

健康福祉委員会資料

(健康福祉局関係)

1 陳情の審査

- (1) 陳情第28号 介護施設の人員配置基準の引き上げのために、国に対し意見書の提出を求める陳情
- (2) 陳情第31号 国に対して福祉職員の大幅な増員と賃金の引き上げを求める陳情

資料1 介護保険事業者指定基準条例等の概要

資料2 介護保険制度における主なサービス別人員配置基準

資料3 民間保育所の職員配置基準

資料4 介護職員処遇改善加算等の概要

資料5 国による保育士等処遇改善加算の概要

令和2年1月23日

健康福祉局

介護保険事業者指定基準条例等の概要

1 本市における介護保険事業者指定基準条例

- (1) 川崎市指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例
- (2) 川崎市指定介護予防サービス等の事業の人員、設備及び運営並びに指定介護予防サービスに係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準等に関する条例
- (3) 川崎市指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営の基準等に関する条例
- (4) 川崎市指定地域密着型介護予防サービスの事業の人員、設備及び運営並びに指定地域密着型介護予防サービスに係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準等に関する条例
- (5) 川崎市指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営の基準に関する条例
- (6) 川崎市介護老人保健施設の人員、施設及び設備並びに運営の基準に関する条例
- (7) 川崎市指定介護療養型医療施設の人員、設備及び運営の基準に関する条例
- (8) 川崎市介護医療院の人員、施設及び設備並びに運営の基準に関する条例
- (9) 川崎市指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営の基準等に関する条例
- (10) 川崎市指定介護予防支援等の事業の人員及び運営並びに指定介護予防支援等に係る介護予防のための効果的な支援の方法の基準等に関する条例

2 国の基準と市の基準の関係

居宅サービス(予防含む)	
従うべき基準	① 従業者に係る基準および当該従業者の員数 ② 居室、療養室および病室((短期入所生活介護、短期入所療養介護)の床面積、専用の部屋の基準(通所リハ) ③ 人権に直結する運営基準等
標準	利用定員(短期入所生活介護)
地域密着型サービス(予防含む)	
従うべき基準	① 従業者に係る基準および当該従業者の員数 ② 専用の部屋の基準(療養通所介護)、宿泊室の床面積((看護)小規模多機能型居宅介護)、居室の床面積(認知症対応型共同生活介護、地域密着型介護老人福祉施設) ③ 利用定員(小規模多機能型居宅介護、認知症対応型通所介護) ④ 人権に直結する運営基準等
標準	利用定員(療養通所介護、認知症対応型共同生活介護、看護小規模多機能型居宅介護)
居宅介護支援、介護予防支援	
従うべき基準	① 従業者に係る基準および当該従業者の員数 ② 人権に直結する運営基準等
介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)、介護療養型医療施設	
従うべき基準	① 従業者に係る基準および当該従業者の員数 ② 居室(病室)の床面積 ③ 人権に直結する運営基準等
介護老人保健施設、介護医療院	
従うべき基準	① 従業者に係る基準および当該従業者の員数 ② 人権に直結する運営基準等

- ・「従うべき基準」 条例の内容を直接的に拘束する、必ず適合しなければならない基準
- ・「標準」 通常よるべき基準としつつ、合理的な理由がある範囲内で地域の実情に応じた異なる内容を定めることが許容される。
- ・「参酌すべき基準」 十分参酌した結果であれば地域の実情に応じて異なる内容を定めることが許容される。

3 本市における基準条例の考え方

介護保険制度では、介護サービスの提供を多様な実施主体(事業者)に担わせることによって、利用者のニーズに応じたサービスの確保及びサービスの質の向上を図ることとしています。この制度の趣旨を踏まえて、必要最低限のルールを定めた厚生労働省令の基準を踏襲することを基本方針としています。

介護保険制度における主なサービス別人員配置基準

1. 特別養護老人ホーム

職 種	配 置 基 準
施設長（管理者）	常勤で1 ※社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者、社会福祉事業に2年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者
管理者	常勤・専従
医師	必要な数
生活相談員	常勤で100：1 ※社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者
介護職員・看護職員	3：1 ※看護職員の数 30以下 1以上 30超50以下 2以上 50超130以下 3以上 130超 3+（50を増すごとに1） ※ユニット型は、上記に加え、ユニットごとに常時1以上
栄養士	1以上
機能訓練指導員	1以上 ※理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師の資格を有する者
介護支援専門員	常勤で1以上（100：1を標準）
夜勤職員	<従来型> 25以下 1以上 26以上60以下 2以上 61以上80以下 3以上 81以上100以下 4以上 101以上 4+（25を増すごとに1） ※ユニット型は、2ユニットごとに1以上
調理員、事務員その他の職員	適当数

2. 短期入所生活介護

職 種	配 置 基 準
管理者	常勤・専従
医師	1以上
生活相談員	100：1 うち1以上は常勤 ※社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者
介護職員・看護職員	3：1 うち1以上は常勤 ※ユニット型は、上記に加え、ユニットごとに常時1以上
栄養士	1以上
機能訓練指導員	1以上
夜勤職員	<従来型> 25以下 1以上 26以上60以下 2以上 61以上80以下 3以上 81以上100以下 4以上 101以上 4+（25を増すごとに1） ※ユニット型は、2ユニットごとに1以上
調理員、事務員その他の職員	適当数

3. 介護老人保健施設

職 種	配 置 基 準
管理者	医師又は指定都市の市長の承認を受けた者
医師	100 : 1 うち、1以上は常勤
薬剤師	適当数
介護職員・看護職員	3 : 1 ※看護職員の員数は総数の7分2程度を標準 ※ユニット型は、上記に加え、ユニットごとに常時1以上
支援相談員	1以上 ※100を超える場合は、常勤の1名に加え、常勤換算方法で100を超える部分を100で除して得た数以上
理学療法士、作業療法士又は言語聴覚士	入所者の数を100で除して得た数以上
栄養士	1以上 ※100以上の施設では常勤を1以上
介護支援専門員	常勤で1以上（100 : 1を標準）
夜勤職員	2以上 ※40以下であって、常時、緊急時の連絡体制を整備しているものであれば1以上
調理員、事務員その他の職員	適当数

4. 介護付有料老人ホーム

職 種	配 置 基 準
管理者	常勤・専従
生活相談員	100 : 1
介護職員・看護職員	3 : 1 <看護職員の数> 30以下 1以上 30超80以下 2以上 80超130以下 3以上 130超 3+（50を増すごとに1）
機能訓練指導員	1以上 ※理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師又はあん摩マッサージ指圧師の資格を有する者
計画作成担当者	専従で1以上（100 : 1を標準）
夜勤職員	1以上

5. 認知症対応型共同生活介護

職 種	配 置 基 準
管理者	常勤・専従 ※厚生労働大臣が定める研修を修了した者
介護従業者	ユニットごとに3 : 1 うち1以上は常勤
計画作成担当者	1以上 ※厚生労働大臣が定める研修を修了した者
夜勤職員	ユニットごとに1以上

民間保育所の職員配置基準

・ 根拠法令

児童福祉法、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（厚生労働省令）

川崎市児童福祉施設の設備及び運営の基準に関する条例

川崎市民間保育所の認可・運営基準に関する取扱要綱

職 種	配 置 基 準
施設長（所長）	常勤で 1 人 定員が 60 人未満の施設にあつては、併せて保育士資格を有する者 ※児童福祉事業等に 2 年以上従事した者又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者
保育士	年齢別 <ul style="list-style-type: none"> ・ 0 歳児 児童 3 人につき 1 人 ・ 1・2 歳児 児童 6 人につき 1 人 ・ 3 歳児 児童 20 人につき 1 人※ ・ 4・5 歳児 児童 30 人につき 1 人 ※3 歳児配置改善を行う場合は 15 人につき 1 人 その他国基準等保育士 以下の要件につき各 1 人 <ul style="list-style-type: none"> ・ 定員 90 人以下の場合 ・ 標準時間認定児を受入れる場合 ・ 主任保育士を専任化する場合 ・ 専任の保育士を増員し、チーム保育体制を整備する場合
調理員	40 人以下 ----- 1 人 41 人以上 60 人以下 ----- 2 人 61 人以上 150 人以下 ----- 3 人 151 人以上 239 人以下 ----- 4 人 240 人以上 ----- 5 人
嘱託医	1 人 川崎市医師会から推薦を受けた医師

・ その他

上記のほか、市の加配保育士として、休憩休息保育士（年齢別配置 4 人につき 1 人）と、年休代替保育士（各保育所 1 人）の常勤配置を求めている。

また、多様な担い手として、保健師、看護師又は准看護師を各保育所 1 人と栄養士を各保育所 1 人以上の常勤配置を求めている。

介護職員処遇改善加算等の概要

1 経緯

時期	内容
平成21年10月	介護報酬とは別に、職員1人当たり月額15,000円相当の「介護職員処遇改善交付金」の創設(財源は全額国費)
平成24年4月	交付金による賃金改善の効果を継続する観点から、交付金を介護報酬に移行した「介護職員処遇改善加算(加算は3段階)」の創設
平成27年4月	資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境の整備を進める事業所を対象として、職員1人当たり月額12,000円相当を上乗せした加算を拡充(加算が3段階から4段階に)
平成29年4月	昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みの構築を促すため、職員1人当たり月額10,000円相当を上乗せした加算を拡充(加算が4段階から5段階に)
令和元年10月	経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進めるため「介護職員等特定処遇改善加算(加算は2段階)」の創設(他の介護職員などの処遇改善にこの収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることを前提に、勤続10年以上の介護福祉士について重点配分)

2 賃金改善対象者

加算種別	対象者
処遇改善加算	介護職員
特定処遇改善加算	A 経験・技能のある介護職員(勤続10年以上の介護福祉士を基本) B 他の介護職員(経験・技能のある介護職員を除く介護職員) C その他の職種(介護職員以外の職員)

3 加算算定の要件

加算種別	加算算定の要件
処遇改善加算	① 【キャリアパス要件Ⅰ】職位・職責等に応じた任用要件と賃金体系の整備 ② 【キャリアパス要件Ⅱ】資質向上のための計画策定及び研修の実施等 ③ 【キャリアパス要件Ⅲ】経験・資格等に応じた昇給の仕組み等の整備 ④ 【職場環境等要件(ICT活用、介護機器導入等)】1以上の取組
特定処遇改善加算	① 【介護福祉士等配置要件】サービス提供体制強化加算の最上位区分算定等 ② 【現行加算要件】処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかの算定 ③ 【職場環境等要件(ICT活用、介護機器導入等)】区分ごとに1以上の取組 ④ 【見える化要件】特定処遇改善加算に基づく取組をホームページ等で公表

4 賃金改善(配分)方法

加算種別	賃金改善(配分)方法
処遇改善加算	介護職員の賃金(基本給、手当、賞与等)の改善
特定処遇改善加算	① 賃金(基本給、手当、賞与等)の改善 ② Aのうち1人以上は、賃金改善費用の平均額が月額8万円以上、又は改善後の賃金が年額440万円以上 ③ 賃金改善費用の平均額 Aの賃金改善費用の平均額 \geq Bの賃金改善費用の平均額 $\times 2$ Bの賃金改善費用の平均額 \geq Cの賃金改善費用の平均額 $\times 2$

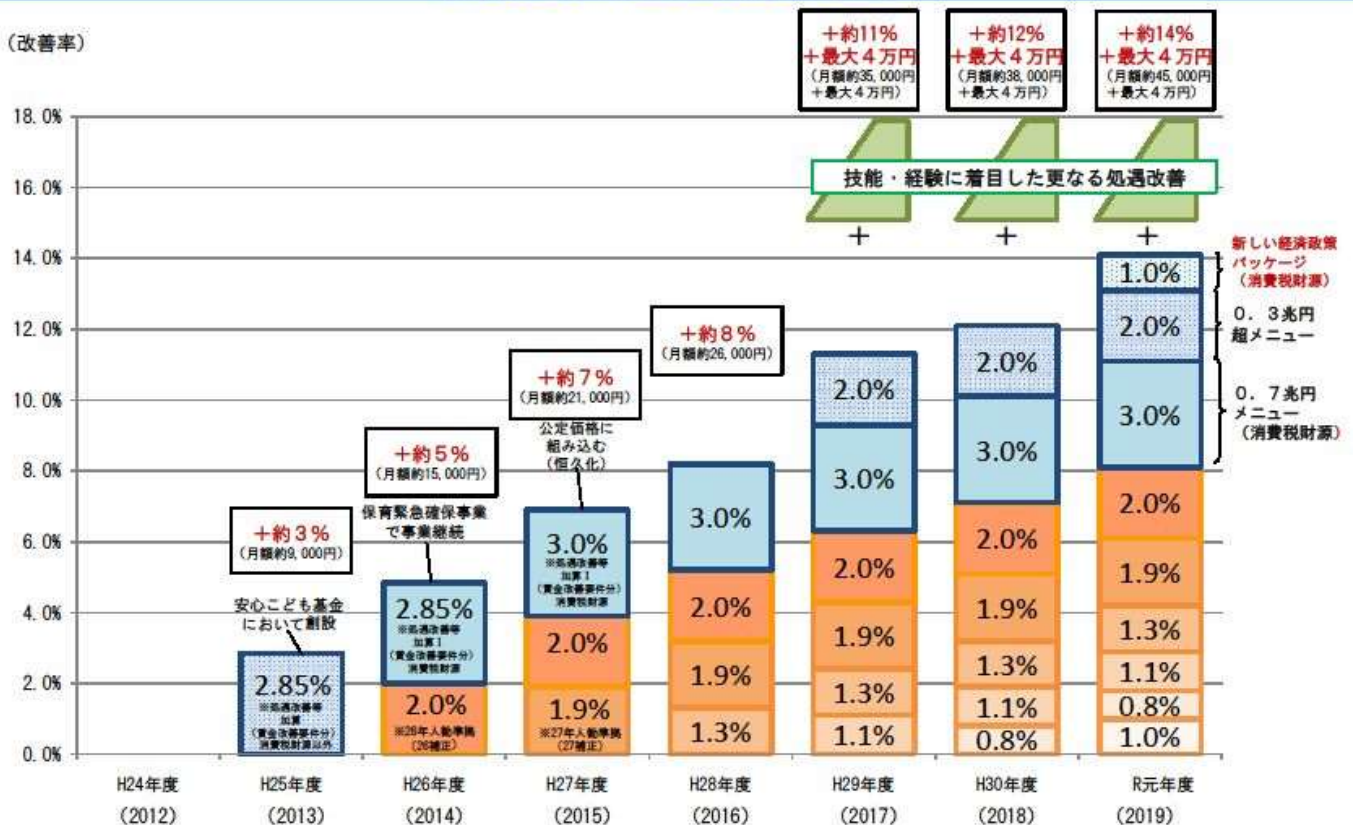
国による保育士等処遇改善加算の概要

1 経緯

時期	概要
平成25年度	・「安心こども基金」により、保育士等処遇改善臨時特例事業の創設
平成27年度	・「処遇改善等加算Ⅰ」導入 保育士等処遇改善臨時特例事業は廃止し、昇給、賃金改善等の加算を公定価格に組み込み恒久化
平成29年度	・「処遇改善等加算Ⅱ」導入 園長及び主任保育士未満の職員に対し、技能・経験を積んだ職員へ加算（定額加算）
令和元年度	・「処遇改善等加算Ⅰ」の賃金改善要件分について、「新しい経済政策パッケージ」に基づき、1%（月3,000円相当）の処遇改善

○上記と共に、毎年の人事院勧告対応分引上げ

保育士等の処遇改善の推移



国の資料から抜粋

2 対象者

種 別	対 象 者
処遇改善等加算Ⅰ	施設に勤務する全職員 (非常勤・法人の役員等の兼務者(役員報酬への充当は不可)を含む。) ※算定対象は、1日6時間以上かつ月20日以上勤務する非常勤職員含む。
処遇改善等加算Ⅱ	技能・経験を積んだ①及び②の職員とし、①の職員は施設の概ね1/3、 ②の職員は施設の概ね1/5の人数を基本に、発令や職務命令等が必要 ① 副主任保育士等… 概ね7年以上の経験を有するキャリアアップ研修を4分野修了した者 ② 職務分野別リーダー等… 概ね3年以上の経験を有する担当分野のキャリアアップ研修を修了した者

3 内 容

種 別	内 容
処遇改善等加算Ⅰ (基礎分)	職員の平均経験年数に応じた人件費 職員一人当たりの平均経験年数に応じて加算率を設定
処遇改善等加算Ⅰ (賃金改善要件分)	賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費 賃金改善計画に基づき、職員の賃金改善を実施するもの。
処遇改善等加算Ⅱ	技能・経験を積んだ職員の追加的な人件費 賃金改善計画に基づき、副主任保育士等については月額4万円、職務分野別リーダー等については月額5千円を原則として賃金改善を実施するもの。

4 賃金改善(配分)方法

種 別	賃金改善(配分)方法
処遇改善等加算Ⅰ (基礎分)	職員の賃金(昇給分)として改善
処遇改善等加算Ⅰ (賃金改善要件分)	職員の賃金(基本給、手当のほか一時金)として改善
処遇改善等加算Ⅱ	技能・経験を積んだ職員の賃金(役職手当等)として改善