

令和6年度 介護報酬改定について

条例改正編①



川崎市役所健康福祉局長寿社会部
高齢者事業推進課 事業者指導係



この動画で説明する項目

1. 人員配置基準における両立支援への配慮
2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等
3. 「書面掲示」規制の見直し
4. テレワークの取扱い



5～9は
条例改正編②を
御視聴ください



この動画で説明する項目

1. 人員配置基準における両立支援への配慮
2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等
3. 「書面掲示」規制の見直し
4. テレワークの取扱い



1. 人員配置基準における両立支援への配慮【全サービス対象】

3. (2) ⑦ 人員配置基準における両立支援への配慮

概要

【全サービス】

- 介護現場において、治療と仕事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。
 - ア 「常勤」の計算に当たり、職員が育児・介護休業法等による育児・介護等の短時間勤務制度を利用する場合に加えて、「治療と仕事の両立ガイドライン」に沿って事業者が設ける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。
 - イ 「常勤換算方法」の計算に当たり、職員が「治療と仕事の両立ガイドライン」に沿って事業者が設け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。
- 【通知改正】

基準・算定要件等

- 運営基準の解釈通知及び報酬算定上の留意事項通知について、「常勤」及び「常勤換算方法」に係る取扱いを以下のように改正する。

	母性健康管理措置による 短時間勤務	育児・介護休業法による 短時間勤務制度	「治療と仕事の両立ガイドライン」に 沿って事業者が自主的に設ける 短時間勤務制度
「常勤」(※)の取扱い： 週30時間以上の勤務で常勤扱い	○	○	○（新設）
「常勤換算」(※)の取扱い： 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	○	○	○（新設）

※人員配置基準上の「常勤」及び「常勤換算方法」の計算においては、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。



1. 人員配置基準における両立支援への配慮【全サービス対象】

Point

- ☑常勤及び常勤換算の取扱いについて、治療と仕事の両立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利用している人がいる場合にも、**週 30 時間以上の勤務で常勤**として扱うことを認める。



1. 人員配置基準における両立支援への配慮【全サービス対象】

参考

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（抜粋）＊訪問介護の例

・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時間を基本とする。）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をいうものである。この場合の勤務延時間数は、当該事業所の指定に係る事業のサービスに従事する勤務時間の延べ数であり、例えば、当該事業所が訪問介護と訪問看護の指定を重複して受ける場合であって、ある従業者が訪問介護員等と看護師等を兼務する場合、訪問介護員等の勤務延時間数には、訪問介護員等としての勤務時間だけを算入することとなるものであること。ただし、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条第1項に規定する措置（以下「母性健康管理措置」という。）又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第23条第1項、同条第3項又は同法第24条に規定する所定労働時間の短縮等の措置若しくは厚生労働省「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」に沿って事業者が自主的に設ける所定労働時間の短縮措置（以下「育児、介護及び治療のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）が講じられている場合、30時間以上の勤務で、常勤換算方法での計算に当たり、常勤の従業者が勤務すべき時間数を満たしたものとし、1として取扱うことを可能とする。

(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(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2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、介護及び治療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者が勤務すべき時間数を30時間として取扱うことを可能とする。



1. 人員配置基準における両立支援への配慮【全サービス対象】

参考



常勤及び常勤換算方法の改正に伴い、「事業所における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を確認したい場合には以下の厚労省のURLから確認が可能です。



<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/guideline/>



この動画で説明する項目

1. 人員配置基準における両立支援への配慮
2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等
3. 「書面掲示」規制の見直し
4. テレワークの取扱い



2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等【全サービス対象】

3. (3) ① 管理者の責務及び兼務範囲の明確化

概要	【全サービス】
	○ 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、管理者の責務について、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た上で、管理者が兼務できる事業所の範囲について、管理者がその責務を果たせる場合には、同一敷地内における他の事業所、施設等ではなくても差し支えない旨を明確化する。 【省令改正】 【通知改正】



2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等

Point

- ☑ 管理者が責務を果たせる場合には、同一敷地内における他の事業所、施設等ではなくとも差し支えない旨が明確化された。



2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等【全サービス対象】

参考

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（抜粋）＊訪問介護の例

1 人員に関する基準 (3) 管理者（居宅基準第6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（略）
- ② 同一の事業者によって設置された他の事業所、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、施設等の管理者又は従業者としての職務に従事する時間帯も、当該指定訪問介護事業所の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でき、職員及び業務の一元的な管理・指揮命令に支障が生じないときに、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（施設における勤務時間が極めて限られている場合を除く。）、事故発生時等の緊急時において管理者自身が速やかに当該指定訪問介護事業所又は利用者へのサービス提供の現場に駆け付けることができない体制となっている場合などは、管理業務に支障があると考えられる。）



2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等【全サービス対象】

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（抜粋）＊訪問介護の例

3 運営に関する基準 (17) 管理者及びサービス提供責任者の責務

居宅基準第28条は、指定訪問介護事業所の管理者とサービス提供責任者の役割分担について規定したものであり、**管理者の責務を、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、従業者及び業務の管理を一元的に行うとともに、当該指定訪問介護事業所の従業者に居宅基準第2章第4節（運営に関する基準）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、サービス提供責任者は、指定訪問介護に関するサービス内容の管理について必要な業務等として、居宅基準第28条第3項各号に具体的に列記する業務を行うこととしたものである。**この場合、複数のサービス提供責任者を配置する指定訪問介護事業所において、サービス提供責任者間での業務分担を行うことにより、指定訪問介護事業所として当該業務を適切に行うことができているときは、必ずしも一人のサービス提供責任者が当該業務の全てを行う必要はない。また、同条第3項第2号の2において、サービス提供責任者は居宅介護支援事業者等に対して、指定訪問介護の提供に当たり把握した利用者の服薬状況や口腔機能等の利用者の心身の状態及び生活の状況に係る必要な情報の提供を行うこととされているが、情報の提供は、サービス担当者会議等を通じて行うことも差し支えない。



2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等

川崎市基準条例第7条：訪問介護の例

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させ、又は他の事業所、施設等の職務に従事させることができる。



この動画で説明する項目

1. 人員配置基準における両立支援への配慮
2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等
3. 「書面掲示」規制の見直し
4. テレワークの取扱い



3. 「書面掲示」規制の見直し【全サービス対象】

5. ① 「書面掲示」規制の見直し

概要

【全サービス】

- 運営基準省令上、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ところ、「書面掲示」に加え、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、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上）に掲載・公表しなければならないこととする。【省令改正】【告示改正】【通知改正】

（※令和7年度から義務付け）



3. 「書面掲示」規制の見直し【全サービス対象】

Point

- ☑ 原則として重要事項等の情報をウェブサイト（法人ホームページ又は介護サービス情報公表システム上）に掲載・公開する必要がある。
- ☑ 令和7年4月1日から義務付けられる。



3. 「書面掲示」規制の見直し【全サービス対象】

参考

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（抜粋）＊訪問介護の例

(24) 掲示

① 居宅基準第32条第1項は、指定訪問介護事業者は、運営規程の概要、訪問介護員等の勤務体制、事故発生時の対応、苦情処理の体制、提供するサービスの第三者評価の実施状況（実施の有無、実施した直近の年月日、実施した評価機関の名称、評価結果の開示状況）等の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項を指定訪問介護事業所の見やすい場所に掲示することを規定したものである。また、同条第3項は、指定訪問介護事業所は、原則として、重要事項を当該指定訪問介護事業者のウェブサイトに掲載することを規定したものであるが、ウェブサイトとは、法人のホームページ等又は介護サービス情報公表システムのことをいう。なお、指定訪問介護事業者は、重要事項の掲示及びウェブサイトへの掲載を行うにあたり、次に掲げる点に留意する必要がある。

イ 事業所の見やすい場所とは、重要事項を伝えるべき介護サービスの利用申込者、利用者又はその家族に対して見やすい場所のことであること。

ロ 訪問介護員等の勤務体制については、職種ごと、常勤・非常勤ごと等の人数を掲示する趣旨であり、訪問介護員等の氏名まで掲示することを求めるものではないこと。

ハ 介護保険法施行規則（平成11年厚生省令第36号）第140条の44各号に掲げる基準に該当する指定訪問介護事業所については、介護サービス情報制度における報告義務の対象ではないことから、基準省令第32条第3項の規定によるウェブサイトへの掲載は行うことが望ましいこと。なお、ウェブサイトへの掲載を行わない場合も、同条第1項の規定による掲示は行う必要があるが、これを同条第2項や居宅基準第217条第1項の規定に基づく措置に代えることができること。

② 居宅基準第32条第2項は、重要事項を記載したファイル等を介護サービスの利用申込者、利用者又はその家族等が自由に閲覧可能な形で当該指定訪問介護事業所内に備え付けることで同条第1項の掲示に代えることができることを規定したものである。



3. 「書面掲示」規制の見直し【全サービス対象】

参考

川崎市基準条例第34条：訪問介護の例

指定訪問介護事業者は、指定訪問介護事業所の見やすい場所に、運営規程の概要、訪問介護員等の勤務の体制その他の利用申込者のサービスの選択に資すると認められる重要事項（以下この条において「重要事項」という。）を掲示しなければならない。

2 指定訪問介護事業者は、重要事項を記載した書面を当該指定訪問介護事業所に備え付け、かつ、これをいつでも関係者に自由に閲覧させることにより、前項の規定による掲示に代えることができる。

3 指定訪問介護事業者は、原則として、重要事項をウェブサイトに掲載しなければならない。**（新設）**



この動画で説明する項目

1. 人員配置基準における両立支援への配慮
2. 管理者の責務及び兼務範囲の明確化等
3. 「書面掲示」規制の見直し
4. テレワークの取扱い



4. テレワークの取扱い【全サービス対象】

3.(2)① テレワークの取扱い

概要

【全サービス（居宅療養管理指導★を除く。）】

- 人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種のテレワークに関して、個人情報を適切に管理していること、利用者の処遇に支障が生じないこと等を前提に、取扱いの明確化を行い、職種や業務ごとに具体的な考え方を示す。【通知改正】



4. テレワークの取扱い【全サービス対象】（居宅療養管理指導★を除く。）

Point

- ☑ 各職種及び業務において**テレワークの実施に係る考え方が明確化**された。



4. テレワークの取扱い【全サービス対象】

介護サービス事業所・施設等における情報通信機器を活用した業務の実施に関する留意事項について（抜粋）

第1 テレワークに関する基本的な考え方

（1）管理者について

介護事業所等の管理者は、個人情報の適切な管理を前提に、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。管理上支障が生じない範囲の具体的な考え方については、第2を参照すること。なお、個人情報の適切な管理については、第4を参照すること。



4. テレワークの取扱い【全サービス対象】

介護サービス事業所・施設等における情報通信機器を活用した業務の実施に関する留意事項について（抜粋）

第1 テレワークに関する基本的な考え方

（2）管理者以外の各職種の従業者について

介護事業所等の管理者以外の各職種の従業者（以下単に「従業者」という。）によるテレワークに関する基本的な考え方は、以下のとおりとする。なお、個人情報の適切な管理については、第4を参照すること。

① 基準上の具体的な必要数を超える部分について

サービス類型ごとに、人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種のうち、事業所等でサービス提供に当たる従業者の数が、人員配置基準等における具体的な必要数を上回っている場合については、当該基準を上回る部分について、個人情報の適切な管理を前提に、テレワークを実施しても差し支えない。例えば、基準上で配置が必要な従業者数が常勤換算3.0人であり、実際の配置数が常勤換算3.2人である場合、常勤換算3.0人を超える部分（常勤換算0.2人の部分）で従業者がテレワークを実施しても差し支えない。



4. テレワークの取扱い【全サービス対象】

介護サービス事業所・施設等における情報通信機器を活用した業務の実施に関する留意事項について（抜粋）

第1 テレワークに関する基本的な考え方

（2）管理者以外の各職種の従業者について（※続き）

② 基準上の具体的な必要数を超えない部分について

サービス類型ごとに、人員配置基準等で具体的な必要数を定めて配置を求めている職種の従業者数のうち、当該事業所等における基準上の必要数を上回らない部分については、利用者の処遇に支障が生じないと認められる範囲内であれば、テレワークを実施しても差し支えない。例えば、基準上で配置が必要な従業者数が常勤換算3.0人である場合であって、1人の従業者がテレワークを実施し、事業所・施設等及び利用者の居宅等のサービス提供の場所で業務に従事する従業者数が3.0人を下回る場合（例えば、常勤換算2.8人となる場合）であっても、利用者の処遇に支障が生じないこと等を前提に、テレワークを実施しても差し支えない。ただし、職種によっては、職種の特性を踏まえ、原則としてテレワークが認められない場合があるため、第3を参照すること。また、「利用者の処遇に支障が生じないと認められる範囲」の具体的な考え方については、第3を参照すること。

③ 具体的な必要数を定めて配置を求めていない職種について

サービス類型ごとに、人員配置基準等で常勤換算職員数や常勤職員数等の具体的な必要数を定めて配置を求めていない職種については、個人情報の適切な管理を前提に、当該職種の職責を果たすことができるのであれば、人員配置基準上は業務の一部をテレワークにより実施しても差し支えない。職種ごとの具体的な考え方については、第3を参考にされたい。

4. テレワークの取扱い【全サービス対象】（居宅療養管理指導★を除く。）

厚生労働省等で作成されている通知及びガイドライン等

- 介護サービス事業所・施設等における情報通信機器を活用した業務の実施に関する留意事項について
【<https://www.mhlw.go.jp/content/001238515.pdf>】
- （参考１）「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（パンフレット）
【<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>】
- （参考２）「テレワーク相談センター」のご案内
【<https://telework.mhlw.go.jp/info/map/>】
- （参考３）「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ダンス」（平成29年４月14日（令和６年３月一部改正）個人情報保護委員会 厚生労働省）
【<https://www.mhlw.go.jp/content/001235843.pdf>】
- （参考４）「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）」
【https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000516275_00006.html】



終

