

## 常勤換算方法等について

### 1 常勤とは

介護保険法上の「常勤」とは、当該介護保険事業所又は施設（以下「事業所等」という。）における勤務時間が、当該事業所等において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していることをいいます。

#### 【ポイント】

- ・常勤の勤務時間は就業規則で明確にしていること。
- ・雇用契約や労働条件通知書で、勤務条件や勤務内容を明確にしていること。
- ・法人として常勤職員として雇用していても、2以上の事業所等で勤務する場合、原則として非常勤として取り扱い、各々の勤務時間を区分して、各々の事業所等の勤務時間に計上する。
- ・併設する事業所の管理者を兼務する場合は、その勤務時間の合計が常勤としての勤務時間に達していれば常勤として取扱う。
- ・育児・介護休業法による短時間勤務の場合、雇用契約等で就業規則に定める常勤職員の勤務時間数勤務するとされており、かつ、週30時間以上勤務する場合は、「常勤」として取り扱うことができる。

### 2 常勤換算方法とは

常勤換算方法とは、当該事業所等の従業者の勤務延時間数を当該事業所等において常勤の従業者が勤務すべき時間数（1週間に勤務すべき時間数が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、当該事業所等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います。

この場合の勤務延時間数は、当該事業所等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、訪問介護員としての勤務時間だけを算入することとなります。

#### 【ポイント】

- ・常勤換算方法とは、従業者の総延べ勤務時間数が、常勤者何人分にあたるかを算出する方法。
- ・就業規則等により常勤の勤務時間が週32時間を下回る場合は、勤務延べ時間数を週32時間で除することとする。
- ・常勤者の勤務時間は就業規則等で定められるものであって、週32時間以上を勤務するものが全員常勤職員であるということではない。
- ・職種ごとに常勤者の勤務時間が異なることは有り得るが、同じ職種の中ではひとつとする。（常勤換算数は、人員基準上定められた職種ごとに、常勤職員が何人分かを計算するものであるため。）
- ・従業者1人につき、常勤換算数の最大は1である。常勤の従業者が時間外勤務を行ったり、非常勤の従業者が常勤の者が勤務すべき時間として定められた時間以上に勤務

しても1を超えて換算することはできない。

### 3 時間外勤務について

事業所の職員配置について、今年度、次のような事例がありましたので紹介します。

〔事例〕小規模多機能型居宅介護支援事業所（通い定員15人）

通い人数に対して介護職員が確保できていないため、時間外勤務を見込んで、必要時間数を満たす配置としている。仮に時間外勤務を見込まず、1日あたりの勤務時間として8時間を上限とすると、半数程度の日において時間の不足が生じており、1割未満程度の人員基準欠如に該当する。

【指摘事項】

従業者1人につき勤務延時間数に算入することができる時間数は、当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき勤務時間数を上限とし、勤務予定表は通常勤務でシフトを組めるようにする。時間外勤務による対応が継続する場合は人員基準欠如に該当するので留意すること。