

全国厚生労働関係部局長会議 事前質問に対する回答

問 1 介護職員処遇改善交付金の実績報告書の添付資料について

- 1 実績報告書にどの程度までの積算資料を求める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。
- 2 法定福利費等について「合理的な方法に基づく概算」とはどの程度までなら許されるか考え方及び具体的な例示を示していただきたい。

(福島県)

(答 1) 実績報告書について

- 1 介護職員処遇改善実績報告書は、事業者の責任において内容について証明することとしており、実績報告としては本様式の記載で足りるものであるが、様式中の「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、交付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。
- 2 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、個々の介護職員、月、詳細な賃金の項目ごとの積算までは求めている。
- 3 また、当該添付書類については、
 - ① 賃金改善の方法や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、特に様式は示さず、事業者の任意の方法による記載によることとしている。

- 4 なお、適切な執行を図る観点から、実施要領において、
- ① 事業者に対処改善の計画をすべての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 事業者に対する本交付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・不正の手段により本交付金を受給した事業者への支給停止等規定
- 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、管内の事業者及び介護職員に対し周知を図りたい。

(答2) 法定福利費等について

- 1 法定福利費等の事業主負担分の増加額の合理的な計算方法については、
 - ① 職員の就業形態・収入等によりに加入する社会保険等が異なること
 - ② 加入する保険者によって適用される保険料率や、事業主と労働者間の負担割合も異なること
 - ③ その計算方法もそれぞれの制度ごとに様々であること（標準報酬・賃金月額）から、国として一律に乗率等の計算方法を示すことは考えておらず、各事業者の実態に応じて妥当と判断される方法により算定していただきたいと考えている。
- 2 なお、合理的な方法とは例えば、当該制度に職員が加入しているかどうか、賃金改善の実施時期及び方法を勘案した上で、賃金改善所要額に各制度の保険料率を乗じる方法等が考えられる。

全国厚生労働関係部局長会議（厚生分科会）における質疑

老

福島県

(質疑事項) 介護職員処遇改善交付金の実績報告書の添付書類について

- 1 実績報告書にどの程度までの積算資料を求める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。
- 2 法定福利費等について「合理的な方法に基づく概算」とはどの程度までなら許されるか考え方及び具体的な例示を示していただきたい。

(質疑要旨)

本事業の事業者における実績を確認するためには、賃金改善額（法定福利費等を含む）を正確に確認する必要があるが、その根拠資料について、国の実施要領の別紙様式5「介護職員処遇改善実績報告書」の※では「積算の根拠となる資料を添付すること。（任意の様式で可。）」とされているのみである。

また、平成21年11月13日付け老健局介護保険計画課事務連絡において、事業者の申請率向上に向けて申請の際の添付書類の簡素化が求められている。

本県としてもこれらの考え方に沿ってできるだけ資料は簡素化して事業者の負担を軽減したいと考えているが、一方で、実績を確認するためには、賃金改善額（法定福利費等を含む）を正確に確認する必要があり、突き詰めれば決算書までという話にもなってしまい、どこまで簡素化すべきか苦慮している状況である。

しかし、都道府県ごとに判断することになると、それぞれ求める資料がバラバラになり事業所の理解が得られにくいこと及び、簡素化しすぎた場合は会計検査時に詳細な実績確認を求められ、かえって事業者の負担が増大する恐れがあると考えている。

このため、制度を創設した国として、実績報告書にどの程度までの積算資料を求める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。

例えば、賃金台帳等や決算書等は求めず、計算した書類のみでOKとしてもいいのか、それとも前年度と今年度の賃金台帳等で一人ひとり差額を確認する必要があるのか等。

また、法定福利費等については、Q&Aの問い7では「合理的な方法に基づく概算にすることができる」とされているが、「合理的な方法に基づく概算」とはどの程度までなら許されるか考え方及び具体的な例示を示していただきたい。

例えば、健康保険料や介護保険料等ごとの総額を示した表等のみでOKなのか、それらの額を計算した基礎資料まで求める必要があるか等。

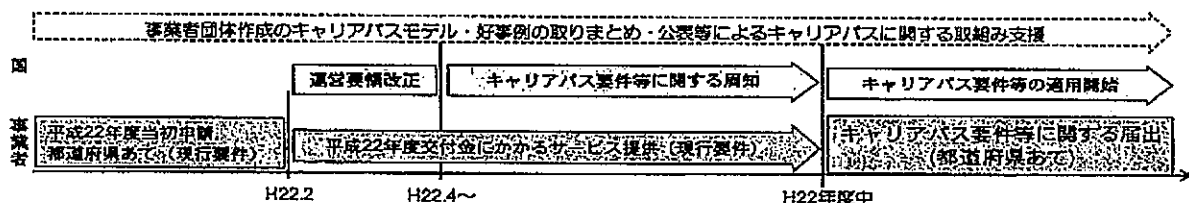
(注) 質疑事項ごとに別業として提出してください。

問9 介護職員処遇改善交付金におけるキャリア・パスの要件について

(答)

- 1 平成21年12月開催の「介護職員のキャリアパスに関する懇談会」における介護分野の関係団体や有識者による意見交換では、キャリアパスに対する取り組みは重要であるとの認識がある一方、事業所規模に応じた一定の配慮が必要等の指摘もあり、要件決定の際の参考とすることとしている。
- 2 また、介護職員処遇改善交付金におけるキャリアパス要件の取扱いについては、
 - ① 適用時期について労使交渉の時期等も踏まえ現場の混乱のないよう周知期間等を設ける
 - ② 手続きについて可能な限り簡素化を図る
 等の一定の配慮を行うことを予定しているところ。
- 3 なお、キャリアパス要件と直接に関係するものではないが、今後、関係団体作成のキャリアパスモデルや好事例等を、厚生労働省において取りまとめ、随時ホームページに掲載する等の方法により、中小の事業者も含めたキャリアパスに関する取り組みの支援を行い、その普及を図ることとしている。

(参考) 今後の介護職員処遇改善交付金事業スケジュール(案)のイメージ図



(別紙3)

全国厚生労働関係部局長会議（厚生分科会）における質疑

老

静岡県

(質疑事項)

介護職員処遇改善交付金におけるキャリア・パスの要件について

(質疑要旨)

平成 22 年度からの交付要件であるキャリア・パスについては、現在鋭意検討中であり、平成 22 年度の承認申請に間に合わないとのことである。

介護職員の離職率が高い理由として、賃金、労働時間などの待遇面、職場の人間関係などの他、キャリアアップが望めないことが挙げられている。

そうした中で、キャリア・パスの要件を新たに加え、事業者キャリア・パスに取り組ませることは介護職員の処遇改善を図る上で重要であると考えているが、一方で、要件を満たさない場合は交付金が減額されることとなっており、中小の事業者にとっては大問題である。

そこで、組織体制が脆弱な中小の事業者でも対応可能なキャリア・パスの要件を提示する必要があると考えるが、国の考え方を伺う。

(注) 質疑事項ごとに別葉として提出してください。

問 18 平成22年度以降の介護職員処遇改善交付金の今後の見通し等について。

(答)

- 1 交付金の対象については、
 - ① トータルの財源が限られていることから、まず人材不足となっている介護職員に重点的に財源を投入する必要があること
 - ② さらに、介護職員についてはその業務内容の割に介護関係職種の中でも低い賃金水準にあることを勘案し、介護職員のみとしている。
- 2 なお、ご指摘のあった、病院と併設している介護療養病床の介護職員については、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る等の人事ローテーションの工夫により交付金の対象となることとしている。
- 3 また、平成24年度以降については、長妻厚生労働大臣から引き続き介護職員の処遇改善に取り組んでいくと申し上げたところであり、確実に介護職員の賃金引き上げが図られるよう、介護職員処遇改善交付金について、全国の事業者に申請をお願いしたい。
- 3 介護職員の処遇改善は喫緊の課題であり、長妻大臣から、今後さらに4年間のマニフェストの実施期間の間に、介護報酬の改定や介護職員処遇改善交付金の効果等も勘案しつつ、4万円の賃金引き上げの実現に向けて取り組む旨の方針を示したところである。

(別紙3)

全国厚生労働関係部局長会議（厚生分科会）における質疑

高 知 県

光

(質疑事項)

平成22年度以降の介護職員処遇改善交付金の今後の見通し等について

(質疑要旨)

介護職員処遇改善交付金は介護人材の安定的な確保に大いに寄与するもの考えていますが、一方、対象が介護職員に限られていること、また、この措置が平成23年度までであることなどから、全ての事業者が活用するまでには至っていません。

交付金を活用していない理由としては、「職種間での不公平感」が最も高く、活用に踏み切れない事業所の大半を占めています。また、病院関係の事業所では、同じ介護職員であっても介護保険適用のベッドの介護職員は交付金の対象となるが、医療保険適用のベッドの介護職員は対象とならないため、給与の公平性と経営上対象外職員の負担が厳しいことを理由に挙げています。

平成24年度以降については、「平成24年度以降も介護職員の処遇改善に取り組む」との方針が発表されたことから、事業者の不安は少なくなっていることは間違いないものの、具体的な対策が示されていないため、躊躇する事業所も依然見られます。

つきましては、早期に現行制度の課題を検討するとともに、今後の制度の全体像を示すことにより、事業者が安心して処遇改善に取り組めるようにしていただきたい。

また、その際には、民主党マニフェストにあった賃金4万円アップへの対応等についても明らかにしていただきたい。