

人員配置基準等（改定の方向性）

1. これまでの分科会における主なご意見
2. 論点及び対応案
3. 参考資料



1. これまでの分科会における主なご意見

2. 論点及び対応案

3. 参考資料

これまでの分科会における主なご意見（人員配置基準等）①

※ 第217回の介護給付費分科会でいただいたご意見について事務局の責任で整理したもの

<人員配置基準等>

（管理者の兼務）

- 今回、規制緩和の観点から、常勤専従要件の緩和、ローカルルールの取扱い、テレワークの取扱いなどについて提案がされているが、今日的な管理者の役割と業務内容について改めて整理して提案に対応する必要があるのではないか。
- 管理者の兼務について、保険者によって、ローカルルールも存在するが、こういったものの解消も必要ではないか。テレワークやグループウェアなどのデジタル化やICT活用の推進によって、施設や事業の規模、また、管理者と従事者を兼務しているかなどの実情に合わせた見直しが必要。
- 兼務については、現在、議論真ただ中の業務効率化・人材不足解消案の先手を打つもの。今後は、限定されている事業所同士以外の事業所間の兼務も含めて、規制緩和を要求したい。兼務について、ケアの質の低下を心配されることもあるが、現場の意見としては、質の向上は別問題だと考えている。

（ローカルルール）

- ローカルルールについては、実態を把握し、それぞれ公表していくとともに、自治体によってサービスに差異が出ないように、基準・解釈等を一定程度統一・明確化すべき。
- いわゆるローカルルールについては、地方分権が進む中で、介護現場において支障がない限り、自治体ごとに創意工夫を行うこと自体は重要なことだと考えているが、人手不足により、介護事業所の連携・兼務運営や協働化・大規模化がますます求められていく中で、ローカルルールの存在が複数の都道府県にまたがっての介護事業者の経営を難しくする要因の一つになっていると考えられるため、現場の対応実態を個別具体的に把握した上で、できる限り標準化し、より柔軟な運用に寄せていく必要があるのではないか。
- 各自治体で運用を行うに当たっては、個別の事情に応じて判断することが必要なケースもあるため、自治体によって極端に判断の異なるローカルルールは改善しつつも、各自治体の裁量は一定の担保がされる必要があると考える。
- ローカルルールを公表することによって、ローカルルールの改善に向けて抑止力になるということが期待されているが、本当にそうなるかどうかは検証が必要。

これまでの分科会における主なご意見（人員配置基準等）②

<人員配置基準等>

（テレワーク）

- テレワークに関しては、介護分野ではその概念があまりないため、テレワークの扱いについて、一定のルールを示す必要がある。
- 介護老人保健施設の薬剤師の業務については、職務の性質上、現場以外で行える業務がほとんどないとの理由の回答が100%となっている。今後は薬剤師の働き方の一部に変化がもたらされる可能性があるが、薬剤師は、多岐にわたる医薬品関連業務に従事しており、薬剤師業務のテレワークの取扱いについては、慎重に議論すべき。

（その他）

- 近年、従業者の高齢化に伴い、介護を担いながらだけでなく、病気の治療を受けながら勤務している例も増加しており、両立支援への配慮と同様の扱いとなることが望まれる。

※ 第217回の介護給付費分科会でいただいたご意見について事務局の責任で整理したもの

1. これまでの分科会における主なご意見



2. 論点及び対応案

3. 参考資料

人員配置基準等 目次

論点1. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化	8
論点2. 管理者の兼務((看護)小規模多機能型居宅介護)	13
論点3. いわゆるローカルルール	21
論点4. テレワークの取扱い	24
論点5. 「書面掲示」規制の見直し	26
論点6. 人員配置基準における両立支援への配慮	27

論点① 管理者の責務及び兼務範囲の明確化

論点①

- 現行の運営基準（人員配置基準）上、管理者は、原則として常勤専従（兼務不可）であるが、管理上支障がない場合は同一敷地内又は隣接する事業所の職員との兼務を認めている。
- 現行の運営基準上、管理者の責務は「従業者の管理、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、従業者に運営基準を遵守させるため必要な指揮命令を行う」こととされている。実際に管理者が行っている業務は、現場でのマネジメントに関するものが多い。また、管理者の多くは、「関係者との連携」（人間関係作り等）やリスクマネジメント等の知識・技術を自身に必要と考えている。
- 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、中でもサービス提供の管理や経営の能力を持つ人材には限りがある中で、提供する介護サービスの質を担保しつつ、介護サービス事業所を効率的に運営する観点から、管理者の人員配置基準における対応としてどのような方策が考えられるか。

対応案

- 管理者の責務について、介護保険法の基本理念を踏まえた利用者本位のサービス提供を行うため、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握しながら、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を行うことである旨を明確化してはどうか。
- その上で、管理者が上記の責務を果たせる場合には、同一敷地内にある又は道路を隔てて隣接する敷地内にある事業所・施設等に限らず、事業所間の兼務が可能である旨を明確化してはどうか。具体的には、同一の事業者によって設置される他の事業所・施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する場合であって、当該他の事業所・施設等で従事する時間帯も、利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握し、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令を的確に行うことができることについて、当該他の事業所の管理者又は従業員としての職務にも従事できる旨を明確化してはどうか。

(※) 上記見直しに伴い、「常勤」の計算にあたり勤務時間を通算できる「同一の事業者によって当該事業所に併設される事業所」についても、管理者について、同様の明確化を行う。

運営基準上、管理者に求めている責務

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(兼務不可)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。

- 指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等に関する基準について(平成11年9月17日付け老企第25号)

3 運営に関する基準

(4) 管理者の責務

居宅基準第52条は、指定訪問入浴介護事業所の管理者の責務を、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とともに、当該指定訪問入浴介護事業所の従業員に居宅基準の第3章第4節の規定を遵守させるため必要な指揮命令を行うこととしたものである。

管理者が実際に行っている業務の内容

- 関係団体に管理者の役割について聞き取り調査を行った結果、管理者の業務については、①現場でのマネジメントに関する業務、②現場職員としての事務作業、③経営に関する業務が挙げられた。

管理者の業務として具体的に例示された業務については以下のとおり。

① 現場でのマネジメントに関する業務

現場の巡回(利用者の状態把握、環境チェック、スタッフとの雑談)、日々のオペレーションの確認・調整(利用者ごとの受診・送迎・急変対応の有無、対応職員の確認、必要に応じた現場のフォロー)、職員の労務管理・調整(子供の急な発熱や職員同士の人間関係)、職員研修・教育対応(外部・内部)、外部とのクレームや事故の処理、感染症対策・災害時対策、緊急時の陣頭指揮、法令順守・指導監査対応、総務管理(設備・備品・医薬品管理)、各種システム管理・業者対応、職員の病欠時や不足時の現場対応

② 現場職員としての事務作業

各種申請書類等の作成(変更届・更新申請・重要説明・加算・集中減算等)、請求事務、不在者投票事務、各調査票の記入

③ 経営に関する業務

業績管理(ベッド稼働率・実際収益/実際費用/実際利益の管理、目標未達成時の原因分析、月次収支の確認)、部門計画/部門活動計画の策定支援・進捗状況確認、人材管理(採用活動・シフト管理・勤怠管理・人事評価・キャリア面談)、本社との連携調整

また、管理者の業務について、以下のとおり言及があった。

- ・ 管理者の主な業務は、現場で発生する全ての事象・トラブルを最前線で判断し、日々の運営を継続すること。
- ・ 大規模施設で事務長や役職上の施設長が別に存在する場合、基準上の管理者の業務は決裁・指示・命令のみになる。

(出典)老健局老人保健課調べ

管理者が自身に必要と考えている知識・技術

○ 管理者自身が管理者として必要と考えている知識・技術として、特に多く挙げていたものは、「制度・動向」、「関係者との連携」(人間関係作り等)、「リスクマネジメント」に関するものであった。

管理者に必要な知識・技術（「必要」の回答割合）	全体 (n=1285)	居宅サービス (n=524)	地密サービス (n=316)	居宅介護支援 (n=204)	施設サービス (n=201)
【制度・動向】 介護保険制度の最新の動向	83.8	84.4	82.0	91.2	77.1
【制度・動向】 働き方改革等労働関連法規や動向	60.5	62.8	60.4	50.0	64.7
【制度・動向】 外国人人材の活用関連法規や動向	18.2	18.3	21.8	7.4	20.9
【運営管理】 事業計画書・予算書の策定に関する知識・技術	44.4	44.3	44.6	38.2	49.8
【運営管理】 事業報告書・決算書の策定に関する知識・技術	42.3	42.0	41.8	38.7	45.8
【運営管理】 運営業務管理（マネジメント）に関する知識・技術	60.9	61.8	62.3	64.2	53.2
【介護の動向】 根拠（エビデンス）に基づいた介護技術の動向	51.8	53.8	59.5	53.4	32.3
【介護の動向】 医療ニーズが高い利用者に対する知識・技術	57.5	53.1	58.2	80.4	45.3
【介護の動向】 認知症ケアに関する知識・技術	67.9	66.2	71.8	84.8	49.3
【介護の動向】 ACPや看取りに関する知識・技術	54.9	48.7	54.7	77.0	50.2
【関係者との連携】 チームケア・チームカンファレンスに関する技術	61.9	57.8	69.3	80.4	43.8
【関係者との連携】 職員との円滑な人間関係作りに関する技術	76.0	76.1	82.0	79.4	62.7
【人事・労務管理】 業務改善等による生産性を高める知識・技術	64.0	67.9	68.7	57.4	52.2
【人事・労務制度】 ICTやロボットを活用した生産性を高める知識・技術	23.3	25.4	24.4	18.6	22.4
【人事・労務管理】 人事制度（基本処遇制度、人事評価制度、賃金制度）の（再）構築のための知識・技術	45.5	45.8	53.2	31.4	45.8
【人事・労務制度】 職員の働く満足度・モチベーションを向上させる知識・技術	67.5	71.0	78.2	53.9	56.7
【人事・労務制度】 組織風土を改善する知識・技術	58.9	61.6	64.6	45.1	56.7
【人事・労務制度】 ワーク・ライフ・バランスを推進する知識・技術	50.2	52.1	56.6	43.1	41.8
【ハラスメント】 ハラスメントを防止する知識・技術	61.4	64.7	67.7	51.0	53.7
【リスクマネジメント】 個人情報保護に関する知識・技術	70.7	69.8	74.1	82.4	56.2
【リスクマネジメント】 非常災害への備えに関する知識・技術	70.6	71.9	74.7	72.5	59.7

■ 70%以上 ■ 60%以上70%未満 □ 50%以上60%未満 ■ 40%以上50%未満 ■ 40%未満

(出典) 令和元年度老人保健健康増進等事業「介護事業所・施設における管理者業務のあり方とサービス提供マネジメントに関する調査研究」

「介護事業所・施設の管理者向けガイドライン」の概要

○ 「介護事業所・施設の管理者向けガイドライン」において、管理者の役割は「法令遵守やサービスの質の確保にあたって、当該事業所・施設を管理する」とされている。

第1章 介護保険制度の基本理念と管理者の役割

第1節 基本理念、一般原則

事業者は高齢者の尊厳を保持し、「利用者本位」、「高齢者の自立支援」、「利用者による選択」という理念を掲げ、サービスを提供することが求められている。

第2節 管理者の役割

1. 管理者の位置づけ及び役割の重要性

管理者は、当該事業所・施設において介護保険法の基本理念を踏まえた利用者本位のサービス提供にあたって、職員及び業務の管理を一元的に行うとともに、職員に指定基準の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行うこととされています。このように、管理者は、法令遵守やサービスの質の確保にあたって、当該事業所・施設を管理するという非常に重要な役割を担っているのであり、その自覚と責任をもって業務にあたらなければなりません。(後略)

2. 利用者との関係

3. 介護にともなう民法上の責任関係

4. 事業所・施設の考える介護職員のキャリアイメージの共有

5. 理念やビジョン、組織の方針や事業計画・目標の明確化及び職員への周知

6. 事業計画と予算書の策定

7. 経営視点から見た事業展開と、業績向上に向けたマネジメント

8. 記録・報告や面談等を通じた介護職員同士、管理者との情報共有

第3節 組織の運営

1. 事業所・施設におけるガバナンス

2. 人材を活用した組織づくりと組織運営

(出典)令和元年度老人保健健康増進等事業「介護事業所・施設における管理者業務のあり方とサービス提供マネジメントに関する調査研究」において作成(一般社団法人シルバーサービス振興会)

論点② 管理者の兼務（（看護）小規模多機能型居宅介護）

論点②

- （看護）小規模多機能型居宅介護の管理者が、他の事業所の管理者及び従事者と兼務可能とされているサービスが限定されていることについて、どのように考えるか。

対応案

- （看護）小規模多機能型居宅介護における管理者の他の事業所の管理者及び従事者との兼務可能なサービス類型について、限定しないこととしてはどうか。

(看護) 小規模多機能型居宅介護に併設可能なサービス及び管理者の兼務可能なサービス

○ (看護) 小規模多機能型居宅介護については、併設可能な事業所の種類が全サービスとなっている一方、管理者が兼務可能な事業所のサービス類型は、限定されている。

小規模多機能型居宅介護		看護小規模多機能型居宅介護	
併設可能な事業所	管理者が兼務可能な事業所	併設可能な事業所	管理者が兼務可能な事業所
全サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 指定介護療養型医療施設 ・ 介護医療院 	全サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

※看護小規模多機能型居宅介護については、表中の施設の外、健康保険法による指定を受けた訪問看護ステーションの管理者又は従事者との兼務が可能。

（1）兼務制限について

《現状》

多くのサービス類型において、管理者は専らその職務に従事すること（専従）が求められており、管理上支障がない場合には一定の範囲で他の職務に従事すること（兼務）が認められている。

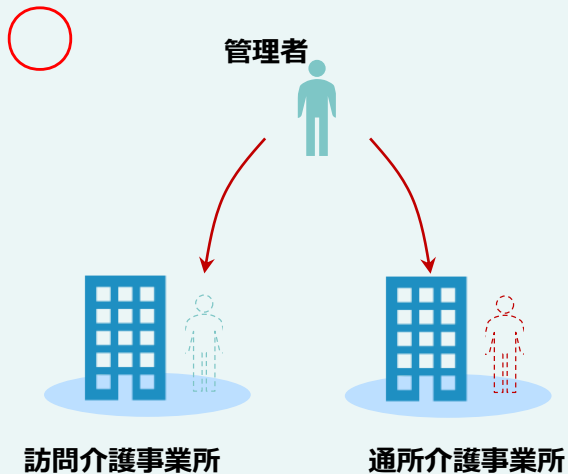
《現場の声》

- 小規模多機能居宅介護の管理者は兼務可能な職務が限られるため、例えば同一敷地内の通所介護があったとしても管理者を兼務することはできない。
- 近接する2つの事業所については管理者の兼務が認められるケースも多いが、地域密着型施設（市町村管轄の29床以下の特養等）と広域型施設（都道府県管轄の30床以上の特養等）の兼務可否については自治体で判断がまちまちであり、認められないケースがある。
- 特別養護老人ホームに隣接しない通所介護事業所では生活相談員が管理者を兼務しているが、人員配置基準を満たすための名ばかり管理者に過ぎず、実情に即していない。
- 介護保険サービス事業所と、介護保険サービス以外の事業所（※）の管理者の兼務に係る厚生労働省令の基準が不明確であり、自治体の判断に委ねられている。
 - ※ 老人福祉施設（養護老人ホーム、軽費老人ホーム等）、障害福祉サービス事業所（就労支援事業所等）、児童福祉施設（保育所等）を指す。

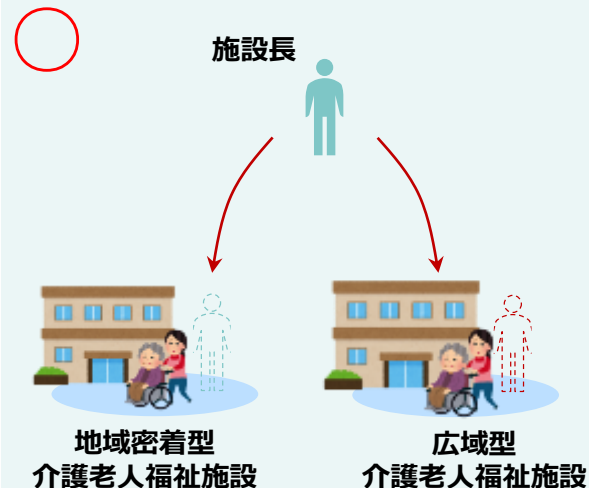
1-1. 管理者・施設長における要件（兼務）

- 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。

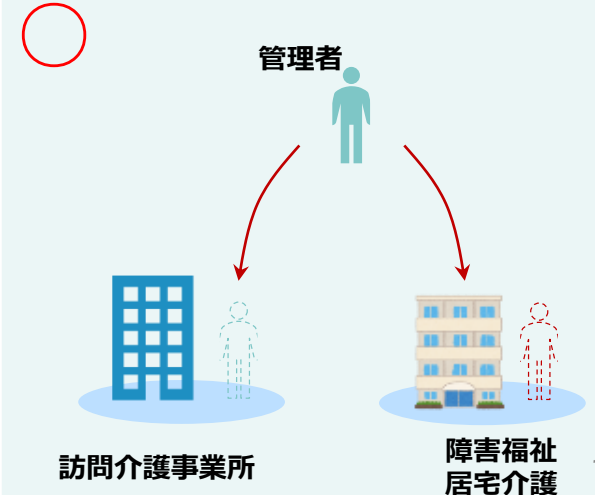
例1（居宅サービス事業所同士）



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）



小規模多機能型居宅介護 管理者の配置基準

- 小規模多機能型居宅介護事業所の管理者は、①同じ事業所内の小規模多機能型居宅介護従業者としての職務②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の職務③同一敷地内の定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の職務を兼務できるとなっている。

基準
省令

○指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年3月14日厚生労働省令第34号）
(管理者)第64条 指定小規模多機能型居宅介護事業者は、指定小規模多機能型居宅介護事業所ごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定小規模多機能型居宅介護事業所の管理上支障がない場合は、当該指定小規模多機能型居宅介護事業所の他の職務に従事し、又は当該指定小規模多機能型居宅介護事業所に併設する前条第六項の表の当該指定小規模多機能型居宅介護事業所に中欄に掲げる施設等のいずれかが併設されている場合の項の中欄に掲げる施設等(※)の職務、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(当該指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業者が、指定夜間対応型訪問介護事業者、指定訪問介護事業者又は指定訪問看護事業者の指定を併せて受け、一体的な運営を行っている場合には、これらの事業に係る職務を含む。)若しくは法第百十五条の四十五第一項に規定する介護予防・日常生活支援総合事業(同項第一号二に規定する第一号介護予防支援事業を除く。)に従事することができるものとする。
(※)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、指定介護療養型医療施設、又は介護医療院

解釈
通知

○指定地域密着型サービス及び指定地域密着型介護予防サービスに関する基準について（平成18年3月31日老計発第0331004号、老振発第0331004号、老老発第0331017号）
第3の4 小規模多機能型居宅介護
(2)管理者：①指定小規模多機能型居宅介護事業所の管理者は常勤で有り、かつ原則として専ら当該事業所の管理業務に従事するものである。ただし、以下の場合であって、当該事業所の管理業務に支障が無いときは、他の職務を兼ねることができるものとする。
イ：当該指定小規模多機能型居宅介護事業所の小規模多機能型居宅介護従業者としての職務に従事する場合
ロ：事業所に併設する基準第六十三条第六項各号(※)に掲げる施設等の職務に従事する場合
ハ：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

参考（訪問介護）

基準
省令

○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)第六条 指定訪問介護事業者は、指定訪問介護事業所ごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定訪問介護事業所の管理上支障がない場合は、当該指定訪問介護事業所の他の職務に従事し、又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ものとする。

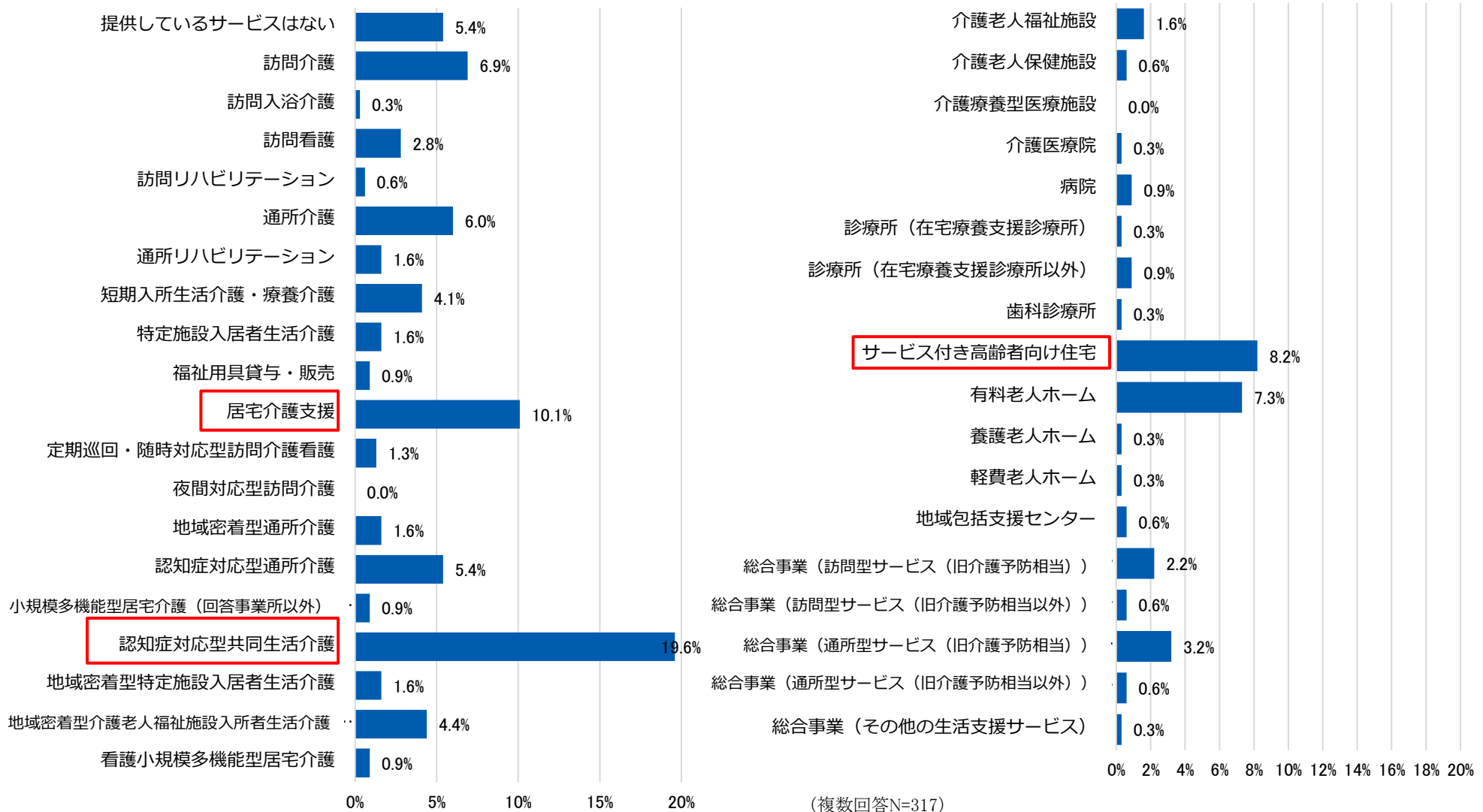
解釈
通知

○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について（平成11年8月17日老企第25号）
(3) 管理者(基準第六条) 指定訪問介護事業所の管理者は常勤であり、かつ、原則として専ら当該事業所の管理業務に従事するものとする。ただし、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は、他の職務を兼ねることができるものとする。なお、管理者は、訪問介護員等である必要はないものである。
① 当該指定訪問介護事業所の訪問介護員等としての職務に従事する場合
② 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、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する場合(この場合の他の事業所、施設等の事業の内容は問わないが、例えば、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。ただし、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、例外的に認める場合があっても差し支えない。)

小規模多機能型居宅介護 併設している他サービス等の状況

- 小規模多機能型居宅介護事業所と併設しているサービス(※)は、最も多かったのが、認知症対応型共同生活介護(19.6%)で、次いで、居宅介護支援(10.1%)、サービス付き高齢者向け住宅(8.2%)の順に多くなっている。

※ 併設しているサービスとは、事業所と同一敷地内または隣接する敷地において提供されているサービスとして調査



看護小規模多機能型居宅介護 管理者の配置基準

- 看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理者は、①同じ事業所内の看護小規模多機能型居宅介護従業者としての職務、②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の職務、③同一敷地内の健康保険法による指定を受けた訪問看護ステーションの職務を兼務できることとなっている。

基準
省令

○指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年3月14日厚生労働省令第34号）
（管理者）

第172条 指定看護小規模多機能型居宅介護事業者は、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所ごとに専らその職務に従事する常勤の管理者を置かなければならない。ただし、指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理上支障がない場合は、当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の他の職務に従事し、又は同一敷地内にある他の事業所、施設等若しくは当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所に併設する前条第七項各号に掲げる施設等（※）の職務に従事することができるものとする。

※ 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
2・3（略）

解釈
通知

○指定地域密着型サービス及び指定地域密着型介護予防サービスに関する基準について（平成18年3月31日老計発第0331004号、老振発第0331004号、老老発第0331017号）

第3 地域密着型サービス

4 看護小規模多機能型居宅介護

(2)管理者

① 指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理者は常勤であり、かつ、原則として専ら当該事業所の管理業務に従事する者である。ただし、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場合には、他の職務を兼ねることができるものとする。

イ 当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の看護小規模多機能型居宅介護従業者としての職務に従事する場合

ロ 事業所に併設する基準第171条第7項各号に掲げる施設等の職務に従事する場合

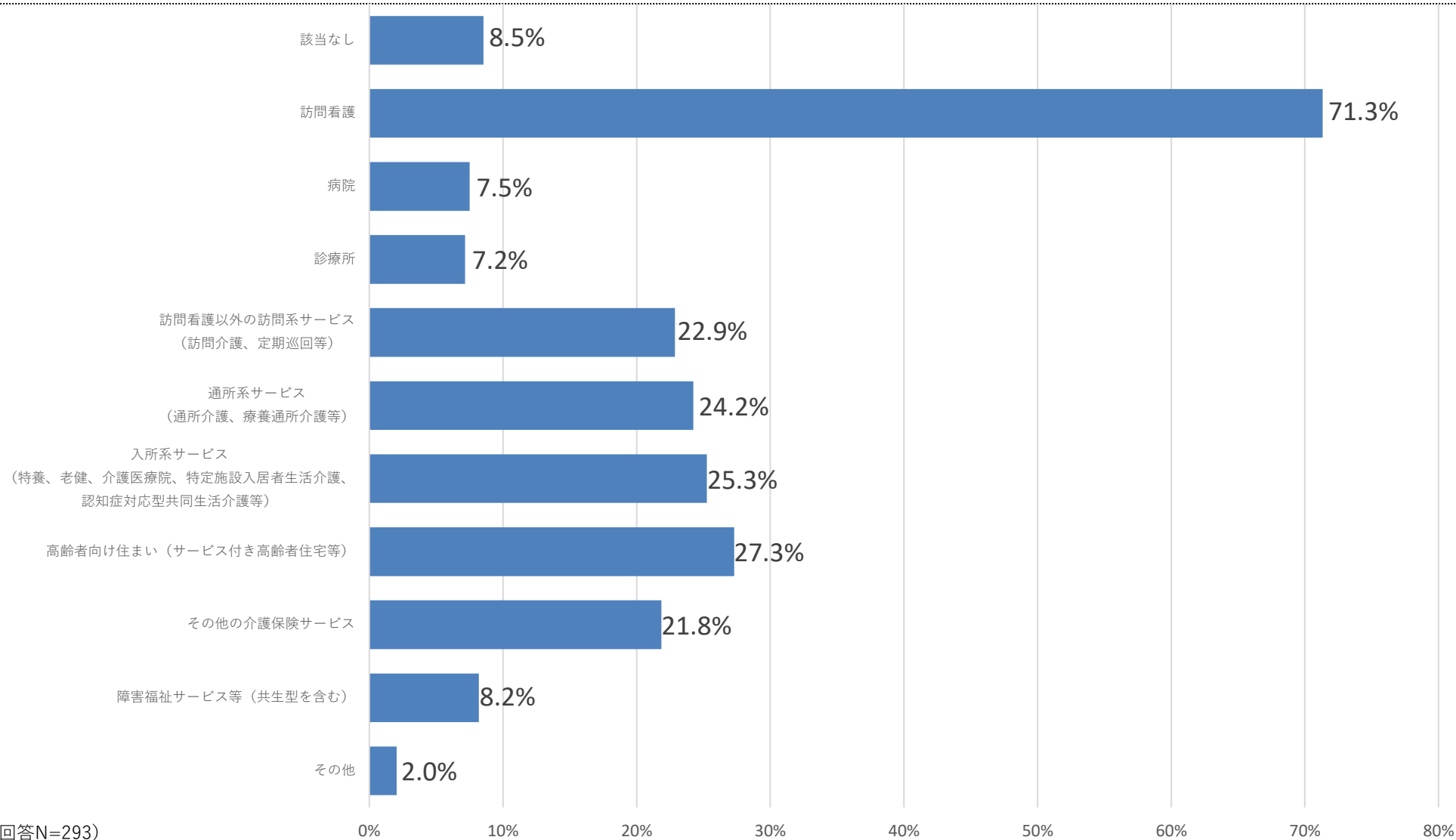
ハ 当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所が健康保険法による指定を受けた訪問看護ステーションである場合に、当該指定看護小規模多機能型居宅介護事業所の管理者又は従事者としての職務に従事する場合

②～⑤（略）

看護小規模多機能型居宅介護 併設している他サービス等の状況

○ 看護小規模多機能型居宅介護事業所と併設しているサービスは、最も多かったのが、訪問看護（71.3%）で、次いで、高齢者向け住まい（サービス付き高齢者住宅等）（27.3%）、入所系サービス（特養、老健、介護医療院、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護等）（25.3%）の順に多くなっている。

※ 併設しているサービスについては、同一法人又は関連法人が回答事業所と同一又は隣接する敷地内で運営している異なる施設・事務所を「併設」として調査。



(複数回答N=293)

論点③ いわゆるローカルルール

論点③

- 広域展開している法人において、自治体によって人員配置基準の解釈が大きく異なることが負担であるという声がある。
- 「令和3年度介護報酬改定に関する審議報告」や「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、独自ルール（いわゆるローカルルール）の有無・内容等を整理し、公表することが求められているところ、
 - ・ 管理者・従事者の兼務や経験・資格要件等について一定のいわゆるローカルルールが存在すること
 - ・ 個別の事業所の実態を踏まえず一律に管理者の兼務を認めていない自治体が一定数存在すること、
 - ・ 他方で、多くの自治体では個別の実態に応じて判断していること等が明らかになった。（第223回介護給付費分科会資料2において整理・公表）
- これらを踏まえ、いわゆるローカルルールへの対応について、どのような方策が考えられるか。

対応案

- 都道府県及び市町村に対して、人員配置基準に係るいわゆるローカルルールについて、
 - ・ あくまでも厚生労働省令に従う範囲内で地域の実情に応じた内容とする必要があること
 - ・ 管理者の兼務について、個別の事業所の実態を踏まえず一律に認めない取扱いは適切でないこと
 - ・ 事業者から説明を求められた場合には、当該地域における当該ルールの必要性を説明できるようにすることを求めてはどうか。
- その上で、今後、いわゆるローカルルールについて、個別に自治体及び事業者から意見を聴取した上で、必要な対応を検討することとしてはどうか。

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

論点④ テレワークの取扱い

論点④

- 介護報酬上の人員配置基準については、管理者がテレワークを行った場合の取扱いは示しているものの、管理者以外の各職種の職員がテレワークを行った場合の取扱いは示していない。
- 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、デジタル原則への適合性も踏まえ、管理者以外の各職種の職員がテレワークを行った場合の人員配置基準等における取扱いについて、どのように考えるか。

対応案

- 人員配置基準等で具体的な必要数（○人以上・○：1以上等）を定めて配置を求めている職種のテレワークに関して、
 - 人員配置基準等を超える部分については、個人情報の適切な管理等を前提に、テレワークを実施して差し支えないことを明確化してはどうか。
 - 人員配置基準等を超えない部分についても、利用者の処遇に支障が生じないことを前提に、テレワークを実施しても差し支えない（人員配置基準等における職員数として数えて差し支えない）と考えられるケースについて、職種や業務ごとに具体的な考え方を示してはどうか。

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

論点⑤ 「書面掲示」規制の見直し

論点⑤

- 運営基準省令・解釈通知上、事業所の運営規程の概要等の重要事項等（※）については、原則として事業所内での「書面掲示」を求めている一方、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により、書面による壁面等への掲示を代替できる規定になっている。
- ※ 事業所の運営規程の概要等の重要事項、居室及び食堂の広さ、届出事項、特別な食事の提供に係る情報（内容及び料金等）、移動用リフト使用時の留意事項等
- インターネット上での情報の閲覧の完結等を求める「デジタル原則」の考え方を踏まえ、事業所の運営規程の概要等の重要事項等を供覧する方策について、どのように考えるか。

対応案

- インターネット上で情報の閲覧が完結するよう、介護サービス事業者は、従来の「書面掲示」に加え、原則として重要事項等の情報をウェブサイト（法人のホームページ等又は情報公表システム）に掲載・公表しなければならないこととしてはどうか。その際、一年間の経過期間を設けてはどうか。

論点⑥ 人員配置基準における両立支援への配慮

論点⑥

- 人員配置基準上の「常勤」及び「常勤換算方法」の計算において、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）勤務している者を「常勤」として取り扱うこととしている。
- 令和3年度介護報酬改定では、各サービスの人員配置基準や報酬算定において、「常勤」又は「常勤換算方法」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法等に基づく短時間勤務等を行う場合には、週30時間以上の勤務で「常勤」として取り扱うこと等を可能とした。
- 平成30年に改正された労働施策総合推進法において、「治療と仕事の両立支援」は労働者の多様な事情に応じた雇用の安定と職業生活等の目的を達成するために国が総合的に講じるべき施策の一つとして、明確に位置付けられている。
- 介護現場において、育児や介護に加え、治療と仕事の両立を進め、職員の離職防止（定着促進）を図る観点から、人員配置基準等における対応としてどのような方策が考えられるか。

対応案

- 厚生労働省「治療と仕事の両立ガイドライン」においては、両立支援に関する制度・体制等の整備の一環として、短時間勤務制度（療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度）が位置付けられている。
- これを踏まえ、当該ガイドラインに沿って事業者が自主的に設ける短時間勤務制度を職員が利用する場合にも、「常勤」又は「常勤換算方法」の計算に当たり、週30時間以上の勤務で「常勤」として取扱う（常勤換算での計算上も1と扱う）ことを可能としてはどうか。

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★】

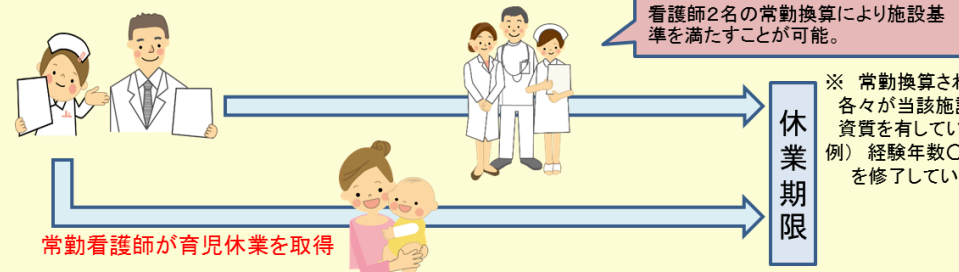
- 介護現場において、仕事と育児や介護との両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進を図る観点から、各サービスの人員配置基準や報酬算定について、以下の見直しを行う。【通知改正】
 - ・ 「常勤」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法による育児の短時間勤務制度を利用する場合に加えて、介護の短時間勤務制度等を利用する場合にも、週30時間以上の勤務で「常勤」として扱うことを認める。
 - ・ 「常勤換算方法」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、週30時間以上の勤務で常勤換算での計算上も1（常勤）と扱うことを認める。
 - ・ 人員配置基準や報酬算定において「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。



介護報酬の人員配置基準における育児・介護休業法等の取扱

○ 令和3年度介護報酬改定において、育児・介護休業法による育児の短時間勤務制度等について、人員配置基準や報酬算定における特例が設けられた。

		「常勤」の取扱い	「常勤換算」の取扱い	育児・介護休業法等の取扱い
短時間勤務	母性健康管理 育児	特例あり ※ 母性健康管理措置又は短時間勤務を利用し勤務する場合、 <u>週30時間以上の勤務で常勤扱い</u>	特例あり ※ 母性健康管理措置又は育児・介護休業法による短時間勤務制度等を利用する場合、 <u>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</u>	<ul style="list-style-type: none"> 母子保健法に基づく保健指導又は健康診査の結果に沿った勤務時間の変更等の措置 3歳に満たない子を養育する労働者に、短時間勤務の措置（1日原則6時間）（事業主に義務付け。また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合にも、努力義務）
	介護	特例あり ※ 短時間勤務を利用し勤務する場合、 <u>週30時間以上の勤務で常勤扱い</u>		<ul style="list-style-type: none"> 介護を行う労働者に、連続する3年以上の期間で2回以上利用可能な、短時間勤務制度等の措置
休業	産前産後 母性健康管理 育児	特例あり ※ 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、母性健康管理措置又は育児休業・介護休業を取得した場合に、 <u>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</u> ※ 上記の複数の非常勤職員による代替を前提として、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、 <u>当該休業を行った職員についても常勤職員の割合に含めることを認める</u>		<ul style="list-style-type: none"> 原則、出産予定日の6週間前からの産前休業、出産翌日からの8週間の産後休業 原則、子が1歳に達するまでの育児休業（保育所に入れない等の場合は最長2歳まで）
	介護			<ul style="list-style-type: none"> 対象家族1人につき、通算93日の範囲で合計3回までの介護休業

治療と仕事の両立支援ガイドライン

事業場における治療と仕事の
両立支援のためのガイドライン

令和5年2月版
厚生労働省

治療と仕事の両立のために必要となる就業上の措置や治療に対する配慮が適切に行われるようにするため、事業場における取組方法をまとめたもの（平成28年2月作成）

- ✓ **両立支援の対象者** ⇒ 雇用形態を問わず、**全ての労働者**
- ✓ **両立支援の対象疾患** ⇒ 反復継続して治療が必要な**全ての疾患**

ガイドラインの構成

- ◆ 治療と仕事の両立支援を巡る状況
- ◆ 治療と仕事の両立支援の位置づけと意義
- ◆ 治療と仕事の両立支援を行うに当たっての留意事項
- ◆ 両立支援を行うための環境整備
- ◆ 両立支援の進め方

◆ 参考資料

- ・ 様式例集
- ・ 支援制度・機関
- ・ 疾患別留意事項
：がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病
- ・ 企業・医療機関連携マニュアル
：がん、脳卒中、肝疾患、難病、心疾患、糖尿病



両立支援の取組の位置づけと ガイドラインの対象

事業者による両立支援の取組の位置づけ

ガイドライン 2頁

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が増悪することがないよう、治療と仕事の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、労働者の健康確保対策として位置づけられている。

(第14次労働災害防止計画でも治療と仕事の両立支援は「産業保健活動の推進」に含まれている)

→ 疾病に罹患していることを以て安易に就業禁止の判断をするのではなく、できるだけ配置転換等の措置を講じ、就業の機会を失わせないようにすることに留意が必要。

ガイドラインの対象

対象者

事業者、人事労務担当者、産業保健スタッフ（産業医、保健師、看護師等）

※ ただし、労働者（その家族）、医療機関関係者（医師、看護師、医療ソーシャルワーカー（MSW）等）の支援に関わる人も活用可能

対象疾患

反復・継続して治療が必要な疾病（がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病等）

※ 短期で治癒する疾患は対象としていない

対象労働者

雇用形態に関わらず、全ての労働者 ※ 正規・非正規などの別はない

治療と仕事の両立支援ガイドライン（一部抜粋）

2 治療と仕事の両立支援の位置づけと意義

(3) ガイドラインの位置づけ

イ ガイドラインの対象

（略）本ガイドラインが対象とする疾病は、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病など、反復・継続して治療が必要となる疾病であり、短期で治癒する疾病は対象としていない。

4 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

(4) 両立支援に関する制度・体制等の整備

ア 休暇制度、勤務制度の整備

治療と仕事の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合などがあることから、以下のような休暇制度、勤務制度について、各事業場の実情に応じて検討、導入し、治療のための配慮を行うことが望ましいこと。

① 休暇制度

【時間単位の年次有給休暇】

労働基準法に基づく年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則であるが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが可能（上限は1年で5日分まで）。

【傷病休暇・病気休暇】

事業者が自主的に設ける法定外の休暇であり、入院治療や通院のために、年次有給休暇とは別に休暇を付与するもの。取得条件や取得中の処遇（賃金の支払いの有無等）等は事業場ごとに異なる。

② 勤務制度

【時差出勤制度】

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、始業及び終業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応が可能となる。

【短時間勤務制度】 ※育児、介護休業法に基づく短時間勤務制度とは別のもの

事業者が自主的に設ける勤務制度であり、療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度。

(参考) 両立支援に関する制度の整備の状況 (産業別)

- 労働安全衛生調査の結果によると、医療・福祉関係の事業所の42.3%が「治療と仕事を両立できるような取組がある」としており、12.1%が「両立支援に関する制度の整備（年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等）」を設けている。

区分	治療と仕事を両立できるような取組がある		両立支援に関する制度の整備（年次有給休暇以外の休暇制度、勤務制度等）	
合計	41.1	(100.0)	14.8	(36.0)
農業，林業（林業に限る。）	24.3	(100.0)	4.7	(19.3)
鉱業，採石業，砂利採取業	42.2	(100.0)	8.9	(21.1)
建設業	44.7	(100.0)	9.8	(22.0)
製造業	36.3	(100.0)	9.9	(27.2)
電気・ガス・熱供給・水道業	72.8	(100.0)	56.0	(77.0)
情報通信業	46.7	(100.0)	22.5	(48.2)
運輸業，郵便業	47.8	(100.0)	14.7	(30.7)
卸売業，小売業	37.6	(100.0)	15.7	(41.8)
金融業，保険業	77.1	(100.0)	50.6	(65.7)
不動産業，物品賃貸業	44.0	(100.0)	13.7	(31.3)
学術研究，専門・技術サービス業	45.6	(100.0)	16.9	(37.0)
宿泊業，飲食サービス業	36.8	(100.0)	12.8	(34.9)
生活関連サービス業，娯楽業	30.0	(100.0)	10.2	(34.1)
教育，学習支援業	32.7	(100.0)	15.8	(48.4)
医療，福祉	42.3	(100.0)	12.1	(28.6)
複合サービス事業	56.9	(100.0)	25.0	(44.0)
サービス業（他に分類されないもの）	43.7	(100.0)	13.4	(30.7)

1. これまでの分科会における主なご意見

2. 論点及び対応案

 3. 参考資料

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。

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。

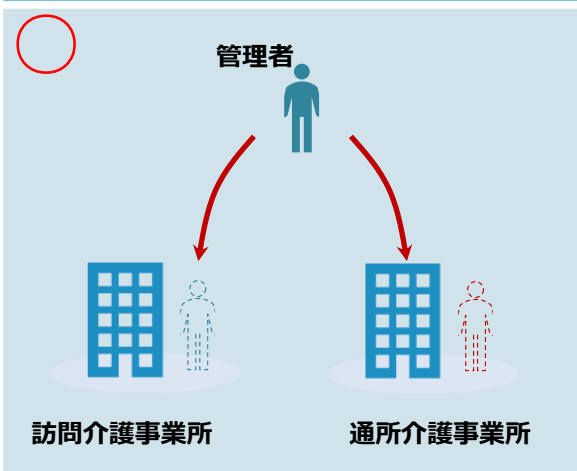
1-1. 管理者・施設長における要件（兼務）

○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。

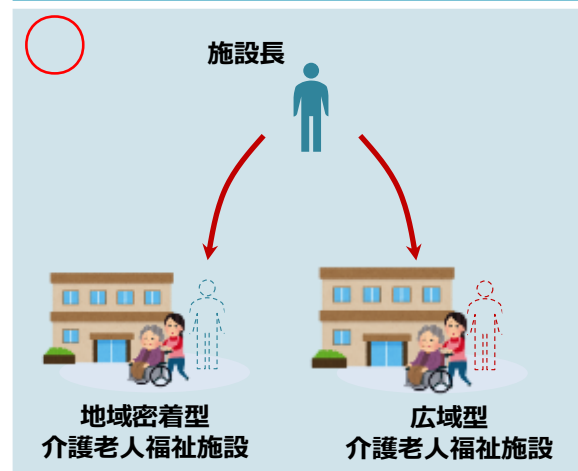
○また、兼務可能な事業所等の種別や数などについて、定量的な制約を課しているわけではなく、管理上支障が生じないことが大前提である。こうした中で、例えば介護事業所の管理者が他分野のサービス事業所等の職務に従事することも可能である。

○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。

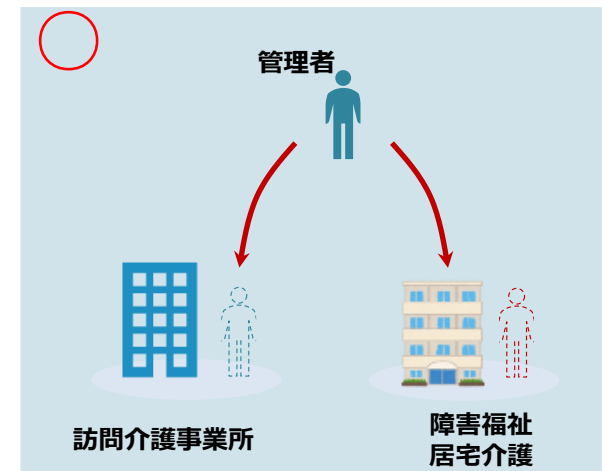
例1(居宅サービス事業所同士)



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)



1-2. 管理者・施設長における要件（常勤）

- 管理者の常勤要件については、サービス類型にかかわらず、管理上支障の無い範囲として、通知上「当該事業所に併設される事業所の職務であって、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、常勤要件となる勤務時間数に算入される」としているが、“併設”の範囲については、これまで明確に基準等で示しておらず、独自に定義づけしている一部自治体もあるところ。
- 管理業務が適切に行われる“併設”の範囲内について、どのような明確化が考えられるか、要望も踏まえて検討してまいりたい。

常勤の定義

<p>解釈通知</p>	<p>○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について（平成11年8月17日老企第25号） 2 用語の定義 (3) 「常勤」 当該事業所における勤務時間が、当該事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数(三二時間を下回る場合は三二時間を基本とする。)に達していることをいうものである。～略～ 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、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば、常勤の要件を満たすこととする。例えば、一の事業者によって行われる指定訪問介護事業所と指定居宅介護支援事業所が併設されている場合、指定訪問介護事常勤の要件を満たすものであることとする業所の管理者と指定居宅介護支援事業所の管理者を兼務している者は、その勤務時間の合計が所定の時間に達していれば、常勤要件を満たすこととなる。</p>
-------------	---

※他介護保険サービス類型の通知上においても同様の定義

自治体（一例）

- A市：併設：同一敷地内にある事業所等とする
- B県：併設：同一建物内、同一(隣接)敷地内、道路を隔てて隣接の何れかをいう

管理者の兼務に関する規定①

○ 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②

	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
<p>介護老人福祉施設 介護老人保健施設 介護医療院</p>	<p>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</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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
<p>小規模多機能型居宅介護</p>	<p>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</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>※ 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。</p>
<p>看護小規模多機能型居宅介護</p>	<p>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</p>	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>※ 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。</p>

※ 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。

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

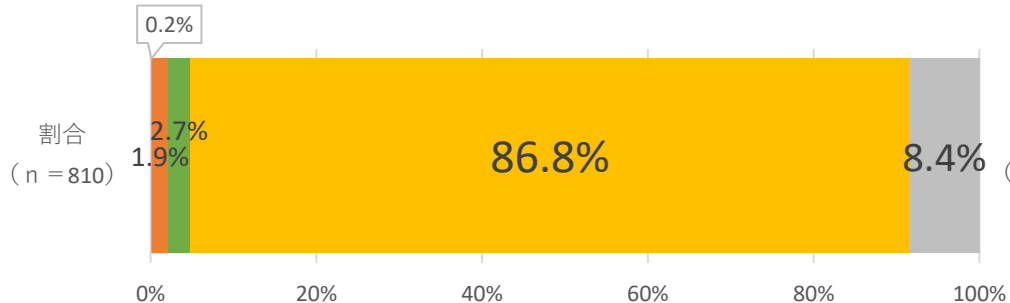
（いわゆるローカルルール）

- 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。

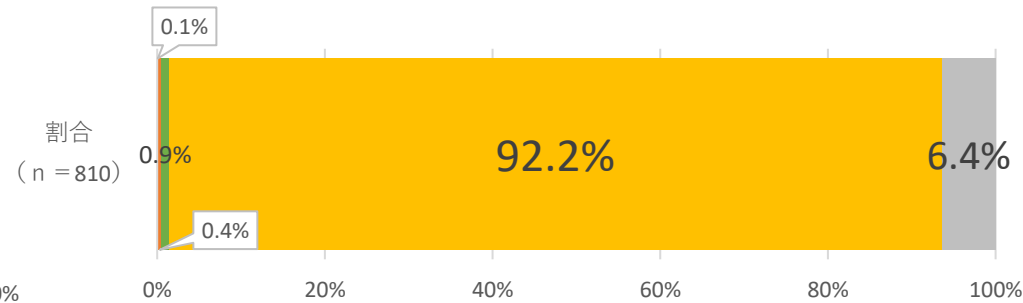
人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用の実態①（総論）

- 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



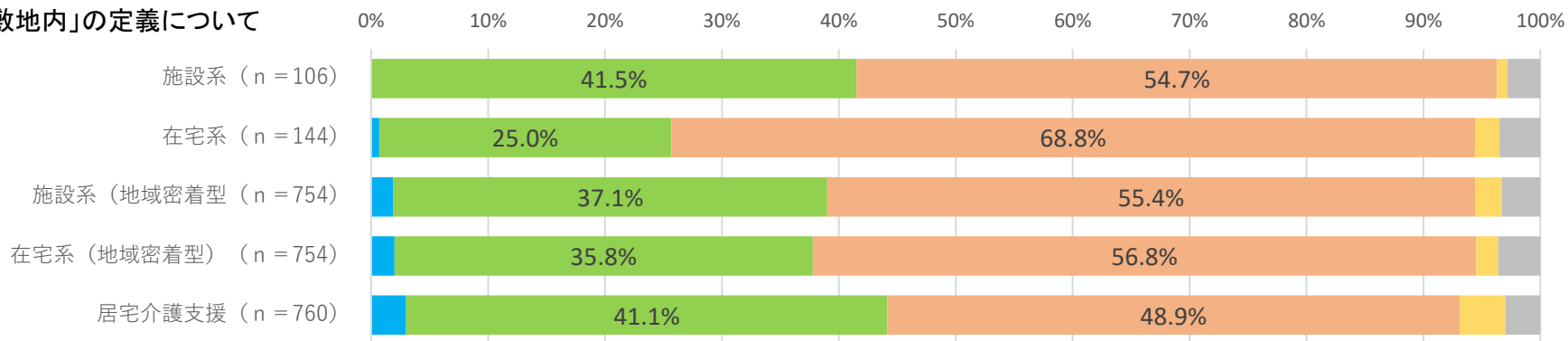
■「利用者の処遇に支障がない」の定義について



- 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

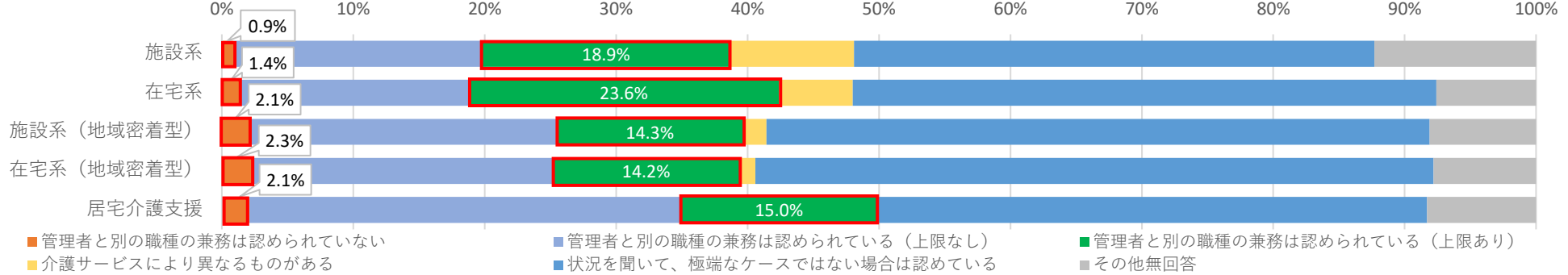


- 同一建物のみを兼務可能な対象としている
- 同一敷地内（隣接、近接を含む）において兼務可能な対象としている
- 兼務は不可としている
- 無回答

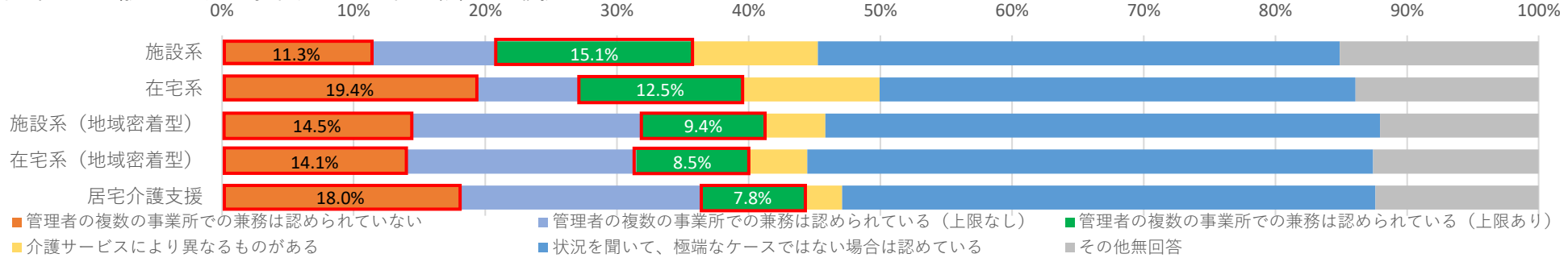
人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用の実態②（管理者の兼務）

- 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。

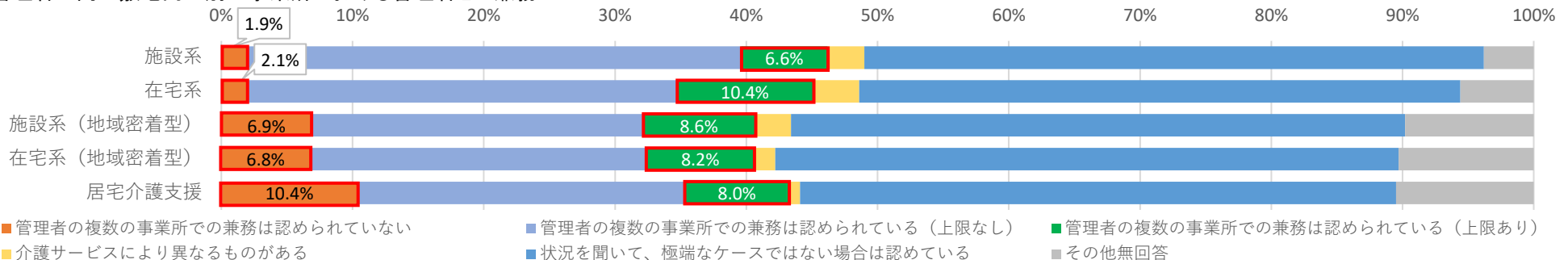
■ 管理者の同一事業所内における他の職種との兼務



■ 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



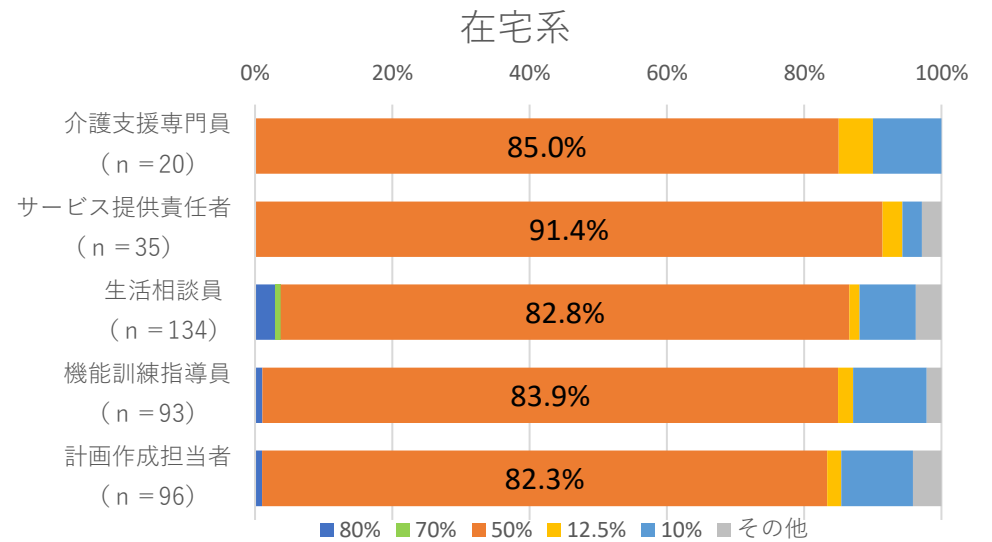
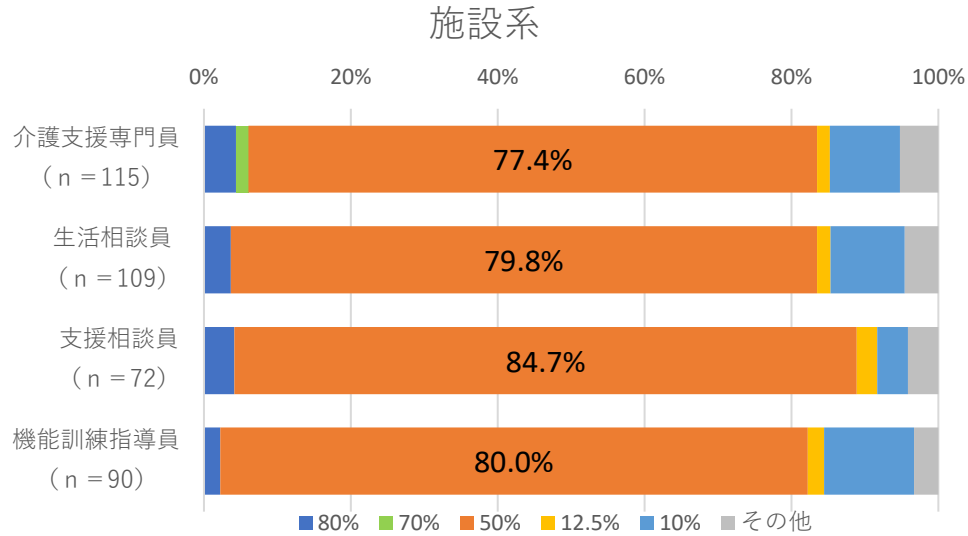
※n数は、施設系:106、在宅系:144、施設系(地域密着型):754、在宅系(地域密着型):754、居宅介護支援:760

(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

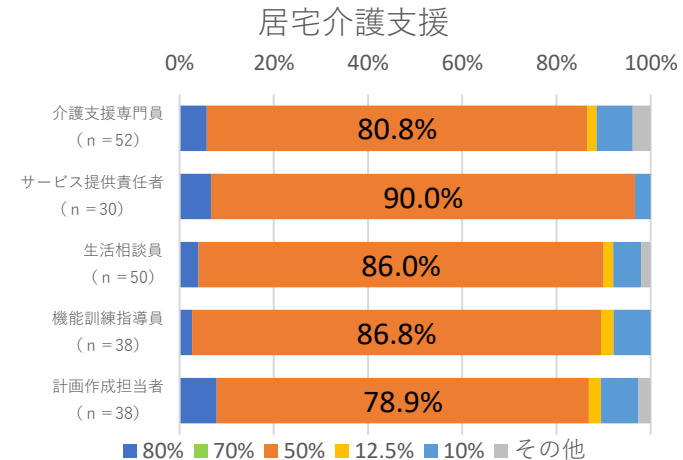
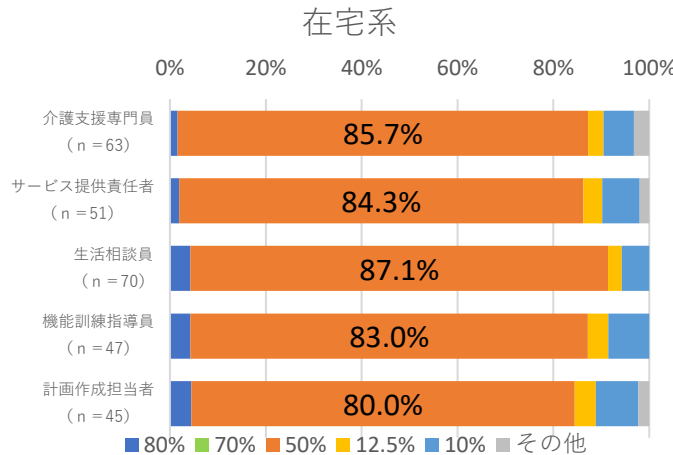
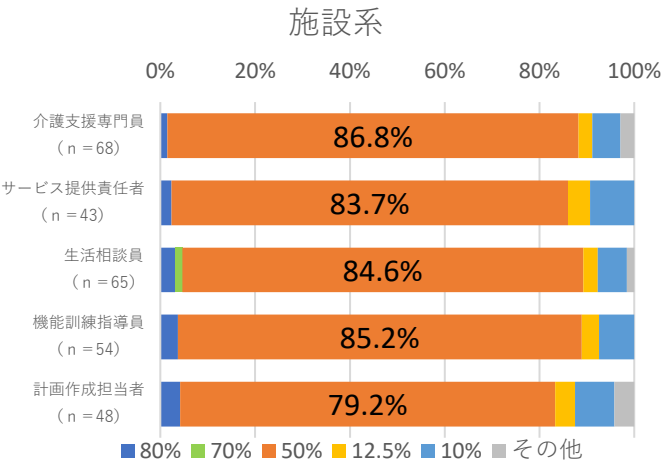
人員配置基準等の自治体ごとの解釈・運用の実態③（管理者の兼務）

○ 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（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。

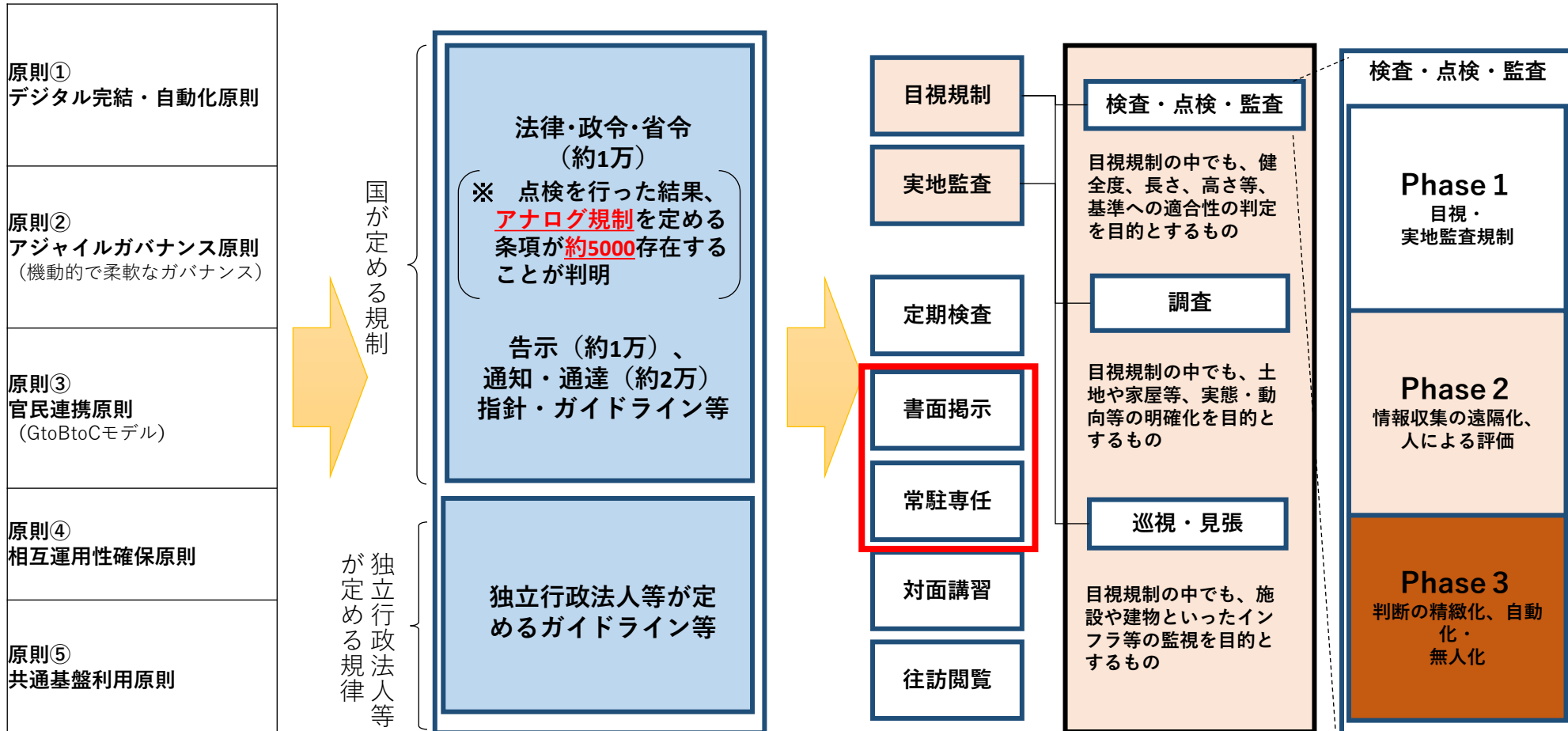
デジタル原則に照らした規制の点検・見直し作業

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

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。

(実証事業速報値①) テレワーク実施に伴う事業所のサービス提供や業務への影響について

- テレワークの実施により、実際に事業所・施設全体のサービス提供にどのような影響があったかという設問に対し、
- 支障は生じなかったという回答が、テレワーク実施者本人、同僚、管理者のいずれにおいても過半数であった。
 - いずれにおいても、職種ごとのばらつきが大きかった。

(設問) 今回の実証事業でのテレワーク実施に伴い、テレワーク業務併用期間中の全体を通じて、施設/事業所全体のサービス提供に、どの程度の支障が生じたか。

回答者	テレワークの導入による事業所全体のサービス提供に対する支障	全体、延べ回答数	テレワーク実施者の職種							
			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	地域包括支援センターの3職種
						居宅介護支援事業所	施設・居住系サービス			
テレワーク実施者本人	回答者数	88	7	8	12	11	7	8	19	16
	全く支障は生じなかった	14.8%	28.6%	12.5%	25.0%	45.5%	0.0%	0.0%	5.3%	6.3%
	ほとんど支障は生じなかった	38.6%	14.3%	62.5%	33.3%	27.3%	85.7%	62.5%	15.8%	43.8%
	やや支障が生じた	42.0%	42.9%	25.0%	41.7%	27.3%	14.3%	25.0%	68.4%	50.0%
	大きな支障が生じた	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	0.0%
無回答	2.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	
テレワーク実施者の同僚	回答者数	190	16	25	25	21	16	16	44	27
	全く支障は生じなかった	18.9%	18.8%	20.0%	28.0%	38.1%	31.3%	12.5%	4.5%	14.8%
	ほとんど支障は生じなかった	36.3%	12.5%	36.0%	36.0%	33.3%	43.8%	37.5%	25.0%	66.7%
	やや支障が生じた	38.9%	68.8%	44.0%	28.0%	28.6%	12.5%	43.8%	59.1%	14.8%
	大きな支障が生じた	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	6.3%	11.4%	3.7%
無回答	1.1%	0.0%	0.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
管理者	回答者数	76	6	6	9	7	7	7	18	16
	全く支障は生じなかった	5.3%	0.0%	16.7%	11.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	ほとんど支障は生じなかった	50.0%	50.0%	50.0%	55.6%	57.1%	71.4%	42.9%	38.9%	50.0%
	やや支障が生じた	39.5%	33.3%	33.3%	33.3%	14.3%	28.6%	42.9%	50.0%	50.0%
	大きな支障が生じた	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	11.1%	0.0%
無回答	1.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

出典：令和5年度老人保健健康増進等事業「介護サービスにおける専門職のテレワークの取扱いについて」集計速報値に基づき老人保健課で作成

(実証事業速報値②)

テレワークの実施可能性について

○ 仮に、テレワークの実施により、事業所における職員数が当該職種の人員配置基準を下回るとしたら、現場業務に、どの程度の支障が生じそうかという設問に対し、

- ・ 終日不在にする日がある場合、支障が生じると思うという回答が、本人、同僚、管理者のいずれにおいても過半数であった。
- ・ 時間単位で不在にする日がある場合、支障は生じないと思うという回答が、本人、同僚、管理者のいずれにおいても過半数であった。
- ・ いずれにおいても、職種ごとのばらつきが大きかった。

(設問)

今回の実証事業でテレワークを実施した職員がテレワークにより事業所を不在としている間、事業所に残る職員数が、当該事業所における当該職種の人員基準(※)を下回るとしたら、現場業務に、どの程度の支障が生じそうだと思うか。

(「終日」又は「時間単位」それぞれについて回答)

※：実証実施事業所の管理者に、事業所ごとの当該職種の人員基準上の必要数を調査票に記載するよう依頼。

	回答者	回答	全体、延べ回答数	テレワーク実施者の職種									
				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	地域包括支援センターの3職種		
							居宅介護支援事業所	施設・居住系サービス					
終日	テレワーク実施者本人	回答者数	88	7	8	12	11	7	8	16	5		
		全く支障は生じないと思う	5.7%	14.3%	0.0%	16.7%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
		ほとんど支障は生じないと思う	19.3%	14.3%	12.5%	8.3%	36.4%	28.6%	25.0%	12.5%	43.8%	20.0%	
		やや支障が生じると思う	54.5%	57.1%	50.0%	66.7%	45.5%	71.4%	12.5%	43.8%	80.0%		
		大きな支障が生じると思う	20.5%	14.3%	37.5%	8.3%	0.0%	0.0%	62.5%	43.8%	0.0%		
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			
	テレワーク実施者の同僚	回答者数	190	16	25	25	21	16	16	36	8		
		全く支障は生じないと思う	6.8%	0.0%	0.0%	12.0%	28.6%	12.5%	6.3%	0.0%	12.5%		
		ほとんど支障は生じないと思う	16.3%	18.8%	16.0%	28.0%	23.8%	6.3%	12.5%	8.3%	12.5%		
		やや支障が生じると思う	47.9%	12.5%	44.0%	32.0%	47.6%	68.8%	62.5%	47.2%	50.0%		
		大きな支障が生じると思う	24.2%	37.5%	36.0%	24.0%	0.0%	12.5%	18.8%	38.9%	25.0%		
	無回答	4.7%	31.3%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%			
管理者	回答者数	76	6	6	9	7	7	7	15	5			
	全く支障は生じないと思う	3.9%	0.0%	0.0%	11.1%	14.3%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%			
	ほとんど支障は生じないと思う	14.5%	16.7%	16.7%	11.1%	57.1%	0.0%	14.3%	0.0%	20.0%			
	やや支障が生じると思う	56.6%	50.0%	66.7%	44.4%	28.6%	85.7%	71.4%	53.3%	60.0%			
	大きな支障が生じると思う	22.4%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	14.3%	14.3%	40.0%	20.0%			
無回答	2.6%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%				
時間単位	テレワーク実施者本人	回答者数	88	7	8	12	11	7	8	16	5		
		全く支障は生じないと思う	17.0%	14.3%	0.0%	33.3%	54.5%	14.3%	0.0%	12.5%	0.0%		
		ほとんど支障は生じないと思う	45.5%	28.6%	62.5%	41.7%	18.2%	85.7%	50.0%	12.5%	80.0%		
		やや支障が生じると思う	30.7%	42.9%	25.0%	25.0%	18.2%	0.0%	25.0%	68.8%	20.0%		
		大きな支障が生じると思う	5.7%	14.3%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	6.3%	0.0%		
	無回答	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			
	テレワーク実施者の同僚	回答者数	190	16	25	25	21	16	16	36	8		
		全く支障は生じないと思う	19.5%	18.8%	8.0%	28.0%	57.1%	37.5%	18.8%	0.0%	25.0%		
		ほとんど支障は生じないと思う	35.3%	12.5%	40.0%	32.0%	33.3%	31.3%	56.3%	30.6%	50.0%		
		やや支障が生じると思う	35.3%	37.5%	32.0%	36.0%	9.5%	31.3%	18.8%	58.3%	12.5%		
		大きな支障が生じると思う	5.3%	0.0%	16.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	5.6%	12.5%		
	無回答	4.7%	31.3%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%			
管理者	回答者数	76	6	6	9	7	7	7	15	5			
	全く支障は生じないと思う	15.8%	16.7%	33.3%	33.3%	42.9%	14.3%	14.3%	6.7%	0.0%			
	ほとんど支障は生じないと思う	51.3%	33.3%	50.0%	33.3%	57.1%	71.4%	26.7%	80.0%				
	やや支障が生じると思う	23.7%	33.3%	0.0%	11.1%	0.0%	14.3%	14.3%	60.0%	20.0%			
	大きな支障が生じると思う	7.9%	0.0%	16.7%	22.2%	0.0%	14.3%	0.0%	6.7%	0.0%			
無回答	1.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%				

出典：令和5年度老人保健健康増進等事業「介護サービスにおける専門職のテレワークの取扱いについて」集計速報値に基づき老人保健課で作成