施設

論点①－1　配置基準の弾力化

対応案

■ 介護老人福祉施設の栄養士等について、特定地域サービスにおいては、地方分権提案を踏まえ、他の施設との連携により入所者の処遇に支障が無い場合に配置を求めない範囲を見直すこととしてはどうか。

■ 介護老人福祉施設の介護支援専門員について、特定地域サービスにおいては、地方分権提案、働き方の多様化、管理者による兼務の範囲等を踏まえ、常勤要件・兼務の取扱いを見直すこととしてはどうか。特定地域サービスにおける介護老人保健施設、介護医療院、特定施設入居者生活介護においても、介護老人福祉施設と同様に見直すこととしてはどうか。

■ 介護老人福祉施設の看護職員について、特定地域サービスにおいては、働き方の多様化、現行制度における夜間等の配置基準の特例、看護職員の業務の実態、管理者における兼務の範囲等を踏まえ、ICT機器の導入等による負担軽減措置を講じるとともに、同一法人内・近隣の事業所等の看護職員との連携・情報共有等により、看護職員が利用者の状態像に応じた健康管理を適時・適切に行うことができる体制を確保することを前提として、常勤要件、入所者数に応じた配置数、兼務の取扱いを見直すこととしてはどうか。

■ 介護職員・看護職員、ケアマネジャー等のやむを得ない事情における人員欠如減算に係る猶予について、中山間・人口減少地域においては、特に職員確保が困難であることから、特定地域サービスにおいては、ハローワークに該当の職員による求職がされていない等の要件を満たす場合、その特例の期間を見直すこととしてはどうか。

■ これらの配置基準の弾力化を行う場合には、論点①－２に記載するような方策を実施することとしてはどうか。

出典：厚生労働省 第274回社会保障審議会介護給付費分科会 資料1-2「人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制の構築（改正法に基づく新たなサービスの枠組み）」 p.26 より抜粋

施設

論点①－1　配置基準の弾力化

論点①－1

（やむを得ない事情における人員欠如減算に係る特例的な取扱いについて）

■ 介護職員・看護職員、ケアマネジャー等の配置数が人員基準上満たすべき員数を下回っている場合の人員欠如減算に係る特例について、令和８年６月の算定分から、３か月の減算の猶予を認めているところ、中山間・人口減少地域においては、特に職員確保が困難であり、ハローワークが多く活用されていることを踏まえ、サービスの質や職員の業務負担への配慮を前提に、特定地域サービスにおける特例の期間についてどのように考えるか。

（サービスの質の確保や職員の負担への配慮のための取組について）

■ 特定地域サービスにおける配置基準の弾力化に際し、サービスの質の確保や職員の負担への配慮のための取組についてどのように考えるか。（論点①－２で具体的な論点及び対応案を提示）

対応案

■ 人材確保や今後のサービス継続が極めて厳しい現状やサービス提供に関する実態、現行制度を踏まえ、サービスの質の確保等を前提として、利用者の処遇が適切に行われ、かつ、職員の業務負担の観点から支障がない場合に限って、特定地域サービスの配置基準の弾力化を行うこととしてはどうか。

■ 特定地域サービスにおいては、併設事業所に関する下記の配置基準の特例＊が適用される介護老人福祉施設の範囲を見直すこととしてはどうか。＊現行、定員30人以下の介護老人福祉施設と併設の事業所において設けられている特例

①（介護予防）短期入所生活介護事業所が併設される場合、これらの事業所に置かないことができる人員
- 医師（※）
- 生活相談員
- 栄養士
- 機能訓練指導員

※　（介護予防）短期入所生活介護事業所の利用者の健康管理が適切に行われる場合に限る。

②（介護予防）通所介護事業所、地域密着型通所介護事業所、（介護予防）認知症対応型通所介護事業所が併設される場合、これらの事業所に置かないことができる人員
- 生活相談員
- 機能訓練指導員

③小規模多機能型居宅介護事業所、看護小規模多機能型居宅介護事業所を併設する場合に、介護老人福祉施設に置かないことができる人員
- 介護支援専門員

出典：厚生労働省 第274回社会保障審議会介護給付費分科会 資料1-2「人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制の構築（改正法に基づく新たなサービスの枠組み）」 p.25 より抜粋

施設

人員基準欠如減算

○通所・多機能・入所・居住系サービスについて、適正なサービスの提供を確保するため、**介護職員・看護職員、ケアマネジャー等の配置数が人員基準上満たすべき員数を下回っている場合に、介護給付費の減額（原則３割減算）**を行う。

○ただし、診療報酬での見直しと足並みを揃え、**突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情が生じ、人員欠如が発生した場合**（※）は、**ハローワークの活用等により職員の確保に係る取組を行っている事業所・施設について、１年に１回に限り、３か月を超えない期間は、介護給付費の減額を猶予**する。※介護・看護職員が人員基準上必要とされる員数から１割を超えて減少した場合を除く。　（注）令和８年６月の算定分から適用を開始。

【介護老人福祉施設における適用の例】

（規定イメージ）※実際の規定は診療報酬と同様の規定にすることを想定。

○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）の規定に基づき、以下に該当する場合に３割の減算となる。

①介護職員、看護職員について、人員基準上必要とされる員数から、

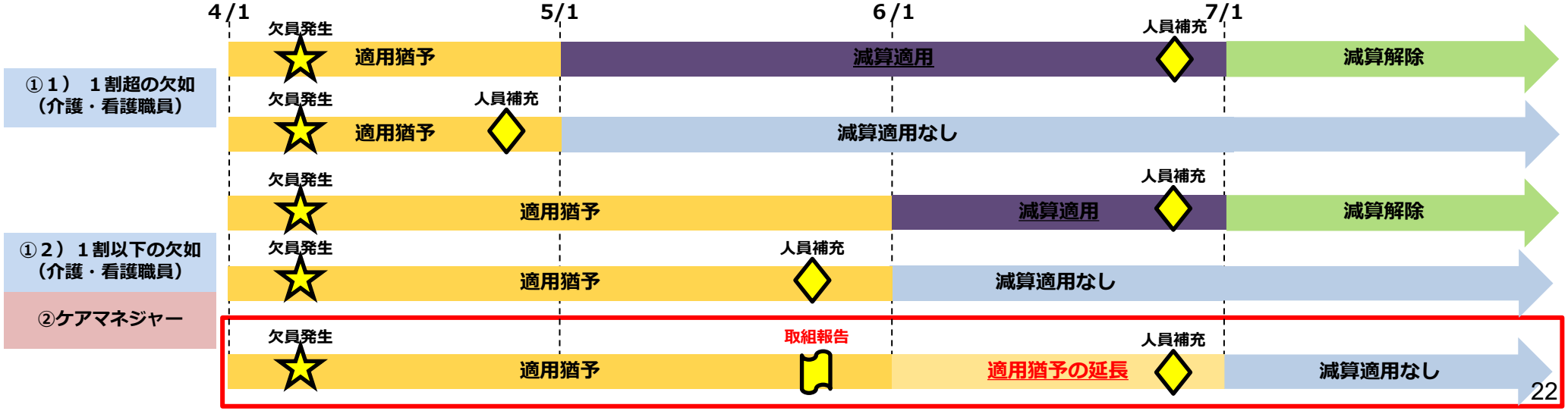
１）１割を超えて減少した場合は、その翌月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算され、

２）１割の範囲内で減少した場合は、その翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算（※）される。

②ケアマネジャーについて、人員欠如した月の翌々月から人員基準欠如が解消されるに至った月まで減算（※）される。

※翌月の末日において人員基準を満たすに至っている場合を除く。

○ただし、突発的で想定が困難な事象によりやむを得ない事情による人員欠如が生じた場合、公共職業安定所等の活用等により職員の確保に係る取組を行っている事業所又は施設にあっては、一部の職員へ過度な業務負担とならないよう、適正な労働時間管理を行い、体制の整備を図ることを前提とした上で、１年に１回に限り、３か月を超えない期間（人員欠如発生の属する月の翌々月まで）は、介護給付費の減額を猶予する。（介護・看護職員が人員基準上必要とされる員数から１割を超えて減少した場合を除く。）



出典：厚生労働省 第274回社会保障審議会介護給付費分科会 資料1-2「人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制の構築（改正法に基づく新たなサービスの枠組み）」 p.22 より抜粋