

2 指定訪問看護に関する 留意事項について

用語の説明

- **厚生省令第 37 号** （平成 11 年 3 月 31 日付厚生省令第 37 号）
「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」
- **厚生労働省令第 35 号** （平成 18 年 3 月 14 日付厚生労働省令第 35 号）
「指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法に関する基準」
- **老企第 25 号** （平成 11 年 9 月 17 日付老企第 25 号）
「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について」
- **居宅条例** （平成 24 年 10 月 11 日付条例第 111 号）
「東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例」
- **予防条例** （平成 24 年 10 月 11 日付条例第 112 号）
「東京都指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準に関する条例」
- **居宅規則** （平成 24 年 10 月 11 日付規則第 141 号）
「東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例施行規則」
- **予防規則** （平成 24 年 10 月 11 日付規則第 142 号）
「東京都指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準に関する条例施行規則」
- **条例施行要領** （平成 25 年 3 月 29 日付 24 福保高介第 1882 号）
「東京都指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準に関する条例及び東京都指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービス等に係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準に関する条例施行要領」
- **厚生省告示第 19 号** （平成 12 年 2 月 10 日付厚生省告示第 19 号）
「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準」
- **厚生労働省告示第 127 号** （平成 18 年 3 月 14 日付厚生労働省告示第 127 号）
「指定介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準」
- **老企第 36 号** （平成 12 年 3 月 1 日付老企第 36 号）
「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準（訪問通所サービス、居宅療養管理指導及び福祉用具貸与に係る部分）及び指定居宅介護支援に要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項について」
- **老計発第 0317001 号**
（平成 18 年 3 月 17 日付老計発第 0317001 号・老振発第 0317001 号・老老発第 0317001 号）
「指定介護予防サービスに要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項について」

人員基準に係る用語の定義

●「常勤換算方法」 （「条例施行要領」第二の２（１））

当該指定居宅サービス事業所及び指定介護予防サービス事業所の従業者の勤務延時間の総数を、当該事業所の就業規則等において定める常勤の従業者が勤務すべき時間数（週３２時間を下回る時間数を定められている場合は、週３２時間を基本とする。）で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいうものである。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、ある従業者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るものであること。

ただし、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条第一項に規定する措置（以下「母性健康管理措置」という。）又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二十三条第一項、同条第三項又は同法第二十四条に規定する所定労働時間の短縮等の措置若しくは厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に沿って事業者が自主的に設ける所定労働時間の短縮措置（以下「育児、介護及び治療のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）が講じられている場合、三十時間以上の勤務で、常勤換算方法での計算に当たり、常勤の従業者が勤務すべき時間数を満たしたものとし、一として取り扱うことを可能とする。

●「勤務延時間数」 （「条例施行要領」第二の２（２））

勤務表上、当該居宅サービス事業又は介護予防サービス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（待機の時間を含む。）として明確に位置付けられている時間の合計数とする。なお、従業者一人につき、勤務延時間数に算入することができる時間数は、当該事業所の就業規則等において定める常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とすること。

●「常勤」 （「条例施行要領」第二の２（３））

当該指定居宅サービス事業所又は介護予防サービス事業所における勤務時間が、当該事業所の就業規則等において定める常勤の従業者が勤務すべき時間数（週３２時間を下回る時間数を定められている場合は週３２時間を基本とする。）に達する勤務体制を定められていることをいう。ただし、母性健康管理措置又は育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を週３０時間として取り扱うことを可能とする。

また、同一の事業者によって当該事業所に併設される事業所（同一敷地内に所在する又は道路を隔てて隣接する事業所をいう。ただし、管理上支障がない場合は、その他の事業所を含む。）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管理者の職務については、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとする。例えば、一の事業者によって行われる指定訪問介護事業所と指定訪問入浴介護事業所が併設されている場合、指定訪問介護事業所の管理者と指定訪問入浴介護事業所の管理者を兼務している者は、その勤務時間の

合計が所定の時間に達していれば、常勤要件を満たすこととなる。〔中略〕

また、人員基準において常勤要件が設けられている場合、従事者が労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条に規定する休業（以下「産前産後休業」という。）、母性健康管理措置、育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）、同条第二号に規定する介護休業（以下「介護休業」という。）、同法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第二十四条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定により同項第二号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業（以下「育児休業に準ずる休業」という。）を取得中の期間において、当該人員基準において求められる資質を有する複数の非常勤の従事者を常勤の従業者の員数に換算することにより、人員基準を満たすことが可能であることとする。

「専ら従事する」「専ら提供に当たる」（「条例施行要領」第二の2（4））

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ある。この場合のサービス提供時間帯とは、当該従業者の当該事業所における勤務時間（指定通所介護及び指定通所リハビリテーションについては、サービスの単位ごとの提供時間）をいうものであり、当該従業者の常勤・非常勤の別を問わない。

I 基本方針

1 基本方針

○要介護状態となった場合においても、その利用者が可能な限りその居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、その療養生活を支援し、心身の機能の維持回復等を目指すものでなければならない。

【根拠法令】

居宅条例	
(基本方針) 第63条 指定居宅サービスに該当する訪問看護(以下「指定訪問看護」という。)の事業は、利用者が要介護状態となった場合、可能な限り居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、その療養生活を支援し、心身の機能の維持回復及び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) 予防条例 第63条	

II 人員に関する基準

2 従業者の配置の基準

○保健師、看護師又は准看護師を、常勤換算方法で2.5以上となる員数を配置すること。
○看護職員のうち1名は、常勤でなければならない。
○指定訪問看護事業を行う上で必要とされる人員基準を満たすことができない場合は（廃止又は休止の日の一月前までに）事業の休止又は廃止の届出を行うこと。

【指導事例】

*看護職員が2.5以上の人員基準を満たしていない。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(従業者の配置の基準) 第64条 指定訪問看護の事業を行う者(以下「指定訪問看護事業者」という。)は、当該事業を行う事業所(以下「指定訪問看護事業所」という。)ごとに、次に掲げる指定訪問看護事業所の区分に応じ、当該各号に定める看護師その他の指定訪問看護の提供に当たる従業者(以下「看護師等」という。)を規則で定める基準により置かなければならない。 一 病院又は診療所以外の指定訪問看護事業所(以下「指定訪問看護ステーション」という。) イ 保健師、看護師又は准看護師(以下この条において	第3の三 1 人員に関する基準 (1)看護師等の員数(居宅条例第64条) ① 指定訪問看護ステーションの場合(居宅条例第64条第1項第1号) イ 指定訪問看護ステーションにおける保健師、看護師又は准看護師(以下「看護職員」という。)の員数については、常勤換算方法で2.5人以上と定められたが、これについては、職員の支援体制等を考慮した最小限の員数として定められたものであり、各地域におけるサービス利用の状

「看護職員」という。) ロ 理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士 二 病院又は診療所である指定訪問看護事業所(以下「指定訪問看護を担当する医療機関」という。) 指定訪問看護の提供に当たる看護職員 2 指定訪問看護事業者が指定介護予防訪問看護事業者(指定介護予防サービス等基準条例第64条第1項に規定する指定介護予防訪問看護事業者をいう。以下同じ。)の指定を併せて受け、かつ、指定訪問看護の事業と指定介護予防訪問看護(指定介護予防サービス等基準条例第63条に規定する指定介護予防訪問看護をいう。以下同じ。)の事業とが同一の事業所において一体的に運営される場合は、指定介護予防サービス等基準条例第64条第1項に規定する人員に関する基準を満たすことをもって、前項に規定する基準を満たすものとみなす。 3 指定訪問看護事業者が指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業者(指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準(平成18年厚生労働省令第34号。以下「指定地域密着型サービス基準省令」という。)第3条の4第1項に規定する指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業者をいう。以下同じ。)の指定を併せて受け、かつ、指定訪問看護の事業と指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護(指定地域密着型サービス基準省令第3条の2に規定する指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護をいう。)の事業が同一の事業所において一体的に運営される場合については、法第78条の4第1項及び第2項の規定に基づき区市町村の条例において定められる人員に関する基準(指定地域密着型サービス基準省令第3条の4第1項第4号イに規定する基準に相当するものをいう。)を満たすとき(次項の規定により第1項第1号イ及び第2号に規定する基準を満たすものとみなすときを除く。)は、当該指定訪問看護事業者は、第1項第1号イ及び第2号に規定する基準を満たすものとみなす。 4 指定訪問看護事業者が指定複合型サービス事業者(指定地域密着型サービス基準省令第171条第14項に規定する指定複合型サービス事業者をいう。)の指定を併せて受け、かつ、指定訪問看護の事業と指定看護小規模多機能型居宅介護(指定地域密着型サービス基準省令第170条に規定する指定看護小規模多機能型居宅介護をいう。)の事業が同一の事業所において一体的に運営される場合については、法第78条の4第1項及び第2項の規定に基づき区市町村の条例において定められる人員に関する基準(指定地域密着型サービス基準省令第171条第4項に規定する基準に相当するものをいう。)を満たすとき(前項の規定により第1項第1号イ及び第2号に規定する基準を満たすものとみなすときを除く。)は、当該指定訪問看護事業者は、第1項第1号イ及び第2号に規定する基準を	況や利用者数及び指定訪問看護の事業の業務量を考慮し、適切な員数の人員を確保するものとする。 ロ 勤務日及び勤務時間が不定期な看護師等についての勤務延時間数の算定については、指定訪問介護の場合と同様である。 ハ 理学療法士、作業療法士及び言語聴覚士については、実情に応じた適当数を配置するものとする(配置しないことも可能である。) 二 出張所等があるときは、常勤換算を行う際の事業所の看護職員の勤務延時間数とは、出張所等における勤務延時間数も含めるものとする。 ② 指定訪問看護を担当する医療機関の場合(居宅条例第64条第1項第2号) 指定訪問看護事業所ごとに、指定訪問看護の提供に当たる看護職員を適当数置かなければならない。 ③ 指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護又は指定看護小規模多機能型居宅介護との一体的運営について(居宅条例第64条第3項及び第4項) 指定訪問看護事業者が、指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業者又は指定看護小規模多機能型居宅介護事業者の指定を併せて受け、かつ、当該事業が指定訪問看護事業所と同じ事業所で一体的に運営されている場合については、指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業又は看護小規模多機能型居宅介護(以下③において「指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業等」という。)の指定を受ける上で必要とされている看護職員の員数(常勤換算方法で2.5)を配置していることをもって、指定訪問看護の看護職員の人員基準を満たしているものとみなすことができることとしている。 なお、指定訪問看護事業者が指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業等の看護職員の人員配置基準を満たしていることにより指定訪問看護の看護職員の人員配置基準を満たしているものとみなされている場合については、当該指定訪問看護事業の人員配置基準を満たしていることをもって別の指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業等の看護職員の人員配置基準を満たしているものとはみなされないで留意すること。
--	--

満たすものとみなす。 居宅規則 (従業者の配置の基準) 第12条 条例第64条第1項に規定する規則で定める基準は、次の各号に掲げる指定訪問看護事業所の区分に応じ、当該各号に定める員数とする。 一 指定訪問看護ステーション イ 看護職員(条例第64条第1項第1号イに規定する看護職員をいう。以下この条において同じ。) 常勤換算方法で、2.5以上 ロ 理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士 当該指定訪問看護ステーションの実情に応じた適当数 二 指定訪問看護を担当する医療機関 指定訪問看護の提供に当たる看護職員 適当数 2 前項第1号イの看護職員のうち一人は、常勤の者でなければならない。	
(介護予防) 予防条例 第64条 予防規則 第12条	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

●事務連絡「運営基準等に係る Q&A について」(平成 14 年 3 月 28 日)	
【常勤換算方法により算定される従業者の休暇等の取扱い】	
(問 I) 常勤換算方法により算定される従業者が出張したり、また休暇を取った場合に、その出張や休暇に係る時間は勤務時間としてカウントするのか。	(答) 常勤換算方法とは、非常勤の従業者について「事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数で除することにより、常勤の従業者の員数に換算する方法」(居宅サービス運営基準第2条第8号等)であり、また、「勤務延時間数」とは、「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(待機の時間を含む))として明確に位置づけられている時間の合計数」である(居宅サービス運営基準解釈通知第2-2-(3)等)。 以上から、非常勤の従業者の休暇や出張(以下「休暇等」)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まれない。 なお、常勤の従業者(事業所において居宅サービス運営基準解釈通知第2-2-(3)における勤務体制を定められている者をいう。)の休暇等の期間についてはその期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤の従業者として勤務したものとして取り扱うものとする。

●介護保険最新情報 vol.454「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）

【常勤要件について】

(問1) 各加算の算定要件で「常勤」の有資格者の配置が求められている場合、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)の所定労働時間の短縮措置の対象者について常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間としているときは、当該対象者については30時間勤務することで「常勤」として取り扱って良いか。	(答) そのような取扱いで差し支えない。
---	------------------------------------

●介護保険最新情報 vol.941「令和 3 年度介護報酬改定に関する Q & A (Vol. 1)」（令和 3 年 3 月 1 9 日）

【人員配置基準における両立支援】

(問1) 人員配置基準や報酬算定において「常勤」での配置が求められる職員が、産前産後休業や育児・介護休業等を取得した場合に、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算することで、人員配置基準を満たすことを認めるとあるが、「同等の資質を有する」かについてどのように判断するのか。	(答) ・ 介護現場において、仕事と育児や介護との両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、以下の取扱いを認める。 ＜常勤の計算＞ ・ 育児・介護休業法による育児の短時間勤務制度を利用する場合に加え、同法による介護の短時間勤務制度や、男女雇用機会均等法による母性健康管理措置としての勤務時間の短縮等を利用する場合についても、30 時間以上の勤務で、常勤扱いとする。 ＜常勤換算の計算＞ ・ 職員が、育児・介護休業法による短時間勤務制度や母性健康管理措置としての勤務時間の短縮等を利用する場合、週 30 時間以上の勤務で、常勤換算上も1と扱う。 ＜同等の資質を有する者の特例＞ ・ 「常勤」での配置が求められる職員が、産前産後休業や育児・介護休業、育児休業に準ずる休業、母性健康管理措置としての休業を取得した場合に、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算することで、人員配置基準を満たすことを認める。
---	---

●介護保険最新情報 vol.273「平成 24 年度介護報酬改定に関する Q&A (vol.2)」(平成 24 年 3 月 30 日)

【定期巡回・随時対応型訪問介護看護（訪問看護の事業を一体的に行う場合の取扱いについて）】

(問22) 一体型定期巡回・随時対応サービスの管理者の資格要件は定められていないが、当該事業所が訪問看護事業所の指定を受けようとする場合の取扱い如何。	(答) 一体型定期巡回・随時対応サービス事業所の管理者が保健師又は看護師以外の者である場合は、一体的に実施する訪問看護事業所には当該管理者とは別の管理者(保健師又は看護師)を配置する必要がある(結果として同一の事業所の事業ごとに2人の管理者が置かれることとなる。)。 また、この場合、事業所全体で常勤換算2.5人以上の看護職員が配置されていれば、いずれの事業の基準も満たすものである。 なお、当該訪問看護事業所の管理者は、一体型定期巡回・随時対応サービス事業所における保健師又は看護師とすることも可能である。
---	---

●介護保険最新情報 vol.273「平成 24 年度介護報酬改定に関する Q&A (vol.2)」(平成 24 年 3 月 30 日)

【定期巡回・随時対応型訪問介護看護（訪問看護の事業を一体的に行う場合の取扱いについて）】

(問23) 一体型定期巡回・随時対応サービス事業所が、健康保険法の訪問看護事業所のみなし指定を受ける場合の取扱い如何。	(答) 一体型定期巡回・随時対応サービス事業所において看護職員が常勤換算方法で2.5人以上配置されており、かつ、管理者が常勤の保健師又は看護師である場合は健康保険法の訪問看護事業所の指定があったものとみなすこととされている。 したがって、一体型定期巡回・随時対応サービス事業所の管理者が保健師又は看護師でない場合は、当該のみなし指定の対象とならない。 ただし、この場合であっても、同一の事業所で一体的に介護保険法の訪問看護事業所を運営している場合は、当該訪問看護事業所が健康保険法のみなし指定の対象となり、事業所全体で常勤換算2.5人以上の看護職員が配置されていれば、いずれの事業の基準も満たすものである。
---	---

	実施する事業	管理者	健康保険法における訪問看護事業所のみなし指定	事業所全体で確保すべき看護職員数(常勤換算方法)
事業所A	一体型定期巡回・随時対応サービス	保健師又は看護師	○	2.5人以上
事業所B	一体型定期巡回・随時対応サービス	保健師又は看護師 <u>以外</u>	×	2.5人以上
	訪問看護(介護保険)	保健師又は看護師	○	

看護師等の常勤換算方法（実績の場合）

	種別	暦月における算入の仕方
常 勤	有給休暇	所定労働時間で算入
	超過勤務	不算入
	公休日の出勤	不算入（1日単位で勤務日を振替え、代休を与えた場合は、勤務日の振替の項による。）
	勤務日の振替	振替出勤日→所定労働時間で算入 代休日→不算入
非常勤	有給休暇	不算入
	超過勤務	不算入

※日々の勤務実績の記録（タイムカード等）を整備すること。

3 管理者

- 指定訪問看護ステーションごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定訪問看護ステーションの管理上支障がない場合は、当該指定訪問看護ステーションの他の職務に従事し、又は他の事業所、施設等の職務に従事することができる。
- 管理者は、保健師又は看護師でなければならない。ただし、管理者の長期間の傷病又は出張等の緊急やむを得ない理由がある場合には、老人の福祉の向上に関し相当の知識、経験及び熱意を有し、過去の経歴等を勘案して指定訪問看護ステーションの管理者としてふさわしいと都道府県知事に認められた者であれば、管理者として保健師及び看護師以外の者をあてることができるものとする。この場合においても、可能な限り速やかに常勤の保健師及び看護師の管理者が確保されるように努めなければならないものである。

【指導事例】

* 管理者とされた者が非常勤であった。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(管理者) 第65条 指定訪問看護事業者は、各指定訪問看護ステーションにおいて指定訪問看護ステーションを管理する者(以下この条において「管理者」という。)を置かなければならない。 2 管理者は、専ら当該指定訪問看護ステーションの管理に係る職務に従事する常勤の者でなければならない。ただし、当該指定訪問看護ステーションの管理上支障がない場合は、当該指定訪問看護ステーションの他の職務に従事し、又は他の事業所、施設等の職務に従事することができる。 3 管理者は、保健師又は看護師でなければならない。ただし、やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。 4 管理者は、指定訪問看護を行うために必要な知識及び技能を有する者でなければならない。	第3の三の1 (2) 指定訪問看護ステーションの管理者(居宅条例第65条) ① 訪問看護ステーションの管理者は常勤であり、かつ、原則として専ら当該指定訪問看護ステーションの管理業務に従事するものとする。ただし、以下の場合であつて、当該指定訪問看護ステーションの管理業務に支障がないときは、他の職務を兼ねることができるものとする。 イ 当該指定訪問看護ステーションの看護職員としての職務に従事する場合 ロ 当該指定訪問看護ステーションが健康保険法による指定を受けた訪問看護ステーションである場合に、当該訪問看護ステーションの管理者又は看護職員としての職務に従事する場合 ハ 同一の事業者によって設置された他の事業所、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する場合であつて、当該他の事業所、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する時間帯も、当該指定訪問看護ステーションの利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握でき、職員及び業務に関し、一元的な管理及び指揮命令に支障が生じないときに、当該他の事業所等の管理者又は従業者としての職務に従事する場合(この場合の他の事業所、施設等の事業の内容は問わないが、例えば、管理すべき事業所数が過剰であると個別に判断される場合や、併設される入所施設における看護業務(管理業務を含む。)との兼務する場合(施設における勤務時間が極めて限られている場合を除く。)、事故発生時等の緊急時において管理者

	自身が速やかに当該指定訪問看護ステーション又は利用者へのサービス提供の現場に駆け付けることができない体制となっている場合などは、管理者の業務に支障があると考えられるが、施設における勤務時間が限られている職員の場合には、例外的に認められる場合もありうる。） ② 指定訪問看護ステーションの管理者は、管理者としてふさわしいと認められる保健師又は看護師であって、保健師助産師看護師法(昭和23年法律第203号)第14条第3項の規定により保健師又は看護師の業務の停止を命ぜられ、業務停止の期間終了後2年を経過しない者に該当しないものである。 ③ 管理者の長期間の傷病又は出張等のやむを得ない理由がある場合には、老人の福祉の向上に関し相当の知識、経験及び熱意を有し、過去の経歴等を勘案して指定訪問看護ステーションの管理者としてふさわしいと知事に認められた者であれば、管理者として保健師又は看護師以外の者をあてることができるものとする。ただし、この場合においても、可能な限り速やかに常勤の保健師又は看護師の管理者が確保されるように努めなければならないものである。 ④ 指定訪問看護ステーションの管理者は、医療機関における看護、訪問看護又は訪問指導の業務に従事した経験のある者である必要がある。さらに、管理者としての資質を確保するために関連機関が提供する研修等を受講していることが望ましい。
(介護予防) 予防条例 第65条	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

●介護保険最新情報 vol.69「平成 21 年 4 月改定関係 Q&A (vol.1) について」 (平成 21 年 3 月 23 日)	
【管理者】	
(問37) 訪問看護事業所の管理者として保健師及び看護師以外の者をあてることができる場合とは、具体的にどのような場合か。	(答) 地域の事情等により、主に理学療法士等により訪問看護が行われ、管理者としてふさわしい保健師、看護師が確保できない等のやむを得ない理由がある場合には、過去の経歴等を勘案して指定訪問看護ステーションの管理者としてふさわしいと都道府県知事に認められた理学療法士等をあてることが考えられる。

●介護保険最新情報 vol.267「平成 24 年度介護報酬改定に関する Q&A」（平成 24 年 3 月 16 日）

【管理者】

（問17）

訪問看護事業所の管理者と定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所又は複合型サービス事業所の管理者を兼ねることは可能か。

（答）

訪問看護事業所と定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所又は複合型サービス事業所が同一事業所において、一体的に運営されている場合は可能である。

●介護保険最新情報 vol.454「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）

【管理者について】

（問 3）

各事業所の「管理者」についても、育児・介護休業法第 23 条第 1 項に規定する所定労働時間の短縮措置の適用対象となるのか。

（答）

労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、「管理者」が労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者に該当する場合は、所定労働時間の短縮措置を講じなくてもよい。

なお、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされている。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければならない。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第 23 条第 1 項の措置とは別に、同項の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものである。

Ⅲ 設備に関する基準

4 設備及び備品等

○指定訪問看護ステーションは、運営に必要な広さを有する専用の事務室を設けること。
○指定訪問看護の提供に必要な設備及び備品等を備えること。特に、感染症予防に必要な設備等に配慮する必要がある。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(設備及び備品等) 第66条 指定訪問看護ステーションは、事業の運営を行うために必要な広さを有する専用の事務室を設けるほか、指定訪問看護の提供に必要な設備及び備品等を備えなければならない。ただし、当該指定訪問看護ステーションの同一敷地内に他の事業所、施設等がある場合は、専用の事務室に代えて、事業の運営を行うために必要な広さを有する専用の区画を設けることで足りる。 2 指定訪問看護を担当する医療機関は、事業の運営を行うために必要な広さを有する専ら指定訪問看護の事業の用に供する区画を設けるとともに、指定訪問看護の提供に必要な設備及び備品等を備えなければならない。 3 指定訪問看護事業者が指定介護予防訪問看護事業者の指定を併せて受け、かつ、指定訪問看護の事業と指定介護予防訪問看護の事業とが同一の事業所において一体的に運営される場合は、指定介護予防サービス等基準条例第66条第1項又は第2項に規定する設備に関する基準を満たすことをもって、第1項又は前項に規定する基準を満たすものとみなす。	第3の三の2 (1) 指定訪問看護ステーションの場合(居宅条例第66条第1項) ① 指定訪問看護ステーションには、運営に必要な面積を有する専用の事務室を設ける必要がある。ただし、当該指定訪問看護ステーションが健康保険法による指定を受けた訪問看護ステーションである場合には、両者を共用することは差し支えない。また、当該指定訪問看護ステーションが、他の事業の事業所を兼ねる場合には、必要な広さの専用の区画を有することで差し支えないものとする。なお、この場合に、区分されていなくても業務に支障がないときは、指定訪問看護の事業を行うための区画が明確に特定されていれば足りるものである。 ② 指定訪問看護ステーションには、利用申込の受付、相談等に対応するのに適切なスペースを確保するものとする。 ③ 指定訪問看護に必要な設備及び備品等を確保する必要がある。特に、手指を洗浄するための設備等感染症予防に必要な設備等を備えること。ただし、他の事業所、施設等と同一敷地内にある場合であって、指定訪問看護の事業又は当該他の事業所、施設等の運営に支障がない場合は、当該他の事業所、施設等に備え付けられた設備及び備品等を使用することができるものとする。 (2) 指定訪問看護を担当する医療機関の場合(居宅条例第66条第2項) ① 指定訪問看護を担当する病院又は診療所には、指定訪問看護の事業を行うために必要な専用の区画を設ける必要がある。なお、業務に支障がないときは、指定訪問看護の事業を行うための区画が明確に特定されていれば足りるものである。 ② 指定訪問看護事業に必要な設備及び備品等を確保する必要がある。ただし、設備及び備品等については、当該医療機関における診療用に備え付けられたものを使用することが出来るものである。
(介護予防) 予防条例 第66条	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

IV 運営に関する基準

5 管理者の責務

- 管理者は、従業者の管理、利用の申込みに係る調整、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うこと。
- 管理者は、従業者に運営基準の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行うこと。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(管理者の責務) 第78条(第51条を準用) 管理者は、当該指定訪問看護事業所の従業者の管理及び指定訪問看護の利用の申込みに係る調整、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行わなければならない。 2 管理者は、当該指定訪問看護事業所の従業者にこの節の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行わなければならない。	第3の三の3(7)(第3の二の3(1)を参照) (1)管理者の責務 居宅条例第51条は、指定訪問看護事業所の管理者の責務を、介護保険法の基本理念を踏まえた利用者本位のサービス提供を行うため、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、従業者及び業務の管理を一元的に行うとともに、当該指定訪問看護事業所の従業者に居宅条例の第4章第4節の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うこととしたものである。(以下略)
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第51条)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

●介護保険最新情報 vol. 1225 「令和6年度介護報酬改定に関する Q&A (Vol. 1)」（令和6年3月15日）

【管理者の責務について】

(問 184) 管理者に求められる具体的な役割は何か。	(答) ・「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について」(平成 11 年9月 17 日付け老企第 25 号)等の解釈通知においては、管理者の責務を、介護保険法の基本理念を踏まえた利用者本位のサービス提供を行うため、現場で発生する事象を最前線で把握しながら、職員及び業務の管理を一元的に行うとともに、職員に指定基準の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行うこととしている。具体的には、「介護事業所・施設の管理者向けガイドライン」等を参考にされたい。 《参考》 ・「介護事業所・施設の管理者向けガイドライン」(抄) (令和元年度老人保健健康増進等事業「介護事業所・施設における管理者業務のあり方とサービス提供マネジメントに関する調査研究」(一般社団法人シルバーサービス振興会))
---	---

	第1章 第2節 管理者の役割 1. 管理者の位置づけ及び役割の重要性 2. 利用者との関係 3. 介護にともなう民法上の責任関係 4. 事業所・施設の考える介護職員のキャリアイメージの共有 5. 理念やビジョン、組織の方針や事業計画・目標の明確化及び職員への周知 6. 事業計画と予算書の策定 7. 経営視点から見た事業展開と、業績向上に向けたマネジメント 8. 記録・報告や面談等を通じた介護職員同士、管理者との情報共有
--	---

6 運営規程

○事業所ごとに運営規程を設け、事業の目的の他、通常の事業の実施地域、実施地域外の交通費負担などについて定めること。

【指導事例】

- * 通常の事業の実施地域について、客観的に特定できない規定をしている。
(半径〇〇km、△△区の一部、◇◇市及びその周辺の市等)
- * 利用料その他の費用の額を、運営規程に規定していない。
(運営規程に「利用料その他の費用 別紙のとおり」と規定しているが、当該別紙は重要事項説明書のもので、運営規程には別紙がない等)
- * 指定訪問看護のサービスと明確に区分される介護保険外サービスの利用料等について、指定訪問看護の運営規程で規定している。(※「20 利用料等の受領及び領収証」参照)

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領
(運営規程) 第67条 指定訪問看護事業者は、各指定訪問看護事業所において、次に掲げる事業の運営についての重要事項に関する規程(以下この章において「運営規程」という。)を定めなければならない。 - 一 事業の目的及び運営の方針 - 二 従業者の職種、員数及び職務の内容 - 三 営業日及び営業時間 - 四 指定訪問看護の内容及び利用料その他の費用の額 - 五 通常の事業の実施地域(当該指定訪問看護事業所が通常時に指定訪問看護を提供する地域をいう。次条及び第70条において同じ。) - 六 緊急時等における対応方法 - 七 虐待の防止のための措置に関する事項 - 八 その他運営に関する重要事項	第3の一の3(4) (①及び③、④、⑤は訪問看護についても同趣旨) (2) 運営規程 ① 従業者の職種、員数及び職務の内容(第二号) 従業者の「員数」は日々変わりうるものであるため、業務負担軽減等の観点から、規程を定めるに当たっては、居宅条例第67条において置くべきとされている員数を満たす範囲において、「〇人以上」と記載することも差し支えない(居宅条例第78条に規定する重要事項を記した文書に記載する場合についても、同様とする。) ③ 利用料その他の費用の額(第四号) 「利用料」としては、法定代理受領サービスである指定訪問看護に係る利用料(1割負担、2割負担)及び法定代理受領サービスでない指定訪問看護の利用料(10割分)を、「その他の費用の額」としては、居宅条例第70条第3項により徴収が認めら

	れている交通費の額及び必要に応じてその他のサービスに係る費用の額を規定するものであること。 ④ 通常の事業の実施地域(第五号) 通常の事業の実施地域は、客観的にその区域が特定されるものとする。なお、通常の事業の実施地域は、利用申込に係る調整等の観点からの目安であり、当該地域を越えてサービスが行われることを妨げるものではないものであること(以下、居宅条例(中略)、第67条第5号、(中略)についても同趣旨。) ⑤ 虐待の防止のための措置に関する事項(第七号) (31)の虐待の防止に係る、組織内の体制(責任者の選定、従業者への研修方法や研修計画等)や虐待又は虐待が疑われる事案(以下「虐待等」という。)が発生した場合の対応方法等を指す内容であること。
(介護予防) 予防条例 第67条	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

●介護保険最新情報 vol. 968「令和3年度介護報酬改定に関する Q&A (Vol. 7)」(令和3年4月21日)

【運営規程について】

(問1) 令和3年度改定において、運営基準等で計画措置期間を定め、介護サービス事業所等に義務付けられたものがあるが、これらについて運営規程においてはどのように扱うのか。	(答) - 介護保険法施行規則に基づき運営規程については、変更がある場合は都道府県知事又は区市町村長に届け出ることとされているが、今般介護事業所等に対し義務付けられえたもののうち、経過措置が定められているものについては、当該期間においては、都道府県知事等に届け出ることまで求めるものではないこと。 - 一方、これらの取組については、経過措置期間であってもより早期に取組を行うことが望ましいものであることに留意すること。
--	---

7 勤務体制の確保等

○指定訪問看護事業所ごと、月ごとに勤務表を作成すること。 ○勤務表には、看護師等の日々の勤務時間、職務内容、常勤・非常勤の別、管理者との兼務関係等を明確にすること。 ○雇用契約その他の契約により、当該事業所の管理者の指揮命令下にある看護師等によって提供すること。 ○事業者は、看護師等の資質向上を図るため、研修機会を確保すること。 ○セクシャルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置を講じること。 【指導事例】 * 月ごとの勤務表を作成していない（指定申請時や運営指導等、提出が必要なときだけ作成している）。 * 職員の雇用の事実が不明確（雇入れ通知書を整備していない等）。 * 常勤換算を行うに当たって必要な労働条件が不明確。 ・常勤の職員が勤務すべき時間数を、就業規則等に明確に規定していない。 ・個々の職員の勤務時間が不明確（雇入れ通知書を整備していない又は不備がある、勤務時間の記録が不十分等）。 * 作成した勤務表が不適切である。 ・勤務表には出勤日を記載しているだけで、日々の勤務時間を記載していない。 ・訪問看護業務と他業務との兼務を明確に記載していない（兼務先、職種）。 ・管理者が看護師業務を兼務する場合に、管理者業務に従事する時間数と看護師業務に従事する時間数とを、勤務の割振りに基づかず一律に割振って記載している。 ・超過勤務時間を、勤務時間に算入している。
--

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(勤務体制の確保等) 第78条(第11条を準用) 指定訪問看護事業者は、利用者に対し、適切な指定訪問看護を提供することができるよう各指定訪問看護事業所において、看護師等の勤務体制を定めなければならない。 2 指定訪問看護事業者は、各指定訪問看護事業所において、当該指定訪問看護事業所の看護師等によって指定訪問看護を提供しなければならない。 3 指定訪問看護事業者は、看護師等の資質向上のための研修の機会を確保しなければならない。 4 指定訪問看護事業者は、適切な指定訪問看護の提供を確保する観点から、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの又は性的な言動により看護師等の就業環境が害されることを防止するための方針の明確化等の必要な措置を講じなければならない。	第3の三の3(7) 居宅条例第78条の規定により、居宅条例第11条(中略)の規定は、訪問看護の事業について準用されるものであるため、第3の一の3の(6)(中略)を参照されたい。この場合において、次の点に留意するものとする。 ① (略) ② 準用される居宅条例第11条については、指定訪問看護ステーションにおいては、原則として月ごとの勤務表を作成し、看護師等については、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こと。 指定訪問看護を担当する医療機関においては、指定訪問看護事業所ごとに、指定訪問看護に従事する看護師等を明確にし、原則として月ごとの勤務表を作成し、それらの者の職務の内容、常勤・非常勤の別等を明確にすること。なお、指定訪問看護事業所の看護師等については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)に規定する派遣労働者(紹介予定派遣に係る者

	を除く。)であってはならないものであること。 (第3の一の3(6)を参照) (6)勤務体制の確保等 居宅条例第11条は、利用者に対する適切な指定訪問看護の提供を確保するため、職員の勤務体制等について規定したものであるが、次の点に留意する必要がある。 ① (略) ② 同条第2項は、当該指定訪問看護事業所の看護師等によって指定訪問看護を提供すべきことを規定したものであるが、指定訪問看護事業所の看護師等とは、雇用契約、〔中略〕その他の契約により、当該事業所の管理者の指揮命令下にある看護師等を指すものであること。〔以下略〕 ③ 同条第3項は、当該指定訪問看護事業所の従業者たる看護師等の質の向上を図るため、研修機関が実施する研修や当該事業所内の研修への参加の機会を計画的に確保することとしたものであること。 ④ 同条第4項は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十一条第一項及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十条の二第一項の規定に基づき、事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント(以下「職場におけるハラスメント」という。)の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていることを踏まえ、規定したものである。事業主が講ずべき措置の具体的内容及び事業主が講じることが望ましい取組については、次のとおりとする。なお、セクシュアルハラスメントについては、上司や同僚に限らず、利用者やその家族等から受けるものも含まれることに留意すること。 イ 事業主が講ずべき措置の具体的内容 事業主が講ずべき措置の具体的な内容は、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成十八年厚生労働省告示第六百十五号)及び事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和二年厚生労働省告示第五号。以下「パワーハラスメント指針」という。)において規定されているとおりであるが、特に留意されたい内容は以下のとおりである。 a 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、従業者に周知・啓発すること。
--	--

	b 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること等により、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。 なお、パワーハラスメント防止のための事業主の方針の明確化等の措置義務については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第二十四号)附則第三条の規定により読み替えられた労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の二第一項の規定により、中小企業(資本金が三億円以下又は常時使用する従業員の数が三百人以下の企業)は、令和四年四月一日から義務化となり、それまでの間は努力義務とされているが、適切な勤務体制の確保等の観点から、必要な措置を講じるよう努められたい。 ロ 事業主が講じることが望ましい取組について パワーハラスメント指針においては、顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)の防止のために、事業主が雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組の例として、①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、②被害者への配慮のための取組(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)及び③被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)が規定されている。介護現場では特に、利用者又はその家族等からのカスタマーハラスメントの防止が求められていることから、イ(事業者が講ずべき措置の具体的内容)の必要な措置を講じるにあたっては、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」、「(管理職・職員向け)研修のための手引き」等を参考にした取組を行うことが望ましい。この際、上記マニュアルや手引きについては、厚生労働省ホームページに掲載されているので参考にされたい。
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の2)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

8 業務継続計画の策定等

- 感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定訪問看護の提供を継続的に行い、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画（以下「業務継続計画」という。）を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。
- 看護師等に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的の実施しなければならない。
- 定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとする。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(業務継続計画の策定等) 第78条(第11条の2を準用) 指定訪問看護事業者は、感染症や非常災害の発生時において、利用者に対する指定訪問看護の提供を継続的に行い、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画(以下「業務継続計画」という。)を策定し、当該業務継続計画に従い必要な措置を講じなければならない。 2 指定訪問看護事業者は、<u>看護師等</u>に対し、業務継続計画について周知するとともに、必要な研修及び訓練を定期的の実施しなければならない。 3 指定訪問看護事業者は、定期的に業務継続計画の見直しを行い、必要に応じて業務継続計画の変更を行うものとする。	第3の三の3(7)(第3の一の3(7)を参照) (7)業務継続計画の策定等 ① 居宅条例第11条の2は、指定訪問看護事業者は、感染症や災害が発生した場合にあっても、利用者が継続して指定訪問看護の提供を受けられるよう、指定訪問看護の提供を継続的に実施するための、及び非常時の体制で早期の業務再開を図るための計画(以下「業務継続計画」という。)を策定するとともに、当該業務継続計画に従い、登録<u>看護師等</u>を含めて、<u>看護師等</u>その他の従業者に対して、必要な研修及び訓練(シミュレーション)を実施しなければならないこととしたものである。なお、業務継続計画の策定、研修及び訓練の実施については、居宅条例第11条の2に基づき事業所に実施が求められるものであるが、他のサービス事業者との連携等により行うことも差し支えない。また、感染症や災害が発生した場合には、従業者が連携し取り組むことが求められることから、研修及び訓練の実施にあたっては、全ての従業者が参加できるようにすることが望ましい。 ② 業務継続計画には、以下の項目等を記載すること。なお、各項目の記載内容については、「介護施設・事業所における感染症発生時の業務継続ガイドライン」及び「介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン」を参照されたい。また、想定される災害等は地域によって異なるものであることから、項目については実態に応じて設定すること。なお、感染症及び災害の業務継続計画を一体的に策定することを妨げるものではない。さらに、感染症に係る業務継続計画並びに感染症の予防及びまん延の防止のための指針については、それぞれに対応する項目を適切に設定している場合には、一体的に策定することとして差し支えない。 イ 感染症に係る業務継続計画 a 平時からの備え(体制構築・整備、感染症防止に向けた取組の実施、備蓄品の確保等) b 初動対応 c 感染拡大防止体制の確立(保健所との連携、濃厚接

	触者への対応、関係者との情報共有等) ロ 災害に係る業務継続計画 a 平常時の対応(建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、必要品の備蓄等) b 緊急時の対応(業務継続計画発動基準、対応体制等) c 他施設及び地域との連携 ③ 研修の内容は、感染症及び災害に係る業務継続計画の具体的内容を職員間に共有するとともに、平常時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかる理解の励行を行うものとする。 職員教育を組織的に浸透させていくために、定期的(年一回以上)な教育を開催するとともに、新規採用時には別に研修を実施することが望ましい。また、研修の実施内容についても記録すること。なお、感染症の業務継続計画に係る研修については、感染症の予防及びまん延の防止のための研修と一体的に実施することも差し支えない。 ④ 訓練(シミュレーション)においては、感染症や災害が発生した場合において迅速に行動できるよう、業務継続計画に基づき、事業所内の役割分担の確認、感染症や災害が発生した場合に実践するケアの演習等を定期的(年一回以上)に実施するものとする。なお、感染症の業務継続計画に係る訓練については、感染症の予防及びまん延の防止のための訓練と一体的に実施することも差し支えない。 訓練の実施は、机上を含めその実施手法は問わないものの、机上及び実地で実施するものを適切に組み合わせながら実施することが適切である。
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の2の2)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

9 内容及び手続の説明及び同意

○指定訪問看護の提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者又はその家族に対し、運営規程の概要、看護師等の勤務の体制その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を記した文書を交付して説明を行い、当該提供の開始について利用申込者の同意を得なければならない。

【指導事例】

* 重要事項説明書の内容が運営規程と相違している（営業日、営業時間、通常の事業の実施地域、利用料その他の費用の額等）。

* 重要事項説明書に同意の署名がない、同意日の記載がない。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(内容及び手続の説明及び同意) 第78条(第12条を準用) 指定訪問看護事業者は、指定訪問看護の提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者又はその家族に対し、運営規程の概要、看護師等の勤務体制その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を記した文書を交付して説明を行い、当該指定訪問看護の提供の開始について当該利用申込者の同意を得なければならない。 2 指定訪問看護事業者は、利用申込者又はその家族からの申出があった場合は、前項の規定による文書の交付に代えて、当該利用申込者又はその家族の同意を得て、前項の重要事項を電子情報処理組織(指定訪問看護事業者の使用に係る電子計算機(入出力装置を含む。以下この条において同じ。))と当該利用申込者又はその家族の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって規則で定めるもの(以下この条において「電磁的方法」という。))により提供することができる。この場合において、当該指定訪問看護事業者は、あらかじめ、当該利用申込者又はその家族に対し、提供に用いる電磁的方法の種類及び内容を示し、文書又は電磁的方法による同意を得なければならない。 3 電磁的方法は、利用申込者又はその家族が当該利用申込者又はその家族の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録を出力することによる文書を作成することができるものでなければならない。 4 第2項後段の同意を得た指定訪問看護事業者は、当該利用申込者又はその家族から文書又は電磁的方法により第1項の重要事項について電磁的方法による提供を受けない旨の申出があったときは、当該利用申込者又はその家族に対し、電磁的方法による提供をしてはならない。ただし、当該利用申込者又はその家族が再び第2項後段の同意をした場合は、この限りでない。	第3の三の3(7)(第3の一の3(8)を参照) (8) 内容及び手続の説明及び同意 居宅条例第12条は、指定訪問看護事業者は、利用者に対し適切な指定訪問看護を提供するため、その提供の開始に際し、あらかじめ、利用申込者又はその家族に対し、当該指定訪問看護事業所の運営規程の概要、看護師等の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、提供するサービスの第三者評価の実施状況(実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況)等の利用申込者がサービスを選択するために必要な重要事項について、わかりやすい説明書等の文書を交付して懇切丁寧に説明を行い、当該事業所から指定訪問看護の提供を受けることにつき同意を得なければならないこととしたものである。なお、当該同意については、利用者及び指定訪問看護事業者双方の保護の立場から書面によって確認すること。

居宅規則 (電磁的方法による手続) 第13条(第4条を準用) 条例第12条第2項に規定する規則で定める電磁的方法は、次に掲げるものとする。 一 電子情報処理組織を使用する方法のうちイ又はロに掲げるもの イ 指定訪問看護事業者の使用に係る電子計算機と利用申込者又はその家族の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて条例第12条第1項に規定する重要事項(以下この条において単に「重要事項」という。)を送信し、当該利用申込者又はその家族の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法 ロ 指定訪問看護事業者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録された重要事項を電気通信回線を通じて利用申込者又はその家族の閲覧に供し、当該利用申込者又はその家族の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに当該重要事項を記録する方法(条例第12条第2項後段に規定する電磁的方法による提供を受ける旨の同意又は同条第4項本文に規定する電磁的方法による提供を受けない旨の申出をする場合にあっては、指定訪問看護事業者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルにその旨を記録する方法) 二 電磁的記録媒体をもって調製するファイルに重要事項を記録したものを交付する方法	
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の3) 予防規則 第13条(準用第8条)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

●事務連絡「運営基準等に係る Q&A について」(平成 14 年 3 月 28 日)	
【Ⅶ 重要事項説明書の電子化】	
(問1)【運営基準の改正内容】 平成13年厚生労働省令第36号において、事業者・施設の運営基準が一部改正され、重要事項説明書に関する条文が追加されているが、重要事項説明書に記載すべき内容などについて何らかの変更があったのか。	(答) 今般の運営基準の改正は、政府において、書面の交付等を義務付けている法令について、書面に代えて、電子メール等の電磁的方法によって交付しても当該法令に違反しないようにするための改正を、可能な限り一括して、省庁横断的に行うこととされたことを踏まえて行われたものである。 したがって、重要事項説明書についても、書面に代えて、利用申込者又は家族の申出、承諾等一定の要件の下に、電子メール等の電磁的方法によって交付しても運営基準に違反しないこととはなるが、記載内容等に何ら変更を及ぼすものではない。

●事務連絡「運営基準等に係る Q&A について」（平成 14 年 3 月 28 日）

【Ⅶ 重要事項説明書の電子化】

(問2)【電磁的方法による交付】 利用申込者又はその家族から重要事項説明書を電磁的方法により提供して欲しい旨の申出があった場合に、これに応じず書面により交付しても、運営基準に違反しないものと解してよろしいか。	(答) 今般の運営基準改正は、「電磁的方法により提供することができる」旨を規定したものであり、利用申込者又は家族からの申出があった場合における電磁的方法による提供を義務づけるものではない。 したがって、事業者・施設は、当該申出に応じなくても、運営基準違反とはならない。
--	---

●事務連絡「運営基準等に係る Q&A について」（平成 14 年 3 月 28 日）

【Ⅶ 重要事項説明書の電子化】

(問3)【電磁的方法による交付の際の承諾】 重要事項説明書を電磁的方法により提供する場合は、利用申込者又はその家族の承諾を得ることとされているが、この承諾は事後承諾でもよいか。 また、書面による承諾が必要か。	(答) 事業者・施設は、重要事項説明書を電磁的方法により提供する場合には、①あらかじめ、②利用する電磁的方法の内容(電子メール、ウェブ等)及びファイルへの記録の方式を明示し、③書面又は電磁的方法による承諾を得なければならないものである。
---	--

●事務連絡「運営基準等に係る Q&A について」（平成 14 年 3 月 28 日）

【Ⅶ 重要事項説明書の電子化】

(問4)【具体的な方法】

認められる電磁的方法が運営基準に列举されているが、具体的にはどのような方法を指すのか。

(答)

使用することが認められる電磁的方法は、次のとおりである。(以下においては、重要事項説明書の交付を行う事業者・施設又は承諾書等の交付を行う利用申込者若しくは家族をAとし、これらの書面の交付を受ける者をBとする。)

① Aの使用に係る電子計算機とBの使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、受信者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法(具体的には、電子メール等を利用する方法を想定しているもの)

② Aの使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録された書面に記載すべき事項等を電気通信回線を通じてBの閲覧に供し、Bの使用に係る電子計算機に備えられたファイルに当該事項等を記録する方法(具体的には、ウェブ(ホームページ)等を利用する方法を想定しているもの)

③ 磁気ディスク、CD-ROMその他これらに準ずる方法により一定の事項等を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに書面に記載すべき事項等を記録したものを交付する方法

なお、①～③の電磁的方法は、それぞれBがファイルへの記録を出力することにより書面を作成する(印刷する)ことができるものでなければならない。

10 提供拒否の禁止

○正当な理由なく、利用申込に対してサービスの提供を拒否しないこと。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(提供拒否の禁止) 第78条(第13条を準用) 指定訪問看護事業者は、正当な理由なく、指定訪問看護の提供を拒んではならない。	第3の三の3(7)(第3の一の3(9)を参照) (9) 提供拒否の禁止 居宅条例第13条は、指定訪問看護事業者は、原則として、利用申込に対しては応じなければならないことを規定したものであり、特に、要介護度や所得の多寡を理由にサービスの提供を拒否することを禁止するものである。(中略) 提供を拒むことのできる正当な理由がある場合とは、 ① 当該事業所の現員からは利用申込に応じきれない場合 ② 利用申込者の居住地が当該事業所の通常の事業の実施地域外である場合、その他利用申込者に対し自ら適切な指定訪問看護を提供することが困難な場合である。
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の4)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

11 サービス提供困難時の対応

○自ら適切な指定訪問看護を提供することが困難であると認めた場合は、主治の医師及び居宅介護支援事業者への連絡を行い、適当な他の指定訪問看護事業者等を紹介する等の必要な措置を速やかに講じること。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(サービス提供困難時の対応) 第68条 指定訪問看護事業者は、利用申込者の病状、当該指定訪問看護事業所の通常の事業の実施地域等を勘案し、自ら必要な指定訪問看護を提供することが困難であると認める場合は、主治の医師及び当該利用申込者に係る居宅介護支援事業者への連絡を行い、他の指定訪問看護事業者等の紹介その他の必要な措置を速やかに講じなければならない。	第3の三の3(1) (1) サービス提供困難時の対応 指定訪問看護事業者が、指定訪問看護の提供を拒否する正当な理由としては、第三の一の3の(10)に示した理由のほか、利用申込者の病状等により、自ら適切な訪問看護の提供が困難と判断した場合が該当するが、これらの場合には、居宅条例第68条の規定により、指定訪問看護事業者は、主治医及び居宅介護支援事業者への連絡を行い、適当な他の指定訪問看護事業者等を紹介する等の必要な措置を速やかに講じなければならない。
(介護予防) 予防条例 第68条	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

12 受給資格等の確認

- 被保険者証によって、被保険者資格、要介護認定の有無及び要介護認定の有効期間を確認すること。
- 指定居宅サービスの適切かつ有効な利用等に関し、当該被保険者が留意すべき事項に係る認定審査会意見が記載されているときは、指定訪問看護事業者は、これに配慮して指定訪問看護を提供する。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(受給資格等の確認) 第78条(第15条を準用) 指定訪問看護事業者は、指定訪問看護の提供の開始に際し、利用者の提示する被保険者証によって、被保険者資格、要介護認定の有無及び要介護認定の有効期間を確認しなければならない。 2 指定訪問看護事業者は、前項の被保険者証に認定審査会意見が記載されているときは、当該認定審査会意見に配慮して、指定訪問看護を提供するよう努めなければならない。	第3の三の3(7)(第3の一の3(11)を参照) (11)受給資格等の確認 ① 居宅条例第15条第1項は、指定訪問看護の利用に係る費用につき保険給付を受けることができるのは、要介護認定を受けている被保険者に限られるものであることを踏まえ、指定訪問看護事業者は、指定訪問看護の提供の開始に際し、利用者の提示する被保険者証によって、被保険者資格、要介護認定の有無及び要介護認定の有効期間を確認しなければならないこととしたものである。 ② 同条第2項は、利用者の被保険者証に、指定居宅サービスの適切かつ有効な利用等に関し当該被保険者が留意すべき事項に係る認定審査会意見が記載されているときは、指定訪問看護事業者は、これに配慮して指定訪問看護を提供するように努めるべきことを規定したものである。
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の6)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

1 3 要介護認定の申請に係る援助

○要介護認定の新規及び更新申請について、居宅介護支援事業者等と連携して必要な援助を行うこと。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(要介護認定の申請に係る援助) 第78条(第16条を準用) 指定訪問看護事業者は、要介護認定の申請をしていないことにより要介護認定を受けていない利用申込者に対しては、当該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らない。 2 指定訪問看護事業者は、居宅介護支援(これに相当するサービスを含む。)が利用者に対して行われていない等の場合に必要と認めるときは、当該利用者の受けている要介護認定の更新の申請が、遅くとも当該要介護認定の有効期間の満了日の30日前までに行われるよう必要な援助を行わなければならない。	第3の三の3(7) (第3の一の3(12)を参照) (12)要介護認定の申請に係る援助 ① 居宅条例第16条第1項は、要介護認定の申請がなされていれば、要介護認定の効力が申請時に遡ることにより、指定訪問看護の利用に係る費用が保険給付の対象となりうることを踏まえ、指定訪問看護事業者は、利用申込者が要介護認定を受けていないことを確認した場合には、要介護認定の申請が既に行われているか否かを確認し、申請が行われていない場合は、当該利用申込者の意向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らないこととしたものである。 ② 同条第2項は、要介護認定を継続し、継続して保険給付を受けるためには要介護更新認定を受ける必要があること及び当該認定が申請の日から30日以内に行われることとされていることを踏まえ、指定訪問看護事業者は、居宅介護支援(これに相当するサービスを含む。)が利用者に対して行われていない等の場合であって必要と認めるときは、要介護認定の更新の申請が、遅くとも当該利用者が受けている要介護認定の有効期間が終了する30日前にはなされるよう、必要な援助を行わなければならないこととしたものである。
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の7)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

14 心身の状況等の把握

○サービス担当者会議等を通じて、利用者の心身の状況、病歴、その置かれている環境、他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握に努めること。

【根拠法令】

居宅条例	
(心身の状況等の把握) 第78条(第17条を準用) 指定訪問看護事業者は、指定訪問看護の提供に当たっては、利用者に係るサービス担当者会議等を通じて、当該利用者の心身の状況、<u>病歴</u>、置かれている環境、他の保健医療サービス又は福祉サービスの利用状況等の把握に努めなければならない。	
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の8)	

15 居宅介護支援事業者等との連携

○サービスの提供に当たっては、居宅介護支援事業者その他保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めること。

【根拠法令】

居宅条例	
(居宅介護支援事業者等との連携) 第69条 指定訪問看護事業者は、指定訪問看護の提供に当たっては、居宅介護支援事業者等との密接な連携に努めなければならない。 2 指定訪問看護事業者は、指定訪問看護の提供の終了に際しては、利用者又はその家族に対して適切な指導を行うとともに、主治の医師及び当該利用者に係る居宅介護支援事業者に対する情報の提供並びに保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めなければならない。	
(介護予防) 予防条例 第69条	

16 法定代理受領サービスの提供を受けるための援助

○利用者に対して、訪問看護の提供に伴う法定代理受領サービスの利用を周知すること。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(法定代理受領サービスの提供を受けるための援助) 第78条(第19条を準用) 指定訪問看護事業者は、指定訪問看護の提供の開始に際しては、利用申込者が介護保険法施行規則(平成11年厚生省令第36号。以下「施行規則」という。)第64条各号のいずれにも該当しないときは、当該利用申込者又はその家族に対し、居宅サービス計画の作成を居宅介護支援事業者に依頼する旨の区市町村への届出等により、指定訪問看護の提供を法定代理受領サービスの提供として受けることが可能となる旨の説明、居宅介護支援事業者に関する情報の提供その他の法定代理受領サービスの提供のために必要な援助を行わなければならない。	第3の三の3(7)(第3の一の3(13)を参照) (13)法定代理受領サービスの提供を受けるための援助 居宅条例第19条は、施行規則第64条第1号イ又はロに該当する利用者は、指定訪問看護の提供を法定代理受領サービスとして受けることができることを踏まえ、指定訪問看護事業者は、施行規則第64条第1号イ又はロに該当しない利用申込者又はその家族に対し、指定訪問看護の提供を法定代理受領サービスとして受けるための要件の説明、居宅介護支援事業者に関する情報提供その他の法定代理受領サービスを行うために必要な援助を行わなければならないこととしたものである。
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の10)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

17 居宅サービス計画に沿ったサービスの提供

○居宅サービス計画に沿った訪問看護サービスを提供すること。

【根拠法令】

居宅条例	
(居宅サービス計画に沿ったサービスの提供) 第78条(第20条を準用) 指定訪問看護事業者は、居宅サービス計画(施行規則第64条第1号ハ及びニに規定する計画を含む。以下同じ。)が作成されている場合は、当該計画に沿った指定訪問看護を提供しなければならない。	
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の11)	

18 居宅サービス計画等の変更の援助

○利用者が居宅サービス計画の変更を希望する場合及び変更が必要と認められる場合は居宅介護支援事業所への連絡等の援助を行うこと。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(居宅サービス計画等の変更の援助) 第78条(第21条を準用) 指定訪問看護事業者は、利用者が居宅サービス計画の変更を希望する場合は、当該利用者に係る居宅介護支援事業者への連絡その他の必要な援助を行わなければならない。	第3の三の3(7)(第3の一の3(14)を参照) (14)居宅サービス計画等の変更の援助 居宅条例第21条は、指定訪問看護を法定代理受領サービスとして提供するためには当該指定訪問看護が居宅サービス計画(法第8条第23項に規定する居宅サービス計画をいう。以下同じ。)に位置付けられている必要があることを踏まえ、指定訪問看護事業者は、利用者が居宅サービス計画の変更を希望する場合(利用者の状態の変化等により追加的なサービスが必要となり、当該サービスを法定代理受領サービスとして行う等のために居宅サービス計画の変更が必要となった場合で、指定訪問看護事業者からの当該変更の必要性の説明に対し利用者が同意する場合を含む。)は、当該利用者に係る居宅介護支援事業者への連絡、サービスを追加する場合に当該サービスを法定代理受領サービスとして利用する場合には支給限度額の範囲内で居宅サービス計画を変更する必要がある旨の説明その他の必要な援助を行わなければならないこととしたものである。
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の12)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一

19 身分を証する書類の携行

○看護師等に身分証や名札等を携行させること。

【根拠法令】

居宅条例	条例施行要領(第3の三 訪問看護)
(身分を証する書類の携行) 第78条(第22条を準用) 指定訪問看護事業者は、看護師等に身分を証する書類を携行させ、初回訪問時及び利用者又はその家族から求められたときは、これを提示すべき旨を指導しなければならない。	第3の三の3(7)(第3の一の3(15)を参照) (15)身分を証する書類の携行 居宅条例第22条は、利用者が安心して指定訪問看護の提供を受けられるよう、指定訪問看護事業者は、当該指定訪問看護事業所の看護師等に身分を明らかにする証書や名札等を携行させ、初回訪問時及び利用者又はその家族から求められたときは、これを提示すべき旨を指導しなければならないこととしたものである。この証書等には、当該指定訪問看護事業所の名称、当該看護師等の氏名を記載するものとし、当該看護師等の写真の貼付や職能の記載を行うことが望ましい。
(介護予防) 予防条例 第74条(準用第52条の13)	(介護予防) 条例施行要領 第4の一