

## 介護職員処遇改善交付金に係る処遇改善計画等について

## (1) 処遇改善計画書について（案）

介護職員処遇改善交付金による助成を受けようとする事業者は、助成申請にあたり処遇改善計画書を都道府県に提出することとされているが、その取扱い等について、現時点での（案）をお示しするので、都道府県におかれては参考とされたい。

なお、ここにお示しした（案）については、今後の変更があり得るものであり、詳細が確定次第、各都道府県あて送付することとしている。

### 基本的事項

#### ① 処遇改善計画書の構成

処遇改善計画書は「賃金改善について」と「賃金改善以外の処遇改善について」により構成されるものとする。

#### ② 介護職員（訪問介護員等含む。以下同じ。）への周知

助成申請を行う事業者は処遇改善計画書をすべての職員が閲覧できるような場所に掲示する等の方法により、すべての職員に周知をした上で、都道府県に提出しなければならない。

#### ③ 処遇改善計画書の作成単位

処遇改善計画書の提出にあつては、原則として、事業所又は施設（以下「事業所等」という。）ごとに当該事業所の所在地を管轄する都道府県あてに提出することとしている。

なお、処遇改善計画書を事業所等ごとに作成する必要はなく、事業者（法人）が一括で作成してもかまわない。また、同一の就業規則により運営されている地域・サービス等ごとの作成も可能である。この場合においても提出は都道府県ごとに行うものとするが、事業所ごとに書類を作成する必要は必ずしもなく、処遇改善計画書に事業所等の一覧表を添付することでも足りるものとする。

### 賃金改善についての具体的な内容について

#### ① 処遇改善計画書における賃金改善についての記載事項

平成 21 年度の助成申請にかかる処遇改善計画書における「賃金改善について」は、次の事項を記載することを想定している。

ア 交付金の一月当たり交付見込額

イ 介護職員一人当たりの賃金改善見込額（月額）

ウ 賃金改善の方法（改善給与項目）

⇒改善しようとする給与項目（以下「改善給与項目」という。）及び当該改善の期間（以下「改善対象期間」という。）を具体的に記載する。

例）・ 基本給の増額（ベースアップ）

- ・ 各種手当の増額
- ・ 手当の新設
- ・ 夜勤手当の単価の割り増し
- ・ 賞与又は一時金の新設 等

エ 前年度の介護職員の常勤換算数（総数）

オ 前年度の介護職員に対して支払った賃金等の総額

※具体的な計算方法等については検討中。

### ② 本交付金による賃金増加分の支払い方法について

支払い方法については、改善給与項目を明確に記載させるものとする。

なお、実際の支払いの時期については、月ごとに支払うことも一括して支払うことも可能とする。

### ③ 実績報告書について

平成 21 年度の助成にかかる実績報告書においては処遇改善計画書の作成単位ごとに次の事項を記載することを想定している。

ア 助成を受けた交付金の総額

イ 改善対象期間における介護職員の常勤換算数の総数

ウ 改善対象期間に介護職員に対して支払った賃金等の総額

エ 賃金改善に充当した交付金の総額

オ 介護職員一人当たりの賃金改善額（月額）

※具体的な計算方法等については検討中。

なお、毎年度の実績報告を行う時点において、賃金改善に充当した交付金の総額が助成を受けた交付金の総額を下回る場合は、当該差額を都道府県に返還するものとする。

## 賃金改善以外の処遇改善についての具体的な内容について

### ① 賃金改善以外の処遇改善についての記載事項

賃金改善以外の処遇改善については次のような内容を記載することを想定しているが、具体的な記載内容は任意のものとする。なお、これらはいくまで例示であり、必ずしもこれに準ずる必要はない。

ア 処遇全般について

- ・ 賃金体系等の人事制度の整備
- ・ 非正規職員から正規職員への転換
- ・ 短時間正規職員制度の導入
- ・ 昇給または昇格要件の明確化
- ・ 休暇制度、労働時間等の改善
- ・ 職員の増員による業務負担の軽減

イ 教育・研修について

- ・ 人材育成環境の整備
- ・ 資格取得や能力向上のための措置
- ・ 能力向上が認められた職員への処遇・配置の反映

#### ウ 職場環境

- ・ 出産・子育て支援の強化
- ・ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化
- ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成
- ・ 健康診断・腰痛対策・こころの健康等の健康管理面の強化
- ・ 介護補助器具等の購入・整備等
- ・ 休憩室・談話室の確保等

#### エ その他の改善

※ 介護職員処遇改善交付金は、その使途を介護職員の賃金等にも限定しているため、これらの改善のための費用に充当することはできない。

### その他の取扱い

#### ① 処遇改善計画書の添付書類

処遇改善計画書には次の書類を添付しなければならない。

ア 労働基準法第 89 条に規定される就業規則等（作成義務のある事業所に限る。）。

また、就業規則等を改正した場合には、その都度改正後の就業規則等を当該改正の概要を付した上で、都道府県に提出しなければならない。

注) 賃金・退職手当・臨時の賃金等に関する規程を就業規則とは別に個別作成している場合は、それらの規程を併せて提出

イ 労働保険に加入していることが確認できる書類（労働保険料等の納入証明書、労働保険関係成立届、労働保険概算・確定保険料申告書等）

#### (2) 労働法規等の遵守状況について

○ 都道府県は、交付金の助成を受けていた事業所等が、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法、雇用保険法等（以下「労働基準法等」という。）の違反により罰金刑以上の刑に処せられた場合、既に支給された一部又は全部の助成金の返還及び当該違反の状態が適正化されるまでの間の、助成金の支給停止を行うことができるものとする。

○ また、都道府県は本交付金を一つの契機として、助成を受けようとする者に対し労働基準監督署作成のパンフレットを配布する等の方法により、事業所における労働基準法等の遵守状況を改めて確認するよう促し、

より一層の介護労働者の労働条件の確保・改善を図られたい。

### (3) キャリアパス要件について

- 介護職員の確保・定着をはかるためには、能力、資格、経験等にに応じた処遇を行うことが重要との指摘を受けているところである。
- 平成 22 年度以降の助成にあつては、基本的に平成 21 年度の取扱いに準拠することを想定しているが、キャリアパスに関する要件を満たしていない場合は助成額を減額することを予定している。
- その具体的な内容としては現在検討中であるが、例えば、
  - ア 介護職員についてどのようなポスト・仕事があり、そのポスト・仕事に就くために、どのような能力・資格・経験等が必要なのかを定め、
  - イ それに応じた給与水準を定めること等を要件とすることを考えている。
- 今後、多くの事業所がこうした要件を満たすことにより、介護職員の確保・定着促進が図られることが重要と考えており、特別養護老人ホームや訪問介護など事業所等の特性に応じたモデルについて、事業者団体の協力を得ながら具体化していくことを予定している。