

よくある間違い

1 常勤・非常勤の別

常勤とは、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に達していることです。つまり、正規・非正規職員の雇用形態を問わず、事業所が定める勤務時間を勤務している従業者は全て常勤職員となります。

また、法人としては常勤の従業者が勤務すべき時間数を勤務している場合でも、併設の別サービスの事業所での勤務が含まれる場合は、当該従業者は常勤ではありません。中には、併設の別サービスの事業所でも常勤として認められる場合があります。

※職務命令による研修の参加や有休休暇の取得を含めて、常勤の従業者が勤務すべき時間数を勤務していれば常勤職員となります。

【併設の別のサービスと兼務していても常勤となる例】

「常勤の従業者が勤務すべき1週の時間数が40時間の場合」

- ① 同一法人が運営する同一敷地内にある地域密着型通所介護事業所 A と訪問介護事業所 B の管理者を兼務し、その勤務合計時間が40時間となる場合
- ② 一体的に運営できる訪問介護事業所 B と定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所 C の訪問介護員を兼務し、その勤務合計時間が40時間となる場合
- ③ 併設の認知症対応型共同生活介護事業所 D と小規模多機能型居宅介護事業所 E の介護職員を兼務し、その勤務合計時間が40時間となる場合 等

【チェック項目】

- 複数の同時並行的に行なわれることが不可能なサービスに従事している従業者が「常勤」となっていないですか。
- 管理者が併設又は隣接地以外の事業所での職務に従事していませんか。
- 職種によっては常勤の従業者の配置が必要なサービスでは、常勤職員の配置がありますか。

【基準省令】

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(32時間を下回る場合は32時間を基本とする。)に達しているものである。…略…

また、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なわれることが差支えない※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する。例えば、一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る。

※「同時並行的に行なわれることが差支えない」とは、各サービスの指定基準で認められている業務の兼務等をいいます。

2 常勤換算方法について

各地域密着型サービスの「サービス提供体制強化加算」や地域密着型通所介護の「中重度者ケア加算」において、常勤加算方法を用いて加算の要件に該当するかどうかを確認しますが、常勤換算方法を誤っている事例があります。

【常勤換算方法の計算方法】

$$\begin{aligned} & \text{従業員の勤務延時間数} \div \text{常勤の従業員が勤務すべき時間数} \\ & = \text{常勤換算数 (小数点第2位以下切捨て)} \end{aligned}$$

例えば、歴月の常勤換算数を求める場合で、事業所 A は常勤の従業員が勤務すべき時間数が1週40時間、当該事業所の1月(30日)の従業員(直接処遇職員のみ)の勤務延時間数が973時間であった場合

$$973 \div (40 \text{ 時間} \times 30 \text{ 日} \div 7 \text{ 日}) \times \text{※} = 5.6900 \dots$$

よって、この場合の常勤換算数は小数点第2位以下を切り捨て、「5.6」となります。

※常勤の従業員が歴月に勤務すべき時間数の算出方法の参考例

- ① 変形労働時間制の変形期間における法定労働時間の総枠例 $40 \text{ 時間} \times (\text{月の日数}) \div 7 \text{ 日}$
- ② 週40時間(土日休み)勤務している事業所の例 $(40 \text{ 時間} \times 4 \text{ 週}) + (40 \text{ 時間} \div 5 \times \text{端数が生じる週の勤務日数})$

【チェック項目】

- 常勤換算数は小数点第2位以下を切り捨てていますか。
- 常勤換算数を用いて要件を確認しなければならない加算について、実人数ではなく、常勤換算数で算出していますか。

【基準省令】

「常勤換算方法」

当該事業所の従業員の勤務延時間数を当該事業所において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時間を基本とする。)で除することにより、当該事業所の従業員の員数を常勤の従業員の員数に換算する方法をいうものである。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勤務時間の延べ数であり、例えば、指定小規模多機能型居宅介護事業所と指定認知症対応型共同生活介護事業所を併設している場合であって、ある従業員が指定小規模多機能型居宅介護事業所の小規模多機能型居宅介護従業員と認知症対応型共同生活介護事業所の介護従業員を兼務する場合、指定小規模多機能型居宅介護事業所の小規模多機能型居宅介護従業員の勤務延時間には、指定小規模多機能型居宅介護事業所の小規模多機能型居宅介護従業員と指定の勤務時間だけを算入することとなるものであること。

「勤務延時間数」

勤務表上、当該事業に係るサービスの提供時従事する時間又は当該事業に係るサービスの提供のための準備等を行う時間(待機の時間を含む。)として明確に位置付けられている時間の合計数とする。なお、従業員1人につき、勤務延時間数に参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員が勤務すべき時間数を上限とすること。

3 介護職員処遇改善加算について

介護職員処遇改善加算を算定する場合は毎年度届出が必要です。通常は加算算定開始月(多くは4月1日)の前々月の末日までに「介護職員処遇改善計画書」を作成し、指定権者に届け出なければなりません。

※平成30年度当初の届出は特例で3月30日が提出期限です。

以下のことについてはよくある間違いなので、よくご確認のうえ書類の作成・ご提出をお願いいたします。

【チェック項目】

- 別紙様式2計画書の「賃金改善の見込額」は「介護職員処遇改善加算の見込額」を1円でも上回っていますか。同じ金額となることは認められません。
- キャリアパス要件Ⅰとキャリアパス要件Ⅲ、またはキャリアパス要件Ⅱとキャリアパス要件Ⅲで、加算Ⅱを届け出ていませんか。加算Ⅱはキャリアパス要件Ⅰとキャリアパス要件Ⅱを満たす必要があります。
- 就業規則又は賃金規定に、キャリアパス要件Ⅰ及びキャリアパス要件Ⅲに関する明確な根拠規定を整備していますか。※就業規則や賃金規程ではなく、別紙で定めている場合も可。別紙で定めてある場合は、当該別紙を市へ提出していますか。
- キャリアパス要件Ⅱを満たすための研修の参加費等の費用を賃金改善額に含んでいませんか。
- 算定する加算に必要なキャリアパス要件Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ及び職場環境等要件について、自事業所(法人)が実施している内容を周知していますか。
- 別紙様式2「添付書類1指定権者内事業所一覧表」は、**指定権者ごとに作成**していますか。他市の指定を受けている場合や総合事業の指定を受けている場合は、当該指定権者の一覧表を別に作成してください。
- 2つ以上の指定権者に届出をする時は、別紙様式2「添付書類2届出対象都道府県内一覧表」を作成していますか。
- 法人単位で作成した場合、指定権者内事業所一覧表の賃金改善の見込額等と別紙様式2の計画書の金額は一致していますか。(2つ以上の指定権者がある場合や、都道府県をまたがって事業所がある場合は、別紙様式2の添付書類2または添付書類3の合計金額と一致していますか。)