

人員配置基準等における両立支援への配慮について

1 令和6年度介護報酬改定における変更点

令和6年度の介護報酬改定において、仕事と治療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、人員配置基準や報酬算定について見直しが行われました。

見直し事項

- ①「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。
- ②「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にも週30時間以上の勤務で常勤換算での計算上も1（常勤）として扱うことを認める。

	母体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）

2 育児・介護・治療の短時間勤務制度を利用する場合の取り扱い

（1）育児・介護の短時間勤務制度について

育児・介護休業法においては、3歳までの子を養育する労働者及び要介護状態にある家族を介護する労働者について、短時間勤務制度を設けることが事業主の義務となっています。

育児・介護休業法による短時間勤務制度では、働く人の立場を考慮して不利益な取扱いが禁じられています。

（2）育児・介護・治療短時間勤務職員を常勤とする場合の要件について

次の①②③のいずれも満たす場合は、例外的に常勤の従業者が勤務すべき時間数を30時間として取り扱うことを可能にし、「常勤」とします。また、常勤換算方法での計算上も、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として取り扱うことができます。

- ① 就業規則等に短時間勤務職員の勤務時間を明確に定めている。

- ② ①に定められた短時間勤務職員の週当たり勤務時間が 30 時間以上である。
- ③ 利用者の処遇に支障がない体制が事務所として整っている。

(3) 加算の取り扱いについて

(2) の要件を満たせば、加算の要件のうちの「常勤」を満たすこととなり、また常勤換算方法での計算上も「1」として取り扱うこととなります。

【参考】常勤換算の例

(週所定労働時間：通常勤務職員 40 時間、短時間勤務職員 30 時間の場合)

労働時間	週 40 時間	週 30 時間	週 28 時間
通常勤務職員	1.0 (常勤) 40H/40H	0.7 (非常勤) 30H/40H	0.7 (非常勤) 28H/40H
育児・介護・治療 短時間勤務職員		1.0 (常勤) 30H/40H	0.7 (非常勤) 28H/40H

※小数点第 2 位以下切り捨て

3 産前産後休業や育児・介護休業等を取得した場合の取り扱い

(1) 産前産後休業や育児・介護休業等の制度について

労働基準法においては、産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）〈いずれも女性が請求した場合に限る〉、産後 8 週間は女性を就業させることはできないこととされています。

また、育児・介護休業法において、原則として 1 歳までの子を養育する労働者及び要介護状態にある家族を介護する労働者は、その事業主に申し出ることにより育児・介護休業ができることとなっています。

産前産後休業や育児・介護休業等の制度では、働く人の立場を考慮して不利益な取扱いが禁じられています。

(2) 「同等の資質を有する」について

人員基準において常勤要件が設けられている場合、当該休業等を取得した常勤職員に代わって、同等の資質を有する複数の非常勤職員を常勤換算することで常勤要件を満たすことが認められます。

「同等の資質を有する」とは、当該休業等を取得した職員の配置により満たしていた、勤続年数や所定の研修の終了などの基準に定められた資質を満たすことをいいます。

(3) 加算の取り扱いについて

常勤が要件となっている加算においても、当該休業等を取得した常勤職員に代わって、同等の資質を有する（加算の要件に定められた資質を満たす）複数の非常勤職員を常勤換算することで常勤要件を満たすことが認められます。