

住宅型有料老人ホーム等に併設される事業所の人員配置について

1 勤務時間の区分

- 介護保険事業者は、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かなくてはなりません。
- 同一敷地内において、いくつかの事業所が併設されている場合にあっては、それぞれの事業所ごとに従業員の勤務日・勤務時間を明確に区分し、勤務表を作成する必要があります。住宅型有料老人ホーム等が併設されている場合も同様です。

2 常勤・常勤換算

- 介護保険事業所における「常勤」は、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員が勤務すべき時間数（32 時間を下回る場合は、32 時間）に達していることをいいます。

ただし、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に規定する所定労働時間の短縮等の措置若しくは厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に沿って事業者が自主的に講じ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、母性健康管理措置又は育児、介護及び治療のための所定労働時間の短縮等の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員が勤務すべき時間数を 30 時間として取り扱うことを可能とします。
- 同一の事業者によって併設される事業所の職務で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、それぞれ勤務する時間数の合計が、勤務すべき時間数に達していれば常勤とみなします。住宅型有料老人ホーム等が併設される場合もこれに該当します。
- ただし、常勤換算数は、それぞれの事業所において実際に勤務した時間数を用いて算出します。
- 事業所の人員基準を満たすためには、当該事業所において実際に勤務している必要があり、常勤要件を満たすこと＝当該事業所の人員基準を満たすこととはならないことに注意してください。

3 管理者

- 事業所の管理上支障がない場合は、当該事業所の他の職務に従事し、又は他の事業所・施設等の職務に従事することができます。

なお、他の事業所の直接処遇業務の兼務は、基本的に認められませんので、ご注意ください。

◇ポイント◇

1 人員基準

- ・住宅型有料老人ホーム等の職員としての勤務時間と訪問看護事業所の看護職員としての勤務時間を明確に区分すること。（勤務予定表作成段階での両業務の明確化＝勤務体制の確立、両業務への勤務実績ベースの記録）
- ・住宅型有料老人ホーム等の職員としての勤務時間は、訪問看護事業所の看護職員としての勤務時間には算入できないこと。
 - 訪問看護事業所の看護職員としての勤務時間により、看護職員の人員規準（常勤換算方法で2.5人以上）を満たす必要があること。

（例）常勤の職員が勤務すべき時間数が週40時間の有料老人ホームと訪問看護事業所、通所介護事業所が併設されている場合【訪問看護事業所の視点】

職種（資格）	有料	訪看		通介	合計	勤務形態・記号
		勤務時間	常勤換算			
管理者（看護師） ※管理業務のみ	10	20	0.0	10	40	常勤兼務・B
看護職員（看護師）	0	40	1.0	0	40	常勤専従・A
看護職員（看護師）	4	28	0.7	8	40	常勤兼務・B
看護職員（准看護師）	0	24	0.6	0	24	非常勤専従・C
計			2.3			

※訪問看護事業所の常勤換算数が2.5人を下回っており、人員基準欠如状態

2 その他

- ・住宅型有料老人ホーム等のサービスとして提供した業務等を訪問看護サービスに振り替えて、介護報酬を算定することはできない
- ・訪問看護は、居宅サービス計画及び訪問看護計画に沿ったサービス提供を行うこと。
 - 計画に位置づけのないサービスを提供した場合や、提供内容等を変更（提供日、時間等を含む）した場合は、居宅介護支援事業者への連絡や居宅サービス計画・訪問看護計画の変更等必要な手続きを行う
 - 居宅サービス計画等に位置づけのないサービスの後付けによる実績請求はできない。
- ・介護保険サービスと介護保険外サービスが明確に区分されていること。（運営規程、利用者への説明と同意、契約、サービス提供の方法等）