

サービス提供責任者の報酬上の評価及び人員配置基準の見直し

○ 訪問介護事業所のサービス提供責任者については、その報酬上の評価及び人員配置基準等のあり方について検討することとされている。

○ サービス提供責任者について

(1) 配置基準

訪問介護事業所は、次のいずれかの基準に基づき、常勤専従のサービス提供責任者を置くこととされている。

- ・ サービスの提供時間が450時間又はその端数を増すごとに1人以上
- ・ 訪問介護員等の数が10又はその端数を増すごとに1人以上

(2) サービス提供責任者以下の者が行うこととされている。

- ・ 介護福祉士
- ・ 介護職員基礎研修を修了した者
- ・ 1級訪問介護員
- ・ 3年以上介護等の業務に従事した2級訪問介護員

(3) サービス提供責任者の業務は以下のとおり。

- ① 訪問介護計画の作成
- ② 訪問介護の利用の申込みに係る調整
- ③ 利用者の状態の変化やサービスに関する意向の定期的な把握
- ④ サービス担当者会議への出席等による居宅介護支事業者等との連携
- ⑤ 訪問介護員に対する具体的な援助目標及び援助内容の指示、利用者の状況についての情報伝達
- ⑥ 訪問介護員の業務の実施状況の把握
- ⑦ 訪問介護員の能力や希望を踏まえた業務管理
- ⑧ 訪問介護員に対する研修、技術指導等
- ⑨ その他サービス内容の管理について必要な業務

介護給付費分科会介護サービス事業の実態把握のためのワーキングチーム報告(H19.12.10)

3 今後の検討課題について

③ 人員配置基準や介護報酬上の評価について

- 業務の実態に即した適切なサービス提供を可能とする観点から、サービス提供責任者等について、サービスの質の確保を前提に人員配置基準等の在り方の検討を行うとともに、介護報酬上の評価の可否について検討する必要があるのではないか。

介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (H20.5.20 参議院厚生労働委員会)

三、次期介護報酬改定に当たっては、介護従事者等の処遇の改善に資するための措置を講ずること。なお、地域差の実態を踏まえ、必要な見直しを検討すること。また、サービス提供責任者等の処遇に配慮するとともに、介護福祉士等の専門性を重視し、有資格者の評価の在り方について検討を行うこと。

【サービス提供責任者の人員配置基準の見直し】

○ 訪問介護事業所のサービス提供責任者については、

① サービスの提供時間が450時間又はその端数を増すごとに1人以上

② 訪問介護員等の数が10又はその端数を増すごとに1人以上

のいずれかの基準に基づき、常勤専従のサービス提供責任者を置くこととされている。

○ サービス提供時間や訪問介護員数が一定数を超えるごとに、常勤の者をサービス提供責任者と
する必要があることから、事業所にとっては、収入と支出がマッチしない構造となっている。

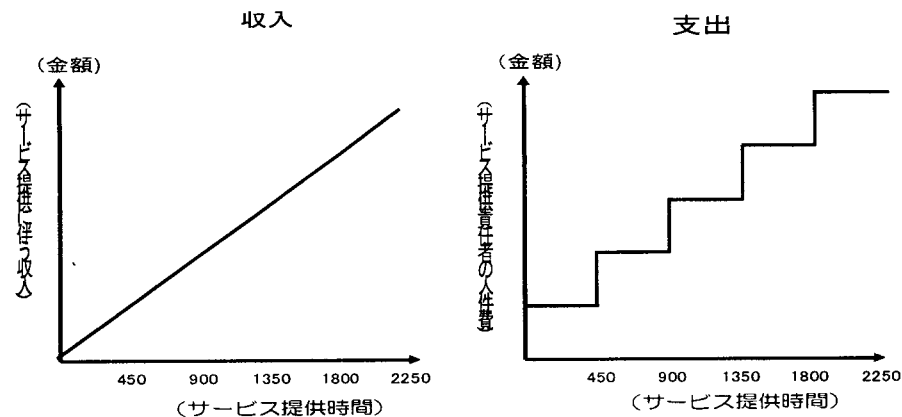
訪問介護事業所におけるサービス提供責任者数階級別事業所数(平成18年10月1日現在)

1事業所に配置するサービス提供責任者の人数	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人以上	不詳	総数
訪問介護事業所数	9,075	5,904	2,754	1,229	570	316	165	113	60	237	525	20,948
割合	43.3%	28.2%	13.1%	5.9%	2.7%	1.5%	0.8%	0.5%	0.3%	1.1%	2.5%	100.0%

11,348事業所(54.2%)

サービス提供責任者総数 45,378人

(資料出所) 厚生労働省「平成18年介護サービス施設・事業所調査」より作成。



- 訪問介護事業所における訪問介護員は、短時間労働者が6割以上を占めており、その処遇改善・定着率向上を図る上で、短時間労働者のキャリアアップは重要な課題である。
- 訪問介護員の有資格者の状況を見ると、介護福祉士のうち4割、1級訪問介護員のうち5割弱が非常勤職員である。

○ 訪問介護員の就業形態の状況

	正社員	非正社員	
		常勤労働者	短時間労働者
訪問介護員	17.9%	7.8%	65.4%
介護職員	56.5%	17.6%	21.1%

(資料出所) (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」

注1) 介護職員とは、訪問介護以外の介護保険法の指定サービス事業所で働き、直接介護を行う者を指す。

注2) 非正社員については、上記のデータ以外に「勤務形態が不明(訪問介護員8.9%)、(介護職員4.8%)」があり、「正社員」・「非正社員」の率を合算しても、100%とはならない。

○ 訪問介護事業所における訪問介護員の有資格者の状況

(単位:人)

	訪問介護員											
	計			介護福祉士(再掲)			1級訪問介護員(再掲)			2級訪問介護員(再掲)		
				計	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤
人数	385,668	92,057	293,611	52,775	30,959	21,816	30,821	15,462	15,359	268,620	39,683	228,937
割合(%)	100.0%	23.9%	76.1%	100.0%	58.7%	41.3%	100.0%	50.2%	49.8%	100.0%	14.8%	85.2%

(資料出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(平成18年10月1日現在)

(注)常勤はフルタイム労働者、非常勤は短時間労働者のこと。以下同じ。

○ これまでの介護給付費分科会において、サービス提供責任者について、

① 報酬上何らかの評価を行うべき

② 人員配置基準について

- ・ 従来通り常勤を基本とすべき(非常勤化に対する懸念)
- ・ 質が担保できれば優秀な非常勤職員を活用する道を開くべき
- ・ 人数ではなく配置時間で定めることもありうる

等の意見をいただいているところ。

介護給付費分科会における主な意見(サービス提供責任者関係) 抄

【報酬上の評価】

- ・ サービス提供責任者の業務について何らかの報酬上の評価を行うべき。
- ・ サービス提供責任者の役割の重要性に見合う処遇を可能にする報酬の水準を考えるべき。

【人員配置基準の見直し】

- ・ 常勤ではない人がサービス提供責任者になることにより、利用者の安心の保障が確保できるか懸念する。質の確保というのは、どのような形で確保するのか。
- ・ サービス提供責任者の基本原則は常勤。その原理原則は崩すべきではない。複数のサービス提供責任者がいる場合、それを統括するような主任サービス提供責任者といったものを検討し、そこに報酬上の評価をしてはどうか。
- ・ サービス提供責任者の重要性を考えると、非常勤で良いのかという疑問が残る。
- ・ サービス提供責任者を非常勤にするということは、非常に冒険である。
- ・ パートでも安易にサービス提供責任者になれるという論理は誤りである。
- ・ サービス提供責任者について、非常勤の方向というはあるべき姿ではない。
- ・ 優秀な人材であれば非常勤職員であってもサービス提供責任者の責務を十分に担えるし、非常勤職員のキャリアの選択肢も広がる。
- ・ 質が担保されれば、常勤・非常勤は大きな問題ではなく、非常勤でもよいのではないか。人数ではなく配置時間で定めることもあるのではないか。

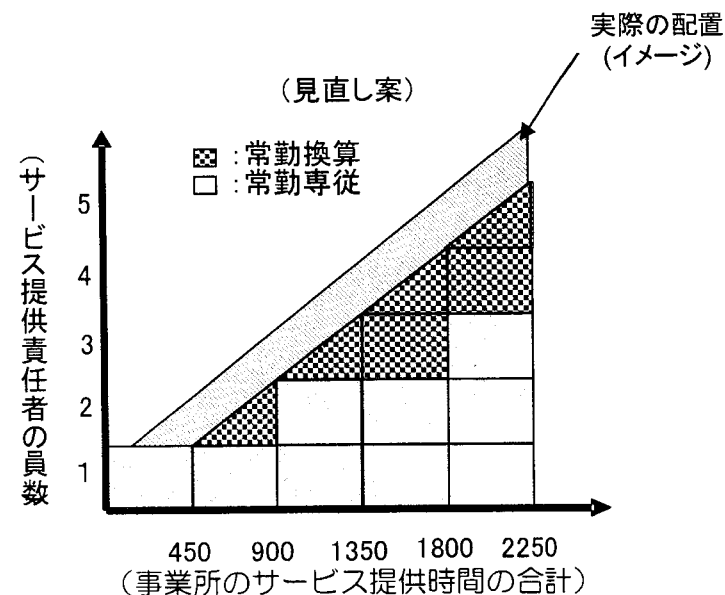
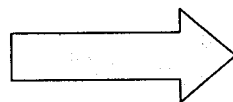
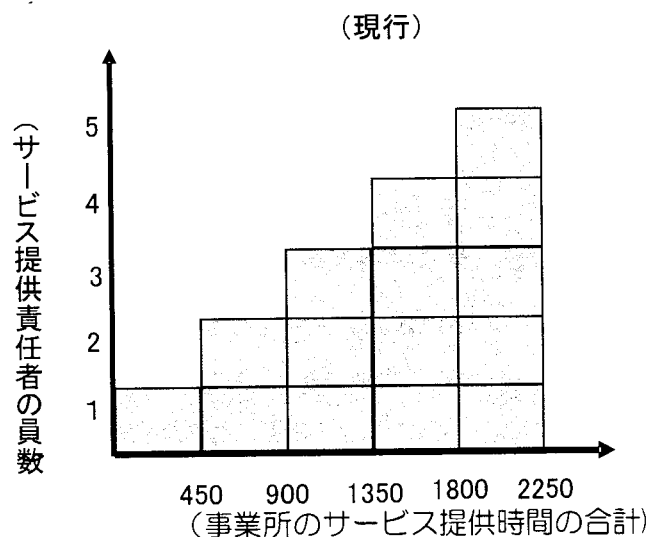
【その他】

- ・ サービス提供責任者の業務が多忙であることと常勤要件の見直しはどうか関係するのか。
- ・ サービス提供責任者の職業能力開発機会の充実や業務の具体化・標準化の推進が必要ではないか。

【見直しの方向性】

- サービス提供責任者の報酬上の評価については、その果たす役割は重要であることから、
 - ・ サービス提供責任者の手間が特にかかる初回及び緊急時における対応を評価、
 - ・ 特定事業所加算におけるサービス提供責任者の要件について、ヘルパーの資格要件と別に設定するとともに、その要件を見直し、加算を取得しやすくすることを検討してはどうか。
- 併せて、サービス提供責任者の人員配置基準については、
 - ・ 常勤及び非常勤のサービス提供責任者が業務を分担・協力できるようにする
 - ・ 非常勤職員のキャリアアップを図る
 - ・ 経営コストの弾力化を図る
 等の観点から、
 - ① 現行のサービス提供時間(450時間)又は訪問介護員等の員数(10人)に応じたサービス提供責任者の規制は維持する
 - ② 常勤を基本としつつ、複数を配置する事業所において、非常勤の者については常勤換算した数が常勤者数を超えないものとする
 - ③ 必要に応じ、常勤の者と非常勤の者が業務を分担・協力して行うことを検討してはどうか。

○ サービス提供責任者の人員配置基準の見直し(イメージ)



【新規利用者に対するサービス提供責任者の業務】

- 新規利用者の受付から初回のサービス提供までの間にサービス提供責任者が行う業務は、アセスメント、契約、ケアマネジャーや他事業者との連携、訪問介護計画書などの作成、訪問介護員の選定・オリエンテーション及び同行指導など、多岐にわたる。

通常想定される新規利用者に対するサービス提供責任者の業務

①新規利用の受付

- ・ケアマネジャーからの連絡内容を記録し、訪問介護員等の能力・シフト等を確認し受け入れの可否を判断する。

②アセスメント訪問

- ・利用者宅を訪問し、利用者のニーズの把握及び実際のサービス提供にあたって必要なアセスメントを行う。

③利用者との契約

- ・契約書及び重要事項説明書により、サービス内容や保険対象外サービスに関する説明を十分に行い、利用者又は家族の理解を得る。
- ・場合によっては、訪問介護計画の案を同時交付する。

④他の介護保険事業者等との連携

- ・サービス担当者会議への参加等により、ケアマネジャーや他の事業者との連携を図り、訪問介護計画に反映。

⑤訪問介護計画及び手順書等の作成

- ・利用者の目標や具体的なサービス内容を記載した訪問介護計画の作成。
- ・具体的なサービスの区分、内容、手順、所要時間及び留意事項の記載された手順書等の作成。(必要に応じ、家屋の見取り図等も添付する)
- ・場合により、訪問介護員等に対し訪問介護計画や手順書等を用いた事前指導を行う。

⑥初回のサービス提供

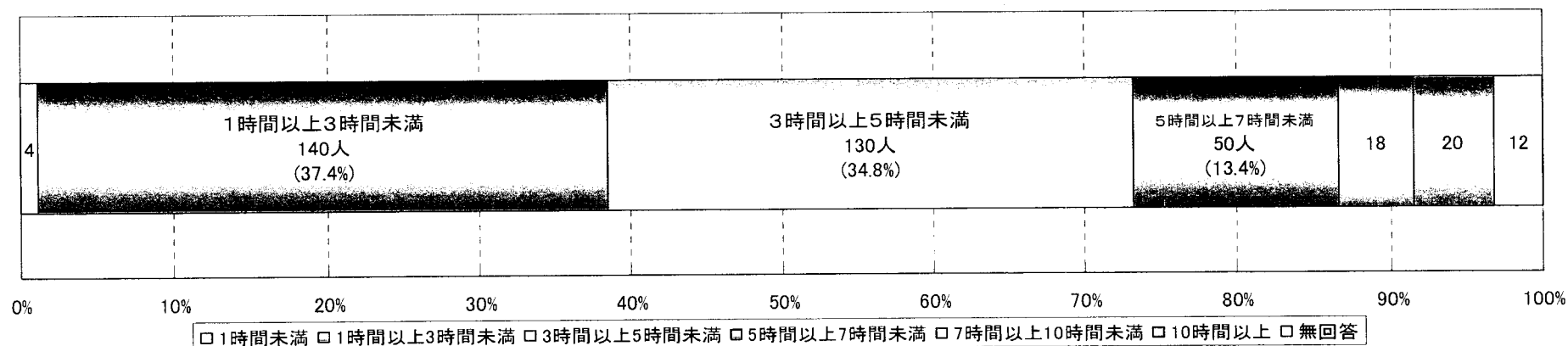
- ・担当サービス提供責任者自らによる訪問介護の提供又は訪問介護員に同行すること等による、訪問介護計画の妥当性の検証。

【新規利用者の受け入れに係る業務に要する平均的な時間】

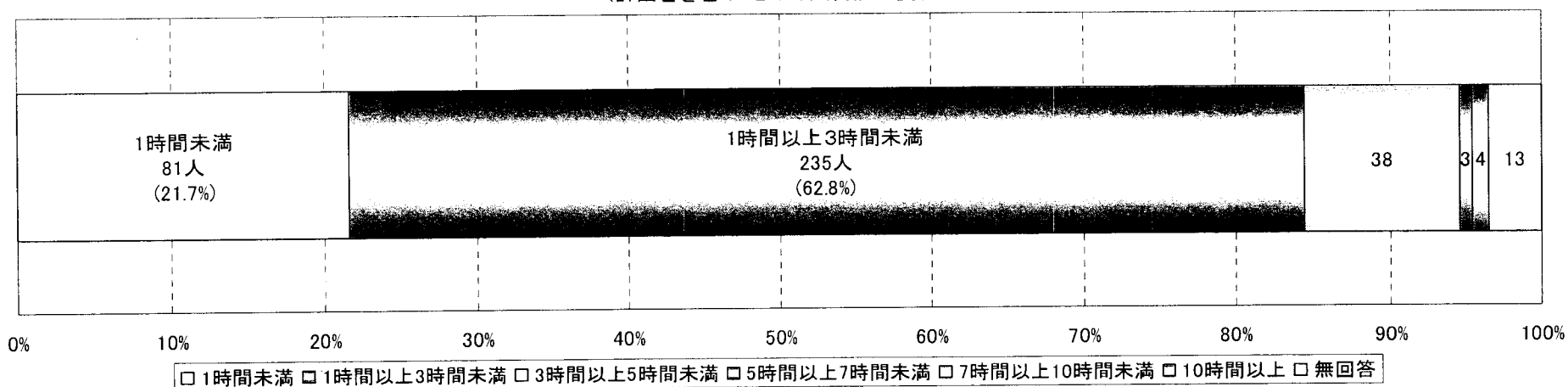
○新規利用者の受け入れに係る業務について、374名のサービス提供責任者にアンケートを行ったところ、

- ・ 新規利用者に対するサービス提供責任者の業務のうち、アセスメント訪問・ケアマネジャーとの調整も含めた訪問介護計画の作成に要する時間は、1～5時間と答えた者が72%。
- ・ そのうち、訪問介護計画の作成のみに要する時間は1～3時間の間と答えた者が63%。

新規利用者の受け入れに係る業務に要する利用者1人当たりの平均時間
(アセスメント訪問、ケアマネジャーとの調整も含む)(自記式調査)



新規利用者に対する訪問介護計画書の作成に要する利用者1人当たりの平均時間
(計画書を書くことのみ)(自記式調査)



(資料出所:平成20年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「サービス提供責任者の業務実態に関する研究(ダイヤ高齢社会研究財団)速報値」)

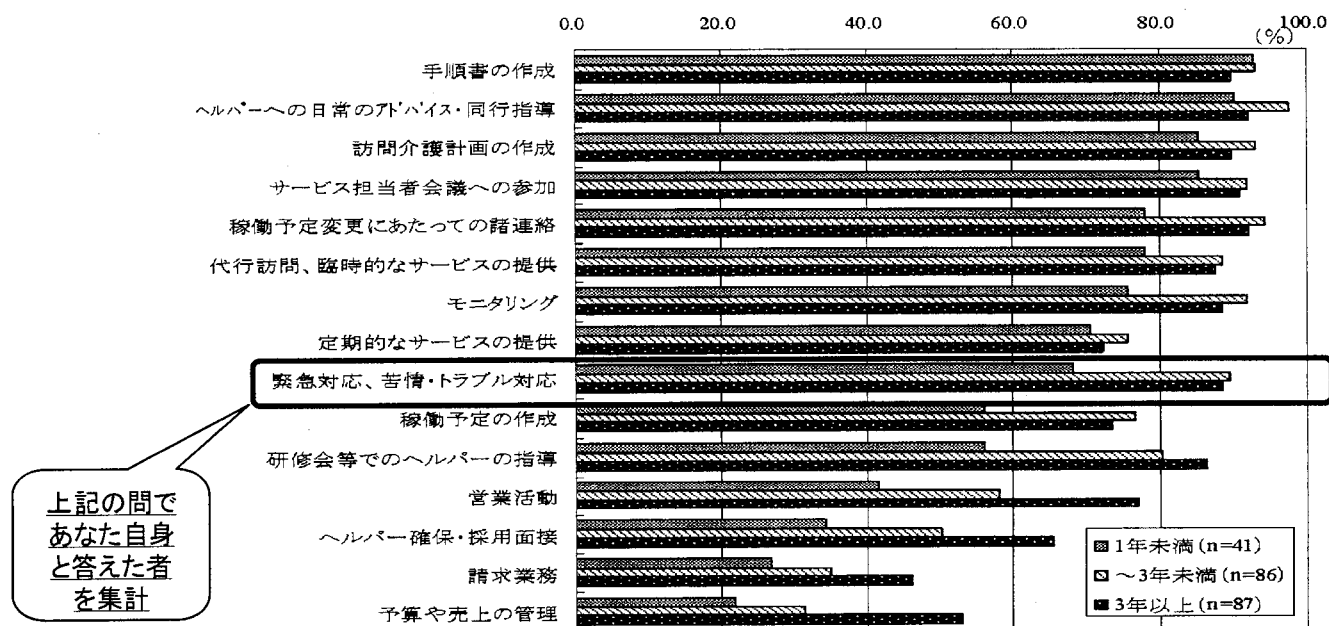
【サービス提供責任者の緊急対応等】

- 緊急対応等については94%のサービス提供責任者が業務として行っている。
- また、とりわけ一定程度の経験を有するサービス提供責任者の緊急対応等の担当割合は高い。

問12 あなたのステーションでは次の業務を誰が行っていますか。(複数回答可)

N=221	あなたのステーション内の人						本社やケアマネ等あなたのステーション外の人
	あなた自身	あなた以外の管理者兼務者	事業所管理者	登録ヘルパー・非常勤ヘルパー・月	それ以外の勤者・労働	事務員等担当者以外	
緊急対応、苦情・トラブル対応	85.1%	63.3%	25.8%	1.4%	4.1%	7.7%	4.5%

↑
94.1%



上記の問で
あなた自身
と答えた者
を集計

【サービス提供責任者の業務実態】

- サービス提供責任者の業務の実態調査によると、労働時間に占めるサービス提供責任者の本来業務が47.6%、ヘルパー業務が29.4%となっている。また、サービス提供責任者のヘルパー業務に費やす時間は月あたり平均48.5時間にのぼるとの調査がある。
- サービス提供責任者のうちヘルパー業務を行っている者の割合は高いが、利用者宅でのサービス提供時間が長いと、サービス提供責任者に求められる能力を発揮しにくい傾向がある。

○ サービス提供責任者の業務実態(2週間のタイムスタディ調査。サンプル数343人)

合計	訪問介護計画の作成・変更	サービス提供責任者としての利用者宅の訪問	ヘルパーの業務管理	ヘルパーの研修と指導	関係機関との連絡・調整	訪問以外による利用者・家族への対応	ヘルパー業務	請求業務	事業所の運営・管理に関する業務	休憩・食事
100.0%	5.7%	5.6%	23.7%	2.9%	6.8%	2.9%	29.4%	7.6%	7.8%	7.5%

47.6%

(資料出所:平成20年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「サービス提供責任者の業務実態に関する研究(ダイア高齢社会研究財団)速報値」)

○ サービス提供責任者の業務の実態

	平均値	中央値
サ責として訪問介護計画書の作成と管理を担当する利用者数	40.0人	33人
残業をすることなく適切な管理ができる利用者の人数	26.3人	20人
作成した訪問介護計画に従って稼働するヘルパーの人数	21.0人	19人
残業をすることなく適切な管理ができるヘルパーの人数	18.2人	15人
月に利用者宅でサービスを提供する時間(定期・臨時を含む)	48時間29分	40時間50分

○ サービス提供責任者の総合能力(自己評価)

変数	平均値	標準偏差
年齢	-0.043	0.030
学歴 ^{a)}	0.077	0.221
世帯としての通算経験年数(月単位)	0.031	0.014 **
世帯になる前のヘルパー経験の有無 ^{b)}	-0.178	0.690
ヘルパー1級もしくは介護福祉士資格の有無 ^{c)}	0.391	0.684
身体介護の能力自己評価 ^{d)}	0.508	0.516
生活援助の能力自己評価 ^{e)}	1.322	0.612 **
利用者・家族との信頼関係を構築する能力自己評価 ^{f)}	2.793	0.707 ***
通常1ヵ月の利用者宅でのサービス提供時間	-0.014	0.008 *
所属事業所のサービス管理得点 ^{g)}	3.351	1.059 ***
所属事業所の訪問介護サービス開始後経過年数	-0.140	0.137
所属事業所が同一敷地内で介護保険訪問介護のみ実施 ^{h)}	1.285	1.104
所属事業所のサービス提供責任者の人数	0.108	0.095
N	98	
-2 対数正規	116.072	
カイ2乗	65.329***	
Nagkerke R ² 値	0.577	

注1:「世帯調査 2007」より、サービス提供責任者が1人の事業所の者のデータは分析対象から除外した。

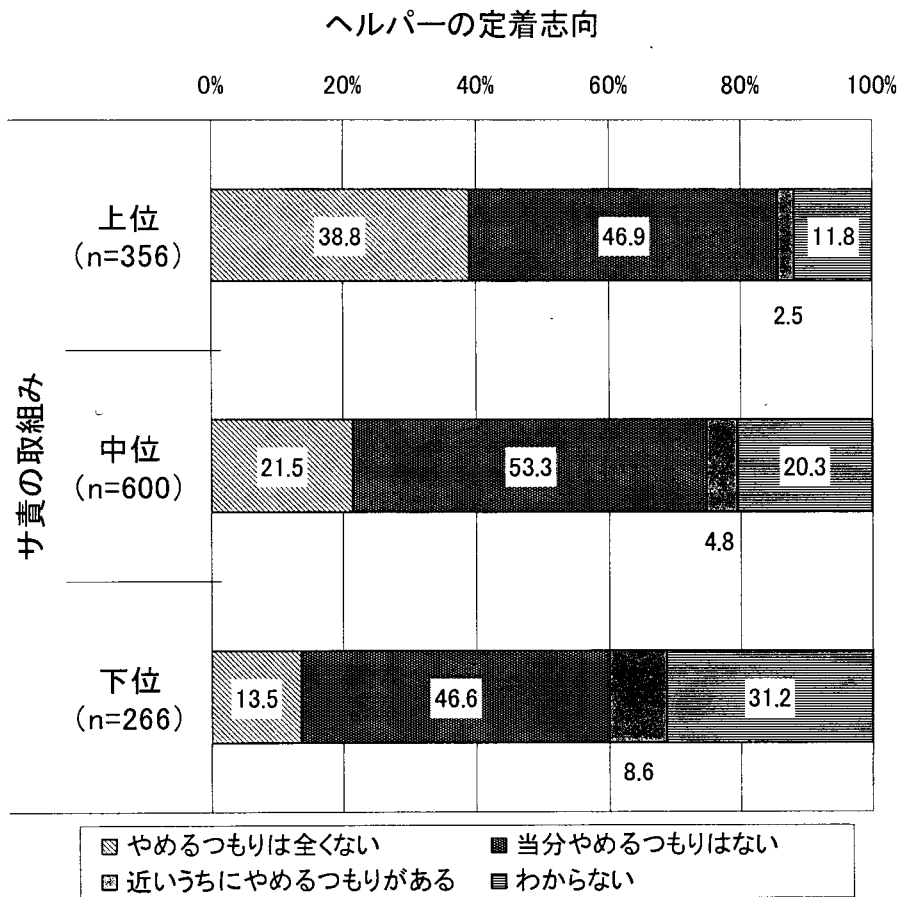
注2: a)「十分できている」を4、「ある程度できている」を3、「あまりできていない」を2、「まったくできていない」を1とした。b) 中学を1、高校を2、専修(専門)学校卒を3、短大・高専卒を4、大学・大学院卒を5とした。c) 勤務先を問わず、在籍のホームヘルパーとしての経験があるものを「サービス提供責任者の仕事を始める前まで」を1、ないものを0とした。d)「ホームヘルパー1級」もしくは「介護福祉士」資格を現在持っているものを1、いずれも持っていないものを0とした。e) サービス管理得点の算出方法については、第5章第5節(2)1)を参照のこと。f) 所属事業所が同一敷地内で介護保険の訪問介護サービス(予防を含む)のみ提供している場合を1、それ以外のサービスを実施している場合を0とした。

注3: ***: p<0.01 ** p<0.05 *: p<0.1

(出所)東京大学社会科学研究所(2007)「サービス提供責任者の仕事と働き方に関するアンケート」

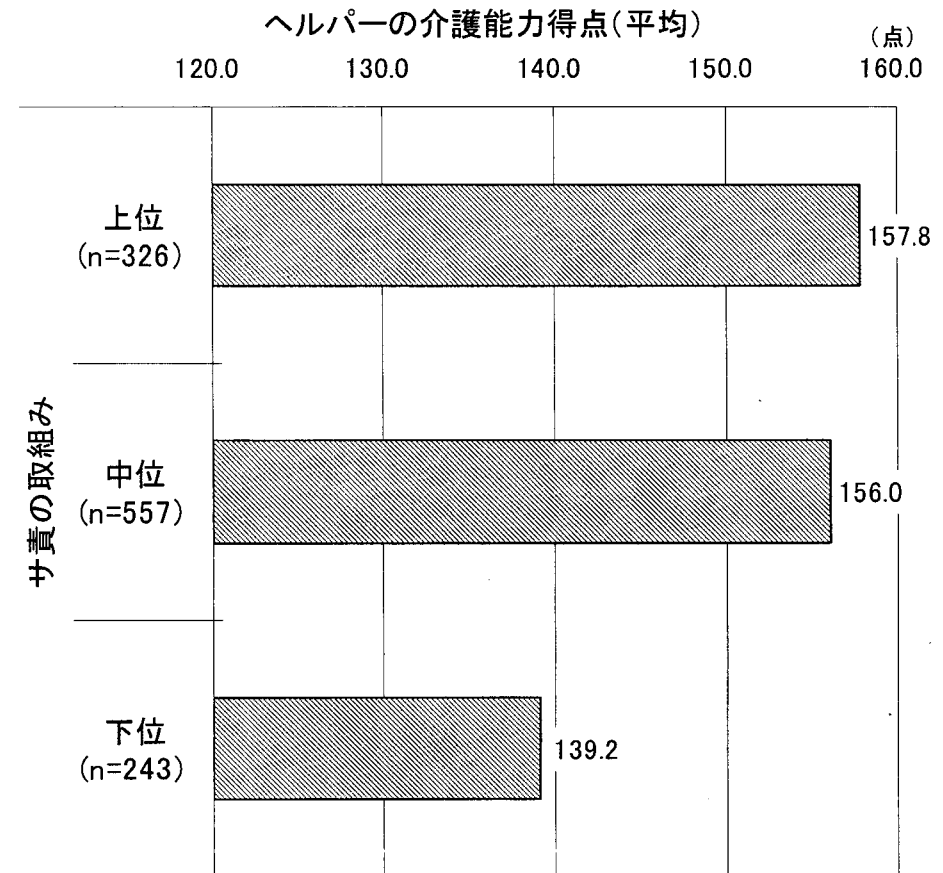
【サービス提供責任者の業務と訪問介護員の定着、能力開発】

- 所属事業所のサービス提供責任者の取組みが充実していると、訪問介護員の定着志向が高い。
- 所属事業所のサービス提供責任者の取組みが充実していると、訪問介護員の介護能力が高い。



※「サービス提供責任者の取組み」については所属する事業所のサービス提供責任者を訪問介護員が評価したもの。

(出所) 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子(2006)『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房, 121頁



※「サービス提供責任者の取組み」については所属する事業所のサービス提供責任者を訪問介護員が評価したもの。

(出所) 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子(2006)『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房, 113頁

【サービス提供責任者関連業務の分担と訪問介護員の定着率】

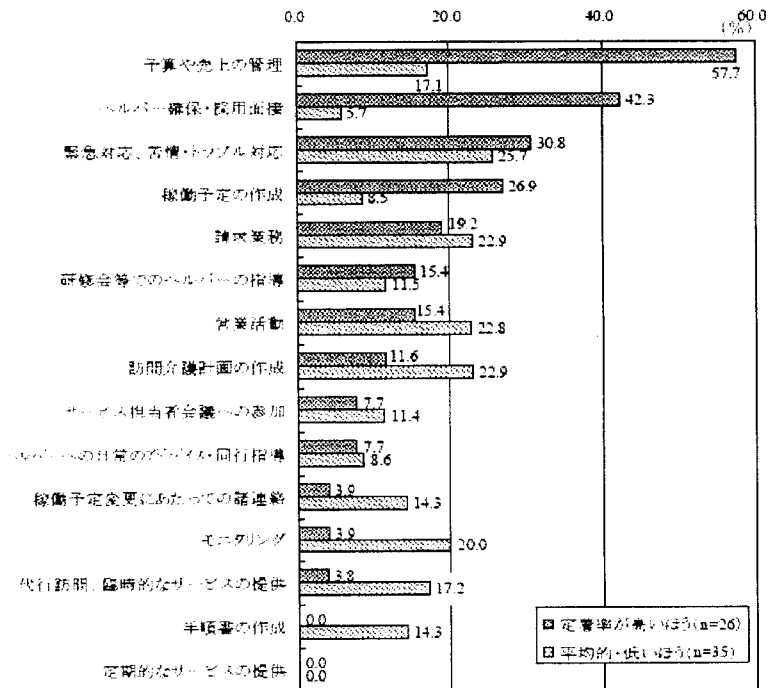
- 訪問介護員の定着率が相対的に高い事業所では、訪問介護員が定期的なサービスの提供のみならず、「予算や売上の管理」、「ヘルパー確保・採用面接」、「稼働予定の作成」「モニタリング」、「手順書作成」、「代行訪問」等といった幅広い業務に参加し、サービス提供責任者を補助している。
- 複数のサービス提供責任者がいる事業所では、分業を図ったほうが訪問介護員の定着率向上につながりやすい業務が存在する可能性がある。

- ヘルパーの定着状況別業務分担状況(ヘルパーが行う業務の割合)
(定着率が高いほうn=31/平均的・低いほうn=45)

	手順書の作成	稼働予定の作成	稼働予定変更にあたっての諸連絡	定期的なサービスの提供	代行訪問、臨時的なサービスの提供	モニタリング	サービス担当者会議への参加	ヘルパーへの日常のアドバイス・同行指導	研修会等でのヘルパーの指導	ヘルパー確保・採用面接	緊急対応、苦情・トラブル対応	営業活動	請求業務
定着率高いほう	54.8%	16.1%	35.5%	96.8%	90.3%	22.6%	38.7%	48.4%	25.8%	6.5%	12.9%	16.1%	9.7%
定着率平均的・低いほう	33.3%	8.9%	20.0%	97.8%	75.6%	6.7%	20.0%	33.3%	15.6%	0.0%	4.4%	4.4%	0.0%

- ヘルパーの定着状況別 複数のサービス提供責任者間の担当割合の差

※ 複数のサービス提供責任者がいる事業所について、回答者であるサービス提供責任者と、それ以外の責任者が担当している差を表す。
→ 差が大きいことは、サービス提供責任者間で分業が行われていることを表し、差が少ないことは分業が行われていないことを表す。



注1：『世帯調査2007』より、事業所単位の分析。

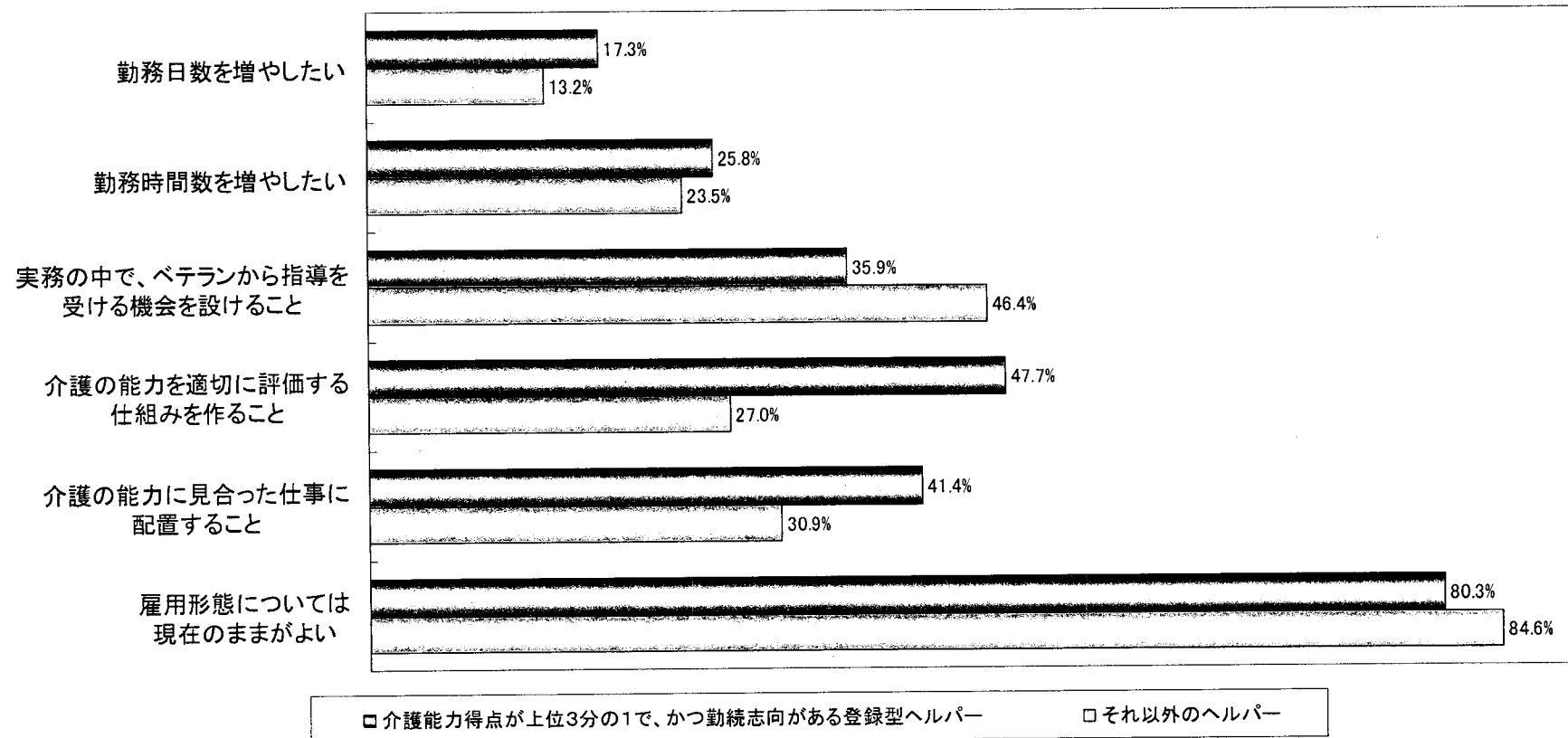
注2：サービス提供責任者が1人の事業所の者のデータは分析対象から除いた。

【勤続志向があり能力が高い非常勤訪問介護員の希望】

○ 勤続志向があり介護能力得点が高い非常勤訪問介護員とそれ以外の非常勤訪問介護員の希望を比較すると

- ① 仕事量(勤務日数・勤務時間数)については有意な差が見られない
- ② 能力の適切な評価、能力に見合った仕事への配置を希望する者が多い
- ③ 雇用形態については現在のままがよい者が全体として多く、両者の差がわずか

○高い職業能力を有する登録型ヘルパーとそれ以外のヘルパーの仕事に対する希望の比較



サービス提供責任者の常勤要件の一部見直しについて

	訪問介護事業所が抱える課題	常勤要件の一部見直しの考え方
サービス提供責任者 (現状は、常勤のみ)	○ヘルパー業務(利用者宅でのサービス提供時間)の多さが、責任者としての本来業務に影響 ○経営コストが硬直的 ※ヘルパーの定着率が低ければ、さらに、ヘルパー業務が増大する可能性	○責任者としての本来業務の適切な遂行 ・常勤を基本としつつ非常勤(短時間)の有資格者も登用 ・常勤者と非常勤者が業務を分担・協力して行うことが可能 ○経営コストが弾力化 ※ヘルパーの定着率が高まることで、ヘルパー業務の減少が期待できる

人事、業務分担が硬直的になりがち

人事、業務分担の弾力化

訪問介護員 (現状は、多くが短時間)	○有資格者であっても、短時間勤務であることで、キャリア志向が満たされにくい傾向 ○ヘルパー業務以外の責任者の補助的業務への参画の機会は多くない。 ※責任者の業務が適切でなければ、さらに、ヘルパーの定着率に影響	○有資格者のキャリア志向が満たされることで、定着率の向上が期待できる ○ヘルパーの幅広い業務への参加は、モチベーションの向上、定着率の改善につながる ※責任者の業務が適切に行われることで、さらに、ヘルパーの定着率の向上能力向上を通じたサービスの質の改善が期待できる
------------------------------	--	--

介護従事者の定着率・サービスの質の向上、経営の安定化

サービス提供責任者の報酬上の評価の充実・処遇改善

【参考】特定事業所加算について

- 訪問介護における特定事業所加算は、訪問介護員に対する研修や介護福祉士を多く雇用する事業所を加算で評価する仕組み。

訪問介護事業所の特定事業所加算の要件等

(1) 体制要件

- ① 事業所のすべての訪問介護員等(登録型の訪問介護員等を含む。以下同じ。)に対し、訪問介護員等ごとに研修計画を作成し、計画に従い、研修(外部における研修を含む。)を実施又は実施を予定していること。
- ② 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当該指定訪問介護事業所における訪問介護員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。
- ③ 指定訪問介護の提供に当たっては、サービス提供責任者が、利用者を担当する訪問介護員等に対し、利用者に関する情報やサービス提供に当たっての留意事項を文書等の確実な方法により伝達してから開始するとともに、サービス提供終了後、担当する訪問介護員等から適宜報告を受けること。
- ④ 当該指定訪問介護事業所のすべての訪問介護員等に対し、健康診断等を定期的に実施すること。

(2) 人材要件

- ① 当該指定訪問介護事業所の訪問介護員等の総数のうち介護福祉士の占める割合が百分の三十以上であること。
- ② 当該指定訪問介護事業所の訪問介護員等のうち三級課程の訪問介護員がいないこと。
- ③ 当該指定訪問介護事業所のすべてのサービス提供責任者が五年以上の実務経験を有する介護福祉士であること。

(3) 重度対応要件

- ① 算定日が属する月の前三月間における利用者の総数のうち、要介護状態区分が要介護四及び要介護五である者の占める割合が百分の二十以上であること。

【加算率等】

- (1)～(3)を満たす事業所は20%増、(1)及び(2)又は(1)及び(3)を満たす事業所は10%増。