

サービス提供体制強化加算に係る常勤換算数の算定方法について

指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等に関する基準について（平成11年老企第25号）第二 2 - （1）によると、常勤換算方法は「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で除する」と規定されていますが、サービス提供体制強化加算の算定に係る常勤換算数の具体的な算定方法について、次のとおり取り扱うこととしました。

この算定方法については、平成22年度から算定するサービス提供体制強化加算について適用します。

事業所の常勤の従業員が勤務すべき暦月の時間数の計算方法

・ 平成22年4月のケース

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の例

$$40 \text{ 時間} \times 30 \text{ 日（暦月の日数）} \div 7 \text{ 日} = 171 \text{ 時間}$$

例2：週40時間（土・日休み）勤務としている例

$$40 \text{ 時間} \times 4 \text{ 週} + 40 \text{ 時間} \div 5 \text{ 日} \times 2 \text{ 日（端数が生じる週の勤務日数）} \\ = 176 \text{ 時間}$$

勤務延時間数を算定するに当たり、他事業所の職種や同一事業所のお他職種との兼務がある場合は、兼務した時間数は除いてください。

例えば、サービス提供体制強化加算 を算定する通所介護事業所において、介護職員と生活相談員とを兼務している従業員が生活相談員として勤務した日については、介護職員として勤務した日となりません。

常勤の従業員1人の勤務延時間数については、休暇等の期間が暦月で1月を超えるものでない限り、常勤換算数を1（有給休暇、出張等の時間数を差し引かない）として算定してください。

常勤の従業員1人の暦月の勤務延時間数は、超過勤務等があった場合であっても、 の常勤の従業員が勤務すべき時間数を超えないでください。

算定に当たり、端数が生じる場合は小数点第2位以下を切り捨ててください。
例えば、3.666・・・となる場合は、3.6となります。

上記取り扱いについては、今後の国からのQ & Aに留意してください。