

本設問の大きな課題は…これだけでは給与的な処遇改善状況は把握できない

単月の比較において、収入の増加額は平均的に把握できるかもしれないが、支出面における人件費の増加及び収入対比についての把握には問題がある。

特に今回の介護報酬改定においては、加算体系で増収が図れることとなったために、収入増については不確定要素が強い。そのため、各事業所においては、収入の増加状況を見ながら一時金（賞与等）で、給与等の処遇改善を図ろうとの意識が働くことから、9月分のみと比較では、各事業所の給与等の改善実態が極端に少なくなる恐れがある。

したがって、賞与等の一時金の変化も調査し加味しなければ、金銭的な処遇改善の実態把握はできないものとする。

今回の介護報酬改定においても、給与等の引上げを行わなかった（今後も行わない）施設の状況についても、その理由は問うべきではないか。

例えば、収支が赤字で給与アップができない施設や平成19年度に給与等をすでに引上げた（今回の分程度は）施設も考えられる。引上げを行わない施設の理由もかなり重要である。（給与水準は、各法人ごとにかなりのバラツキがあり、一律に低い訳ではない。）

個々の設問に対する課題・疑問点

問 2	<p>(2) 給与等の引き上げ</p> <p>5 「勤務時間を要件として引き上げ」…説明が不十分</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務時間を長くすることで、基本給等を引き上げるのか。 ・ 勤務時間を短縮し、基本給等是不変だが、実質の勤務時間単価の引き上げをもって給与等の引き上げと見なすのか。 <p>6 「管理職について引き上げ（ユニットリーダーを除く）」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「管理職」とは、いわゆる主任クラス（超過勤務手当の対象者）も入れるのか。それとも施設長・次長クラスの現場責任者（超過勤務の支給対象外の者）に限定するのか。 <p>その他 「勤務成績による引き上げ」は想定していないのか。</p> <hr/> <p>(3) 各種手当で引き上げ、新設</p> <p>各種手当での引き上げ・新設については、固定的な手当と変動的な手当を区分して考えるべきである。</p> <p>(例)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> 固定的な手当 1. 資格手当 2. 職務手当（業務、役付手当等） </td> <td style="width: 50%; border: none;"> 変動的な手当 1. 時間外手当（通常、早朝・深夜、休日） 2. 夜勤手当 </td> </tr> </table>	固定的な手当 1. 資格手当 2. 職務手当（業務、役付手当等）	変動的な手当 1. 時間外手当（通常、早朝・深夜、休日） 2. 夜勤手当
固定的な手当 1. 資格手当 2. 職務手当（業務、役付手当等）	変動的な手当 1. 時間外手当（通常、早朝・深夜、休日） 2. 夜勤手当		

	<p>給与総額の記載について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 給与総額について、会計的に法定福利費を含む人件費支出を指すのか、それとも支給される給与・手当の総額を指すのか不明である。 ・ 事務処理上からいえば、法定福利費は当法人件費と見なすべきであることより、人件費支出をもって記載すべきと考えるが、「退職金」の扱いについては、総額から除くべきと考える。 <p>引当金繰入及び引当金戻入（会計基準）について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賞与引当金の例を取ると、会計基準と指導指針では処理方法が異なり、賞与支給月において、職員諸手当（賞与）額が、異なることとなる。（指導指針では、引当金戻入を計上せず、賞与引当金分が、職員に直接賞与として、会計処理される。そのため、引当金の戻入及び引当を双方控除すると、会計基準では収入及び支出の控除となるが、指導指針では支出科目のみの控除となる。9月は通常の賞与支給月ではないが、処理方法としては、検討が必要である。 <p>収支状況の調査票の金額欄について、現状では8桁（千万単位）となっているが、複合的で基本となる施設定員が大きなところでは、9桁（億単位）が必要なところも想定される。</p>
問6	<p>現状、介護職員処遇改善交付金の詳細が示されておらず、特に以下の間に関しては、処遇改善交付金の使途に該当するかどうか不明である。</p> <p>(2) 交付金申請について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「介護職員処遇改善交付金を申請するために行った」と「平成21年9月時点で」の関係が不明瞭。9月までの支給分も交付金で処理して良いか。
問7	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人員配置の強化による加算算定の状況についての設問であると思われるが、看護師・看護職員の増員を図っている施設もあり「看護体制加算Ⅰ・Ⅱ」も入れるべきではないか。
問9	<p>H20.9とH21.9の延べ利用者について、</p> <p>利用者の定義（国保連請求額の基となっているが）において、外泊・入院者の扱いについて定義付けが必要である。（外泊時費用算入者と費用の算定ができないが、9月中において、外泊や入院中の者の日数について）</p>
問10	<p>職員数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣職員を除く比較となっているが、少なくとも介護職員と看護職員については、派遣職員の状況を把握すべきである。（特に、介護職員については、人材確保が依然として難しく、派遣職員に頼らざるを得ない地域もあり、介護職員が退職した場合に派遣職員で補充しているケースが多いと思われる。 ・ また、派遣職員を除くとされているのは、支出が給与費でないことが理由と思われるが、派遣職員の利用により職員の負担軽減を図っていることも考えられることから、各職の派遣職員数についても数の比較として問うべきではないか。 ・ 介護支援専門員及び機能訓練指導員の常勤換算数について、施設の介護支援専門員及び機能訓練指導員（加算を請求しない場合）については、兼務が認められており、例えば介護職員が施設の介護支援専門員を兼ねる場合には、介護職員においても常勤換算1名分、介護支援専門員でも常勤換算1人分のいわゆるダブルカウントが可能となっている。そのた

	めに、この状況調査においても、これらの記載方法について説明が必要である。
従事者票	<ul style="list-style-type: none"> 勤続年数の計算において、年単位であれば端数処理方法の明示が必要。(切り捨て?) 労働時間・労働日数について、各事業所における当該年月の所定労働時間の把握が必要ではないか。また、夜勤回数の差・時間外勤務・休暇の取得等の個別の事情により時間数・日数の増減が考えられ、前年度との単純比較は困難
	<ul style="list-style-type: none"> 決まって支給する給与 手当については、問2(3)と同様に、固定的な手当と変動的な手当については、分けて比較する必要があるのではないか。特に夜勤手当や時間外手当は、単価でアップしていても当該月の勤務状況(夜勤回数や時間外勤務時間数)によって、平成21年度に、処遇改善の為に単価アップ等を行っていても回数や時間で減少している場合には、個人的には給与総額では減少している場合も想定される。

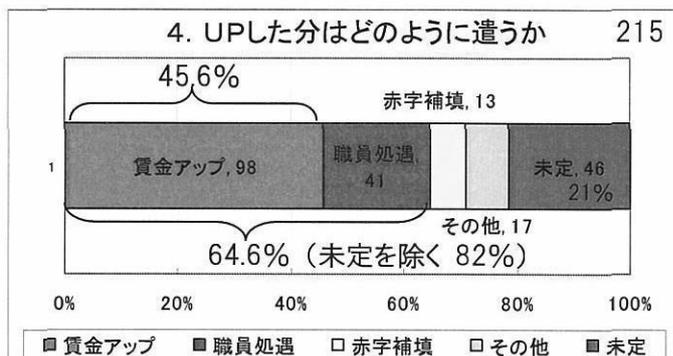
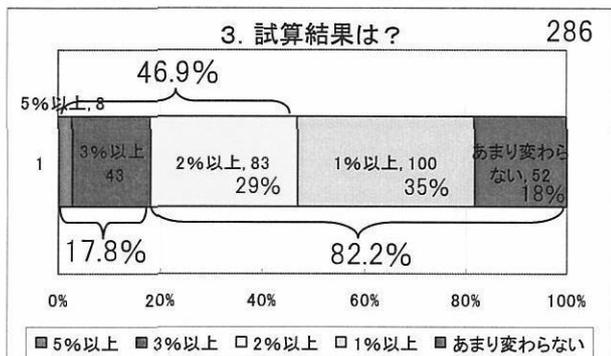
介護報酬改定について

(1-2) 報酬改定を受けて試算したか

試算した 292 施設 (73.6%) していない 105 施設 (26.4%)

(1-3) 報酬改定を受けてどれくらいUPが望めますか。

(1-4) UPすると答えた方にお聞きします。UP分した分はどのように遣われる予定ですか。



(1-4) 職員待遇に遣う場合、具体的にどのような職員処遇改善を考えていますか。

〔5%以上の増収が見込まれると回答した方の主な意見〕

- 定昇給を通常2アップを3アップさせ、1人平均年42,000円通常よりUP
- 夜勤手当、住宅手当等の単価アップ。非常勤職員の時給UP
- 労働環境の整備、福利厚生充実、研修強化。
- 日給、月給およびパート職員の賃金を上げる。
- 有資格の非常勤職員を正職員にする。
- 夜勤手当を増額(一回三千円⇒四千元に変更)

〔3%以上の増収が見込まれると回答した方の主な意見〕

- 資格に対して手当の検討。
- 給与体系の加算にかかわる手当、夜勤体制の充実(加算基準以上の)を考えている。改正。契約職員の正規雇用化、手当の充実
- 福利厚生の充実
- 介護職員の増員(夜勤者)
- 資格取得促進、手当、研修
- 介護職員を増員し、現場にゆとりを。有給取得促進とワークバランスの取組のため。プラスがさらに出れば賞与、夜勤手当UP etc
- 嘱託職員の正規職員への制度化と採用。人事管理方式(エイデル)の自己評価・能力評価と、昇給・賞与の経営状況で固定して支給可能とした。初任給の大幅引き上げ(5000~8000)、資格制度の処遇
- 給与改定、諸手当の見直し、研修制度の見直し
- 職場体制の充実、人材育成の為に研修など
- 福利厚生の充実など

〔あまり変わらないと回答した方の主な意見〕

- 人事労務制度を社労士等に依頼し、公平な制度を運用したい。
- 介護報酬調整手当として次の期間までと期間を設けて支給。
- ベースアップ。社員寮、託児所等の整備
- 現状ベースを下げない。手当の充実を考えたい。
- 直接処遇職員の手当等の見直し(改善)

〔2%以上の増収が見込まれると回答した方の主な意見〕

- 夜勤手当、介護、看護手当の増額。
- 何らかの形で処遇改善を考えているが結論に至っていない。
- 休暇等を増やす。
- 金額給与アップに使用する。管理体系の変更も含め諸手当の増額、新設もあり、持ち出しを予定している。
- 職員の増員
- 試算以上に多い場合、夜勤手当増額を考えている。
- 臨時職員の賃金UP及び資格手当に充てる。
- 資格給、キャリアアップ研修、給与積立。
- 非常勤を常勤
- 化にする。
- 賃金UP、保育補助
- 研修の充実、宿舍手当
- 育児支援、体調管理(マッサージ、整体の一部等負担)
- 介護福祉士、看護職員に「改定手当」として支給
- 腰痛ベルトの支給、マッサージチェアの購入。
- 一律10000円アップ(4月以降)・4~5月の実績を確認し、ボーナス(12月)増一時金として交付したいと思います。
- この1年間は福利厚生で対応したい。

〔1%以上の増収が見込まれると回答した方の主な意見〕

- 介護業務手当の創設。賞与への反映。昇給基準の拡大。
- 研修費、資格受験生の補助等。
- 非常勤職員の賃金充当
- しっかりした試算は出来てない為、賞与にて配分を考えたい。
- 1号俸UP1500円~4000円程度(今年1月給料より前もって上げた)
- 人員増員、職員労働改善につながる設備改善、ハード面の向上等
- 本給は不可なので、一時金や諸手当で考えている。
- 子育て支援、福利厚生、サテライト等々事業、人員の充実
- 給食徴収単価の減額。親睦旅行助成金の増額。人材育成へ投資。
- 扱いなし、給与面等改善済み。