

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(幸手市版)

国からの通知を当市で事業種別毎にまとめたものです。

一部文章の省略等をしています。介護保険最新情報等についても、必ずご確認をお願いいたします。
なお、幸手市として独自に示している取扱いはございません。(令和3年3月22日)

【全サービス共通】

(準用:第1報)

1. 介護報酬、人員、施設・設備及び運営基準などについては、柔軟な取扱いを可能とし、「令和元年度台風第19号に伴う災害における介護報酬等の取扱いについて」(令和元年10月15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)における取扱いの考え方を参考とする。

(居住の変更:第1報)

2. 新型コロナウイルス感染症の予防等の影響により、一時的に居住先が変更となった要介護者及び要支援者に対して居宅サービスを提供した場合においても、介護報酬の算定は可能である。

サービスの提供に当たっては、市町村、地域包括支援センター、指定居宅介護支援事業所等との連携を図り、できる限りケアプランに沿って、必要な介護サービスを確保するよう努めること。

※市外に居住先が移った場合、当市又は移動先の市町村にお問い合わせください。

(算定要件:第1報、第9報)

3. 加算等の算定要件について、新型コロナウイルス感染症の予防等の観点から、介護職員等の増員や新規利用者の受け入れ等を行った事業所については、加算の要件を算出する際に、当該職員及び利用者数等を除外して算出してもよい。

また、加算の算定要件として定期的な会議の開催を求めているものについては、新型コロナウイルス感染症の予防等の影響により、やむを得ず当該要件を満たすことができなくなった場合についても、当該加算の算定は可能である。

(休業時のサービス提供_訪問系サービス:第2報、第4報)

4. 都道府県等から要請を受けて休業、又は感染拡大防止の観点から特に必要と考えられることから自主的に休業をした事業所が、休業となる事業所と異なる事業所や公共施設等を使用して、当該事業所が指定を受けたサービスに相当するサービスを提供した場合は、通常提供しているサービス費と同様にサービス提供時間等に応じて介護報酬を算定する。

なお、実施にあたっては都道府県等、保健所を設置する市又は特別区と相談し、または利用者の意向を踏まえて実施されたい。

(休業時のサービス提供_通所系サービス:第2報、第9報)

5. 都道府県等から要請を受けて休業、又は感染拡大防止の観点から特に必要と考えられることから自主的に休業をした通所系サービス事業者が、居宅で生活している利用者に対して、利用者からの連絡を受ける体制を整えた上で、居宅を訪問し、個別サービス計画の内容を踏まえできる限りのサービスを提供した場合、提供したサービス時間の区分に対応した報酬区分（通所系サービスの報酬区分）を算定する。

ただし、サービス提供時間が短時間の場合は、それぞれのサービスの最短時間の報酬区分で算定する。

なお、当該利用者に通常提供しているサービスに対応し、1日に複数回の訪問を行い、サービスを提供する場合には、それぞれのサービス提供時間に応じた報酬区分を算定できるものとするが、1日に算定できる報酬は居宅サービス計画書に位置付けられた提供時間に相当する報酬を上限とし、その場合は、居宅介護サービス計画書に位置付けられた提供時間に対応した報酬区分で算定する。

また、居宅サービス計画書に基づいて通常提供しているサービスが提供されていた場合に算定できていた加算・減算については、引き続き、加算・減算を行うものとする。

※なお、この取り扱いは提供していたすべてのサービスを提供することを求めるものではなく、事業所の職員ができる限りのサービスを提供した場合に算定することが可能である。

(休業時のサービス提供_通所と訪問の組み合わせ:第4報、第10報)

6. 4及び5のサービスを適せん組み合わせて実施することも可能である。なお、組み合わせて実施するにあたり、人員基準が満たされなくなる場合についても、減算を適用しなくとも差し支えない。

なお、4及び5の場合に限らず、個別の事情を勘案し、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に訪問介護員の資格を持った人が確保できないと判断できる場合であれば、幅広く認めるものとする。

(減算の免除:第2報、第7報)

7. 認知症介護実践者等養成事業の実施について規定される（介護予防）認知症対応型通所介護事業所の管理者、（介護予防）小規模多機能型居宅介護事業所及び看護小規模多機能型居宅介護事業所の代表者・管理者・介護支援専門員並びに（介護予防）認知症対応型共同生活介護事業所の代表者・管理者・計画作成担当者が修了することを義務づけられている各種研修の開催について、新型コロナウイルス感染症への対応として、延期する措置を行ってもよい。この場合、新たに開設する事業所を除き、人員基準違反・欠如減算としない。

なお、原則として、延期後直近に開催される研修を受講する必要がある。

また、新たに指定を受け開設する事業所については、利用者に対して適切なサービスが提供されると指定権者である市町村が認めた場合に限る。

(運営推進会議:第3報)

8. 新型コロナウイルス感染症拡大防止等の観点から、運営推進会議の開催を中止又は延期とすることは可能である。

なお、中止等をする場合については、書面開催等の代替措置での対応を検討いただきたい。

また、中止又は代替措置等を行う場合については、運営推進会議の開催予定日または代替措置を行った日を議事録等に記録し、併せて新型コロナウイルス感染拡大を防止するため、運営推進会議の開催を自粛する旨を理由として記載すること。

(外部評価:第3報)

9. 外部評価の実施については、感染拡大防止の観点から、文書による実施、延期、中止等、事業所や地域の実情を勘案し、柔軟に取り扱って差し支えない。

また、認知症対応型共同生活介護の外部評価の実施回数の緩和については、上記運営推進会議の開催のとおり柔軟に取り扱った内容やこれまでの外部評価の実施状況等も踏まえ、都道府県等において適切に判断されたい。

(介護支援専門員実務研修の実習:第4報)

10. →介護支援専門員実務研修の実習のカテゴリへ

(病院等との連携:第5報)

11. 退院・退所加算については、感染拡大防止の観点から、やむを得ない理由がある場合については、病院等の職員との面談以外での情報収集や電話等を活用することにより、算定することが可能である。

(介護職員処遇改善加算等の提出:第7報、第11報)

12. 介護職員処遇改善加算等について、新型コロナウイルス感染症への対応により、期限までの提出が難しい場合、指定権者に対し、4月15日までに、「新型コロナウイルス感染症への対応により期限までの計画書の提出が難しいこと」及び「要件を満たし算定を行う 介護職員処遇改善加算又は特定処遇改善加算の区分を説明する」ことで、4月サービス提供分より算定することが可能である。この場合、本年7月末までに計画書を提出すること。なお、計画書の提出時点において、算定区分が異なる場合等は、過誤処理を行うこととなる。

(介護職員処遇改善加算等の実績について:第11報)

13. 令和元年度に取得した介護職員処遇改善加算等について、令和元年度の実績報告書について、新型コロナウイルス感染症への対応により期限までの提出が難しい場合、ど各事業年度における最終の加算の支払があった月の翌々月の末日までに、都道府県等に対して実績報告書を提出することとなっているが、新型コロナウイルス感染症への対応により提出が難しい場合は、提出期限を8月末まで延長することが可能である。

(臨時的な取り扱いについて：第9報)

14. 臨時的な取り扱いにより、提供するサービスの内容等を変更する場合には、利用者への説明及び同意を得ることが大前提である。

(サービス提供時間を短くした場合：第9報)

15. 新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、指定を受けたサービスの形態を維持しつつ、サービス提供時間を可能な限り短くする工夫を行った結果、サービス提供時間が短時間（通所介護であれば2時間未満、通所リハビリテーションであれば1時間等）となった場合でも、それぞれのサービスの最も短い時間の報酬区分で算定することは可能である。

なお、提供時間を短縮し、最低限必要なサービスを行った結果が、ケアプランで定められたサービス提供時間を下回ったときは、実際に提供したサービス提供時間の区分に対応した報酬区分を算定する。

※休業によりサービス提供場所等を変更し、指定を受けたサービスに相当するサービスを提供した場合も、同様とする。

(サービス提供時間を短くした場合：第19報)

16. 新型コロナウイルス感染症への対応として、介護職員に対し、臨時的に慰労金や手当等を支給した場合、実績報告書や処遇改善計画書において、下記のとおり対応する。

○ 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算については、加算による収入額を上回る賃金改善を行うことを担保する仕組みとして、実績報告書及び処遇改善計画書の作成を求めており、職員に支払いを行った賃金については、実績報告書及び処遇改善計画書に記載することが必要である。

○ 一方で、新型コロナウイルス感染症の影響がある中、国においても新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金（介護分）により、介護職員への慰労金の支給を進めてきたところであるが、慰労金は賃金に該当しないものであり、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金にも含める必要はないこと。

○ なお、事業所において、独自に新型コロナウイルス感染症への対応として、通常の昇給等による基本給の増加や手当の支給等（以下「通常の賃金増」という。）とは別に、臨時的・特例的に慰労金と同趣旨の賃金の支払いを行っている場合、実績報告書及び処遇改善計画書における賃金に含まない取扱いとすることも差し支えないこと。

当該取扱いを行うに当たっては、通常の賃金増とは明確に区別を行う必要があるとともに、職員から当該取扱いに係る質問があった場合は、丁寧に説明を行うことが必要であること。