

指定（介護予防）訪問看護事業所管理者誓約書

指定居宅サービス等の事業の人員等に関する基準等を定める条例（平成30年横須賀市条例第28号）第3条で準用する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（平成11年厚生省令第37号）第74条で準用する第52条（及び指定介護予防サービス等の事業の人員等に関する基準等を定める条例（平成30年横須賀市条例第29号）第3条で準用する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（平成18年厚生労働省令第35号）第74条で準用する第52条）の規定に従い、運営に関する基準を遵守し、当該指定事業所の管理者の責務を適正に果たすことを誓います。

令和 年 月 日

事業者名（開設法人名）

事業所名

管理者氏名（自署）

○ 指定居宅サービス等の事業の人員等に関する基準等を定める条例

（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）

第3条 介護保険法（平成9年法律第123号。以下「法」という。）第42条第1項第2号に規定する条例で定める基準該当居宅サービスの事業に係る人員、設備及び運営に関する基準並びに法第74条第1項及び第2項に規定する条例で定める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は、次条から第37条までに定めるもののほか、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（平成11年厚生省令第37号）で定める基準の例による。

○ 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

（準用）

第74条 第8条、第9条、第11条から第13条まで、第15条から第19条まで、第21条、第26条、第30条から第34条まで、第35条から第38条まで及び第52条の規定は、指定訪問看護の事業について準用する。この場合において、これらの規定中「訪問介護員等」とあるのは「看護師等」と、第8条中「第29条」とあるのは「第73条」と、第13条中「心身の状況」とあるのは「心身の状況、病歴」と読み替えるものとする。

（管理者の責務）（注）下線部分は準用に伴う読替え

第52条 指定訪問看護事業所の管理者は、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うものとする。

2 指定訪問看護事業所の管理者は、当該指定訪問看護事業所の従業者にこの節の規定（※）を遵守させるため必要な指揮命令を行うものとする。

※ 「この節の規定」とは、「第4章 訪問看護 第4節 運営に関する基準」（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第63条から第74条までの規定）を指します。

なお、介護予防訪問看護についても、指定介護予防サービス等の事業の人員等に関する基準等を定める条例において同様に規定されています。

管理者の責務チェックリスト

【管理者の責務について】

- 「管理者」は、従業員の勤務管理や資格の確認、利用者やその家族、ケアマネジャー等との介護サービス利用に関する連絡調整のほか、事業所の業務の全てについて管理する必要があり、その責任を負うこととなります。
- 事業所における法令遵守の促進を図るため、実施する介護保険サービスに係る基準の内容を理解し、従業員に対し、これを指導する立場にあります。
- 下記「チェックリスト」は、こうした【管理者の責務】を果たすために必要な内容となりますので、必ず確認してください。

チェック欄 (○×を記載)	チェック内容	備考(ポイントなど)
1	管理者は、常勤である。	「常勤」とは、勤務時間が就業規則等に定める常勤の従業員が勤務すべき時間数に達していることをいいます。
2	管理者以外に他の事業所、施設等の職務と兼務する場合、当該指定サービス事業所と同一敷地内にある。	他の場所での勤務は不可
3	他の事業所、施設等の職務と兼務する場合は、管理業務に支障がない範囲までとしている。	管理業務に支障が生じる場合には、人員基準違反となります。管理者としての勤務時間は客観的に見て、従業員数、利用者数など事業所規模等に応じた適切な時間数が必要です。
4	横須賀市ホームページの介護保険サービス事業者用のページに掲載されている「運営の手引き」を事務室に備え付け、いつでも業務の参考とすることができるようにする。	併せて集団指導講習会の資料も活用して下さい。
5	サービスの基準（人員基準・設備基準・運営基準）を介護保険六法や運営の手引きなどにより理解している。	管理者は人員基準・設備基準・運営基準を理解していなければなりません。
6	従業員に業務を一任せず、自らが業務の実施状況を十分に把握し、事業所の管理を一元的に行うということを理解している。	実地指導等の際は、基本的に管理者にヒアリングを行います。
7	従業員に対して、運営に関する基準を遵守させるため、必要な指揮命令を行くことを理解している。	管理者は、運営の基準等を理解し、従業員を指導しなければなりません。
8	従業員の勤務管理について、タイムカード等により出勤状況を確認できる。	
9	従業員の雇用名簿、給与支払簿等雇用に関する書類を整備している。	
10	健康診断の実施等、労働関係法令を遵守した雇用を行っている。	疑問点がある場合には、最寄りの労働基準監督署等に相談してください。
11	資格が必要な職種の方を雇用する場合、その資格証の有効期間等を確認し、その写しを事業所で保管している。	
12	横須賀市ホームページに掲載されている「運営状況点検書」により、基準に従った運営ができていないか運営状況の点検を行い、点検結果を事業所に備えている。	実地指導の際に、事前提出資料として提出いただく場合があります。
13	指定申請時の内容に変更があった場合、変更届の提出義務があることを理解している。	「横須賀市ホームページ」にある変更届一覧表に示される内容に変更があった場合に届出が必要です。
14	メール配信システムの登録を行う。	定期的なメールチェックにより、法令等に関する最新情報を入手してください。