

平成 22 年 3 月 9 日

「介護職員処遇改善交付金」におけるキャリアパス等要件への対応について

全国社会福祉施設経営者協議会

1. 交付金の目的

介護現場において、介護職員の不足が社会問題となっている。国会やマスメディア、厚生労働省の社会保障審議会等において、介護職員の不足、とりわけ、離職率の高さが問題視されてきた。

介護職員の離職率が高い理由としては、種々の調査等によると賃金、労働時間をはじめとする介護職員に対する待遇の低さ、職場の人間関係、人事評価の妥当性の低さ、キャリアアップが望めないなどがあげられている。

そうした背景のもと、国は、平成21年の介護報酬改定においては、プラス3%の報酬改定を行ったが、国が想定したほど介護職員の賃金等の改善につなげにくいという意見も強く、追って、平成21年度補正予算において、介護職員処遇改善交付金が設けられた。本交付金は、平成21年10月サービス分から平成23年3月サービス分までの2年半にわたり合計 3,975 億円が基金として予算計上された。

国は、本交付金の目的を「21年度介護報酬改定(+3%)によって介護職員の処遇改善を図ったところであるが、他の職種との賃金格差をさらに縮め、介護が確固とした雇用の場としてさらに成長していけるよう、介護職員の処遇改善に取り組む事業者へ資金の交付を行うことにより、介護職員の処遇改善を更に進めていくこととする。」としている。(平成21年6月3日厚生労働省福祉・介護人材確保対策等に関する説明会資料)さらに、「1年目については、選択的な処遇改善要件として、賃金改善以外の処遇改善事項、(中略)平成22年度以降は、平成21年度介護報酬改定を踏まえた処遇改善について定量的な要件を課すこと(例:勤務シフトの改善や教育・研修の充実を一定額分以上行うこと)のほか、キャリアパスに関する要件を追加することとしており、これを満たさない場合は減額することを予定している。」(介護職員処遇改善交付金事業実施要領)とした。そして平成22年3月5日、厚生労働省は、キャリアパス要件・定量的要件を示した。

この交付金は、賃金以外のものも含めた職員処遇の納得性、先の見通しが見えるような人事制度の構築、労働環境の適正化を意図しているものと考えられる。

2. 制度の概説

(1) 概要

介護職員処遇改善交付金事業は、都道府県が支給要件を満たした介護事業者を承認し、承認された事業者に対して、介護職員の賃金改善に充当するための交付金を支給すること等により、介護職員の処遇改善を図るものである。

(2) 交付金の仕組みと事業年度

1) 交付金の仕組み

介護職員処遇改善交付金は、介護サービス提供に係る介護報酬に一定の率を乗じて得た額を、毎月の介護報酬と併せて交付し、事業年度ごとに事業者が提出する実績報告に基づき、余剰金が発生した場合には、その額を返還する。

2) 事業年度

交付金事業の年度区分は、4月から翌年の3月支払い分まで。(12か月分)

ただし、平成21年度及び24年度については、交付金支給の始期及び終期が異なる。

(3) 厚生労働省による「キャリアパス要件」と「定量的要件」

介護職員処遇改善交付金のキャリアパス要件と定量的要件について、厚生労働省は、以下のとおり定めている。(平成22年3月5日 全国介護保険主管課長会議資料より抜粋)

介護職員処遇改善交付金のキャリアパス要件・定量的要件について

- 長期的に介護職員の確保・定着の推進を図るためには、能力、資格、経験等に応じた処遇がなされることが重要との指摘を受けているところであり、既にご案内のとおり、平成22年度の交付金の助成に当たっては現行の要件に加えてキャリアパスに関する要件等を追加し、本要件を満たさない場合は助成額を減額することとしていたところ。
- 今般、これらの要件の内容及び取扱いについて、下記のとおり定めたところであるので、ご了承願いたい。
- 今月中に、これらの要件設定に伴う運営要領等の改正を行い、併せてこれらの要件の取扱いに関するQ&A等を各都道府県あて発出することとしているので、管内の介護サービス事業者に

対する積極的な周知を行っていただくようお願いする。

1. キャリアパスに関する要件

① 次の1から3までに掲げる要件に該当していること。

- 1 介護職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
- 2 1に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)について定めている。
- 3 1及び2の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。

(注) 就業規則「等」については、法人全体の取扱要領的なものや、労働基準法上の作成義務がない小規模事業所(場)における内規等を想定。

② ①によりがたい場合は、その旨をすべての介護職員に周知した上で、次に掲げる要件に該当していること。

介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上のための目標及びその具体的な取り組みを定めている。

1 「資質向上のための目標」の例は次のとおり。

- (1) 利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、介護職員が技術・能力(例:介護技術・コミュニケーション能力・協調性・問題解決能力・マネジメント能力等)の向上に努めること。
- (2) 事業所全体での資格等(例:介護福祉士、介護職員基礎研修、訪問介護員研修等)の取得率向上。

2 「具体的な取り組み」については次の(1)又は(2)に掲げる事項を必須とする。

- (1) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施(OJT、OFF-JT等)するとともに、介護職員の能力評価を行うこと。
- (2) 資格取得のための支援(例:研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費・受講料等)の援助等)

2. 平成21年介護報酬改定を踏まえた処遇改善に関する定量的要件

これまでは、平成21年4月以降に実施した(又は実施予定の)事項について1件以上の記載を求めていたところであるが、平成22年度以降は実際に実施した内容及びそれに要した概算額

の記載を求めることとする。具体的な要件の内容は次のとおり。

すべての介護職員に対して、届出日（平成23年度以降の承認申請に当たっては申請日）の属する月の前月（以下「基準月」という。）までに実施した平成21年4月の介護報酬改定を踏まえた処遇改善（賃金改善を除く）について、その実施した内容について一つ以上を明示するとともに、当該改善のため平成20年10月から基準月までに要した費用について、その概算額を記載し周知を行っていること。

（注1）自治体の統一的運用を図る観点から、概算の方法についてはQ&Aで補足することを予定している。

（注2）既に実施した事項の総額を記載することを要件としており、実績報告時の確認対象とはしない。

3. 適用時期

① 届出期限 平成22年 9月末日

② 減算の適用時期 平成22年10月サービス分～

（注）届出様式については運営要領改正の際に定める予定である。なお、仮に要件を満たさない場合、9月以前に遡及して減算することはない。

4. 減算率

① キャリアパス要件 サービスごとの交付率×10%を減算

② 定量的要件 サービスごとの交付率×10%を減算

③ 両方を満たさない場合 サービスごとの交付率×20%を減算

○ 今後、多くの事業者がこうした要件を満たすことにより、介護職員の確保・定着の促進が図られることが重要であると考えており、各都道府県におかれては、今後も引き続き交付金の活用による介護職員の処遇改善の推進を図られたい。

○ なお、厚生労働省においても、関係団体作成のキャリアパスモデルや好事例等を取りまとめたものを随時公表し、事業者のキャリアパスに関する取り組みの支援を図ることとしている。

3. 「キャリアパス要件」を満たすための手順と内容

本報告では、各法人においてキャリアパスを構築するにあたり、厚生労働省が規定する「キャリアパス要件」を満たすための(1)法人組織内の手順、(2)キャリアパスの内容、及び(3)賃金以外の処遇改善(定量的要件)について整理した。

(1) 法人組織内の手順

1) 「キャリアパス要件」を満たす人事制度構築の経営者による意思決定

留意点: 交付金申請に際しての最低限の要件を踏まえつつ、あくまで法人の将来にわたる人事制度の構築とガバナンス機能の向上に資することを目的として意思決定することが望ましい。

2) 全職員へ方針の周知

留意点: 賃金アップに留まるものでなく、人材育成・能力開発と処遇の仕組みの目的の理解促進が重要。(職員の資質の向上を図ることで質の高いサービスの提供が可能となり、職員個々の役割・責任と能力に合った職員処遇をすることにより組織・職場の活性化と法人経営の安定・発展に資することを目的とする。)

3) 法人内部において、構築する制度の内容の検討

- ・ 経営陣、幹部職員等により、どのような制度とするかを検討する。(職員からの意見聴取を含む。)
- ・ 制度の内容については、段階的に設計することも考えられる。
- ・ 外部専門家(経営コンサルタント、コンサルタント会社等)の活用も考えられる。

留意点: 内部外部共に研修制度の充実や職員が将来安心して職務につけるような処遇改善も十分に検討することが求められる。

制度設計にあたっては、職員からの意見聴取が重要であることに留意する。

外部専門家を活用する場合、丸投げ(意思決定を専門家にゆだねる)は適当でない。

4) 全職員への周知

留意点: 制度導入の目的の理解を十分図ることと運用の公平性について周知すること。説明会を開催することが望ましい。

5)就業規則、賃金規程、その他関連する規程類の改正案の作成作業

3)の内容に応じて、諸規程類の改正案を作成する。

留意点:各種規則規定の整合性を図ること。

6)評議員会への諮問

・ 評議員会を設置している場合は、評議員会に諮問し、意見を聴く。

留意点:制度の趣旨と法人の取り組みについて十分に理解を図ること。

7)理事会での議決

留意点: 制度の趣旨と法人の取り組みについて十分に理解を図ること。

8)全職員への周知

留意点:4)と同じ

9)平成22年度分の介護職員処遇改善交付金の申請(キャリアパス要件分)

なお、厚生労働省は、平成22年度分の交付金(22年2月サービス提供分から適用)の介護職員処遇改善交付金の申請については、平成22年3月末までに、現行要件にもとづく内容で申請することが必要である。キャリアパス要件・定量的要件の部分については、その減算の適用時期は、平成22年10月サービス提供分(12月給付分)からとなり、平成22年9月末日までに申請すればよい。したがって、上記6)、7)の評議員会、理事会は、申請までに開催することが必要である。

(2)キャリアパスの内容について

厚生労働省が示したキャリアパス要件(2~4P)を満たすには、①1)法人の組織における介護職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めること。2)職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めていること。3)これらの内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、すべての介護職員に周知することが必要となる。

②また、これによりがたい場合は、その旨をすべての介護職員に周知し、介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見を交換しながら、資質向上のための目標及びその具体的な取り組みを定めることが必要となる。

①の取り組みの具体的なイメージとして、表1のフォームに則った法人、事業所の人事制度を構築することが考えられる。(職位の階層は要件にない。一般的によく使われている7分類としているが、法人で独自に定めることでよい。)

任用等の要件の設定は、それぞれの法人、事業所に委ねられているので、法人毎に検討することが必要となる。

②の取り組みについては、要件に例示された取り組みについて検討し、定めることが必要となる。

表 1 キャリアパス(国が示した要件をフォーミュム化したもの)

職位	介護職の職責	職務内容	任用等の要件	給与 年収(円)	備考
経営職					
管理職					
監督職					
上級					
中級					
初級					
補助業務					
一般職 (基本業務)					

(3)賃金以外の処遇改善(定量的要件)

介護職員処遇改善交付金の申請書類で求められる「介護職員処遇改善計画書」には、賃金以外の処遇改善を記入する欄が設けられている。

これは、平成21年4月以降に実施した(又は実施予定の)事項について、例示されている事項のなかから必ず1つ以上選んで申請することになっている。

そして、平成22年度からはキャリアパス要件とともに定量的要件として、実際に実施した内容及びそれに要した概算額の記載が求められている。(3P及び今後厚生労働省が発出するQ&Aを参照。)

これは、本交付金が、賃金以外のものも含めた職員処遇の納得性、先の見通しが見えるような人事制度の構築、労働環境の適正化を意図しているからと考えられる。

厚生労働省が示したキャリアパス要件・定量的要件を満たすための取り組みは、以上により実施することとなるが、現在の法人の仕組み、取り組みを検証し、これらの要求を満たすかどうかを判断したうえで、今後の体制整備、改善の取り組みにかかる必要がある。

さらに具体的な取り組みの方法、望ましいと考えられる取り組みの詳細については、全国社会福祉施設経営者協議会介護保険事業経営委員会が作成した「介護保険事業を営む社会福祉法人における職員のキャリアパスの構築にむけて～キャリアパスガイドライン～」(最終報告)をご参照されたい。