

# 人員配置基準等 （介護人材の確保と介護現場の生産性の向上）

1. 人員配置基準の概況
2. 令和3年度介護報酬改定の内容
3. 関連する各種意見と人員配置基準の内容
  - (1) 常勤専従要件について
  - (2) いわゆるローカルルールについて
  - (3) テレワークの取扱い等について
4. 現状と課題及び論点



## 1. 人員配置基準の概況

2. 令和3年度介護報酬改定の内容

3. 関連する各種意見と人員配置基準の内容

(1) 常勤専従要件について

(2) いわゆるローカルルールについて

(3) テレワークの取扱い等について

4. 現状と課題及び論点

# 介護報酬における人員配置基準の考え方

## 《常勤》

当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数(32時間を下回る場合は32時間を基本)勤務している者。同一の事業者によって当該事業所に併設される事業所の職務であって、当該事業所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ものについては、勤務時間の合計で常勤の要件を満たすものとする。

## 《専従(=専ら従事する、専ら提供に当たる)》

原則として、サービス提供時間帯を通じて当該サービス以外の職務に従事しないことをいうもの。この場合のサービス提供時間帯とは、当該従業者の当該事業所における勤務時間をいうものであり、当該従業者の常勤・非常勤の別は問わない。

## 《常勤換算方法》

当該事業所の従業者の勤務延時間数(※)を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数(32時間を下回る場合は32時間を基本)で除することにより、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法。

## ※ 勤務延時間数:

勤務表上、当該事業に係るサービスの提供に従事する時間又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間(待機の時間を含む。)として明確に位置づけられている時間の合計数。なお、従業者1人につき、勤務延時間数に算入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数が上限となる。

		《人員規模の要件》					
		〈実人員数ベース〉		〈常勤換算職員数ベース〉			〈その他〉
		1人以上など	利用者の数が100人又はその端数を増すごとに1人以上など(小数点以下切り上げ)	常勤換算方法で、2.5人以上など(切り上げない)	常勤換算方法で、利用者の数が3人又はその端数を増すごとに1人以上など(小数点以下切り上げ)	常勤換算方法で、利用者の数を6で除した数以上など(切り上げない)	適当数/必要数/人数指定なし
《勤務形態の要件》	常勤・専従の要件なし	例:機能訓練指導員(通所介護)	—	例:介護職員(訪問介護)	—	—	例:調理員・事務員(介護老人保健施設)
	(〇人以上)常勤	例:看護職員(訪問入浴介護)	例:介護支援専門員(居宅介護支援事業所)	例:看護職員(訪問看護)	例:介護・看護職員(短期入所生活介護)	—	—
	(〇人以上)専従 =専ら従事する、専ら提供に当たる	例:機能訓練指導員(介護老人福祉施設)	—	—	—	例:介護・看護職員(介護医療院)	例:介護支援専門員(看護小規模多機能型)
	(〇人以上)常勤・専従	例:管理者(各サービス)	例:生活相談員(介護老人福祉施設)	—	例:介護・看護職員(介護老人保健施設)	—	—

※ 常勤専従等の要件がある職種であっても、一定の要件のもと、当該事業所内の他の職種や、同一敷地内の他の事業所の業務との兼務が認められている場合がある。3

# 運営基準上配置が必要な職種一覧

○ 運営基準上配置が必要な職種は下表の通り。

サービス類型／職種	管理者・施設長	医師	薬剤師	看護職員	介護職員	機能訓練指導員	理学療法士 作業療法士 言語聴覚士	栄養士又は 管理栄養士	介護支援 専門員	計画作成 担当者	生活相談 員・支援 相談員	その他職種名
訪問介護	○				○							サービス提供責任者○
訪問入浴介護	○			○	○							
訪問看護	○			○			△					
訪問リハビリテーション		○					○					
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	○			○	○		△			○		オペレーター○
夜間対応型訪問介護	○				○							オペレーター○
通所介護	○			○	○	○					○	
通所リハビリテーション		○		○	○		○					
地域密着型通所介護	○			○	○	○					○	
認知症対応型通所介護	○				○	○					○	
小規模多機能型居宅介護	○				○				○			
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	○				○				○			
地域密着型特定施設入居者生活介護	○				○	○				○	○	
地域密着型介護老人福祉施設	○	△			○	○		○	○		○	調理員・事務員△
短期入所生活介護	○	○			○	○		○			○	調理員△
短期入所療養介護		※	※	※	※		※	※			※	
特定施設入居者生活介護	○				○	○				○	○	
介護老人福祉施設	○	△			○	○		○	○		○	調理員・事務員△
介護老人保健施設	○	○	○		○		○	○	○		○	調理員・事務員△
介護医療院	○	○	○	○	○		△	○	○			診療放射線技師△
居宅療養管理指導		△	△					△				歯科医師△、歯科衛生士△
居宅介護支援	○								○			
地域包括支援センター									○			社会福祉士○、保健師○
福祉用具貸与	○											福祉用具専門相談員○
特定福祉用具販売	○											福祉用具専門相談員○

○:n以上、n:1以上 △:適当数・必要数・人数指定なし等 ※:本体施設と同じ

1. 人員配置基準の概況



**2. 令和3年度介護報酬改定の内容**

3. 関連する各種意見と人員配置基準の内容

(1) 常勤専従要件について

(2) いわゆるローカルルールについて

(3) テレワークの取扱い等について

4. 現状と課題及び論点

## 4.(1)⑥ 人員配置基準における両立支援への配慮 (令和3年度介護報酬改定)

### 概要

【全サービス★】

- 介護現場において、仕事と育児や介護との両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、各サービスの人員配置基準や報酬算定について、以下の見直しを行う。【通知改正】
  - ・ 「常勤」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法による育児の短時間勤務制度を利用する場合に加えて、介護の短時間勤務制度等を利用する場合にも、週30時間以上の勤務で「常勤」として扱うことを認める。
  - ・ 「常勤換算方法」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、週30時間以上の勤務で常勤換算での計算上も1（常勤）と扱うことを認める。
  - ・ 人員配置基準や報酬算定において「常勤」での配置が求められる職員が、産前産後休業や育児・介護休業等を取得した場合に、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算することで、人員配置基準を満たすことを認める。  
この場合において、常勤職員の割合を要件とするサービス提供体制強化加算等の加算について、産前産後休業や育児・介護休業等を取得した場合、当該職員についても常勤職員の割合に含めることを認める。

### (参考) 医療従事者の 負担軽減・人材確保について (平成28年度診療報酬改定)

#### 常勤配置の取扱いの明確化

- 施設基準上求められる常勤の従事者が、産前・産後休業及び育児・介護休業を取得した場合に、同等の資質を有する複数の非常勤従事者を常勤換算することで施設基準を満たすことを原則認める。

例) 常勤医師1名、常勤看護師1名の配置要件の場合



※ 常勤換算される非常勤従事者は各々が当該施設基準上求められる資質を有していなければならない。  
例) 経験年数〇年以上、所定の研修を修了していること 等

- 育児休業後等の従事者が短時間勤務制度を利用し、正職員として勤務する場合、育児・介護休業法で定める期間は週30時間以上の勤務で常勤扱いとする。



1. 人員配置基準の概況
2. 令和3年度介護報酬改定の内容
3. 関連する各種意見と人員配置基準の内容



(1)常勤専従要件について

(2)いわゆるローカルルールについて

(3)テレワークの取扱い等について

4. 現状と課題及び論点

## 実施事項〈医療・介護・感染症対策〉

### (4) 働き方の変化への対応・運営の合理化

No. 15 介護サービスにおける人員配置基準の見直し[\[a: 令和5年度検討・結論、b: 令和5年度措置\]](#)

a 厚生労働省は、介護サービス種別ごとの管理者に係る人員配置基準について、経営能力を持つ人材には限りがあることを踏まえつつ、様々な介護サービスを行う複数の事業所を効率的に運営し、かつ、運営の生産性向上や職員のやりがいの最大化を図る観点から、**同一の管理者が複数の介護サービス事業所を管理し得る範囲の見直しについて、社会保障審議会介護給付費分科会等での意見を聴き、結論を得る。**その際、少なくとも次の事項の検討を含むものとする。

- ・ 主として管理業務を行う管理者について、例えば、指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第37号）において、管理業務に支障がないと認められる場合に「同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事することができる」とされていることも踏まえ、サービス種別にかかわらず、**例えば、同一・隣接又は近接の敷地に所在する複数の事業所について、管理者が兼務可能な範囲の見直し等を検討する。**

b 厚生労働省は、**介護サービスの人員配置基準に係る地方公共団体による独自ルールの有無・内容等を整理し、公表することについて検討する。**

No. 17 報酬制度における常勤・専任要件の見直し等[\[令和5年度措置\]](#)

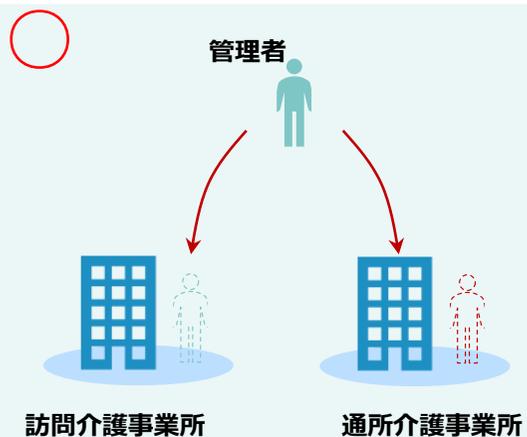
今後、我が国においては、高齢者の医療・介護需要が高止まりする一方、生産年齢人口は、地域によっても濃淡がありつつも全体として減少することが予想されること、育児・介護などを背景にフルタイムでの勤務が困難な労働者が増加していること、また、「非常勤あるいは兼任でも医療・看護・介護の質には問題が生じないのではないか」、「場合によっては、地域の中で、人材の融通を効かせる仕組みがあっても良いのではないか」との指摘があることも踏まえ、厚生労働省は、診療報酬改定及び介護報酬改定に当たって、**常勤又は専任の有資格者の配置要件等について、質が担保された医療及び介護が提供されることを前提に、医療従事者及び介護従事者の柔軟な働き方の支援の観点から、必要な検討を行う。**

あわせて、医療及び介護の分野において、サービスの質の確保を前提としつつ、センサー等のロボット等の導入を通じた生産性向上が促されるよう、必要な措置を検討する。

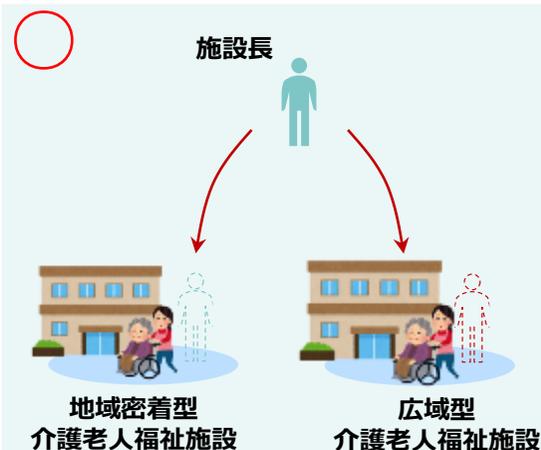
## 1-1. 管理者・施設長における要件（兼務）

- 多くのサービス類型において、管理者については、省令上「専らその職務に従事する常勤の者でなければならない。ただし、管理上支障がない場合には、同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事することができる。」としており、また通知において「同一敷地内にある又は道路を隔てて隣接する等、特に当該事業所の管理業務に支障がないと認められる範囲内に他の事業所、施設等がある場合に、当該他の事業所、施設等の管理者としての職務に従事する場合」に兼務可能としているサービス類型もある。
- また、兼務可能な事業所等の種別や数などについて、定量的な制約を課しているわけではなく、管理上支障が生じないことが大前提である。こうした中で、例えば介護事業所の管理者が他分野のサービス事業所等の職務に従事することも可能である。
- 小規模多機能型居宅介護については、現行、居住系サービスとの一体的なサービス提供を目的に、併設される地域密着型介護老人福祉施設や認知症対応型共同生活介護事業所等との兼務を現行可能としているところであるが、今回のご要望を踏まえて、通所介護事業所等との兼務についても、実態を踏まえて、必要な検討を行ってまいりたい。

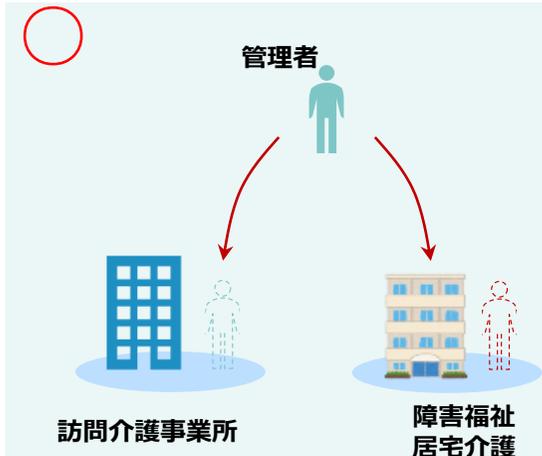
### 例1（居宅サービス事業所同士）



### 例2（介護老人福祉施設同士）



### 例3（介護事業所と障害福祉事業所）



## 管理者に求められる役割

介護サービスの管理者は、運営基準上、

- ・ 「従業員の管理」「利用の申込みに係る調整」「業務の実施状況の把握」その他の管理を一元的に行い、
  - ・ 従業員に運営基準を遵守させるため必要な指揮命令を行う
- ものとされており、人員配置基準上、原則として常勤専従とされている。

(参考)

- 指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準(平成11年厚生省令第37号)  
(管理者の責務)

第五十二条 指定訪問入浴介護事業所の管理者は、指定訪問入浴介護事業所の従業員の管理及び指定訪問入浴介護の利用の申込みに係る調整、業務の実施状況の把握その他の管理を一元的に行うものとする。

- 2 指定訪問入浴介護事業所の管理者は、当該指定訪問入浴介護事業所の従業員にこの節の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うものとする。

# 管理者の兼務に関する規定

○ 管理者については、原則常勤専従が求められている一方で、①同一事業所内における他の職種との兼務が認められる場合や、②別の事業所における管理者又は他の職種との兼務が認められる場合がある。

	①同一事業所内における他の職種との兼務が認められる場合	②別の事業所における管理者又は他の職種との兼務が認められる場合
訪問介護 訪問入浴介護 訪問看護 通所介護 福祉用具貸与 特定福祉用具販売 地域密着型通所介護 認知症対応型通所介護	当該事業所の訪問介護員等としての職務に従事する場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき	同一敷地内にある又は道路を隔てて隣接する等、特に当該事業所の管理業務に支障がないと認められる範囲内に他の事業所、施設等がある場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき ※ 管理すべき事業所数が過剰であると個別に判断される場合や、併設される入所施設において入所者に対しサービス提供を行う看護・介護職員と兼務する場合などは、管理業務に支障があると考えられるが、施設における勤務時間が極めて限られている職員である場合等、個別に判断の上、例外的に認められる場合がある。
短期入所生活介護 特定施設入居者生活介護	当該事業所の短期入所生活介護従業者としての職務に従事する場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき	同一敷地内にある又は道路を隔てて隣接する等、特に当該事業所の管理業務に支障がないと認められる範囲内に他の事業所、施設等がある場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき ※ 併設される訪問系サービスの事業所のサービス提供を行う従業者との兼務は一般的には管理業務に支障があると考えられるが、訪問系サービス事業所における勤務時間が極めて限られている職員の場合には、例外的に認められる場合もある。
定期巡回・随時対応型訪問介護看護 夜間対応型訪問介護	以下の場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき ・ 当該指定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所のオペレーター、定期巡回サービスを行う訪問介護員等、随時訪問サービスを行う訪問介護員等、訪問看護サービスを行う看護師等又は計画作成責任者の職務に従事する場合 ・ 当該指定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業者が指定訪問介護事業者、指定訪問看護事業者又は指定夜間対応型訪問介護事業者の指定を併せて受け、同一の事業所においてそれぞれの事業が一体的に運営されている場合の、当該指定訪問介護事業所、指定訪問看護事業所又は指定夜間対応型訪問介護事業所の職務に従事する場合	同一敷地内にある又は道路を隔てて隣接する等、特に当該事業所の管理業務に支障がないと認められる範囲内に他の事業所、施設等がある場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき ※ 管理すべき事業所数が過剰であると個別に判断される場合や、併設される入所施設において入所者に対しサービス提供を行う看護・介護職員と兼務する場合などは、管理業務に支障があると考えられるが、施設等における勤務時間が極めて限られている職員である場合等、個別に判断の上、例外的に認められる場合がある。
居宅介護支援	管理者が当該指定居宅介護支援事業所の介護支援専門員の職務に従事するとき	その管理する指定居宅介護支援事業所の管理に支障がない場合であって、管理者が同一敷地内にある他の事業所の職務に従事するとき ※ 訪問系サービスの事業所において訪問サービスそのものに従事する従業者との兼務は一般的には管理者の業務に支障があると考えられるが、訪問サービスに従事する勤務時間が限られている職員の場合には、支障がないと認められる場合もある。 ※ 併設する事業所に原則として常駐する老人介護支援センターの職員、訪問介護、訪問看護等の管理者等との兼務は可能と考えられる。 ※ 介護保険施設の常勤専従の介護支援専門員との兼務は認められない。

※ それぞれのグループの代表的な規定として、下線を引いたサービスの規定における管理者の兼務の規定を抜粋して掲載。

# 管理者の兼務に関する規定

	①同一事業所内における他の職種との兼務が認められる場合	②別の事業所における管理者又は他の職種との兼務が認められる場合
介護老人福祉施設 介護老人保健施設 介護医療院	当該施設の従業者としての職務に従事する場合であって、当該指定介護老人福祉施設の管理業務に支障がないとき	以下の場合であって、当該施設の管理業務に支障がないとき ・ 当該指定介護老人福祉施設と同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事する場合 ・ 当該指定介護老人福祉施設がサテライト型居住施設の本体施設である場合であって、当該サテライト型居住施設の職務に従事する場合
地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護 認知症対応型共同生活介護	当該施設の従業者としての職務に従事する場合であって、当該指定地域密着型介護老人福祉施設の管理業務に支障がないとき	以下の場合であって、当該施設の管理業務に支障がないとき ・ 当該施設と同一敷地内にある他の事業所、施設等としての職務に従事する場合 ・ 当該指定地域密着型介護老人福祉施設がサテライト型居住施設である場合であって、当該サテライト型居住施設の本体施設の職務(本体施設が病院又は診療所の場合は、管理者としての職務を除く。)に従事する場合
小規模多機能型居宅介護	当該事業所の従業者としての職務に従事する場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき	以下の場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき ・ 事業所に併設する指定認知症対応型共同生活介護事業所、指定地域密着型特定施設、指定地域密着型介護老人福祉施設、指定介護老人福祉施設、介護老人保健施設、指定介護療養型老人保健施設、介護医療院の職務に従事する場合 ・ 同一敷地内の指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の職務に従事する場合(当該事業所が、指定夜間対応型訪問介護、指定訪問介護又は指定訪問看護の事業を一体的に運営している場合の当該事業に係る職務を含む。) ・ 介護予防・日常生活支援総合事業(第一号介護予防支援事業を除く)に従事する場合 ※ 当該事業所の管理業務に支障がない場合は、サテライト型指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理者は、本体事業所の管理者をもって充てることができる。
看護小規模多機能型居宅介護	当該事業所の従業者としての職務に従事する場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき	以下の場合であって、当該事業所の管理業務に支障がないとき ・ 事業所に併設する指定認知症対応型共同生活介護事業所、指定地域密着型特定施設、指定地域密着型介護老人福祉施設、指定介護療養型医療施設、介護医療院の職務に従事する場合 ・ 当該事業所が健康保険法による指定を受けた訪問看護ステーションである場合に、当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の職務に従事する場合 ※ 当該事業所の管理業務に支障がない場合は、サテライト型指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理者は、本体事業所の管理者をもって充てることができる。

※ それぞれのグループの代表的な規定として、下線を引いたサービスの規定における管理者の兼務の規定を抜粋して掲載。

1. 人員配置基準の概況
2. 令和3年度介護報酬改定の内容
3. 関連する各種意見と人員配置基準の内容
  - (1) 常勤専従要件について
  -  (2) いわゆるローカルルールについて
  - (3) テレワークの取扱い等について
4. 現状と課題及び論点

# 人員配置基準等（いわゆるローカルルール）に関する主な意見

令和3年度介護報酬改定に関する審議報告（令和2年12月23日社会保障審議会介護給付費分科会） 抜粋

（いわゆるローカルルール）

- 人員配置基準等について、自治体ごとに異なる解釈や取扱い（いわゆるローカルルール）が行われている状況について、引き続き実態の把握を行うとともに、対応を検討していくべきである。

## 実施事項〈医療・介護・感染症対策〉

### (4) 働き方の変化への対応・運営の合理化

No. 15 介護サービスにおける人員配置基準の見直し[\[a: 令和5年度検討・結論、b: 令和5年度措置\]](#)

a 厚生労働省は、介護サービス種別ごとの管理者に係る人員配置基準について、経営能力を持つ人材には限りがあることを踏まえつつ、様々な介護サービスを行う複数の事業所を効率的に運営し、かつ、運営の生産性向上や職員のやりがいの最大化を図る観点から、**同一の管理者が複数の介護サービス事業所を管理し得る範囲の見直しについて、社会保障審議会介護給付費分科会等での意見を聴き、結論を得る。**その際、少なくとも次の事項の検討を含むものとする。

- ・ 主として管理業務を行う管理者について、例えば、指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第37号）において、管理業務に支障がないと認められる場合に「同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事することができる」とされていることも踏まえ、サービス種別にかかわらず、**例えば、同一・隣接又は近接の敷地に所在する複数の事業所について、管理者が兼務可能な範囲の見直し等を検討する。**

b 厚生労働省は、**介護サービスの人員配置基準に係る地方公共団体による独自ルールの有無・内容等を整理し、公表することについて検討する。**

No. 17 報酬制度における常勤・専任要件の見直し等[\[令和5年度措置\]](#)

今後、我が国においては、高齢者の医療・介護需要が高止まりする一方、生産年齢人口は、地域によっても濃淡がありつつも全体として減少することが予想されること、育児・介護などを背景にフルタイムでの勤務が困難な労働者が増加していること、また、「非常勤あるいは兼任でも医療・看護・介護の質には問題が生じないのではないか」、「場合によっては、地域の中で、人材の融通を効かせる仕組みがあっても良いのではないか」との指摘があることも踏まえ、厚生労働省は、診療報酬改定及び介護報酬改定に当たって、**常勤又は専任の有資格者の配置要件等について、質が担保された医療及び介護が提供されることを前提に、医療従事者及び介護従事者の柔軟な働き方の支援の観点から、必要な検討を行う。**

あわせて、医療及び介護の分野において、サービスの質の確保を前提としつつ、センサー等のロボット等の導入を通じた生産性向上が促されるよう、必要な措置を検討する。

# 人員配置基準等のいわゆるローカルルール

- 介護保険法上、介護事業所・施設等が介護保険サービスを提供するためには、自治体が条例で定めた基準を満たすものとして、都道府県等からの指定を受ける必要がある。自治体が条例を制定・運用するに当たっては、①従うべき基準、②標準、③参酌すべき基準に分けて定められる国の基準(省令)を踏まえる必要がある。
- 人員配置基準等については、①従うべき基準に分類されており、自治体は、厚生労働省令で定められている人員配置基準等に従う範囲内で、地域の実情に応じた条例の制定や運用が可能。
- このため、例えば、厚生労働省令上、「管理上支障がない場合」「入所者の処遇に支障がない場合」に他職種・他事業所との兼務を可能としているが、自治体によって「支障がない場合」の判断基準が異なっている。(いわゆるローカルルール)

## ※「地方分権改革推進計画」(平成21年12月閣議決定)(抄)

### ① 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であり、当該基準に従う範囲内で地域の実情に応じた内容を定める条例は許容されるものの、異なる内容を定めることは許されないもの

## ※介護保険法(平成9年法律第123号)(抄) (指定居宅サービスの例。他サービスも同様の規定あり。)

第七十四条 指定居宅サービス事業者は、当該指定に係る事業所ごとに、都道府県の条例で定める基準に従い都道府県の条例で定める員数の当該指定居宅サービスに従事する従業者を有しなければならない。

2 前項に規定するもののほか、指定居宅サービスの事業の設備及び運営に関する基準は、都道府県の条例で定める。

3 都道府県が前二項の条例を定めるに当たっては、第一号から第三号までに掲げる事項については厚生労働省令で定める基準に従い定めるものとし、第四号に掲げる事項については厚生労働省令で定める基準を標準として定めるものとし、その他の事項については厚生労働省令で定める基準を参酌するものとする。

一 指定居宅サービスに従事する従業者に係る基準及び当該従業者の員数

二 指定居宅サービスの事業に係る居室、療養室及び病室の床面積

三 指定居宅サービスの事業の運営に関する事項であって、利用する要介護者のサービスの適切な利用、適切な処遇及び安全の確保並びに秘密の保持等に密接に関連するものとして厚生労働省令で定めるもの

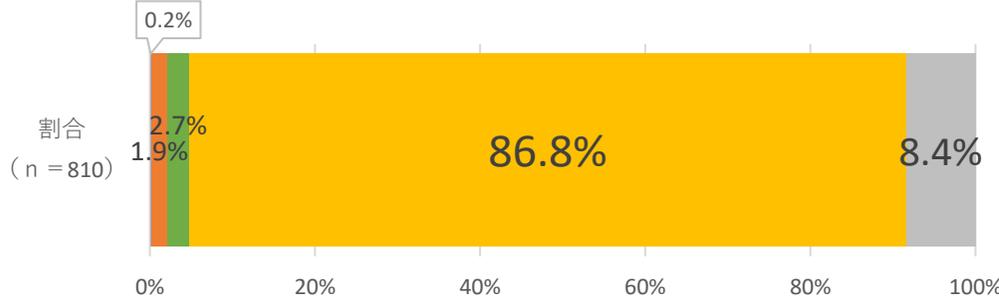
四 指定居宅サービスの事業に係る利用定員

4～6 (略)

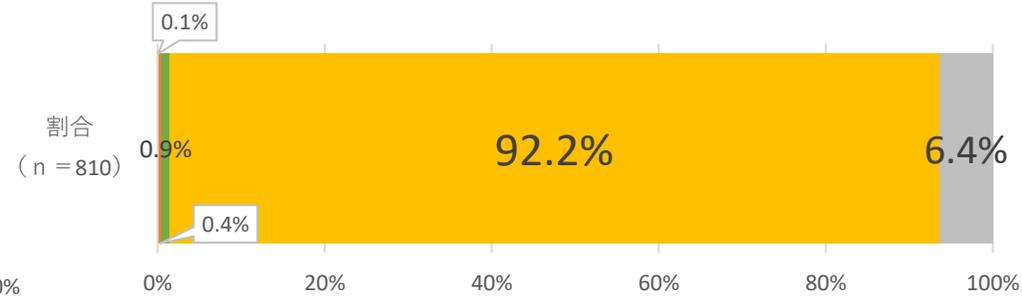
# 人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用の実態①（総論）

- 省令に規定されている「管理上支障がない」「利用者の処遇に支障がない」の解釈については、状況を確認し、極端な事例でない場合は支障がないものとする自治体が大半となっている。
- 省令に規定されている「同一敷地内」の解釈について、「同一敷地内(隣接、近接を含む)」としている自治体が概ね約5割、「同一敷地内のみ」としている自治体が2～4割となっている。

■「管理上支障がない場合」の定義について



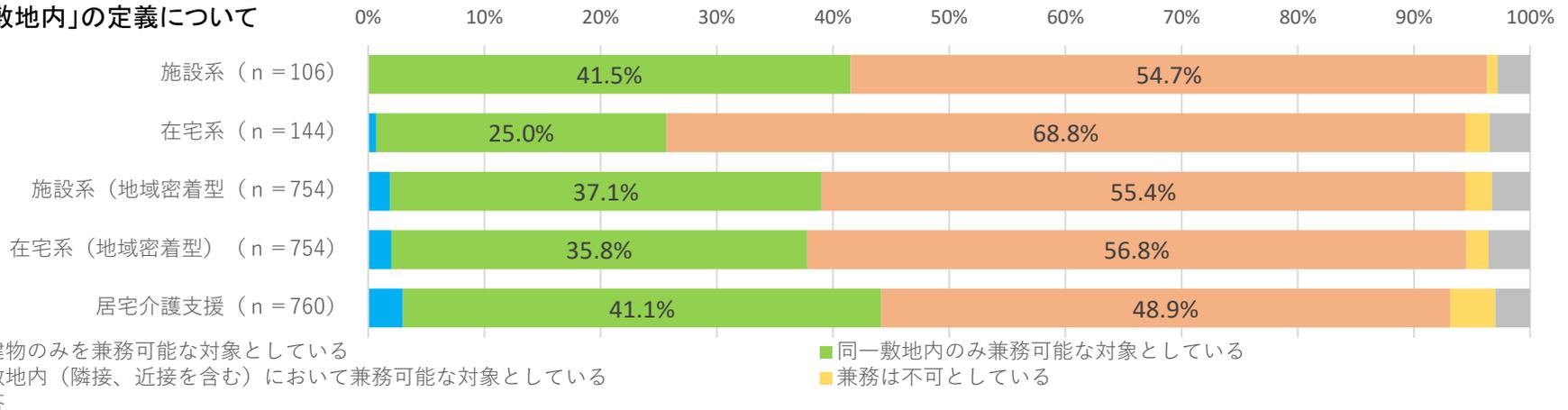
■「利用者の処遇に支障がない」の定義について



- 自治体で条例で具体的な数値等を設定している
- ガイドライン・手引き等で具体的な数値等を設定している
- 部署内で参考となる数値等を設定している
- 状況を確認し、極端な事例でない場合は「管理上支障なし」としている
- その他・無回答

- 自治体で条例で具体的な数値等を設定している
- ガイドライン・手引き等で具体的な数値等を設定している
- 部署内で参考となる数値等を設定している
- 状況を確認し、極端な事例でない場合は「利用者の処遇に支障がない」としている
- その他・無回答

■「同一敷地内」の定義について

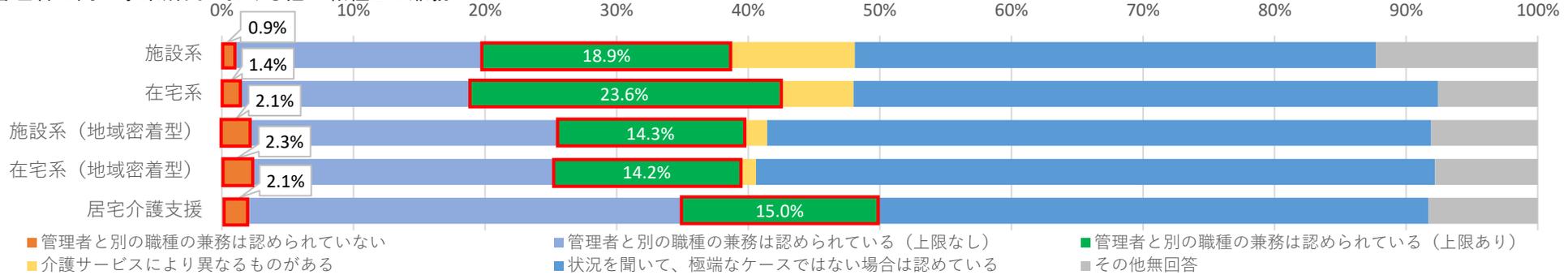


- 同一建物のみを兼務可能な対象としている
- 同一敷地内(隣接、近接を含む)において兼務可能な対象としている
- 兼務は不可としている
- 無回答

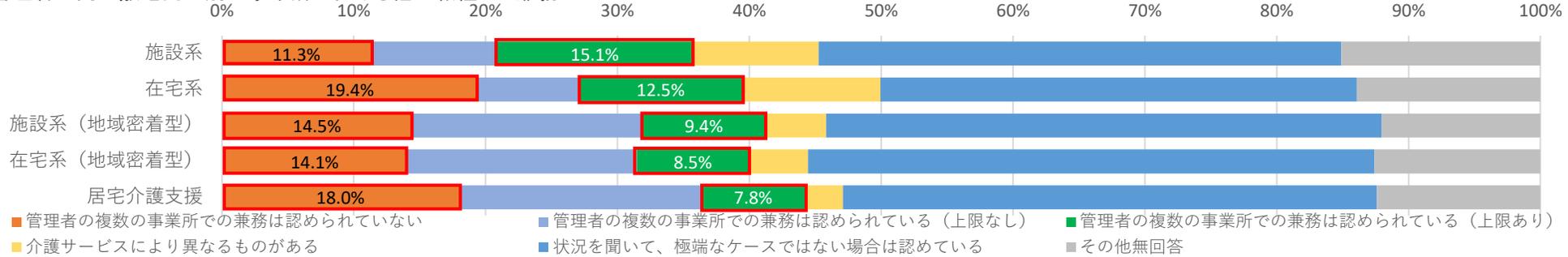
# 人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用の実態②（管理者の兼務）

- 管理者の兼務を認めていない自治体は、同一事業所内の他の職種との兼務の場合は1～2%程度、同一敷地内の別の事業所における他の職種との兼務の場合は10～20%程度、同一敷地内の別の事業所における管理者との兼務の場合は2～10%程度。
- 上限数を設けて管理者の兼務を認めている自治体は、1～2割程度。

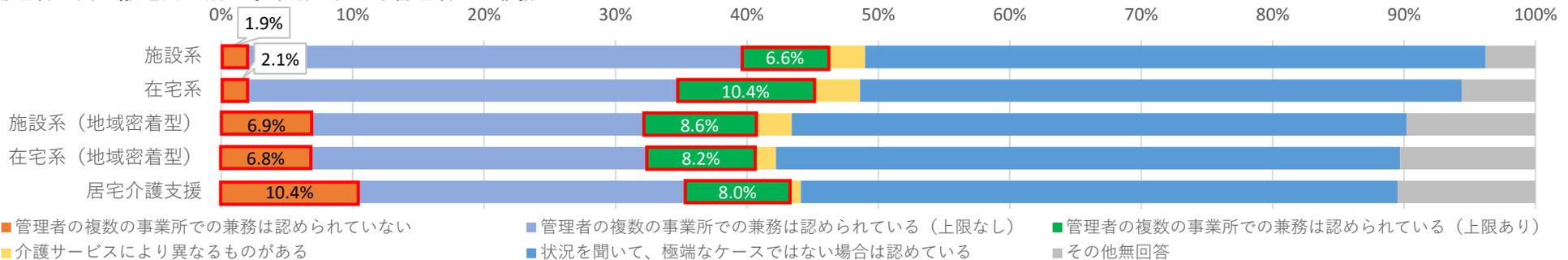
## ■ 管理者の同一事業所内における他の職種との兼務



## ■ 管理者の同一敷地内の別の事業所における他の職種との兼務



## ■ 管理者の同一敷地内の別の事業所における管理者との兼務



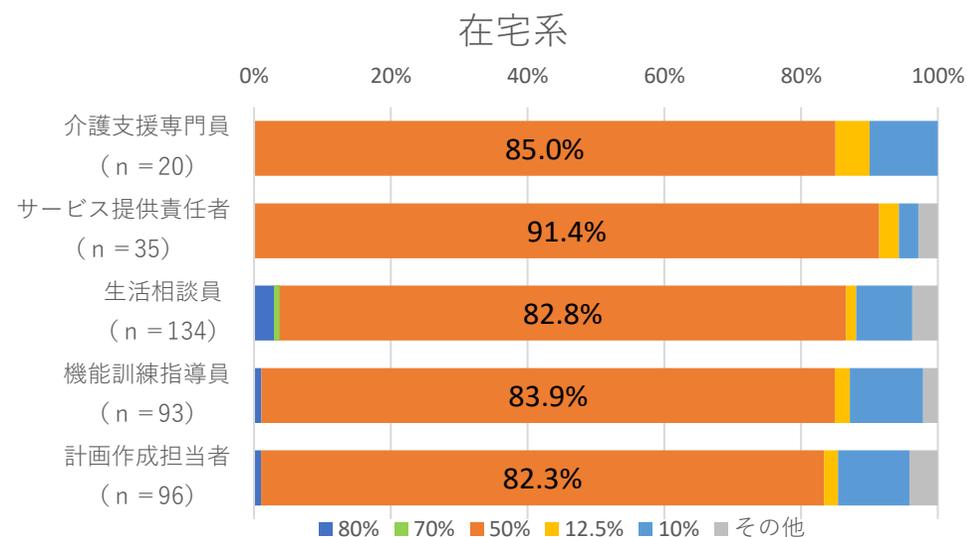
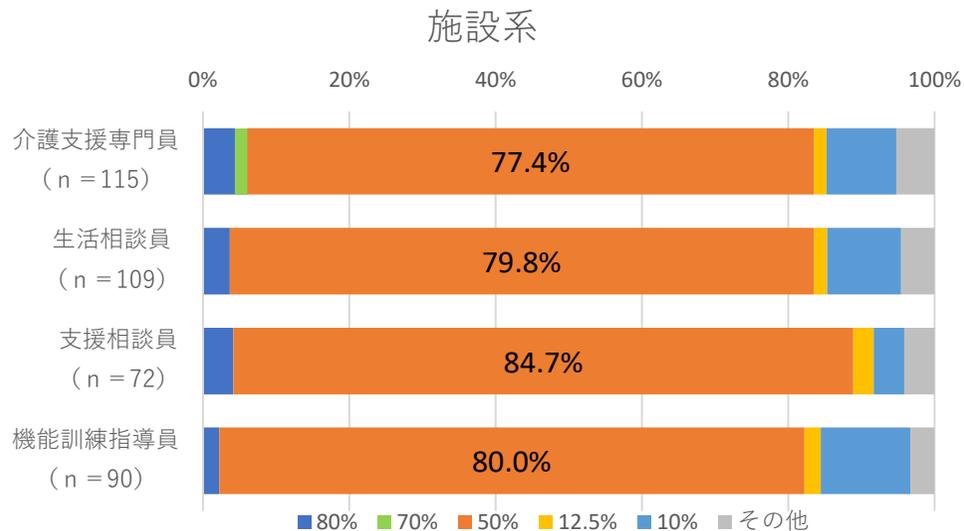
※n数は、施設系:106、在宅系:144、施設系(地域密着型):754、在宅系(地域密着型):754、居宅介護支援:760

(出典)令和3年度老人保健事業推進等事業「介護サービスにおける人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用等に関する調査研究事業」報告書

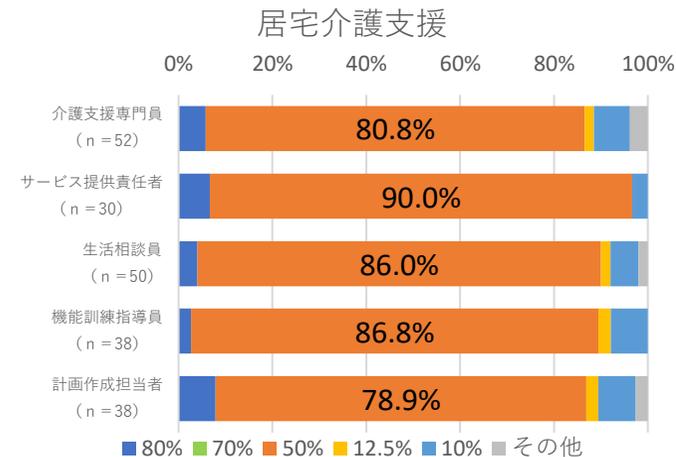
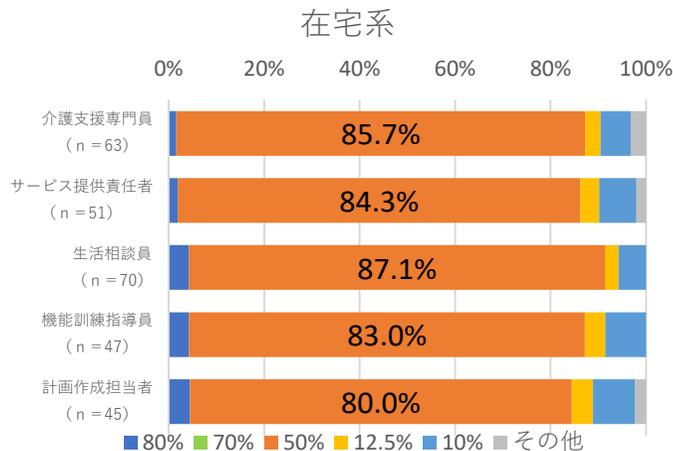
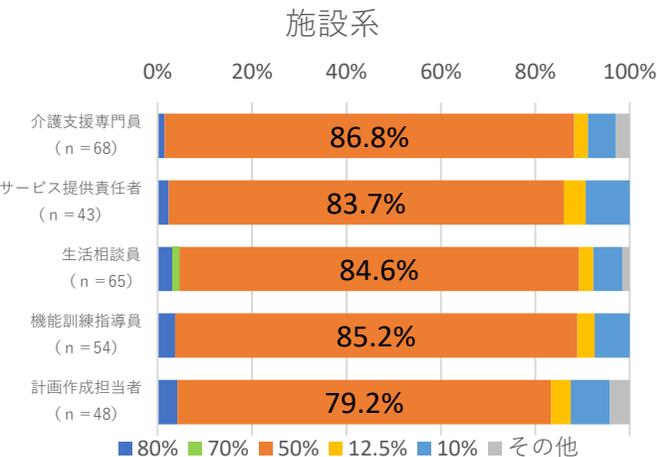
# 人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用の実態③（管理者の兼務）

○ 管理者の他の職種との兼務を認めている自治体の多くは、勤務時間の50%を管理者として従事しなければならない旨を定めている。

## ■同一事業所内における他の職種との兼務時に、管理者に割り当てる常勤換算数の割合



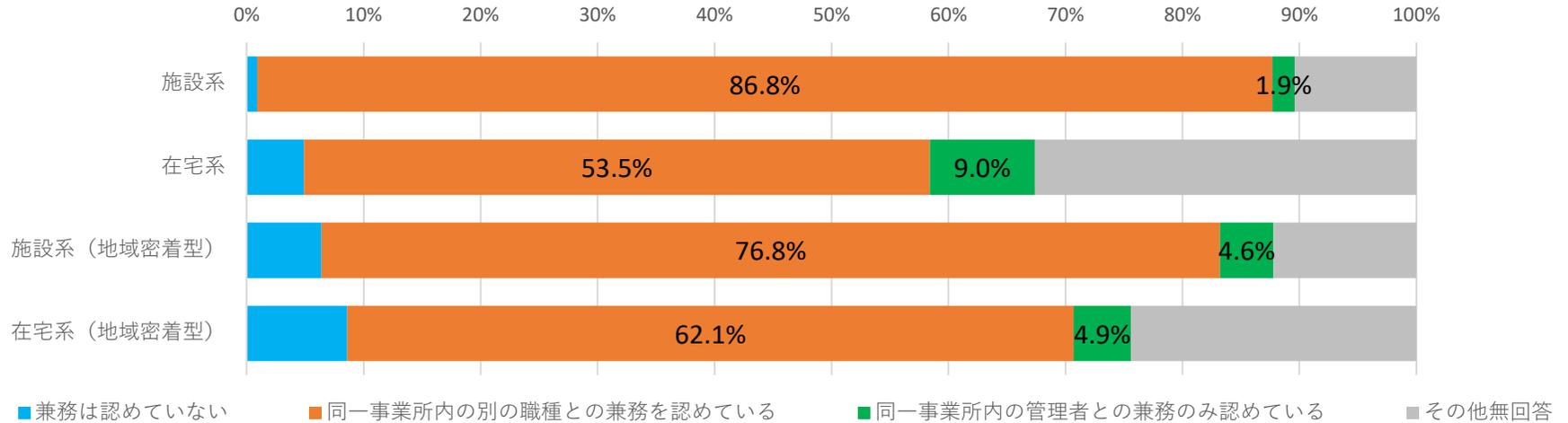
## ■別の事業所における他の職種との兼務時に、管理者に割り当てができる常勤換算数の割合



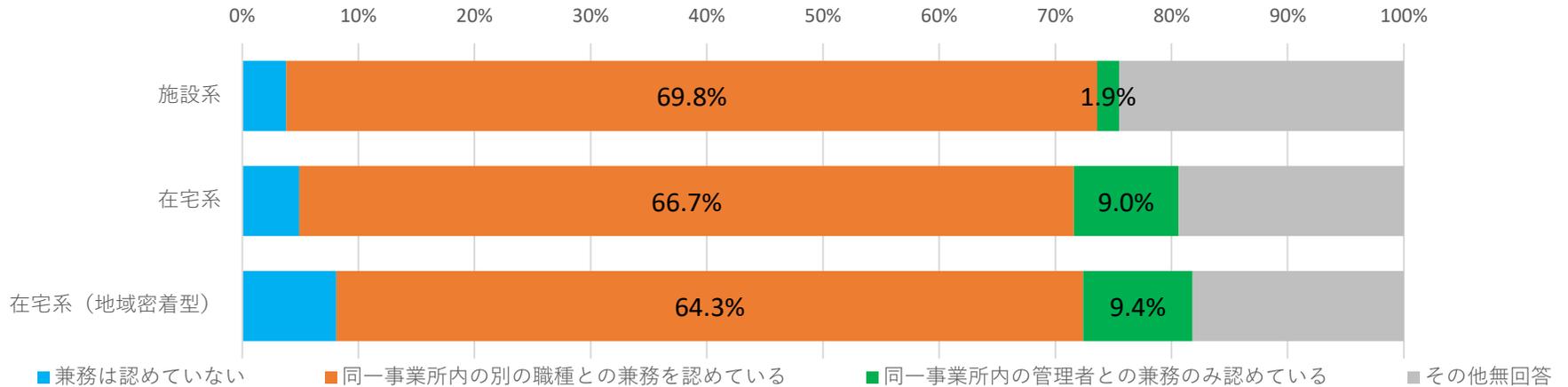
# 人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用の実態④（介護支援専門員・生活相談員の兼務）

○ 介護支援専門員及び生活相談員については、いずれも同一事業所内における他の職種との兼務を認めている自治体が過半数、管理者との兼務のみ認めている自治体が1～10%程度となっている。

## ■ 介護支援専門員の同一事業所内における他の職種との兼務



## ■ 生活相談員の同一事業所内における他の職種との兼務



※施設系(地域密着型)は調査票上欠番しており、データなし。

(出典) 令和3年度老人保健事業推進等事業「介護サービスにおける人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用等に関する調査研究事業」報告書

# 人員配置基準等に関するいわゆるローカルルールについて（主なもの）

(1)管理者の兼務	
同一事業所内における管理者の兼務できる職種の限定	(例)通所介護・管理者と生活相談員の兼務のみ認める。
別の事業所における管理者の兼務できる職種の限定	(例)同一敷地内の別の事業所の管理者のみ認める。
管理者が兼務できる職種の数の上限の規定	(例)管理者含め2職種まで
管理者が兼務する場合に管理者として従事する時間の規定	(例)当該事業所で管理者業務に従事する時間が50%以上
(2)管理者の経験・資格	
介護サービス、保健医療サービス又は福祉サービスを提供する事業所における実務経験年数の規定	(例)実務経験として、常勤の場合は概ね〇年以上、非常勤の場合はおおむね△日以上以上の職歴を有する者とする。
介護サービス、保健医療サービス又は福祉サービスの直接処遇の経験年数の規定	(例)直接処遇の経験が概ね〇年以上あること。
特定の資格所持の規定	(例)指定通所介護事業所の管理者：社会福祉主事任用資格等を有する者
(3)従業者の兼務	
兼務できる職種の限定	(例)生活相談員は、介護支援専門員、機能訓練指導員との兼務が可能。
同一事業所における他の職種と兼務できる場合の条件	(例)生活相談員は他に専従の生活相談員が配置されている場合のみ兼務可。
(4)従業者の経験・資格	
介護サービス、保健医療サービス又は福祉サービスを提供する事業所における実務経験年数の規定	(例)全従業者のうち、〇割以上を直接処遇の経験が概ね〇年以上ある者とする。
介護サービス、保健医療サービス又は福祉サービスの直接処遇の経験年数の規定	(例)生活相談員は直接処遇の経験が〇年以上ある者とする。
特定の資格所持の規定	(例)生活相談員は介護支援専門員、介護福祉士等のいずれかの資格がある者
(5)その他	
事業所をまたぐ兼務について、原則として常勤ではなく非常勤として扱い、時間を分けて勤務体制を設定	
病気等の休暇で欠けた場合に対応することを想定した人員配置基準を超える実人数確保の規定	
夜間及び深夜の時間帯に勤務する従業者における特定の資格所持の規定	

(出典)厚生労働省老健局老人保健課調べ

1. 人員配置基準の概況
2. 令和3年度介護報酬改定の内容
3. 関連する各種意見と人員配置基準の内容
  - (1) 常勤専従要件について
  - (2) いわゆるローカルルールについて
  - (3) テレワークの取扱い等について**
4. 現状と課題及び論点



# 人員配置基準等(テレワークの取扱い等)に関する主な意見

介護保険制度の見直しに関する意見(令和4年12月20日社会保障審議会介護保険部会) 抜粋

- また、既に訪問介護において人手不足が指摘されているように、在宅サービスの人材確保は急務であり、ICTの活用も念頭に、より働きやすく効率的なサービス提供の在り方を検討する必要がある。「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」(令和4年6月3日デジタル臨時行政調査会)では、デジタルの力を活用しながら、生産年齢人口が減少する中での人手不足の解消や生産性向上等の観点から、介護サービス事業所における管理者の常駐等について見直しの検討が提言されているが、これらも踏まえ、各サービスにおける管理者等の常駐等について、必要な検討を進める必要がある。

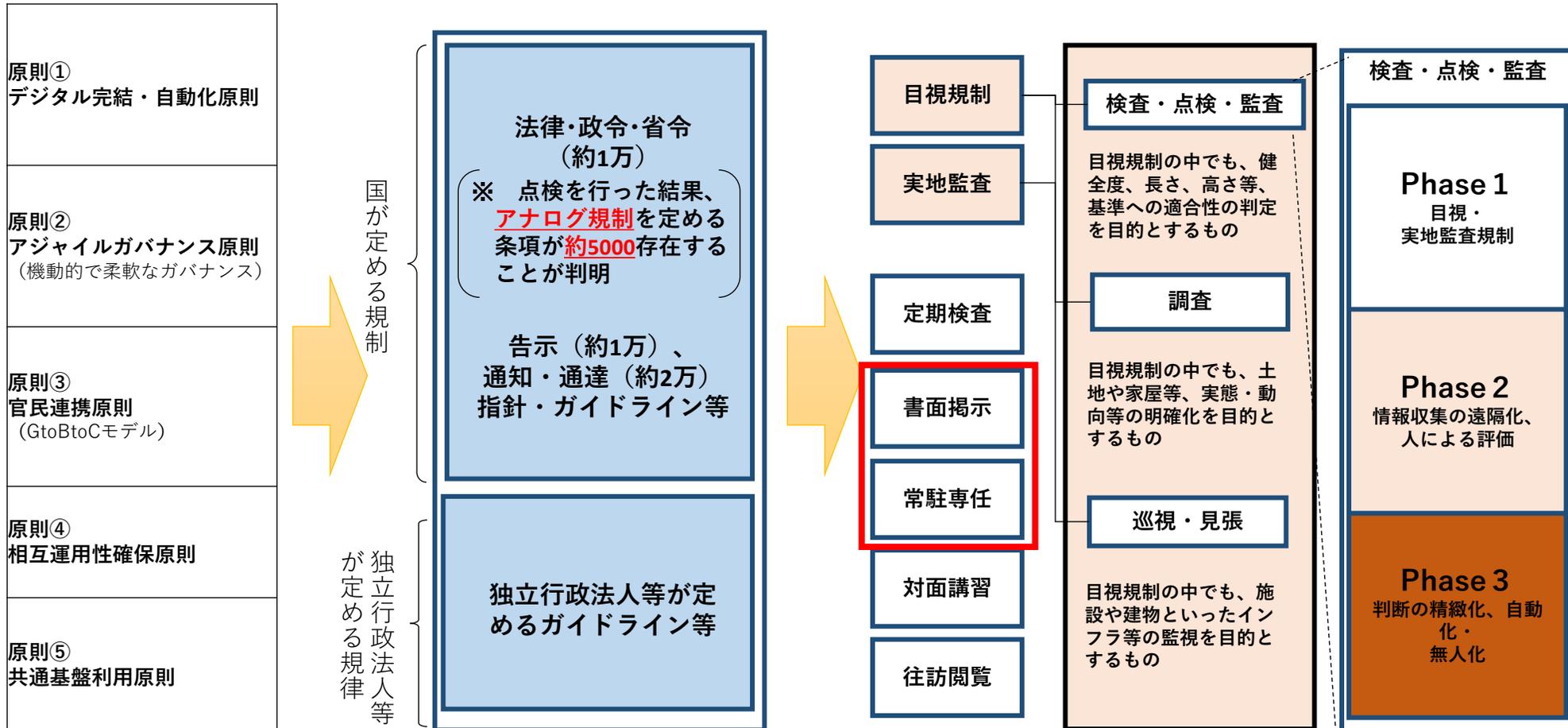
# デジタル原則に照らした規制の点検・見直し作業

令和4年6月3日第4回  
デジタル臨時行政調査会  
資料1 牧島大臣プレゼン  
資料（一部改変）

## ○ 構造改革のための デジタル原則

## ○ デジタル臨調における適合性の 点検・見直し対象の規律の範囲

## ○ 一括的見直しに向けた類型化とフェーズ の考え方（目視規制・実地監査の例）



※ 地方公共団体が定める規制(条例等)については、マニュアルや先行事例の提示等を通じて、地方公共団体による見直しを支援

## (1) 「常駐規制」 (デジタル臨調) の見直しについて

### <デジタル臨調の方針>

- デジタル臨時行政調査会(以下「デジタル臨調」という。)は、(物理的に)常に事業所や現場に留まることを求めている規制を「常駐規制」と定義し、オンライン会議システム等の活用による規制緩和を進めることとしている。

### <介護報酬上の対応>

- 介護報酬上の人員配置基準においては、各サービス・職種ごとに、一定の人員配置(例:常勤換算〇:1以上/常勤職員〇名以上)を求めているところ、職員がテレワークを行った場合の取扱いは示しておらず、デジタル臨調において、テレワークにより業務に従事する時間の人員配置基準上の取扱いの明確化を求められている。
- 具体的には、令和4年12月に公表された「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」(令和4年12月21日デジタル臨時行政調査会決定)において、
  - ・各サービスの管理者については、令和5年9月末まで
  - ・各サービスの管理者以外の職種については、令和6年3月末までに必要な対応を行うこととされた。

# 管理者のテレワーク等の取扱いに関する事務連絡（抄）

○ 管理者について、令和5年9月5日に事務連絡「情報通信機器を活用した介護サービス事業所・施設等における管理者の業務の実施に関する留意事項について」を発出した。

## 第1 テレワークに関する基本的な考え方

介護事業所等の管理者は、当該介護事業所等の管理上支障が生じない範囲内において、テレワークを行うことが可能である。また、当該管理者が複数の介護事業所等の管理者を兼務している場合にも、それぞれの管理に支障が生じない範囲内において、テレワークを行うことが可能である。その際、利用者やその家族からの相談対応なども含め、利用者に対するサービスの提供や提供されるサービスの質等に影響が生じないようにすること。

なお、本事務連絡に記載の取扱いについては、管理者としての職務への従事に関して示したものであり、管理者が管理者以外の他の職種（介護職員等）を兼務する場合の当該他の職種としての業務に関して示したものではない。管理者以外の職種におけるテレワークの取扱いについては、今後、「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」を踏まえ、令和5年度中に別途お示しすることとする。

（略）

## 第2 管理上支障が生じない範囲の具体的な考え方

- （1）管理者がテレワークを行い、介護事業所等を不在とする場合であっても、サービスごとに運営基準上定められた管理者の責務（例えば、通所介護の場合、従業員の管理、利用の申込みに係る調整、業務の実施状況の把握その他の管理及び従業員に運営基準を遵守させるため必要な指揮命令）を管理者自らが果たす上で支障が生じないよう体制を整えておくこと。その際、管理者以外の従業員に過度な負担が生じることのないよう、留意すること。
- （2）特に、利用者及び従業員と管理者の間で適切に連絡が取れる体制を確保すること。また、管理者は利用者、従業員及びその他関係者と、テレワークを円滑に行えるような関係を日頃から築いておくこと。
- （3）事故発生時、利用者の状態の急変時、災害の発生時等、管理者がテレワークを行う場合における緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定めておくとともに、必要に応じて管理者自身が速やかに出勤できるようにしておくこと。
- （4）管理者としてテレワークを行うことができる日数・時間数については、介護サービスの種類や介護事業所等の実態等に応じて、各事業者において個別に判断すること。ただし、他の職種を兼務する管理者がテレワークを行う場合、管理者以外の各職種の人員配置基準に違反しないようにすること。

（略）

## 第3 テレワークの環境整備に関する事項

- （1）利用者やその家族に関する情報を取り扱う際は、個人情報保護関係法令、「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」（平成29年4月15日（令和5年3月一部改正）個人情報保護委員会・厚生労働省）及び「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン 第6.0版（令和5年5月）」を参照し、特に個人情報の外部への漏洩防止や、外部からの不正アクセスの防止のための措置を講ずること。
- （2）上記に加えて、第三者が情報通信機器の画面を覗き込む、従業員・利用者との会話を聞き取るなどにより、利用者やその家族に関する情報が漏れることがないような環境でテレワークを行うこと。

（略）

# 令和4年度老健事業の結果①：テレワークの実施有無／テレワークに対する考え方

○ 「自身がテレワークを行うことはないが、当該職種としての業務の一部をテレワークで行ってもよいと思う」との回答割合は職種・サービスによって3割超～6割超と幅があり、テレワークを「行うべきではないと思う」との回答割合も職種・サービスによって様々であった。

	居宅介護支援	地域包括支援センター	訪問介護	通所介護	地域密着型通所介護	認知症対応型通所介護	短期入所生活介護	小規模多機能型居宅介護	看護小規模多機能型居宅介護	認知症対応型共同生活介護	介護老人福祉施設	介護老人保健施設
	■「自身がテレワークを行うことがある」 ■「自身がテレワークを行うことはないが、当該職種としての業務の一部をテレワークで行ってもよいと思う」 ■「テレワークを行うことはなく、行うべきではないと思う」 との回答割合											
地域包括支援センターの専門職種		13.9% 57.0% 27.9%										
介護支援専門員(*1)	26.4% 63.8% 9.8%							11.7% 63.6% 24.7%	13.2% 62.3% 24.5%	5.0% 54.3% 40.7%	3.3% 58.3% 38.3%	7.3% 48.8% 43.9%
サービス提供責任者			17.2% 45.5% 37.2%									
生活相談員・支援相談員(*2)				0.0% 50.6% 44.9%	3.5% 52.2% 44.3%	2.0% 55.0% 43.0%	7.9% 56.6% 35.5%				9.2% 58.5% 32.3%	4.8% 47.6% 47.6%
介護職員(*3)			10.9% 38.7% 50.4%	1.3% 32.0% 64.7%	0.9% 31.3% 67.9%	1.9% 41.0% 57.1%	8.2% 36.1% 55.7%	7.4% 44.4% 48.1%	8.7% 42.7% 48.5%	4.1% 34.7% 61.2%	1.8% 40.0% 58.2%	9.8% 41.5% 48.8%
看護職員(*4)				1.4% 31.9% 63.9%	0.0% 38.3% 61.7%	3.0% 34.3% 62.7%	1.8% 42.9% 55.4%	5.3% 39.5% 55.3%	10.0% 51.0% 39.0%		9.1% 32.7% 58.2%	10.0% 30.0% 60.0%
機能訓練指導員・PT/ST/OT(*5)				0.7% 39.9% 56.5%	6.3% 35.1% 58.6%	1.4% 40.0% 58.6%	0.0% 43.5% 56.5%				4.0% 48.0% 48.0%	7.5% 50.0% 42.5%
管理栄養士/栄養士							3.8% 51.9% 44.2%				3.4% 67.2% 29.3%	5.4% 35.1% 59.5%
医師							3.3% 56.7% 40.0%				11.1% 51.9% 37.0%	10.5% 47.4% 42.1%
薬剤師												0.0% 45.2% 54.8%

\*1…認知症対応型共同生活介護にあつては計画作成担当者、  
 \*2…介護老人保健施設にあつては支援相談員、  
 \*3…訪問介護にあつては訪問介護員、(看護)小規模多機能型居宅介護にあつては(看護)小規模多機能型居宅介護従事者のうちの介護職員、  
 \*4…(看護)小規模多機能型居宅介護にあつては(看護)小規模多機能型居宅介護従事者のうちの看護職員、  
 \*5…介護老人保健施設にあつてはPT/OT/ST、の結果を、それぞれ表示している。

(出典)令和4年度老人保健健康増進等事業「介護サービスにおける各職種のテレワーク・兼務の取扱いについて」報告書に基づき老人保健課で作成

※ ただし、「自身がテレワークを行うことがある」とした回答者の中には、実際に当該職種としての業務をテレワークで行っているわけではなく、兼務する他の職種の業務をテレワークで行っているケースや、当該回答者を除く現場に滞在する職員数が人員基準を上回るような状況でのテレワークについてのみ回答している者が含まれている可能性がある。

## 令和4年度老健事業の結果②：「テレワークで行うべきではない」との回答の理由

○ 業務をテレワークで行うべきではないと回答した者にその理由を尋ねると、特に介護職員や看護職員のような対人サービスを担う職種をはじめ、職種を問わず、「職種の性質上、現場以外で行える業務がほとんどない」との回答割合が高い。

サービス種類	計画作成・相談系						直接処遇系									
	地域包括支援センター	居宅介護支援	小規模・施設系	GH・訪問介護	通所・短期入所	施設	全サービス	全サービス	全サービス	介護老人保健施設	短期入所・特養	介護老人保健施設	短期入所・特養	介護老人保健施設	介護老人保健施設	
職種	専門職員	介護支援専門員	計画作成・サ責	生活相談員	生活・支援相談員	介護職員	看護職員	機能訓練指導員	PT/OT/ST	管理栄養士/栄養士	管理栄養士/栄養士	医師	医師	薬剤師		
当該職種としての業務をテレワークで行うべきではない理由(上記の回答者数に対する回答割合)																
テレワークで行った場合の情報管理等のリスクが許容できない	84.8%	68.8%	59.3%	60.4%	47.9%	61.0%	46.0%	47.2%	45.3%	47.1%	47.5%	54.5%	40.9%	56.3%	47.1%	
職種の性質上、現場以外で行える業務がほとんどない	63.0%	43.8%	45.3%	58.6%	62.0%	65.9%	85.5%	84.7%	79.9%	94.1%	65.0%	54.5%	68.2%	68.8%	100.0%	
自身が事業所/施設や利用者宅にいる時間や頻度が減ると、	利用者/入所者の安全管理や緊急時対応に懸念が生じる	58.7%	31.3%	46.5%	55.9%	69.3%	65.9%	61.6%	71.0%	55.1%	47.1%	45.0%	50.0%	31.8%	68.8%	35.3%
	利用者/入所者へのサービスの質に懸念が生じる	37.0%	25.0%	50.0%	54.1%	61.5%	58.5%	64.7%	61.4%	67.9%	52.9%	57.5%	50.0%	22.7%	50.0%	47.1%
	自身の業務負荷が重くなる懸念がある	30.4%	37.5%	43.0%	40.5%	42.2%	56.1%	32.6%	35.2%	38.9%	41.2%	37.5%	40.9%	13.6%	43.8%	41.2%
	他の従業者の業務負荷が重くなる懸念がある	43.5%	37.5%	52.3%	50.5%	63.0%	70.7%	57.7%	56.5%	55.6%	47.1%	55.0%	59.1%	27.3%	37.5%	47.1%
	業務に必要なコミュニケーションがとれなくなる	69.6%	68.8%	70.9%	76.6%	72.9%	90.2%	65.8%	64.5%	68.8%	58.8%	75.0%	54.5%	50.0%	56.3%	41.2%

※ 分母は「自身がテレワークを行うことはなく、当該職種としての業務をテレワークで行うべきではないと思う」との回答者数

(出典) 令和4年度老人保健健康増進等事業「介護サービスにおける各職種のテレワーク・兼務の取扱いについて」報告書に基づき老人保健課で作成

## 目的

介護サービスにおいて、それぞれの専門職の方が行う業務の中でも、比較的テレワーク化しやすいと考えられる業務に着目し、これらの業務をテレワークによって行った場合の影響を実証的に調査・分析する。

## 調査対象

### 【サービス種類】

通所介護、通所リハビリテーション、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、認知症対応型通所介護、地域密着型介護老人福祉施設、短期入所生活介護、特定施設入居者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、居宅介護支援事業所、地域包括支援センター

### 【職種】

機能訓練指導員、理学療法士・作業療法士・言語聴覚士、管理栄養士・栄養士、介護支援専門員、計画作成担当者、生活相談員、支援相談員、主任介護支援専門員・社会福祉士・保健師等。

## 調査概要

- 実証実施期間は、「通常業務期間」(1週間)と「テレワーク業務併用期間」(2週間)の計3週間(令和5年7月24日～8月13日)。
- テレワークの対象者は、「テレワーク業務併用期間」(2週間)のうち、計画作成業務や利用者の家族等との面談業務を中心に、半日～1日程度、事業所内に設けた別室等において模擬的なテレワークを行う。
- 「テレワーク対象者」を対象とするタイムスタディー調査と、「テレワーク対象者」、「管理者」及び「周囲の職員」を対象とするアンケート調査等を実施。事業所全体のサービス提供に対するテレワークの実施による影響の有無・内容などについて調査。

## (2) 「書面揭示規制」 (デジタル臨調) の見直しについて

### <デジタル臨調の方針>

- デジタル臨時行政調査会(以下「デジタル臨調」という。)は、紙発行の文書の揭示を求める規制を「書面揭示規制」と定義し、インターネットを利用した公開によるデジタル完結を基本とするよう、見直しを進めることとしている。

### <介護報酬上の対応>

- 介護報酬上の運営基準等においては、運営規程の概要等の重要事項等について、事業所内での揭示を原則としつつ、備え付けの書面(紙ファイル等)又は電子機器による電磁的記録の供覧で代えることを認めているが、デジタル臨調においては、当該規制に加えて、インターネットを利用した公開を原則義務化することが求められている。
- 具体的には、「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」(令和4年12月21日デジタル臨時行政調査会決定)及び「デジタル原則を踏まえたアナログ規制(通知・通達等)の見直し方針」(令和5年5月30日デジタル臨時行政調査会決定)において、運営規程の概要等の重要事項等について、令和6年3月末までに必要な対応を行うこととされた。

1. 人員配置基準の概況
2. 令和3年度介護報酬改定の内容
3. 関連する各種意見と人員配置基準の内容
  - (1) 常勤専従要件について
  - (2) いわゆるローカルルールについて
  - (3) テレワークの取扱い等について



**4. 現状と課題及び論点**

# 現状と課題

## <現状と課題>

- 介護報酬においては、サービスの機能・役割に応じ、医師や看護師等の医療専門職、介護職等について、配置の有無や、配置の形態（常勤・専従）、必要数等の人員配置基準等を定めている。
- 今後、介護サービス需要の増大、担い手不足が見込まれる中で、提供する介護サービスの質を担保しつつ、柔軟な働き方を可能としていくことが重要となる。

### （令和3年度介護報酬改定）

- 仕事と育児や介護との両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、令和3年度介護報酬改定において、各サービスの人員配置基準や報酬算定について、育児・介護休業取得の際の非常勤職員による代替職員の確保や、短時間勤務等を行う場合にも「常勤」として取扱うことを可能とした。

### （常勤専従要件について）

- 「規制改革実施計画2023」（令和5年6月16日閣議決定）において、「同一の管理者が複数の介護サービス事業所を管理し得る範囲の見直し」や、「常勤又は専任の有資格者の配置要件等について、質が担保された医療及び介護が提供されることを前提に、医療従事者及び介護従事者の柔軟な働き方の支援の観点から、必要な検討を行う」ことが求められている。

### （いわゆるローカルルール）

- 人員配置基準等については、兼務可能な範囲等、自治体毎に異なる解釈や取扱い（いわゆるローカルルール）が行われている状況があり、令和3年度介護報酬改定に関する審議報告において、「引き続き実態の把握を行うとともに、対応を検討していく」こととされている。また、「規制改革実施計画2023」において、「介護サービスの人員配置基準に係る地方公共団体による独自ルールの有無・内容等を整理し、公表することについて検討する」こととされている。

# 現状と課題及び論点

(テレワークの取扱い等について)

- 「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」(令和4年12月21日デジタル臨時行政調査会決定)(以下「工程表」という。)においては、人員配置基準上のテレワークの取扱いの明確化について、令和5年度中に必要な対応を行うことが求められており、サービス類型・職種ごとに、求められている役割、業務遂行の実態、テレワークによるサービス提供への影響を踏まえる必要がある。
- また、工程表等においては、運営基準上、運営規程の概要等の重要事項等の書面での掲示を求めている規定について、インターネットを利用した公開を原則とするよう、令和5年度中に必要な対応を行うこととされている。

<論点>

- 今後も高齢化の進展による介護サービス需要の増大、現役世代の減少に伴う担い手不足が見込まれる中で、提供する介護サービスの質の担保に留意しつつ、柔軟な働き方を可能としていくため、また、デジタル原則への適合性の観点から、どのような方策が考えられるか。
- あわせて、いわゆるローカルルールへの対応について、実態の把握を含めどのような方策が考えられるか。