることとしてください。
- ◆ 空調設備等により施設内の適温の確保に努めてください。
- ◆ 感染症情報については、厚生労働省のホームページに掲載されておりますので、随時ご確認ください。

## 4 計画作成担当者の役割

### (1) 特定施設サービス計画の作成（居宅条例：第227条、予防条例：第220条）

#### ◆◆ 特定施設サービス計画の作成 ◆◆

- 特定施設サービス計画の作成に当たっては、適切な方法により、利用者について、その有する能力、その置かれている環境等の評価を通じて利用者が現に抱える問題点を明らかにし、利用者が自立した日常生活を営むことができるように支援する上で解決すべき課題を把握しなければならない。
- 利用者又はその家族の希望、利用者について把握された解決すべき課題に基づき、他の特定施設従業者と協議の上、サービスの目標及びその達成時期、サービスの内容並びにサービスを提供する上での留意点等を盛り込んだ特定施設サービス計画の原案を作成しなければならない。
- 特定施設サービス計画の作成に当たっては、その原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得なければならない。
- 特定施設サービス計画を作成したときには、当該計画を利用者に交付しなければならない。
- 特定施設サービス計画作成後においても、他の特定施設従業者との連絡を継続的に行うことにより、特定施設サービス計画の実施状況を把握するとともに、利用者についての解決すべき課題を把握し、必要に応じて特定施設サービス計画の変更を行うものとする。

#### ◆◆ 介護予防特定施設入居者生活介護 ◆◆

- 介護予防特定施設入居者生活介護の提供に当たっては、主治の医師又は歯科医師からの情報伝達等の適切な方法により、利用者の心身の状況、その有する能力、その置かれている環境等の評価を通じて利用者が現に抱える問題点を把握し、利用者が自立した生活を営むことができるように支援する上で解決すべき課題を把握すること。
- 計画作成担当者は、利用者の希望及び利用者について把握された解決すべき課題を踏まえて、他の介護予防特定施設従業者と協議の上、指定介護予防特定施設入居者生活介護の目標及びその達成時期、当該目標を達成するための具体的なサービスの内容、サービスを提供する上での留意点、サービスの提供を行う期間等を記載した介護予防特定施設サービス計画の原案を作成すること。
- 介護予防特定施設サービス計画の作成に当たっては、その原案の内容について利用者又はその家族に対して説明し、文書により利用者の同意を得ること。
- 介護予防特定施設サービス計画を作成した際には、当該計画を利用者に交付すること。
- 介護予防特定施設入居者生活介護の提供に当たっては、介護予防特定施設サービス計画に基づき、利用者が日常生活を営むのに必要な支援を行うこと。
- 介護予防特定施設入居者生活介護の提供に当たっては、懇切丁寧に行うことを旨とし、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うこと。
- 他の介護予防特定施設従業者との連絡を継続的に行うことにより、介護予防特定施設サービス計画に基づくサービスの提供の開始時から、当該計画に記載したサービスの提供を行う期間が終了するまでに、当該計画の実施状況の把握（以下「モニタリング」という。）を1回以上行うとともに、利用者についての解決すべき課題の把握を行うこと。
- モニタリングの結果を踏まえ、必要に応じて介護予防特定施設サービス計画の変更を行うものとする。

## (2) 計画作成担当者に期待される役割

### ◆◆ 特定施設サービス計画の作成のポイント ◆◆

- 特定施設サービス計画は、少なくとも  
①入居時、②更新認定時、③状態が変化した場合、には計画を作成（又は変更）して下さい。
- 身体的拘束廃止への取り組みを意識したプラン作成（原因行動を探り、取り除くプラン）  
例：夜間の徘徊が問題となっている利用者
  - ・起床就寝時間は、その方の生活リズムに合っているか（眠くないのかな？）
  - ・就寝前の水分補給は充分か（夜にのどが渇くのかな？）
  - ・昼間の機能訓練やレクリエーションは適当か（昼間の運動が不足？）

VI-1

「身体的拘束について」

【P 3 4】参照

### ◆◆ 計画作成担当者に期待される役割 ◆◆

#### (1) 多職種間の情報共有・意見調整役

- 特定施設では、利用者一人ひとりを多職種のチームで支えるケアを行っています。
- チームでのケアの基本は、情報の共有です。
- 多職種間で情報を共有し、意見を調整する大変重要な役割を担っています。

#### (2) 利用者側の代弁機能の役割

- 利用者の尊厳ある自立を実現するため、特定施設に対し意見が言いにくい利用者家族の立場に立って、当該特定施設で行っているサービス内容の検証を行い、利用者側の代弁機能を果たすことも必要です。
- 認定の更新等のスケジュール管理を行う必要があります。

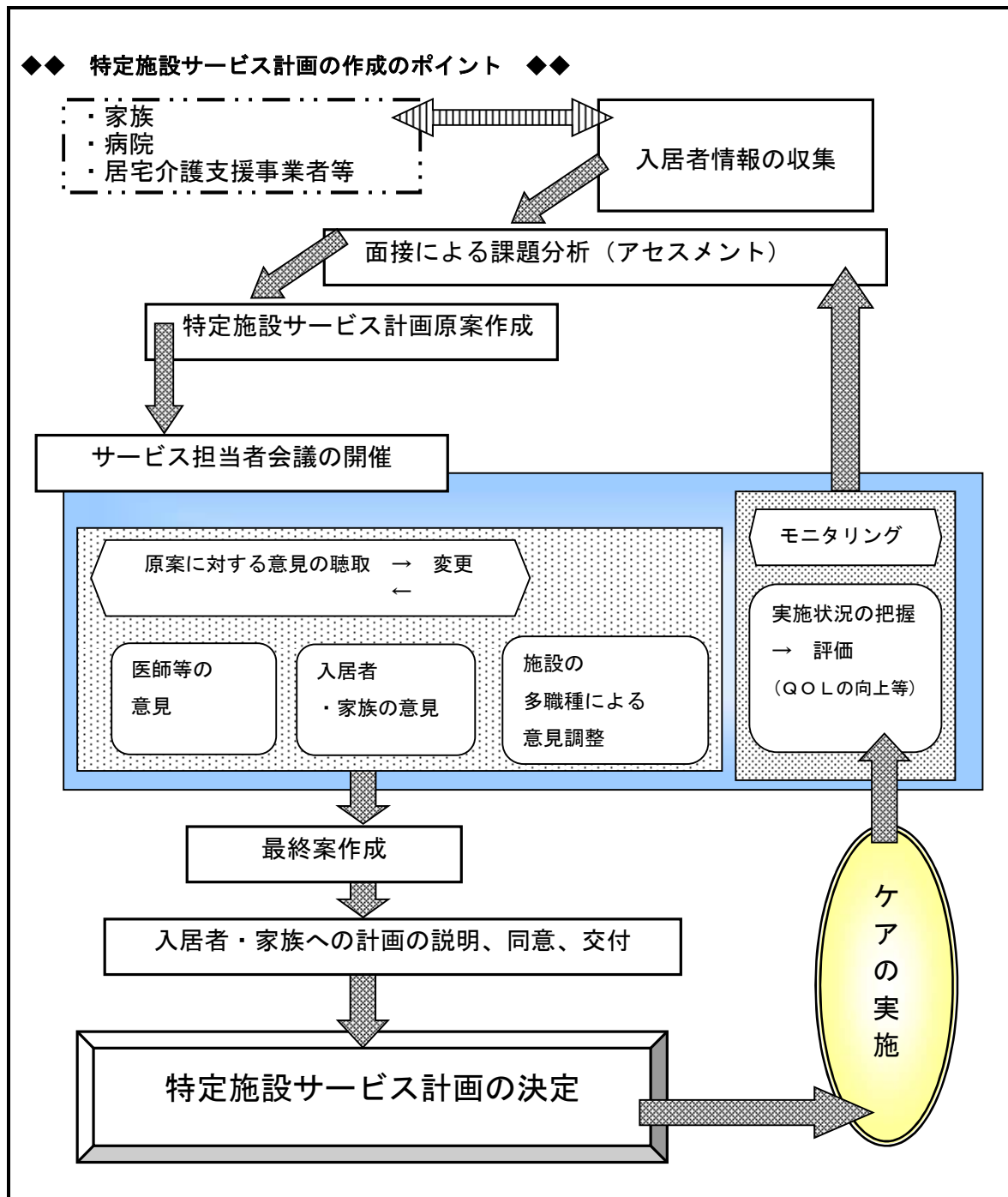
#### (3) 必要なサービスの質と量の把握・評価

- 特定施設は、基本サービスを特定施設内で完結する必要があります。
- 大勢の利用者に対し、限られた特定施設資源（人的・物的）の中で、個々の利用者のニーズに応えるために、当該特定施設で行っているサービスの質・量の把握と評価を行うことが求められます。
- 利用者の自立を支援する観点から効率的なサービス配分を調整する役割を担っています。

#### (4) 地域との連携窓口

- 基本サービスは、特定施設内で行いますが、利用者のニーズは多岐に渡っており、限られた特定施設資源では対応できない場合もあります。
- また、これからの特定施設ケアマネジメントは、サービスを特定施設内で完結させるのではなく、地域の様々な資源（ボランティア等）と連携し、活用を図ることが求められています。
- この場合、生活相談員等と共同して利用者・家族のニーズの把握、求められる特定施設外サービスの連絡調整を行い、ケアプランに反映させることが必要です。

### (3) 施設ケアマネジメントの流れ



#### (4) 計画作成担当者が機能する特定施設とは

##### (1) 管理者（施設長）の責務

- 居宅条例第227条第1項では、管理者の責務として「管理者は、計画作成担当者に特定施設サービス計画の作成に関する業務を担当させるものとする」と定められています。

##### (2) 計画作成担当者（介護支援専門員）の兼務

- 居宅条例第218条第7項では、「計画作成担当者は、専らその職務に従事する介護支援専門員であって、特定施設サービス計画を担当させるのに適当と認められる」者であること。「ただし、利用者の処遇に支障がない場合は、施設の他の職務に従事することができる」とあります。
- あくまでも、計画作成担当者は、計画作成に関する業務を専ら行うことが求められており、兼務ができるのは、利用者の処遇に支障がない場合に限られます。
- 「利用者の処遇に支障がない場合」とは、本来業務が適正に行われていることが前提です。
- よって、「兼務している職種の業務が多忙のため、計画作成等ケアマネジメントが行うことができなかった」というのは、本末転倒であり、兼務が認められないことになります。

##### (3) ケアプランは計画作成担当者だけでは作れない

- 最終的に「特定施設サービス計画書」という形で書類を作成するのは、計画作成担当者ですが、計画のベースとなっているのは、多職種間で共有された情報を基に出された意見を統一してケア方針を決めることにあります。
- 当然、計画作成担当者一人で作成することはできません。特定施設全体でケアマネジメントを行うという意識を持つことが大切です。

##### (4) 計画作成担当者を中心としたケアマネジメント体制の構築

- 計画作成担当者として介護支援専門員の資格を有する者を配置しなくてはなりません。
- 「介護支援専門員の資格を有する」ことが計画作成担当者の条件になっており、さらに、「計画作成担当者は、専らその職務に従事する介護支援専門員であって、特定施設サービス計画の作成を担当させるのに適当と認められるもの」となっており、より専門的なケアマネジメントの知識に基づいたケアプランを作成することが求められています。
- 特定施設として、計画作成担当者を中心としたケアマネジメント体制を構築することが大切です。

##### (5) 上記（1）～（4）から、管理者は、計画作成担当者の業務状況を確認し、ケアマネジメントが行いやすいよう援助を行う必要があります。

- 管理者の介護支援専門員に対する監督責任が明確にされているのですから、管理者として「特定サービス計画の作成は、計画作成担当者に任せており、関知していない」というわけにはいきません。
- 特定施設サービス計画の作成・変更がスムーズに行えていないということは、特定施設におけるチームケアがうまく機能していないことから生じているケースが往々にしてあります。
- 管理者は定期的に計画作成担当者から業務状況の報告を受け、特定施設サービス計画の作成状況や計画に基づくサービスの実施状況に問題点があるようであれば、その原因を考え、職員に改善するよう指揮・命令を行うとともに、職員が改善しやすい環境をつくることも必要です。
- 報告を受けるだけでなく、実際の他の職種の従業者との協議（サービス担当者会議等）等にも積極的に参加しましょう。施設の現状、改善すべき点が見えてくるはずです。



## 5 利用料の受領について（居宅条例：第225条、予防条例：第211条）

### （１）利用料等の受領

- 特定施設入居者生活介護事業者は、法定代理受領サービスに該当するサービスを提供した場合には、その利用者から利用料の一部として、特定施設入居者生活介護に係る居宅介護サービス費用基準額から事業者を支払われる居宅介護サービス費の額を控除した額の支払を受けるものとする。
- 特定施設入居者生活介護事業者は、法定代理受領サービスに該当しないサービスを提供した場合には、その利用者から受ける利用料の額と、特定施設入居者生活介護に係る居宅介護サービス費用基準額との間に、不合理な差額が生じないようにしなければならない。

### （２）その他、利用者から受け取ることができる費用

（条例解釈通知 第3-X-3-（４））

- 特定施設入居者生活介護事業者は、（１）のほか、次に掲げる費用の額の支払を利用者から受けることができる。
  - 利用者の選定により提供される介護その他の日常生活上の便宜に要する費用
  - おむつ代
  - 上記のほか、特定施設入居者生活介護において提供される便宜のうち、日常生活においても通常必要となるものに係る費用であって、その利用者に負担させることが適当と認められるもの（「その他日常生活費」）

IV-7 「日常生活に要する費用の取扱いについて」【P25】参照

#### 【ポイント】

- ◆ あいまいな名目による費用の支払いを受けることはできません。
  - ◆ 介護上必要な消耗品、福祉用具は、その費用を利用者から受け取ることはできません。
- 特定施設入居者生活介護事業者は、上記の費用に係るサービスの提供に当たっては、あらかじめ、利用者又はその家族に対し、当該サービスの内容及び費用について説明を行い、利用者の同意を得なければならない。

## 6 介護保険の給付対象外の介護サービス費用（老企５２）

### （１）利用料の範囲

- 基準等の規定に応じて、標準的に配置された従業員により提供されるサービスは、介護保険給付対象となっているため、利用料の他に別途費用を徴収することはできない。

### （２）保険対象外の介護サービス費用の受領

- 人員配置が手厚い場合の介護サービス利用料

要介護者等が ３０人以上の場合	看護・介護職員の人数が、常勤換算方法で、要介護者等の数（前年度の平均値）が ２．５又はその端数を増すごとに１人以上であること。
要介護者等が ３０人未満の場合	看護・介護職員の人数が、居宅サービス基準等に基づき算出された人数に２人を加 えた人数以上であること。

#### 【ポイント】

- ◆ 当該費用は、看護・介護職員の配置から適切に算出された額である必要があります。
- ◆ 重度の要介護者になるほど安くなるような料金設定は、重度の要介護者のみの入所が誘導されることとなるため適切ではありません。

- 個別的な選択による介護サービス利用料

#### 【ポイント】

- ◆ 利用者の特別な希望により行われる個別的な介護サービスに係る費用
- ◆ 本来的なサービスとは明らかに異なり、次の①～③のような個別性の高いものに限定されます。
  - ① 個別的な外出介助  
例：個別に行われる買い物  
旅行等の外出介助  
(当該特定施設の行事、機能訓練、健康管理の一環として行われるものを除く。)  
協力医療機関等以外の通院又は入退院の際の介助等に要する費用
  - ② 個別的な買い物等の代行
  - ③ 標準的な回数を超えた入浴を行った場合の介助費用  
(１週間に２回を下回る入浴回数を標準とすることはできません。)  
例：１週間の標準的な入浴回数が３回の場合は、４回目から徴収できる。

### (3) 定期健康診断の費用の負担について（平成27年度介護報酬改定に関するQ & A）

- 健康診断は特定施設入居者生活介護として提供されるサービスとして実施されるものではなく、外部の医療機関等によって実施されるものであるため、その費用は当該医療機関等に対して支払われるべきものである。

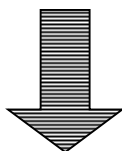
平成13年3月28日厚労省老健局振興課事務連絡のQ & Aにおいて次のとおりとされていた。

【運営基準等に係るQ & Aについて】（平成13年3月28日厚労省老健局振興課事務連絡）抜粋

Q【特定施設入居者生活介護の利用料の徴収について】特定施設入居者生活介護において介護保険利用料の他に別途費用を受領できるものは具体的にはどのようなものがあるか。

（答）例えば、家賃相当額、日用品費、教養娯楽費、行事関係費、健康管理費（定期健康診断費用は除く。）、私物の洗濯代等については、これらに要する費用を別途の料金として受領できるものである。

しかし、厚労省平成27年度介護報酬改定に関するQ & Aにおいて「健康管理費」の説明は、趣旨を明確化するために、次のとおり修正された。



例えば、家賃相当額、日用品費、教養娯楽費、行事関係費、健康管理費（外部の医療機関により行われる検査・健康診断等は除く。）、私物の洗濯代等については、これらに要する費用を別途の料金として受領できるものである。

つまり、介護保険利用料及び別途費用を受領できるものに外部の医療機関による検査・健康診断等は含まれないこととなる。

## 7 日常生活費に要する費用の取扱いについて (通所介護等における日常生活に要する費用の取扱いについて(老企54))

### (1) 「その他日常生活費」の趣旨

- 利用者等が自由な選択に基づき、サービス提供の一環として提供される日常生活上の便宜に係る経費をいいます。
- なお、事業者が行う便宜の供与であっても、サービスの提供とは関係のないものと区別されます。(利用者の嗜好品の購入等)

### (2) 「その他日常生活費」の受領に関する基準

- 「その他日常生活費」の対象となる便宜と「保険給付対象サービス」の対象となっている便宜との間に重複関係がないこと
- あいまいな名目による費用の受領は認められないこと  
例：お世話料・管理協力費・共益費・施設利用補償金
- 利用者等の自由な選択に基づいて行われるものであること
- 利用者等に事前に十分な説明を行い、その同意を得ること(文書同意)
- 実費相当額の範囲内で行われること
- 運営規程において定めること
- サービスの選択に資すると認められる重要事項として施設の見やすい場所に掲示すること
- その都度変動する性質のものである場合、「実費」という定め方が認められること

IV-5-(2) 「その他、利用者から受けることができる費用」【P22】参照

IV-9-(2) 「運営規程」【P28】参照

IV-9-(4) 「掲示」【P29】参照

### (3) 具体的な範囲

- 利用者の希望によって、身の回り品として日常生活に必要なものを事業者が提供する場合に係る費用

#### 【ポイント】

- ◆ 『身の回り品として日常生活に必要なもの』とは・・・
  - ① 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物品であって
  - ② 利用者の希望を確認したうえで提供されるもの をいいます。
- ◆ すべての利用者等に対して一律に提供し、その費用を画一的に徴収することは認められません。

#### 【例】

	施設負担	利用者負担
歯ブラシ 化粧品 シャンプー タオル等	利用者に一律に提供される場合	一律に提供されるものではなく 利用者の選定に委ねられている場合
バスタオル	入浴に必要なものの場合	個人的嗜好によるものの場合
洗濯代	介護上洗濯が必要な洗濯を行う場合	私物の場合（※）
新聞雑誌	食堂や談話室に設置するなど 利用者に一律提供される場合	個人の嗜好によるものの場合
クラブ活動費 行事材料費	作業療法等機能訓練の一環として行 われるクラブ活動の場合 入所者等が全員参加する定例行事の 場合	特定の利用者の趣味的活動により行われる クラブ活動や行事の場合

※ 利用者負担させることができる私物の洗濯代とは、シルク等外部クリーニングに出すような特別な扱いの必要なものを指します。

### (4) 「その他日常生活費」に該当しないもので、介護サービスにあたらないもの

- 以下の費用については、介護サービスにあたらないため利用者から徴収することができます。
  - ・ 個人的嗜好に基づく「贅沢品」に係る費用
  - ・ 個人のために単に立替払いをした場合の費用
  - ・ 個人専用の家電製品の電気代
  - ・ 施設のコインランドリーの費用
  - ・ 個人の希望による新聞や雑誌に係る費用
  - ・ 希望者を募り実施する旅行に係る費用

## 8 サービス提供の記録

### (1) サービス提供の記録（居宅条例：第224条、予防条例：第210条）

- 事業者は、サービス提供にあたりその「開始年月日」「施設名」を利用者の被保険者証に記載しなければならない。（終了した場合は、その「終了年月日」）

#### 【ポイント】

- ◆ 特定施設入居者生活介護の提供を受けている者は、居宅療養管理指導以外の居宅サービス、地域密着型サービス及び施設サービスの保険給付を受けることができません。当該利用者が、特定施設入居者生活介護の提供を受けていることを、他のサービス事業者が確認できるように、その被保険者証に特定施設入居者生活介護サービスの利用開始日と終了日を記載することとしたものです。

- サービス提供した場合には、提供した具体的なサービス内容等を記録しなければならない。

### (2) 記録の整備（居宅条例：第236条、予防条例：第217条）

- 従業者、設備、備品及び会計に関する諸記録を整備しなければならない。
- 以下の記録について、利用者へのサービス提供が終了した日から5年間保存しなければならない。
  - ① 特定施設サービス計画（及び介護予防特定施設サービス計画）
  - ② 提供した具体的なサービス内容の記録
  - ③ 身体的拘束等の態様及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急性の理由の記録  
（居宅条例：第226条 予防条例：第212条）
  - ④ 委託業者の業務実施状況の記録
  - ⑤ 市町村への通知に関する記録（居宅条例：第27条 予防条例：第24条）
  - ⑥ 苦情の内容等の記録（居宅条例：第38条 予防条例：第35条）
  - ⑦ 事故の状況及び事故に際して採った処置についての記録  
（居宅条例：第40条 予防条例：第37条）
- 介護報酬の請求に関する書類についても、債権の時効との関係から、介護報酬を受領した日から5年間保存することが望ましいとされています。
  - ① 介護給付請求書等
  - ② 個々の提供したサービス内容の記録などの請求に係わる書類

Ⅳ－４－（１）「特定施設サービス計画の作成」 【P18】参照

Ⅵ－１ 「身体的拘束について」 【P34】参照

Ⅳ－９－（３）「勤務体制の確保」 【P29】参照

Ⅳ－９－（８）「苦情対応」 【P30】参照

Ⅳ－９－（９）「事故発生時の対応」 【P31】参照

## 9 事業所運営について

### (1) 管理者の責務

(居宅条例：第237条（第56条準用）、予防条例：第218条（第54条準用）)

- 管理者は、従業員の管理、利用申込に係る調整、業務の実施状況の把握、その他管理を一元的に行わなければならない。

#### 【ポイント】

##### ◆ 従業員の管理

- ・雇用関係の把握。雇用契約関係書類の写しを保管
- ・看護職員、機能訓練指導員、計画作成担当者（介護支援専門員）の資格証の写しを保管
- ・勤務体制の把握。勤務体制表（シフト表やローテーション表）を毎月作成

##### ◆ 業務の実施状況の把握

- ・勤務実態（出勤簿・タイムカード等）の把握。

- 法令遵守のため、従業員に対する必要な指揮命令を行う。

### (2) 運営規程 (居宅条例：第232条、予防条例：第213条、居宅条例解釈通知 第3 X 3 (11) イ)

- 運営規程に定めなければならない運営に係る重要事項

- ① 事業の目的及び運営の方針
- ② 従業員の職種、員数（常勤・非常勤、専従・兼務の別ごとに員数を記載）及び職務内容
- ③ 利用定員及び居室数
- ④ 特定施設入居者生活介護サービスの内容、利用料、その他の費用の額  
（「その他日常生活費」の対象となる便宜及びその額について）
- ⑤ 利用者が介護居室又は一時介護室に移る場合の条件及び手続
- ⑥ 施設の利用にあたっての留意事項
- ⑦ 緊急時等における対応方法
- ⑧ 非常災害対策
- ⑨ その他運営に関する重要事項

（事故発生の防止及び発生時の対応、従業員及び退職者の秘密保持、苦情相談体制、従業員研修、利用者又は他の利用者等の生命又は身体を保護するため緊急やむを得ない場合に身体的拘束等を行う際の手続、衛生管理 等）

Ⅳ－9－（４）「揭示」

【P29】参照

**(3) 勤務体制の確保 (居宅条例：第233条、予防条例：第214条)**

- 利用者に対し適切なサービス提供ができるように、従業員の勤務体制を定めておかなければならない。
- 原則として、当該施設の従業員によりサービス提供をしなければならない。  
ただし、事業者が業務の管理及び指揮命令を確実に行うことができる場合は、その業務の全部又は一部を委託することができる。なお、この場合、当該業務の実施状況について定期的に確認し、その結果を記録しなければならない。
- 事業者は、従業員の資質の向上のために、研修の機会を確保しなければならない。

**【ポイント】**

- ◆ サービスの質の向上を図るため、計画的に研修を行うとともに、研修内容、時間、参加者などの受講歴は、記録しておくようにしてください。

**(4) 掲示 (居宅条例：第237条(第34条準用)、予防条例：第218条(第31条準用))**

- 事業者は、施設の見えやすい場所に、運営規程の概要、従業員の勤務体制、その他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掲示しなければならない。

**(5) 秘密保持 (居宅条例：第237条(第35条準用)、予防条例：第218条(第32条準用))**

- 従業員は、正当な理由なく、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らない。

**【ポイント】**

- ◆ ここでいう従業員には、過去に従業員であった退職した者も含まれます。よって、雇用時に退職した後も秘密保持について誓約させるなどの措置を講じる必要があります。
- 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、当該利用者の同意を、利用者家族の個人情報を用いる場合は当該家族の同意を、あらかじめ文書により得なければならない。

**(6) 広告 (居宅条例：第237条(第36条準用)、予防条例：第218条(第33条準用))**

- 広告する内容が、虚偽又は誇大なものとなってはならない。



## (7) 居宅介護支援事業者等への利益供与の禁止

(居宅条例：第237条(第37条準用)、予防条例：第218条(第34条準用))

- 居宅介護支援事業者からの紹介等の代償として、金品その他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】

- ◆ これらの行為は、介護保険制度を根底から覆すものであり、事実が確認された場合には、指定取消が検討される重要な問題です。

## (8) 苦情対応 (居宅条例：第237条(第38条準用)、予防条例：第218条(第35条準用))

- 利用者又はその家族からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付ける窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。
- 苦情を受けた場合には、苦情の内容等を記録しなければならない。

### 【ポイント】

- ◆ 「必要な措置」・・・苦情窓口、苦情対応体制、対応手順等の苦情対応の概要を明らかにしておくこと。  
苦情対応の概要は、事業所に掲示し閲覧可能な状態にしておくこと。  
(重要事項説明書の掲示でも構いません)
- ◇ 事業者が苦情を受けた場合  
迅速かつ適切に対応するとともに、苦情の受付日、その内容を記録しなければなりません。
- ◇ 市町村に苦情があった場合  
市町村職員から文書の提示、又は質問に応じなければなりません。また、その調査に協力するとともに、市町村の指導等を受けた場合には、必要な改善を行わなければなりません。なお、その改善内容は、市町村の求めに応じ、報告する必要があります。
- ◇ 国保連に苦情があった場合  
国保連が行う調査に協力するとともに、国保連からの指導又は助言に応じ必要な改善を行わなければなりません。なお、その改善内容は、国保連の求めに応じ、報告する必要があります。
- ◆ 苦情の記録・・・苦情記録簿を整備するとともに、苦情の原因を分析し再発防止に役立てていくこと。

## (9) 事故発生時の対応

(居宅条例：第237条(第40条準用)、予防条例：第218条(第37条準用))

- 実際に事故が発生した場合
  - ・ 市町村、家族等へ連絡を行い、必要な措置を講じる。
  - ・ 事故の状況及び当該事故に際して採った処置について記録する。
  - ・ 賠償すべき事故である場合は、速やかに損害賠償を行う。
- 事故を未然に防ぐ
  - ・ 事故の原因を究明し、再発防止のための対策を講じる
  - ・ いわゆる「ヒヤリ・ハット事例」などの情報を収集し、未然防止策を講じる。

### 【ポイント】

- ◆ 事故が発生した場合の連絡先、対応手順を定めているか。  
また、従業員に周知されているか。
- ◆ 市町村に対して報告する事項について把握しているか。
- ◆ 賠償方法や内容について把握しているか(保険内容を確認)。
- ◆ 事故発生時や、その危険性が生じた場合における、報告、防止に係る分析検討、改善のための体制づくりが整備されているか。また、その手順について従業員に周知徹底されているか。  
例：事故報告書様式の整備  
事故を報告する、記録することの周知(始末書ではなく改善のための第一歩)  
報告事例の収集、原因の分析、防止策の検討及び効果の評価
- ◆ 研修の実施

## (10) 会計の区分

(居宅条例：第237条(第41条準用)、予防条例：第218条(第38条準用))

- 特定施設入居者生活介護サービス事業とその他の事業の会計を区分しなければなりません。

### 【ポイント】

- ◆ 収入面では、国保連からの給付だけでなく、利用者から徴収した1割負担分についても会計管理する必要があります。
- ◆ 参考：「介護保険の給付対象事業における会計の区分について」(老振発第18号)

## (11) 介護現場におけるハラスメント対策について

近年、介護現場では、利用者や家族等による介護職員への身体的暴力や精神的暴力、セクシュアルハラスメントなどが少なからず発生していることが様々な調査で明らかになってきています。

これについては、介護サービスは直接的な対人サービスが多く、利用者の身体への接触が多いこと、職員の女性の割合が多いこと、生活の質や健康に直接関係するサービスであり安易に中止できないこと等と関連があると考えられます。

ハラスメントはバーンアウトによる離職等につながりかねず、勤務体制の確保に影響が及んだりしている、利用者自身の継続的で円滑な介護サービス利用の支障にもなり得ます。

そこで、国は、平成31年3月に「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」を策定し、同年4月に公表しました。

このマニュアルは、介護現場において、ハラスメントに事業者として取り組むべき対策を示すことにより、介護現場で働く職員の安全を確保し、安心して働き続けられる労働環境を築き、人材の確保・定着につながることを目的としているものですので、適宜活用をお願いします。

「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」にて、具体の対処方法等を確認してください。

[https://www.mri.co.jp/project\\_related/roujinhoken/index.html](https://www.mri.co.jp/project_related/roujinhoken/index.html)

(実施団体ウェブサイトホームページ)

労使間に問題がある場合等の相談窓口は、以下のとおりです。

○神奈川県 かながわ労働安定センターの労働相談

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/soudan/index.html>

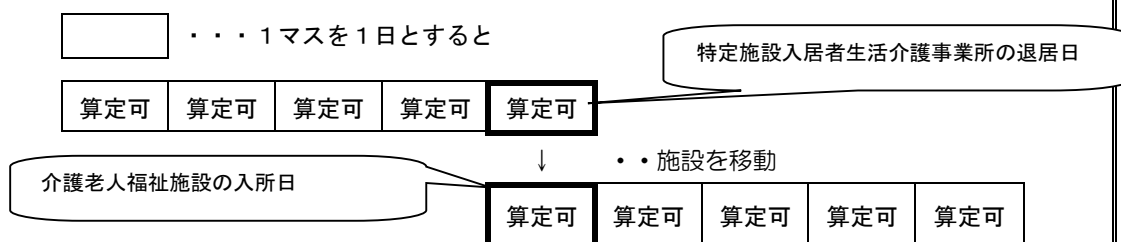
○厚生労働省 神奈川労働局総合労働相談コーナー

[https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/madoguchi\\_annai/soudanmadoguchi/socorner.html](https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/madoguchi_annai/soudanmadoguchi/socorner.html)

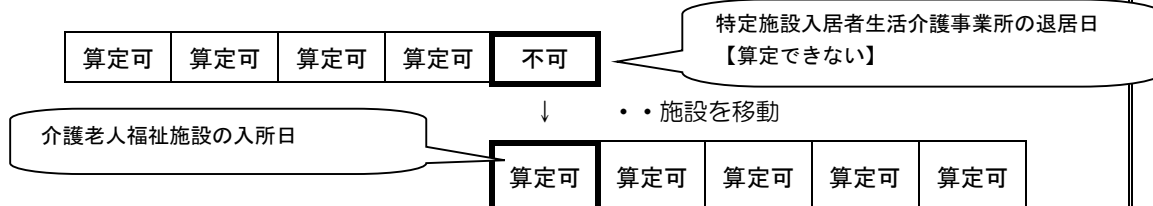
## V 報酬について

## 1 入所等の日数の数え方について

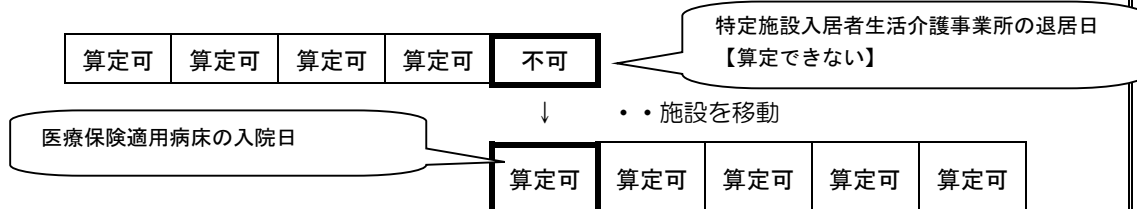
- 原則として、入所日及び退所日を含む。
- ◇ 別に所在する介護保険施設等の間で入退所する場合



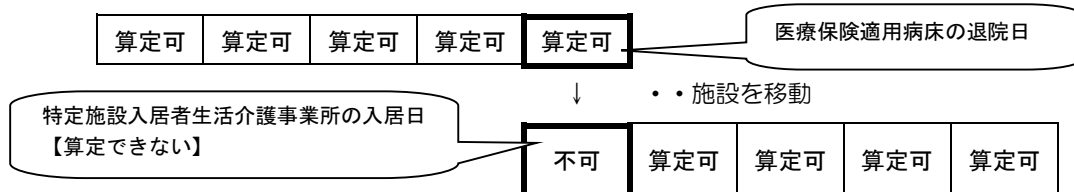
- 下記条件で、介護保険施設等の間で入退所が行われた場合、入所の日を含み退所の日を含まない。
  - ・ 同一敷地内の場合
  - ・ 隣接又は近隣する敷地内で、相互に職員の兼務や施設共用がされている施設間の場合
- ◇ 同一敷地内等に所在する介護保険施設等の間で入退所する場合



- 下記条件で、介護保険施設等を退所し、病院・診療所の医療保険適用病床に入所した場合、入所の日を含み退所の日を含まない。
- ・ 同一敷地内の場合
  - ・ 隣接又は近隣する敷地内で、相互に職員の兼務や施設共用がされている施設間の場合
- ◇ 同一敷地内等に所在する介護保険施設等の中で入退所する場合



- 下記のように医療保険適用病床を退院し、介護保険施設等に入所した場合、入所の日を含まない。
- ・ 同一敷地内の場合
  - ◇ 同一敷地内等に所在する介護保険施設等の間で入退所する場合



## 2 その他の居宅サービスの利用について

- 特定施設入居者生活介護を受けている者の入居中の居宅サービスの利用については、特定施設入居者生活介護費を算定した月において、その他の居宅サービスに係る介護給付費（居宅療養管理指導費を除く。）は算定しない。（外泊の期間中を除く）

### 【ポイント】

- ◆ 特定施設入居者生活介護を受けている間については、福祉用具貸与費は算定できません。各利用者に対する個別のサービス計画上、必要となる福祉用具は施設が用意してください。
  - ◆ なお、施設で用意する福祉用具については、標準的な品目であればよく、必ずしも各利用者の希望に添った品目を用意する必要はありません。
- 外泊の期間中においては、特定施設入居者生活介護費を算定することはできない。
  - 特定施設入居者生活介護の提供に必要な場合に、当該事業者の費用負担により、その利用者に対してその他の居宅サービスを利用させることは差し支えない。



Q	特定施設入居者生活介護を受けている利用者は、居宅療養管理指導費を除き、他の居宅サービス費を算定することができませんが、利用者が外部の居宅サービスを利用した場合、その費用負担はどのようにすればよいのでしょうか。
A	特定施設入居者生活介護の利用者が、特定施設入居者生活介護の提供に必要な場合に、当該事業者の費用負担（居宅療養管理指導費を除く）により、その利用者に対してその他の居宅サービスを利用させることは可能です。 この場合の費用負担額は、特定施設入居者生活介護事業者と当該居宅サービス事業者との契約により定めることになります。

## Ⅵ 身体的拘束廃止に向けた取り組みについて

### 1 身体的拘束について（参考：厚生労働省「身体拘束ゼロへの手引き」より）

#### 身体的拘束廃止に向けた5つの方針

- ① トップが決意し、施設や病院が組織全体で一丸となって取り組む。
- ② みんなで議論し、共通の意識をもつ。
- ③ 身体的拘束を必要としない状態の実現をめざす。
- ④ 事故の起きない環境を整備し、柔軟な応援態勢を確保する。
- ⑤ 身体的拘束をするケースは極めて限定的に考え、常に代替的な方法を考える。

#### （１） 身体的拘束の弊害

身体的拘束等は、人権擁護の観点から問題があるだけでなく、高齢者のＱＯＬ（生活の質）を根本から損なう危険性を有しており、

- ① 身体的弊害（関節の拘縮、筋力低下、食欲の低下等）
- ② 精神的弊害（人間の尊厳の侵害、認知症の進行、家族の罪悪感、職員の士気の低下等）
- ③ 社会的弊害（介護保険施設等に対する社会的な不信・偏見、医療の増加による経済的損失等）

を招くおそれがある。

#### （２） 身体的拘束が省令基準により禁止されている施設

- ① 介護老人福祉施設
- ② 介護老人保健施設
- ③ 介護医療院
- ④ 介護療養型医療施設
- ⑤ 短期入所生活介護事業所
- ⑥ 短期入所療養介護事業所
- ⑦ 特定施設入居者生活介護事業所

（有料老人ホーム（有料老人ホームに該当するサービス付き高齢者向け住宅を含む。）、軽費老人ホーム、養護老人ホームのうち指定を受けた施設）

- ⑧ 認知症対応型共同生活介護

### （３） 身体的拘束の対象となる具体的な行為

- ① 徘徊しないように、車いすやいす、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ② 転落しないように、ベッドに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ③ 自分で降りられないように、ベッドを柵（サイドレール）で囲む。
- ④ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、四肢をひも等で縛る。
- ⑤ 点滴・経管栄養等のチューブを抜かないように、又は皮膚をかきむしらないように、手指の機能を制限するミトン型の手袋等をつける。
- ⑥ 車いすやいすからずり落ちたり、立ち上がったりしないように、Y字型抑制帯や腰ベルト、車いすテーブルをつける。
- ⑦ 立ち上がる能力のある人の立ち上がりを妨げるようないすを使用する。
- ⑧ 脱衣やおむつはずしを制限するために、介護衣（つなぎ服）を着せる。
- ⑨ 他人への迷惑行為を防ぐために、ベッドなどに体幹や四肢をひも等で縛る。
- ⑩ 行動を落ち着かせるために、向精神薬を過剰に服用させる。
- ⑪ 自分の意思で開けることのできない居室等に隔離する。

### （４） 身体的拘束をせずに行うケア（三つの原則）

- ① 身体的拘束等を誘発する原因を探り、除去する。
- ② ５つの基本的ケアを徹底する。（起きる、食べる、排せつする、清潔にする、活動する）
- ③ 身体的拘束廃止をきっかけに「よりよいケア」の実現を推進する。

### （５） 緊急やむを得ない場合の対応

- ① ３つの要件をすべて満たすことが必要

【切迫性】 利用者本人又は他の利用者の生命、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】 身体的拘束等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。

【一時性】 身体的拘束等その他の行動制限が一時的なものであること。

- ② 慎重な手続に沿って行うこと。

- ・ 担当のスタッフ個人など限られた関係者では行わず、施設全体としての組織的判断を行う。
- ・ 利用者本人や家族に対して、身体的拘束等の内容、目的、理由、拘束の時間、時間帯、期間等をできる限り詳細に説明し、十分な理解を得るよう努める。
- ・ 「緊急やむを得ない場合」に該当するかどうかを常に観察、再検討し、要件に該当しなくなった場合は直ちに解除する。

- ③ 身体的拘束等に関する記録をすること。

身体的拘束等の態様及び時間、その際の利用者の心身の状況、緊急やむを得なかった理由を記録する。

（平成15年4月1日の省令基準の改正で、制度上も規定された）

## Ⅶ その他

### 1 個人情報保護法について

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。

具体的な取扱いのガイドラインは、厚生労働省が出しています。

※ 「厚生労働省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」

⇒厚生労働省のホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027272.html>

ポイント	具体的な内容等
① 利用目的の特定	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 個人情報を取り扱うにあたり、利用目的を特定する。</li><li>・ 特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えては行かない。</li></ul>
② 適正な取得、利用目的の通知	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 偽りその他の不正の手段により個人情報を取得してはならない。</li><li>・ あらかじめ利用目的を公表しておくか、個人情報取得後、速やかに利用目的を本人に通知又は公表する。 →公表方法（例：事業所内の掲示、インターネット掲載） 通知方法（例：契約の際に文書に交付するなど）</li></ul>
③ 正確性の確保	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 個人データを生活かつ最新の内容に保つ。</li></ul>
④ 安全管理・従業員等の監督	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 個人データの漏えい等の防止のための安全管理措置 →個人情報保護に関する規程の整備、情報システムの安全管理に関する規程の整備、事故発生時の報告連絡体制の整備、入退館管理の実施、機器の固定、個人データへのアクセス管理</li><li>・ 従業者に対する適切な監督</li><li>・ 個人データ取扱を委託する場合は、委託先に対する監督</li></ul>
⑤ 第三者への提供の制限	<ul style="list-style-type: none"><li>・ あらかじめ本人の同意を得ないで、他の事業者など第三者に個別データを提供してはならない。</li></ul>
⑥ 本人からの請求への対応	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 本人から保有個人データの開示を求められたときには、当該データを開示しなくてはならない。</li><li>・ 本人から保有個人データの訂正等求められた場合に、それらの求めが適正であると認められるときには、訂正等を行わなくてはならない。</li></ul>
⑦ 苦情の対応	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 苦情などの申出があった場合の適切かつ迅速な対応</li><li>・ 苦情受付窓口の設置、苦情対応体制の策定等の体制整備</li></ul>

※ 上記の厚生労働省ガイドラインに詳細が記載されていますので、ご確認ください。



## 2 介護職員等による喀痰吸引等について

### (1) 制度の概要

「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和62年法律第30号）の一部改正により、介護福祉士<sup>(※1)</sup>及び一定の研修を受けた介護職員等においては、医療や看護との連携による安全確保が図られていること等、一定の要件の下で診療の補助として喀痰吸引等の行為を行うことが可能となりました。

#### 【社会福祉士及び介護福祉士法 第2条、第48条の2】

- ・「介護福祉士」とは、第42条第1項の登録を受け、介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき、心身の状況に応じた介護（喀痰吸引その他のその者が日常生活を営むのに必要な行為であって、医師の指示の下に行われるものを含む。）を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者をいう。
- ・介護福祉士は、保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第31条第1項及び第32条の規定にかかわらず、診療の補助として喀痰吸引等を行うことを業務とすることができる。

#### 【社会福祉士及び介護福祉士法 附則第3条】

- ・介護業務に従事する者（介護福祉士を除く。）のうち、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県知事が交付する認定特定行為業務従事者認定証の交付を受けている者は、当分の間、保健師助産師看護師法第31条第1項及び第32条の規定にかかわらず、診療の補助として、医師の指示の下に、特定行為（喀痰吸引等のうち当該認定特定業務従事者が修了した喀痰吸引等研修の課程に応じて厚生労働省令で定める行為をいう。）を行うことを業とすることができる。
- ・認定特定行為業務従事者は、特定行為業務を行うに当たっては、医師、看護師その他の医療関係者との連携を保たなければならない。

### (2) 実施可能な具体的な行為

【社会福祉士及び介護福祉士法施行規則 第1条、附則第4条】

#### ○介護福祉士<sup>(※1)</sup>

- たんの吸引（口腔内、鼻腔内、気管カニューレ内部）
- 経管栄養（胃ろう、腸ろう、経鼻経管栄養）

#### ○認定特定行為業務従事者認定証の交付を受けている者

都道府県知事より交付された認定証に記載された喀痰吸引等

### (3) 実施要件

【社会福祉士及び介護福祉士法 第48条の3、附則第20条】

- ・ 自らの事業又はその一環として、喀痰吸引等の業務を行おうとする者は、その事業所ごとに、所在地を管轄する都道府県知事の登録を受け、登録喀痰吸引等事業者とならなければなりません。

### (4) 登録基準（医療関係者との連携に関する事項）

【社会福祉士及び介護福祉士法施行規則 第26条の3第1項、附則第16条】

- ・ 介護福祉士による喀痰吸引等の実施について、医師の文書による指示を受けていること。
- ・ 喀痰吸引等を必要とする者（以下「対象者」という。）の状態について、医師又は看護職員（保健師、助産師、看護師又は准看護師をいう。）による確認を定期的に行い、当該対象者に係る心身の状況に関する情報を介護福祉士と共有することで、医師又は看護職員及び介護福祉士の間における連携を確保するとともに、当該医師又は看護職員と当該介護福祉士との適切な役割分担を図ること。
- ・ 対象者の希望、医師の指示及び心身の状況を踏まえて、医師又は看護職員との連携の下に、喀痰吸引等の実施内容その他の事項を記載した計画書を作成すること。
- ・ 喀痰吸引等の実施状況に関する報告書を作成し、医師に提出すること。
- ・ 対象者の状態の急変等に備え、速やかに医師又は看護職員への連絡を行えるよう、緊急時の連絡方法をあらかじめ定めておくこと。
- ・ 上記に掲げた事項その他必要な事項を記載した喀痰吸引等業務に関する書類（業務方法書）を作成すること。

### (5) 登録基準（その他の安全保護措置等に関する事項）

【社会福祉士及び介護福祉士法施行規則 第26条の3第2項、第26条の3第3項、附則第16条】

- ・ 介護福祉士<sup>(※1)</sup>に行わせようとする喀痰吸引等については、当該介護福祉士が実地研修を修了している場合にのみ、その介護福祉士にこれを行わせること。
- ・ 介護福祉士に行わせようとする喀痰吸引等について、当該介護福祉士が実地研修を修了していない場合には、その介護福祉士に対して次に掲げる要件を満たす実地研修を行うこと。
  - ① 喀痰吸引等について、それぞれ当該行為を所定回数<sup>(※2)</sup>以上実施するものであり、かつ、介護福祉士が習得すべき知識及び技能について、医師、保健師、助産師又は看護師が当該行為に関し適切にその習得の程度を審査する。
  - ② 実地研修において習得すべき知識及び技能を修得したと認められる介護福祉士に対して、実地研修修了証を交付する。
  - ③ 実地研修修了証を交付した場合には、当該実地研修修了証の交付を受けた介護福祉士の氏名、生年月日、住所及び交付年月日を記載した帳簿を作成するとともに、喀痰吸引等業務を廃止するまで保管する。

④実地研修修了証の交付状況について、定期的に事業所の所在地を管轄する都道府県知事に報告する。

- ・ 医師又は看護職員を含む者で構成される安全委員会の設置、喀痰吸引等を安全に実施するための研修体制の整備、その他の対象者の安全を確保するための必要な体制を確保すること。
- ・ 喀痰吸引等の実施のために必要な備品等を備えること。また、備品については衛生的な管理に努めること、その他の感染症の発生を予防するために必要な措置を講ずるように努めること。
- ・ 対象者の希望、医師の指示及び心身の状況を踏まえて、医師又は看護職員との連携の下に、喀痰吸引等の実施内容その他の事項を記載した計画書の内容を、対象者又はその家族等に説明し、その同意を得ること。
- ・ 喀痰吸引等業務に関して知りえた情報を適切に管理し、及び秘密を保持するために必要な措置を講じること。
- ・ 医療法第1条の5第1項に規定する病院又は同条第2項に規定する診療所においては、医師、看護師その他の医療関係者による喀痰吸引等の実施のための体制が充実しているため、介護福祉士が喀痰吸引等を行う必要性が乏しいため、登録喀痰吸引等事業者としての登録基準に該当しないこと。

(※1)介護福祉士に係る規定については、平成27年4月1日以降適用されることとされています。

(→「●平成27年度国家試験合格者以前の介護福祉士に係る経過措置について」(P.39)を参照)

(※2)実地研修につき、必要とされる回数は以下の表のとおりです。

行為	回数
口腔内の喀痰吸引	10回以上
鼻腔内の喀痰吸引	20回以上
気管カニューレ内部の喀痰吸引	20回以上
胃ろう又は腸ろうによる経管栄養	20回以上
経鼻経管栄養	20回以上

◎認定特定行為業務に係る規定については、(4)～(6)が準用されます。  
この場合においては、次のとおり読み替えを行ってください。

「喀痰吸引等」	→	「特定行為」
「介護福祉士」	→	「認定特定行為業務従事者」
「登録喀痰吸引等事業者」	→	「登録特定行為事業者」

## ●介護職員等による喀痰吸引等に係る経過措置について

### (1) 制度の概要

「介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律（平成23年法律第72号）」により、一定の要件の下で、診療の補助として喀痰吸引等の行為を行うことが引き続き認められることになりました。

【介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律 附則第14条第1項、第2項】

- ・当該法律の施行の際、現に介護の業務に従事する者であつて、(2)に記載した通知等により、喀痰吸引等の特定行為を適切に行うために必要な知識及び技能の修得を終えている者（法律の施行の際、知識及び技能を修得中であり、その修得を法律の施行後に終えた者も含む。）は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定行為ごとに、社会福祉士及び介護福祉士法附則第4条第2項に規定する喀痰吸引等研修の課程を修了した者と同等以上の知識及び技能を有する旨の都道府県知事の認定を受けることができる。
- ・都道府県知事は上記の認定を受けた者に対しては、社会福祉士及び介護福祉士法附則第4条第2項の規定に係らず、同条第1項の認定特定行為業務従事者認定証を交付することができる。

### (2) 対象となる通知

有料老人ホーム等の居住施設については、下記通知のうち「不特定多数の者」を対象とした通知が対象です。

→ 有料老人ホームにおいては④～⑤の通知が対象です。

- ① ALS患者の在宅療養の支援について(H150717 医政発第0717001号)
- ② 在宅におけるALS以外の療養患者・障害者に対するたんの吸引の取扱いについて(H170324 医政発第0324006号)
- ③ 特別養護老人ホームにおけるたんの吸引等の取扱いについて(H220401 医政発第0401第17号)
- ④ 平成22年度介護職員によるたんの吸引等の試行事業(不特定多数の者対象)
- ⑤ 平成23年度介護職員等によるたん吸引等の実施のための研修事業の実施について(不特定多数の者対象)(H231006 老健発第1006号第1号)
- ⑥ 平成22年度介護職員によるたんの吸引等の試行事業(特定の者対象)
- ⑦ 平成23年度介護職員等によるたん吸引等の実施のための研修事業(特定の者対象)の実施について(H231111 障発1111第2号)
- ⑧ 盲・聾・養護学校におけるたんの吸引等の取扱いについて(H161020 医政発第1020008号)

## ●平成 27 年度国家試験合格者以前の介護福祉士に係る経過措置について

### (1) 平成 27 年 3 月 31 日までの介護福祉士に係る取扱い

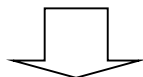
「介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律（平成 23 年法律第 72 号）」により、「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和 62 年法律第 30 号）第 2 条、附則第 3 条については、以下の通り読み替えることとされ、介護福祉士は認定特定行為業務従事者として特定行為を行います。

#### 【社会福祉士及び介護福祉士法 第 2 条（読み替え）】

- ・「介護福祉士」とは、第 42 条第 1 項の登録を受け、介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上的の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき、心身の状況に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者をいう。

#### 【社会福祉士及び介護福祉士法 附則第 3 条第 1 項（読み替え）】

- ・介護業務に従事する者のうち、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県知事が交付する認定特定行為業務従事者認定証の交付を受けている者は、当分の間、保健師助産師看護師法第 31 条第 1 項及び第 32 条の規定にかかわらず、診療の補助として、医師の指示の下に、特定行為（喀痰吸引等のうち当該認定特定業務従事者が修了した喀痰吸引その他の身体上又は精神上的の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者が日常生活を営むのに必要な行為であって、医師の指示の下に行われるもののうち、当該認定特定業務従事者が修了した喀痰吸引等研修の課程に応じて厚生労働省令で定める行為をいう。）を行うことを業とすることができる。



介護福祉士が行うことができる業務は、都道府県知事の認定証の交付をもって研修を修了した喀痰吸引等になります。

### (2) 平成 27 年 4 月 1 日からの介護福祉士に係る取扱い

「介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律（平成 23 年法律第 72 号）」により、一定の要件を満たす介護福祉士については、平成 27 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日までの間に厚生労働大臣に登録申請を行うことで、喀痰吸引等を業として行うことができます。

#### ○申請要件 【介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律 附則第 13 条】

- ・平成 27 年 4 月 1 日に介護福祉士の登録を受けている者及び、同日に介護福祉士となる資格を有する者であって同日以後に介護福祉士の登録を受けたものであること。
- ・厚生労働大臣が指定する研修の課程を修了し、特定登録証の交付を受けていること。

## Ⅷ 加算等について

### 1 短期利用特定施設入居者生活介護(厚告19別表10-ハ-注3、老企40:第2-4(3))

#### (1) 短期利用特定施設入居者生活介護加算の算定要件

(次の要件を全て満たしていること)

- ① 当該指定特定施設入居者生活介護の事業者が、指定居宅サービス、指定地域密着型サービス、指定居宅介護支援、指定介護予防サービス、指定地域密着型介護予防サービス若しくは指定介護予防支援の事業又は介護保険施設(特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、指定介護療養型医療施設)の運営について、3年以上の経験を有すること。
- ② 当該指定特定施設の入居定員の範囲内で、空いている居室等(定員が1人であるものに限る。)を利用するものであること。ただし、短期利用特定施設入居者生活介護を受ける入居者の数は、当該特定施設の入居定員の1又は100分の10以下であること。
- ③ 利用の開始に当たって、あらかじめ30日以内の利用期間を定めること。
- ④ 家賃、敷金及び介護等その他の日常生活上必要な便宜の供与の対価として受領する費用を除くか、権利金その他の金品を受領しないこと。
- ⑤ 介護保険法等の規定による勧告等を受けたことがある場合にあっては、当該勧告等を受けた日から起算して5年以上の期間が経過していること。

#### (2) 短期利用特定施設入居者生活介護加算の留意点等

- ① 短期利用特定施設入居者生活介護については、上記①～⑤の要件を満たす特定施設において算定できるものである。
- ② 上記①の要件は、指定特定施設入居者生活介護の事業を行う者に求められる要件であるので、新たに開設された特定施設など指定を受けた日から起算した期間が3年に満たない特定施設であっても、上記①の要件に掲げる指定居宅サービスなどの運営について3年以上の経験を有している事業者が運営する特定施設であれば、短期利用特定施設入居者生活介護費を算定することができる。
- ③ 権利金その他の金品の受領禁止の規定に関しては、短期利用特定施設入居者生活介護を受ける入居者のみならず、当該特定施設の入居者に対しても、適用されるものである。

#### 留意事項

個別機能訓練加算、医療機関連携加算及び看取り介護加算は算定できません。  
外部サービス利用型特定施設入居者生活介護費を算定している場合には適用されません。  
上記③の要件を欠くこととなった場合は報酬算定をすることはできません。暦月をまたいで短期利用を行う場合はこのことに留意する必要があります。

#### (3) 照会回答

##### 【国Q & A】平成24年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 1) 抜粋

(平成24年3月16日 介護保険最新情報Vol. 267)

問104 特定施設入居者生活介護の短期利用については、空いている居室等を利用しなければならないが、入院中の入居者の同意があれば、入院中の入居者の居室を短期利用に活用することは可能か。

(答) 入院中の入居者のために居室を確保しているような場合であっても、入院中の入居者の同意があれば、家具等を別の場所に保管するなど、当該入居者のプライバシー等に配慮を行った上で、その居室を短期利用で利用することは差し支えない。この場合、1つの居室において、入院中の入居者と短期利用特定施設入居者生活介護の利用者の双方から家賃相当額を徴収することは適切ではないため、入院中の入居者から家賃相当額を徴収するのではなく、短期利用特定施設入居者生活介護の利用者から家賃相当額を徴収す

る旨、料金表等に明記しておく必要がある。

問108 利用者に対し連続して30日を超えて短期利用特定施設入居者生活介護を行った場合において、30日を超える日以降に行った短期利用特定施設入居者生活介護については、短期利用特定施設入居者生活介護費は算定できないが、その連続する期間内に短期利用地域密着型特定施設入居者生活介護の利用実績がある場合はどのように取り扱うのか。

(答) 期間内に短期利用地域密着型特定施設入居者生活介護の利用実績がある場合は、その期間を含める取り扱いとなる。

## 2 身体拘束廃止未実施減算(厚告95:42の2、省令37:第183条第5項及び第6項、老企40:第2-4(4)、老企25:第3-10-3(5))

### (1) 講じなければならない措置

(次のいずれかの基準を満たさない場合は減算の対象となる。)

- ① 身体拘束等を行う場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由を記録しなければならない。
- ② 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を3月に1回以上開催するとともに、その結果について、介護職員その他の従業者に周知徹底を図ること。
- ③ 身体的拘束等の適正化のための指針を整備すること。
- ④ 介護職員その他の従業者に対し、身体的拘束等の適正化のための研修を定期的実施すること。

### (2) 身体拘束廃止未実施減算

(1)に掲げる事実が生じた場合、速やかに改善計画を都道府県知事に提出した後、事実が生じた月から3月後に改善計画に基づく改善状況を都道府県知事に報告することとし、事実が生じた月の翌月から改善が認められた月までの間について、入居者全員について所定単位数が減算となる。

### (3) 身体拘束廃止未実施減算の留意点等

- ① 身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会(以下、「身体的拘束適正化検討委員会」という。)とは、身体的拘束等の適正化のための対策を検討する委員会であり、幅広い職種(例えば、施設長(管理者)、看護職員、介護職員、生活相談員)により構成する。構成メンバーの責務及び役割分担を明確にするとともに、専任の身体的拘束等の適正化対策を担当する者を決めておくことが必要である。

なお、身体的拘束適正化検討委員会の責任者はケア全般の責任者であることが望ましい。また、身体的拘束適正化検討委員会には、第三者や専門家を活用することが望ましく、その方策として、精神科専門医等の専門医の活用等が考えられる。

指定特定施設が、報告、改善のための方策を定め、周知徹底する目的は、身体的拘束等の適正化について、施設全体で情報共有し、今後の再発防止につなげるためのものであり、決して従業員の懲罰を目的としたものではないことに留意することが必要である。

具体的には、次のようなことを想定している。

イ 身体的拘束等について報告するための様式を整備すること。

ロ 介護職員その他の従業者は、身体的拘束等の発生ごとにその状況、背景等をきろくするとともに、イの様式に従い、身体的拘束等について報告すること。

ハ 身体的拘束適正化委員会において、ロにより報告された事例を集計し、分析すること。

二 事例の分析に当たっては、身体的拘束等の発生時の状況等进行分析し、身体的拘束等の発生原因、結果等を取りまとめ、当該事例の適正化と適正化策を検討するこ

と。

ホ 報告された事例及び分析結果を従業者に周知徹底すること。

へ 適正化策を講じた後に、その結果について評価すること。

③ 指定特定施設が整備する「身体的拘束等の適正化のための指針」には、次のような項目を盛り込むこととする。

イ 施設における身体的拘束等の適正化に関する基本的考え方

ロ 身体的拘束適正化委員会その他施設内の組織に関する事項

ハ 身体的拘束等の適正化のための職員研修に関する基本報酬

ニ 施設内で発生した身体的拘束等の報告方法等のための方策に関する基本方針

ホ 身体的拘束等発生時の対応に関する基本方針

へ 入居者等に対する当該指針の閲覧に関する基本方針

ト その他身体的拘束等の適正化の推進のために必要な基本方針

④ 介護職員その他の従業員に対する身体的拘束等の適正化のための研修の内容としては、身体的拘束等の適正化の基礎的内容等の適切な知識を普及・啓発するとともに、当該指定特定施設における指針に基づき、適正化の徹底を行うものとする。

職員教育を組織的に徹底させていくためには、当該指定特定施設が指針に基づいた研修プログラムを作成し、定期的な教育（年2回以上）を開催するとともに、新規採用時には必ず身体的拘束等の適正化の研修を実施することが重要である。

また、研修の実施内容についても記録することが必要である。研修の実施は、職員研修実施内での研修で差し支えない。

#### （４）照会回答

##### 【国Q & A】平成30年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol. 1）抜粋

（平成30年3月22日 介護保険最新情報Vol. 629）

問87 新たに基準に追加された体制をとるためには準備が必要であると考えられるが、何時の時点から減算を適用するか。

（答）施行以後、最初の身体拘束廃止に係る委員会を開催するまでの3ヶ月の間に指針等を整備する必要があるため、それ以降の減算になる。

##### 【国Q & A】平成18年度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

（介護制度改革INFORMATION Vol. 127 抜粋）

問10 身体拘束廃止未実施減算については、「身体拘束の記録を行っていない事実が生じた場合、速やかに改善計画を市町村長に提出した後、事実が生じた月から3か月後に改善計画に基づく改善状況を市町村長に報告することとし、事実が生じた月の翌月から改善が認められた月までの間について減算する」こととされているが、施設監査に行った際に身体拘束に係る記録を行っていないことを発見した場合、いつからいつまでが減算となるのか。また、平成18年4月前の身体拘束について記録を行っていなかった場合は、減算の対象となるのか。

・身体拘束の記録を行っていなかった日：平成18年4月2日

・記録を行っていなかったことを発見した日：平成18年7月1日

・改善計画を市町村長に提出した日：平成18年7月5日

（答）身体拘束廃止未実施減算については、身体拘束の記録を行っていない事実が生じた場合、速やかに改善計画を市町村長に提出し、これに基づく改善状況を3か月後に報告することになっているが、これは、事実が生じた月に改善計画を速やかに提出させ、改善計画提出後最低3か月間は減算するということである。

したがって、改善計画が提出された平成18年7月を基準とし、減算はその翌月の同年8月から開始し、最短でもその3か月後の10月までとなる。



なお、身体拘束廃止未実施減算は、平成18年4月から新たに設けられてものであることから、同月以降に行った身体拘束について記録を行っていなかった場合に減算対象となる。

※このQ&Aは地域密着型サービスの質問のため、改善計画の提出先は「市町村长」になっていますが、指定特定施設入居者生活介護事業所の場合の提出先は「都道府県知事」です。

### 3 入居継続支援加算(厚告19別表10-ハ-注5、厚告老企40：第2-4(5))

#### (1) 入居継続支援加算の算定要件(次の要件を全て満たしていること)

- ① 社会福祉士及び介護福祉士法施行規則第1条各号に掲げる行為を必要とする者の占める割合が利用者の100分の15以上であること。
- ② 介護福祉士の数が、常勤換算方法で、利用者の数が6又はその端数を増すごとに1以上であること。
- ③ 厚生労働大臣が定める利用者等の数の基準及び看護職員等の員数の基準並びに通所介護費等の算定方法(平成12年厚生省告示第27号)第5号に規定する基準に該当していないこと。

○社会福祉士及び介護福祉士法施行規則第1条各号に掲げる行為を必要とする者

#### 第一条

- 一 口腔内の喀かく 痰たん 吸引
- 二 鼻腔内の喀痰吸引
- 三 気管カニューレ内部の喀痰吸引
- 四 胃ろう又は腸ろうによる経管栄養
- 五 経鼻経管栄養

#### (2) 入居継続支援加算の留意点等

- ① 社会福祉士及び介護福祉士法施行規則(昭和62年厚生省令第49号)第1条各号に掲げる行為を必要とする者の占める割合については、届出日の属する月の前3月のそれぞれの末日時点の割合の平均について算定すること。また、届出を行った月以降においても、毎月において直近3月間のこれらの割合がそれぞれ所定の割合以上であることが必要である。
- ② 加算の算定を行うために必要となる介護福祉士の員数を算出する際の利用者数については、第2の1(5)②を準用すること。また、介護福祉士の員数については、届出日の属する月の前3月間における員数の平均を、常勤換算方法を用いて算出した値が、必要な人数を満たすものでなければならない。さらに、届出を行った月以降においても、毎月において直近3月間の介護福祉士の員数が必要な員数を満たしていることが必要である。
- ③ 上記について、所定の人数又は必要な員数を満たさなくなった場合には、速やかにその旨を届出なければならない。
- ④ 当該加算を算定する場合にあっては、サービス提供体制強化加算は算定できない。

○介護福祉士の員数を算出する際の利用者数について(厚告老企40：第2-1(5)②)

人員基準上満たすべき看護師等の員数を算定する際の利用者数等は、当該年度の前年度(毎年四月一日に始まり翌年三月三十一日をもって終わる年度とする。以下同じ。)の平均を用いる(ただし、新規開設又は再開の場合は推定数による。)。この場合、利用者数等の平均は、前年度の全利用者等の延数を当該前年度の日数で除して得た数とする。この平均利用者数等の算定に当たっては、小数点第二位以下を切り上げるものとする。

#### 4 生活機能向上連携加算(厚告19別表10-ハ-注6、厚告老企40：第2-4(6))

##### (1) 生活機能向上連携加算の算定要件(次の要件を全て満たしていること)

- ① 訪問リハビリテーション若しくは通所リハビリテーションを実施している事業所又はリハビリテーションを実施している医療提供施設(原則として許可病床数200床未満のものに限る。)の理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、医師(「理学療法士等」という。)が、特定施設を訪問し、特定施設の職員と共同で、アセスメント、利用者の身体の状態等の評価及び個別機能訓練計画の作成を行っていること。
- ② 機能訓練指導員、看護職員、介護職員、生活相談員、その他の職種の者(以下「機能訓練指導員等」という。)が協働して、当該計画に基づき、計画的に機能訓練を実施すること。

##### (2) 生活機能向上連携加算の留意点等

- ① 「リハビリテーションを実施している医療提供施設」とは、診療報酬における疾患別リハビリテーション料の届出を行っている病院若しくは診療所又は介護老人保健施設、介護療養型医療施設若しくは介護医療院をさす。
- ② 個別機能訓練計画には、利用者ごとにその目標、実施時間、実施方法等の内容を記載しなければならない。目標については、利用者又はその家族の意向及び当該利用者を担当する介護支援専門員の意見も踏まえ策定することとし、当該利用者の意欲の向上につながるよう、段階的な目標を設定するなど可能な限り具体的かつ分かりやすい目標とすること。  
なお、個別機能訓練加算を算定している場合は、別に個別機能訓練加算計画を作成する必要はない。
- ③ 個別機能訓練計画に基づき、利用者の身体機能又は生活機能の向上を目的とする機能訓練の項目を準備し、機能訓練指導員等が、利用者の心身の状態に応じて計画的に機能訓練を適切に提供していること。
- ④ 個別機能訓練計画の進捗状況等について、3月ごとに1回以上、理学療法士等が特定施設を訪問し、機能訓練指導員等と共同で評価した上で、機能訓練指導員等が利用者又はその家族に対して個別機能訓練計画の内容(評価を含む。)や進捗状況等を説明し記録するとともに、必要に応じて訓練内容の見直し等を行うこと。
- ⑤ 各月における評価内容や目標の達成度合いについて、機能訓練指導員等が、利用者又はその家族の意向を確認の上、理学療法士等から必要な助言を行った上で、当該利用者のADL(寝返り、起き上がり、移乗、歩行、着衣、入浴、排せつ等)及びIADL(調理、掃除、買物、金銭管理、服薬状況等)の改善状況を踏まえた目標の見直しや訓練内容の変更など適切な対応を行うこと。
- ⑥ 機能訓練に関する記録(実施時間、訓練内容、担当者等)は、利用者ごとに保管され、常に当該事業所の機能訓練指導員等により閲覧が可能であるようにすること。

#### 5 個別機能訓練加算(厚告19別表10-ハ-注7、厚告老企40：第2-4(7))

##### (1) 個別機能訓練加算の算定要件

- ① 専ら機能訓練指導員の職務に従事する常勤の理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師(はり師及びきゅう師については、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師又はあん摩マッサージ師の資格を有する機能訓練指導員を配置した事業所で6月以上機能訓練指導に従事した経験を有する者に限る。)(以下この号において「理学療法士等」という。)を1名以上配置していること(利用者の数が100を超える指定特定施設にあっては、専ら機能訓練指導員の職務に従事する常勤の理学療法士等を1名以上配置し、かつ、理学療法士等である従業者を機能訓練指導員として常勤換算方法で利用者の数を100で除した数以上配置していること)。
- ② 利用者に対して、機能訓練指導員、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、利用者ごとに個別機能訓練計画を作成し、当該計画に基づき、計画的に機能訓練を行っていること。

## (2) 個別機能訓練加算の留意点

- ① 個別機能訓練加算は、理学療法士等が個別機能訓練計画に基づき、計画的に行った機能訓練（以下「個別機能訓練」という。）について算定する。
- ② 個別機能訓練加算に係る機能訓練は、専ら機能訓練指導員の職務に従事する理学療法士等を1名以上配置して行うものであること。
- ③ 個別機能訓練を行うに当たっては、機能訓練指導員、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、利用者ごとにその目標、実施方法等を内容とする個別機能訓練計画を作成し、これに基づいて行った個別機能訓練の効果、実施方法等について評価等を行う。なお、特定施設入居者生活介護においては、個別機能訓練計画に相当する内容を特定施設サービス計画の中に記載する場合は、その記載をもって個別機能訓練計画の作成に代えることができるものとする。
- ④ 個別機能訓練を行う場合は、開始時及びその3月ごとに1回以上利用者に対して個別機能訓練計画の内容を説明し、記録する。
- ⑤ 個別機能訓練に関する記録（実施時間、訓練内容、担当者等）は、利用者ごとに保管され、常に当該特定施設の個別機能訓練の従事者により閲覧が可能であるようにすること。

## (3) 照会回答

【国Q & A】平成30年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 1) 抜粋  
(平成30年3月22日 介護保険最新情報Vol. 629)

問32 はり師・きゅう師を機能訓練指導員とする際に求められる要件となる、「理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師の資格を有する機能訓練指導員を配置した事業所で六月以上機能訓練指導に従事した経験」について、その実務時間・日数や実務内容に規定はあるのか。

(答) 要件にある以上の内容については細かく規定しないが、当然ながら、当該はり師・きゅう師が機能訓練指導員として実際に行う業務の頻度・内容を鑑みて、十分な経験を得たと当該施設の管理者が判断できることは必要となる。

問33 はり師・きゅう師を機能訓練指導員として雇う際に、実際に、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師の資格を有する機能訓練指導員を配置した事業所で六月以上機能訓練指導に従事した経験を有することをどのように確認するのか。

(答) 例えば、当該はり師・きゅう師が機能訓練指導に従事した事業所の管理者が書面でそれを証していることを確認すれば十分である。

## 6 看取り介護加算 (厚告19別表10-ホ、老企40:第2-4(14))

### (1) 看取り介護加算の算定要件 (次の要件を全て満たしていること)

#### ① 看取り介護加算に係る施設基準

看取りに関する指針を定め、入居の際に、利用者又はその家族等に対して、当該指針の内容を説明し、同意を得ていること。

- ・医師、看護職員、介護職員、介護支援専門員その他の職種の者による協議の上、当該指定特定施設における看取りの実績等を踏まえ、適宜、看取りに関する指針の見直しを行うこと。
- ・看取りに関する職員研修を行っていること。

#### ② 以下の厚生労働大臣が定める基準のいずれにも適合している利用者であること。

- ・医師が一般に認められている医学的知見に基づき回復の見込みがないと診断した者であること。
  - ・医師、看護職員、介護支援専門員その他の職種の者（以下この号において「医師等」という。）が共同で作成した利用者の介護に係る計画について、医師等のうちその内容に応じた適当な者から説明を受け、当該計画について同意している者（その家族等が説明を受けた上で、同意している者を含む）であること
  - ・利用者又はその家族等の同意を得て、利用者の介護に係る計画が作成されていること。
  - ・医師、看護師、介護職員等が共同して、利用者の状態又は家族の求め等に応じ随時、本人又はその家族への説明を行い、同意を得て介護が行われていること。
- ③ 夜間看護体制加算を算定していること。

## （２）看取り介護加算の留意点

- ① 看取り介護加算は、医師が一般に認められている医学的知見に基づき回復の見込みがないと診断した利用者について、その旨を本人又はその家族等（以下「利用者等」という。）に対して説明し、その後の療養及び介護に関する方針についての合意を得た場合において、利用者等とともに、医師、看護職員、介護職員、介護支援専門員等が共同して、随時、利用者等に対して十分な説明を行い、療養及び介護に関する合意を得ながら、利用者がその人らしく生き、その人らしい最期を迎えられるよう支援することを主眼として設けたものである。
- ② 特定施設は、利用者に提供する看取り介護の質を常に向上させていくため、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）により、看取り介護を実施する体制を構築するとともに、それを強化していくことが重要であり、具体的には、次のような取組が求められる。
- イ（Plan）看取りに関する指針を定めることで施設の看取りに対する方針等を明らかにする。
- ロ（Do）看取り介護の実施に当たっては、当該入所者に係る医師の診断を前提にして、介護に係る計画に基づいて、入所者がその人らしく生き、その人らしい最期を迎えられるよう支援を行う。
- ハ（Check）多職種が参加するケアカンファレンス等を通じて、実施した看取り介護の検証や、職員の精神的負担の把握及びそれに対する支援を行う。
- ニ（Action）看取りに関する指針の内容その他看取り介護の実施体制について、適宜、適切な見直しを行う。
- なお、指定特定施設入居者生活介護事業者は、看取り介護の改善のために、適宜、家族等に対する看取り介護に関する報告会並びに利用者等及び地域住民との意見交換による地域への啓発活動を行うことが望ましい。
- ③ 質の高い看取り介護を実施するためには、多職種連携により、利用者等に対し、十分な説明を行い、理解を得るよう努めることが不可欠である。具体的には、指定特定施設入居者生活介護事業者は、看取り介護を実施するに当たり、終末期にたどる経過、特定施設等において看取りに際して行いうる医療行為の選択肢、医師や医療機関との連携体制などについて、利用者等の理解が得られるよう継続的な説明に努めることが重要である。
- 加えて、説明の際には、利用者等の理解を助けるため、利用者に関する記録を活用した説明資料を作成し、その写しを提供すること。
- ④ 看取り介護の実施に当たっては、管理者を中心として、生活相談員、介護職員、看護職員、介護支援専門員等による協議の上、看取りに関する指針が定められていることが必要であり、同指針に盛り込むべき項目としては、例えば、以下の事項が考えられる。
- イ 当該特定施設の看取りに関する考え方
  - ロ 終末期にたどる経過（時期、プロセスごと）とそれに応じた介護の考え方
  - ハ 特定施設等において看取りに際して行いうる医療行為の選択肢

- ニ 医師や医療機関との連携体制（夜間及び緊急時の対応を含む）
- ホ 利用者等への情報提供及び意思確認の方法
- ヘ 利用者等への情報提供に供する資料及び同意書の書式
- ト 家族への心理的支援に関する考え方
- チ その他看取り介護を受ける利用者に対して特定施設の職員が取るべき具体的な対応の方法

⑤ 看取りに関する指針に盛り込むべき内容を、施設基準第23号ハに規定する重度化した場合における対応に係る指針に記載する場合は、その記載をもって看取り指針の作成に代えることができるものとする。

⑥ 看取り介護の実施に当たっては、次に掲げる事項を介護記録等に記録するとともに、多職種連携を図るため、医師、看護職員、介護職員、介護支援専門員等による適切な情報共有に努めること。

イ 終末期の身体症状の変化及びこれに対する介護等についての記録

ロ 療養や死別に関する利用者及び家族の精神的な状態の変化及びこれに対するケアについての記録

ハ 看取り介護の各プロセスにおいて把握した利用者等の意向と、それに基づくアセスメント及び対応についての記録

⑦ 利用者等に対する随時の説明に係る同意については、口頭で同意を得た場合は、介護記録にその説明日時、内容等を記載するとともに、同意を得た旨を記載しておくことが必要である。

また、利用者が十分に判断をできる状態になく、かつ、家族の来訪が見込まれないような場合も、医師、看護職員、介護職員等が利用者の状態等に応じて随時、利用者に対する看取り介護について相談し、共同して看取り介護を行っていると認められる場合には、看取り介護加算の算定は可能である。

この場合には、適切な看取り介護が行われていることが担保されるよう、介護記録に職員間の相談日時、内容等を記載するとともに、利用者の状態や、家族と連絡を取ったにもかかわらず特定施設への来訪がなかった旨を記載しておくことが必要である。

なお、家族が利用者の看取りについて共に考えることは極めて重要であり、指定特定施設入居者生活介護事業者は、連絡を取ったにもかかわらず来訪がなかったとしても、継続的に連絡を取り続け、可能な限り家族の意思を確認しながら介護を進める必要がある。

⑧ 看取り介護加算は、利用者等告示第29号に定める基準に適合する看取り介護を受けた利用者が死亡した場合に、死亡日を含めて30日を上限として、特定施設において行った看取り介護を評価するものである。

死亡前に自宅へ戻ったり、医療機関へ入院したりした後、自宅や入院先で死亡した場合でも算定可能であるが、その際には当該特定施設において看取り介護を直接行っていない退居した日の翌日から死亡日までの間は、算定することができない。（したがって、退居した日の翌日から死亡日までの期間が30日以上あった場合には、看取り介護加算を算定することはできない。）

⑨ 特定施設を退居等した月と死亡した月が異なる場合でも算定可能であるが、看取り介護加算は死亡月にまとめて算定することから、利用者側にとっては、特定施設に入居していない月についても自己負担を請求されることになるため、利用者が退居等する際、退居等の翌月に亡くなった場合に、前月分の看取り介護加算に係る一部負担の請求を行う場合があることを説明し文書にて同意を得ておくことが必要である。

⑩ 特定施設は、退居等の後も、継続して利用者の家族への指導や医療機関に対する情報提供等を行うことが必要であり、利用者の家族、入院先の医療機関等との継続的な関わりの中で、利用者の死亡を確認することができる。

なお、情報の共有を円滑に行う観点から、指定特定施設入居者生活介護事業者が入院する医療機関等に利用者の状態を尋ねたときに、当該医療機関等が指定特定施設入居者生活介護事業者に対して本人の状態を伝えることについて、退居等の際、本人又は家族

に対して説明をし、文書にて同意を得ておくことが必要である。

- ⑪ 利用者が入退院をし、又は外泊した場合であって、当該入院又は外泊期間が死亡日以前30日の範囲内であれば、当該入院又は外泊期間を除いた期間について、看取り介護加算の算定が可能である。
- ⑫ 入院若しくは外泊又は退去の当日について看取り介護加算を算定できるかどうかは、当該日に所定単位数を算定するかどうかによる。

※退去した日の翌日から死亡日までの間は、算定しません。

※外部サービス利用型特定施設入居者生活介護費又は短期利用特定施設入居者生活介護費を算定している場合、当該加算は算定しません。

### (3) Q & A 集

【神奈川県 Q & A】平成24年度介護報酬改定に係る Q & A (抜粋)

「医師が一般に認められている医学的知見に基づき回復の見込みがないと診断したものであること。」との要件を満たすためには「医師の診断書」を要するか。

(答) 「医師が一般に認められている医学的知見に基づき回復の見込みがないと診断したものであること。」が客観的に分かりさえすれば、必ずしも診断書を要しない。

なお、診断書に代わるものの一例として次のような書面が想定される。

- ・医師が見解を記した書面、ムンテラ記録

「利用者または家族等の同意を得て、利用者の介護に係る計画が作成されていること。」との加算要件があるが、加算の起算日は次のうちいずれになるのか。

- 1, 医師が見解を記した書面等の取得日
- 2, 看取りについての同意を得た日
- 3, 看取りについて同意を得た後に作成する看取りを反映したケアプランの同意日

(答) 加算の起算日は『2, 看取りについての同意を得た日』となる。

なお、「看取り介護についての同意書(任意様式)」等の同意を得ていることが分かる書類を備えておくこと。

【国 Q & A】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) 抜粋  
(平成27年4月1日 介護保険最新情報Vol. 454)

#### 問 1 1 6

加算の算定要件として、医師の関与が求められているが、特定施設の職員として医師を配置しなければならないということか。

(答) 看取り介護加算は、利用者の終末期において関与する多職種が連携して看取り介護を行うことを求めているものであるため、医師の関与について、特定施設の職員としての医師によるものに限られない。

#### 問 1 1 7

看取り介護加算の算定要件となっている「看取りに関する指針」については、入居の際に、利用者や家族に対して指針の内容を説明して同意を得ることとされているが、入居時点で自立・要支援の方であっても同様の取り扱いとなるのか。

(答) 混合型特定施設にあっては、入居者が要介護状態に至り、実際に特定施設入居者生活介護の利用を開始する際に説明・同意の手続きを行うことで差し支えない。

なお、自立・要支援の高齢者に対する「看取りに関する指針」の説明を、入居の際に行うことを妨げるものではない。

問 1 1 8

看取り介護加算の算定要件となっている「看取りに関する指針」については、入居の際に、利用者や家族に対して指針の内容を説明して同意を得ることとされているが、指針の策定以前から既に入居している利用者の場合は、どのように取り扱えば良いのか。

(答) 特定施設において「看取りに関する指針」を作成した際に、速やかに説明を行っている場合には、入居の際に説明を行ったものとみなして差し支えない。

問 1 1 9

看取りに関する指針の内容について見直しを行って変更した場合には、既存の利用者等に対して、改めて説明を行い、同意を得る必要があるか。

(答) 介護福祉施設サービスの場合と同様、「看取りに関する指針」の見直しにより、「当該施設の看取りに関する考え方」等の重要な変更があった場合には、改めて利用者及びその家族等に説明を行い、同意を得る必要がある。なお、それ以外の場合についても、利用者等への周知を行うことが適切である。

**7 夜間看護体制加算（厚告19別表10-ハ-注8、厚告老企40：第2-4(8)）**

**(1) 夜間看護体制加算の算定要件**

夜間看護体制加算に係る施設基準（次の要件を全て満たしていること）

- ① 常勤の看護師を1名以上配置し、看護に係る責任者を定めていること。
- ② 看護職員により、又は病院若しくは診療所若しくは訪問看護ステーションとの連携により、利用者に対して、24時間連絡できる体制を確保し、かつ、必要に応じて健康上の管理等を行う体制を確保していること。
- ③ 重度化した場合における対応に係る指針を定め、入居の際に、利用者又はその家族等に対して、当該指針の内容を説明し、同意を得ていること。

**(2) 夜間看護体制加算の留意点**

「24時間連絡できる体制」とは、特定施設内で勤務することを要するものではなく、夜間においても指定特定施設入居者生活介護事業者から連絡でき、必要な場合には指定特定施設入居者生活介護事業者からの緊急の呼出に応じて出勤する体制をいうものである。

イ 特定施設において、管理者を中心として、介護職員及び看護職員による協議の上、夜間における連絡・対応体制（オンコール体制）に関する取り決め（指針やマニュアル等）の整備がなされていること。

ロ 管理者を中心として、介護職員及び看護職員による協議の上、看護職員不在時の介護職員による利用者の観察項目の標準化（どのようなことが観察されれば看護職員に連絡するか）がなされていること。

ハ 特定施設内研修等を通じ、介護職員及び看護職員に対して、イ及びロの内容が周知されていること。

ニ 特定施設の看護職員とオンコール対応の看護職員が異なる場合には、電話やFAX等により利用者の状態に関する引継を行うとともに、オンコール体制終了時にも同様の引継を行うこと。

※外部サービス利用型特定施設入居者生活介護費を算定している場合、当該加算は算定しません。

## 8 若年性認知症入居者受入加算(厚告19別表10-ハ-注9、厚告老企40:第2-4(9))

### (1) 若年性認知症入居者受入加算の算定要件

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都道府県知事に届け出た指定特定施設において、若年性認知症入居者（介護保険法施行令第2条第6号に規定する初老期における認知症によって要介護者となった入居者をいう。）に対して、指定特定施設入居者生活介護を行った場合は、若年性認知症入居者受入加算として、1日につき120単位を所定単位数に加算する

○(厚生労働大臣が定める基準)[厚労告95 四十二の四(十八を準用)]

受け入れた若年性認知症入所者（介護保険法施行令第2条第6号に規定する初老期における認知症によって要介護者又は要支援者となった者をいう。）ごとに個別の担当者を定めていること。

○介護保険法施行令第2条第6号

初老期における認知症（法第五条の二に規定する認知症をいう。）

○介護保険法第五条の二

認知症（脳血管疾患、アルツハイマー病その他の要因に基づく脳の器質的な変化により日常生活に支障が生じる程度まで記憶機能及びその他の認知機能が低下した状態をいう。）

## 9 医療機関連携加算（厚告19別表10-ハ-注10、老企40:第2-4(10)）

県(※指定権者)への届出：不要

### (1) 医療機関連携加算の算定要件

看護職員が、利用者ごとに健康の状況を継続的に記録している場合において、当該利用者の同意を得て、協力医療機関（指定居宅サービス基準第191条第1項に規定する協力医療機関をいう。）又は当該利用者の主治の医師に対して、当該利用者の健康の状況について月に1回以上情報を提供した場合は、医療機関連携加算として、1月につき80単位を所定単位数に加算する。

### (2) 医療機関連携加算の留意点

- ① 本加算は、協力医療機関又は利用者の主治医（以下この号において「協力医療機関等」というに情報を提供した日（以下この号において「情報提供日」という。）前30日以内において、特定施設入居者生活介護及び介護予防特定施設入居者生活介護を算定した日が14日未満である場合には、算定できないものとする。
- ② 協力医療機関等には、歯科医師を含むものとする。
- ③ 当該加算を算定するに当たっては、あらかじめ、指定特定施設入居者生活介護事業者と協力医療機関等で、情報提供の期間及び利用者の健康の状況の著しい変化の有無等の提供する情報の内容についても定めておくこと。なお、必要に応じてこれら以外の情報を提供することを妨げるものではない。
- ④ 看護職員は、前回の情報提供日から次の情報提供日までの間において、居宅サービス基準第186条に基づき、利用者ごとに健康の状況について随時記録すること。
- ⑤ 協力医療機関等への情報提供は、面談によるほか、文書（FAXを含む又は電子メールにより行うことも可能とするが、協力医療機関等に情報を提供した場合においては、協力医療機関の医師又は利用者の主治医から、署名あるいはそれに代わる方法により受領の確認を得ること。この場合において、複数の利用者の情報を同時に提供した場合には、一括して受領の確認を得ても差し支えない。

※外部サービス利用型特定施設入居者生活介護費又は短期利用特定施設入居者生活介護



費を算定している場合、当該加算は算定しません。

### (3) Q & A 集

【国Q & A】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）抜粋  
（平成27年4月1日 介護保険最新情報Vol. 454）

#### 問120

医療機関連携加算が算定できない期間の取扱いに関して、「前30日以内における特定施設入居者生活介護を算定した日が14日未満」としていたものを、「前30日以内における特定施設入居者生活介護及び介護予防特定施設入居者生活介護を算定した日が14日未満」としたのは、介護給付の算定期間と予防給付の算定期間を合算して合理的に判断してよいということか。

（答）貴見のとおりである。

### 10 口腔衛生管理体制加算（厚告19別表10-ハ-注11、老企40：第2-4（11））

県（※指定権者）への届出：不要

#### (1) 口腔衛生管理体制加算の算定要件

別に厚生労働大臣が定める基準に適合する指定介護老人福祉施設において、歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が、介護職員に対する口腔ケアに係る技術的助言及び指導を月1回以上行っている場合に算定できる。

#### ○厚生労働大臣が定める基準

（厚生労働大臣が定める基準）〔厚労告95 六十八〕

イ 事業所又は施設において歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士の技術的助言及び指導に基づき、利用者、入所者の口腔ケア・マネジメントに係る計画が作成されていること。

ロ 指定居宅サービス基準第七十五条に定める員数を置いていないなど、通所介護費等算定の方法第5号の規定する基準に該当しないこと。

#### (2) 口腔衛生管理体制加算の留意点等

① 「口腔ケアに係る技術的な助言及び指導」とは、当該施設における入居者の口腔内状態の評価方法、適切な口腔ケアの手技、口腔ケアに必要な物品整備の留意点、口腔ケアに伴うリスク管理、その他当該施設において日常的な口腔ケアの実施にあたり必要と思われる事項のうち、いずれかに係る技術的助言及び指導のことをいうものであって、個々の入所者の口腔ケア計画をいうものではない。

② 「入所者の口腔ケア・マネジメントに係る計画」には、以下の事項を記載すること。

イ 当該施設において入所者の口腔ケアを推進するための課題

ロ 当該施設における目標

ハ 具体的方策

ニ 留意事項

ホ 当該施設と歯科医療機関との連携の状況

ヘ 歯科医師からの指示内容の要点（当該計画の作成にあたっての技術的助言・指導を歯科衛生士が行った場合に限る。）

ト その他必要と思われる事項

③ 医療保険において歯科訪問診療料又は訪問歯科衛生指導料が算定された日の属する月であっても口腔衛生管理体制加算を算定できるが、介護職員に対する口腔ケアに係る技術的助言及び指導は入所者の口腔ケア・マネジメントに係る計画に関する技術的助言及び指導

を行うにあたっては、歯科訪問診療又は訪問歯科衛生指導の実施時間以外の時間帯に行うこと。

### (3) 照会回答

【国Q & A】平成30年度介護報酬改定に関するQ & A (Vol. 1) 抜粋  
(平成30年3月22日 介護保険最新情報Vol. 629) 【施設サービス共通】

問74 口腔衛生管理体制加算について、月の途中で退所、入院又は外泊した場合や月の途中から入所した場合にはどのように取り扱えばよいのか。

(答) 入院・外泊中の期間は除き、当該月において1日でも当該施設に在所した入所者について算定できる。

問75 口腔衛生管理体制加算について、「歯科訪問診療又は訪問歯科衛生指導の実施時間以外の時間帯に行うこと」とあるが、歯科訪問診療料又は訪問歯科衛生指導料を算定した日と同一日であっても、歯科訪問診療又は訪問歯科衛生指導を行っていない異なる時刻であれば、「実施時間以外の時間帯」に該当すると考えてよいのか。

(答) 貴見のとおり。

問76 口腔衛生管理体制加算及び口腔衛生管理加算における「歯科衛生士」とは、施設職員に限定されるのか。もしくは、協力歯科医療機関等の歯科衛生士でもよいのか。

(答) 両加算ともに、施設と雇用関係にある歯科衛生士(常勤、非常勤を問わない)または協力歯科医療機関等に属する歯科衛生士のいずれであっても算定可能である。ただし、算定にあたっては、協力歯科医療機関等の歯科医師の指示が必要である。

問80 口腔衛生管理体制加算及び口腔衛生管理加算の算定に当たって作成することとなっている「入所者または入院患者の口腔ケアマネジメントに係る計画」については、施設ごとに計画を作成すればよいのか。

(答) ・施設ごとに計画を作成することとなる。  
・なお、口腔衛生管理加算の算定に当たっては、当該計画にあわせて入所者ごとに「口腔衛生管理に関する実施記録」を作成・保管することが必要である。

## 11 栄養スクリーニング加算 (厚告19別表10-ハ注12、老企40:第2-4(12))

県(※指定権者)への届出 : 不要

- 「居宅サービスにおける栄養ケア・マネジメント等に関する事務処理手順例及び様式例の提示について」(平成18年3月31日老老発第0331009号、厚生労働省老健局老人保健課長通知)を参照すること。

### (1) 栄養スクリーニング加算の算定要件

サービス利用者に対し、利用開始及び利用中6か月ごとに栄養状態について確認を行い、当該利用者の栄養状態に関する情報(当該利用者が低栄養状態の場合にあつては、低栄養状態の改善に必要な情報を含む。)を当該利用者を担当する介護支援専門員に提供した場合に算定できる。

### (2) 栄養スクリーニング加算の留意点等

- ① 栄養スクリーニングの算定に係る栄養状態に関するスクリーニングは、利用者ごとに行われるケアマネジメントの一環として行われることに留意すること。
- ② 栄養スクリーニング加算の算定に当たっては、利用者について、次に掲げるイから二に関する確認を行い、確認した情報を介護支援専門員に対し、提供すること。
  - イ BMIが18.5未満である者
  - ロ 1～6月間で3%以上の体重の減少が認められる者又は「地域支援事業の実施につ

<p>いて」（平成18年6月9日老発第0609001号厚生労働省老健局長通知）に規定する基本チェックリストのNo. 11の項目が「1」に該当する者</p> <p>ハ 清血アルブミン値が3.5 g/dl以下である者</p> <p>ニ 食事摂取量が不良（75%以下）である者</p> <p>③ 栄養スクリーニング加算の算定を行う事業所については、サービス担当者会議で決定することとし、原則として、当該事業者が当該加算に基づく栄養スクリーニングを継続的に実施すること。</p>
---

## 12 退院・退所時連携加算（厚告19別表10-二、老企40：第2-4（13））

県（※指定権者）への届出：不要

### （1）退院・退所時連携加算の算定要件

（次の要件のうちいずれかの要件を満たすこと）

- ① 病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院から特定施設に入居する利用者を受け入れること。
- ② 30日を超える病院若しくは診療所への入院又は介護老人保健施設若しくは介護医療院への入所後に特定施設に再び入居する利用者を受け入れること。

### （2）退院・退所時連携加算の留意点等

<p>① 利用者の退院又は退所に当たって、医療提供施設の職員と面談等を行い、利用者に関する必要な情報の調整を行った場合には、入居日から30日間に限って、算定することができる。</p> <p>② 特定施設における過去の入居については、過去3月間の間に、当該特定施設に入居したことがない場合に限り算定することができる。</p> <p>③ 短期利用特定施設と関係については、当該特定施設の短期利用を利用していた者が日を空けることなく、当該特定施設に入居した場合については、入居直前の短期利用の利用日数を30日から控除して得た日数に限り算定できる。</p>
--

### （3）照会回答

【国Q&A】平成30年度介護報酬改定に関するQ&A（Vol. 1）抜粋

（平成30年3月22日 介護保険最新情報Vol. 629）

問68 医療提供施設を退院・退所して、体験利用を行った上で、特定施設に入居する際、加算は取得できるか。
---

（答）医療提供施設を退院・退所して、体験利用を挟んで特定施設に入居する場合は、当該体験利用日数を30日から控除して得た日数に限り算定できる。

問69 退院・退所時の医療提供施設と特定施設との連携は、具体的にどのようなものをさすのか。
---

（答）医療提供施設と特定施設との退院・退所時の連携については、面談によるほか、文書（FAXも含む。）又は電子メールにより当該利用者に関する必要な情報の提供を受けることとする。

問70 退院・退所時の連携の記録はどのような事項が必要か。
-------------------------------

（答）退院・退所時の医療提供施設と特定施設との連携の記録については、特に指定しないが、「居宅介護支援費の退院・退所加算に係る様式例の掲示について（平成21年老振発第0313001号（最終改正：平成24年老振発第0330第1号））」にて示している「退院・退所に係る様式例」を参考にされたい。

### 13 認知症専門ケア加算（厚告19別表10へ、老企40：第2-4（15））

#### （1）認知症専門ケア加算の算定要件

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に対して、以下の基準に従い、専門的な認知症ケアを行うこと。

##### ① 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。

- ・ 事業所又は施設における利用者、入所者又は入院患者の総数のうち、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「対象者」という。）の占める割合が二分の一以上であること。
- ・ 認知症介護に係る専門的な研修を修了している者を、対象者の数が二十人未満である場合にあっては、一以上、当該対象者の数が二十人以上である場合にあっては、一に、当該対象者の数が十九を超えて十又はその端数を増すごとに一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。
- ・ 当該事業所又は施設の従業者に対して、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で開催していること。

##### ② 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の基準のいずれにも適合すること
- ・ 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一名以上配置し、事業所又は施設全体の認知症ケアの指導等を実施していること。
- ・ 当該事業所又は施設における介護職員、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。

#### （2）認知症専門ケア加算の留意点

- 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に該当する入居者を指すものとする。
- ② 「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）及び「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」を指すものとする。ただし、平成28年3月31日までの間にあっては、「認知症介護に係る専門的な研修を修了している者」とあるのは、認知症介護実践リーダー研修の研修対象者（認知症介護実践者等養成事業実施要綱（平成21年3月26日老発第0326003号。以下「要綱」という。）4(1)③イに掲げる者）に該当する者であって、かつ、平成27年9月30日までの間に当該研修の受講の申し込みを行っている者を含むものとする。
- ③ 「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」及び「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「認知症介護指導者研修」を指すものとする。ただし、平成28年3月31日までの間にあっては、「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」とあるのは、認知症介護指導者研修の研修対象者（要綱4(5)③において都道府県等から推薦を受けた者又は介護保険施設・事業所等の長から推薦を受けた者）に該当する者であって、かつ、平成27年9月30日までの間に当該研修の受講の申し込みを行っている者を含むものとする。

※外部サービス利用型特定施設入居者生活介護費又は短期利用特定施設入居者生活介護費を算定している場合、当該加算は算定しません。

### (3) Q & A 集

【国Q & A】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）抜粋  
（平成27年4月1日 介護保険最新情報Vol.454）

問115

特定施設入居者生活介護の認知症専門ケア加算の算定要件は、入居者のうち認知症日常生活自立度Ⅲ以上の者の割合が1/2以上であることが求められているが、他のサービスと同様、届出日の属する月の前三月の各月末時点の利用者数の平均で算定するという点で良いのか。

（答）貴見のとおりである。

## 14 サービス提供体制強化加算（厚告19別表10-ト-注、老企40：第2-4（16））

### （1） サービス提供体制強化加算の算定要件

#### ① サービス提供体制強化加算に係る施設基準

##### イ サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ

次に掲げる基準のいずれにも適合すること。

- (1) 指定特定施設（指定居宅サービス等基準第百七十四条第一項に規定する指定特定施設をいう。以下同じ）の介護職員の総数のうち、介護福祉士の占める割合が百分の六十以上であること
- (2) 指定居宅サービス等基準第百七十四条第二項に規定する指定特定施設入居者生活介護事業者が、指定介護予防サービス等基準第二百三十条第二項に規定する指定介護予防特定施設入居者生活介護事業者の指定を併せて受け、かつ、指定特定施設入居者生活介護（指定居宅サービス等基準第百七十四条第一項に規定する指定特定施設入居者生活介護をいう。以下同じ。）の事業と指定介護予防特定施設入居者生活介護（指定介護予防サービス等基準第二百三十条第一項に規定する指定介護予防特定施設入居者生活介護をいう。以下同じ。）の事業とが同一の施設において一体的に運営されている場合において、(1)の介護職員の総数の算定にあつては、指定特定施設入居者生活介護を提供する介護職員と指定介護予防特定施設入居者生活介護を提供する介護職員の合計数によるものとする。
- (3) 通所介護費等算定方法第五号に規定する基準のいずれにも該当しないこと。

##### ロ サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロ

次に掲げる基準のいずれにも適合すること。

- (1) 指定特定施設の介護職員の総数のうち、介護福祉士の占める割合が百分の五十以上であること。
- (2) (1)の介護職員の総数の算定にあつては、イ(2)の規定を準用する。
- (3) イ(3)に該当するものであること。

##### ハ 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) 指定特定施設の看護・介護職員の総数のうち、常勤職員の占める割合が百分の七十五以上であること。
- (2) (1)の看護・介護職員の総数の算定にあつては、イ(2)の規定を準用する。
- (3) イ(3)に該当するものであること。

##### ニ 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) 指定特定施設入居者生活介護を入居者に直接提供する職員の総数のうち、勤続年数三年以上の者の占める割合が百分の三十以上であること。
- (2) (1)の職員の総数の算定にあつては、イ(2)の規定を準用する。
- (3) イ(3)に該当するものであること。

## (2) サービス提供体制強化加算の留意点

- ① 職員の割合の算出に当たっては、常勤換算方法により算出した前年度（3月を除く）の平均を用いる こととする。なお、この場合の介護職員に係る常勤換算にあつては、利用者・入所者への介護業務（計画作成等介護を行うに当たって必要な業務は含まれるが、請求事務等介護に関わらない業務を除く）に従事している時間を用いても差し支えない。  
ただし、前年度の実績が6月に満たない事業所（新たに事業を開始し、又は再開した事業所を含む）については、届出日の属する月の前3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する。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月目以降届出が可能となるものであること。  
なお、介護福祉士については、各月の前月の末日時点で資格を取得している者とする。
- ② 前号ただし書の場合にあつては、届出を行った月以降においても、直近3月間の職員の割合につき、毎月継続的に所定の割合を維持しなければならない。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、直ちに訪問通所サービス通知第一の5の届出を提出しなければならない。
- ③ 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。具体的には、平成21年4月における勤続年数3年以上の者とは、平成21年3月31日時点で勤続年数が3年以上である者をいう。
- ④ 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。
- ⑤ 指定特定施設入居者生活介護又は指定介護予防特定施設入居者生活介護を入居者に直接提供する職員とは、生活相談員、介護職員、看護職員又は機能訓練指導員として勤務を行う職員を指すものとする。

## (3) Q & A 集

【国Q & A】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）抜粋  
（平成27年4月1日 介護保険最新情報Vol.454）

### 問114

特定施設入居者生活介護の事業所においては、人員配置が手厚い場合の介護サービス利用料を入居者から徴収する事が可能とされているが、サービス提供体制強化加算を算定した場合でも、引き続き利用料を徴収する事は可能か。

（答）人員配置が手厚い場合の介護サービス利用料（上乗せ介護サービス費用）については、介護職員・看護職員の人数が量的に基準を上回っている部分について、利用者に対して、別途の費用負担を求めることとしているものである。一方で、サービス体制強化加算は、介護職員における介護福祉士の割合など質的に高いサービス提供体制を整えている特定施設を評価するものであるため、両者は異なる趣旨によるものである。従って、上乗せ介護サービス利用料を利用者から受領しつつ、サービス提供体制強化加算の算定を受けることは可能である。

【国Q & A】平成27年度介護報酬改定に関するQ & A（Vol.2）抜粋  
（平成27年4月30日 介護保険最新情報Vol.471）

### 問63

サービス提供体制強化加算の新区分の取得に当たって、職員の割合については、これまでと同様に、1年以上の運営実績がある場合、常勤換算方法により算出した前年度の平均（3月分を除く。）をもって、運営実績が6月に満たない事業所（新たに事業を開始した事業所又は事業を再開した事業所）の場合は、4月目以降に、前3月分の実績をもって取

得可能となるということか。

(答) 貴見のとおり。なお、これまでと同様に、運営実績が6月に満たない場合の届出にあつては、届出を行った月以降においても、毎月所定の割合を維持しなければならず、その割合については毎月記録する必要がある。

#### 問 6 4

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。

#### 問 6 5

特定施設入居者生活介護の事業所においては、人員配置が手厚い場合の介護サービス利用料を入居者から徴収する事が可能とされているが、サービス提供体制強化加算を取得した場合でも、引き続き利用料を徴収する事は可能か。

(答) 人員配置が手厚い場合の介護サービス利用料（上乗せ介護サービス費用）については、介護職員・看護職員の人数が量的に基準を上回っている部分について、利用者に対して、別途の費用負担を求めることとしているものである。一方で、サービス体制強化加算は、介護職員における介護福祉士の割合など質的に高いサービス提供体制を整えている特定施設を評価するものであるため、両者は異なる趣旨によるものである。従って、上乗せ介護サービス利用料を利用者から受領しつつ、サービス提供体制強化加算の算定を受けることは可能である。

### 15 障害者等支援加算（厚労告165別表第1-1-注2、高労告82、老企40：第2-4(2)-③）

県(※指定権者)への届出：不要

障害者等支援加算の算定基準（次の要件を満たしていること）

養護老人ホームである外部サービス利用型（介護予防）特定施設において、精神上的の障害等により特に支援を必要とする者に対して基本サービスを行うこと。

「知的障害又は精神障害を有する者」とは次の者を指します。

イ「療育手帳制度について」第五の2の規定により療育手帳の交付を受けた者

ロ「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた者

ハ 医師により、イ又はロと同等の症状を有するものと診断された者

#### 【ポイント】

養護老人ホームである外部サービス利用型特定施設において、知的障害や精神障害等により特に支援を必要とする利用者に対して基本サービスを提供した場合を評価する加算です

## 16 介護職員処遇改善加算（厚告19別表10-チ-注、老企40：第2-4（17）（2）（18）準用）

- 介護職員処遇改善加算の内容については、平成30年3月22日付け老発0322第2号「介護職員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」を参照してください。

### 【H29老発0309第5号】

平成30年4月1日から介護職員処遇改善加算（Ⅳ）及び（Ⅴ）については、要件の一部を満たさない事業者に対し、減算された単位数での加算の取得を認める区分であることや、当該区分の取得率や報酬体系の簡素化の観点を踏まえ、これを廃止し、一定の経過措置期間※を設けることとなりました。

- ※ 平成30年度予算案に盛り込まれた「介護職員処遇改善加算の取得促進支援事業」により、加算の新規の取得や、より上位の区分の取得に向けて、事業所への専門的な相談員（社会保険労務士など）の派遣をし、個別の助言・指導等の支援を行うとともに、本事業の実施状況等を踏まえ、今後決定されます。

### 1 キャリアパス要件と職場環境等要件

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）・（Ⅱ）・（Ⅲ）・（Ⅳ）を算定する要件として、キャリアパス要件と職場環境等要件があります。

#### （1）キャリアパス要件Ⅰ

- ア 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
- イ アの内容について、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。

#### （2）キャリアパス要件Ⅱ

- ア 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- イ アの内容について、全ての介護職員に周知していること。

#### （3）キャリアパス要件Ⅲ

次のア及びイの全てに適合すること。

- ア 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。

##### （ア）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

##### （イ）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が図られる仕組みであることを要する。

##### （ウ）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。

- イ アの内容について、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。

### 【賃金体系とは？】

○職務や職能に応じた等級を定め、それに応じた基本給を定めることや、役職、資格、能力、経験又は職務内容等に応じ手当等を定めること。

### 【就業規則等とは？】

○就業規則や給与規程のほか、法人内部の要綱・要領・規定や内規（就業規則作成義務のない事業所）類を指す。

※就業規則は、従業員の雇用形態、勤務時間等に関係なく、常時10人以上の従業員を雇用する場合は作成しなければならない、過半数組合または従事者の過半数代表者からの意見書を添



付したうえで、労働基準監督署へ届出なければなりません。変更があった場合はその都度届出が必要になります。

#### (4) 職場環境等要件

加算Ⅰ及びⅡ、Ⅲ及びⅣによって要件が変わります。

##### ア 加算(Ⅰ)及び(Ⅱ)の職場環境等要件)

平成27年4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（賃金改善を除く。）の内容（別紙1表4を参照）を全ての介護職員に周知していること。

##### イ 加算(Ⅲ)及び(Ⅳ)の職場環境等要件

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（賃金改善を除く。）の内容（別紙1表4を参照）を全ての介護職員に周知していること。

老発0309第5号(平成29年3月9日発出)別紙1表4

職場環境等要件について

資 質 の 向 上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する者への実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）</li> <li>・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>・キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）</li> <li>・その他</li> </ul> <p>( )</p>
労 働 環 境 ・ 処 遇 の 改 善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人介護職員の早期離職のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入</li> <li>・雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実</li> <li>・ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化</li> <li>・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入</li> <li>・子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備</li> <li>・ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</li> <li>・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化</li> <li>・健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・その他</li> </ul> ( )
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化</li> <li>・中途採用者（他産業とからの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）</li> <li>・障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮</li> <li>・地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</li> <li>・非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>・その他</li> </ul> ( )

## 2 加算の算定要件

キャリアパス要件等の適合状況に応じた区分

区分	算定要件	要件適合状況 (○=適合、×=不適合)			加算額の算定方法
		パターンA	パターンB	パターンC	
Ⅰ	キャリアパス要件Ⅰ	○			地域単価×介護報酬総単位数（基本単位＋各種加算減算）×サービス区分別の加算Ⅰの加算率
	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	○			
Ⅱ	キャリアパス要件Ⅰ	○			地域単価×介護報酬総単位数（基本単位＋各種加算減算）×サービス区分別の加算Ⅱの加算率
	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	○			
Ⅲ	キャリアパス要件Ⅰ	○	×		地域単価×介護報酬総単位数（基本単位＋各種加算減算）×サービス区分別の加算Ⅲの加算率
	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	○	○		
Ⅳ	キャリアパス要件Ⅰ	○	×	×	地域単価×介護報酬総単位数（基本単位＋各種加算減算）×サービス区分別の加算Ⅲの加算率 ×0.9
	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	×	×	○	
Ⅴ	キャリアパス要件Ⅰ	×	×	×	地域単価×介護報酬総単位数（基本単位＋各種加算減算）×サービス区分別の加算Ⅲの加算率 ×0.8
	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	×	×	×
---------	---	---	---

### 3 加算率

#### (1) 加算算定対象サービス

サービス区分	キャリアパス要件等の適合状況に応じた加算率				
	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	13.7%	10.0%	5.5%	加算Ⅲにより算出した単位(1単位未満の端数四捨五入)×0.9	加算Ⅲにより算出した単位(1単位未満の端数四捨五入)×0.8
・(介護予防)訪問入浴介護	5.8%	4.2%	2.3%		
・通所介護 ・地域密着型通所介護	5.9%	4.3%	2.3%		
・(介護予防)通所リハビリテーション	4.7%	3.4%	1.9%		
・(介護予防)特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	8.2%	6.0%	3.3%		
・(介護予防)認知症対応型通所介護	10.4%	7.6%	4.2%		
・(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	10.2%	7.4%	4.1%		
・(介護予防)認知症対応型共同生活介護	11.1%	8.1%	4.5%		
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設 ・(介護予防)短期入所生活介護	8.3%	6.0%	3.3%		
・介護老人保健施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(老健)	3.9%	2.9%	1.6%		
・介護療養型医療施設 ・(介護予防)短期入所療養介護(病院等(老健以外))	2.6%	1.9%	1.0%	0%	0%
・介護医療院サービス ・(介護予防)短期入所療養介護(医療院)	2.6%	1.9%	1.0%		

#### (2) 加算算定対象外サービス

サービス区分	加算率
・(介護予防)訪問看護 ・(介護予防)訪問リハビリテーション ・(介護予防)福祉用具貸与 ・特定(介護予防)福祉用具販売 ・(介護予防)居宅療養管理指導 ・居宅介護支援 ・介護予防支援	0%

#### 4【国Q&A】（平成29年3月改定関係Q&A（介護保険最新情報vol.583））

##### ○ キャリアパス要件Ⅲについて

（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。

（回答）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るものである。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。

（回答）お見込みのとおりである。

（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。

（回答）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要する」とあるが、具体的にはどのような仕組みか。

（回答）本要件は、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。

（回答）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得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。

（回答）「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修了を想定している。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要件を満たし得る。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) 『一定の基準に基づき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。

(回答) 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。

(回答) 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。

○過去のQ Aは、下記に掲載しています。

(掲載場所)

「介護情報サービスかながわ」

ーライブラリー (書式/通知)

ー0. 介護職員処遇改善加算

ー平成31年度介護職員処遇改善加算

ー3-6. 介護職員処遇改善加算に関するQ & A

## 17 介護職員等特定処遇改善加算

介護職員等特定処遇改善加算の内容については、平成31年4月12日付け老発0412第8号「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」を参照してください。

### 加算の算定要件

介護職員等特定処遇改善加算を算定する要件として、賃金改善の他、以下の要件があります。

○特定処遇改善加算（Ⅰ）を算定する場合は、（１）から（４）の要件を全て満たしていること。

○特定処遇改善加算（Ⅱ）を算定する場合は、（２）から（４）の要件を全て満たしていること。

#### （１）介護福祉士の配置等要件

次の加算を算定していること。

サービス区分	算定が必要な加算
（介護予防）訪問入浴介護 通所介護 （介護予防）通所リハビリテーション （介護予防）短期入所生活介護 （介護予防）短期入所療養介護 介護老人保健施設 介護療養型医療施設 介護医療院	「サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ」の算定
訪問介護	「特定事業所加算（Ⅰ）」または「特定事業所加算（Ⅱ）」の算定
（介護予防）特定施設入居者生活介護	「サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ」 または 「入居継続支援加算」の算定
介護老人福祉施設	「サービス提供体制強化加算（Ⅰ）イ」 または 「日常生活継続支援加算」の算定

#### （２）現行加算要件

現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）のいずれかを算定していること。（特定処遇改善加算と同時に現行の加算の届出を行い、算定される場合を含む。）

#### （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（賃金改善を除く。）の名用を全ての職員に周知していること。

この処遇改善については、複数の取組を行っていることが必要で、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分ごとに1以上行うこと。

資質の 向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）</li> <li>・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>・ 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>・ キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）</li> <li>・ その他</li> </ul>
労働環 境・処遇 の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入</li> <li>・ 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実</li> <li>・ ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化</li> <li>・ 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入</li> <li>・ 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備</li> <li>・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</li> <li>・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化</li> <li>・ 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備</li> <li>・ その他</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化</li> <li>・ 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）</li> <li>・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮</li> <li>・ 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上</li> <li>・ 非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・ 職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>・ その他</li> </ul>

（４）見える化要件（この要件は令和２年度より算定要件となる。）

特定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により公表していること。

具体的には、介護サービス情報公表制度を活用し、特定処遇改善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内容を記載する。公表制度における報告の対象となっていない場合は、事業所のホームページを活用する等、外部から見える形で公表する。

## 2 加算率

### (1) 加算算定対象サービス

サービス区分	サービス提供体制強化加算等の算定状況に応じた加算率	
	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅱ）
・訪問介護 ・夜間対応型訪問介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6. 3 %	4. 2 %
・（介護予防）訪問入浴介護	2. 1 %	1. 5 %
・通所介護 ・地域密着型通所介護	1. 2 %	1. 0 %
・（介護予防）通所リハビリテーション	2. 0 %	1. 7 %
・（介護予防）特定施設入居者生活介護 ・地域密着型特定施設入居者生活介護	1. 8 %	1. 2 %
・（介護予防）認知症対応型通所介護	3. 1 %	2. 4 %
・（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	1. 5 %	1. 2 %
・（介護予防）認知症対応型共同生活介護	3. 1 %	2. 3 %
・介護老人福祉施設 ・地域密着型介護老人福祉施設 ・（介護予防）短期入所生活介護	2. 7 %	2. 3 %
・介護老人保健施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（老健）	2. 1 %	1. 7 %
・介護療養型医療施設 ・（介護予防）短期入所療養介護（病院等（老健以外））	1. 5 %	1. 1 %
・介護医療院サービス ・（介護予防）短期入所療養介護（医療院）	1. 5 %	1. 1 %

### (2) 加算算定対象外サービス

サービス区分	加算率
・（介護予防）訪問看護 ・（介護予防）訪問リハビリテーション ・（介護予防）福祉用具貸与 ・特定（介護予防）福祉用具販売 ・（介護予防）居宅療養管理指導 ・居宅介護支援 ・介護予防支援	0 %



## ○ 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。

（回答）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。

（回答）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。

（回答）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。

## ○ 配分対象と配分ルールについて

（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。

（回答）「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。

(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。

(回答) 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。

(回答) 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。

(回答) 「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。

(回答) 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。

(回答) 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。

(回答) 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。

(回答) 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。

(回答) 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。

(回答) 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。

## ○ 指定権者への届出について

(問14) 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。

(回答) 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。

なお、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とは認められない。）。