

介護職員処遇改善交付金に伴う

キャリアパス制度の導入要件

厚生労働省は3月5日の「全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議」で、介護職員処遇改善交付金(以後、「交付金」という)の来年度以降の支給要件に追加する「キャリアパス要件」を明らかにしました。職員の職位や職責などに応じた賃金体系を定めるなど3項目を挙げており、事業者は策定したキャリアパスなどを9月末までに届け出る必要があり、要件を満たさない場合は交付金が減算されることとなります。

9月末までに届け出ができない場合、10月サービス提供分から交付金が減算されます。減算の割合は、キャリアパス要件と定量的要件を満たさない場合でそれぞれ交付率の10%。両方を満たさない場合は20%減算となる予定です。小規模の事業所にとっては、制度の概要すら理解できない状況で、弊所においても5月以降の相談案件が増加しており関心の高さが伺えます。第4期事業計画の前倒し状況、政情も気になるところですが、平成24年度報酬改定と交付金の関係も視野にいれながらの対応になるかと思われまます。今号においては、概略を説明しましたが、9月までに機会があれば事例等を紹介する予定です。

●適用時期

*平成22年9月30日(届け出期限)

キャリアパス制度導入は、任意ですので必ずしも届け出する必要はありません。ただし、導入しない場合は、介護職員処遇改善交付金について10%又は20%の減算適用を受けます。

●減算率

- ① キャリアパス要件 サービスとの交付率×10%
- ② 定量的要件 サービスとの交付率×10%
- ③ 両方を満たさない サービスとの交付率×20%

減算の適用時期は、成22年10月サービス提供分からになります。

●キャリアパスに関する要件

正確性を期すため原文に近い状態であり、分かりづらいかも知れませんが、大切な内容ですのでご確認下さい。

- (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の職位、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、全ての介護職員に周知している。

※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。

ア 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。

イ 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」については次のア又はイに掲げる事項を必須とする。

ア 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。

イ 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)

●定量的要件

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。

●ポイント

キャリアパスとは、『企業内での昇進・出世を可能とする職務経歴。昇進への早道』(大辞泉より引用)と定義されています。これを踏まえて厚生労働省が求める前出のキャリアパス制度の要件を簡潔にまとめてみました。

- (i) 組織内での昇進・昇格を想定。
- (ii) 仕事の経験を積みながら資質が向上すること。
- (iii) 介護業務に必要な公的資格を得る。
- (iv) 業務遂行に必要な資質・能力を高める。
- (v) 資格及び資質向上で、職位が上がる。
- (vi) 職位が上がると報酬が増額する仕組み。

●小規模事業所はどう対応する？

前出のキャリアパスに関する要件(2)の記述の中に、(1)によりがたい場合は・・・と、(1)を原則要件としながらも(2)の選択も例外的要件として認めています。中堅規模以上の事業所では、(1)の選択も可能でしょうが、小規模事業所に関しては、(2)の選択が現実的だと考えます。

●留意点

届け出に虚偽があった場合は、交付金の返還・支給停止等のペナルティーを受けることもありまますので、実行可能な制度作りを心掛けたいものです。