

Q	人員配置基準について (質問内容) 現在、訪問介護、予防訪問介護を提供しています。サ責が3名(内1名は管理者兼務)常勤で配置していますが、利用者は要介護57名、要支援40名で合計97名です。サ責の基準で加配が0.5あるのですが、生活援助型訪問サービスの指定をとる場合、現状3名以外に、管理者と訪問介護事業責任者(兼務)を常勤で配置するしか方法はないでしょうか？現状、サ責の基準を0.5加配しているにも関わらず、利用者数も増加の見込みはないのですが、別途常勤職員の配置が必要なのでしょうか？ 現状のサ責とは別に常勤の管理者(兼責任者)の配置が必要だとすれば、社内的な異動が必要となるのですが、サ責の変更届を同時に提出すれば良いのでしょうか？
A	常勤時間勤務すべきサービス提供責任者(以下、サ責)以外のサ責に、常勤換算0.5人分の加配がある場合は、その過配分の時間数(週40時間勤務が常勤だとしたら、20時間)を超えない範囲で生活援助型の管理者兼訪問介護事業責任者を兼務することが可能。常勤換算0.5人の加配分を兼務しているサ責は非常勤であるが、サ責としての勤務時間と生活援助型での勤務時間の合算が、事業所の常勤時間に達している場合は、訪問介護事業責任者の配置要件(常勤の介護員から選任)を満たすものとする。 よって、当該質問の事業所は必ずしも新たに常勤の職員を配置しなければいけないわけではない。 なお、生活援助型の申請にあたり、本体事業(訪問介護、介護予防訪問介護、介護予防訪問サービス)の人員配置に異動等が生じる場合は変更届を同時に提出すること。

Q	人員配置基準について (質問内容) 2級ヘルパーを「生活援助型訪問サービス」の管理者(兼責任者)に異動・配置する場合は、どのような基準を満たせば可能なのでしょうか？
A	指定基準案でも示している通り、生活援助型の管理者の配置要件は、「専従1人以上」であることが要件である。※管理者は、支障がない場合、他の職務、同一敷地内の他事業所の職務に従事可能。 また、2級ヘルパーを訪問介護事業責任者として配置する場合は、常勤の訪問介護員から選任するという配置要件に加え、2級ヘルパーをサービス提供責任者として配置する場合と同様に、減算対象となる。 なお、本体事業(訪問介護、介護予防訪問介護、介護予防訪問サービス)での勤務時間及び常勤換算に、生活援助型での勤務時間を含むことは出来ない。

Q	生活援助型訪問サービス従事者養成研修について (質問内容) 生活援助型訪問サービス従事者養成研修の開催頻度はどのようになるのか。また、実施機関は今後も社会福祉事業団となるのか。
A	次年度の生活援助型訪問サービス従事者養成研修については、年間を通じて数回開催することを検討しているが、具体的な開催時期や方法については未定。

Q	生活援助サービスの提供時間 (質問内容) 総合事業を見据えて生活援助型サービスの指定を受けようとする事業所がこれまでの1時間のサービス提供時間を45分に短縮することについて指導等はあるのか？
A	身体介護を含むサービスが必要な対象者と、生活援助のみの対象者のADLの状態等を分けることにより、基本的なサービス量(時間)が異なると事業所が判断する場合、質問にあるような時間設定も可能ではあるが、総合事業の訪問サービス時間については、一律に定めるものではないため、個別の利用者のサービス提供量(時間)時間については、状況に応じた必要量(時間)が確保される必要がある。