

審議案件1

育児介護との両立支援のための
常勤要件の例外的取扱いについて

地域包括支援センターに配置する職員は、常勤であることが求められていますが、常勤職員を配置することが著しく困難な場合は運営議会の判断を得て経過的に常勤換算方法によることができるとされています（※資料5-2）。

一方で、医療報酬や介護報酬における人員配置基準では（1）育児介護休業中の職員については例外的に週30時間の勤務で常勤と取り扱うこと（2）育児介護休業中の職員の代替として複数の非常勤職員により常勤換算することが認められております。

【令和3年度介護報酬改定】（※資料5-3）

・「常勤」の計算にあたり、職員が育児・介護休業法による育児又は介護の短時間勤務制度等を利用する場合に、週30時間以上の勤務で「常勤」として扱うことを認める。

・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。

【平成28年度診療報酬改定】

・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。

・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。

育児介護と仕事との両立支援のため、以下のとおり、常勤の基準の例外的取扱いを認めてよろしいかお諮りします。

（1）育児介護短時間勤務中の職員については例外的に週30時間の勤務で常勤と取り扱うことを認める。

（2）育児介護休業中の職員の代替として複数の非常勤職員により常勤換算することを認める。

（3）取扱いにあたっては以下のとおりとする。

- ①育児介護休業法に基づく育児介護休業中又は育児介護短時間勤務中の職員に限ること
- ②常勤換算する非常勤職員は休業中の職員1名あたり2名に限ること。
- ③事前に市と協議を行い、承諾を得ること。市は運営協議会に報告すること

以上

地域包括支援センターの設置運営について

(平成18年10月18日付け老計発第1018001号、老振発第1018001号、老老発第1018001号
一部改正：平成25年3月29日 各都道府県・各指定都市各中核市介護保険主管部
(局)長あて厚生労働省老健局計画課長・振興課長・老人保健課長通知)
(抄)

6 職員の配置等

(2) センターの職員の員数

専らセンターの行う業務に従事する職員として、一のセンターが担当する区域における第一号被保険者の数がおおむね3000人以上6000人未満ごとに置くべき員数は、保健師、社会福祉士及び主任介護支援専門員（これらに準ずる者を含む。）それぞれ各1人とされている（施行規則第140条の66第1項第2号）。

ただし、次に掲げる場合には、センターの担当する区域における第一号被保険者の数に応じ、以下の表のとおりとすることができる（施行規則第140条の66第1項3号）。

- ① 第一号被保険者の数がおおむね3000人未満の市町村に設置する場合
- ② 市町村合併があった市町村又は一部事務組合若しくは広域連合で、原則の基準ではセンターの運営に支障があると運営協議会において認められた場合
- ③ 人口規模にかかわらず、地理的条件その他の事情を勘案して、特定の生活圏域に一のセンターの設置が必要であると運営協議会において認められた場合

(略)

センターの業務における責任体制を明確にし、また、専門職員の資質を担保する観点からは、常勤の職員を確保することが必要であり、各市町村においては、直営のセンターにおいては、常勤職員を確保するとともに、委託を行う場合には、常勤職員を確保できる事業者を選定するものとする。

ただし、センターの規模等に応じ、各職種ごとに専門職員を複数配置する場合には、一部の専門職員は非常勤でも可能である。また、常勤職員を配置することが著しく困難な場合にあつては、適切な業務遂行を確保できるかどうかについて運営議会の判断を得た上で、経過的に、センター職員の一部を常勤換算方法により必要人員数確保することでも足りるものとする。

なお、専門3職種以外の職員（センター長、事務員など）を配置することについては、包括的支援事業の業務内容や委託料の額等を勘案した上で、市町村が地域の実情に応じて判断することとして差し支えない。

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日老企第25号 一部改正：令和3年3月16日 各都道府県介護保険
主管部（局）長あて厚生労働省老健局高齢者支援課長・認知症施策・地域介護推進課
長・老人保健課長通知）

（抄）

第2 総論

(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員が勤務すべき時間数（32 時間を下回る場合は32 時間を基本とする。）に達していることをいうものである。ただし、母性健康管理措置又は育児及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、例外的に常勤の従業員が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことを可能とする。

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員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ものであることとする。例えば、1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。

また、人員基準において常勤要件が設けられている場合、従事者が労働基準法（昭和22 年法律第49 号）第65 条に規定する休業（以下「産前産後休業」という。）、母性健康管理措置、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（以下「育児休業」という。）、同条第2号に規定する介護休業（以下「介護休業」という。）、同法第23 条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24 条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業（以下「育児休業に準ずる休業」という。）を取得中の期間において、当該人員基準において求められる資質を有する複数の非常勤の従事者を常勤の従業員の員数に換算することにより、人員基準を満たすことが可能であることとする。