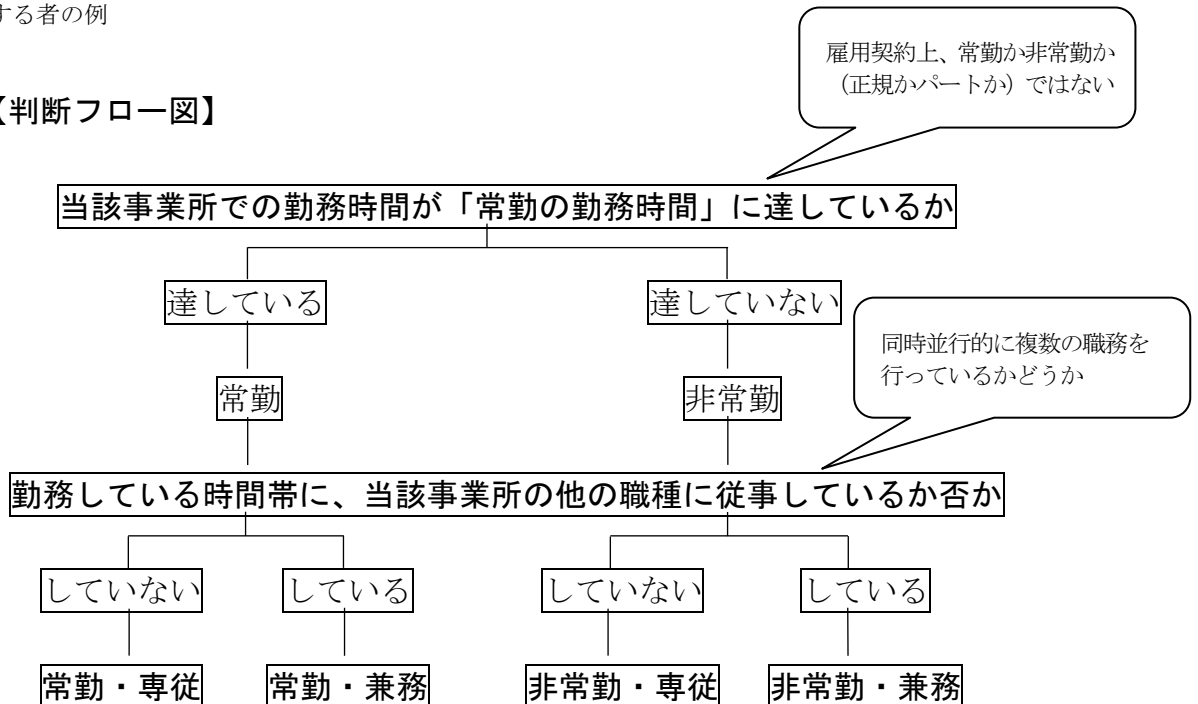


## 常勤・非常勤、専従・兼務の考え方

用語の定義と 4つの勤務形態の例		専従（専ら従事する・ 専ら提供に当たる）	兼務
		当該事業所に勤務する時間帯において、 <u>その職種以外の職務に従事しないこと</u>	当該事業所に勤務する時間帯において、 <u>その職種以外の職務に同時並行的に従事すること</u>
常勤	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」に <u>達している</u> こと	①常勤かつ専従 1日あたり8時間（週40時間）勤務している者が、その時間帯において、その職種以外の業務に従事しない場合	②常勤かつ兼務 1日あたり8時間（週40時間）勤務している者が、その時間帯において、その職種に従事するほかに、他の業務にも従事する場合
非常勤	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」に <u>達していない</u> こと	③非常勤かつ専従 1日あたり4時間（週20時間）勤務している者が、その時間帯において、その職種以外の業務に従事しない場合	④非常勤かつ兼務 1日あたり4時間（週20時間）勤務している者が、その時間帯において、その職種に従事するほかに、他の業務にも従事する場合

①～④：事業所における通常の勤務時間が1日当たり8時間（週40時間）と定められている事業所において従事する者の例

### 【判断フロー図】



## 《名古屋市における基本的な考え方》

- ・「当該事業所における勤務時間」で考えることが基本であることから、原則として、事業所をまたぐ業務の兼任は、常勤ではなく非常勤とし、時間を分けて勤務体制表を設定するものとする。

例：居宅介護事業所のヘルパーが、併設された生活介護事業所の生活支援員としてそれぞれ月 80 時間ずつ従事する者は、双方の事業所において「**非常勤専従**」として扱う。

- ・事業所をまたいで兼任しており、合計の勤務時間数が常勤の従事者が勤務すべき時間数に達していた場合に、**常勤兼務**として扱う者は次に限られる。

同一建物（敷地）内において、同一の法人が運営している事業所・施設の中での兼任において、

- ① 事業所（又は施設）の管理者（もしくは施設長）と、別の職種 1 つの兼任
- ② 「同時並行的に行われることが差し支えない」など個別に基準等で示されている組合せの兼任

- ・管理者が管理業務と別に兼務できるのは 1 つまでとし、3 職種以上の兼務は業務に支障があるものとみなし、認められない（管理者のみの兼務の場合を除く）。また、管理者が別の職種と兼務している場合、1 日の従事時間の半分以上は管理業務に従事することを基本に、適切な時間数を確保すること。

例：「月・水・金＝管理業務のみ、火・木＝生活支援員のみ」は認められない。月～金のそれぞれの日において、1 日の従事時間の半分以上は管理業務に従事すること。

例：「A 事業所の管理者＋B 事業所の管理者＋B 事業所の生活支援員」は 3 職種となるので認められない。

- ・相談支援専門員の兼務に関して、別途、愛知県から取扱方針（平成 25 年 3 月 21 日愛知県集団指導）が示されている。
- ・介護保険と異なる取り扱いになる場合がありうる。

## 兼務の形態について

形態	例示	常勤換算	説明
時間を分けて複数の事業所に勤務	午前中に生活介護の職員、午後は自立訓練の職員	それぞれの職種について、それぞれ勤務する時間分を常勤換算に算入	指定基準が常勤換算方法を採用しているため可能(それぞれの事業所において「非常勤専従」であって「兼務」に該当しない)
形式上は一の職種の常勤専従として働いているが、実際はその間の空き時間等を使って、他の職種の手伝いをする形態	サービス管理責任者(1人目)などの場合	手伝った職種の常勤換算に、当該職員を算入することは不可	指定基準上、専従規定のただし書きに「利用者の支援に支障がない場合はこの限りでない」とあるため可能
複数の職種を同時並行的に行い、働いた全ての時間について、全ての職種にカウントすることができる形態	管理者とその他業務の兼務 ※	兼務する職種が常勤換算対象職種の場合は、当該職種に従事する時間分の算入が可	日中活動系事業所とグループホームのサービス管理責任者同士の兼務も同様

(平 19. 12. 19 障害福祉サービスに係る Q&A を参考に名古屋市作成)

※ 居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護・移動支援の事業所(居宅介護等事業所)相互間での兼務、介護保険法による訪問介護(又は介護予防訪問介護)事業所と居宅介護等事業所相互間での兼務、一般相談支援・特定相談支援・障害児相談支援の事業所相互間での兼務について、同種の職種間での兼務はいずれも支障がないものとして認められている。

また、併設型・空床利用型短期入所事業所における従業者(管理者を除く。)については、併設する事業所の従業者として配置されているので「兼務」とは位置づけない。単独型の短期入所事業所については、日中活動系事業所に併設された短期入所事業所に限り、次のような例外的取り扱いとする。

単独型短期入所事業所の勤務形態一覧表において、日中活動系事業所の常勤職員を短期入所の従業者として配置する際、以下の条件に適合する場合は、当該職員の日中活動系事業所での勤務形態を「常勤・専従」として取り扱ってよい。

- 《条件》・対象となるのは日中活動系事業所と同一建物内にある単独型短期入所事業所のみであること。
- ・日中活動系事業所の職員を短期入所事業所の人員配置としてカウントした残りの勤務時間数で日中活動系事業所の人員配置を計算しても基準が満たされていること。

＜具体例＞ …勤務形態一覧表における勤務形態と時間数の表記の仕方

以下の例では、A事業所、B事業所、及びC事業所は同一法人経営で、かつA、B、Cは同一敷地内（隣接・近接を含む。以下同じ。）にあるものとする。

A、B、Cの、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は、1日8時間（4週で160時間）とされている事業所とする。

各項目での表記は次のとおり。

事業所・職種	(特筆されていない限り) 4週間での従事時間	勤務形態
--------	---------------------------	------

勤務形態： ①＝常勤専従 ②＝常勤兼務 ③＝非常勤専従 ④＝非常勤兼務

① 原則

【1つの事業所内のみ勤務】（管理者以外の例）

A・生活支援員	160時間	①
---------	-------	---

1つの事業所内で1つの職務に従事し、常勤の従業者の勤務すべき時間数に達している場合は常勤専従（雇用形態は問わないので、正規職員でなくとも「常勤」となる。）。

A・職業指導員	80時間	②
A・生活支援員	80時間	②

1つの事業所内で2つの職務に従事し、その時間数の合計が、常勤の従業者が勤務すべき時間数に達している場合は常勤兼務。

A・生活支援員	100時間	③
---------	-------	---

1つの事業所内で1つの職務に従事し、常勤の従業者の勤務すべき時間数に達していない場合は非常勤専従。

A・生活支援員	80時間	④
A・調理員	30時間	④

1つの事業所内で2つの職務に従事し、その時間数の合計が、常勤の従業者が勤務すべき時間数に達していない場合は非常勤兼務。

【2つの事業所で兼任】

A・生活支援員	80時間	③	B・職業指導員	80時間	③
---------	------	---	---------	------	---

A事業所とB事業所の掛け持ちは「兼務」ではなく、いずれの事業所でも非常勤専従。（多機能型事業所におけるサービス間の兼任や生活介護でサービス単位を分けている場合も同様に考える。）

② 管理者を含む例

※ 訪問系事業所とグループホームの管理者に関しては、兼務の可否について下記の異なる取扱いの場合がある。

②-1

A・管理者	80時間	②
A・生活支援員	80時間	②

同一事業所で管理者と別職種を兼ねる場合は常勤兼務。1日のうち半分以上は管理業務に従事することが必要(時間を分けて記載)。3職種以上の兼務は不可。

②-2

A・管理者	160時間	②	B・管理者	160時間	②
-------	-------	---	-------	-------	---

同一敷地内にある事業所の管理者同士の兼務は常勤兼務。

※ 管理者のみの兼務であれば勤務時間を按分する必要はない。

②-3

A・管理者	160時間	②	B・管理者	160時間	②	C・管理者	160時間	②
-------	-------	---	-------	-------	---	-------	-------	---

同一敷地内にある事業所の管理者のみの兼務であり、業務に支障がないと判断されれば、3つまでの管理者兼務も可能。(併設型の短期入所事業所など、形態によっては別カウントしない場合がある。)

②-4

A・管理者	100時間	②	B・生活支援員	60時間	②
-------	-------	---	---------	------	---

A事業所の管理者と、B事業所の管理者以外の業務に従事する場合、両方において常勤兼務。

管理者と別職種の兼務の場合は、時間を分けて記載する。この場合、管理業務が1日のうち半分以上とすることが必要。

②-5

A・管理者	—	—	B・管理者	—	—
			B・生活支援員	—	—



2事業所以上の管理者を兼任している者は、別の職種を兼ねることは認められない。

参考：指定基準解釈通知第二・2〔用語の定義〕

用語	定義
常勤換算方法	指定障害福祉サービス事業所等の従業者の勤務延べ時間数を当該指定障害福祉サービス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、当該指定障害福祉サービス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うものである。この場合の勤務延べ時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等の指定等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る。
勤務延べ時間数	勤務表上、指定障害福祉サービス等の提供に従事する時間として明確に位置付けられている時間又は当該指定障害福祉サービス等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、従業者1人につき、勤務延べ時間数に算入することができる時間数は、当該指定障害福祉サービス事業所等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する。
常勤	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。）に達していることをいう。ただし、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置が講じられている者については、利用者の処遇に支障がない体制が事業所として整っている場合は、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とする。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。
専従（専ら従事する・専ら提供に当たると）	原則として、サービス提供時間帯を通じて指定障害福祉サービス等以外の職務に従事しないことをいう。この場合のサービス提供時間帯とは、従業者の指定障害福祉サービス事業所等における勤務時間（療養介護及び生活介護については、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・非常勤の別を問わない。

※ 「常勤の勤務すべき時間数」について

- 当該法人又は事業所で定めた「就業規則」が根拠となる。従業者が10人未満のため就業規則の作成義務がない場合でも、障害者総合支援法上、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。
- 労働基準法上、1週間に勤務すべき時間数の下限はないが、障害者総合支援法上の定義に従い、32時間以下で定めた場合は「非常勤」という扱いとなる。
- 1週間に勤務すべき時間数の上限は一般的には40時間だが、福祉事業は44時間の特例措置が認められる場合がある。
- 常勤の勤務すべき時間数について、職種により就業時間が異なることは認められるが、就業規則等で定められていることが必要である。
- 同一職種で雇用契約の種類により勤務時間が異なる場合は、最も多い時間数を常勤の勤務すべき時間数とする。

変形労働時間制を採用している場合、同じ勤務条件の常勤者であっても、シフトによって一定期間の労働時間の合計数が異なることが考えられるが、この場合も「勤務形態一覧表」を作成する当該月における労働時間の最も多い人の時間数を常勤の勤務すべき時間数として当該月の常勤換算の算定に用いることとする。

変形期間が1か月で、起算日が各月1日とした場合は、上記の最多の時間数に満たない者は「非常勤」という扱いになるので注意を要する。

なお、この場合、当該月の勤務時間数が常勤の勤務すべき時間数に満たない者であっても、変形期間の労働時間が最多の者と同じ時間数となる者は、勤務形態上は「常勤」の扱いとしてよい。(例えば、4週8休体制をとっている場合、常勤として扱うべき職員の勤務時間は、4週間の合計勤務時間数が同じ時間数になるよう勤務表を作成することが必要である。)

1か月の 暦日数	法定労働時間の総枠		備考
	週平均40時間の場合	週平均44時間の場合	
31日	177.1時間	194.8時間	小数点第2位 以下切り捨て
30日	171.4時間	188.5時間	〃
29日	165.7時間	182.2時間	〃
28日	160.0時間	176.0時間	

従業者の勤務の体制及び勤務形態一覧表を作成する上での注意

- ① **祝日等、事業所の休業日**に当たり常勤の職員が勤務を要しない日がある場合は、該当日への勤務時間を記入する必要はなく、「4週の合計」欄や「週平均の勤務時間」欄も合計時間が少ないままで記載することで可。(例えば週40時間の事業所で、第1週の途中で祝日が1日あり4週の合計が152時間となった場合、週平均の勤務時間は38時間と記載するとともに、当該月の常勤換算の算定においては勤務延べ時間数を152時間で除することとなる。)→介護保険での作成要領とは異なるので注意すること。
- ② **有給休暇や出張等**により、事業所で勤務する予定がない日の場合は、常勤職員の場合は出勤するものとして勤務時間数を記入し、非常勤職員の場合は勤務しないものとして勤務時間は記入しない。(平成14年3月28日付厚生労働省老健局振興課事務連絡「運営基準等に係るQ&A」Iに準拠)  
 ただし、法人として常勤で雇用している職員であっても、他の事業所と兼任しているため、勤務体制上は「非常勤」となっている職員が有給休暇を取得した場合においては、勤務しなかった時間を常勤換算に算入することはできないので注意すること。
- ③ **常勤職員の月途中での入職又は退職**については、在職期間中は「常勤」として勤務したものとして取り扱ってよいが、当該月の常勤換算を行う上では、当該職員が当該月に勤務した時間数に応じて、非常勤職員と同様の常勤換算方法をとることとなる。
- ④ **産休・育休などで、暦月で1月以上勤務しない者**については、常勤換算に含めることはできないが、勤務時間数を0として職員の氏名を掲載し、運営規程等における員数に含めてもよい。
- ⑤ **育児・介護休業法の所定労働時間の短縮措置の対象者**がいる場合における取り扱いは、指定基準上常勤としての配置が必要な場合、あるいは各加算の算定要件において「常勤職員」の配置が求められる場合について「常勤」として取り扱われるとともに、常勤換算する際の計算においては、当該短縮措置対象者の勤務時間数を他の従業者の勤務延べ時間数に合算せず、別に常勤換算1.0人とカウントしてよいという趣旨である。(ただし、常勤看護職員等配置加算における「常勤換算方法で1以上」の要件は満たさないものとする。)

(週所定労働時間:通常勤務職員40時間、育児短時間勤務職員30時間の場合)

労働時間	週40時間	週34時間	週32時間	週30時間
通常勤務職員	1.0	0.85	0.8	0.75
	40H/40H	34H/40H	32H/40H	30H/40H
育児短時間 勤務職員	/	1.0	1.0	1.0
	/	34H/34H	32H/32H	30H/30H



- ⑥ 事業所間の兼務に関し、**介護保険法による訪問介護(又は介護予防訪問介護)**  
**事業所**と居宅介護等事業所との間で同時並行的に兼務が可能と示されているが、勤務形態の表記については「兼務」とする必要はなく、いずれの事業所においても「専従」として取り扱ってよい。したがって、例えば1日8時間勤務の事業所のヘルパーが常勤専従の場合、介護保険と障害福祉とで時間を分けて勤務形態一覧表を作成する必要はなく、いずれも8時間と記載してよい。
- ⑦ **従たる事業所**を設ける場合、勤務形態一覧表はそれぞれの事業所で別々に作成するが、管理者とサービス管理責任者については、従たる事業所への掲載は省略してよい。サービス提供職員で主たる事業所と従たる事業所の双方に配置される者については、配置される時間を分けて計上するとともに、合計の勤務時間が、常勤の勤務すべき時間数に達している場合は、それが同じ職種であっても、勤務形態は双方の事業所とも「常勤・兼務」で整理することとする。