

# 令和2年度 介護サービス事業者説明会

浜松市健康福祉部介護保険課

訪問系サービス共通

運営基準等及び介護報酬算定に関  
する留意事項

# 目 次

## 運営基準等及び介護報酬算定に関する留意事項

人員基準 通則	1
勤務体制の確保等	2
個人情報使用の同意	4
被保険者証及び負担割合証について	4
浜松市の地域密着型サービス及び総合事業の利用について	5
介護職員等特定処遇改善加算	6

## 人員基準 通則

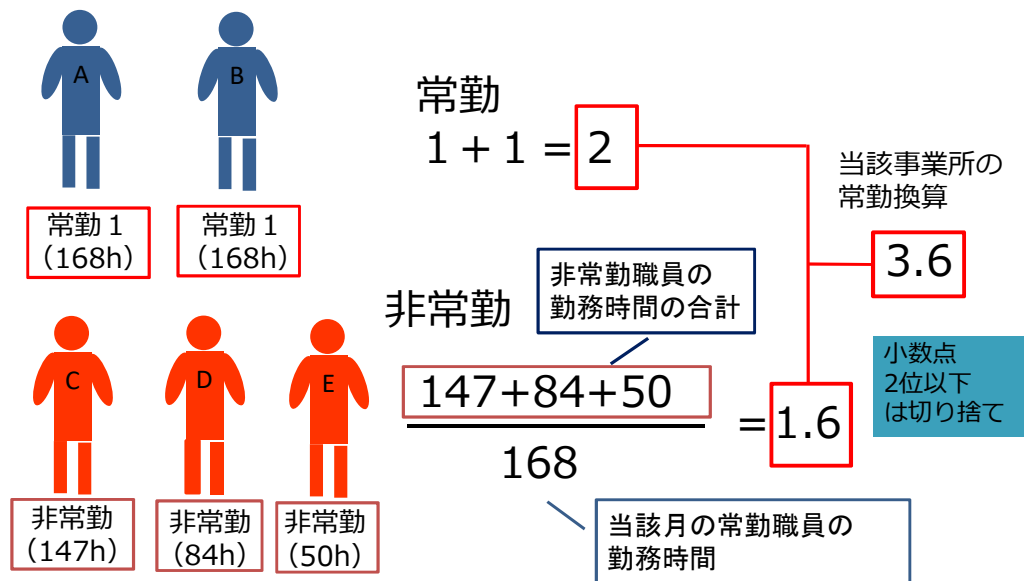
<p style="text-align: center;"><b>常勤</b></p>	<p>当該事業所における勤務時間が、当該事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本とします。）に達していることをいいます。※ また、同一の事業者によって当該事業所に併設される事業所の職務であって、当該事業所の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば、常勤の要件を満たすものとされます。</p>
<p style="text-align: center;"><b>専従</b></p>	<p>原則として、サービス提供時間帯を通じて当該サービス以外の職務に従事しないことをいいます。 指定基準等においては、「専ら従事する」、「専ら提供に当たる」等の表現で記載されています。</p>
<p style="text-align: center;"><b>兼務</b></p>	<p>「〇〇の職務を兼ねることができる」、「〇〇の職務に従事することができる」、「〇〇の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられる」などの表現で指定基準等に記載されている職種について、<u>当該職種の外に、当該事業所の他の業務又は同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事することをいいます。</u></p>

※ただし、いわゆる育児・介護休業法（平3法律76）第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことができます。

<p style="text-align: center;"><b>常勤換算</b></p>	<p>当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間を基本とします。）で除することにより、<u>当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法をいいます。</u></p>
<p style="text-align: center;"><b>勤務延時間</b></p>	<p><u>勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間（待機の時間を含みます。）として明確に位置付けられている時間の合計数とします。</u>なお、従業者1人につき勤務延時間数に参入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とします。</p>

## 常勤換算（イメージ）

（例） 常勤の勤務時間が168時間の月の勤務実績



## 勤務体制の確保等

介護サービス事業者は、利用者に対し適切なサービスを提供できるよう、事業所ごとに、従業員の勤務の体制を定めておく必要があります。また、当該事業所の従業員によってサービスを提供しなければなりません。

### 勤務表の作成（原則）

- 事業所(施設) ごと
- 月ごと
- 従業員の日々の勤務時間、職務の内容、常勤・非常勤の別、管理者等の兼務関係を明確にしてください。

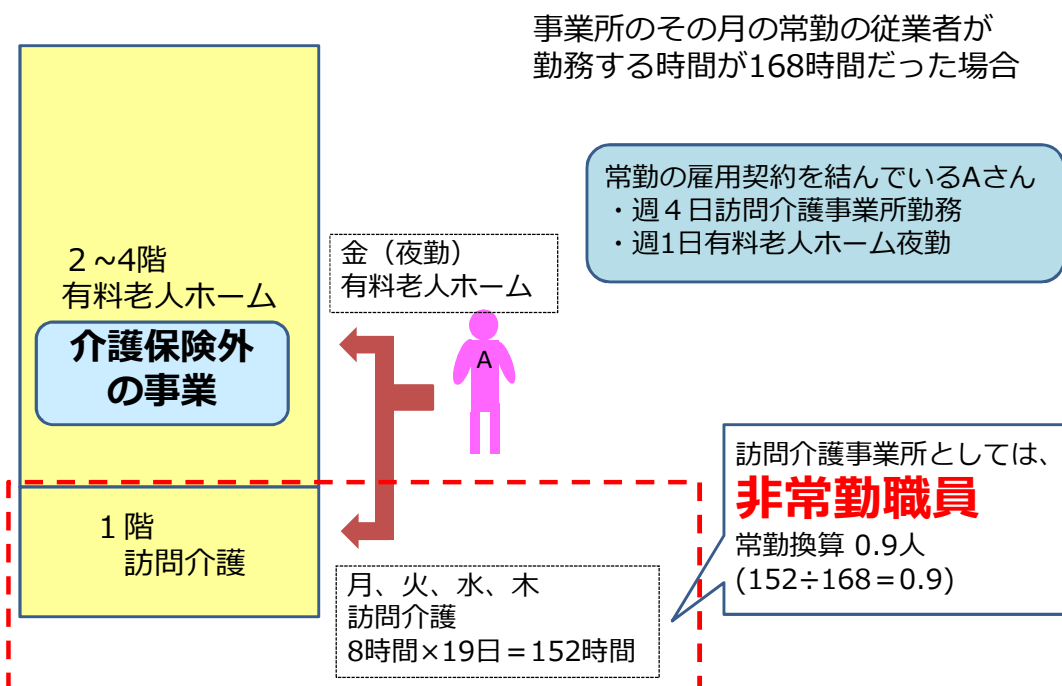
## 不適切な事例

- ・ 従業者が複数の事業所の業務に従事している際に、それぞれの**事業所ごとの勤務時間数が不明確**  
例) 訪問介護事業所と通所介護事業所の兼務だが、事業所ごとの勤務時間数が分からない。

- ・ 1人が訪問介護事業所の訪問介護員と有料老人ホームの職員を兼務している場合、**それぞれの勤務時間が不明確**  
例) 有料老人ホームの夜勤時間を通じて、訪問介護員として配置している。

- ・ 管理者や介護職員等として勤務する**法人役員等の勤務状況を確認する書類が未整備**

## 訪問介護事業所の介護職員と有料老人ホームの職員のそれぞれの勤務時間が不明確



## 個人情報使用の同意

介護サービス事業者は

利用者の個人情報  
を用いる場合



利用者の同意を  
文書で得る。

利用者家族の個人情報  
を用いる場合



利用者家族の同意を  
文書で得る。

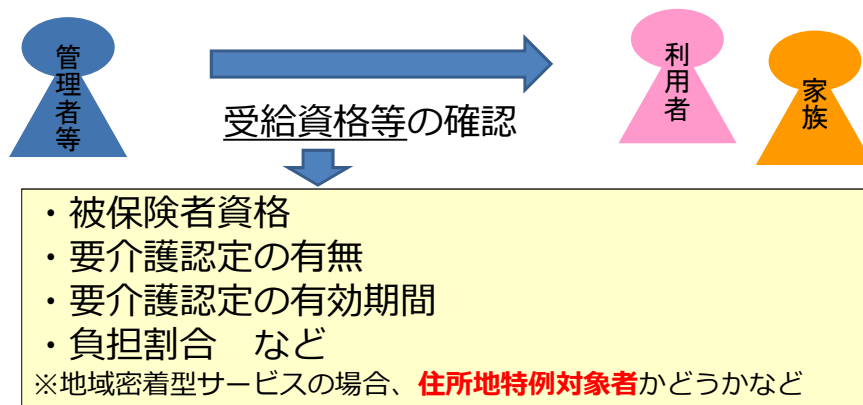
不適切な事例

- ・利用者からは個人情報使用の同意を得ているが、その家族の個人情報を使用する場合に**家族の同意を得ていない**。
- ・**同意を文書で得ていない**。

参考情報

個人情報の適切な取扱いのための ガイダンス (厚生労働省)

## 被保険者証及び負担割合証について



訪問介護の例

受給資格等の確認 (基準第11条)

**指定訪問介護事業者**は、指定訪問介護の提供を求められた場合は、その者の提示する**被保険者証**によって、**被保険者資格、要介護認定の有無及び要介護認定の有効期間を確かめるもの**とする。

## 浜松市の地域密着型サービス及び 総合事業の利用について

	対象サービス	利用者
地域密着型サービス	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">定期巡回随時対応型訪問介護看護</div> 夜間対応型訪問介護 地域密着型通所介護 認知症対応型通所介護 小規模多機能型居宅介護 看護小規模多機能型居宅介護	浜松市の被保険者 又は 住所地特例対象者※
	認知症対応型共同生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護 地域密着型介護老人福祉施設	浜松市の被保険者
介護予防・日常生活支援 総合事業	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">介護予防訪問サービス</div> <div style="border: 1px solid red; padding: 2px;">生活支援訪問サービス</div> 介護予防通所サービス など	浜松市の被保険者 又は 住所地特例対象者※

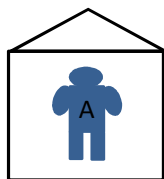
※浜松市内の有料老人ホーム等に住む住所地特例対象者

- ・ 事業所が他市町村の指定を受けている場合は、他市町村の被保険者も利用できるケースもあります。
- ・ 他市町村の被保険者からサービス利用の相談があった場合は、あらかじめ保険者である市町村にご相談ください。

### 住所地特例対象者について

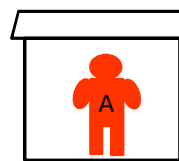
#### 【住所地特例対象者】

X市



Aさんの住所 : X市  
Aさんの保険者 : X市

浜松市の住所地特例対象施設



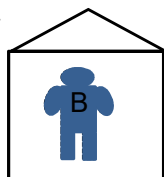
Aさんの住所 : **浜松市**  
Aさんの保険者 : X市

→  
浜松市の住所地特例対象施設  
に転居し、**住所変更する。**

Aさんは住所地特例対象者となり、施設所在地（浜松市）の地域密着型サービスの一部又は総合事業を**利用することができます。**

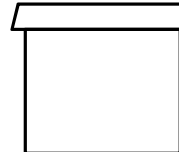
#### 【住所地特例対象者とならないケース】

X市



Bさんの住所 : X市  
Bさんの保険者 : X市

浜松市の住所地特例対象施設



Bさんの住所 : **X市**  
Bさんの保険者 : X市

→  
浜松市の住所地特例対象施設に  
転居し、**住所変更しない。**

Bさんは、施設所在地（浜松市）の地域密着型サービス及び総合事業を**利用できません。**

## 介護職員等特定処遇改善加算

### ①介護職員の更なる処遇改善

介護離職ゼロに向け、介護人材の確保が課題

### ②経験・技能のある職員に重点化

- ・介護職員の平均勤続年数は、全産業と比較して短い
- ・介護職員の賃金は全産業や他職種と比較して低い
- ・介護のケアの質の向上を図る観点からも、介護現場への定着促進につなげる必要

### ③柔軟な運用

①、②の趣旨を損なわない程度で、介護以外の職種に配分可能

**更なる処遇改善（介護職員等特定処遇改善加算）を算定するためには**

#### 1 特定加算の算定要件の確認

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ② 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- ③ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること（2020年度から要件）

👍 勤続10年以上の介護福祉士がいなくても算定可能

#### 4 賃上げを行う単位の決定

- 同じ賃上げルールのもと賃上げを行う単位を、法人又は事業所のどちらにするかを定める。

#### 2 加算区分の確認

- 特定加算の加算区分は、ⅠとⅡの2区分
- Ⅰは、サービス提供体制強化加算の最も上位の区分（※）を算定している場合、算定可能（Ⅰに該当しない場合はⅡを算定可能）

※ 訪問介護：特定事業所加算Ⅰ又はⅡ  
 特定施設：サービス提供体制強化加算又は入居継続支援加算  
 特養：サービス提供体制強化加算又は日常生活継続支援加算  
 その他：サービス提供体制強化加算

#### 5 賃上げのルール決定

##### 1 賃上げを行う職員の範囲を決める

- ① 経験・技能のある介護職員を定義した上で、全ての職員を「A：経験・技能のある介護職員」、「B：その他の介護職員」、「C：介護職員以外の職員」に分ける。
  - Aを定義する際のルール  
介護福祉士の資格は求めるが、10年より短い勤続年数でも可。他の法人での経験もカウント可能
- ② どの職員範囲（1、2又は3）で、賃上げするかを決める。
  - 1）経験・技能のある介護職員（Aのみ）
  - 2）介護職員全体（A+B）
  - 3）職員全体（A+B+C）

加算額を全てAに配分することも可能。BやCに配分することも可能。

#### 3 特定加算の見込額の計算

- 加算率に介護報酬を乗じる形で計算

各事業所の介護報酬額  
(現行の処遇改善加算  
算分を除く)

×

各サービスの  
特定加算の  
加算率

=

各事業所の新加算  
による収入

👍 事業所ごとの勤続10年以上の介護福祉士の数に応じて加算されるのではない

#### 2 賃上げ額と方法を定める（配分ルール）

- ① Aのうち1人以上は、月額8万円の賃金増又は年収440万円までの賃金増が必要。  
既に年収440万円の人がある場合は新たに設定する必要はない。小規模な事業所等は、この条件を満たさなくてもよい。
- ② グループ（A、B、C）の平均改善額について、**AはBの2倍以上、CはBの2分の1以下**  
各グループ内の一人ひとりの賃上げは、一律でもメリハリをつけても可。



## 計画書の提出時期について

- 加算の算定を受けようとする年度の前年度の2月末日
- 年度途中で算定を受けようとする場合は、算定月の前々月末日

## 実績報告書の提出時期について

- 最終の加算の支払いがあった月の翌々月の末日

## 変更の届出について

- 会社法の吸収合併等により計画書の作成単位が変更になる場合
- 介護サービス事業所等に増減（新規指定、廃止等）があった場合
- 介護職員の処遇に関する内容の就業規則を改正した場合
- 介護福祉士の配置等要件に関する適合状況の変更により、該当する加算（サービス提供体制強化加算等）の区分が変更になる場合