

平成30年度
集団指導 資料
【訪問看護】

平成30年8月27日(月)

姫路市文化センター 小ホール



【目次】

I 人員に関する基準について

- 1 常勤の考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 看護師等の員数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3 労働契約・労働条件の通知・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 4 「デイサービス（通所介護）事業所」との医療連携・・・・・・・・ 7

II 運営に関する基準について

- 1 良い事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 2 訪問看護計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 3 主治の医師との関係・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 4 薬剤費やガーゼ代等の取扱い・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

III 介護報酬算定に関する基準について

- 1 同一敷地内建物等に居住する利用者に対する取扱い・・・・・・・・ 14
- 2 「看護体制強化加算」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- 3 「サービス提供体制強化加算」・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- 4 「緊急時訪問看護加算」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
- 5 居宅サービス上准看護師の訪問が予定されている場合に准看護師以外の看護師等により訪問看護が行われた場合の取扱い・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
- 6 「理学療法士」、「作業療法士」、又は「言語聴覚士」の訪問・・・・・・・・ 19

<別添資料>

【別紙①】

介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント

【別紙②】

指定訪問看護事業者が卸売販売業者から購入できる医薬品等の取扱いについて

I 人員に関する基準について

1 常勤の考え方

●事例 ①

【雇用契約】 = 「常勤」 の場合

雇用契約	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																												4週合計	週平均	常勤換算数
	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	土	日			
A 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
B 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
C 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	出張				休	休	①	①	①	①	①	休	休	120	30	1	
①=8:30~17:30(8H)																												常勤換算合計		3	

雇用契約	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																												4週合計	週平均	常勤換算数
	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	土	日			
A 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
B 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
C 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	有	有	有	有	有	休	休	①	①	①	①	①	休	休	120	30	1
①=8:30~17:30(8H) 有=有休																												常勤換算合計		3	

<考え方>

【雇用契約】が「常勤」であるため、出張・休暇等の期間があっても、常勤の従業者として勤務したものとして取扱う。(1月のうち、1日も勤務していない場合は、不可。)

【雇用契約】 = 「非常勤」 の場合

雇用契約	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																												4週合計	週平均	常勤換算数
	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	土	日			
A 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
B 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
C 非常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	出張				休	休	①	①	①	①	①	休	休	120	30	0.7	
①=8:30~17:30(8H)																												常勤換算合計		2.7	

雇用契約	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																												4週合計	週平均	常勤換算数
	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	土	日			
A 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
B 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
C 非常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	有	有	有	有	有	休	休	①	①	①	①	①	休	休	120	30	0.7
①=8:30~17:30(8H) 有=有休																												常勤換算合計		2.7	

<考え方>

【雇用契約】が「非常勤」であるため、出張・休暇等の期間は、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時間数には含めない。

●事例 ②

【雇用契約】＝「常勤」の場合で、同一法人の他事業所と兼務

雇用契約	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																												4週合計	週平均	常勤換算数
	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	土	日			
A 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
B 常勤	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	①	①	①	①	①	休	休	160	40	1
C 常勤	①	★	①	★	①	休	休	①	★	①	★	①	休	休	出張	出張	出張	出張	出張	休	休	①	★	①	★	①	休	休	72	18	0.4
①＝8:30～17:30(8H) ★＝同一法人の他事業所で勤務(8:30～17:30(8H))																												常勤換算合計		2.4	

<考え方>

【雇用契約】は「常勤」であるが、同一法人の他事業所と兼務しているため、それぞれの事業所では、「非常勤」扱いとなる。

したがって、従業員「C」の場合は、常勤換算数は「1」ではなく、「0.4」となる。事例②の場合は、常勤換算数が2.5満たしていない。

<「常勤」の定義>

【解釈通知第2 2-(3)】

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時間を基本とする。）に達していること。

【運営基準等に係るQ&Aについて H14.3.28】

Q1 【常勤換算方法により算定される従業員の休暇等の取扱い】

常勤換算方法により算定される従業員が出張したり、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。

A 「常勤換算方法」とは、非常勤の従業員について「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で除することにより、常勤の従業員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。））として明確に位置付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-(2)等）。

以上から、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まない。

なお、常勤の従業員（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、常勤の従業員として勤務したものとして取り扱うものとする。

【訪問看護師の常勤換算の計算方法の留意点】

(常勤の従業者が勤務すべき時間数が、週40時間の場合)

<誤> ※非常勤職員【1人ずつ】算出

	4週合計	週平均	常勤換算数
訪問看護師A	160	40	1
訪問看護師B	160	40	1
訪問看護師C	100	25	0.6
訪問看護師D	80	20	0.5
訪問看護師E	30	7.5	0.1

【常勤換算数の計算式】

※小数点以下第2位切り捨て

・訪問看護師C $25 \div 40 = 0.6$

・訪問看護師D $20 \div 40 = 0.5$

・訪問看護師E $7.5 \div 40 = 0.1$

$0.6 + 0.5 + 0.1 = 1.2$

常勤換算数 = 1.2



<正> ※非常勤職員の【合計】で算出

	4週合計	週平均	常勤換算数
訪問看護師A	160	40	1
訪問看護師B	160	40	1
訪問看護師C	100	25	1.3
訪問看護師D	80	20	
訪問看護師E	30	7.5	

【常勤換算数の計算式】

※小数点以下第2位切り捨て

$25 + 20 + 7.5 = 52.5$

$52.5 \div 40 = 1.3$

常勤換算数 = 1.3

★留意事項

常勤換算方法は、暦月（1日～末日）で計算すること。

2 看護師等の員数

●指摘事項

利用者数が少ないため、看護師等を常勤換算方法で2.5以上確保する必要はないなど誤った解釈をしていた。

<看護師等の員数>

【居宅基準省令第60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。)が当該事業を行う事業所(以下「指定訪問看護事業所」という。)ごとに置くべき看護師その他の指定訪問看護の提供に当たる従業者の員数は、次に掲げる指定訪問看護事業所の種類の区分に応じて、次に定めるとおりとする。

- 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「看護職員」という。) 常勤換算方法で、2.5以上となる員数
 - ロ 理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士 指定訪問看護ステーションの実情に応じた適当数
- 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を適当数置くべきものとする。

【解釈通知第3-3】

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、適切な員数の職員を確保するものとする。

◆改善すべき点◆

- 人員基準は、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ているため、利用者数に関係なく、看護師等を常勤換算方法で2.5以上確保する必要がある。

※人員基準を満たさなくなった場合は…

- ・ 看護師等の増員を行なってください。
- ・ 人員基準を満たさないまま、運営することはできませんので、事業の「休止」・「廃止」の措置を行なってください。

3 労働契約・労働条件の通知

●指摘事項

非常勤の従業員の雇用契約が締結されていなかった。

<労働条件の明示>

【労働基準法第15条】

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

(厚生労働省令で定める事項)

【労働基準法施行規則第5条】

第五条 使用者が法第十五条第一項 前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

◆改善すべき点◆

- 常勤・非常勤を問わず、「労働条件通知書」、「雇用契約書」を作成し、交付すること。
 - 常勤・非常勤を問わず、労働契約の締結に際し、従業者に賃金、労働条件（雇用期間、就業場所、従事する業務（兼務の職務）、勤務時間等）を明示すること。
 - 業務内容については、「看護業務等」といった曖昧な記載ではなく、どの職種（管理者、訪問看護師など）として従事するのか明確にすること。
- ◎ 労働関係法規の基礎的な内容については、「介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント」（厚生労働省都道府県労働局労働基準監督署作成）等を参照すること。〈別紙① 参考〉

4 「デイサービス（通所介護）事業所」との医療連携

【平成27年度介護報酬改定による「通所介護事業所」の人員基準の緩和】

平成27年度介護報酬改定により、通所介護事業所（地域密着型通所介護を含む。以下同じ。）の人員基準の緩和により、「病院」、「診療所」、「訪問看護ステーション」の看護職員が連携して、通所介護事業所において、営業日ごとに利用者の健康状態の確認を行い、通所介護事業所の提供時間帯を通じて、密接かつ適切な連携が図られている場合は、通所介護事業所の人員基準において必要とされる看護職員が確保されているものとなりました。

【留意事項】

通所介護事業所との医療連携にあたっては、次のことを留意してください。

- ① 訪問看護事業所での勤務時間を計算する際には、医療連携により従事する時間を除いて計算すること。

したがって、常勤換算数を計算する際には、医療連携により従事する時間を除いて換算する必要があります。

【理由】

ア 通所介護事業所の利用者の健康状態の確認に従事している時間は、通所介護事業所との契約により行っている業務であること。

イ 利用者の居宅を訪問して、訪問看護を提供するものでないこと。

- ② 医療連携に従事した時間は、訪問看護事業所の勤務表等で、明確に区分けし管理すること。

【参考】

【指定認知症対応型共同生活介護等に関するQ & A H18. 5. 2】

<医療連携加算について>

（問9）

同一法人の他事業所に勤務する看護師を活用する場合、双方の常勤換算はどのように考えられるのか。（他事業所に常勤配置とされている従業者を併任してもよいか）

（答）

算定の留意事項（通知）にあるとおり、併任で差し支えない。常勤換算については、双方の事業所における勤務時間数により、それぞれ算定する。

※ 通所介護事業所の医療連携についても、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）に係る「医療連携加算」と同様の取扱いとなります。

Ⅱ 運営に関する基準について

1 良い事例

★理念の確認

- 事業所内に「理念」を掲示し、日々の朝礼時に、従業員全員で読み上げていた。
 - 「理念」を意識して、「理念」に基づいたサービス提供を心掛けていた。
 - 毎月、従業員一人一人が、「今月の自分の理念」を決め、毎日の就業開始時に、他の従業員に伝えていた。
- <例>・「いつも笑顔で接します。」 ・「経過記録を、提供日に必ず書きます。」
 ・「経過記録には、実際のありのままを書きます。」 など

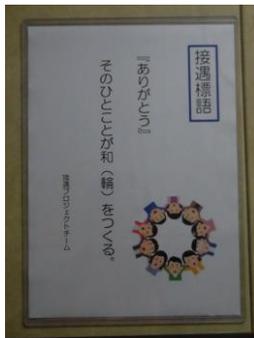
★管理者の気配り

- 「管理者」が、従業員が利用者宅へ出発する時・利用者宅から戻ってきた時に、必ず、声かけを行っていた。
 - 常に、コミュニケーションを図り、話しやすい環境を作っていた。
- <例>・「体調は大丈夫？」 ・「気をつけて」 ・「焦らないように」
 ・「おつかれさま」 ・「何か変わりはなかった？」 など

★掲示等

- 従業員の意識向上を目的に、事業所内に掲示している。

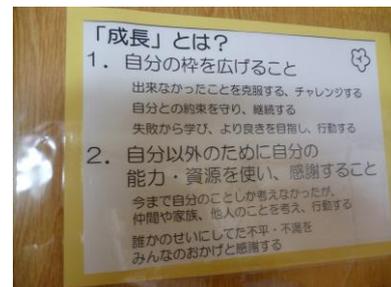
【接遇標語】



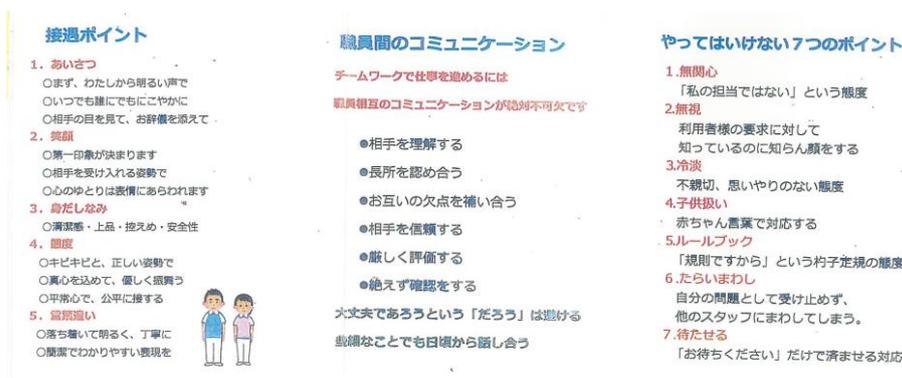
【研修で学んだこと①】



【研修で学んだこと②】



- 「ハンドブック」を作成し、従業員一人一人が常に持っている。



2 訪問看護計画

●指摘事項①

- 主治医からの指示の文書「訪問看護指示書」が指示期間を満了し、新たに交付されているが、「訪問看護計画書」を再作成していなかった。
- 訪問看護計画書を作成せずに、サービス提供を行っていた。
- 居宅サービス計画に基づく、ケアマネジャーからの「サービス提供票」だけで、サービス提供を行っていた。

<訪問看護計画書の作成>

【居宅基準省令第70条第1項】

看護師等（准看護師を除く。以下この条において同じ。）は、利用者の希望、主治の医師の指示及び心身の状況等を踏まえて、療養上の目標、当該目標を達成するための具体的なサービスの内容等を記載した訪問看護計画書を作成しなければならない。

【解釈通知第3の三 3-(5)②】

看護師等は、訪問看護計画書には、利用者の希望及び心身の状況、主治医の指示等を踏まえて、看護目標、具体的なサービス内容等を記載する。

◆改善すべき点◆

- 「訪問看護計画書」は、利用者とサービス提供事業者が、必要なサービス内容をあらかじめ契約し、その「処置の内容」、「提供方法」等を確定するものであるため、必ず、作成することが義務付けられています。

★留意事項★

「訪問看護計画書」を作成せずに提供されたサービスは、適正なサービスの提供とは言えず、介護報酬返還の対象となります。

他都市、他県においても、「不正請求」と認定され、行政処分に至った事例もあります。

●指摘事項②

- 「訪問看護計画書」に記載する「看護・リハビリテーションの目標」・「問題点・解決策」の内容が、「居宅サービス計画」（ケアプラン）の内容と全く同じであった。
作成者に確認すると「全く同じでないといけない」という認識であった。

<訪問看護計画書の作成>

【居宅基準省令第70条第2項】

看護師等は、既に居宅サービス計画等が作成されている場合は、当該計画の内容に沿って訪問看護計画書を作成しなければならない。

【解釈通知第3の三 3-(5)②】

看護師等は、訪問看護計画書には、利用者の希望及び心身の状況、主治医の指示等を踏まえて、看護目標、具体的なサービス内容等を記載する。

◆改善すべき点◆

- ① 次のア・イの観点から、看護師等（准看護師を除く。）の視点で、目標の設定・問題点の抽出等を行い、看護師等の思考で作成される必要がある。
 - ア 「看護・リハビリテーションの目標」は、主治の医師の指示、利用者の希望や心身の状況等を踏まえ、利用者の療養上の目標として、設定されるべきであること。
 - イ 「問題点・解決策」は、「看護・リハビリテーションの目標」を踏まえ、訪問看護を行う上での問題点を具体的に記入する必要があること。
- ② 基準にある「居宅サービス計画の内容に沿って…」とは、同じ内容で作成するのではなく、居宅サービス計画の「総合的な方針」、「目指すべき方向性」などを基に作成される必要がある。

【新様式の訪問看護計画書等】

「訪問看護計画書」及び「訪問看護報告書」が新たに標準として様式が示されたが、平成30年4月以前より利用している者について、新たに「訪問看護計画書」及び「訪問看護報告書」を作成するまでの間については、従来の様式を用いても差し支えないが、不足している情報については、速やかに追記するなどの対応が必要である。

3 主治の医師との関係

「医療機関」と「訪問看護ステーション」の違い

	【医療機関】	【訪問看護ステーション】
訪問看護の開始	主治医の指示による。 (診療記録への記載をもって代えることができる)	主治医の交付する「訪問看護指示書」による。
訪問看護計画	診療記録への記載をもって代えることができる。(利用者への訪問看護計画書の交付は必要)	訪問看護計画書を作成し、定期的に見直す。
主治医への報告	診療記録への記載をもって代えることができる。	訪問看護計画書・訪問看護報告書を作成し、提出する。

●指摘事項①

- 訪問看護の提供の開始に際して、「訪問看護指示書」の交付が遅れていた。
- 「訪問看護指示書」を受けずに、サービスを提供していた。

＜主治の医師との関係＞

【居宅基準省令第69条第1項及び第2項】

指定訪問看護事業所の管理者は、主治の医師の指示に基づき適切な指定訪問看護が行われるよう必要な管理をしなければならない。

2 指定訪問看護事業者は、指定訪問看護の提供の開始に際し、主治の医師による指示を文書で受けなければならない。

【解釈通知第3の三 3-(4)②】

指定訪問看護の利用対象者は、その主治医が指定訪問看護の必要性を認めたもの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ては、指示書の交付を受けなければならないこととしたものであること。

◆改善すべき点◆

訪問看護は、主治の医師の指示に基づき行うものであるため、指定訪問看護の提供の開始に際しては、主治の医師による指示を文書で受けること。

なお、「訪問看護指示書」の交付が遅れた場合は、口頭で受けた指示の内容を記録に残す等、「訪問看護計画書」の内容との整合を確認できるよう対応すること。

●指摘事項②

指示を行った医師に対して、「訪問看護計画書」及び「訪問看護報告書」を提出していなかった。

<主治の医師との関係>

【居宅基準省令第 69 条第 3 項】

指定訪問看護事業者は、主治の医師に次条第 1 項に規定する訪問看護計画書及び訪問看護報告書を提出し、指定訪問看護の提供に当たって主治の医師との密接な連携を図らなければならない。

【解釈通知第 3 の三 3-(4)③】

指定訪問看護事業所の管理者は、主治医と連携を図り、適切な指定訪問看護を提供するため、定期的に訪問看護計画書及び訪問看護報告書を主治医に提出しなければならないこと。

◆改善すべき点◆

主治医と連携が重要なポイントであるため、必ず、「訪問看護計画書」及び「訪問看護報告書」を主治医に提出すること。

【主治医と連携】

訪問看護は、医療施設内の場合と異なり、看護師等が単独で行うことに十分留意するとともに慎重な状況判断等が要求されることを踏まえ、主治医との密接かつ適切な連携を図ること。

※提出方法

「書面」又は「電子的な方法」により提出できる。

ただし、「メール」や「SNS」を利用した提出は、認められない。

<「電子的な方法」の場合の留意事項>

- ・厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」を遵守
- ・安全な通信環境を確保
- ・厚生労働省の定める準拠性監査基準を満たす保健医療福祉分野の公開鍵基盤による電子署名を施すこと。

4 薬剤費やガーゼ代等の取扱い

【消耗品等の取扱い】

【兵庫県 訪問看護 手引き】

消耗品費については、報酬で評価しており、利用料としての徴収はできない。

薬剤についても、医師が処方するものとの考え方から、利用料としての徴収もできない。（看護師等が自ら使用する「使い捨て手袋」や「手指消毒のための衛生材料」等の看護消耗品は訪問看護費に含まれるが、患者の使用するチューブなどは含まれていない（医療保険の対象）。）

<別紙②>参照

【「指定訪問看護事業者が卸売販売業者から購入できる医薬品等の取扱いについて」】

（平成 23 年 5 月 13 日 厚生労働省 事務連絡）

施行通知の記の第 3 の I の 4 の（1）の⑮のオについて「滅菌消毒用医薬品その他の医薬品を使用するもの」は、指定訪問看護事業者等であって、医師の指示に基づき訪問看護を実施するため、臨時応急の処置や褥瘡予防・処置として必要な、グリセリン液、グリセリン浣腸液、白色ワセリン、オリーブ油、生理食塩液、注射用水及び精製水に限定するものであり、これら以外のものは、販売し、又は授与しないこと。

また、ガーゼ等の衛生材料については、現行制度においても訪問看護ステーションにおいてあらかじめ保管することができること。

なお、医師の指示に基づき個別の患者に使用する医薬品及び衛生材料（以下、「医薬品等」という。）については本来医療機関が提供するものであるため、指定訪問看護事業者等は、これらの医薬品等の費用を利用者等に対して請求することはできない。

【訪問看護事業者の衛生管理等】

【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】

（H11.9.17 老企第 25 号）

指定訪問看護事業者は、看護師等が感染源となることを予防し、また、看護師等を感染の危険から守るため、使い捨ての手袋等感染を予防するための備品等を備えるなど対策を講じる必要がある。

Ⅲ 介護報酬算定に関する基準について

1 同一敷地内建物等に居住する利用者に対する取扱い

【同一敷地内建物等】とは・・・

- ① 「同一の敷地内」の建物
- ② 「隣接する敷地内」の建物
- ③ 「訪問看護事業所と同一」の建物

次の(1)(2)(3)に示す建物に居住する利用者に対し、訪問看護を行なった場合は、減算対象となります。

(1) 「同一敷地内建物等」の定義 【減算率 10%】

次の①②③のうち、効率的なサービス提供が可能なものを指すもの。

① 「同一の敷地内」の建物

⇒ 同一敷地内にある別棟の建築物をいう。

② 「隣接する敷地内」の建物

⇒ 幅員の狭い道路を挟んで隣接する敷地内にある建築物をいう。

③ 「訪問看護事業所と同一」の建物

⇒ 訪問看護事業所と構造上又は外形上、一体的な建築物をいう。

【一体的な建築物】

- ・当該建物の1階部分に、指定訪問看護事業所がある場合
- ・当該建物と、「渡り廊下」でつながっている場合 など

(2) 「同一の建物に、20人以上居住する建物」の定義 【減算率 10%】

上記(1)に該当するもの以外の「建築物」を指すもの。

⇒ 当該建築物に、訪問看護事業所の利用者が、20人以上居住する場合に該当

＜留意事項＞

同一敷地内にある別棟の建物や道路を挟んで隣接する建物の利用者数を合算するものではない。

(3) 「同一敷地内建物等に、50人以上居住する建物」の定義 【減算率 15%】

同一敷地内建物等のうち、当該同一敷地内建物等における訪問看護事業所の利用者が、50人以上居住する建物の利用者全員に適用されるもの。

<留意点>

- 利用者数は、「1月間（暦月）の利用者数の平均」を用いる。
- 「1月間（暦月）」は、算定月の実績で判断する。

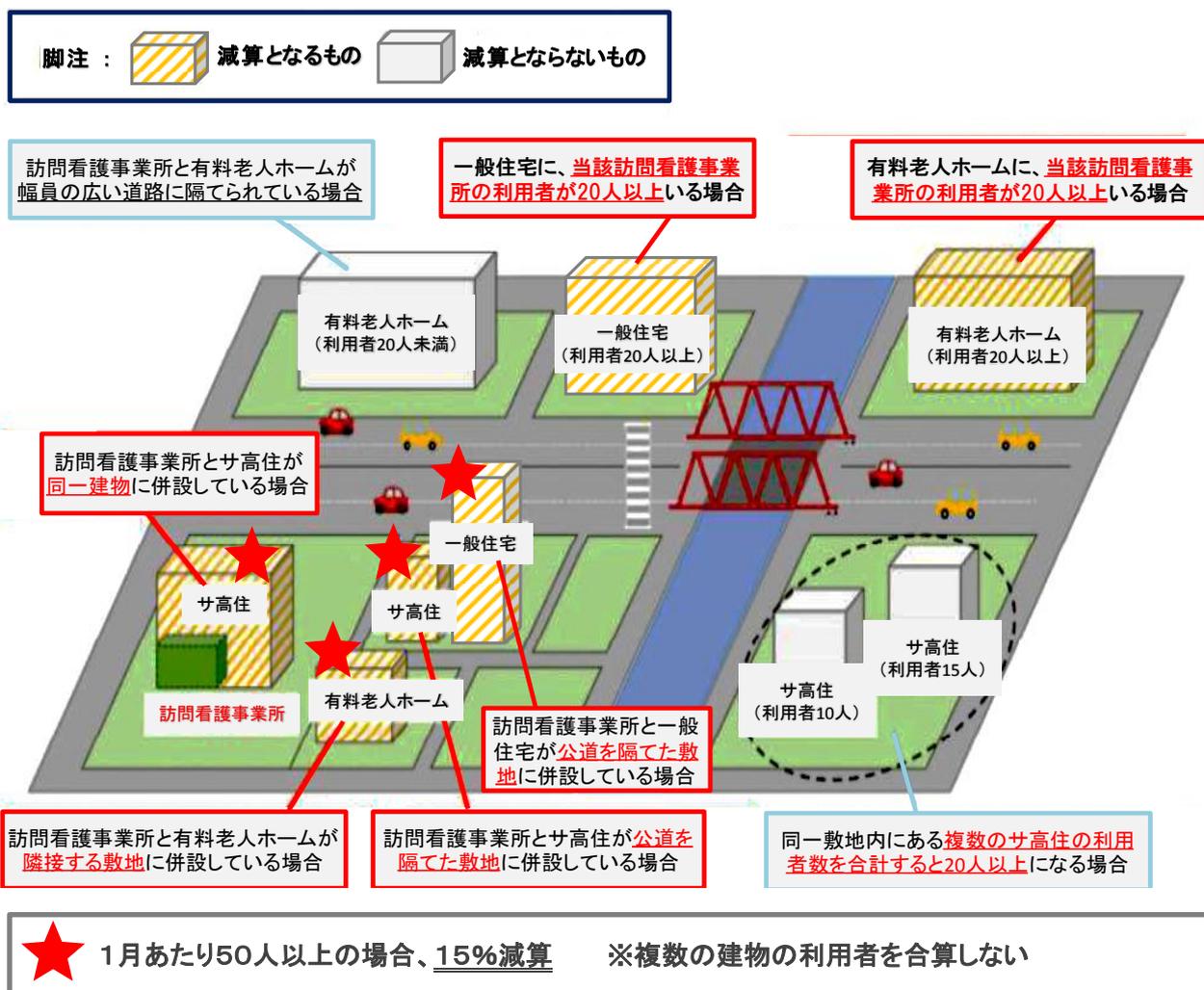
※「1月間の利用者数の平均」

当該月における「1日ごとの該当する建物に居住する利用者数の合計」を、当該月の日数で除して得た値とする。（小数点以下を切り捨て）

※「実利用者数」

訪問看護事業所が、介護予防訪問看護と一体的な運営をしている場合、介護予防訪問看護の利用者を含めて計算する。

<イメージ図>



2 「看護体制強化加算」

「看護体制強化加算（Ⅰ）」

次のいずれにも適合すること。

- (1) 算定日が属する月の前6月間において、訪問看護事業所における利用者の総数のうち、「緊急時訪問看護加算」を算定した利用者の占める割合が、5割以上であること。
- (2) 算定日が属する月の前6月間において、訪問看護事業所における利用者の総数のうち、「特別管理加算」を算定した利用者の占める割合が、3割以上であること。
- (3) 算定日が属する月の前12月間において、訪問看護事業所における「ターミナルケア加算」を算定した利用者が、5名以上であること。

「看護体制強化加算（Ⅱ）」

【平成30年度介護報酬改正 新設】

次のいずれにも適合すること。

- (1) 算定日が属する月の前6月間において、訪問看護事業所における利用者の総数のうち、「緊急時訪問看護加算」を算定した利用者の占める割合が、5割以上であること。
- (2) 算定日が属する月の前6月間において、訪問看護事業所における利用者の総数のうち、「特別管理加算」を算定した利用者の占める割合が、3割以上であること。
- (3) 算定日が属する月の前12月間において、訪問看護事業所における「ターミナルケア加算」を算定した利用者が、1名以上であること。

<留意点>

- 算定するに当たっては、医療機関との連携のもと、看護職員の出向や研修派遣など相互人材交流を通じて在宅療養支援能力の向上を支援し、地域の訪問看護人材の確保・育成に寄与する取り組みを実施していることが望ましい。
⇒ ・訪問看護ステーション及び医療機関の訪問看護事業所間において、相互の研修や実習等の受入
・地域の医療、介護人材育成のための取組等
- 利用者によって、加算（Ⅰ）又は加算（Ⅱ）を選択的に算定できない。
- 要件にある「割合」及び「人数」は、継続的に所定の基準を維持しなければならない。所定の基準を下回った場合は、直ちに届出を提出すること。

● 「実利用者の総数」の取扱い

算定日が属する前6月間当たりの利用者の割合を算出する「実利用者の総数」の「実利用者」には、理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士が訪問するリハビリテーション中心の利用者を含めて、算出すること。

<平成28年12月5日付 姫路市監査指導課 通知 参照>

3 「サービス提供体制強化加算」

●指摘事項

- 従業員ごとの「研修計画」において、研修の目標・内容・研修期間・実施時期等が、全従業員について、同一のものとなっている。
- 「利用者に関する情報若しくはサービス提供に当たっての留意事項に係る伝達」又は「看護師等の技術指導を目的とした会議」について、すべての看護師等が参加できておらず、会議に参加できなかった看護師等に対しては、個別に資料を渡し、周知している。

<厚生労働大臣が定める基準>

- イ 訪問看護事業所の全ての看護師等に対し、看護師等ごとに研修計画を作成し、当該計画に従い、研修（外部研修を含む。）を実施又は実施を予定していること。
- ロ 利用者に関する情報若しくはサービス提供に当たっての留意事項の伝達又は事業所における看護師等の技術指導を目的とした会議を定期的に開催すること。
- ハ 訪問看護事業所の全ての看護師等に対し、健康診断等を定期的に実施すること。
- ニ 事業所の看護師等の総数のうち、勤続年数3年以上の者の占める割合が100分の30以上であること。

◆改善すべき点◆

- 研修の実施に当たっては、事業所の全ての看護師等に対して、各看護師等の技能や経験に応じた個別具体的な研修の目標、内容、研修期間、実施時期等を定めた研修計画を策定し、これに基づき実施し、実施日等を記録すること。
- 会議等には、看護師等全員が参加しなければならない、かつ、その概要を記録しなければならない。
- ※ 実施に当たっては、全員が一堂に会して開催する必要はなく、いくつかのグループ別に分かれて開催することで差し支えない。
- ※ 「定期的」とは、おおむね1月に1回以上、開催されている必要がある。

4 「緊急時訪問看護加算」

●指摘事項

- 利用者に緊急時訪問を行う体制にある旨について説明し、その同意を得たことが確認できない事例があった。

<厚生労働大臣が定める基準>

利用者又はその家族等から電話等により看護に関する意見を求められた場合に常時対応できる体制にあること。

◆改善すべき点◆

- 利用者に対して、次のことを説明し、同意を得ること。
 - ① 利用者又はその家族等から電話等により看護に関する意見を求められた場合に常時対応できる体制にあること。
 - ② 計画的に訪問することとなっていない緊急時訪問を行う体制にあること。
 - ③ ①②の場合には、加算を算定すること。

5 居宅サービス上准看護師の訪問が予定されている場合に准看護師以外の看護師等により訪問看護が行われた場合の取扱い

居宅サービス計画上	実際の訪問した者	単位数
准看護師	保健師又は看護師	所定単位数×90%
保健師又は看護師	准看護師	所定単位数×90%
准看護師	理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の場合の単位数
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	准看護師	理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の場合の単位数

6 「理学療法士」、「作業療法士」、又は「言語聴覚士」の訪問

【位置付け】

看護職員の代わりに訪問させるという位置付け
(訪問が看護業務の一環としてのリハビリテーションを中心としたものである場合)

【実施時間・回数】

実施時間	1回当たり20分以上
実施回数	1人の利用者につき、週6回を限度

【留意事項】

(1) 利用者の状況・実施した内容を共有

利用者について、毎回の訪問時において記録した訪問看護記録書等を用い、適切に訪問看護事業所の「看護職員」及び「理学療法士」、「作業療法士」、又は「言語聴覚士」間で情報共有すること。

(2) 連携して作成

「訪問看護計画書」、「訪問看護報告書」は、「看護職員（准看護師を除く）」と「理学療法士」、「作業療法士」、又は「言語聴覚士」が連携して作成すること。

※ 主治医に提出する計画書及び報告書は、「理学療法士」、「作業療法士」、又は「言語聴覚士」が実施した内容も一体的に含むこと。

(3) 複数の訪問看護事業所を利用している場合

計画書及び報告書の作成にあたっては、複数の訪問看護事業所間で十分に連携を図ったうえで、作成すること。

(4) 評価

計画書及び報告書の作成にあたっては、訪問看護サービスの利用開始時、利用者の状態の変化等に合わせ、定期的な看護職員による訪問により、利用者の状態の適切な評価を行うこと。

<訪問看護サービスの利用開始時とは…>

利用者が過去2月間（暦月）において、訪問看護事業所から訪問看護（医療保険の訪問看護を含む。）の提供を受けていない場合で、新たに計画書を作成する場合

<利用者の状態の変化等に合わせた定期的な看護職員による訪問とは…>

主治医からの訪問看護指示書の内容が変化する場合、利用者の心身状態や家族等の環境の変化等の際に訪問すること。

＜「利用開始時」、「定期的な看護職員による訪問」に関する留意事項＞

○「利用開始時」

訪問看護サービスの「利用開始時」については、利用者の心身の状態等を評価する観点から、初回の訪問は、理学療法士等が所属する訪問看護事業所の看護職員が行うことを原則とする。

○「定期的な看護職員による訪問」

訪問看護指示書の有効期間が6月以内であることを踏まえ、少なくとも3月に1回程度は当該事業所の看護職員による訪問により、利用者の状態の適切な評価を行うこと。

当該事業所の看護職員による訪問については、必ずしもケアプランに位置付け、訪問看護費の算定までを求めるものではない。

訪問看護費の算定しない場合は、「訪問日」、「訪問内容」等を記録すること。