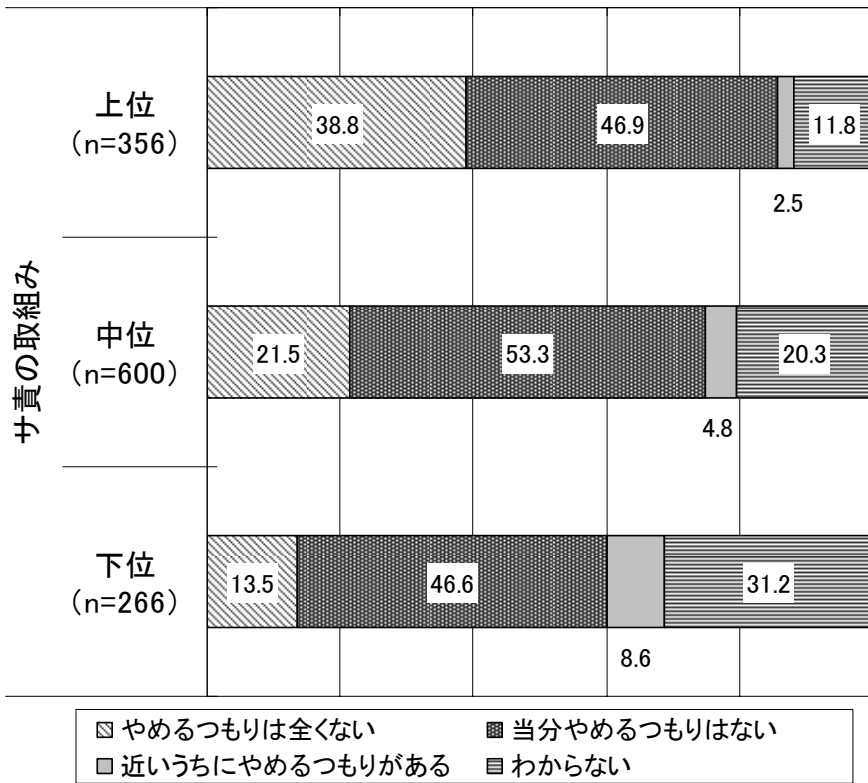


【サービス提供責任者の業務と訪問介護員の定着、能力開発】

- 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。

ヘルパーの定着志向

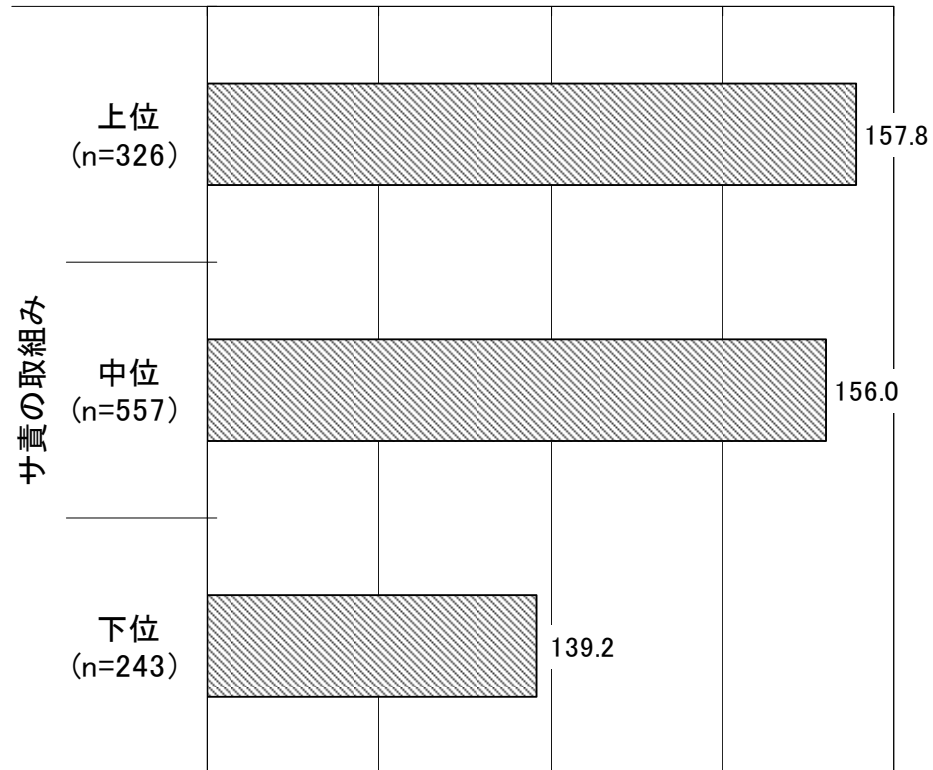
0% 20% 40% 60% 80% 100%



※「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。

ヘルパーの介護能力得点(平均)

120.0 130.0 140.0 150.0 160.0 (点)



※「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

(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。

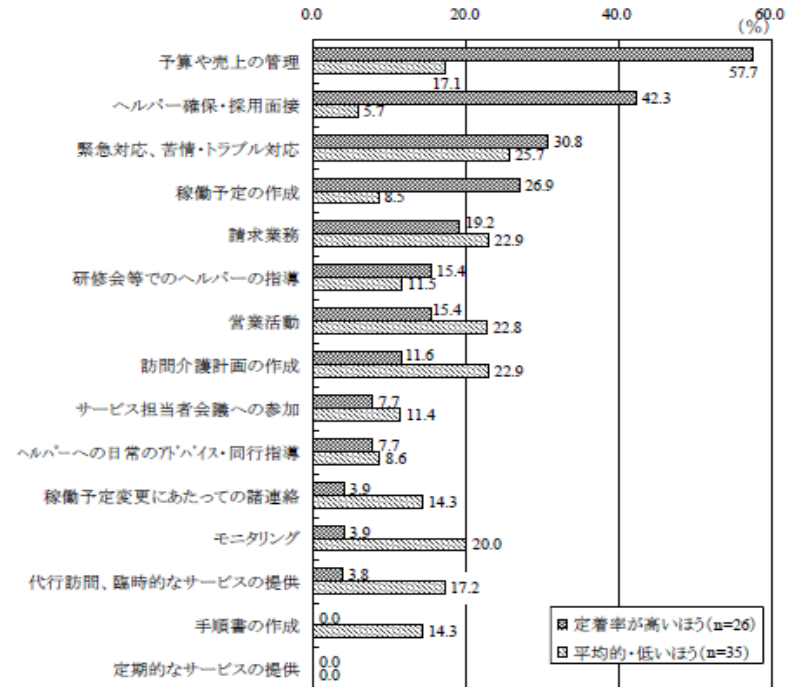
○ ヘルパーの定着状況別業務分担状況(ヘルパーが行う業務の割合)

(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：『サテ調査2007』より。事業所単位の分析。

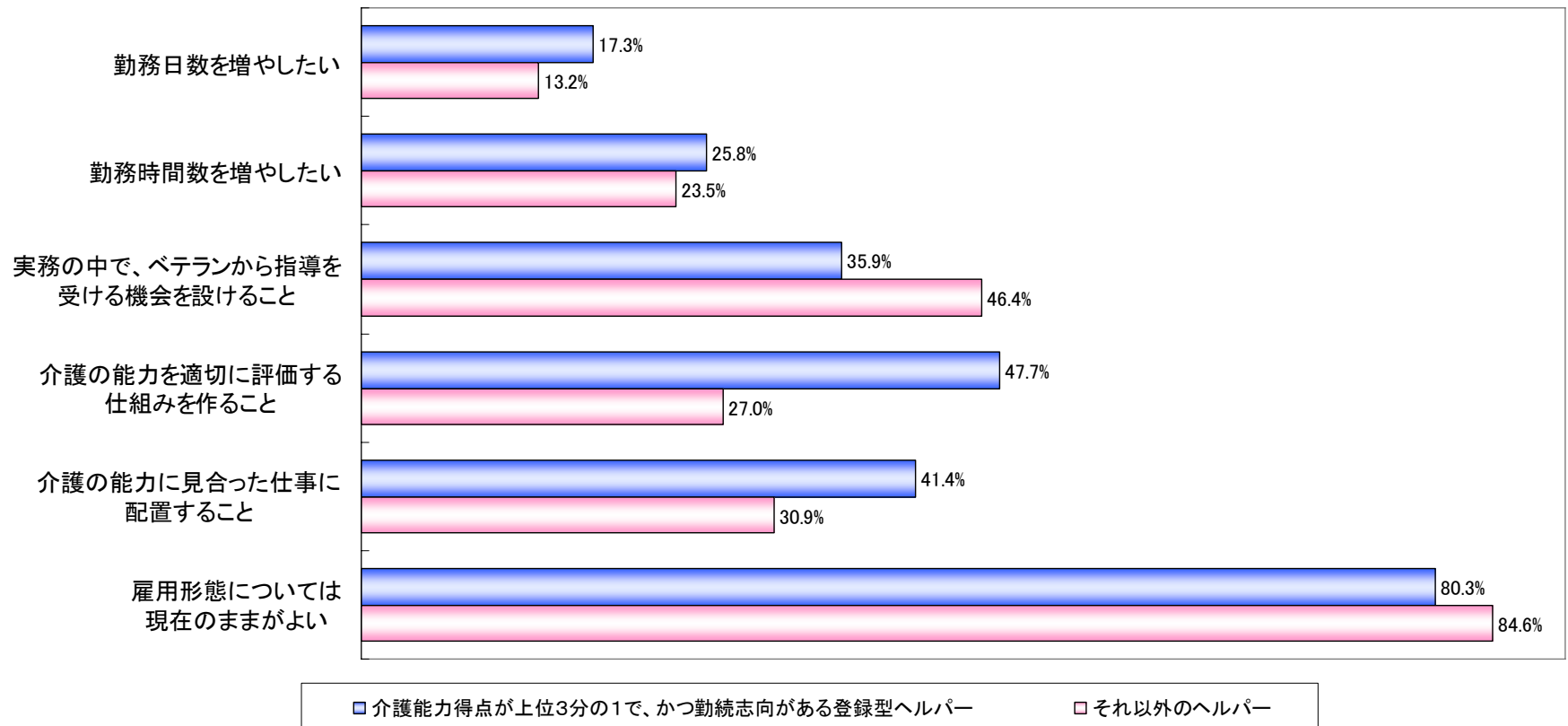
注2：サービス提供責任者が1人の事業所の者のデータは分析対象から除いた。

【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

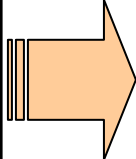
- ① 仕事量(勤務日数・勤務時間数)については有意な差が見られない
- ② 能力の適切な評価、能力に見合った仕事への配置を希望する者が多い
- ③ 雇用形態については現在のままがよい者が全体として多く、両者の差がわずか

○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

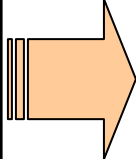
	訪問介護事業所が抱える課題	常勤要件の一部見直しの考え方
サービス提供責任者 (現状は、常勤のみ)	<ul style="list-style-type: none"> ○ヘルパー業務(利用者宅でのサービス提供時間)の多さが、責任者としての本来業務に影響 ○経営コストが硬直的 ※ヘルパーの定着率が低ければ、さらに、ヘルパー業務が増大する可能性 	<ul style="list-style-type: none"> ○責任者としての本来業務の適切な遂行 <ul style="list-style-type: none"> ・常勤を基本としつつ非常勤(短時間)の有資格者も登用 ・常勤者と非常勤者が業務を分担・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



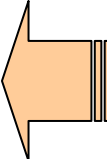
人事、業務分担が硬直的になりがち

人事、業務分担の弾力化

訪問介護員 (現状は、多くが短時間)	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	<ul style="list-style-type: none"> ○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を開催すること。
- 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。