

定期巡回・随時対応型訪問介護看護及び
(看護)小規模多機能型居宅介護の
普及等に関する調査研究事業



人材確保・
利用者確保
についての
事業所事例
まとめ資料



— 定期巡回・随時対応型訪問介護看護編 —

はじめに P.3

1 調査事業の概要 P.4

2 人材・利用者確保対策の考え方 P.7

3 調査結果・取組事例 P.10

 | 1 | 職員確保についての調査結果・取組事例 P.11

 | 2 | 利用者確保の取組事例 P.17

はじめに

定期巡回・随時対応型訪問介護看護(以下、「定期巡回サービス」といいます。)、及び小規模多機能型居宅介護(以下、「小多機」といいます。)は、中重度になっても住み慣れた地域での在宅での暮らしを支える仕組みとして創設されました。しかしながら、定期巡回サービス・小多機ともに、必要な地域に更なる普及が求められている状況であるものの、普及状況は地域によるばらつきも見られます。

令和3年度「定期巡回・随時対応型訪問介護看護及び(看護)小規模多機能型居宅介護の普及等に関する調査研究」において、普及に向けては「収支が安定しない」等の仮説を設定し、それぞれの事業所向けのアンケート調査を行い普及に向けた阻害要因と、阻害要因を解消するための方策について検討し、定期巡回サービス、小多機の更なる普及を図るための方策については、各種事例紹介などを通じた更なる周知が重要であることが示されました。

そこで、令和4年度「定期巡回・随時対応型訪問介護看護及び(看護)小規模多機能型居宅介護の普及等に関する調査研究」において、人材確保・利用者確保に焦点を当てて課題や取組事例を調査しました。

本資料では、具体的な取組事例やその他にも参考となる情報をまとめています。これから定期巡回サービスや小多機において人材確保・利用者確保を行う事業所や、支援する保険者等の参考となれば幸いです。

2023年3月

株式会社NTTデータ経営研究所

一般社団法人全国定期巡回・随時対応型訪問介護看護協議会

1

調査事業の概要

1 | 事業の目的・実施事項

本事業では、定期巡・随時対応型訪問介護看護及び(看護)小規模多機能型居宅介護の機能・役割の整理や、それを踏まえたサービスの在り方等について検討する。

事業の背景

- 定期巡回・随時対応型訪問介護看護(以下「定期巡回サービス」という。)及び(看護)小規模多機能型居宅介護(以下「小多機」という。)は、中重度になっても住み慣れた地域での在宅での暮らしを支える仕組みとして創設され、サービスが提供されている。
- 昨年度事業においては、定期巡回サービスと小多機における普及策及び機能・役割、さらには夜間訪問介護(以下「夜間訪問」という。)と定期巡回サービスの機能の整理、今後の在り方について検討を行い、一定の方向性を得た。
- 今年度事業においては、昨年度調査結果を踏まえ、「普及策」「機能・役割」「夜間訪問と定期巡回サービスの今後の在り方」のそれぞれの精緻化・具体化に向けて、更なる調査・検討が必要である。

背景を踏まえた検討テーマ

- 24時間365日の在宅生活を支援する定期巡回サービス、小多機の更なる普及を図るための方策の検討や機能・役割の検証、定期巡回サービスと夜間訪問の機能整理等を行うため、主に次の点について調査等を行った上で、有識者や事業者団体等により組織する委員会において分析等を行い、報告書として取りまとめる。
 1. 各事業所におけるサービスの普及を図るための方策、普及に当たっての課題と解決策の検討、優良事例の収集。
 2. 市町村におけるこれらのサービス事業所の整備方針、課題等の把握。
 3. サービスの利用者の状況や具体的なサービス提供の内容等の把握。
 4. これらのサービスに求められる機能、役割等の把握。

※ 看護小規模多機能型居宅介護の検討は基本的に別途老健事業で行うため、本事業では定期巡回サービス、小多機についての検討を中心に行う。

1

調査事業の概要

2 | 本事業の実施事項

本事業において定期巡回サービス事業所、小多機事業所、保険者へのアンケート調査、及び夜間訪問事業所、居宅介護支援事業所等へのヒアリングを通じて、以下の検証・整理を実施しました。

この資料は、本事業での調査結果のうち、人材確保・利用者確保についての調査結果及び具体的な事例をまとめた資料です。

本事業での実施内容・検討事項	実施方法	成果物(想定)
1. 各事業所におけるサービスの普及を図るための方策、普及に当たった課題と解決策の検討、優良事例の収集	<ul style="list-style-type: none">定期巡回サービス事業所、小多機事業所への<u>アンケート調査</u>居宅介護支援事業所への<u>ヒアリング</u>	事例まとめ資料 (事業所としての取組事例を整理)
2. 市町村におけるこれらのサービス事業所の整備方針、課題等の把握	<ul style="list-style-type: none">市町村への<u>アンケート調査</u>	事業報告書 (普及に向けた課題や実際の実施事例を整理)
3. サービスの利用者の状況や具体的なサービス提供の内容等の把握	<ul style="list-style-type: none">定期巡回サービス、小多機事業所への<u>アンケート調査</u>利用者への<u>アンケート調査</u>	事業報告書
4. これらのサービスに求められる機能、役割等の把握(夜間訪問と定期巡回サービスの今後のあり方含む)	<ul style="list-style-type: none">定期巡回サービス事業所、小多機事業所への<u>アンケート調査</u>夜間訪問事業所・居宅介護支援事業所への<u>ヒアリング</u>	事業報告書 (夜間訪問・定期巡回サービスの統合に向けた整理含む)

2

人材・利用者確保対策の考え方

2 人材・利用者確保対策の考え方

人材確保策についての考え方

人材確保に向けた一般的な考え方を示します。

- 人材確保に向けた取組は大きく「媒体経由」、「自社・法人経由」に分かれます。地域性によって、どの求人媒体・方法が効果的かは異なります。また、同じ媒体・方法をとっていたとしても、その内容・質等によっては効果も異なるため、安定的な人材確保を実現するためには、求人活動を行いながら、効果測定もあわせて実施し、改善しながら継続する必要があります。
 - (1) 媒体での求人の例
新聞折込、ポスティング、DM、交通広告、雑誌広告、Web広告、イベント、人材紹介、スカウト、ハローワーク、人材派遣 等
 - (2) 自社・方針での求人の例
ホームページ、SNS、採用動画、紹介制度（リファラル）、説明会、口コミ、講座開催（初任者研修） 等
- また、長い目でみれば自社・法人の目指す方向性（経営理念・ビジョン等）と、求職者が就職先に求める条件とのマッチングも重要で、採用・教育・評価・待遇等が一貫性をもっていることが望まれます。自社・法人の方向性（経営理念・ビジョン等）が定め、求人方法・内容・イメージ等との統一を図っていくことが重要です。
- その他、職員の定着に向けて、研修制度や相談環境の整備が必要となります。

2 人材・利用者確保対策の考え方

利用者確保についての考え方

利用者確保に向けた一般的な考え方を示します。

- 利用者は居宅介護支援事業所、医療機関、地域包括支援センター等からの紹介がメインとなります。紹介件数を増やすための関係構築に向けた、周知・営業活動が必要となります。
- 地域で新たに定期巡回サービスや小多機を開設する際は、それぞれのサービス自体の認知度が低いこともあるため、先ず周知先である圏域内の居宅介護支援事業所・地域包括支援センター・医療機関等に対して、サービス説明が必要となります。このとき、周知を担当するスタッフの定期巡回サービス・小多機への理解度が、そのまま周知先への説明内容に反映されるため、事業所開設前から担当職員への教育・研修等を行うことが望まれます。
- 周知の際には具体的にサービス内容がイメージできるよう、周知先を訪問して挨拶・パンフレット等の配布だけでなく、事例紹介や説明会等を行って丁寧に説明することが必要です。定期巡回サービスや小多機の特徴として、一度利用してサービスへの理解度が上がると、繰り返しご利用いただけるようになる傾向があるため、周知先との関係性を維持しつつ、圏域内の他の周知先の新規開拓を継続していくことが求められます。

<周知の内容例>

- ・ サービス提供内容。
- ・ 看取りや認知症等の困難ケースへの対応事例。
- ・ 定期巡回サービスや小多機を利用することで在宅継続できた事例 等

- また、連携先の訪問看護・訪問介護事業所等からの利用者紹介もあるため、地域の事業者と良好な関係を構築することも重要です。

3

調査結果・取組事例

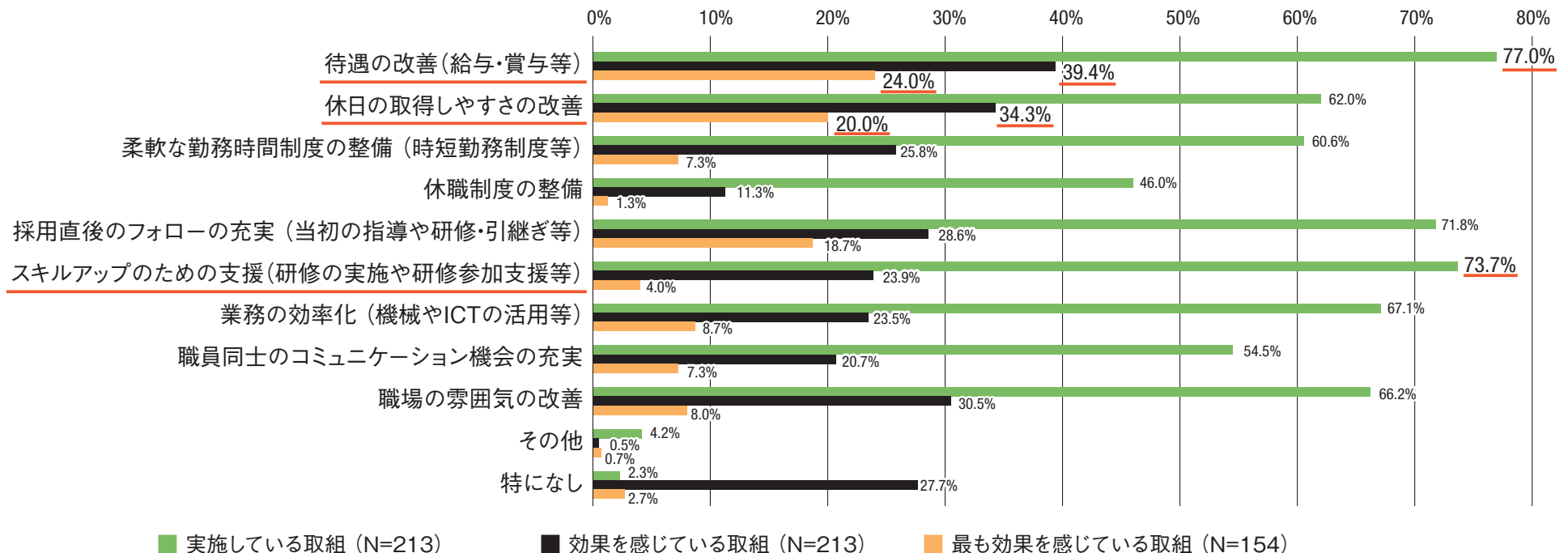
- | 1 | 職員確保についての調査結果・取組事例
- | 2 | 利用者確保の取組事例

1 職員確保についての調査結果・取組事例

① 職員確保のための取組（アンケート結果）

職員の確保・定着のために実施している取組（複数回答）・効果を感じている取組（複数回答）・最も効果を感じている取組（単一回答）

- ▶ 実施している取組（複数回答）は、「待遇の改善」が77.0%と最多、次いで「スキルアップのための支援」が73.7%、「採用直後のフォローの充実」が71.8%であった。
- ▶ 効果を感じている取組（複数回答）としては「待遇の改善」が39.4%と最多、次いで「休日の取得しやすさの改善」が34.3%、「職場の雰囲気の改善」が30.5%、最も効果を感じている取組（単一回答）としては「待遇の改善」が24.0%と最多、次いで「休日の取得しやすさの改善」が20.0%、「採用直後のフォローの充実」が18.7%であった。



1 職員確保についての調査結果・取組事例

② 職員確保にあたって最も効果のあった取組

職員の確保・定着のために実施している取組のうち、最も効果のあった取組の内容

- ▶ 待遇改善としては訪問介護員に手当を上乗せしている取組等がみられた。また、待遇改善以外では、休日の取得しやすさや職員の状況に応じた勤務形態の調整、フォロー・相談体制の整備、情報共有や業務の効率化のためのICT活用等が挙げられた。

区分	具体的な内容
待遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処遇改善加算の取得による待遇改善 ・ スキルアップを給与へ反映 ・ 施設系の職員と区分して訪問介護員への手当上乗せ ・ 評価に応じた給与のアップ
休日の取得しやすさの改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 半休制度の整備 ・ 急な休みの際にも登録ヘルパーによる対応が可能
勤務体系・労働時間の調整	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の家族の状況(出産・育児等)に合わせたシフト形態の整備 ・ 施設内保育の実施
フォロー・相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一定期間、指導者を付けて業務を実施(先輩職員に同行) ・ 定期的な研修の実施 ・ メンター制度の導入 ・ 定期的な面談
ICTの整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問サービス記録の電子化 ・ ペーパーレスの取組 ・ 電子端末による記録・情報共有、効率化

人材確保のための取組内容と効果の事例①

【事業所の基礎情報】

- 利用者数：35人
- 職員数：常勤9人(管理者含む)、非常勤8人
- 収支差率：5～10%

この事例では、社内紹介制度によって業務の適正のある職員を採用することや、業務環境・待遇面の改善を行うことで、新規で年間1～2人ずつ職員を確保しつつ、常勤職員の退職者ゼロを実現しています。

人材確保のための取組内容

「◎」は最も効果を感じている取組

<職員の確保>

◎ 社内の紹介制度(紹介して入社して3か月経過したら賞与の際に5万円上乘せしている。)を実施しており、殆どの入職者が職員の紹介で入っている。(1年に20人も30人も必要であれば、有料紹介も考えるが、1人2人ぐらいであれば紹介制度の方が良い。社内紹介であれば、既に既存職員からみて適性のある人物ということが担保でき、良い人材を確保しやすい)。

<職員の定着>

- ・ 妊娠した際の業務軽減として、配置転換についても実施した。
- ・ 業績が良かった際には賞与にしっかり反映してモチベーションアップを促している。
- ・ 多種多様な働き方があると思うので、常勤雇用に契約社員(週4日や5日でも夜勤無し)の形態を作っている。逆に登録ヘルパーで社会保険加入したい場合にも対応できるようにしている。

取組の効果

- ★ 新規職員は社員紹介を中心に年間で1～2人を確保。
- ★ 常勤職員では退職者がゼロ。
- ★ 登録ヘルパーについても事業開始から13人入職したが退社したのは5人のみと定着率も高い(その理由も健康上の理由等をやむを得ないもの)。

人材確保のための取組内容と効果の事例②

【事業所の基礎情報】

- 利用者数：20～30人(変動あり)
- 職員数：常勤911人、非常勤17人
- 収支差率：5～10%

この事例では、職員に対して個別の相談環境を整えることで定着率の向上を実現しています。

人材確保のための取組内容

「◎」は最も効果を感じている取組

<職員の確保>

- ・ 有料紹介(ハローワークは求人を出しても応募が来ない)。
- ・ 社内紹介制度や入職祝い金の制度。
- ・ 求人チラシのポスティング。
- ・ 定期的に(毎月)説明会を開催して、業務内容を案内。
- ・ 地域密着型のミニコミ誌に求人を掲載。
- ・ 他サービスよりも定期巡回サービスの職員の待遇を厚くしている。

<職員の定着>

- ・ 研修の定期的な実施、管理者によるヒアリング。
- ・ ミーティングで研修会。

◎ 個別の相談環境の整備

<今後の取組予定>

- ・ 4月に新規開設する事業所において、企業内保育を併設して働きやすい環境を整える予定(20台後半～30代の若い職員確保のため)。

取組の効果

- ★ 個別の相談環境を整備した事業所においては他事業所と比較して定着率が改善。
- ★ 有料紹介よりも、自分で求人に応募してくれた方や、職員からの紹介等、自身で納得して入職した職員の方が定着率が高い。

その他の取組事例

その他にも以下のような取組事例があります。

A 事業所

【事業所の基礎情報】

- 利用者数：32～33人
- 職員数：常勤27人、非常勤5人
- 収支差率：0～0%

人材確保のための取組内容

- ・ 本体施設で特養、特定施設など多くのサービスを提供する事業体なので、特養のスタッフが夜勤できなくなったり体調を崩したりした場合に定期巡回に異動させることが可能である。
- ・ 訪問介護も定期巡回と一体的に運営しているため、職員が短時間のみの稼働を希望しても何らかの活躍の場がある。
- ・ 有料求人媒体やハローワークなども使ってはいるが、外からの新規の応募はそれほど期待できない。

D 事業所

【事業所の基礎情報】

- 利用者数：29人
- 職員数：常勤10人、非常勤2人
- 収支差率：0～0%

人材確保のための取組内容

「◎」は最も効果を感じている取組

◎ 採用ページに独自の動画を掲載(外部に作成を委託)

- ▶ 反響はかなり大きく、ホームページを見ての問い合わせが多く、求人票よりも動画みての応募の方が多い。
- ・ 新卒採用の実施に向けてSNSでの発信を細かく実施。
 - ▶ 福祉系の高校からも定期巡回の内容について授業してほしいとの要望も頂いている。

参考情報 | 職員確保策についての事例

埼玉県「定期巡回・随時対応サービス開設・経営の手引き」において、職員確保策として以下のような点が挙げられています。

夜間・深夜・早朝の人材は、夜間専任パートを活用している場合が多く見受けられます。施設の夜勤帯のように16時間勤務を前提とするのではなく、日勤帯や併設事業との関係で不足する時間帯を埋めることがポイントとなります。深夜帯の求人は、時給がポイントとなることが多い傾向があります。求人誌やハローワークなどを参考に地域相場と比較してみましょう。利用者数が少ない現時点では、コールがほとんどないことをポイントとするケースもあるようです。地域によっては、シフトが午前6時30分に終了する方が、家庭を抱えた主婦層にとっては、勤務しやすい場合があります。

また、求人時に事業そのものの魅力を伝えることが、意欲ある人材の確保につながる可能性があります。事業の魅力としては、例えば、「地域包括ケアシステムの要として期待されている事業」であることや「新規事業」であることなどが挙げられます。

併設事業がある場合は、他事業と合わせて求人活動を行いましょう。事業を選べるのが求職者にとって一つのメリットとなります。

【求人のポイント(待遇の魅力)】

- ・ 週1回1時間でも可能。朝の2時間だけでも可能。
- ・ ダブルワークの方。家事との両立を図りたい方。
- ・ 登録型から短時間パート、常勤職員まで多様な雇用形態が選択可能。
- ・ 深夜帯は、のんびりワーク。
- ・ 人材不足の時間帯は、時給アップで人材確保。
- ・ 求職者の対象を考え夜勤シフトの時間設定を考慮。

【求人のポイント(事業の魅力)】

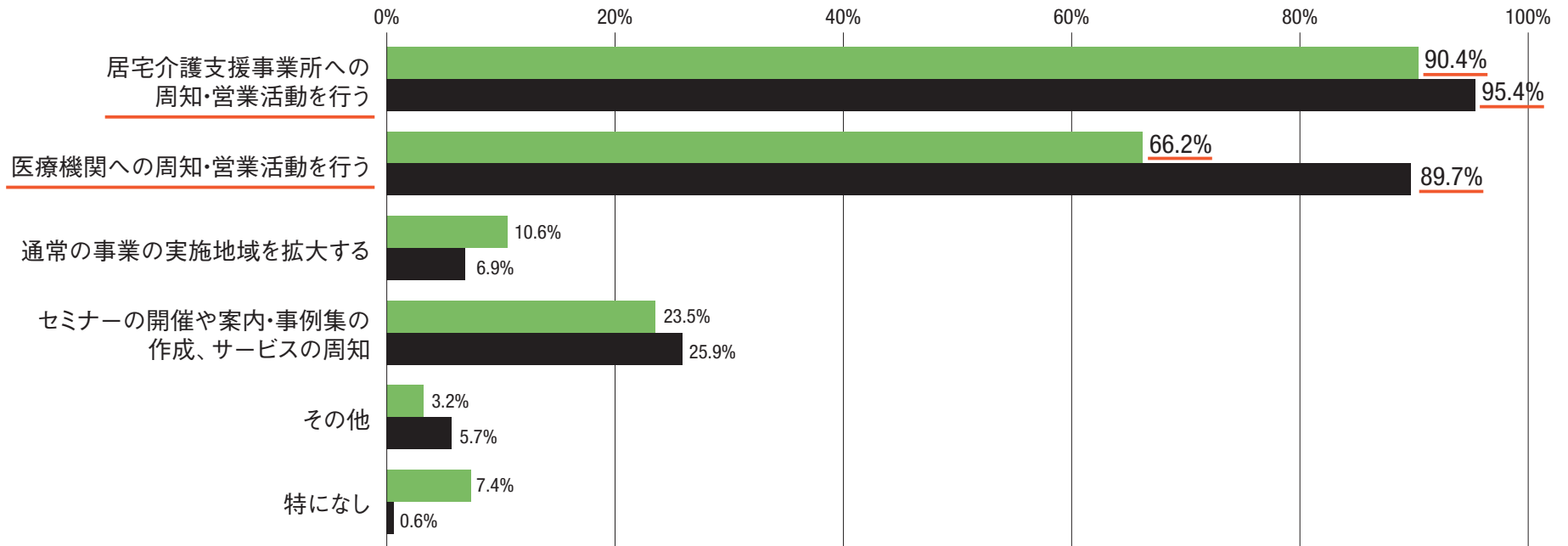
- ・ 地域包括ケアシステムの要として期待されている事業である。
- ・ ○○法人の“新規開業”である。
- ・ 利用者の状態に合わせた柔軟なサービス提供が求められることから、訪問介護士としての力量を発揮できる事業である。
- ・ 看護師と連携してサービス提供を行うことから、医療的知識が学べる事業である。

2 | 利用者確保についての調査結果・取組事例

① 利用者確保のための取組（アンケート結果）

利用者の増加のために現在または過去に行った取組と、今後行う予定の取組。

- ▶ 利用者確保のために現在または過去に行った取組は「居宅介護支援事業所への周知・営業活動を行う」が90.4%と最多、次いで「医療機関への周知・営業活動を行う」が66.2%であった。
- ▶ また、現在よりも利用者を増やしたいと回答した事業所では、今後行う予定の取組として「居宅介護支援事業所への周知・営業活動を行う」が95.4%と最多、次いで「医療機関への周知・営業活動を行う」が89.7%であった。



■ 利用者増加のために現在・過去の取組 (N=311)

■ 利用者増加のために今後行う予定の取組 (N=174)

2 利用者確保についての調査結果・取組事例

① 最も効果のあった取組（アンケート結果）

利用者確保のために行った取組のうち、最も効果のあった取組の内容

- ▶ 特に効果的だった内容は、営業・周知活動が中心であり、定期巡回サービスならではの特徴や具体的な事例、メリット等を医療機関・ケアマネジャーに周知することで利用者確保に繋げている状況であった。また、営業・周知活動以外では、対象地域を拡大すること等が挙げられた。

区分	具体的な内容
営業・周知活動 (医療機関・ケアマネジャー共通)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特養に入所するような状況になったとしても在宅生活が継続できるような取り組み「在宅特養」(自宅で特養と同じようなサービスを受けられる)を紹介 ・ サービス提供事例を添えたチラシ等の配布 ・ 最初は困難事例であっても受け入れていき、利用イメージを掴んでもらう
営業・周知活動 (医療機関)	<ul style="list-style-type: none"> ・ MSWへの定期的な営業・周知活動 ・ 退院前カンファレンスへの参加
営業・周知活動 (ケアマネジャー)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 空き状況の共有(人手不足で断った後の共有含む) <ul style="list-style-type: none"> ▶ チラシ、訪問、QRコードでのリアルタイム確認等 ・ 勉強会・研修等への参加 ・ 要介護度別の利用イメージの共有 ・ 法人内のケアマネジャーからの紹介 ・ 訪問介護では出来ない事(短時間のサービス)でも定期巡回であれば可能であり、退院後の体調が不安定な際に1日に頻回の訪問が出来ることの共有 ・ 定期巡回サービスの目的と、達成に至るプロセス等の共有
対象地域の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・ サテライト事業所の設置 ・ 実施範囲拡大による利用者確保

利用者確保のための取組内容と効果の事例①

【事業所の基礎情報】

- 利用者数：32～33人
- 職員数：常勤27人、非常勤5人
- 収支差率：0～0%

この事例では、居宅介護支援事業所・医療機関への周知・営業活動に注力するとともに、ケアマネジャーからの相談に対して計画作成責任者が他サービスの可能性も含めて丁寧に相談することによってケアマネジャーとの信頼関係を構築し、利用者確保に繋がっています。

利用者確保のための取組内容

「◎」は最も効果を感じている取組

<周知・営業活動(居宅介護支援事業所)>

- ・ 定期巡回サービスのメリットを周知するための手書きのチラシを送付。
- ・ 事業者説明会を開催して定期巡回のサービスの内容を事例を通じて紹介。
- ・ ケアマネジャーから相談があった時に定期巡回サービスを新たに選択肢として提示してサービスの説明を行った。頻回の訪問や電話のみの見守りなどの柔軟な対応ができることを伝えると、便利であると認識していただけた。
- ◎ ケアマネジャーからの相談時に計画作成責任者がケアマネジャーと共に定期巡回サービスが適切か、あるいは訪問介護と訪問看護の組み合わせが良いかも含めて丁寧に相談しながら対応。

<周知・営業活動(医療機関等)>

- ・ 定期巡回サービスのメリットを周知するための手書きのチラシを送付。

取組の効果

- ★ ケアマネジャーからの紹介者数(特にリピート紹介)が増加。
 - ▶ ケアマネジャーからの紹介が2019年9月に開設した後の最初の1か月は5件であったが、2023年1月現在では32件(最大で34件)に増加(ケアマネジャーとの丁寧な相談が要因)。

利用者確保のための取組内容と効果の事例②

【事業所の基礎情報】

- 利用者数：35人
- 職員数：常勤9人(管理者含む)、非常勤8人
- 収支差率：5～10%

この事例では、居宅介護支援事業所や医療機関に加えて、在宅支援をしている薬局に対しても周知・営業活動を実施することで、薬局起点での利用者確保に繋がっています。

利用者確保のための取組内容

「◎」は最も効果を感じている取組

<周知・営業活動(医療機関等)>

- ・ 患者の退院時に主治医やSWに対してサービスの案内を実施。
- ◎ 在宅支援をしている薬局への周知・営業活動を実施。
- ・ 入退院支援相談員にも周知・営業活動を実施(半年に1回程度)。
- ・ 記録をしっかりと記載して訪問看護と連携することで、訪問看護からの信頼度を高めて利用者紹介に繋いでいる。

取組の効果

- ★ 薬剤師とケアマネジャーが連携している方を定期巡回サービスの利用に繋げることができた。
 - ▶ ケアマネジャーとして潜在的なニーズはあるものの、定期巡回サービスの利用が選択肢に入っていなかったが、薬局を通して定期巡回サービスの利用に繋がっている。
- ★ 連携先の訪問看護からの利用者の定期的な紹介(医療依存度の高い方で毎月1件程度)。

利用者確保のための取組内容と効果の事例③

【事業所の基礎情報】

- 利用者数：29人
- 職員数：常勤10人、非常勤2人
- 収支差率：0～0%

この事例では、医療機関への周知・営業活動の強化によって、在宅での看取りを希望する患者を中心に医療機関からの紹介件数が増加しています。

利用者確保のための取組内容

「◎」は最も効果を感じている取組

<周知・営業活動(居宅介護支援事業所)>

- ・ 独自資料(利用表や計画書の使い方等)を活用して周知(初回訪問時はチラシのみ渡して、後日詳細を説明)。

<周知・営業活動(医療機関等)>

- ◎ コロナ禍の面会制限によって在宅ニーズが増えることを予測して、医療機関への周知・営業活動を強化。
(訪問に加えてweb会議での説明会も実施)

<その他>

- ・ 地域包括支援センター主催の勉強会への参加。
- ・ 市民フォーラムでの一般の方向けの案内(医師会からの依頼)。
- ・ サービスの利用者等の口コミから新たな利用者確保に繋がるケースもあり。

取組の効果

- ★ 医療機関からの紹介増加(月3.5人程度。ただし、短期の方も多い)。
 - ▶ 医療機関としてもコロナ禍で在宅での看取りを希望している患者の退院支援に繋げるケースが多い。

その他の取組事例

その他にも以下のような取組事例があります。

C事業所

【事業所の基礎情報】

- 利用者数：20～30人(変動あり)
- 職員数：常勤11人、非常勤17人
- 収支差率：5～10%

人材確保のための取組内容

- ・ 具体的なケースを冊子にまとめて居宅介護支援事業所や医療機関に毎月周知しており、それを基に紹介頂けるケースが増えている。
- ・ 2か月に1回、地域交流室で勉強会。健康診断を兼ねながらサービスの周知を実施。

参考情報

保険者としての取組事例①

【事業の概要】 ● 創設年度：平成28年度
● 年間開催回数：年1回／事業所

定期巡回の普及に向けた都道府県の支援策の事例として、埼玉県では開設・運営支援のアドバイザー制度を実施しています。

埼玉県 定期巡回・随時対応サービス 開設・運営支援アドバイザー制度

メニュー表

1. 定期巡回・随時対応サービス事業者向け

1 | 管理者、計画作成責任者向け個別相談

- 周知・営業のノウハウを知りたい
- 介護職員採用のノウハウを知りたい
- アセスメントやプラン作成をブラッシュアップしたい
- 地域の訪問介護事業所と連携したい
- 連携先の訪問看護事業所を増やしたい
- 事務作業の負担を軽減したい など

2 | 経営者向け個別相談 新

- 定期巡回・随時対応サービスも含めた、法人全体の経営面についてアドバイスを受けたい

3 | 社内研修講師派遣 新

- 自立支援に沿ったサービス提供や、利用者の満足度向上に向けた取組について、職員と一緒に考えたい など

2. 定期巡回・随時対応サービスへの参入を検討している法人向け 新

- 周定期巡回・随時対応サービスの基本を詳しく知りたい
- 併設事業所との兼務が可能かなど人員体制について知りたい
- 開設に必要な準備を知りたい
- 安定的な経営(黒字化)までのプロセスを知りたい など

3. 保険者向け 新

1 | 定期巡回・随時対応サービス事業所向け研修会

- 保険者が主催する管内の定期巡回・随時対応サービス 事業者向け研修会について、アドバイザーを講師として派遣します。 ※上記1(1)及び(3)に関する内容を想定

2 | 定期巡回・随時対応サービスへの参入を検討する法人向け説明会

- 保険者が主催する定期巡回・随時対応サービスへの参入を働きかけるための法人向け説明会に、アドバイザーを講師として派遣します。 ※上記2に関する内容を想定

参考情報 | 保険者としての取組事例② |

定期巡回の普及に向けた都道府県の支援策の事例として、兵庫県では開設時の人件費の補助や、連携訪問看護ステーションへの支援等を実施しています。

● 事業者参入促進のための人件費補助【兵庫県独自補助】

- 補助対象：新たに定期巡回・随時対応サービスに参入する事業所。
- 補助額：1事業所あたり収支赤字額と下表の補助基準額を比較していずれか低い額。

区分	補助基準額
単独事業所の場合	11,448千円
特養・老健併設の場合	10,494千円
サービス付き高齢者向け住宅・有料併設の場合	5,724千円

- 補助期間：開設年度から1年間【負担割合：県1/2、市町1/2】

● 連携訪問看護ステーションへの支援【兵庫県独自補助】

- (1) 訪問看護の単価差補助 定期巡回の訪問看護と単独の訪問看護との介護報酬の単価差を補助【補助率：3/4、1/4は市町随伴期待】

区分	要介護3		要介護4		要介護5	
補助単価	訪問4回	3,000円/月・人	訪問4回	3,000円/月・人	訪問5回	3,000円/月・人
	訪問5回	11,000円/月・人	訪問5回	11,000円/月・人	訪問6回	11,000円/月・人
	訪問6回以上	19,000円/月・人	訪問6回	19,000円/月・人	訪問7回	19,000円/月・人
			訪問7回以上	27,000円/月・人	訪問8回以上	28,000円/月・人

- (2) 初任者訪問看護師への研修補助…初めて訪問看護業務に従事する訪問看護師に対する研修経費を補助。

● 事務所賃借料補助【兵庫県独自事業】

- 補助対象経費：賃貸借契約に基づく事務所賃料
- 補助期間：サービス開始から3年間
- 補助対象上限額：3年間通算で3,780千円に達するまで
- 負担割合：県1/3、市町1/3、事業者1/3

資料：埼玉県ホームページより引用・一部追記