

キャリアパス要件で実施要領

キャリアパス要件等届出書への主な記載内容 【キャリアアップ要件】(Ⅰ又はⅡ)

- Ⅰ ①から③までの全ての要件を満たす。
- ①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職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
 - ③就業規則等の明確な根拠を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。
- Ⅱ ④から⑥のすべての要件を満たす。
- ④①から③までの要件を全て満たすことができない理由
 - ⑤介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標
 - ⑥⑤の実現のための具体的な取り組み内容(いずれかに○)
- 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するとともに、介護職員の能力評価を行う。
- イ 資格取得のための支援の実施
- ※当該支援の内容について下記に記載すること
- (注) ⑥のアを選択した場合は計画を添付。

【定量的要件】

- ①平成20年10月から現在までに実施した事項について1つ以上に○
- ・処遇全般
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、昇給又は昇格等の要件の明確化、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、その他
 - ・教育・研修
人材育成環境の整備、資格取得、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、その他
 - ・職場環境
出産、子育て支援の強化、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、介護補助器具等の購入等、健康診断・腰痛対策・ところの健康等の健康管理の強化、職員休憩室・喫煙スペース等の整備、労働安全衛生対策の充実、業務省力化対策、その他
- ②①に要した費用の概算額について

事後チェックなし 取り組みは 労使で検証

厚生労働省は3月30日、介護職員処遇改善交付金に追加する「キャリアパス要件」などを盛り込み実施要領を改正、Q&Aとともに事務連絡した。満たさない場合は、最大20%交付額が減額になるが、要件のハードルが低く、細かな事後チェックもなし。届出内容について職員に周知することで、労使関係の中で実施状況を検証することになる。「介護職員と話し合いながら改善策を進めていく」当たり前の活動を評価するもの(振興課)と話す。普通の事業所であれば「届け出ればOK」の内容と見える。

今年10月分の交付金から導入される要件は、「キャリアアップ要件」と「定量的要件」の2種類。どちらの要件も満たさない場合は交付金の10%減額、両方を満たさない場合は20%を減額する仕組みだ。

県への「要件の可否」を9月末日までに届け出る必要がある。10月以降のサービス分提供分から介護報酬に加算され支払われる。すでに示されているキャリアアップ要件は、①介護職員の職位、職責に応じた任用などの要件を定めている、②職位、職責、職務内容に応じた賃金体系について定めている、③就業規則などの明確な根拠規定を面整備し、全介護職員に周知している——の全てを

満たすことのほか、「これを満たさない場合」の条件付きだが、「資質向上の目標と具体的な取り組みを定める」ことも可となり緩やかな要件が用意された。

Q&Aによると、「要件を満たすことが難しい理由」としては、「少人数の事業所でポストが限られている」、「法人の運営理念に馴染まない」、「現在人事給与体系の整備中」——などが考えられるとしている。

必要なのは、出来ない理由を介護職員に周知することのみだ。

「資質向上の目標と具体的な取り組み」としては、①資質向上のための計画を立てて研修や技術指導(OJT、OFF-JTなど)し能力評価を行うこと②資格取得のための支援(研修受講のための勤務シフトの調整、受講料などの援助など)——などをあげた。普通の事業所であれば、当然実施している「日常業務」が要件と言える。

この場合、届出書のほか「資質向上のための計画」を別途届け出る必要があるが、計画通り行ったかの実績報告の必要はない。計画どおりに実施出来ない場合でも「この事実のみで要件を満たさないことにはならない」とし、実際の運用は「労使任せ」とした。

定量的要件は実績報告は不要

もう一つの要件となる定量的要件は、これまでに行った賃金改善以外の処遇改善策にかかった概算額を届け

出るもの。2008年10月以降から届出日の前月分までを対象で、全介護職員への周知も必要となる。とは言うまでも、概算額の領収証の添付は不要。「実績報告時の確認対象にはしない」とこちらも「届け出ればOK」な内容だ。

Q&Aでは、対象経費として、就業規則の改正・届出などに使った費用や労務管理のコンサルタント料、新たに雇用した職員や代替職員の人件費、求人費用設備購入費やメンテナンス費などが例示されたが、あくまで基本的な考え方で、「経営的観点から適切に概算されたい」という。

厚生労働省では、「賃金改善以外にも多様な処遇改善策が考えられる。その活動を費用という観点で示し、介護職員と話し合うことで賃金に限らない処遇改善策を進めるきっかけとしてもらいたい」という。

「給与だけではない」には不満の声もありそうだが、職員にとって経営サイドの処遇改善への姿勢を知る機会にはなりそうだ。

Q & A から

【キャリアパスに関する要件について】

(問1) キャリアパス要件等届出書の添付書類は(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介護職員に周知した上で提出することとなっているからである。

(問2) キャリアパス要件等について、実績報告を求

めていないが、届出に虚偽があった場合等の対応はどのようなのか。

(答) キャリアパス要件等

はすべての介護職員に周知した上で届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。

(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。

(問11) 要件(Ⅱ)の「員体的取り組み」として、「資質向上のための計画」に沿って、研修機会の提供

は技術指導等を実施するとともに、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、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介護

職員像及び介護職員のキャリア志向に応じて適切に設定されたい。

(問13) 要件(Ⅱ)の「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。

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。

【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、事業者の経営的観点から概算されたい。

・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

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。

(答) 介護職員に周知することとしており、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。