

人員配置基準に係る規制緩和について

2022年10月20日

高齢者住まい事業者団体連合会

公益社団法人全国有料老人ホーム協会

一般社団法人全国介護付きホーム協会

一般社団法人高齢者住宅協会

要望サマリー

サービス種類		緩和要望案件		明細 No	自治体個別設定 (ローカルルール)
1	居宅 サービス等	(1)	非常勤の従業員における、常勤換算する場合の勤務延時間数の計算方法について、有給休暇取得日を勤務延時間数に含めるよう、見直ししていただきたい。	1、2	
2	外付けサービスホーム (サ付き・住宅型)	(1)	サービス付き高齢者向け住宅と併設事業所との兼務職員における配置カウント方法について、自治体によって個別指導があり、ダブルカウントできない。当該兼務職員が住宅勤務に従事している場合、介護保険サービスが提供できるよう見直ししていただきたい。	3	○
		(2)	サービス付き高齢者向け住宅等の現場責任者が、併設事業所の他業務を兼務する場合における、自治体によって、兼務可能数が制限されている場合があり、実態に則して見直ししていただきたい。	4	○
3	介護付きホーム等	(1)	法人独自に時短措置（対象：3歳以上の子を養育する従業員）を設けている場合にも、人員配置基準上の「常勤」職員の特例措置を適用していただきたい。	5	
		(2)	看護職員等の員数の基準を満たしていない場合の減算率を緩和する等の見直しを行っていただきたい。	6	
		(3)	管理者、生活相談員等について、自治体が独自に必要なとしている特別の資格要件を不要としていただきたい。	7	○

案件明細

No	サービス類型	規制緩和要望の内容	根拠法令等	
1	訪問介護	<p>①どの規制をどのように見直すべきか ー訪問介護事業所のサービス提供責任者は、同一敷地内にある定期巡回または夜間訪問介護を兼務することができるが、これらに加えて同一敷地内にある他の事業所、施設等の職務に従事できるようにするべき。</p> <p>②なぜ見直す必要があるのか（現状の課題） ー訪問介護事業所のサービス提供責任者は、同一敷地内にある定期巡回または夜間訪問介護のみ兼務ができる状態であるため、同一敷地内にある施設等の業務に従事することができず、結果、非常勤職員の扱いとせざるを得ないため、人員基準を遵守するために（体調不良時等）有休取得ができない。</p> <p>③見直すことで誰にどのような恩恵があるのか ー訪問介護事業所のサービス提供責任者に任命され、かつ施設等の業務に従事することを期待される職員は一定の知識・経験を有する優秀層であるといえる。そういった職員が活躍することが可能な、柔軟な人員配置となる。</p> <p>④見直すことでサービス品質等の問題は生じないか ー兼務の非常勤職員の業務時間に応じた有休消化はサービス品質等に影響を及ぼすとは考えずらい。</p> <p>⑤その他補足事項等 ー</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（第5条第4項）	項番「1」 「2」は同一案件であり、見直す箇所が異なっているもの。なお、本案件は、厚生労働省でのしかるべき協議体のなかで議論いただきたく列挙させていただきました。
2	全サービス共通	<p>①どの規制をどのように見直すべきか ー全サービスに共通する人員に関する基準のうち、常勤換算方法において、非常勤の従業者における勤務延時間数の定義は、休暇や出張の時間は、サービス提供に従事する時間とはいえず、常勤換算する場合の勤務延時間数には含めないこととなっているが、有休取得は勤務延時間数に含めるようにするべき。</p> <p>②なぜ見直す必要があるのか（現状の課題） ー有休取得の義務化に対応した人員基準へと見直し、事業者が働き方改革へのスムーズな対応をできるようにするため。</p> <p>③見直すことで誰にどのような恩恵があるのか ー上記「1」の③のとおり、指定基準上兼務ができない業務を複数こなすことができる優秀層の職員が活躍することが可能な、柔軟な人員配置となる。</p> <p>④見直すことでサービス品質等の問題は生じないか ー上記「1」の④のとおり、兼務の非常勤職員の業務時間に応じた有休消化はサービス品質等に影響を及ぼすとは考えずらい。</p> <p>⑤その他補足事項等 ー</p>	居宅サービス運営基準解釈通知第2-2-(2)等	

案件明細

No	サービス類型	規制緩和要望の内容	根拠法令等	
3	訪問介護 (サービス付き高齢者向け住宅併設の場合)	<p>①どの規制をどのように見直すべきか</p> <p>－「サービス付き高齢者向け住宅」に併設する訪問介護事業所職員が当該住宅の相談員（生活支援サービス職員）を兼務する場合、同時時間帯につき両方のサービス職員としての配置があるものとしてカウント（ダブルカウント）できるようにしていただきたい。</p> <p>②なぜ見直す必要があるのか（現状の課題）</p> <p>－「サービス付き高齢者向け住宅」に併設する訪問介護事業所職員が当該住宅の相談員（生活支援サービス職員）を兼務する場合、同時時間帯につき一方のサービス職員としての配置があるものとしてカウントするのみである（ダブルカウントできない）。そのため、日中、夜間帯とも、「サービス付き高齢者向け住宅」の相談員（生活支援サービス職員）としてカウントされる時間帯においては、当該職員は介護保険サービスを提供できない。例えば、夜間帯に夜勤1人体制をとる場合、夜間帯に同職員が訪問介護サービスを提供すると「当該住宅の職員」が不在になるということで指導対象となっている場合がある。</p> <p>③見直すことで誰にどのような恩恵があるのか</p> <p>－「サービス付き高齢者向け住宅」に訪問介護事業所を併設する事業者にとって、両方の職員配置あるものとしてダブルカウントできることで、実需に応じた人員配置が可能となる。</p> <p>④見直すことでサービス品質等の問題は生じないか</p> <p>－入居の状況に応じて柔軟な人員の配置が可能となり、特にサービスの質が落ちることは無い。</p> <p>⑤その他補足事項等</p> <p>－上記については、訪問介護事業所等を併設する住宅型有料老人ホームについても同様である。</p>	<p>有料老人ホーム設置運営標準指導指針 7 職員の配置、研修及び衛生管理等 (1) 職員の配置</p>	<p>大阪市、名古屋市、神奈川県において、24時間住宅のスタッフが配置されていないと、指導対象になり、実際に過去に指導された。</p>
4	訪問介護 (サービス付き高齢者向け住宅併設の場合)等	<p>①どの規制をどのように見直すべきか</p> <p>－自治体によっては独自ルールに基づき職員の兼務状況を一律に職種数で判断している場合があるので、兼務状況を実情に応じて柔軟に判断していただくようお願いしたい。</p> <p>②なぜ見直す必要があるのか（現状の課題）</p> <p>－「サービス付き高齢者向け住宅」の現場責任者（事業所長）は、事業所長の他に一つの職種しか兼務できない場合がある。法令上は「サービス付き高齢者向け住宅」に訪問介護事業所を併設している場合、「サービス付き高齢者向け住宅」の事業所長は、訪問介護事業所の管理者を兼務すること、あるいは訪問介護事業所の訪問介護員を兼務することは可能である。しかしながら、個別ケースとして、事業所長は訪問介護事業所の管理者と訪問介護員の両方を兼務することができない場合がある。この場合、実際は訪問介護サービスが提供可能であったとしても、処遇改善加算の「介護職員」として判断されないこととなる。</p> <p>③見直すことで誰にどのような恩恵があるのか</p> <p>－介護事業者にとって、よりフレキシブルな人員配置が可能となる。</p> <p>④見直すことでサービス品質等の問題は生じないか</p> <p>－人材不足の状況下、介護サービスを提供できるレベルの職員が介護サービスを提供する機会を確保することはサービスの質を保つことにつながる。兼務の職種数が複数になることが必ずしも品質の劣化を招くとは断定できないはずであり、一律ではなく実情に応じて判断していただきたい。</p> <p>⑤その他補足事項等</p> <p>－</p>	<p>指定居宅サービス等の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第37号）第6条（管理者）</p> <p>指定居宅サービス等の人員、設備及び運営に関する基準について（平成11年9月17日老企第25号）第三 訪問介護に関する基準 1 人員に関する基準(3) 管理者</p>	<p>大阪市、名古屋市、他において独自の指定基準として明記され、訪問介護だけでなく通所介護等他のサービスも同様である。</p>

案件明細

No	サービス類型	規制緩和要望の内容	根拠法令等
5	介護付きホーム（特定施設）等の各種サービス	<p>①どの規制をどのように見直すべきか</p> <p>－育児休業法による時短措置（対象：3歳未満の子を養育する従業員）がとられている場合には、人員配置基準上の「常勤」職員の取扱いについて、特例措置※が講じられている。この「常勤」職員の取扱いを、法人独自に設けている時短措置（対象：3歳以上の子を養育する従業員）にも適用すべき。 ※「常勤」職員は週32時間以上の勤務が必要であるが、育児休業法による時短措置がとられている場合には、週30時間の勤務で「常勤」とみなされる等。</p> <p>②なぜ見直す必要があるのか（現状の課題）</p> <p>－法人独自の時短措置がとられている場合、「常勤」とみなされないため、当該時短職員とは別に「非常勤」職員等を確保することが必要となってしまうが、介護職員・看護職員の確保は極めて困難な状況であり、また、その確保のためのコストも必要となる。</p> <p>③見直すことで誰にどのような恩恵があるのか</p> <p>－介護事業における介護職員・看護職員の確保は極めて困難な状況の中、見直しを行うことで、事業者は、時短職員とは別に「非常勤」職員等を確保することが不要となり、その確保のためのコストも不要となる。また、この見直しを行うことにより、介護職員・看護職員が時短措置をとるのが容易となり、ひいては「仕事と育児の両立」、「職員の定着促進」につながる。</p> <p>④見直すことでサービス品質等の問題は生じないか</p> <p>－すでに、育児休業法による時短措置（対象：3歳未満の子を養育する従業員）に係る人員配置基準上の特例措置が講じられているところであり、サービス品質等の問題は生じないものとする。</p> <p>⑤その他補足事項等</p> <p>－</p>	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年老企第25号厚生省老人保健福祉局企画課長通知）第2の2（3）
6	介護付きホーム（特定施設）等の各種サービス	<p>①どの規制をどのように見直すべきか</p> <p>－看護職員等の員数の基準を満たしていない場合、1割を超えて減少した場合には、その翌月から、1割の範囲内で減少した場合にはその翌々月から介護報酬の30%が減算されるが、この減算率を緩和する等の見直しを行うべき。</p> <p>②なぜ見直す必要があるのか（現状の課題）</p> <p>－現在、看護職員等の確保は極めて困難であり、減算が開始される「翌月」までに、職員を確保することが困難なケースも多く、「3割」の介護報酬の減算は、事業の運営に与える影響が極めて大きい。</p> <p>③見直すことで誰にどのような恩恵があるのか</p> <p>－看護職員等が退職した場合、これまでも看護職員等の確保について努めてきたところであるが、この見直しを行うことにより、事業の運営に与える影響を軽減することができる。</p> <p>④見直すことでサービス品質等の問題は生じないか</p> <p>－看護職員等減員となった場合の職員の確保については、減算率に関わらず行っているところ。</p> <p>⑤その他補足事項等</p> <p>－</p>	厚生労働大臣が定める利用者等の数の基準及び看護職員等の員数の基準並びに通所介護費等の算定方法（平成12年厚生省告示第27号）第5号等

案件明細

No	サービス類型	規制緩和要望の内容	根拠法令等	
7	介護付きホーム（特定施設）	<p>①<u>どの規制をどのように見直すべきか</u> ー介護付きホームにおいて配置が必要な「管理者」、「生活相談員」等について、厚生労働大臣が定める人員配置基準では特段の資格に関する要件が設けられていないにもかかわらず、一部の地方公共団体の中には、社会福祉士であること等の特別の資格要件を必要としており、これらの資格要件を不要とすべき。</p> <p>②<u>なぜ見直す必要があるのか（現状の課題）</u> ー「管理者」、「生活相談員」等について、一部の地方公共団体で特別の資格要件があるため、当該地方公共団体以外で「管理者」、「生活相談員」を担当していた職員が、当該地方公共団体では「管理者」、「生活相談員」としての業務を行うことができず、職員の適切な人事管理や処遇面で大きな支障が生じている。</p> <p>③<u>見直すことで誰にどのような恩恵があるのか</u> ー「管理者」、「生活相談員」等について特別の資格要件を不要とすることで、事業者は適切な人事管理や処遇を行うことができ、職員も同様の恩恵を受けることができる。</p> <p>④<u>見直すことでサービス品質等の問題は生じないか</u> ー「管理者」、「生活相談員」等について特別の資格要件を設けているのは一部の地方公共団体のみであり、サービス品質等の問題は生じない。</p> <p>⑤<u>その他補足事項等</u> ー</p>	<p>指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第37号）第175条、第176条</p>	<p>【管理者について資格要件を設けている地方公共団体】 神奈川県：社会福祉士、介護福祉士、保健師、看護師等 京都府：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いて、実務経験として、常勤の場合はおおむね2年以上、非常勤の場合は勤務日数がおおむね400日以上のある職歴を有するもの 京都市：介護サービス、保健医療サービス、福祉サービスの直接処遇の経験が概ね2年以上 岡山市：社会福祉主事、社会福祉士等</p> <p>【生活相談員について資格要件を設けている地方公共団体】 京都府：社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者、介護支援専門員、介護福祉士 京都市：社会福祉法第19条第1項各号のいずれかに該当する者、介護支援専門員、介護福祉士等 岡山市：社会福祉主事、介護支援専門員 西宮市：社会福祉主事、社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、介護福祉士等 神戸市：社会福祉主事、社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、介護福祉士等 大阪府：社会福祉主事、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士（努力義務）</p> <p>【介護職員等について資格要件を設けている地方公共団体】 京都府：事務職を除く従業者の3割以上の者が、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いて、実務経験として、常勤の場合はおおむね2年以上非常勤の場合は勤務日数がおおむね400日以上のある職歴を有する者であること 京都市：全従業員（管理者含む。）のうち、3分の1以上は介護サービス、保健医療サービス、福祉サービスの直接処遇の経験が概ね2年以上ある方</p>