

令和5年度地域密着型サービス事業者

集団指導

四日市市
健康福祉部福祉総務課
福祉監査室

本日の議題

● 法人運営に関する事項

1. 運営指導の実施結果について
2. 加算項目の適切な取得について
3. 人員基準等の臨時的な取扱いの見直しについて

1. 運営指導の実施結果について

● これまでの結果

[地域密着型サービス事業所（R4年度実施分：76事業所）]

指摘項目	件数／事業所数	
◆ 業務継続計画の策定、計画の履行状況について	67 / 76	経過措置： ～令和6年3月31日
◆ 感染症の予防に関すること	66 / 76	
◆ 虐待の防止に関すること	58 / 76	
◆ 認知症研修の受講に関すること	23 / 76	
◆ 第三者評価に関すること	62 / 76	努力義務
◆ 非常災害対策に関すること	11 / 76	
◆ 運営推進会議の実施に関すること	25 / 76	臨時的取扱い： ～令和5年5月31日

1. 運営指導の実施結果について

[地域密着型通所介護（R4年度分：12事業所）]

[第一号通所事業（総合事業）（R4年度分：10事業所）]

指摘項目	件数／事業所数
◆ 業務継続計画の策定、計画の履行状況について	18／22
◆ 感染症の予防に関すること	18／22
◆ 虐待の防止に関すること	17／22
◆ 認知症研修の受講に関すること	17／22
◆ 第三者評価に関すること	13／22
◆ 非常災害対策に関すること	4／22
◆ 運営推進会議の実施に関すること	10／22
◆ 記録の保存年限に関すること	4／22
◆ ハラスメントに関すること	4／22
◆ 管理者の配置に関すること	2／22

経過措置：

～令和6年3月31日

努力義務

臨時的取扱い：

～令和5年5月31日

1. 運営指導の実施結果について

[認知症対応型通所介護（R4年度分：6事業所）]

[介護予防認知症対応型通所介護（R4年度分：6事業所）]

指摘項目	件数／事業所数
◆ 業務継続計画の策定、計画の履行状況について	12 / 12
◆ 感染症の予防に関すること	10 / 12
◆ 虐待の防止に関すること	10 / 12
◆ 認知症研修の受講に関すること	4 / 12
◆ 第三者評価に関すること	10 / 12
◆ 非常災害対策に関すること	2 / 12
◆ 勤務体制・人員の配置に関すること	4 / 12



経過措置：

～令和6年3月31日

努力義務

1. 運営指導の実施結果について

[小規模多機能型居宅介護（R4年度分：3事業所）]

[介護予防小規模多機能型居宅介護（R4年度分：2事業所）]

指摘項目	件数／事業所数	
◆ 業務継続計画の策定、計画の履行状況について	4 / 5	経過措置： ～令和6年3月31日
◆ 感染症の予防に関すること	5 / 5	
◆ 虐待の防止に関すること	4 / 5	
◆ 非常災害対策に関すること	2 / 5	努力義務
◆ 第三者評価に関すること	2 / 5	
◆ 運営推進会議に関すること	1 / 5	臨時的取扱い： ～令和5年5月31日

1. 運営指導の実施結果について

[看護小規模多機能型居宅介護（R4年度分：3事業所）]

指摘項目	件数／事業所数	
◆ 業務継続計画の策定、計画の履行状況について	3 / 3	経過措置： ～令和6年3月31日
◆ 感染症の予防に関すること	3 / 3	
◆ 虐待の防止に関すること	3 / 3	
◆ 非常災害対策に関すること	1 / 3	努力義務
◆ 第三者評価に関すること	1 / 3	
◆ 運営推進会議に関すること	1 / 3	臨時的取扱い： ～令和5年5月31日

1. 運営指導の実施結果について

[地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護（R4年度分：4事業所）]

指摘項目	件数／事業所数
◆ 業務継続計画の策定、計画の履行状況について	4 / 4
◆ 感染症及び食中毒の予防に関すること	2 / 4
◆ 虐待の防止に関すること	2 / 4
◆ 認知症研修の受講に関すること	2 / 4
◆ 第三者評価に関すること	3 / 4
◆ 運営推進会議の実施に関すること	1 / 4
◆ 身体的拘束等の適正化に関すること	3 / 4
◆ 口腔衛生管理に関すること(経過措置有)	1 / 4
◆ 栄養管理に関すること(経過措置有)	3 / 4
◆ 管理者の配置に関すること	2 / 4
◆ サービス計画の作成・目標設定等に関すること	2 / 4
◆ 入浴、清しきに関すること	1 / 4

経過措置：

～令和6年3月31日

努力義務

臨時的取扱い：

～令和5年5月31日

1. 運営指導の実施結果について

[認知症対応型共同生活介護（R4年度分：15事業所）]

[介護予防認知症対応型共同生活介護（R4年度分：15事業所）]

指摘項目	件数／事業所数
◆ 業務継続計画の策定、計画の履行状況について	26 / 30
◆ 感染症の予防に関すること	28 / 30
◆ 虐待の防止に関すること	22 / 30
◆ 第三者評価に関すること	24 / 30
◆ 非常災害対策に関すること	2 / 30
◆ 運営推進会議の実施に関すること	10 / 30
◆ 身体的拘束等の適正化に関すること	14 / 30

経過措置：

～令和6年3月31日

努力義務

臨時的取扱い：

～令和5年5月31日

1. 運営指導の実施結果について

● 業務継続計画に関すること [令和6年3月31日まで経過措置]

(指摘した事例)

- ・ 業務継続計画自体が策定されていない
- ・ 計画を策定したが、研修・訓練が実施されていない

1. 運営指導の実施結果について

● 虐待の防止に関すること [令和6年3月31日まで経過措置]

(指摘した事例)

- ・ 虐待防止指針に関して盛り込む項目が不足している
- ・ 虐待防止委員会が適切な構成員で開催されていない
- ・ 虐待に関する研修が実施されていない

1. 運営指導の実施結果について

● 虐待の防止のための指針

イ 事業所における虐待の防止に関する基本的考え方

ロ 虐待防止検討委員会その他事業所内の組織に関する事項

ハ 虐待の防止のための職員研修に関する基本方針

ニ 虐待等が発生した場合の対応方法に関する基本方針

ホ 虐待等が発生した場合の相談・報告体制に関する事項

へ 成年後見制度の利用支援に関する事項

ト 虐待等に係る苦情解決方法に関する事項

チ 利用者等に対する当該指針の閲覧に関する事項

リ その他虐待の防止の推進のために必要な事項

1. 運営指導の実施結果について

● 感染症の予防に関すること [令和6年3月31日まで経過措置]

(指摘した事例)

- ・ 感染症委員会が適切な構成員で開催されていない
- ・ 研修は実施されているが、訓練が実施されていない
- ・ 感染症の予防及びまん延の防止のための指針に盛り込む項目が不足している

1. 運営指導の実施結果について

● 感染症の予防及びまん延の防止のための指針

(平常時の対策)

- ・ 事業所内の衛生管理（環境の整備等）
- ・ ケアにかかる感染対策（手洗い、標準的な予防策）等

(発生時の対応)

- ・ 発生状況の把握
- ・ 感染拡大の防止
- ・ 医療機関や行政機関等との連携
- ・ 行政等への報告等
- ・ 事業所内や行政機関等の連絡体制の整備及び明記

(補足) 運営推進会議の開催における対応方針の変更

地域密着型サービス事業所 代表者 様

新型コロナウイルス感染症にかかる 運営推進会議の開催における対応方針の変更について (通知)

平素は、本市介護保険事業の円滑な運営にご理解・ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。
標記の件につきまして、令和2年7月21日発出の通知文書において、同年8月1日から運営推進会議を文書で開催する場合の対応方針について通知を行いました。

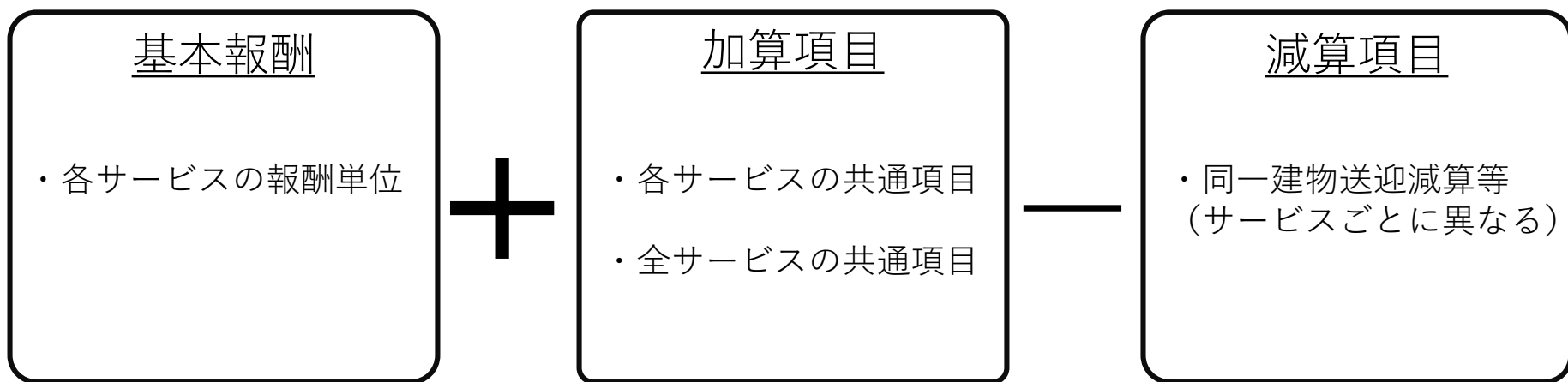
しかしながら、厚生労働省老健局より発出された「新型コロナウイルス感染症の感染法上の位置づけの変更に伴う人員基準等に関する臨時的な取扱い」の通知を受け、6月1日より、感染防止対策を適切に行った上で、原則施設を開催場所として実施していただくよう、対応方針を改めて変更いたしますのでお知らせいたします。

なお、5月中については移行期間とし、既に文書開催にて行う旨調整を行っている場合は、次回開催時より適用してください。これから調整を行う事業所については、下記の対応方針を適用してください。

実施に伴い、『四日市市「運営推進会議及び介護・医療連携推進会議」の設置及び運営に係るガイドライン』ならびに『運営推進会議及び介護・医療連携推進会議開催における注意事項』を以下のURLより今一度ご確認いただき、適切な運用を行っていただきますようお願い申し上げます。

2. 加算項目の適切な取得について

● 介護報酬の構造



請求

2. 加算項目の適切な取得について

● 処遇改善に係る加算全体のイメージ（令和4年度改正後）

①介護職員処遇改善加算

- 対象：介護職員のみ
- 算定要件：以下のとおりキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすこと

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）
キャリアパス要件のうち、 ①+②+③を満たす かつ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①+②を満たす かつ 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件のうち、 ①or②を満たす かつ 職場環境等要件を満たす

<キャリアパス要件>

- ①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
- ②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
- ③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ること

※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

<職場環境等要件>

賃金改善を除く、職場環境等の改善

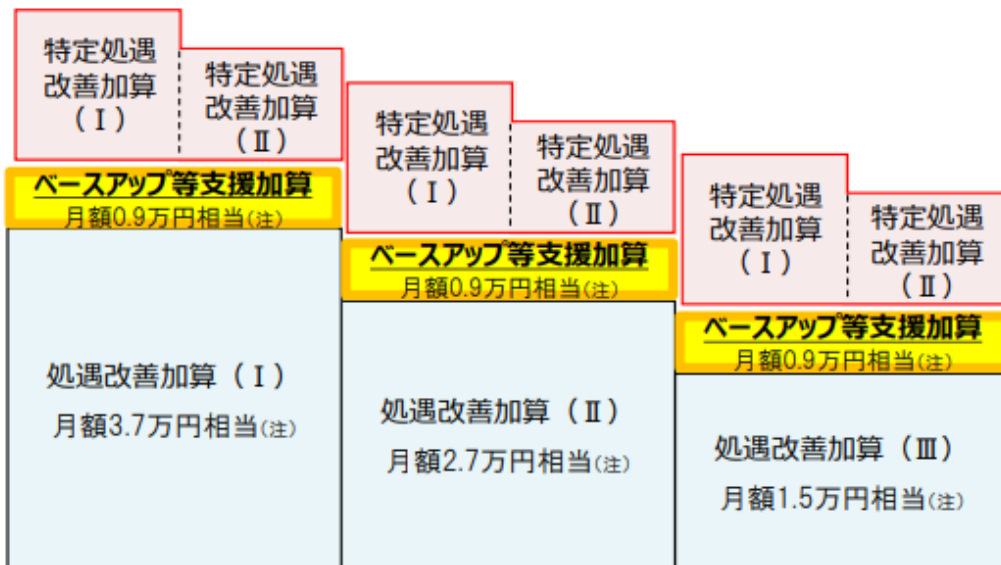
②介護職員等特定処遇改善加算

- 対象：事業所が、①経験・技能のある介護職員、②その他の介護職員、③その他の職種に配分
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
※介護福祉士の配置割合等に応じて、加算率を二段階に設定。
➢処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
➢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
➢処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

③介護職員等ベースアップ等支援加算

- 対象：介護職員。ただし、事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。
- 算定要件：以下の要件をすべて満たすこと。
➢処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること
➢賃上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は介護職員等のベースアップ等(※)に使用することを要件とする。
※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」の引上げ

全体のイメージ



〔注：事業所の総報酬に加算率（サービス毎の介護職員数を踏まえて設定）を乗じた額を交付。〕

2. 加算項目の適切な取得について

● 介護職員処遇改善加算

算定要件	内容	加算 Ⅰ	加算 Ⅱ	加算 Ⅲ
キャリア パス要件 i	職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を定め、明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員に周知する	●	●	どちらか1つ
キャリア パス要件 ii	資質向上のための計画を策定し、①研修機会の提供または技術指導等を行うとともに職員の能力評価を行う、または②資格取得のための支援を実施する	●	●	
キャリア パス要件 iii	①経験もしくは②資格等に応じて昇給する仕組み、または③一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設ける	●	×	×
職場環境等 要件	賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善など）の取組を1項目以上実施する	●	●	●
書面での確 認	上記の要件を満たすことを証明する書類（就業規則、給与規程等）の保管と職員への周知を実施する	●	●	●

- (注) 加算Ⅰ（処遇改善加算Ⅰ）
 加算Ⅱ（処遇改善加算Ⅱ）
 加算Ⅲ（処遇改善加算Ⅲ）

2. 加算項目の適切な取得について

算定要件	加算 Ⅰ	加算 Ⅱ	加算 Ⅲ
キャリア パス要件 i	●	●	

● キャリアパス要件 i

【職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること】

①職位：

介護士長、主任、リーダー等2階級以上の職位を定める（管理職、生活相談員、計画作成担当者など）のみの定めでは不可

②職責、職務内容：

職位で定めた2段階以上の職位間における職責や職務内容の違いを定める


③任用要件：

上位の職位になるにはどうしたらよいかを定める。

④賃金体系：

職位に応じて給与表を分ける、上位職位に手当を支給する等、上位職位の職員を賃金で評価し、各職位に対応する賃金を明示する

2. 加算項目の適切な取得について

算定要件	加算 Ⅰ	加算 Ⅱ	加算 Ⅲ
キャリアパス要件 i			

● キャリアパス要件 i

【職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること（例）】

職位	職責及び職務内容	任用要件	賃金評価
主任	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門職としての高度かつ適切な技術を身に付け、指導・育成等の役割を果たす。 ・ 他部門や地域の関係機関と連携する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続年数 10 年以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与表 (Ⅰ-イ) を適用
リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・ チームケアの重要性を理解し、日常的にメンバー間の信頼関係を構築しつつ、課題の解決に組織的に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続年数 3 年以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与表 (Ⅰ-ロ) を適用
一般職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人の理念と目標を理解し、組織の一員として業務を確実に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職員初任者研修終了 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与表 (Ⅰ-ハ) を適用

2. 加算項目の適切な取得について

算定要件	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ
キャリアパス要件 ii	●	●	

● キャリアパス要件 ii

【資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること】

資質向上の目標

研修による達成目標

義務研修

- (例)
- ・ 認知症ケアのスキル向上
 - ・ 虐待防止研修での理解度向上
 - ・ 業務継続計画の研修による非常事態での業務
- ※経過措置あり (～R6.3.31)

任意研修

- (例)
- ・ 初任者研修でのレベルアップ
 - ・ 階層別研修により働くルールや人間関係開発のレベルアップ

資格取得目標

- (例)
- ・ 実務者研修修了者を○名にする
 - ・ 介護福祉士合格者を○名にする

2. 加算項目の適切な取得について

算定要件	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ
キャリアパス要件 ii	●	●	

● キャリアパス要件 ii

【資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること】

任意研修でのスキルアップとは

主任

- ①リーダーシップ
- ②部下育成力

リーダー

- ①問題解決能力

中堅層

- ①PDCAの徹底
- ②業務手順を守る

一般職員

- ①ルールの遵守
- ②マナー&コミュニケーション
- ③フォロワーシップ

階層別研修を実施



各段階のレベルアップを図る

2. 加算項目の適切な取得について

● キャリアパス要件 iii

算定要件	加算 I	加算 II	加算 III
キャリアパス要件 iii	●		

【経験、資格、評価のいずれかによる昇給要件を定めること】

経験

経験年数、勤続年数により昇給する仕組み

職位	勤続年数	月給
主任	勤続10年以上	35万円
リーダー	勤続3年以上	25万円
一般職員	—	20万円

資格

介護福祉士、実務者研修修了者など資格に応じて昇給する仕組み

職位	資格	月給
主任	介護福祉士 主任試験合格	35万円
リーダー	介護福祉士	25万円
一般職員	—	20万円




評価

実技試験や人事評価により昇給する仕組み

職位	人事評価	月給
主任	S以上	35万円
リーダー	A以上	25万円
一般職員	—	20万円

2. 加算項目の適切な取得について

職場環境等要件

区分	具体的内容	算定要件	加算 I	加算 II	加算 III
		職場環境等要件			
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 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 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施 				
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> 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等 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保 				
両立支援・多様な働き方の促進	<ul style="list-style-type: none"> 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 職員の事業等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 有給休暇が取得しやすい環境の整備 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 				
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備 				
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 5s活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 業務手順書の作成や、記録・報告様式に工夫等による情報共有や作業負担の軽減 				
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> 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 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 地容赦本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供 				

2. 加算項目の適切な取得について

● 介護職員特定処遇改善加算

算定要件	特定加算Ⅰ	特定加算Ⅱ
介護福祉士の配置割合 (サービス提供体制加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)を算定)	●	×
処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること	●	●
処遇改善加算の職場環境等要件に関し、各区分ごとに1以上の取組を行っているか	●	●
処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること	●	●

2. 加算項目の適切な取得について

● 介護職員特定処遇改善加算

【 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること 】

見える化要件

介護事業所・生活関連情報検索
介護サービス情報公表システム

文字サイズの変更 中 大 最大

[戻る](#) [全国版トップ](#) > [三重県](#) > [介護事業所検索](#) > 事業所の特色

2022年09月30日17:15 公表

[画面を印刷する](#) [お気に入りに追加する](#)



[事業所の概要](#) [事業所の特色](#) [事業所の詳細](#) [運営状況](#) [その他](#)

- サービスの内容に関する自由記述
-
- サービスの質の向上に向けた取組
-
- 賃金改善以外で取り組んでいる処遇改善の内容
-

処遇改善内容を記入

2. 加算項目の適切な取得について

● 介護職員等ベースアップ等支援加算

算定要件	ベースアップ 加算
処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること	
賃金改善額の3分の2以上は「基本給」または「決まって毎月支払われる手当」に充てる賃金改善を実施すること	

※ 他に必要となる事項

- ・ 介護職員等ベースアップ等支援加算計画書を作成し、その内容をすべての職員に周知し、都道府県知事等に届け出ていること
- ・ 事業年度ごとに介護職員等ベースアップ等支援加算実績報告書を作成し、都道府県知事等に報告すること

3. 人員基準等の臨時的な取扱いの見直しについて

令和5年5月7日以降、新型コロナウイルス感染拡大防止のための臨時的措置を廃止

令和5年5月1日

都道府県
各 指定都市 介護保険担当主幹部（局） 御中
中核市

厚生労働省老健局 高齢者支援課
厚生労働省老健局 認知症施策・地域介護推進課
厚生労働省老健局 老人保健課

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更に伴う人員基準等に関する臨時的な取扱いについて


新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについては、「新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の臨時的な取扱いについて」（令和2年2月17日付厚生労働省老健局総務課認知症施策推進室ほか連名事務連絡）等別紙1に掲げる一連の事務連絡（以下「コロナ特例事務連絡」という。なお、本事務連絡における、各コロナ特例事務連絡の呼称は別紙1を参照すること。）でお示ししているところである。

今回、コロナ特例事務連絡における人員基準等の臨時的な取扱いについて、新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」（平成10年法律第114号。以下「感染症法」という。）上の位置づけの変更後（令和5年5月8日以降）においては、下記のとおりに分類された対応によりそれぞれ取り扱うこととしたので（一覧は別紙2参照）、その取扱いに遺漏のないよう、貴管内市町村、介護サービス事業所等に対し周知徹底を図りたい。

なお、下記の取扱いについては、位置づけ変更後の状況等を踏まえて見直しを行う場合があることを承知されたい。

3. 人員基準等の臨時的な取扱いの見直しについて

介護報酬上の臨時的な取扱いの見直し

対応の方向性		現行の主な措置  位置づけ変更後（R5.5.8以降）の取扱	
共通	当面の間継続	ワクチン接種の促進のための特例 ・利用者等への接種に女クインが従事する場合の人員基準の柔軟な取扱い ・サービス利用中に接種を行う場合に減算を行わない取扱い	当面の間継続
	一定の要件のもと継続	人員基準の緩和 ・コロナ患者へのサービス提供の有無などに関わらず、幅広くコロナの影響があった場合、人員基準違反・減算としない取扱い	利用者や従業者にコロナ患者等が発生した場合において、柔軟な取扱いを継続
	一定の要件のもと継続	研修が受けられない場合の特例 下記の研修について未受講の場合に、基準違反・減算としない取扱い ・介護支援専門員業務研修の実習 ・ユニットリーダー研修の実地研修 ・認知症GH管理者等に対する認知症介護実践者研修	実習・実地研修に限り、新型コロナの影響により未受講の場合に、基準違反・減算としない取扱いを継続
	臨時的な取扱いの終了	これまでの新型コロナへの緊急的・社会的対応を踏まえた特例 ・災害における取扱いを参考にした各種サービスや申請、自治体事務の柔軟な取扱い ・外出自粛要請、まん延防止等重点措置、慰労金などに関連した柔軟な取扱い ・ケアプランで予定されていたサービス提供が行われない場合でも居宅介護支援費が算定加納 ・その他。感染拡大防止への対応を評価する観点から行う特例的な算定の取扱い	通常通りにサービス提供や事務処理等を行う
入所系	当面の間継続	退院患者の受入れ促進 ・退院患者を受け入れた場合に、入退所前連携加算（最大30日間）が算定可能 ・退院患者を受け入れた場合の人員基準の柔軟な取扱い	当面の間継続
	当面の間継続	入退所の制限による影響 ・在宅復帰率、ベッド回転率に連動する報酬について、影響を受けた月を除いて算定を可能とする取扱い	当面の間継続
	臨時的な取扱いの終了	サービスの簡略化などに関する特例 ・コロナの影響により、自宅を訪問できない場合も、連携にかかる加算が算定可能	感染対策をした上で、通常通りにサービス提供を行う
通所系・訪問系	当面の間継続	訪問への切り替え ・通所系の事業所が休業となった際に、代替として訪問でのサービスを提供した場合、通所サービスと同等の報酬を算定可能とする	当面の間継続
	臨時的な取扱いの終了	サービスの簡略化などに関する特例 ・感染対策の視点からサービス提供を短時間とした場合においても、最短時間（通所介護の場合は2時間以上、通所リハの場合は1時間以上。訪問介護の場合は20分以上等）の報酬が算定可能 ・安否確認や療養指導、福祉用具貸与計画等の説明等を、電話で行った場合に、一定の報酬が算定可能 ・モニタリングや訪問体制強化加算について、訪問が困難な場合にも柔軟な取扱いにより一定の報酬が算定可能	感染対策をした上で、通常通りにサービス提供を行う

その他

アンケート調査にご協力をお願いいたします。

提出をもって出席とします。

提出期限：令和5年10月31日（火）

U R L : <https://logoform.jp/form/7p72/262968>

Q R コード :



ご視聴ありがとうございました

