

21生福第6042号
平成22年2月8日

各介護保険事業所の長 様

福島県介護保険室長
(公印省略)

介護職員処遇改善交付金に係る留意事項について（通知）

本県の介護保険行政の推進につきましては、日ごろ御協力をいただき感謝申し上げます。

さて、介護職員処遇改善交付金につきましては、現在、平成22年度分の申請受付を行っておりますが、平成21年度から申請されている事業所におかれましては引き続きの申請をお願いしますとともに、平成21年度に申請されなかった事業所におかれましても、制度の趣旨をご理解のうえ、平成22年度からの申請をお願い申し上げます。

なお、別紙のとおり、本交付金について特に留意すべき事項をまとめましたので、平成22年度分の申請はできるだけ2月19日（金）までに各保健福祉事務所（いわき地区においてはいわき地方振興局）に提出いただきますようよろしくお願いいたします。

また、平成22年度以降、本交付金の申請をし、県が承認した事業所につきましては、介護職員の処遇改善に積極的に取り組んでいる事業所として県介護保険室のホームページに事業所名を掲載させていただきます。

おって、今後、緊急な連絡等を行う必要がある場合等のために、各事業所のメールアドレスを収集したいので、メールアドレスをお持ちの事業所におかれましては、本室あてに事業所番号、事業所名を入力のうえメールの送信をお願いします（県庁介護保険室のホームページにアクセスし、左側の中央付近の「E-Mail」をクリックしメールを送ってください。kaigohoken@pref.fukushima.jp）。

（事務担当 介護保険室 主査 ^{すげの}菅野 電話 024-521-7746・7745）

(別紙)

介護職員処遇改善交付金の申請等に係る留意事項について

(平成22年度分の申請期限)

- 1 平成22年2月サービス分からの申請期限は2月末日までですが、2月19日(金)までに各保健福祉事務所等に届かない場合は、事務手続きのため2月分の交付が4月ではなく5月となってしまう場合がありますので、できるだけ2月19日(金)までの申請をお願いします。

なお、平成22年度分からは原則どおり申請した月の介護報酬分からしか交付されませんので、例えば3月1日に申請した場合は2月分は交付されません。

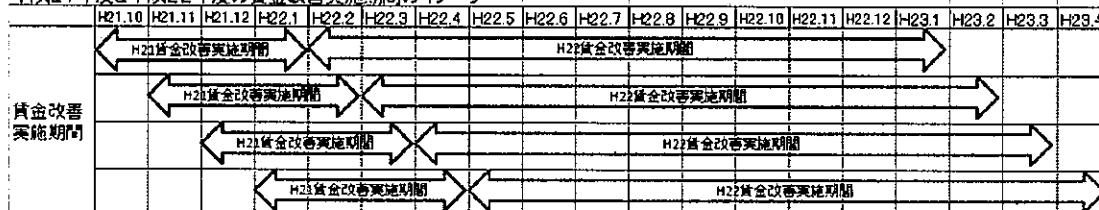
(平成21年度分の賃金改善実施期間)

- 2 様式第2号の介護職員処遇改善計画書の(1)の4の「交付金による賃金改善実施期間」に行った賃金改善額のみが交付金の対象となりますので、例えば、平成21年度の計画書で平成21年10月から平成22年1月としていた場合は、2月以降に支払った分は平成21年度の対象とならなくなります(詳しくは県介護保険室のホームページに掲載のQ&A(その4)の問1をご覧ください。)。もし、平成21年度の計画書が間違っていた場合は速やかに介護保険室(024-521-7746又は7745)に電話してください。

(平成22年度分の賃金改善実施期間)

- 3 平成22年度分の賃金改善実施期間は出来るだけ平成21年度分の賃金改善実施期間の翌月からの連続する12か月としてください(詳しくは県介護保険室のホームページに掲載のQ&A(その4)の問2をご覧ください。)。

平成21年度と平成22年度の賃金改善実施期間のイメージ



(計画書の介護職員に対する周知)

- 4 様式第2号の介護職員処遇改善計画書は、平成22年度の申請においても、必ず雇用する介護職員全員に周知してから提出してください。周知していないことが判明した場合には、国の介護職員処遇改善交付金実施要領の3(交付金の支給要件)の三の要件違反として全額返還していただくことがあります。

(変更の届出)

- 5 会社の吸収合併や新設合併、事業所の新規指定や廃止等により、平成21年度分の申請書や計画書等に変更があった場合は、県の様式第5号による変更届を提出してください。就業規則を改正(介護職員の処遇に関する内容に限る。)した場合も同様です。

(変更の届出)

- 6 平成21年度分の計画書で記載した「交付金見込額（総額）」と実際に交付を受ける額が20%以上違う場合は、変更の手続きが必要となりますので、20%以上違うこととなると分かった時点で、すぐ介護保険室（024-521-7746又は7745）にご連絡ください。

(平成21年度分の実績報告書)

- 7 介護職員処遇改善実績報告書の賃金改善額（法定福利費等の事業主負担額を含む）については、本年1月の説明会でご説明したところですが、1月27日、別添のとおり厚生労働省からキャリアパスの要件等とともに考え方が示されました。

県としては、再度具体的な内容を検討し、4月中旬頃にキャリアパス要件等を含めた説明会を開催する予定としております。

なお、「基本給等による改善額」については、基本的な考え方は1月の説明会で説明しましたとおりですが、添付書類は「(参考様式1) 平成21年度 介護職員処遇改善交付金 賃金改善額総括表」のみとし、賃金台帳の写し及び参考様式2については提出不要としたいと考えております。ただし、賃金台帳、参考様式2と同等の書類、その他本交付金に関する書類は申請者が5年間保管しておいてください。

また、「法定福利費等の事業主負担額」の合理的な計算方法については、今後、国が示した例（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）を基に、具体例を示したいと考えております。

(その他)

- 8 最新情報につきましては、県介護保険室のホームページに随時アップしていきますので、時々の確認をお願いします。

県版のQ&Aはその4までありますのでご覧ください。

(別添)

※ 以下の資料は、全国厚生労働関係部局長会議（H22. 1. 14開催）における本県等からの事前質問と、それに対する厚労省からの回答（H22. 1. 27）のうち、介護職員処遇改善交付金に関するものを抜粋したものです。

全国厚生労働関係部局長会議（厚生分科会）における質疑

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る、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よることができる」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) 質疑事項ごとに別葉として提出してください。

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られたい。

(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。

(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ますが、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。

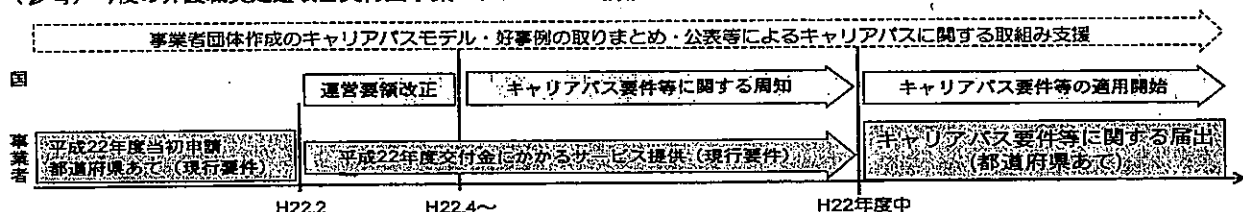
(注) 質疑事項ごとに別葉として提出してください。

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

高 知 県

花

(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と考えていますが、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りらないため、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。

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。