

勤務形態

勤務形態の区分（A，B，C，D）は、常勤か非常勤か、専従か兼務かによって区別されています。

区分	専従	兼務
常 勤	A	B
非常勤	C	D

●「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業者が勤務すべき時間数（1週間に32時間を下回る場合は32時間を基本とする。）に達していることをいうものです。同一の事業者によって当該事業所に併設される事業所の職務であって、当該事業所の職務と同時並行的に行われることが差し支えないと考えられるものについては、それぞれに係る勤務時間の合計が常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していれば、常勤の要件を満たすものであることとします。

（みなし常勤）

例えば、1の事業者によって行われる指定訪問介護事業所と指定居宅介護支援事業所が併設されている場合、指定訪問介護事業所の管理者と指定居宅介護支援事業所の管理者を兼務している者は、その勤務時間の合計が所定の時間に達していれば、常勤要件を満たすこととなります。

- ・雇用形態（正規雇用・非正規雇用）の概念とは異なります。
- ・例えば、法人では正規雇用であっても、同一敷地外で2か所勤務した場合には、兼務できないので、非常勤になります。

また、例えば、同一建物内の同一法人が経営する介護保険施設と併設する通所介護の場合は、それぞれ別事業所になります。このため、両方に勤務する看護職員については、正職員であっても、両方の事業所の従業者としては、常勤の職員が勤務すべき時間に達しないため、非常勤となります。

●「専ら従事する」「専ら提供に当たる」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です。

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(指定通所介護及び指定通所リハビリテーションについては、サービスの単位ごとの提供時間)をいうものであり、当該従業者の常勤・非常勤の別を問いません。

ただし、通所介護及び通所リハビリテーションについては、あらかじめ計画された勤務表に従って、サービス提供時間帯の途中で同一職種の従業者と交代する場合には、それぞれのサービス提供時間を通じて当該サービス以外の職務に従事しないことをもって足りず。

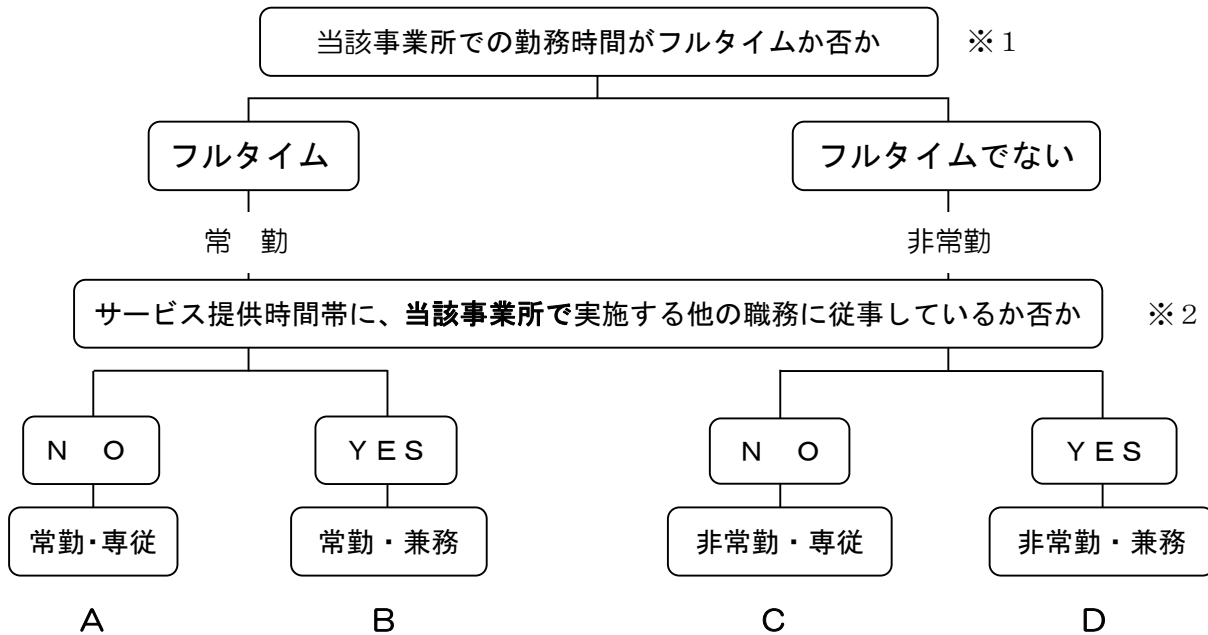
●常勤換算方法

当該事業所の従業者の勤務延時間数を当該事業所において常勤の従業者が勤務すべき時間数（1週間で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、当該事業所の従業者の員数を常勤の従業者の員数に換算する方法です。

この場合の勤務延時間数は、当該事業所の指定に係る事業のサービスに従事する時間として勤務表上明確に位置づけられている勤務時間の合計です。

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職員等を兼務する場合、訪問介護員等の勤務延時間数には、訪問介護員等としての勤務時間だけを算入することとなります。

常勤・非常勤／専従・兼務の考え方



※1 労働者として、雇用主との関係で、常勤か非常勤かではなく、指定を受けようとする事業所において常勤（フルタイム）か否かにより区分します。

このため、正規職員、パート、派遣など雇用形態にかかわらず、当該事業所における「常勤職員の勤務時間数」を勤務する場合はすべて「常勤」とし、「常勤職員の勤務時間数」に満たない場合は、「非常勤」となります。

○ その事業所においてフルタイムで勤務している場合＝常勤

○ その事業所においてフルタイムの時間未満で勤務している場合＝非常勤

※2 従業員のサービス提供時間帯（※3）において、その従業員が事業所において、複数の職務に従事しているか否かにより区別する。

○ その事業所において複数の職務に従事している場合＝兼務

○ その事業所において単独の職務に従事している場合＝専従

※3 サービス提供時間帯とは、従業員の、その事業所における勤務時間をいう。

管理者兼務

◎管理者の兼務について

管理者については、原則「常勤専従」での配置が必要となりますが国が定める指定基準（人員に関する基準）の基準解釈通知により、管理業務に支障がないときは

① 当該事業所の他の職務に従事する場合

② 同一敷地内の他の事業所、施設等に従事する場合

において兼務することができるものとしております。

埼玉県では、管理者兼務について、さいたま介護ねっと上にて、「介護保険法に規定する居宅サービス事業所等の管理者の兼務について」という県通知を掲載し、管理業務に支障が生じない範囲を明示しております。

管理者兼務の場合には、当該通知により兼務の可否を確認の上、必要事項を記入してください。