

地域包括支援センター職員配置基準における  
常勤換算方式の導入について

- 地域包括支援センター(以下「センター」という。)職員の配置基準については、熊本市地域包括支援センターの職員等に関する基準を定める条例及び熊本市地域包括支援センター運営事業実施要綱において、常勤・専従により配置することとしている。
- 一方、センターにおける人材確保の困難さ等を踏まえ、厚生労働省通知(地域包括支援センターの設置運営について)において、柔軟な職員配置を可能とする常勤換算方式の導入の考え方が示され、本市においても、令和6年度に、同方式の導入を可能とする条例改正を行ったところ。
- 近年、本市においても、職員の退職や育児休暇などにより職員配置基準を満たすことができないセンターが複数生じており、地域包括支援センター連絡協議会等においても、職員配置基準の一定の緩和を求める意見があっている。
- そのため、職員配置基準の緩和による課題等も踏まえつつ、常勤換算方式の導入による一定の基準緩和を図りたい。

## 【常勤とは】

- ◆ 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事者が勤務すべき時間数（週32時間を下回る場合には週32時間を基本とする。）に達していること。

## 【専従とは】

- ◆ 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、当該従事者の常勤・非常勤の別は問わない。

## (1) 職員配置基準と現在の配置状況

- 令和7年(2025年)4月時点の職員配置基準及び配置状況は次のとおり。
- 複数の三職種(配置基準5人以上)が配置されているセンターが19センター、三職種が配置基準以上に配置(加配)されているセンターが7センターとなっている一方、欠員が生じているセンターが2センター(本荘、金峰)となっている。

≪地域包括支援センター別 職員配置状況≫

※ 三職種・生活支援コーディネーターの人数のみ  
(補助員の人数は含まない)

		配置基準	配置状況
中央区	熊本中央	5	5
	本荘	5	4
	子飼	4	6
	天神	5	5
	水前寺	6	6
	帯山	7	7
東区	尾ノ上	7	7
	保田窪	5	5
	託麻	8	8
	江津湖	6	6
	あさひば	6	6

		配置基準	配置状況
西区	三和	4	5
	井芹	7	8
	花陵	5	7
	金峰	4	3
	熊本西	4	4
	富合	4	4
南区	幸田	5	6
	熊本南	7	7
	飽田	4	4
	天明	4	4
	城南	5	5

		配置基準	配置状況
北区	植木	6	6
	北部	5	8
	清水・高平	5	5
	新地	4	4
	武蔵塚	7	8

### (2) 欠員の状況

- 令和5年度以降、職員の欠員が生じたケースは10事例となっており、詳細は右表のとおり。
- 欠員が生じた場合は、欠員日数に応じて委託料の減額を行っている。

#### 【概要】

- ・3職種・生活支援コーディネーターの欠員:8事例
- ・病気・育児休暇による欠員:5事例
- ・退職による欠員:5事例

	職 種	欠員期間	要 因
城南	主任ケアマネ	R5.10~R5.11	病気休暇
富合	補助員	R5.11~R6.3	育児休暇
熊本南	社会福祉士	R6.4~R6.5	育児休暇
	主任ケアマネ	R7.1~R7.3	退職
城南	社会福祉士	R6.6~R6.8	育児休暇
保田窪	生活支援C	R6.9~R6.11	退職
飽田	生活支援C	R6.8	育児休暇
富合	補助員	R6.10	退職
本荘	生活支援C	R7.4~	退職
金峰	社会福祉士	R7.4~	退職

《参考:圏域内高齢者人口に応じた職員配置基準》

区分	基準	6千人未満	~8千人未満	~1万人未満	1万2千人	1万2千人~
三職種	常勤・専従	3名	4名	5名	6名	7名
生活支援コーディネーター	常勤・専従	1名				
補助員	常勤	1名				

#### 常勤換算方式導入についての地域包括支援センターからの意見

##### 肯定的な意見

- 欠員状態が続くセンターとしては、基準の見直しによって、受託法人からの職員応援がしやすくなったり、現場の業務負担軽減につながることが期待できるためありがたい。
- 働き方が多様化している中、短時間勤務を希望する職員を配置しやすくなるのではないかな。

##### 否定的な意見・課題

- センター職員の質の担保という点で懸念がある。
- 非常勤職員の配置により、常勤専従で配置されている職員に業務負担が偏る可能性があり、結果として離職を促す要因となることが懸念される。
- これまで常勤職員として雇用されていた職員が、配置基準の緩和により非常勤(パートタイム)職員へ転換されることのないよう配慮をお願いしたい。
- 常勤専従を基本としつつ、やむを得ない事由がある場合に限り、非常勤職員の配置を認めるなど、一定の配慮が必要ではないかな。

### (1) 常勤換算方式の考え方

- 引き続き、センターに配置する三職種及び生活支援コーディネーターの配置基準については、常勤・専従を基本とする。
- ただし、次のいずれにも該当する場合は、常勤換算方式による職員配置を認める。
  - ① 三職種の各職種1名、生活支援コーディネーター1名をそれぞれ常勤で配置していること
  - ② 配置していた職員の「自己都合による退職」「育児休暇の取得」「育児時間の取得」などにより欠員が生じていること(※法人内部の異動や、定年等による退職による場合は認めない)
  - ③ 受託法人内部での配置調整や職員の新規募集など、常勤職員の配置に努めたが、配置が困難である、または困難であると見込まれること
  - ④ 常勤職員1人につき、非常勤職員2人以内で配置することが可能であること
  - ⑤ 常勤換算した職員数として、0.5人以上を配置することが可能であること(常勤換算で1.0人以上の職員配置ができない場合は、常勤換算1.0人に不足する割合相当分を対象として委託料を減額)
- 常勤換算方式で配置する非常勤職員については、受託法人が運営する他の事業所業務との兼務(センター勤務時は専従)を認める。
- 補助員については、②～⑤を満たす場合は常勤換算方式による職員配置を認める。

## (2)常勤換算方式を導入する場合の手続き

<b>事前協議</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 現に欠員が生じている、または、生じる見込となったときに、市(高齢福祉課)へ、協議書及び次の関係書類を提出し、事前協議を行う。 (関係書類)職員配置一覧、勤務時間表、常勤換算により配置予定の者に係る資格証明書の写し、常勤職員の配置が困難な理由、その他市が必要と認める資料</li><li>▶ (1)の基準に基づき、市において常勤換算方式導入の適否を判断する。</li></ul>
<b>運営状況等の確認・運営協議会への報告</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 常勤換算方式による職員配置を行うこととなった場合は、直近の地域包括支援センター運営協議会へその旨を報告する。</li><li>▶ 常勤換算方式による職員配置を行うこととなった場合は、市の求めに応じて、適正な人員配置が行われているか、センター運営に支障が生じていないかなどの確認(ヒアリング等)を行う。</li></ul>
<b>委託料の取扱い</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 常勤換算方式による職員配置を行う場合は、地域包括支援センター運営業務委託料の減額(戻入)は行わない。</li><li>▶ ただし、常勤換算で0.5人未満の配置である場合は、常勤換算方式の導入は認めず、1.0人分の委託料を減額する。</li></ul>

## (3) 常勤換算方式の具体例(各職種1名ずつ配置されている前提として)

### 【配置例①】 通常パターン

※常勤職員が勤務すべき時間数：月160時間の場合

職種	常勤／非常勤	勤務時間		常勤換算数	判定
社会福祉士	常勤職員	160時間		1.0	
主任介護支援専門員	非常勤職員	120時間	180時間	1.1	常勤換算可
	非常勤職員	60時間			
保健師	非常勤職員	80時間	120時間	0.8	常勤換算可 (委託料は減額)
	非常勤職員	40時間			

### 【配置例②】 複数資格を保有するものを非常勤職員として配置するパターン

職種	常勤／非常勤	勤務時間		常勤換算数	判定
主任介護支援専門員	非常勤職員 A	120時間	180時間	1.1	常勤換算可
	非常勤職員 B (複数資格を保有)	60時間			
保健師	非常勤職員 B (複数資格を保有)	60時間	160時間	1.0	常勤換算可
	非常勤職員 C	100時間			

項目	他指定都市の状況
常勤換算方式の導入状況	<p>○<u>導入している</u>：15都市（うち北九州市は直営による運営）</p> <p>○<u>検討中</u>：1都市（京都市）</p> <p>○予定なし：3都市（仙台市、名古屋市、岡山市）</p>
常勤換算することができる職種の制限	<p>○<u>制限なし</u>：12都市</p> <p>○三職種以外の専門職のみ可：2都市（かわさき市、相模原市）</p> <p>○三職種のみ可：1都市（新潟市）</p> <p>○指定介護予防支援事業に従事する職員のみ可：1都市（広島市）</p>
常勤換算方式の対象人数等の制限	<p>○<u>三職種等の各職種1名は常勤配置が必須</u>：6都市 （さいたま市、浜松市、京都市※、大阪市、堺市、神戸市）</p> <p>○配置職員の半数は常勤配置を必須としている（横浜市）</p> <p>○常勤配置できる職員換算数を1.0人までとしている（神戸市）</p> <p>○高齢者人口に応じた配置基準の一部に常勤換算による配置を可能とする区分がある（新潟市）</p>
常勤一人あたりの換算人数の制限	<p>○<u>制限あり</u>（4都市）</p> <p>・<u>2人</u>（堺市、相模原市） ・3人以内（さいたま市、京都市※）</p>

◆ 熊本市の導入方針と同じ考え方のものは下線・太字としている。

※京都市は検討段階のもの

項目	他指定都市の状況
兼務の可否	<p>○<u>兼務を可能としている（7都市）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>三職種の各職種を1名以上を常勤配置できている場合、常勤換算する職員は他の業務との兼務が可能（札幌市、京都市※）</u></li> <li>• 三職種の各職種を1名以上を常勤配置できている場合において、常勤換算する職員は、センター内業務、同一敷地内にある他の事業所（居宅支援事業所など）の職務との兼務が可能（大阪市）</li> <li>• 配置基準から追加配置している職員のみ兼務が可能（さいたま市）</li> <li>• 高齢者人口に応じた配置基準の一部に兼務による配置を可能とする区分がある（新潟市）</li> <li>• 指定介護予防支援事業に従事する職員のみ可能（静岡市、広島市）</li> </ul>
運営協議会への報告	<p>○事前に個別報告を行う：1都市（千葉市）</p> <p>○<u>常勤換算方式による職員配置後、直近の協議会へ事後報告を行う：3都市（横浜市、静岡市、福岡市）</u></p>

◆ 熊本市の導入方針と同じ考え方なのは下線・太字としている。

※京都市は検討段階のもの