

人員基準のキホンを完全理解！ 「常勤」と「非常勤」の考え方マスターガイド

イラストで学ぶ、介護支援専門員のための人員配置ルール



「常勤」の定義、正しく説明できますか？

これは単なる言葉の定義問題ではありません。
事業所の根幹をなす「人員基準」の第一歩です。

指定居宅介護支援事業所は、**必ず1人以上の
常勤の介護支援専門員を配置**しなければならない
と定められています。（基準第二条）

この基準を満たせなければ、事業所の指定や
更新が受けられない可能性もあります。

このデッキで、複雑なルールを一つひとつ
解き明かしていきましょう。



STEP 1: 「常勤」の基本定義を理解する

「常勤」とは、以下の条件を満たす従業員を指します。

- 原則：当該事業所における勤務時間が、その事業所で定められている「常勤の従業員が勤務すべき時間数」に達していること。
- 基準時間：もし事業所の定める常勤の勤務時間が**週32時間を下回る場合は**、「**週32時間**」を基本として考えます。これが最低基準となります。

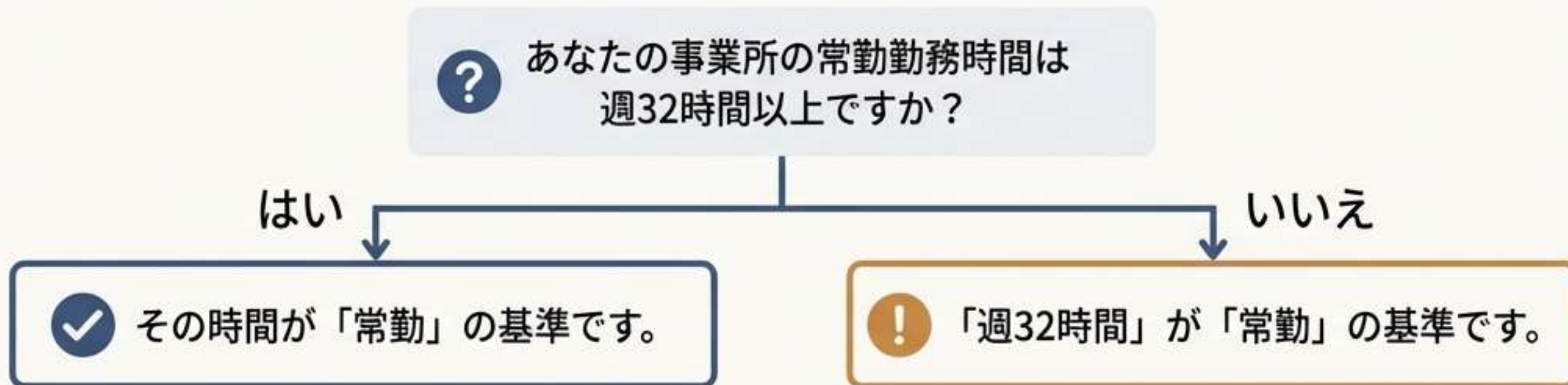


なぜ「週32時間」が基準になるのか？

「常勤」の判断は、まず**自社の就業規則等で定める所定労働時間**が基本です。例えば、就業規則で「週40時間」と定めていれば、それが基準となります。

しかし、事業所が「常勤は週20時間」のように極端に短い時間を設定できてしまうと、人員基準が形骸化してしまいます。

そのため、「週32時間」という**全国共通の最低ライン（下限基準）**が設けられています。これにより、どの事業所でも一定の勤務時間数が確保されるのです。

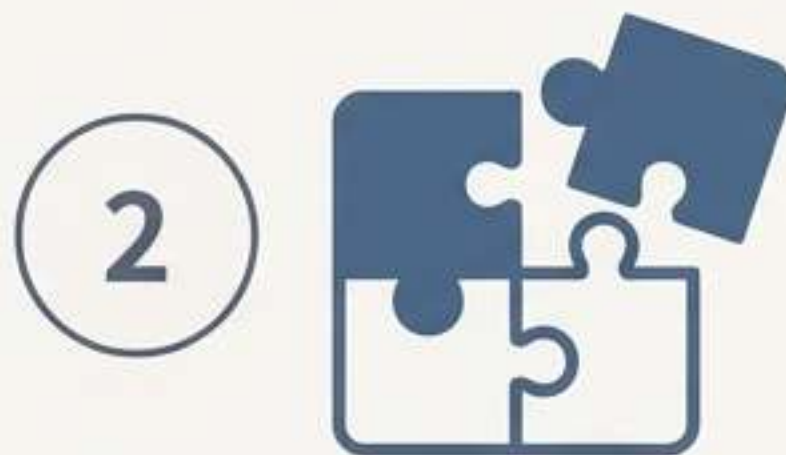


STEP 2: 知っておくべき3つの重要特例

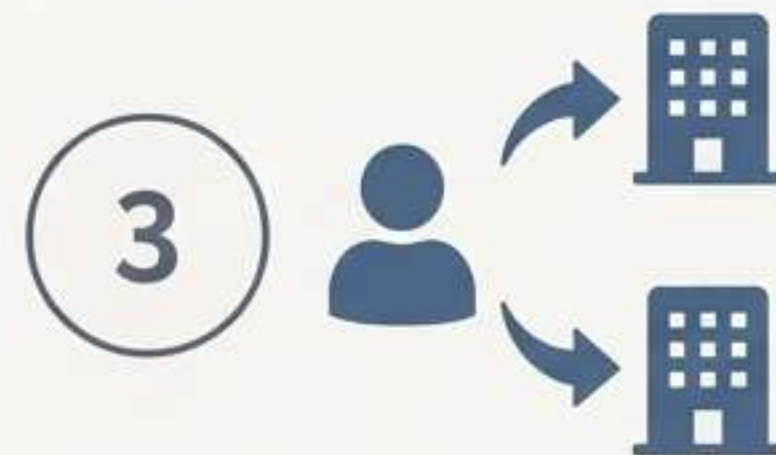
基本定義を押さえたら、次は実務で頻出する特例です。これらのルールを知ることにより柔軟な人員配置が可能になります。



1. 育児・介護等での時短勤務の特例（週30時間ルール）



2. 産休・育休中の常勤職員を代替する特例



3. 複数の事業所を兼務する場合の特例

【特例①】 育児・介護・治療との両立支援（週30時間ルール）

対象者

育児・介護休業法に基づく所定労働時間の短縮措置や、治療と仕事の両立支援ガイドラインに沿った短縮措置が講じられている従業員。

ルール

常勤の従業員が勤務すべき時間数を「週30時間」として取り扱うことが可能です。

必須条件

この特例を適用しても、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必要があります。



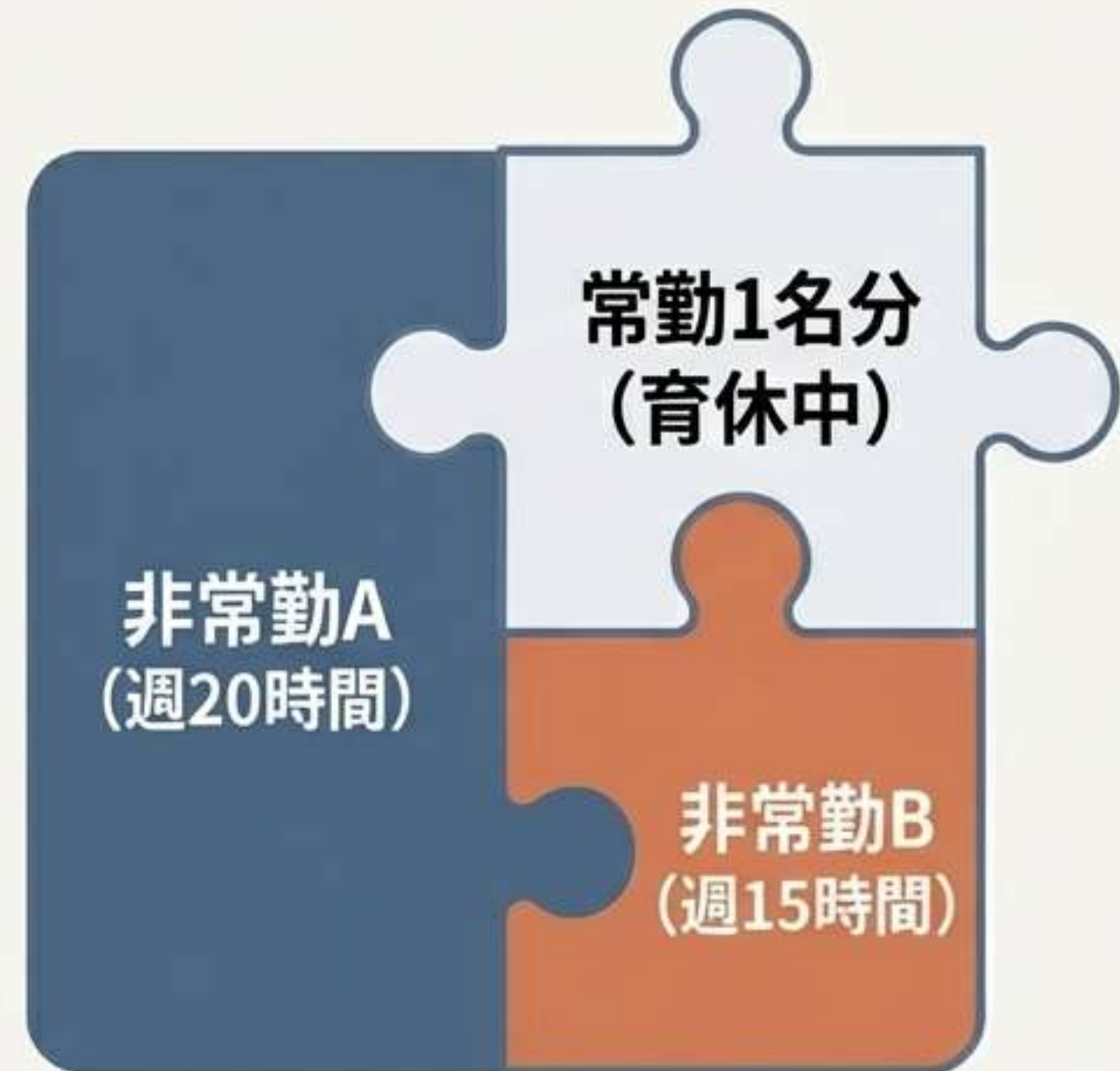
引用元：第二 指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準（3）用語の定義 ①「常勤」

【特例②】産休・育休中の常勤職員を代替する

状況：人員基準で配置が義務付けられている常勤職員が、産前産後休業、育児休業、または介護休業を取得した場合。

解決策：複数の非常勤の従事者を配置し、その勤務時間を合算して常勤として換算することができます。

ポイント：これにより、常勤職員が長期離脱しても、人員基準を満し続けることが可能です。代替職員は、もちろん必要な資格（介護支援専門員など）を有している必要があります。



引用元：第二 指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準（3）用語の定義 ①「常勤」

【特例③】 兼務の場合の常勤の考え方

条件：同一の事業者によって併設された事業所の職務を兼務し、それらの業務が同時並行的に行える場合。

ルール：それぞれの事業所での勤務時間を合算し、その合計が常勤の勤務すべき時間数に達していれば、その職員は「常勤」の要件を満たします。

具体例：指定居宅介護支援事業所の管理者（週20時間）

併設の指定訪問介護事業所の管理者（週20時間）

→ 合計勤務時間は週40時間となり、「常勤」として認められます。



STEP 3: 「非常勤」の定義と役割

- 「非常勤」の定義:

常勤の定義（基本ルールまたは特例）に当てはまらない従業員、つまり、所定の勤務時間に達しない従業員を指します。

- 人員基準における役割:

事業所には最低1名の「常勤」ケアマネジャーが必須です。

しかし、利用者数に応じて必要となる2人目以降の増員分については、「非常勤」のケアマネジャーを配置することが認められています。

- 増員の基準: 利用者数が44人（または事務職員配置等で49人）を超えるごとに1人増員。

1人目



常勤が必須

2人目以降（増員分）



非常勤でも可

実践シナリオ：私たちの事業所は基準を満たしている？

利用者数60名、ケアプランデータ連携システム活用・事務職員配置ありの事業所

管理者A（主任ケアマネ）：育児短時間勤務を利用し、週30時間勤務。

ケアマネB：週20時間勤務。

1. 必要なケアマネの員数は？

利用者60名 ÷ 49 ÷ 1.22 → 2名の配置が必要。 ✓

2. 常勤要件は満たしているか？

- 管理者Aは週30時間勤務だが、特例①（育児短時間勤務）に該当するため「常勤」として扱われる。 ✓
- ケアマネBは週20時間勤務のため「非常勤」。 ✓

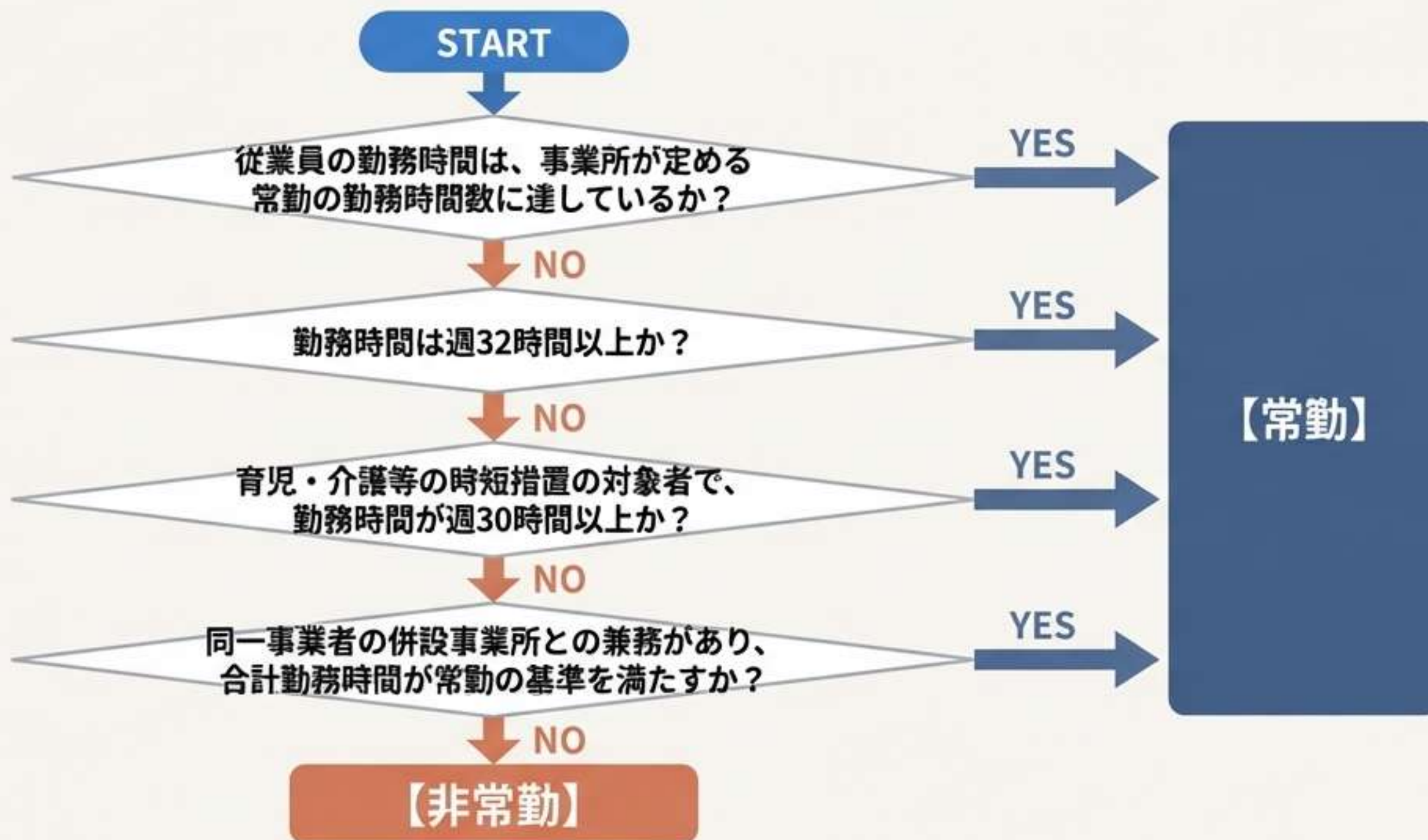
3. 結論

常勤1名（管理者A）、非常勤1名（ケアマネB）で合計2名。

→ 人員基準をクリアしています。

「常勤」判定マスターチェックリスト

このフローで確認すれば、もう迷わない！



※産休・育休等の代替要員は、複数の非常勤の勤務時間合算で常勤換算が可能。

正確な理解が、事業所の未来をつくる

「常勤」「非常勤」のルールを深く理解することは、単に基準をクリアするためだけではありません。

柔軟な人員配置

職員のライフステージに合わせた働き方を可能にし、優秀な人材の確保・定着につながります。

安定した事業運営

突然の休職にも慌てず対応でき、利用者への安定したサービス提供を守ります。

質の高いケア

働きやすい職場環境は、職員のモチベーションを高め、結果としてケアの質の向上に結びつきます。

