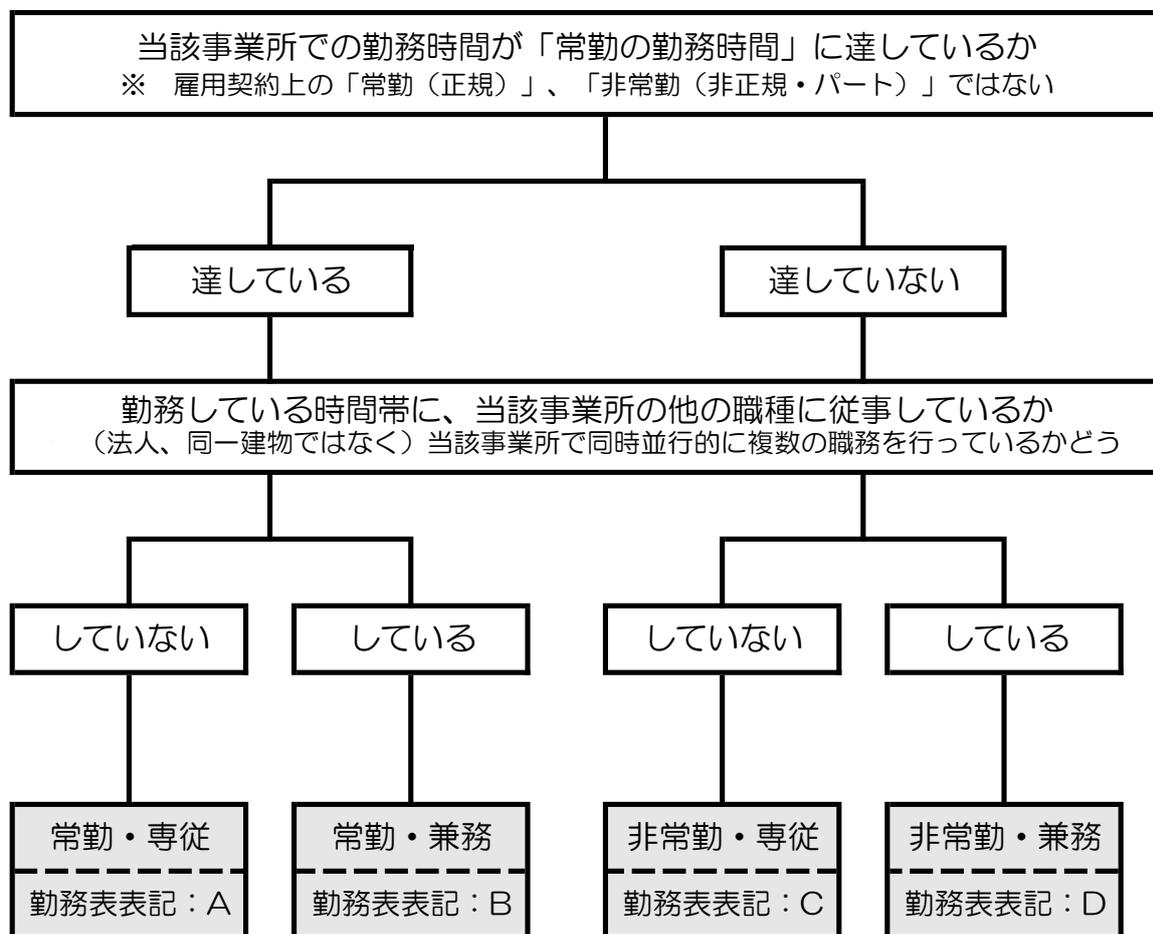


常勤・非常勤／専従・兼務 判断フロー図

令和4年3月 名護市福祉部介護長寿課



○常勤の考え方

当該法人又は事業所で定めた「就業規則」が根拠となる。従業員が10人未満のため就業規則の作成義務がない場合でも、常勤換算を算定するための根拠として必要であるため、常勤者の勤務日、勤務時間に関する就業規則に準じた定めを作成する必要がある。

「常勤」は、当該事業所の従業員の勤務時間が、当該事業所において定められている常勤の従業員が勤務すべき時間数（32時間を下回る場合は32時間）勤務している者。

ただし、育児・介護等での短時間勤務の場合は、30時間として取り扱うことを可能とする。

○常勤兼務の考え方

事業者側から見ると同じ建物に複数介護保険事業所があり、従業員が兼務する場合でも常勤兼務と考えがちですが、介護保険事業所についてはそれぞれ独立した事業所と考えるために、それぞれの事業所で非常勤の専従扱いとなりますので注意すること。

例えば訪問介護事業所と居宅介護支援事業所で同じ人が時間をずらして勤務するようであれば、それぞれの事業所が非常勤扱いになります。基準上で常勤要件となっている者については注意すること。基準上で常勤が必要となっている場合に常勤者がいないと基準違反になり介護報酬全額返還となる場合がある。