

ひと目でわかる！ 居宅介護支援事業所の管理者要件

複雑な基準をイラストでシンプルに解説します



管理者の原則は、この1点！



管理者は「**常勤・専従**」の
「**主任介護支援専門員**」
であること。



常勤
(Full-time)



専従
(Dedicated)

根拠：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 第3条

「主任ケアマネ」が原則。でも、例外はあるの？

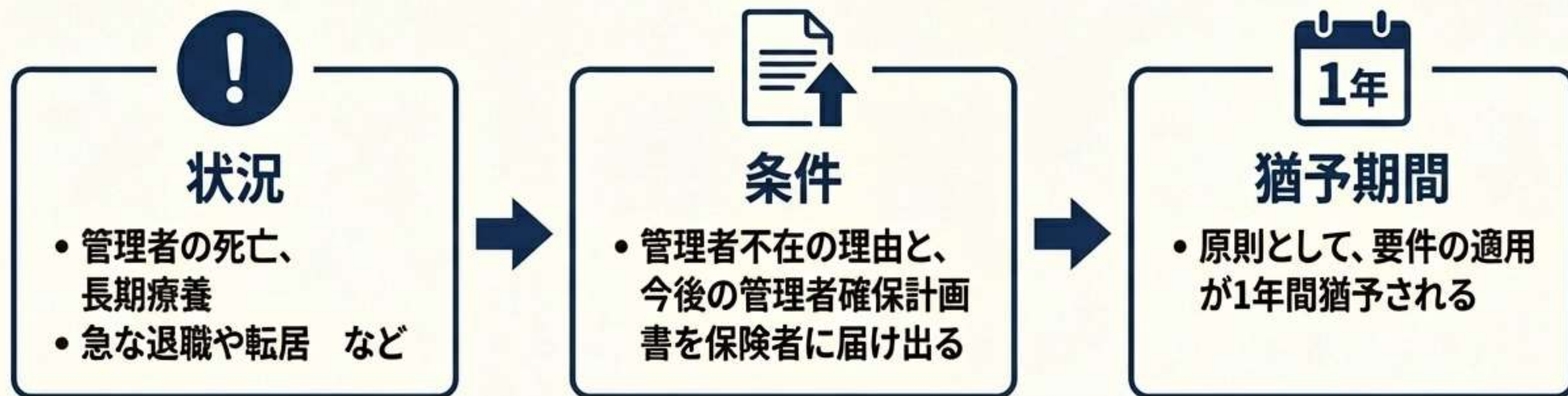
はい、あります。やむを得ない理由がある場合、一定の条件下で「主任」ではないケアマネジャーも管理者になることが可能です。

次のページから、3つの例外ケースを詳しく見ていきましょう。



例外①：予期せぬ事態で主任ケアマネを確保できない場合

主任ケアマネである管理者の死亡、長期療養、急な退職など、
不測の事態が起きた場合の特例です。



補足：地域に他に事業所がない場合など、利用者保護の観点から特に必要と認められる場合は、
保険者の判断で猶予期間の延長も可能です。

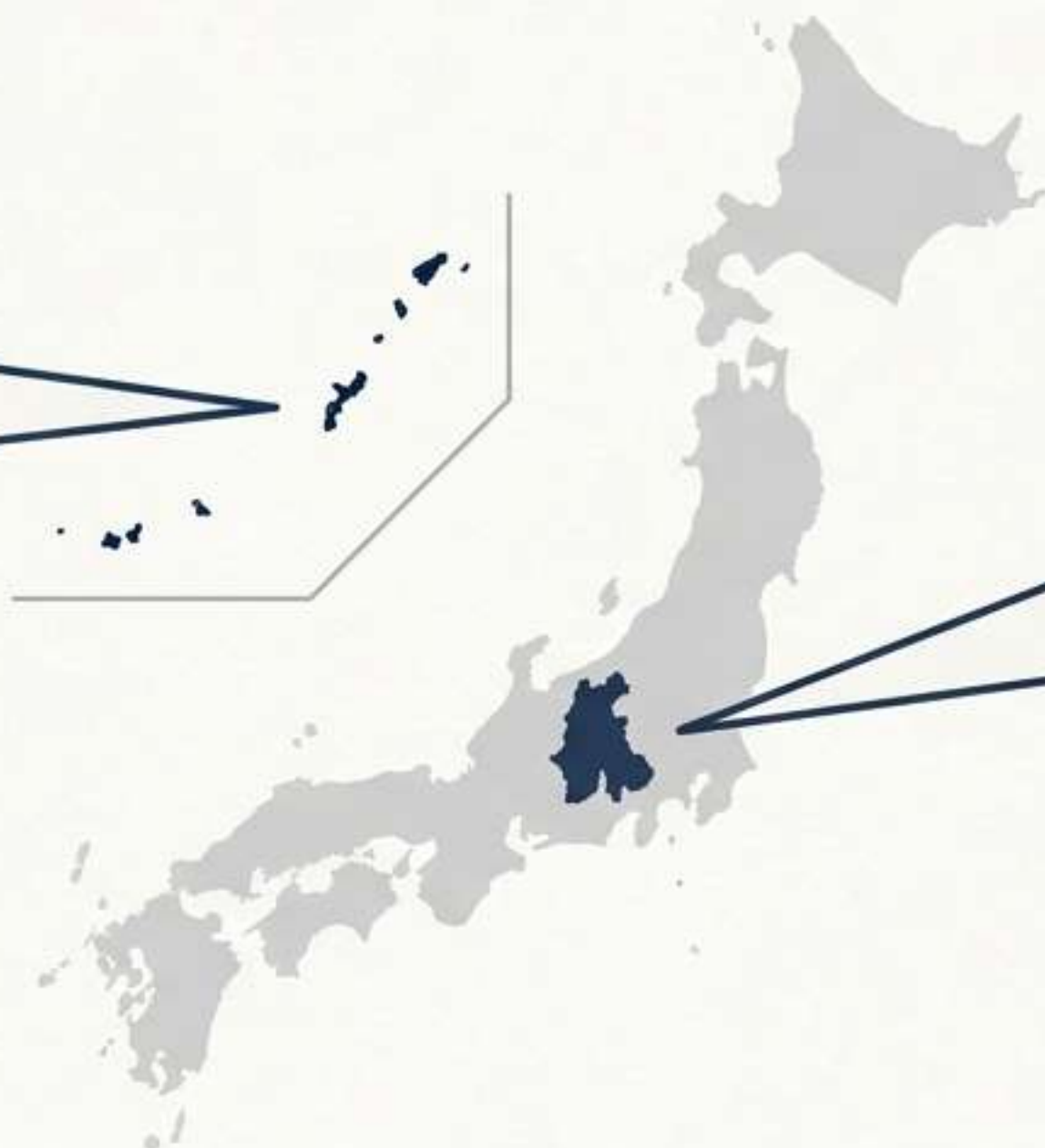
例外②：事業所が特定の地域にある場合

主任ケアマネの確保が特に難しいと考えられる、以下の加算対象地域に事業所がある場合は、例外が認められます。



対象エリア 1

特別地域居宅介護支援
加算の対象地域



対象エリア 2

中山間地域等における
小規模事業所加算の
対象地域

経過措置：以前から管理者だった方への特例

制度変更前から管理者だった方に対する、期間限定の特別なルールです。

2021/3/31

(令和3年3月31日)



2027/3/31

(令和9年3月31日)



対象者

令和3年3月31日の時点で、主任ケアマネではない人が管理者だった事業所

内容

その管理者が**管理者であり続ける限り**、主任ケアマネ要件の適用が猶予されます。

期限

この措置は **令和9年3月31日** までです。

「常勤」って、具体的にどんな働き方？

「常勤」とは、その事業所で定められている「常勤の従業者が勤務すべき時間数」を満たして勤務することを指します。

原則

事業所の所定労働時間数が週32時間を下回る場合は、**週32時間**が基本となります。

月	火	水	木	金
合計 32時間以上 🕒				

例外

育児・介護休業法などに基づく時短措置を受けている場合は、**週30時間**でも常勤として扱われます。



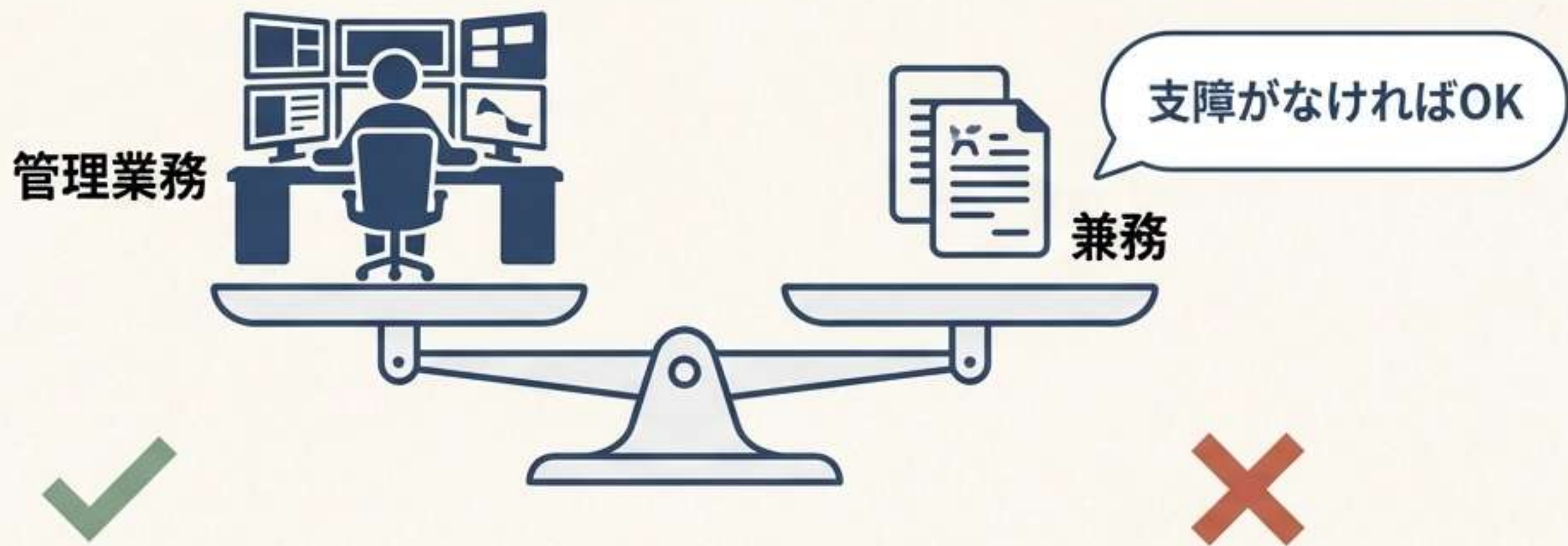
時短措置中 → 30時間以上で **OK**

補足：産前産後休業や育児・介護休業中は、複数の非常勤職員を組み合わせることで常勤要件を満たすことも可能です。

「専従」だけど、兼務はできるの？

原則、管理者の職務に専念する必要があります。

ただし、管理業務に支障がない範囲であれば、他の職務との兼務が認められています。



兼務OKの例

- その事業所内のケアマネジャー業務
- 併設する別事業所の管理者（訪問看護ステーションの管理者など）

支障ありと見なされる例

- 訪問サービスのヘルパーなど、現場業務との兼務（勤務時間が極めて短い場合を除く）
- 緊急時に事業所へ駆け付けられない体制での兼務

管理者の主な責務

管理者は、事業所全体の品質と運営を担保する重要な役割を担います。



従業員の管理 (Staff Management)

ケアマネジャー等の労務管理、技術指導、研修機会の確保など、資質向上を支援する。



業務の一元管理 (Centralized Operations)

サービスの利用申込みに係る調整や、業務の実施状況を把握し、全体を管理する。



法令遵守の指揮命令 (Ensuring Compliance)

従業員に基準を遵守させるため、必要な指揮命令を行い、事業の適正な運営を図る。

管理者要件のまとめとチェックリスト

ご自身の状況が管理者要件を満たしているか、最終確認してみましょう。

【原則】

- ☐ 私は主任介護支援専門員ですか？
- ☐ 常勤（週32時間以上が目安）で勤務できますか？
- ☐ 管理業務に専従できますか？（支障のない兼務は可）



【例外】（原則を満たさない場合）

- ☐ 予期せぬ事態（管理者の急な退職等）に該当し、計画書を提出できますか？
- ☐ 事業所は特定の加算対象地域（特別地域・中山間地域等）にありますか？
- ☐ 経過措置の対象（令和3年3月31日時点で管理者）ですか？

ご清覧いただきありがとうございます。

本資料が、事業所運営の一助となれば幸いです。

