

## 福祉・介護人材の処遇改善事業に係るQ & A（追加分v o l . 2）

### ○ キャリアパスに関する要件について

（注）本Q & Aでは便宜的に事務処理要領5の一のアに定める要件を「要件（Ⅰ）」と、5の一のイに定める要件を「要件（Ⅱ）」と表記することとする。

（問1）キャリアパス要件等届出書の添付書類について

（答）

キャリアパス要件等届出書に必ず添付すべき書類は要件（Ⅱ）において「資質向上のための計画」を定めることとした場合の、当該計画書のみである。これは、キャリアパス要件等届出書はすべての福祉・介護職員に周知した上で提出することとなっており、例えば要件（Ⅰ）を選択した際は、すべての福祉・介護職員が当該任用要件や賃金体系を定めた書面を閲覧可能であるし、その他の内容についても実際に福祉・介護職員が説明あるいはその恩恵を受けるものであるからである。

また、当該「周知」については、基本的には届出書に周知した旨の証明を事業者の責任で行うこととしているが、労使協定や労働協約等を締結した事業者は、当該事実が確認できる書面を添付する等、必要に応じて参考となる資料を添付することも考えられる。

なお、要件（Ⅰ）においては、「就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備」することをその要件としているが、現行の就業規則で要件（Ⅰ）を満たす事業者は新規に提出する必要はなく、本要件を満たすため新たに就業規則の改正を行った事業者は、事務処理要領12の三の規定により変更の届出を行うこととなっていることに留意すること。

（問2）キャリアパス要件等について、実績報告を求めているが、届出に虚偽があった場合等の対応はどうか。

（答）

キャリアパス要件等はすべての福祉・介護職員に周知した上で届け出ることとしており、当該内容の実際の運用等については、基本的には使用者と福祉・介護職員の関係において解決していただくこととしており、例えば、要件（Ⅱ）において、資質向上のための取り組みがすべて計画どおりに実施できない場合もあり得るが、この事実のみをもって要件（Ⅱ）を満たさないことにはならない。

ただし、そもそも虚偽の計画を策定する等、虚偽又は不正の手段により助成金を受給した場合は、事務処理要領9の規定により、都道府県は助成金を返還させる、支給停止を行う等の対応をする可能性がある。

(問3) 要件(I)で「就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備」とあるが、この「等」とはどのようなものが考えられるのか。

(答)

法人全体の取扱要領や労働基準法上の就業規則作成義務のない事業場(常時雇用する者が10人未満)における内規等を想定している。

なお、当該書面のような就業規則と異なる労働基準法上の作成義務のない書類については、キャリアパス要件等届出書に添付する必要がある。

(問4) キャリアパス要件等を満たす旨の、届出はいつまでに行う必要があるのか。

(答)

整理すると次表のようになり、届出期限を過ぎても届出を行わない場合は、キャリアパス要件等を満たさないものとして助成金の額が決定される。

助成金対象事業者としての承認を受けた日	キャリアパス要件等を満たす旨の届出期限
平成22年9月まで	平成22年9月末日
平成22年10月以降	承認申請日

なお、上記届出期限を過ぎてから、キャリアパス要件等を満たす旨の届出を行った場合、当該届出日の翌月以降の障害福祉サービスに関する助成金の額に届出内容が反映される。

(問5) 要件(I)の職位、職責又は職務内容等について、例えば、新たに設置したポストに必ず人を配置する必要があるか。

(答)

ポストの設定と実際の職員配置が完全に一致する必要はなく、無理な昇進等はいかえって組織の停滞を招く等、キャリアパスの本来の趣旨を逸脱することも考えられることを踏まえ、適切な人事労務管理を実施されたい。

(問6) 要件(I)の任用等の要件について示されたい。

(答)

例えば、介護福祉士等の資格要件、経験年数、介護技術、研修受講歴、過去に従事してきた職務内容等の多様な要件があり、現実的にはこれらが相互に関係し合う形式となることが想定される。

また、有期雇用契約を締結している職員やパートタイム職員を期間の定めのない正規雇用職員として雇用するに当たっての要件を定めることもこれに当たる。

(問7) 要件(I)の賃金体系について示されたい。

(答)

例えば、職務や職能に応じた等級を定めそれに応じた基本給を定めるといった手法や、役職、資格、能力、経験又は職務内容等に応じた手当を定めるといった手法、あるいはそれらが総合的に連動する手法等が考えられ、ここでいう「賃金体系を定める」とは、賃金体系を明確化することを求めているものであり、ベースアップをすることまでを求めてはいない。

また、「一時金等の臨時的に支払われるものを除く」としているが、これはいわゆる所定内給与における体系を整備することを求めているものであり、ここでいう一時金には就業規則に記載がなく専ら使用者の裁量で支払われるものを指すことに留意されたい。

なお、こうしたキャリアパス要件に関する賃金体系に基づく給与等については、これに助成金を充当するか否かを問うものではない。

(問8) 要件(I)によりがたい場合は、要件(II)を満たすことでかまわないとされているが、この「よりがたい」理由とはどのようなものが想定されるか。

(答)

「よりがたい」理由としては、例えば、「少人数の事業所でありポストが限られていることからキャリアパスの概念を賃金体系に当てはめることが困難である」、「法人の運営理念になじまない」「現在人事給与体系の整備中である」等が想定される。

なお、「よりがたい」旨については、その理由の如何を問わず、適切にすべての福祉・介護職員にその旨が周知されていることが要件である。

(問9) 要件(II)で「福祉・介護職員と意見を交換しながら」とあるが、どのような手法が考えられるか。

(答)

可能な限り多くの福祉・介護職員の意見を聴く機会（例えば、メール等による意見募集を行う等）を設けるように配慮することが望ましい。

(問10) 要件(II)の「資質向上のための目標」とはどのようなものが考えられるのか。

(答)

「資質向上のための目標」については、事業者において、運営状況や福祉・介護職員のキャリア志向等を踏まえ適切に設定されたい。

なお、例示するとすれば次のようなものが考えられる。

- 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、福祉・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、居宅介護従業者養成研修等）の取得率向上

（問 11）要件（Ⅱ）の「具体的取り組み」として、「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、福祉・介護職員の能力評価を行うこと」とあるが、そのうち「資質向上のための計画」とはどのようなものが考えられるのか。

（答）

「資質向上のための計画」については、計画期間等の定めは設けておらず、必ずしも賃金改善実施期間と合致していなくともよい。

また、当該計画については、特に様式や基準等を設けておらず、事業者の運営方針や事業者が求める福祉・介護職員像及び福祉・介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。

また、その運用については適切に取り組んでいただくとともに、無理な計画をたてて、かえって業務の妨げにならないよう配慮されたい。

例示するとすれば次のようなものが考えられるが、これにとらわれず、様々な計画の策定をしていただき、福祉・介護職員の資質向上に努められたい。

研修計画													
研修テーマ	対象者	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月	○月
ヒヤリハット事例への対応	全職員												
基本的な待遇・マナーの理解	初任職員												
障害福祉サービスでできること、できないこと	全職員												
虐待防止や人権擁護に関する理解	全職員												
基本的な防火対策の理解	全職員												
感染症への理解	全職員												
法令順守の理解	リーダー職員												
利用者に対するアセスメントの実施	リーダー職員												

実施予定時期にチェックを入れる

その他の計画

- 採用1～2年目の福祉・介護職員に対し、3年以上の経験者を担当者として定め、日常業務の中で技術指導・業務に対する相談を実施する。
- 月1回のケアカンファレンス、ケース検討の実施（希望者）
- 他事業者との交流の実施（年3回）
- 都道府県が実施する研修会への参加（希望者）

（問 12）要件（Ⅱ）の「資質向上のための計画」について、居宅介護の特定事業所加算を算定している場合、添付の省略は可能か。

（答）

都道府県において研修計画やその実施の確認が行われていることから、添付の省略は差し支えない。

(問 13) 要件(Ⅱ)の「福祉・介護職員の能力評価」とは、どのようなものが考えられるのか。

(答)

個別面談や、自己評価に対し先輩職員・サービス担当責任者・ユニットリーダー・管理者等が評価を行う手法が考えられる。

なお、こうした機会を適切に設けているのであれば、必ずしもすべての福祉・介護職員に対して評価を行う必要はないが、福祉・介護職員が業務や能力に対する自己認識をし、その認識が事業者全体の方向性の中でどのように認められているのかを確認しあうことは重要であり、趣旨を踏まえ適切に運用していただきたい。

○ 平成 21 年 4 月報酬改定を踏まえた処遇改善に関する定量的要件について

(問 14) 概算額の算定方法について。

(答)

定量的要件の処遇改善に要した概算額について、いくつか対象となる経費の考え方を示すので、事業者におかれては参考とされたい。なお、計算方法についてはこれに限るものではなく、新制度導入等に要したコストについて事業者の経営的観点から適切に概算されたい。

- ・ 新制度導入に要した経費（就業規則の改正・届出等に要した経費や労務管理に関するコンサルタント料等）
- ・ 新制度実施にあたって新たに雇用した新規職員又は代替職員の人件費及び求人費用
- ・ 1日又は1時間当たりの人件費相当額（休暇制度・ミーティングの実施等の場合）
- ・ 設備の購入費及びメンテナンス経費等
- ・ 施設改修費、修繕費、当該スペースに係る光熱水費見込額

(問 15) 定量的要件の概算額について、証拠書類（領収証等）は必要としないのか。

(答)

都道府県に届け出す際の添付書類としては求めていないが、定量的要件の内容等についてはすべての福祉・介護職員に周知することとしており、福祉・介護職員から疑義が生じた場合は事業者の責任において説明されたい。

なお、例えば、介助用リフトを購入するための契約が成立している場合には、当該契約額（あるいは見積額）も含めて差し支えない。

(問 16) 福祉・介護職員以外の職員の賃金改善は定量的要件として認められるのか。

(答)

認められない。

定量的要件は、福祉・介護職員に対して実施した賃金改善以外の処遇改善を明示することとしている。

(問 17) 定量的要件は「実施した内容」の「概算額」を記載することになっているが、例えば平成20年10月以前から継続して実施している処遇改善の内容を強化・充実した場合は実施したとしてもよいのか。また、その場合の概算額の考え方はどうか。

(答)

強化・充実した場合は実施したとして差し支えない。

その場合の概算額については、当該強化・充実分に要した費用を記載することが望ましいが、切り分けが困難な場合は総額を記載することでも差し支えない。

#### ○ 実績報告について

(問 18) 実績報告書にどの程度までの積算資料を添付すべきかの考え方及び具体的な例示を示していただきたい。

(答)

福祉・介護職員処遇改善実績報告書は、その内容について事業者の責任において証明することとしており、実績報告としては本様式（別紙様式5）の記載で足りるものであるが、別紙様式5中の⑦「賃金改善に要した費用の総額（法定福利費等を含む）」に関しては、助成金の効果確認の観点から、積算の根拠となる資料を添付させることとしたもの。

こうした趣旨から、当該添付資料の具体的な内容については、例えば、賃金改善の方法に応じ、基本給・諸手当・賞与・一時金・法定福利費等増加額ごとの総額といった最低限の内訳の記載があれば足りるものであり、個々の福祉・介護職員、月、詳細な賃金の項目ごとの積算や財務諸表や賃金台帳の添付までを求めているものではない。

また、当該添付書類については、

- ① 賃金改善の方法や福祉・介護職員の就業実態等は多様であるため、一律の様式を示すことは困難であること
- ② 事業者及び自治体双方に過度の事務負担が生じるおそれがあることから、国において様式は示さず、事業者の任意の方法による記載によることとしている。

なお、適切な執行を図る観点から、事務処理要領において、

- ① 事業者に対処改善の計画をすべての福祉・介護職員に周知させることによる労使間の透明性の確保
- ② 事業者に対する本助成金に関する書類を実績報告後5年間保存することの義務づけ
- ③ 虚偽・不正の手段により助成金を受給した事業者への助成金の返還又は支給停止等規定

等の措置を講じているので、都道府県におかれては、こうした制度の趣旨について、管内の事業者及び福祉・介護職員に対し周知を図られたい。

(問 19) 健康保険料等の場合、標準報酬の額は7月1日現在の被保険者に対して、前3月(4、5、6月)の賃金を計算し、9月に定時決定を行い改定されるが、平成21年10月の賃金引き上げ分に係る、健康保険料の事業主負担増加分は、いつの時点で賃金改善額に含めることができるのか。

(答)

平成21年10月の賃金改善による健康保険料の事業主負担増加分については、平成22年9月に定時決定がなされることから、平成22年度における賃金改善額として見ることになる。

ただし、平成20年10月から平成21年6月以前に賃金改善があった場合、平成21年9月に当該賃金改善を反映した定時決定がなされるので、その増加額は平成21年度の賃金改善額に含まれる。(この場合、雇用保険料の概算保険料にも当該賃金改善が反映されている可能性もあるので、平成21年度の賃金改善額に含めて差し支えない。)また、随時改定のあった者や賞与による賃金改善を実施した場合については、それぞれの標準報酬改定期間及び標準賞与額の決定期間により判断することになる。

なお、賃金改善額に含めることのできる法定福利費等の増加額については実際に納付されたものを計算することが原則になるが、例えば健康保険料の場合であれば、法人が負担すべき部分の金額は、保険料の額の計算の対象となった月の末日の属する事業年度の損金の額に算入することができる(法人税基本通達9-3-2)こととされているので、事業者の決算の方法により保険料納付前の額も含めて差し支えない。

法定福利費等の事業主負担増加分については、これらの考え方を援用し、合理的な計算方法による概算額を算出することも可能である。

○ 処遇改善助成金の会計処理について

(問 20) 処遇改善助成金については、年度を跨っての賃金改善が可能となっているが、この場合の社会福祉法人における会計処理はどうなるのか。

(答)

年度を跨っての賃金改善を行った場合、請求時期及び根拠となるサービス提供月と助成金執行の時期にズレが生じることになり、精算行為として収支に対応させる期間と決算(4月～3月)を適切に取り扱うことが必要となる。

社会福祉法人における通常の会計処理では、請求書を発行した段階で未収金を計上し、全額を収益に計上するため、既支出額のみが費用に計上されることになるが、この場合には、未執行額が決算において当期収支差額となり、翌期における執行時に損失を計上することになり、適正な処遇改善の状況を示さないことになる。

このため、処遇改善助成金が精算期間終了後に未執行であれば、返還する取扱いとなっていることに着目し、以下の会計処理で対応することとする。

- ・ 未執行分について「前受金」で計上
- ・ 翌年度、執行により返還不要が確定した際、収入に計上

なお、上記によれば、新たな収入科目や支出、負債、引当金等の補正等を行う必要が生じないなど大きな混乱がなく適切な会計処理が可能と考えられる。