

介護職員処遇改善交付金について（案）

介護職員の賃金改善に充当するための交付金であり、一定の制約はあるが、可能な限り運用において配慮をする。

【通則】

- 本事業の対象は介護事業所に従事する介護職員とし、賃金改善実施期間に介護職員として従事した者については、対象とすることができる。
- 平成 21 年度は処遇改善交付金の交付額を上回る賃金改善を実施するほか、賃金改善以外の処遇改善（例：正規職員への転換、勤務シフトの改善、教育・研修の充実等）を実施すること。ただし、初年度は項目の提出で可とし、一定の事業規模を要件としない。なお、賃金改善以外の処遇改善事項については、処遇改善交付金を充てることはできないことに留意。
- 事業所単位ではなく、事業者（法人）単位又は一定の範囲の事業所で交付金をプールし、介護職員の賃金改善に充てることができるようとする。
- 義務的な経費（社会保険料の事業主負担増加分及び外形標準課税に基づく法人事業税の増加分）については、賃金改善額に含めることができる。
- 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。
- 賃金改善実施期間については、事業者の選択により、サービス提供期間、請求開始以降の期間などを選ぶことは可能であるが、期間の選択の変更は基本的にできないことに留意する必要がある。

【処遇改善計画】

- 処遇改善計画のうち、賃金改善部分の作成に当たっては、交付金見込額を上回る賃金改善（平成 20 年下半期における介護職員の賃金に対する改

善)が見込まれる計画を策定することとなる。

また、交付金見込額と賃金改善額の内容等について、事業所の職員に周知するとともに、処遇改善計画書にはできるだけ介護職員1人当たりの賃金改善見込み額等を具体的に盛り込むこととする。

なお、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。

→ 平成20年度下半期を比較対象とするため、21年4月以降の賃金改善分も比較の対象となる。なお、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ていただきたい。

- また、平成20年度下半期(例えば12月)に報酬改定を踏まえた賃金改善を行った事業者などについては、平成20年度下半期の特定の月(例えば10月)を比較対象とすることも可能とする。
- 処遇改善計画書については、都道府県をまたがる単位での作成は可能であるが、交付金見込額及び賃金改善所要見込み額にかかる部分は都道府県単位で作成する。

【実績報告書】

- 本交付金については、毎年、都道府県に対して実績報告書を提出する。
- 実績報告に際しては、賃金改善に要した費用の総額及びその積算内訳を添付することとする。
- 事業者によって、介護職員の数、処遇改善の方法等は異なるため、賃金改善額が一律である必要はない。
- 他職種とのバランスなどから、結果として、交付金見込み額よりも介護職員の賃金改善額が少ない場合についても対象とする。(年度ごとに交付金の一部返還を可能とする。)

【その他】

- 平成 22 年度以降は、キャリアパス要件を満たさない事業所については減額することとされているが、その具体的なモデルについて、事業者団体に作成していただくとともに、それを踏まえ、厚生労働省において要件を定める予定。
(キャリアパスのイメージ)
 - ・ 介護職員について、ポスト、仕事の内容を設定し、それに必要な能力、資格、経験等を明示する。
 - ・ 上記に応じた給与水準を設定する。
 - ・ 事業者は、要件を満たした給与表等を、都道府県に提出する。
- 併せて、平成 22 年度以降についても、賃金改善以外の処遇改善事項を盛り込むこととする。(一定事業規模を要件とする予定。)
- 不正な行為等が発覚した場合は、厳正に対処することとし、不正に支給を受けた額を返還させるほか、以後、交付金の対象事業者となり得ないものとする。