

平成●年●月●日

都道府県知事 ●● ●● 殿

(法人名)

(代表者)

印

平成●●年度介護職員処遇改善交付金対象事業者承認申請書
(兼介護職員処遇改善交付金の支給決定の申請書)

介護サービス事業所「 ●●●●● 」(介護保険事業所番号)(サービス名)に係る介護職員処遇改善交付金の対象事業者としての承認(兼介護職員処遇改善交付金の支給決定)がなされるよう、別添のとおり、介護職員処遇改善計画書その他必要な書類を添えて申請する。

(添付書類)

- ・ 介護職員処遇改善計画書(別紙様式2)
- ・ その他必要な書類(就業規則、給与規程、労働保険関係成立届等の納入証明書等)

※ なお、介護職員処遇改善交付金事業実施要領の趣旨を理解し、以下の留意事項について、同意することを念のため申し添えます。

(留意事項)

- ・ 本交付金は、毎月、介護報酬請求をもって、介護報酬総額が確定した段階で交付されるが、事業年度終了後、あらかじめ定められた賃金改善実施期間内に実際に賃金改善を行った額と交付額を比較し、交付額が上回った場合には、その余剰金を返還することとなる。
- ・ 交付金の算定根拠となる毎月の介護報酬総額は、交付金対象事業者が国民健康保険団体連合会へ送付した請求情報に基づくものである。
- ・ 都道府県が国民健康保険団体連合会等へ交付金の支払いを委託している場合には、委託先から交付金が支払われるものである。

平成●●年●●月●●日

都道府県知事 ●● ●● 殿

(法人名)

(代表者)

印

平成●●年度介護職員処遇改善交付金対象事業者承認申請書
(兼介護職員処遇改善交付金の支給決定の申請書)

別表の介護サービス事業所に係る介護職員処遇改善交付金の対象事業者としての承認(兼介護職員処遇改善交付金の支給決定)がなされるよう、別添のとおり、介護職員処遇改善計画書その他必要な書類を添えて申請する。

(添付書類)

- ・ 介護職員処遇改善計画書(別紙様式2)
- ・ その他必要な書類(就業規則、給与規程、労働保険関係成立届等の納入証明書等)

※ なお、介護職員処遇改善交付金事業実施要領の趣旨を理解し、以下の留意事項について、同意することを念のため申し添えます。

(留意事項)

- ・ 本交付金は、毎月、介護報酬請求をもって、介護報酬総額が確定した段階で概算交付されるが、事業年度終了後、あらかじめ定められた賃金改善実施期間内に実際に賃金改善を行った額と交付額を比較し、交付額が上回った場合には、その余剰金を返還することとなる。
- ・ 交付金の算定根拠となる毎月の介護報酬総額は、交付金対象事業者が国民健康保険団体連合会へ送付した請求情報に基づくものである。
- ・ 複数の事業所単位又は事業者単位で承認申請を行った場合、複数の事業所単位又は事業者単位での交付額となる。
- ・ 都道府県が国民健康保険団体連合会等へ交付金の支払いを委託している場合には、委託先から交付金が支払われるものである。

介護職員処遇改善実績報告書(平成 年度)

都道府県知事

殿

①	平成 年度分交付金受給総額	
②	交付金による賃金改善実施期間	平成 年 月 ～ 平成 年 月
③	介護職員常勤換算数(②の期間の総数)	
④	介護職員に支給した賃金額(②の期間の総数)	円
⑤	介護職員一人当たり賃金月額(④÷③)	円
⑥	②の期間において実施した賃金改善の概要 (改善した給与の項目及びその金額等について 具体的に記載すること)	
⑦	⑥に要した費用の総額(法定福利費等を含む)	
⑧	他都道府県の事業所等の介護職員の賃金改善 の原資として充当した額	
⑨	⑦のうち、他都道府県の事業所等が交付 を受けた交付金を原資として改善した額	
⑩	賃金改善所要額(⑦+⑧-⑨)	
⑪	交付金余剰額(返還額)(①-⑩)	
⑫	介護職員一人当たり賃金改善月額(⑦÷③)	

- ※ ①については、別紙様式 5 (添付書類 1) により内訳を添付すること。
- ※ ⑦については、積算の根拠となる資料を添付すること。(任意の様式で可。)
- ※ ⑧又は⑨については該当がある場合は、別紙様式 5 (添付資料 2) を添付すること。

上記について相違ないことを証明いたします。

平成 年 月 日 (法人名)

(代表者名)

印

介護職員処遇改善実績報告書(都道府県内事業所等一覧表)

法 人 名	
-------	--

介護保険事業所番号	事業所の名称	サービス名	交付金受給額
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円
			円

ページ数 / 総ページ数

介護職員処遇改善実績報告書(都道府県状況一覧表)

法人名	
都道府県	他都道府県の事業所等の介護職員の賃金改善の原資として充当した額 (別紙様式5の⑧に相当する額を記載すること)
	他都道府県の事業所等が交付を受けた交付金を原資として改善した額 (別紙様式5の⑨に相当する額を記載すること)
北海道	円
青森県	円
岩手県	円
宮城県	円
秋田県	円
山形県	円
福島県	円
茨城県	円
栃木県	円
群馬県	円
埼玉県	円
千葉県	円
東京都	円
神奈川県	円
新潟県	円
富山県	円
石川県	円
福井県	円
山梨県	円
長野県	円
岐阜県	円
静岡県	円
愛知県	円
三重県	円
滋賀県	円
京都府	円
大阪府	円
兵庫県	円
奈良県	円
和歌山県	円
鳥取県	円
島根県	円
岡山県	円
広島県	円
山口県	円
徳島県	円
香川県	円
愛媛県	円
高知県	円
福岡県	円
佐賀県	円
長崎県	円
熊本県	円
大分県	円
宮崎県	円
鹿児島県	円
沖縄県	円
全国計	円

※ 本様式の作成にあたっては、積算の根拠となる書類を添付すること。

○ 賃金改善の方法等について

(問 1) 厚生労働省の説明資料や報道等において、「15,000円」という金額が出てきているが、15,000円を上回る賃金改善計画を策定しなければ本交付金による助成を受けられないのか。

また、実際の賃金改善額が、賃金改善計画における改善見込額を下回った場合についてはどのような取り扱いとなるのか。

(答)

15,000円については、あくまでも交付率を決定するために用いた指標であり、事業の規模や職員体制によっては、すべての事業者に介護職員一人当たり月額15,000円の助成が行われるわけではない。

また、例えば次のような場合においては、結果として実際の賃金改善額が賃金改善計画における改善見込額を下回ることも想定されることから、交付金の受給総額から当該賃金改善にかかった費用の差額を年度ごとに都道府県に返還することで足りるものとする。なお、実績報告時において、当該理由を都道府県に報告することは必ずしも必要としていない。

- ・ 組織における職員構成、介護給付収入の変動等により、計画の実行が困難となった場合。
- ・ 当初の見込み通りに介護職員の増加を図れなかった場合。
- ・ 当初計画を下回る改善について労使の合意が得られた場合。
- ・ その他適当と認められる事由

(問 2) 交付金の交付見込額(月額)を上回る賃金改善計画を策定することとされているが、どの程度の水準を上回ればよいのか。

(答)

「上回る」について具体的な数値要件を定めることはないので、適切な設定をされたい。

なお、1年目については、選択的な処遇改善要件として、平成 21 年度介護報酬改定を踏まえた賃金改善以外の処遇改善事項(例:正規職員への転換、勤務シフトの改善、教育・研修の充実、子育て支援や腰痛対策の実施等)をチェックすることを要件とし、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。

(問3) 介護職員の賃金改善見込額について、どのように計算をすればよいのか。

(答)

申請書作成段階における介護職員の賃金水準や、事業の規模等を勘案し、各事業者において見込む賃金改善の金額を推計されたい。なお、実際の賃金改善額については実績報告の段階で確認することとしており、計画の策定時点において当該見込額の積算内訳を求めることはないが、実現可能性のある金額を設定すること。

(問4) 介護給付の収入が処遇改善計画時を大きく上回った結果、実際に受給した交付金の額が当初の賃金改善計画作成時の見込み額を上回ったことにより、交付金による当初の賃金改善計画を上回る額の改善が可能となった場合、当該上回った額への交付金の充当は可能か。

(答)

交付金受給額の範囲内において、介護職員の賃金改善を行う場合、交付金の充当は可能である。

(例) 交付金見込額(月額) 150,000円

交付金受給額(月額) 165,000円(見込額+15,000円)

→総額165,000円以上の賃金改善を行った場合、交付金の返還の必要はない。

(問5) 全職員一律に交付金を分配する必要があるのか。例えば、全常勤職員の賃金改善額は同額又は同水準でなければならないのか。

(答)

賃金改善見込額等は処遇改善計画書の作成単位全体の平均で見ることとしており、全職員同額の賃金引き上げは行う必要はない。

(問6) 定期昇給の実施も賃金改善と認められるのか。

(答)

賃金改善の方法は、ベースアップ、定期昇給、手当、賞与、一時金等があるが、賃金が改善するのであれば問わない。

(問7) 賃金改善額に含まれる法定福利費等の範囲について。

(答)

賃金改善額には次の額を含むものとする。

- ・法定福利費(健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等)における、本交付金による賃金上昇分

に応じた事業主負担増加分

- ・法人事業税における本交付金による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分

また、法定福利費等の計算に当たっては、合理的な方法に基づく概算によることができる。

なお、任意加入とされている制度に係る増加分（例えば、退職手当共済制度等における掛金等）は含まないものとする。

(問8) 賃金改善額には、交付金申請日以前の賃金改善額を含むのか。

(答)

賃金改善額については、原則、平成20年度下半期(10~3月)における介護職員の賃金水準との比較によることとしており、結果的に、申請日以前の改善分であっても、平成21年介護報酬改定を踏まえて実施した賃金改善額(例えば、平成21年4月に実施したベースアップ等)のうち、賃金改善実施期間(問9参照)における支給分については、賃金改善額に含むこととなるが、賃金改善実施期間より前の支給分は賃金改善額に含めることはできない。

(問9) 賃金改善実施期間の設定について。

(答)

賃金改善実施期間については、次の条件を満たす期間の中で、事業者が任意に選択することとされている。

- ① 月数は交付金支給月数と同じでなければならない。
- ② 当該年度の概算交付の根拠となるサービス提供の期間の初月から、交付金支給終了月の翌月までの連続する期間でなければならない。
- ③ 各年度において重複してはならない。

(例) 平成21年度における賃金改善実施期間については下図のようになる。

	H21.10	H21.11	H21.12	H22.1	H22.2	H22.3	H22.4
サービス提供月							
交付金支給月							
賃金改善実施期間							
次の4パターンのうち、一つを選択する。							

なお、選択した賃金改善実施期間において、必ずしも毎月賃金改善分の支給を行う必要はない。例えば上記の例において平成21年10月から平成22年1月までの期間を賃金改善期間として選択した場合、賃金改善方法については、毎月の基本給等に交付金を充当することだけでなく、平成22年1月に賞与等で一括支給することも可能である。

(問10) 対象事業者の責務として、「交付金による賃金改善を行う給与の項目以外の給与の水準を低下させてはならない。」とあるが、業績悪化等により賃金を引き下げざるを得ない場合はどうするのか。

(答)

もともと業績等に応じて変動することとされている給与（賞与等）については、業績悪化等により引き下げ等を行うことを妨げてはいない。

ただし、業績悪化等で、業績等に応じて変動することが想定されない給与を引き下げた場合等については、実施要領の11に定めるところによる。

(問11) 職員への周知はどのように行うのか。

(答)

職員への周知については、介護職員処遇改善計画書を用いることとする。当該計画書には、交付金見込額と賃金改善見込額及び賃金改善の方法等について、事業所の職員に周知するとともに、できるだけ介護職員1人当たりの賃金改善見込み額を盛り込むこととしている。

具体的な周知の方法については、例えば、当該計画書を全事業所に掲示することや全従業者に通知すること等が考えられるが、各法人において適切な方法を選択されたい。また当該計画書に加え、必要な資料を併せて周知することも可能である。

なお、交付金事業の経済危機対策としての趣旨にかんがみ、この交付金について速やかに職員に周知するとともに、処遇改善計画の内容や賃金改善の見込み額についても周知されたい。

○ 対象者等について

(問12) 介護職員の定義如何。介護職員以外の職種は対象とならないのか。

(答)

指定基準上の訪問介護員等、介護職員、指定（介護予防）小規模多機能型居宅介護従業者（看護師、准看護師として配置されている者を除く。）又は（介護予防）指定認知症対応型共同生活介護の介護従業者として勤務した者

が対象であり、他の職種のみに従事している者は対象とならない。

介護職員以外の職種の処遇改善については、介護報酬改定等を活用し対応されたい。

(問 13) 病院と併設している介護療養病床の介護職員の取り扱い如何。

(答)

資格や専任・兼任の別、勤務日数等にかかわらず、交付金の対象期間中に、介護療養病床の介護職員として勤務すれば、交付金の対象とすることができる。

(問 14) 介護職員が足りず、看護職員の余剰分を、人員基準の介護職員としている場合でも交付金の対象となるのか。

(答)

人員配置基準を満たした上で、看護職員が、介護業務に従事している場合は、交付金の対象となる。

(問 15) 介護職員が派遣労働者の場合でも交付金の対象となるのか。

(答)

介護職員であれば派遣労働者であっても本交付金の対象とすることは可能であり、派遣元と相談の上、交付金を派遣料金の値上げ分等に充てることは可能である。この場合においては、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとする。

(問 16) 外部サービス利用型特定施設における委託サービスの介護職員の取り扱い如何。

(答)

外部サービス利用型の施設の交付金については、委託費の上乗せに充てても良い。その場合は、委託元の計画書・実績報告書において、委託費の上乗せに充てたことを明示するとともに、委託先の事業所は、委託元から支払われた上乗せ分を含めた計画書・実績報告書を作成すること。

(問 17) 基準該当サービス事業所は、本交付金の支給対象となりうるのか。

(答)

基準該当サービス事業所については、各都道府県の実情に応じて、交付金の対象とすることができる。

対象とされた場合には、指定介護サービス事業所と同様に、処遇改善計画

を作成の上、交付金対象事業所の承認の申請を行う。

なお、基準該当サービス事業所への交付金の支払いは、通常の介護サービスの費用の支払いに準じ、国保連等から支払われることとなる。

(問 18) 新規指定の事業者は、本交付金を受けられないのか。

(答)

新規指定事業者についても、本交付金の助成対象である。この場合において、処遇改善計画書における賃金改善額については、賃金のうち交付金を充当する部分を明確にすることとする。方法については、就業規則等に明記する、雇用契約書に記載する等が考えられる。

(問 19) 新規に増員した介護職員の賃金改善額については、どのように取り扱うのか。

(答)

当該者の賃金のうち交付金を充当する部分を明確にすることとする。

(問 20) 雇用する職員の員数や、個別の職員の入れ替わりにより、職員構成に変更があった場合の賃金改善額の考え方について。

(答)

この場合の賃金改善額については、「比較対象である平成 20 年度下半期中(※)に適用されていた賃金算定ルールを当該年度に勤務している介護職員に適用した場合の賃金総額」と「当該年度に受給した交付金の総額」の合計額を、「実際に当該年度に支給した賃金総額」が上回っていればよいという考え方となる。

こうした考え方により、実際の賃金改善額の計算については、個々の事業者の実態に応じた適切な方法で行われたい。

例えば、手当を新設した場合や昇給額が計算できる場合等、賃金改善の方法によって明確に賃金改善額が区分できる場合は、当該改善額の総額が、交付金の総額を上回っていればよい。

※ 平成 20 年 10 月から平成 21 年 3 月までを指し、例えば、平成 20 年 12 月に賃金改善を実施した場合については、平成 20 年 10 月又は 11 月時点の賃金算定ルールを用いることも可能である

【追加分】

(問 21) 交付金の対象事業者としての承認は、申請月及びサービス提供月との関係でいつから発生するのか。

(答)

承認の効果は申請月まで遡ることができる。即ち、申請月のサービス提供分から交付金の算定対象とすることが可能である。ただし、支払いの時期が通常のサービス提供月から翌々月の時期に間に合わない可能性が高いことについて、事業者事前に伝える必要がある。

なお、今年 10 月サービス提供分については、準備のため、サービス提供月の前月である 9 月から受け付けることとしている。

(問 22) 平成 21 年 11 月以降に申請のあった事業者に対して、10 月サービス提供分にかかる交付金の支払いを行うことは可能か。

(答)

交付金は、申請月のサービス提供分から対象とすることとしており、申請月より遡っての支給は認められない。

(問 23) 交付金は毎月の支払いが概算払いという性質なのか。また、交付金の額の確定は必要なのか。

(答)

介護職員処遇改善交付金は、毎月、介護報酬総額に一定の率を乗じた額を精算払いすることとなる。また、精算払いのため、額の確定は必要ない。実績報告により、実際に賃金改善に充てられた経費が交付金受給総額を下回ったことが判明した場合であっても、額の精算による返還ではなく、交付金の支給条件により返還義務が生じているという整理となる。

(問 24) 介護職員処遇改善交付金を事業者へ支払う際の口座については、介護報酬の支払先と同一の口座になるという理解でよいか。また、複数事業所が事業者単位で一括申請した場合であっても同様か。

(答)

お見込みの通り。

(問 25) 介護報酬の月遅れ請求に係る交付金についても、自動的に国保連から支払われるのか。

(答)

お見込みのとおり。ただし、介護報酬の請求月が遅れているため、通常の支払い時期（サービス提供月の翌々月）から遅れることとなる。

(問 26) 実施要領「2 交付金の仕組みと事業年度」の「二 事業年度」の交付額の根拠となる介護サービス期間について、「原則として」と示されているが、例外としては、月遅れ請求が翌年度に区分されるという解釈で良いか。

(答)

お見込みの通り。したがって、交付額の算定根拠となる介護報酬総額にも含まれるものである。

(問 27) 交付額の算定根拠となる介護報酬総額について、介護報酬本体の過誤調整や過誤調整によらない返還等が生じた場合の取扱いを教えてください。

(答)

介護報酬の過誤調整については、毎月の交付金額の算定の中で調整されるため、交付金の返還又は過誤調整は不要である（ただし、事業年度終了後の実績報告による返還は生じうる）。

一方、過誤調整によらない返還等が生じた場合については、交付金額の算定による調整が行われなため、交付金の返還又は過誤調整が必要となる。

(問 28) 交付金に返還額が生じた場合、介護報酬と相殺することは可能か。

(答)

交付金は当道府県の基金から支出される一方、介護報酬は市町村の介護保険特別会計から支出されるものであるため、両者を相殺することはできない。

(問 29) 実施要領に定める賃金改善実施期間では、事業者が事業年度を越えて賃金改善を実施することも可能となっているが、その考え方を教えてください。

(答)

本事業の目的は、賃金改善の取り組みを行う計画を提出している事業者への交付金の支給であることから、あらかじめ定められた賃金改善実施期間内であれば、事業年度を越えた賃金改善への交付金の充当であっても問題は生じない。

(問 30) 都道府県独自の判断で、実施要領に規定された様式及び添付書類以外の書類を、事業者に求めることは認められるか。

(答)

例えば、実績報告時に添付する賃金改善総額の積算内訳に関しては、事業者の賃金改善方法や介護職員の就業実態等が様々なことから、すべての事業者に一律の様式による記載を求めることは、困難であり、かつ、事業者及び実施主体である都道府県に過度の事務負担が生じるおそれがあるため、事業者の任意の方法による記載としているところである一方、事業者に対して本交付金に関する書類を5年間保存することを義務づけているものである。

都道府県におかれては、こうした趣旨を踏まえ、実施要領に定める添付書類以外の書類を一律に求める場合には、その内容について、必要性の有無及び事業者の事務負担も考慮し、慎重に検討されたい。

事務連絡

平成 21 年 12 月 4 日

各都道府県介護保険担当課（室） 御中

厚生労働省老健局介護保険計画課

振興課

介護職員処遇改善交付金の遡及適用期限の再周知について

日頃より、介護保険制度の円滑な実施にご協力いただきありがとうございます。

また、介護職員処遇改善交付金の運営に当たりましては、大変お手数をおかけしており感謝申し上げます。

さて、介護職員処遇改善交付金につきましては、平成 21 年 10 月 16 日付け事務連絡において、平成 21 年度は、12 月中の申請に対して 10 月サービス提供分に遡及して交付対象とすることとしたところです。

各都道府県におかれましては、従前より事業者に対する申請勧奨に取り組んでいたところですが、遡及適用の締切が迫ってきたことから、改めて機会を捉えて周知を行っていただければ幸いです。なお、参考として別添 1 を添付いたします。

（10 月 16 日付けでお送りしました広報資料のうち、キャリアパス要件等について記述を変更しております。）

あわせて、これまで特にお問い合わせを多くいただいた質問について、このたび、あらためて整理を行い、別添 2 のとおり追加の Q & A を作成しましたので、今後は、これらも参照のうえ、事業を実施していただきますようお願いいたします。本件については、管内市町村に対しても、情報提供方よろしくお願いいたします。

【照会先】

〔Q&A③①について〕

介護保険計画課財政第一係

（直通）03-3595-2890（内線）2264

〔Q&A③②について〕

振興課法令係

（直通）03-3595-2889（内線）3937

(追加分)

(問 31) 事業者から交付金を債権譲渡したい旨の要望があった場合の考え方が如何。

(答) 交付金は、介護報酬と異なり、本来全額を介護職員の賃金にあてることを支給の要件としているものであり、債権譲渡することは適当ではない。都道府県におかれては、介護事業者に対し、その趣旨を十分に説明し債権譲渡しないよう指導されたい。

(問 32) E P Aによる介護福祉士候補者が介護職員処遇改善交付金の対象となるのか。

(答) E P Aによる介護福祉士候補者と受入れ機関との雇用契約の要件として「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けると」とされていることに鑑み、E P Aによる介護福祉士候補者が介護業務に従事している場合、介護職員処遇改善交付金の対象となる。

(2)平成21年介護報酬改定及び介護職員処遇改善交付金導入後の法人における
処遇改善等の取り組み

- 平成21年介護報酬改定及び介護職員処遇改善交付金導入後の法人における
処遇改善等の取り組みについて、NPO法人介護人材キャリア開発機構が平成21
年12月に全国経営協会員法人 1,500 法人に対して実施した「特別養護老人ホーム
の介護職員のキャリアパスに関する調査」(平成21年度厚生労働省老人保健健
康増進等事業)(有効回答 364 法人)からまとめる。
(※なお、アンケート集計作業を現在同機構が実施しており、数値は、後日公表され
るが、ここでは自由記述のなかから特徴的なものを取り上げるものである。)

①介護職員の処遇改善の取り組み

- 1) 給与の改善
 - ・基本給の増
 - ・手当の増、創設
 - ・一時金での対応
- 2) 職員の負荷の軽減
 - ・職員増
 - ・福祉機器導入、IT導入、マッサージチェア購入
 - ・外注業務の増
 - ・時間外労働の削減
 - ・短時間勤務制度の導入
 - ・作業効率のよい消耗品の導入(オムツ、リネン)
 - ・有給取得率の向上
 - ・連続休暇(5日間)の取得促進
- 3) 福利厚生の充実
 - ・職員向け貸付制度の実施
 - ・託児所の設置
 - ・社員旅行の実施
 - ・従業員家族会の設置
 - ・子育ての支援
- 4) 健康管理
 - ・メンタルヘルスのチェック(ストレス調査)
 - ・管理職に対しメンタルヘルス研修
- 5) その他
 - ・パートから正職員への登用
 - ・職場内コミュニケーションの円滑化策

②キャリアやスキルを高めるための取り組み

- 1) 研修の充実
 - ・施設内の勉強会の増
 - ・外部研修への派遣増
 - ・危険予知訓練の実施
 - ・研修プログラムの作成
- 2) 自己研鑽への支援
 - ・資格取得の支援
 - ・介護福祉士取得後の次の資格取得についての助言
- 3) 人事制度の整備
 - ・介護福祉士資格取得に対応して昇給、賞与の算定要件

- ・人事考課と面談（コーチング）
 - ・目標管理制度
- 4) 非正規から正規への登用
 - 5) 個々のキャリアパスの設定

③キャリアやスキルの向上について必要な政策

- 1) 介護報酬単価の改善
 - ・賃金水準の増
 - ・研究会等の参加を可能にする人員の余裕を持つため
 - ・地域区分の見直し
- 2) 継続的な処遇改善交付金の実施又は報酬の見直し
- 3) 交付金によるのではなく、介護報酬の単価増による対応
- 4) 介護福祉士試験の回数を増やす
- 5) 職位別の生涯研修
- 6) 介護の認定資格を増やす。
- 7) 体系的な専門技術取得の為の研修システム
- 8) 研修に対する費用の助成
- 9) 年次昇給に見合った介護報酬の増額(キャリアの形成)
- 10) 介護職に限定した施策には疑問がある。
 - 11) 法人個々の政策や方法論だけでなく、公的な要求水準を満たす指標
 - 12) 介護福祉士の業務独占化
 - 13) 画一的なものではなく、法人独自の取り組みを評価する制度、報酬に。
 - 14) 身体的、精神的な疲労を軽減する施策を。(配置増、休日増)
 - 15) 制度改正、報酬改定のたびに増える書類の減＝事務負担の軽減
 - 16) 奨学金制度の充実
 - 17) 合併等、一定の法人規模の確保を推奨する政策
 - 18) 認知症介護実践研修やリーダー研修といった介護サービス費の加算につながる研修の受け入れ間口が十分でない。

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 委員名簿

敬称略

担当副会長	児玉 貞夫	(社会福祉法人永生会)
委員 長	廣江 研	(社会福祉法人こうほうえん)
副委員 長	中辻 直行	(社会福祉法人神戸福生会)
委 員	篠原 正治	(社会福祉法人横浜長寿会)
	三上 了道	(社会福祉法人聖徳園)
	原 嘉信	(社会福祉法人南十字福祉会)
	野辺 正涼	(社会福祉法人黒潮会)
	浦野 正男	(社会福祉法人中心会)
	平田 直之	(社会福祉法人慈愛会)
	濱田 和則	(社会福祉法人晋栄福祉会)
専門委員	藤井賢一郎	(日本社会事業大学大学院 准教授)
	竹田 一雄	(社会福祉法人若竹大寿会)
	宮島 渡	(社会福祉法人恵仁福祉協会)
	小山 剛	(社会福祉法人長岡福祉協会)
	西元 幸雄	(社会福祉法人青山里会)
	山田 尋志	(社会福祉法人健光園)
	川西 基雄	(社会福祉法人サンシャイン会)
青年経営者会選出委員	花田 利生	(社会福祉法人日本傷痍者更生会)
	柿本 貴之	(社会福祉法人暘谷福祉会)
	辻中 浩司	(社会福祉法人松美会)

同 キャリアパス作業委員会
委員名簿

敬称略

座 長	平田 直之	(社会福祉法人慈愛会)
	浦野 正男	(社会福祉法人中心会)
	小山 剛	(社会福祉法人長岡福祉協会)
	山田 尋志	(社会福祉法人健光園)
	柿本 貴之	(社会福祉法人暘谷福祉会)
	藤井賢一郎	(日本社会事業大学専門職大学院 准教授)
	堀田 慎一	(株式会社日本経営)

「介護保険事業を運営する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～」

平成22年3月9日

制作：社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会福祉施設経営者協議会

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル

TEL03-3581-7819 FAX03-3581-7928

URL：<http://www.keieikyo.gr.jp>