

資	料	1
平成 30 年度 第 2 回 横浜市地域包括支援センター 運 営 協 議 会 (平成 30 年 12 月 20 日)		

## 地域包括支援センター職員に係る新たな配置基準の導入について

### 1 趣旨

地域包括支援センターは、介護保険法等に基づき、常勤職員（保健師、社会福祉士及び主任介護支援専門員）が必置とされています。

しかしながら、昨今、人材確保が困難となりつつあり、複数の地域包括支援センターで常勤職員の欠員が発生しています。指定管理者等による企業努力だけでは、適切な人員配置を継続することが困難になりつつあります。参考 1 。

「地域包括支援センターの設置運営について（厚生労働省通知。平成 18 年 10 月 18 日老計発第 1018001 号）（以下「厚労省通知」という。）」では、地域包括支援センター職員は常勤職員が必要としつつ、「常勤職員を配置することが著しく困難な場合には常勤換算方法により必要数を確保することも可能」とされていることから、職員配置の考え方に「常勤換算方法」を導入し、地域包括支援センターの安定的な運営を確保します。

<参考 1> 地域包括支援センターの欠員状況について

職種	欠員施設数と平均及び年間最大欠員日数	
	平成 29 年度（全 138 施設） ※ [ ] 内は増員施設*1	平成 28 年度（全 136 施設） ※ [ ] 内は増員施設*1
社会福祉士	18 施設 [うち 13 施設] 平均 151.7 日間（最大 456 日間）	41 施設 [うち 30 施設] 平均 113.4 日間（最大 365 日間）
保健師	17 施設 [うち 11 施設] 平均 158.3 日間（最大 365 日間）	12 施設 [うち 7 施設] 平均 133.0 日間（最大 365 日間）
主任介護支援専門員	15 施設 [うち 8 施設] 平均 154.2 日間（最大 365 日間）	22 施設 [うち 7 施設] 平均 131.7 日間（最大 365 日間）

※ 1：担当圏域における高齢者人口が一定数を超えたため、包括職員を増員配置している施設です。

### 2 常勤換算方法について

常勤換算方法とは、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（週 32 時間を下回る場合は週 32 時間を基本とする。）で除することにより計算する方法です。

<参考 2> 1 か月の計算式

$$1 \text{ か月の非常勤者の勤務延時間数} \div 1 \text{ か月に常勤者が勤務すべき時間数} = \text{常勤換算数（常勤換算数が「1.0 以上」となることで常勤職員 1 人とみなします。）}$$

<計算例> 常勤者が勤務すべき時間数が週 40 時間（4 週 160 時間の場合）

$$4 \text{ 週 } 96 \text{ 時間の非常勤者 A と } 4 \text{ 週 } 80 \text{ 時間の非常勤者 B の常勤換算数は、} \\ (96 \text{ 時間} + 80 \text{ 時間}) \div 160 \text{ 時間} = 1.1 \text{ となります。} \\ \Rightarrow \text{非常勤者 A と非常勤者 B は、常勤換算 } 1.1 \text{ 人となります。}$$

### 3 常勤換算方法を導入するにあたっての手続きについて

【横浜市地域包括支援センター運営協議会で判断いただく項目】

地域包括支援センターの職員配置において常勤換算方法を導入することにより適切な業務遂行を確保できるか。

厚労省通知では、次の<参考 3>ように記載されていることから、本市として次の(1)から(4)までを条件として、常勤換算方法を導入することにより、適切な業務遂行を確保します。

<参考 3> 地域包括支援センターの設置運営について（抜粋）

（地域包括支援）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、（中略）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、（中略）常勤職員を配置することが著しく困難な場合にあっては、適切な業務遂行を確保できるかどうかについて運営協議会の判断を得た\*2 上で、経過的に、（地域包括支援）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。

※ 2：横浜市地域包括支援センター運営協議会において、この常勤換算方法を導入することにより適切な業務執行を確保できるかについて判断をいただければ、各施設の運営協議会で個別に判断をいただくことは不要です（厚生労働省確認済み）。

(1) 常勤換算において対象とする職員

地域包括支援センターの各職種 1 人は、常勤職員を核となる職員として配置するため、常勤換算の対象は地域包括支援センター増員職員とします。

<表 1> 常勤換算の対象人員

包括常勤職員基本配置人数	常勤換算方法対象人数
2 人	0 人
3 人	0 人
4 人	1 人（3 職種のうち、いずれか 1 職種で 1 人）
5 人	2 人（3 職種のうち、いずれか 2 職種で 2 人）
6 人	3 人（3 職種各 1 人）

(2) 常勤換算における非常勤職員の上限人数

業務の執行管理や円滑な情報共有を可能とする人数として、常勤換算によって配置しようとする常勤職員 1 人につき、非常勤職員 3 人までとします。

(3) 常勤換算方法の適用期間

地域包括支援センターの職員は、常勤での配置が基本となるため、協議によって常勤換算を認める期間は、年度末までとします。ただし、再度協議があり、区がやむを得ないと判断した場合は、延長することも可とします。

(4) 常勤換算方法を実施することに伴う指定管理料等の取扱いについて

常勤換算によって配置した非常勤職員の人件費総額が、常勤職員相当に支払われていない場合には、その差額を戻入することとします。

### 4 常勤換算方法適用開始時期

平成 31 年 4 月 1 日以降

※常勤換算方法導入から 2 年間経過した段階で、効果検証及び見直しを行います（時期：平成 33 年度）。