

実地指導での主な指導事項（平成30年度・令和元年度） 【介護サービス事業（共通）】

項目	問題点	指導内容・補足説明
運営規程	① 従業者の人数が実際の配置人数と違っていた。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実際の配置人数を適切に記載する必要がある。 「運営規程」に記載する「従業者の員数」については、原則的として、次の①によるものであるが、②又は③のような表記とすることでも差し支えないこととしている。 ① 人員基準を満たす実際の配置人数を記載する。 ② 人員基準上、最低限必要な員数を記載した上で、「〇人以上」といった表記とする。 ③ 人員基準を満たす実際の配置人数を記載した上で、「員数は基準を下回らない範囲で増減することがある」旨の説明を付記する。 ・ 上記①では、「従業者の員数」に変更が生じた場合、運営規程の変更の届出が必要となるが、その取扱いについては、従業者の員数に日々の変動があったとしても、その都度でなく、1年のうちの一定の時期に行うことで足りるとされている。（平成27年3月2日・全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料） ・ なお、「重要事項説明書」の方に記載する配置人数は、「〇人以上」といった表記はせず、作成日現在の実人数を記載する。
	② 遵守する基準として、厚生労働省が厚生労働省令（厚生省令）で定めた人員、設備及び運営に関する基準を記載していた。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者が従うべき人員、設備及び運営に関する基準は、介護保険法の規定によって、市町村が条例で定める基準とされていることから、志木市の基準条例を記載する必要がある。 ・ 平成23年の法改正によって、従来、厚生労働省令（厚生省令）で定めることとされていた基準は、都道府県又は市町村の条例で定めることになり、都道府県又は市町村が条例を定めるに当たっては、厚生労働省令で定める基準に沿って定めるものとされた。 このため、厚生労働省令の基準を削除することまでは求めないが、第一義的に遵守する基準は市の条例であるため、上記のとおり明記する必要がある。 ・ なお、遵守する基準は、運営規程への記載が必須の項目ではないが、運営規程に記載している事業所では、上記のとおり記載する必要がある。
運営規程 重要事項説明書	① 「秘密保持」の項目で、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」を記載していた。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当該ガイドラインは平成29年5月に廃止され、現在は、厚生労働省から「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス」が示されている。
	運営規程の記載内容と重要事項説明書の記載内容で、一致しない箇所があった。	
重要事項説明書	各種加算の金額、算定要件の説明に誤りがあった。	

項目	問題点	指導内容・補足説明				
利用契約書	① 利用契約書の前文で、「事業者」として事業所名が記載されていた。 ② 利用契約書の「契約書署名欄」の「事業者」に、事業所名が記載されていた。	<ul style="list-style-type: none"> 契約当事者は、事業所ではなく、事業者としての法人になるので、法人名を記載する。また、署名欄での「事業者」についても、事業所名ではなく、法人名・代表者名を記載する。 利用している事業所が特定できるように、必要に応じて、事業所名を記載する。 法人の規模が大きい場合、法人代表者から契約に係る権限の委任を受けた者が契約の当事者になることは可能とされている。（この場合、法人内部で当該権限の委任に係る規定を整備する必要がある。） 				
勤務体制の確保等	① 月ごとの勤務表を作成していなかった。 ② 月ごとに作成する勤務表で、兼務している従業員について、兼務している職種ごとの勤務状況を分けて記載していなかった。	<ul style="list-style-type: none"> 原則として月ごとの勤務表（勤務予定表、勤務実績表）を作成し、従業員の日々の勤務時間、常勤・非常勤の別、人員基準で配置が必要な職種の従業員の配置、兼務関係などを明確にしなければならない。 特に、兼務している従業員がいる場合には、兼務している職種ごとに配置基準を満たしているかどうかを確認するため、月ごとの勤務表に、兼務している職種ごとの勤務状況を分けて記載する必要がある。 <p>(補足)</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を、労働時間の途中で与えなければならない。（労働基準法第34条） 使用者は、従業員に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない（労働基準法第35条）が、夜勤従業員の「夜勤明け」の日は、この法定休日には該当しないので注意が必要である。（毎週少なくとも1回の休日は、4週間を通じ4日の休日を与えることも認められる。） 変形労働時間制を採用していない事業所で、勤務予定表の作成に当たっては、法定労働時間（休憩時間を除き、1週間について40時間【注】、1日について8時間）を超えた労働時間を割り振らないようにする必要がある。（労働基準法第32条） <p>注） 保健衛生の事業（社会福祉施設が含まれる）に該当し、労働者数10人未満の事業場は、特例措置として「1週間で44時間以内」の規定が適用される。（労働基準法第40条、労働基準法施行規則第25条の2）</p> <ul style="list-style-type: none"> 変形労働時間制を採用している事業所で、勤務予定表を作成するに当たっての留意点は、次のとおり。（労働基準法第32条の2、第32条の4、労働基準法施行規則第12条の4） <table border="1" data-bbox="963 1173 2072 1332"> <tbody> <tr> <td data-bbox="963 1173 1299 1252">1か月単位の変形労働時間</td> <td data-bbox="1303 1173 2072 1252">対象期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間（上記の特例措置対象事業所は44時間）を超えないこと。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="963 1256 1299 1332">1年単位の変形労働時間</td> <td data-bbox="1303 1256 2072 1332">1日10時間、1週52時間を超えないこと。（対象期間が3か月を超える場合は、一定の制限がある。）</td> </tr> </tbody> </table>	1か月単位の変形労働時間	対象期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間（上記の特例措置対象事業所は44時間）を超えないこと。	1年単位の変形労働時間	1日10時間、1週52時間を超えないこと。（対象期間が3か月を超える場合は、一定の制限がある。）
1か月単位の変形労働時間	対象期間を平均して、1週間当たりの労働時間が40時間（上記の特例措置対象事業所は44時間）を超えないこと。					
1年単位の変形労働時間	1日10時間、1週52時間を超えないこと。（対象期間が3か月を超える場合は、一定の制限がある。）					

項目	問題点	指導内容・補足説明
<p>(続) 勤務体制の確保等</p>		<p>【訪問介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> 第1号訪問事業所の訪問介護員が、「事業所と利用者宅の間を移動する時間」や「利用者Aさん宅から利用者Bさん宅へ移動する時間」は、次に該当する場合は、その移動時間は労働時間に含まれるので、注意が必要である。 <ul style="list-style-type: none"> ※ 使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が訪問介護員に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当する。 (自宅から利用者宅に直行する時間や、利用者宅から自宅に直帰する時間は、移動時間ではなく通勤時間であり、労働時間には含まれない。) <p>【通所介護、地域密着型通所介護（療養通所介護は除く）、認知症対応型通所介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> 確保すべき勤務延べ時間数には、労働基準法第34条で確保すべきとされている休憩時間（補足：労働時間が6時間を超える場合は少くとも45分、8時間を超える場合は少くとも1時間）は含めて差し支えない。 介護職員が常時1名しか配置されていない事業所は、当該職員が休憩を取る時間帯に、介護職員以外で直接ケアを行う職員（生活相談員又は看護職員）が配置されていれば、配置基準を満たすものとして取り扱って差し支えない。 この取扱いは、サービス提供時間内において必要な労働力を確保しつつ、ピークタイムに手厚く配置することを可能とするなど、交代で休憩を取得したとしても必ずしもサービスの質の低下には繋がらないと考えられる通所介護（療養通所介護は除く）に限って認められるものである。 (平成24年3月16日 厚生労働省Q&A 問63 (介護保険最新情報 Vol. 267)) <p>【認知症対応型共同生活介護】</p> <ul style="list-style-type: none"> 夜間・深夜の勤務に従事する介護従業者には、労働基準法第34条の規定に基づき、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。 この場合、次の条件が満たされていれば、夜間・深夜の時間帯を通じて1以上の介護従業者に夜間・深夜の勤務を行わせているものと取り扱って差し支えない。 (条件) 当該介護従業者は、休憩時間を事業所内で過ごすこと。仮に、当該介護従業者が休憩時間中に事業所を離れる場合は、あらかじめ、十分な時間的余裕をもって使用者にその意向を伝え、使用者が当該時間帯に必要な交替要員を当該事業所内に確保できるようにすること。 休憩時間帯に、入居者の様態の急変等に対応して当該介護従業者が労働した場合には、当該労働に要した時間に相当する時間を当該夜間・深夜の時間帯の中で別途休憩時間として取得する必要があるため、別途の休憩時間を取得した場合にはその旨を記録しておく旨の取扱いを定めておくことが望ましい。 (平成15年3月31日 厚生労働省 痴呆性高齢者グループホームにおける夜間及び深夜の勤務の取扱いについて (疑義回答))

項目	問題点	指導内容・補足説明
秘密保持	<p>サービス担当者会議で、利用者の家族の個人情報を用いる場合の同意について、当該家族が複数である場合の同意が適切に行われていなかった。</p> <p>従業員が、業務上知り得た「利用者又はその家族の秘密」を漏らさないことについて、運営規程では従業員の雇用契約に含む旨規定していたが、個々の雇用契約には含まれていなかった。また、当該秘密保持に係る個別の誓約書も聴取していなかった。</p>	<p>個人情報使用同意書で、複数の家族から同意を得るか、又は「家族の代表」欄を設けて、家族の代表から同意を得る必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者は、従業員が業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を洩らさないよう、必要な措置を講じなければならないとされているが、具体的には次の方法が考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> ① 従業員の雇用契約（雇用条件通知書）に秘密保持の項目を入れる。 ② 従業員から秘密保持に係る誓約書を徴取する。 ③ 就業規則に秘密保持の項目を入れる。 ・ 上記のいずれの方法を取る場合であっても、秘密保持の対象が「利用者又はその家族の個人情報」であり、また、秘密保持の期間が「在職中だけでなく、退職後も含まれること」が明確になっていることが必要である。
高齢者虐待の防止	<p>高齢者虐待の防止に関する研修を実施していなかった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 埼玉県虐待禁止条例では、高齢者福祉施設の設置者又は介護サービス事業を行う者には、施設内での従業員に対する高齢者虐待防止等に関する研修の実施が義務付けられている。
衛生管理	<p>トイレの手洗いで、手を拭くタオルを利用者が共用していた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所内での感染を予防するため、共用のタオルは使用しない。 ・ ペーパータオルを備え付けたり、利用者に個人用のタオルを用意してもらうなど、感染予防対策を講じる必要がある。
従業員の健康管理	<p>従業員の健康診断を、定期的実施していなかった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働安全衛生法第66条及び労働安全衛生規則第44条の規定によって、常時使用する労働者に対する健康診断は、1年以内（夜勤職員は6か月以内）ごとに1回定期的に行うことが義務付けられている。 ・ 短時間労働者であっても、次の①、②のいずれにも該当する場合は、健康診断が必要である。 <ul style="list-style-type: none"> ① 期間の定めのない労働契約又は期間1年以上の有期労働契約により使用される者、契約更新により1年以上使用され、又は使用されることが予定されている者 ② 週の労働時間数が、通常の労働者の週の労働時間数の3/4以上である者 ・ 健康診断の実施は法で定められたものであるため、その実施に要した費用は、事業者が負担すべきものである。ただし、事業者が実施する健康診断を本人の都合で受診しない場合、他の医師による健康診断を受診させて、その健康診断結果が提出されたときは、健康診断の項目を省略できるほか、費用については本人負担としても差し支えないとされている。

【認知症対応型共同生活介護、地域密着型通所介護、第1号通所事業】

項目	問題点	指導内容・補足説明				
消火・避難訓練等	消火・避難訓練等を定期的に実施していなかった。	<p>消火・避難訓練等の実施については、消防法の規定によって防火管理者の選任が義務付けられた施設であるか否かによって、その規定が異なっている。</p> <p>【防火管理者の選任が必要な施設】（p7を参照）</p> <table border="1" data-bbox="943 395 2074 571"> <tr> <td data-bbox="943 395 1641 501">認知症対応型共同生活介護 地域密着型通所介護、第1号通所事業 (宿泊サービスを提供し、その利用者が主に要介護3以上)</td> <td data-bbox="1641 395 2074 501">従業者と利用者の合計が10人以上</td> </tr> <tr> <td data-bbox="943 501 1641 571">地域密着型通所介護、第1号通所事業 (上記以外)</td> <td data-bbox="1641 501 2074 571">従業者と利用者の合計が30人以上</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 防火管理者の主な責務は次のとおり。 <ol style="list-style-type: none"> ①消防計画の作成、消防署への届出 ②消火、通報及び避難の訓練の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 消火・避難訓練は年2回以上実施（消防法施行規則第3条第10項）し、実施する場合は、あらかじめ消防署に通報する。 ・ 通報訓練の実施回数は消防法での規定はないが、年1回以上は実施するのが望ましい。 ③消防用設備等の点検及び整備 <p>【防火管理者の選任が必要でない施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 消防法では、当該施設での消火・避難訓練等の実施については、規定されていない。 ・ 運営基準では、「定期的に避難、救出その他必要な訓練」の実施が義務付けられていることから、<u>少なくとも年に1回は消火・避難訓練等を実施する。</u> ・ 基準通知では、「防火管理について責任者」を定め、その者に「消防計画に準ずる計画」を作成させるものとされている。 <p>【共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 消火・避難訓練の実施に当たっては、必要に応じて、消防署員の立会いや指導を求める。 ・ 実施後は、実施した訓練の内容や課題、反省点などを整理した実施記録を整備する。 	認知症対応型共同生活介護 地域密着型通所介護、第1号通所事業 (宿泊サービスを提供し、その利用者が主に要介護3以上)	従業者と利用者の合計が10人以上	地域密着型通所介護、第1号通所事業 (上記以外)	従業者と利用者の合計が30人以上
認知症対応型共同生活介護 地域密着型通所介護、第1号通所事業 (宿泊サービスを提供し、その利用者が主に要介護3以上)	従業者と利用者の合計が10人以上					
地域密着型通所介護、第1号通所事業 (上記以外)	従業者と利用者の合計が30人以上					
	(補足)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運営基準では、「非常災害に関する具体的計画を立て、・・・定期的に避難、救出その他必要な訓練を行わなければならない」と規定されており、消防計画のみではなく、風水害、地震等の災害に対処するための計画作成と必要な訓練の実施が義務付けられている。（県の社会福祉課からは、当該計画の策定の手引が示されている。） ・ 水防法では、「浸水想定区域内」に所在し「要配慮者利用施設」に該当する施設は、洪水時等の「避難確保計画」の作成と市への報告、洪水時等を想定した避難訓練の実施が義務付けられている。 				

【認知症対応型共同生活介護、地域密着型通所介護、第1号通所事業】

項目	問題点	指導内容・補足説明
消防用設備	消防用設備について、定期的な点検が行われていなかった。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 消防法の規定によって、設置が義務付けられた消防用設備（p7を参照）については、次のとおり、定期的な点検が義務付けられている。 <u>6か月ごとの機器点検</u>（外観又は簡易な操作によって確認する点検） <u>1年ごとの総合点検</u>（実際に設備を作動させ、総合的な機能を確認する点検） ・ 点検は、消防設備士又は消防設備点検資格者に依頼し、点検を行う。 「延べ面積が1000㎡以上」に該当しない施設は、消防法の規定では、有資格者以外の者でも点検は可能とされているが、確実な点検を行うために、専門の有資格者に依頼するのが望ましい。 ・ 設置が義務付けられた消防用設備の点検結果は、<u>1年に1回（総合点検の実施後）</u>、消防署への報告が義務付けられている。 ・ 点検の結果、不良箇所があった場合は、速やかに改修や整備を行う。

(参考) 消防法施行令別表第1(6)項の区分、防火管理者の選任、主な消防用設備

区分		消防法施行令別表第1(6)項ロ(1)に該当する施設 (自力避難が困難な方が入所する施設等)	消防法施行令別表第1(6)項ハ(1)に該当する施設		
		防火管理者の選任基準 主な消防用設備		<ul style="list-style-type: none"> ・養護老人ホーム ・介護老人保健施設 ・認知症対応型共同生活介護事業所 ・軽費老人ホーム ・小規模多機能型居宅介護事業所 (いずれも、避難が困難な要介護者【注】を主として入居・宿泊させるもの) ・その他これらに類するものとして総務省令で定めるもの = 避難が困難な要介護者【注】を主として入居・宿泊させ、業として入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練、看護、療養上の管理その他の医療を提供する施設 ・通所介護・地域密着型通所介護・認知症対応型通所介護・第1号通所事業の事業所で、宿泊サービスを提供し、その利用者が主に要介護3以上である事業所 	<ul style="list-style-type: none"> ・老人福祉センター ・老人介護支援センター ・軽費老人ホーム ・有料老人ホーム ・小規模多機能型居宅介護事業所 (いずれも、左に掲げるものを除く) ・その他これらに類するものとして総務省令で定めるもの = 老人に対して、業として入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練、看護、療養上の管理その他の医療を提供する施設(ロ(1)に掲げるものを除く) ・通所介護・地域密着型通所介護・認知症対応型通所介護・第1号通所事業の事業所(左に掲げるものを除く)
防火管理者を選任しなければならない基準	収容人員(従業者の数と利用者の数とを合算した数)が10人以上		収容人員(従業者の数と利用者の数とを合算した数)が30人以上		
消火設備	消火器		全部	延べ面積150㎡以上	
	屋内消火栓設備			延べ面積700㎡以上	
	スプリンクラー設備		全部	床面積合計6,000㎡以上	
警報設備	自動火災報知設備	全部	(入居又は宿泊させるもの) 全部	(入居又は宿泊させるもの以外) 延べ面積300㎡以上	
	漏電火災警報器		延べ面積300㎡以上		
	消防機関へ通報する火災報知設備 (自動火災報知設備と連動)	全部	延べ面積500㎡以上		
	非常警報器具		収容人員20人以上50人未満 ※自動火災報知設備等が設置されているときは、不要		
	非常ベル、自動式サイレン又は 放送設備		収容人員50人以上		
非常ベル及び放送設備又は 自動式サイレン及び放送設備		収容人員300人以上			
避難設備	避難器具 (すべり台、避難はしご、救助袋等)	2階以上の階で、収容人員が20人以上(下の階に一定の施設がある場合は、10人以上)			
	誘導灯・誘導標識	全部	※避難が容易であると認められるもので、総務省令で定めるものについては、設置は不要 (例) 避難口誘導灯が設置不要となる部分 居室の各部分から主要な避難口を容易に見とおし、かつ、識別することができる階で、当該避難口に至る歩行距離が避難階にあっては20m以下、避難階以外の階にあっては10m以下であるもの		

・カーテン、布製のブラインド、暗幕、じゅうたん、ござ、人工芝、合成樹脂製床シート等は、防災性能を有するものでなければならない。

注) 消防用設備の設置基準は、建物の構造や階数等によって異なる場合がある。

(参考) その他の留意事項

<p>利用契約書の契約当事者(利用者側)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 利用契約書には、原則として、利用者本人から署名(自筆で氏名をサイン)又は記名押印(ワープロで入力した氏名やゴム印で押した氏名に、本人が印鑑を押す)を受ける。 利用者本人以外が契約の当事者となる場合 又は 署名を代行する場合は、次のとおり。 <table border="1" data-bbox="510 347 2074 1374"> <tr> <td data-bbox="510 347 887 839"> <p>判断能力が十分ではない場合</p> </td> <td data-bbox="887 347 2074 839"> <ul style="list-style-type: none"> 家庭裁判所に選任された成年後見人等(成年後見人・保佐人・補助人)が、本人を代理して契約する。(法定後見制度) あらかじめ自らが選んだ任意後見人と任意後見契約を締結しておく。本人の判断能力が低下した場合は、任意後見人が、家庭裁判所が選任する任意後見監督人の監督のもと、本人を代理して契約する。(任意後見制度) 利用者の判断能力に問題のある場合、親族などが「第三者のためにする契約 ※」をする場合があるが、トラブルが発生しかねない場合があるので、成年後見人の選任が勧められている。(日本弁護士連合会「介護保険サービス契約のモデル案(改訂版)」) <p style="text-align: center;">※ 契約により、当事者の一方が第三者に対してある給付をすることを約する契約。この場合、その第三者が、その当事者の一方の債務者に対して直接にその給付を請求する権利を有することになる。(民法第537条)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一方、成年後見人等が選任されていない場合でも、家族等が代理して契約を行っている実態がある。 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="510 839 887 1374"> <p>判断能力はあるものの、手指の障がいなどから署名や押印ができない場合</p> </td> <td data-bbox="887 839 2074 1374"> <ul style="list-style-type: none"> 署名代行者が、利用者の署名欄で署名を代行(代筆)する。 署名代行者の欄を設けて、署名を代行した旨、署名代行者の住所・氏名・利用者本人との関係・署名代行の理由などを記載する。 署名を代筆しているだけであって、代理して契約している訳ではないので、代理人の欄に署名代行者の氏名は記載しない。 <p>(記載例)</p> <table border="1" data-bbox="1055 1062 1626 1142"> <tr> <td>利用者</td> <td>住所</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>氏名</td> <td>(利用者本人の氏名)</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">← 署名代行者が代筆する</p> <p>署名代行者</p> <p>私は、本人に代わり、上記署名を行いました。私は、本人の契約意思を確認しました。</p> <p>住所</p> <p>氏名 (署名代行者の氏名) 印</p> <p>利用者本人との関係</p> <p>署名代行の理由</p> </td> </tr> </table> 	<p>判断能力が十分ではない場合</p>	<ul style="list-style-type: none"> 家庭裁判所に選任された成年後見人等(成年後見人・保佐人・補助人)が、本人を代理して契約する。(法定後見制度) あらかじめ自らが選んだ任意後見人と任意後見契約を締結しておく。本人の判断能力が低下した場合は、任意後見人が、家庭裁判所が選任する任意後見監督人の監督のもと、本人を代理して契約する。(任意後見制度) 利用者の判断能力に問題のある場合、親族などが「第三者のためにする契約 ※」をする場合があるが、トラブルが発生しかねない場合があるので、成年後見人の選任が勧められている。(日本弁護士連合会「介護保険サービス契約のモデル案(改訂版)」) <p style="text-align: center;">※ 契約により、当事者の一方が第三者に対してある給付をすることを約する契約。この場合、その第三者が、その当事者の一方の債務者に対して直接にその給付を請求する権利を有することになる。(民法第537条)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一方、成年後見人等が選任されていない場合でも、家族等が代理して契約を行っている実態がある。 	<p>判断能力はあるものの、手指の障がいなどから署名や押印ができない場合</p>	<ul style="list-style-type: none"> 署名代行者が、利用者の署名欄で署名を代行(代筆)する。 署名代行者の欄を設けて、署名を代行した旨、署名代行者の住所・氏名・利用者本人との関係・署名代行の理由などを記載する。 署名を代筆しているだけであって、代理して契約している訳ではないので、代理人の欄に署名代行者の氏名は記載しない。 <p>(記載例)</p> <table border="1" data-bbox="1055 1062 1626 1142"> <tr> <td>利用者</td> <td>住所</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>氏名</td> <td>(利用者本人の氏名)</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">← 署名代行者が代筆する</p> <p>署名代行者</p> <p>私は、本人に代わり、上記署名を行いました。私は、本人の契約意思を確認しました。</p> <p>住所</p> <p>氏名 (署名代行者の氏名) 印</p> <p>利用者本人との関係</p> <p>署名代行の理由</p>	利用者	住所			氏名	(利用者本人の氏名)
<p>判断能力が十分ではない場合</p>	<ul style="list-style-type: none"> 家庭裁判所に選任された成年後見人等(成年後見人・保佐人・補助人)が、本人を代理して契約する。(法定後見制度) あらかじめ自らが選んだ任意後見人と任意後見契約を締結しておく。本人の判断能力が低下した場合は、任意後見人が、家庭裁判所が選任する任意後見監督人の監督のもと、本人を代理して契約する。(任意後見制度) 利用者の判断能力に問題のある場合、親族などが「第三者のためにする契約 ※」をする場合があるが、トラブルが発生しかねない場合があるので、成年後見人の選任が勧められている。(日本弁護士連合会「介護保険サービス契約のモデル案(改訂版)」) <p style="text-align: center;">※ 契約により、当事者の一方が第三者に対してある給付をすることを約する契約。この場合、その第三者が、その当事者の一方の債務者に対して直接にその給付を請求する権利を有することになる。(民法第537条)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一方、成年後見人等が選任されていない場合でも、家族等が代理して契約を行っている実態がある。 										
<p>判断能力はあるものの、手指の障がいなどから署名や押印ができない場合</p>	<ul style="list-style-type: none"> 署名代行者が、利用者の署名欄で署名を代行(代筆)する。 署名代行者の欄を設けて、署名を代行した旨、署名代行者の住所・氏名・利用者本人との関係・署名代行の理由などを記載する。 署名を代筆しているだけであって、代理して契約している訳ではないので、代理人の欄に署名代行者の氏名は記載しない。 <p>(記載例)</p> <table border="1" data-bbox="1055 1062 1626 1142"> <tr> <td>利用者</td> <td>住所</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>氏名</td> <td>(利用者本人の氏名)</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">← 署名代行者が代筆する</p> <p>署名代行者</p> <p>私は、本人に代わり、上記署名を行いました。私は、本人の契約意思を確認しました。</p> <p>住所</p> <p>氏名 (署名代行者の氏名) 印</p> <p>利用者本人との関係</p> <p>署名代行の理由</p>	利用者	住所			氏名	(利用者本人の氏名)				
利用者	住所										
	氏名	(利用者本人の氏名)									