

「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」等の一部改正について」（令和3年3月16日老高発 0316 第3号、老認発 0316 第6号、老老発 0316 第5号）別紙の訂正について

No.	該当箇所	訂正前	訂正後
1	別紙 1 p. 11 18 行目	b 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、同一法人等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。	b 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、同一法人等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。  c <u>第3号ホ(2)の訪問介護員等の割合については、前年度（3月を除く。）又は届出日の属する月の前3月の1月当たりの実績の平均について、常勤換算方法により算出した数を用いて算出するものとする。</u>
2	別紙 1 p. 26 23 行目	⑥ 「当該利用者のリハビリテーション計画書を移行先の事業所へ提供」については、利用者の円滑な移行を推進するため、指定訪問リハビリテーション終了者が指定通所介護、指定通所リハビリテーション、指定地域密着型通所介護、指定認知症対応型通所介護、指定小規模多機能型通所介護、指定看護小規模多機能型居宅介護、指定介護予	⑥ 「当該利用者のリハビリテーション計画書を移行先の事業所へ提供」については、利用者の円滑な移行を推進するため、指定訪問リハビリテーション終了者が指定通所介護、指定通所リハビリテーション、指定地域密着型通所介護、指定認知症対応型通所介護、指定小規模多機能型通所介護、指定看護小規模多機能型居宅介護、指定介護予

		<p>防通所リハビリテーション、指定介護予防認知症対応型通所介護又は指定介護予防小規模多機能型居宅介護事業所へ移行する際に、<u>「リハビリテーションマネジメント加算等に関する基本的な考え方並びにリハビリテーション計画書等の事務処理手順及び様式例の提示について」</u>（平成 30 年 3 月 22 日老老発 0322 第 2 号）の別紙様式 2-1 及び 2-2 のリハビリテーション計画書等の情報を利用者の同意の上で指定通所介護、指定通所リハビリテーション、指定地域密着型通所介護、指定認知症対応型通所介護、指定小規模多機能型通所介護、指定看護小規模多機能型居宅介護、指定介護予防通所リハビリテーション、指定介護予防認知症対応型通所介護又は指定介護予防小規模多機能型居宅介護の事業所へ提供すること。なお、指定通所介護事業所等の事業所への情報提供に際しては、リハビリテーション計画書の全ての情報ではなく、「リハビリテーション・個別機能訓練、栄養管理及び口腔管理の実施に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」に示す別紙様</p>	<p>防通所リハビリテーション、指定介護予防認知症対応型通所介護又は指定介護予防小規模多機能型居宅介護事業所へ移行する際に、<u>「リハビリテーション・個別機能訓練、栄養管理及び口腔管理の実施に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」</u>の別紙様式 2-2-1 及び 2-2-2 のリハビリテーション計画書等の情報を利用者の同意の上で指定通所介護、指定通所リハビリテーション、指定地域密着型通所介護、指定認知症対応型通所介護、指定小規模多機能型通所介護、指定看護小規模多機能型居宅介護、指定介護予防通所リハビリテーション、指定介護予防認知症対応型通所介護又は指定介護予防小規模多機能型居宅介護の事業所へ提供すること。なお、指定通所介護事業所等の事業所への情報提供に際しては、リハビリテーション計画書の全ての情報ではなく、「リハビリテーション・個別機能訓練、栄養管理及び口腔管理の実施に関する基本的な考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」に示す別紙様式 2-2-1 及び 2-2-2 の本人の希望、</p>
--	--	--	--

		式 2-2-1 及び 2-2-2 の本人の希望、家族の希望、健康状態・経過、リハビリテーションの目標、リハビリテーションサービス等の情報を抜粋し、提供することで差し支えない。	家族の希望、健康状態・経過、リハビリテーションの目標、リハビリテーションサービス等の情報を抜粋し、提供することで差し支えない。
3	別紙 1 p. 56 25 行目	(7) <u>注 5</u> の取扱い	(7) <u>注 6</u> の取扱い
4	別紙 1 p. 72 31 行目	16・17 (略)	16 (略) 17 <u>ターミナルケアマネジメント加算について</u> <u>(1)~(4) (略)</u> <u>(5) ターミナルケアマネジメントにあたっては、厚生労働省「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」等を参考にしつつ、本人の意思を尊重した医療・ケアの方針が実施できるよう、多職種が連携し、本人及びその家族と必要な情報の共有等に努めること。</u>
5	別紙 2 p. 52 20 行目	① 経口維持加算(I)については、次に掲げるイから三までの通り、実施するものとする	① 経口維持加算(I)については、次に掲げるイからハまでの通り、実施するものとする。
6	別紙 2 p. 69 15 行目	ロ ①のロ g を準用する。	ロ ①のロの g を準用する。
7	別紙 2 p. 69 23 行目	ハ (略) ④ 入退所前連携加算(II)	ハ ①のロの g 及び h を準用する。 ④ 入退所前連携加算(II)

		イ 5の <u>19</u> の③イ及びロを準用する。 ロ ①のg及びhを準用する。	イ 5の <u>22</u> の③イ及びロを準用する。 ロ ①の <u>ロ</u> のg及びhを準用する。
8	別紙5 p. 37 26行目	⑤ (略)	⑤ (略) ⑥ <u>個別機能訓練加算(Ⅱ)を取得する場合、厚生労働省への情報の提出については、L I F Eを用いて行うこととする。L I F Eへの提出情報、提出頻度等については、「科学的介護情報システム(L I F E) 関連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」を参照されたい。</u> <u>サービスの質の向上を図るため、L I F Eへの提出情報及びフィードバック情報を活用し、利用者の状態に応じた個別機能訓練計画の作成(Plan)、当該計画に基づく個別機能訓練の実施(Do)、当該実施内容の評価(Check)、その評価結果を踏まえた当該計画の見直し・改善(Action)の一連のサイクル(PDCAサイクル)により、サービスの質の管理を行うこと。</u> <u>提出された情報については、国民の健康の保持増進及びその有する能力の維持向上に資するため、適宜活用されるものである。</u>
9	別紙5	① 経口維持加算(I)について	① 経口維持加算(I)について

	p. 76 6 行目	は、次に掲げるイ及びハの通り、実施するものとする こと。	は、次に掲げるイからハまでの通り、実施するものとする こと。
10	別紙 8 p. 6 22 行目	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（資本金が <u>3 億円</u>以下又は常時使用する従業員の数が <u>300 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（<u>医療・介護を含むサービス業を主たる事業とする事業主</u>については資本金が <u>5000 万円</u>以下又は常時使用する従業員の数が <u>100 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>
11	別紙 9 p. 6 25 行目	<p>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 24 号）附則第 3 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</p>	<p>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 24 号）附則第 3 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</p>

		<p>充実等に関する法律第 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（資本金が <u>3 億円</u> 以下又は常時使用する従業員の数が <u>300 人</u> 以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>	<p>充実等に関する法律第 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（<u>医療・介護を含むサービス業を主たる事業とする事業主</u>については資本金が <u>5000 万円</u> 以下又は常時使用する従業員の数が <u>100 人</u> 以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>
12	<p>別紙 9 p. 62 3 行目</p>	<p>(5)～(11) (略)</p>	<p>(5)・(6) (略)</p> <p>(7) <u>指定地域密着型介護老人福祉施設に指定短期入所生活介護事業所、指定通所介護事業所、指定地域密着型通所介護、併設型指定認知症対応型通所介護事業所、指定小規模多機能型居宅介護事業所、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所等が併設される場合については、処遇等が適切に行われる場合に限り、それぞれ次のとおり人員基準の緩和を認めている。</u></p> <p>① (略)</p> <p>② <u>指定通所介護事業所又は指定地域密着型通所介護事業所に置かないことができる人員</u> (略)</p> <p>③・④ (略)</p> <p>(8)～(11) (略)</p>
13	<p>別紙 10</p>	<p>また、居宅サービス計画の届</p>	<p>また、居宅サービス計画の届</p>

	p. 8 15 行目	出頻度について、一度市町村が 検証した居宅サービスの計画 の次回の届出は、1年後でよい ものとする。	出頻度について、一度市町村が 検証した居宅サービスの計画 の次回の届出は、1年後でもよ いものとする。
14	別紙 10 p. 10 19 行目	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企 業（資本金が <u>3 億円</u>以下又は常 時使用する従業員の数が <u>300 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企 業（<u>医療・介護を含むサービ スを主たる事業とする事業主 については資本金が 5000 万円</u> 以下又は常時使用する従業員 の数が <u>100 人</u>以下の企業）は、 令和 4 年 4 月 1 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。</p>
15	別紙 11 p. 4 11 行目	<p>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 24 号）附則第 3 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</p>	<p>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 24 号）附則第 3 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</p>

		<p>の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（資本金が <u>3 億円</u>以下又は常時使用する従業員の数が <u>300 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>	<p>の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（<u>医療・介護を含むサービス業を主たる事業とする事業主</u>については資本金が <u>5000 万円</u>以下又は常時使用する従業員の数が <u>100 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>
16	別紙 12 p. 10 11 行目	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（資本金が <u>3 億円</u>以下又は常時使用する従業員の数が <u>300 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（<u>医療・介護を含むサービス業を主たる事業とする事業主</u>については資本金が <u>5000 万円</u>以下又は常時使用する従業員の数が <u>100 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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</p>



			たい。
17	別紙 13 p. 11 1 行目	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（資本金が <u>3 億円</u>以下又は常時使用する従業員の数が <u>300 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（<u>医療・介護を含むサービスを主たる事業とする事業主</u>については資本金が <u>5000 万円</u>以下又は常時使用する従業員の数が <u>100 人</u>以下の企業）は、令和 4 年 4 月 1 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。</p>
18	別紙 14 p. 10 21 行目	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企</p>	<p>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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企</p>

		業（資本金が <u>3億円</u> 以下又は常時使用する従業員の数が <u>300人</u> 以下の企業）は、令和4年4月1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。	業（ <u>医療・介護を含むサービス業</u> を主たる事業とする事業主については資本金が <u>5000万円</u> 以下又は常時使用する従業員の数が <u>100人</u> 以下の企業）は、令和4年4月1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。
19	別紙 15 p. 10 25 行目	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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（資本金が <u>3億円</u> 以下又は常時使用する従業員の数が <u>300人</u> 以下の企業）は、令和4年4月1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。	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 24 号）附則第 3 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 30 条の 2 第 1 項の規定により、中小企業（ <u>医療・介護を含むサービス業</u> を主たる事業とする事業主については資本金が <u>5000万円</u> 以下又は常時使用する従業員の数が <u>100人</u> 以下の企業）は、令和4年4月1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。
20	別紙 16 の別紙 1	<u>30</u> 「重度認知症疾患療養体制加算」に係る届出について	<u>31</u> 「重度認知症疾患療養体制加算」に係る届出について

	p. 1-33 14 行目・15 行目	は、「重度認知症疾患療養体制加算に係る届出」(別紙 24)を添付してください。 <u>31</u> 「移行計画の提出状況」については、「介護療養型医療施設の移行に係る届出」(別紙 25)を添付してください。	は、「重度認知症疾患療養体制加算に係る届出」(別紙 24)を添付してください。 <u>32</u> 「移行計画の提出状況」については、「介護療養型医療施設の移行に係る届出」(別紙 25)を添付してください。														
21	別紙 16 の別紙 1-4 A 6	栄養改善体制	栄養アセスメント・栄養改善体制														
22	別紙 16 の別紙 10-5	(2)配置状況 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>① 常勤・非常勤</td><td></td></tr> <tr><td>② 1 週間の勤務日数</td><td>日/週</td></tr> <tr><td>③ 1 日あたりの勤務時間数</td><td>時間/日</td></tr> </table> (3)業務負担の軽減や効率化できる具体的な業務内容 <table border="1" style="margin-left: 20px; width: 100px; height: 20px;"> <tr><td></td></tr> </table>	① 常勤・非常勤		② 1 週間の勤務日数	日/週	③ 1 日あたりの勤務時間数	時間/日		(2)介護支援専門員の配置状況 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>常勤換算</td><td>人</td></tr> </table> (3)配置状況 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>① 常勤・非常勤</td><td></td></tr> <tr><td>② 1 月あたりの勤務時間数</td><td>時間/月</td></tr> </table> (4)業務負担の軽減や効率化できる具体的な業務内容 <table border="1" style="margin-left: 20px; width: 100px; height: 20px;"> <tr><td></td></tr> </table>	常勤換算	人	① 常勤・非常勤		② 1 月あたりの勤務時間数	時間/月	
① 常勤・非常勤																	
② 1 週間の勤務日数	日/週																
③ 1 日あたりの勤務時間数	時間/日																
常勤換算	人																
① 常勤・非常勤																	
② 1 月あたりの勤務時間数	時間/月																
23	別紙 16 の別紙 12-6 5(3) 「常勤職員の状況」	介護職員の総数 (常勤換算)	看護・介護職員の総数 (常勤換算)														
24	別紙 16 の別紙 12-6	備考1 要件を満たすことが分かる根拠書類を準備し、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。 <u>備考 2</u> 認知症対応型共同生活介護については、常勤職員の状況の「介護職員」は、「看護・介護職員」と読み替える	備考 要件を満たすことが分かる根拠書類を準備し、指定権者からの求めがあった場合には、速やかに提出すること。														

		<u>ものとする。</u>	
25	別紙 16 の別紙 18	<p>評価対象期間の通所リハビリテーション終了者数 <u>(注 1)</u></p> <p>①のうち、指定通所介護等を実施した者の数 <u>(注 2)</u></p> <p>評価対象期間の新規終了者数 <u>(注 3)</u></p>	<p>評価対象期間の通所リハビリテーション終了者数</p> <p>①のうち、指定通所介護等を実施した者の数 <u>(注 1)</u></p> <p>評価対象期間の新規終了者数 <u>(注 2)</u></p>
26	別紙 17 p. 33 34 行目	<u>所定疾患施設療養費の内容について、投薬、検査、注射、処置の内容が明らかになるように記載すること。</u>	
27	別紙 21	<u>老人医療の受給者番号</u>	<u>被保険者番号</u>