

(3) 人員基準欠如等

★ 対象サービス…全てのサービス

① 人員基準欠如

過去の集団指導等においても繰り返し取り上げてきたところですが、運営指導等において「人員基準を満たしていない」との指摘を受ける事例が多く見受けられます。

人員基準を満たしていない場合、介護報酬の減算につながる場合と、減算にならない場合がありますが、「減算にならないければよい」と安易に考え、人員基準を満たさない状態が継続している場合や、改善されない場合は、指定取消し等の処分につながる場合もありますので、ご注意ください。

<不適切事例のうち主なもの>

- ・ 訪問介護事業所の訪問介護員、サービス提供責任者等の不足
- ・ 通所介護事業所の看護職員、機能訓練指導員の不足
- ・ 特定施設入居者生活介護の看護職員の不足

(参考) 根拠法令等 (居宅サービスの場合)

H11 老企 25 第 1

- 1 基準は、指定居宅サービスの事業がその目的を達成するために必要な**最低限度の基準を定めたもの**であり、指定居宅サービス事業者は、**常にその事業の運営の向上に努めなければならない**こと。
- 2 指定居宅サービスの事業を行う者又は行おうとする者が**満たすべき基準等を満たさない場合には、指定居宅サービスの指定又は更新は受けられず、また、運営開始後、基準に違反することが明らかになった場合には、①相当の期間を定めて基準を遵守するよう勧告を行い、②相当の期間内に勧告に従わなかったときは、事業者名、勧告に至った経緯、当該勧告に対する対応等を公表し、③正当な理由が無く、当該勧告に係る措置を採らなかったときは、相当の期限を定めて当該勧告に係る措置を採るよう命令することができるものであること**。また、③の命令をした場合には事業者名、命令に至った経緯等を公示しなければならない。なお、**③の命令に従わない場合には、当該指定を取り消すこと、又は取消しを行う前に相当の期間を定めて指定の全部若しくは一部の効力を停止すること (不適正なサービスが行われていることが判明した場合、当該サービスに関する介護報酬の請求を停止させること) ができる。**(後略)

指定基準に定められた員数の従業者を配置していない事業所・施設では介護報酬が原則として 70%に減額されます。これは、人員基準欠如を未然に防止し、適正なサービスの提供を確保するためのしくみです。「減算すればよい」とは考えないでください。減算が行われる期間については、次のように定められています。

人員基準欠如の職種	減算が行われる期間
看護職員（下記以外） 介護職員 （看護）小規模多機能型居宅介護従業者（通いサービス及び訪問サービスの提供に当たる者） 介護従業者（認知症対応型共同生活介護）	①人員欠如の割合が1割を超える場合：人員基準欠如開始月の翌月から解消月まで ②人員欠如の割合が1割以下である場合：人員基準欠如開始月の翌々月から解消月まで（翌月の末日に人員基準を満たすようになっていれば減算は行われない）
（看護）小規模多機能型居宅介護従業者（看護職員）	人員基準欠如開始月の翌々月から解消月まで（翌月の末日に人員基準を満たすようになっていれば減算は行われない）
（看護）小規模多機能型居宅介護従業者（夜勤職員、宿直職員及びサテライト型事業所の訪問サービスの提供に当たる者）	人員基準欠如の翌月
上記以外の従業者※	人員基準欠如開始月の翌々月から解消月まで（翌月の末日に人員基準を満たすようになっていれば減算は行われない）

※（看護）小規模多機能型居宅介護事業所の介護支援専門員や認知症対応型共同生活介護事業所の計画作成担当者が必要な研修を修了していない場合、認知症対応型共同生活介護の計画作成担当者に介護支援専門員を配置していない場合も、原則として同様の扱いとなります。

※人員基準欠如による減算の基準の詳細については、H12厚労省告示27を参照してください。減算の手続きや適用期間については、単位数表留意事項通知の「通則」の箇所を確認してください。なお、個別に取扱いが定められているサービスもあります。

出典：介護報酬の解釈 単位数表編

② 勤務状況の管理（事業所ごと）

同一法人が複数の施設又は事業所の指定を受けている場合に、A事業所の管理者又は従業者の職務とB事業所の管理者又は従業者の職務を兼務することがありますが、法人内の辞令等で、常勤職員が2つの職務を兼務することとなっても、介護保険関係法令等において、**兼務が可能とされていない職務間である場合には、人員基準チェック上は、その従業者は、「常勤兼務」職員ではなく、それぞれの職に「非常勤専従」職員として従事していると考えます。**

※ 「兼務が可能とされている職務間」とは、

- ・ ○○の職務を兼ねることができる
- ・ ○○の職務に従事することができる
- ・ ○○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介護保険関係法令等に記載があるもの

兼務が可能とされていない職務間で兼務する場合には、**それぞれの事業所における勤務時間を勤務表、実績の記録等において明確に分けて整理**する必要があります。

< 勤務表記載例 >

看護師について、介護老人福祉施設に週4日、通所介護事業所に週1日勤務の場合

職 種	勤務形態	氏 名	第 1 週							第 2 週							4週 の 合計	週平均 の勤務 時間	常勤換 算後の 人数	備 考	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14					
			月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日					
(介護老人福祉施設分)																					
看護師	C	〇〇 〇〇	①	①	①													128	32	0.8	
(通所介護事業所分)																					
看護師	C	〇〇 〇〇					①											32	8	0.2	

1 勤務時間 ①8:30~17:30

2 勤務形態の区分 A:常勤で専従 B:常勤で兼務 C:常勤以外で専従 D:常勤以外で兼務

なお、勤務状況を示す書類（タイムカード、出勤簿等）が整備されていない、兼務している場合にそれぞれの業務に従事した時間が明確になっていないなど、人員基準を満たしていることを証明できない事業所も見受けられるため、適切に、勤務表や従業員の勤務実績を確認できる書類を整備するようにしてください。

また、**同一施設に併設されている他事業所の職務に従事している場合には、当該施設に勤務していたことを示す書類だけではなく、施設内のどの事業所に勤務していたのかが分かる勤務実績を確認できる書類を整備する必要があります。**

特に、法人の代表者や役員などが事業所の業務に従事する場合に当該代表者等の勤務状況を示す書類が整備されていない事例が多いので、**人員基準を満たしていることを証明するため、代表者等においても勤務実績を確認できる書類を整備するようにしてください。**

< 不適切事例のうち主なもの >

- ・ 管理者等の出退勤を確認するための書類が整備されていない。
- ・ 他事業所の業務にも従事している従業者について、それぞれの勤務時間等が不明確である。（訪問介護事業所の訪問介護員等と有料老人ホームの職員、介護老人福祉施設の看護職員と通所介護事業所の看護職員、介護老人保健施設の機能訓練指導員と通所リハビリテーション事業所の理学療法士等との兼務等）