

## 常勤配置の取扱いの明確化

骨子【重点課題I-2(5)】

### 第1 基本的な考え方

診療報酬制度上の常勤配置の取扱いについて、産前・産後休業、育児・介護休業、短時間勤務等に関する取扱いを明確化し、柔軟な勤務形態に対応する。

### 第2 具体的な内容

1. 施設基準上求められる常勤の従事者が、労働基準法に定める産前・産後休業及び育児・介護休業法に定める休業を取得した場合に、当該休業を取得している期間については、当該施設基準上求められる資質を有する複数の非常勤従事者が常勤換算方法により施設基準を満たすことを原則認める。
2. 育児休業後等の従事者が短時間勤務制度を利用し、正職員として勤務する場合、育児・介護休業法で定める期間は、週30時間以上の勤務で常勤扱いとする。

現 行	改定案
【第1 基本診療料の施設基準等】 (新設)	【第1 基本診療料の施設基準等】 8 基本診療料の施設基準における 常勤配置とは、従事者が労働基準法 (昭和22年法律第49号)に規定す る産前・産後休業及び育児・介護休 業法(平成3年法律第76号)に規 定する育児・介護休業を取得中の期 間において、当該施設基準上求めら れる資質を有する複数の非常勤従

<p>【第 1 特掲診療料の施設基準等】 (新設)</p>	<p><u>事者の常勤換算後の人員数を原則含めるものであること。</u></p> <p><u>また、育児・介護休業後等の従事者が、育児・介護休業法に規定する短時間勤務制度を利用し、正職員として勤務する場合、育児・介護休業法で定める期間は、週 30 時間以上の勤務で常勤扱いとすること。</u></p> <p>【第 1 特掲診療料の施設基準等】</p> <p>4 <u>特掲診療料の施設基準における常勤配置については、従事者が労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に規定する産前・産後休業及び育児・介護休業法（平成 3 年法律第 76 号）に規定する育児・介護休業を取得中の期間に限り、当該施設基準上求められる資質を有する複数の非常勤従事者の常勤換算後の人員数を含めることができること。</u></p> <p><u>また、育児・介護休業後等の従事者が、育児・介護休業法に規定する短時間勤務制度を利用し、正職員として勤務する場合、育児・介護休業法で定める期間は、週 30 時間以上の勤務で常勤扱いとすること。</u></p>
-----------------------------------	---