

Q&A(5月22 版 入院基本料算定に関するもの)

療養病棟入院基本料算定病棟については、4月届出は不要か？

A 不要。7月からの新しい区分については届出が必要となるが、この詳細については、5月中に厚生労働省より通知が出される見通し

届出書作成にかかわる留意点

2～3月、3～4月といった月をまたぐ1ヶ月又は4週間での実績で届け出を行っても良いか？

A 4月14日以前の実績であれば月をまたいでいても可能。

「4週間」での届出は「平均夜勤時間数」計算のみに可能なのか？

A そのとおりである。4月以降の届出については、看護配置に関する実績は、従来どおり1ヶ月となる。

有給休暇や院外の研修であっても病棟勤務時間数に計上できるのか？

A 勤務時間とは、あくまで入院患者の看護にあたる勤務時間数(休憩時間を含む拘束時間)であり、有給休暇日や学会等を勤務時間として計上することはできない

3月実績で『平均夜勤時間数72時間以内』が満たせない場合どうすればよいか？

A 4月に平均夜勤時間数72時間以内となる勤務計画が作成されていれば、3月実績に4月の勤務計画を添えて届出が可能。ただしこの場合には5月に社会保険事務局に4月の実績を報告しなければならない。4月実績で平均夜勤時間数72時間以内とならなかった場合には、6月末までに病棟運営計画書を提出した上で、7月に4～6月の平均を報告する。

3月実績で『看護職員複数夜勤体制』要件が満たせない場合はどうすればよいか？

A 15対1、18対1、20対1入院基本料を算定しようとする病院に限り、以下の措置によって届出が可能。「原則2名の看護職員を夜勤に配置しているが4月から全ての夜勤帯に看護職員を複数配置することが困難で看護職員の確保が特に困難と認められる場合には、看護職員の確保に関する計画を提出した上で、平成18年9月30日までは看護職員1名に代えて看護補助者をあてることができる。」

3月実績で『平均在院日数』要件が満たせない場合はどうすればよいか？

A その他の要件をすべて満たしている場合は、届出直後の3ヶ月間に所定の日数以内にすることができ病棟運営計画書を提出した上で届出をすることが可能

3月実績で算定希望の入院基本料区分に要する看護配置が確保できなかった場合も4月の勤務計画をもって届け出を行うことが可能か？

A 看護職員配置についてはあくまでも実績による届出が必要である。なお、4月以降体制が整ったのち、あらたに1ヶ月の実績をもって、上位区分の届出を行うことができる。

入院基本料の届出受理後に、一時的に看護配置が手薄になって要件を満たせなくなった場合、「1ヶ月以内の1割以下の範囲」の変動であれば許容されるとのことだが、具体的な例を示して欲しい。

A 具体的な変動時の許容幅の例は、以下による。

【例】届出区分 10 対1 入院基本料 1 日平均入院患者数180 名

「1日看護配置数」 $((1日平均入院患者数) \div 届出区分の数「10」) \times 3 = 180 / 10 \times 3 = 54$

これに対し、実際の「月述べ看護時間数」から算出される「月平均1日あたり看護配置数」が

「54」を満たさない場合、「54」未満で、かつ1割減の値である「 $54 \times 0.9 = 48.6$ 」までの間であれば、1ヶ月に限り許容される。ただし、翌月には「54」を超える看護提供を回復する必要がある。