

## 平成22年度介護職員処遇改善交付金申請のための「キャリアパス」要件について

2009. 12. 11

公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

## 1. 基本的な考え方について

- 介護職員のキャリアパス、各事業所における組織形態・賃金形態が様々であるため、その内容等を一律に定めることは困難である。
- 本来、各事業所の経営理念に基づきキャリアパスも策定されるべきものである。
- 介護従事者が、介護の仕事に継続的に従事できるよう業界全体で推進していくべき課題である。
- 「キャリアパス」を「介護職員処遇改善交付金」の申請要件とした場合、各都道府県において、その内容が適正であるか否かを判断し、不適正とされた場合には交付額を減額することとなる。
- この場合、キャリアパスの内容を一律に規制することになり、各事業所の自立性を損なわせることになることから望ましくない。結果、都道府県ごとの判断基準が異なる、「ローカルルール」に翻弄されることになる。
- ◎ 以上のことから、介護職員処遇改善交付金申請時に必要とされる「キャリアパス」の要件については、「最低備えるべき要件」を満たせば良いこととし、内容も「容易に確認可能なもの」に留めるべきである。

## ※規模による免責(小規模の事業所に対する措置)

- 小規模事業所のみを経営している法人等の場合、キャリアパスの内容は非常に限定的にならざるを得ない。計画策定及び実施体制が困難な事業所に対しては、対象から除外する等、一定の配慮が必要である。

**社会福祉法人改革—ガバナンス強化が必須の課題  
「一法人一事業所」形態の見直しが必要**

## 2. 「最低備えるべき要件」について

## 1) 評価が段階的であること(以下のいずれかを採用していること)

- ① 金銭的評価(給与・手当 等)
- ② 身分的評価(ポスト・ポジション)
- ③ 資格等に対する評価(公的資格・内部資格 等)

☆確認可能な資料:就業規則 給与等の支給規定 等

## 2) 段階を設けるための評価基準があること(以下のいずれかを採用していること)

- ① 勤続年数・経験による評価
- ② 業務内容・スキルに対する評価
- ③ 資格取得に関する評価

☆確認可能な資料:就業規則・給与等の支給規定 等

3) 職員の教育のための取組みがあること

- ① 内部・外部研修
- ② 職場内での教育・指導 等

☆確認可能な資料:事業計画・研修計画・指導マニュアル 等

(注)

- ◎ 「賃金(臨時の賃金を除く)の決定、計算および支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期ならびに昇給に関する事項」は就業規則の絶対的記載事項である。
- ◎ 介護サービス情報公表制度の項目と重複するものについては、受審結果をもって、確認が可能である。

(参考)介護サービス情報公表制度の調査項目

「教育・研修に関するもの」

大項目 II 介護サービスを提供する事業所又は施設の運営状況に関する事項

中項目 5 介護サービスの質の確保のために総合的に講じている措置

小項目 (1)従業者等の計画的な教育、研修等の実施の状況

- ①当該サービスに従事する全ての新任の従業者を対象とする研修を計画的に行っている。

⇒研修計画の確認・実施記録の確認

- ②当該サービスに従事する全ての現任の従業者を対象とする研修を計画的に行っている。

⇒研修計画の確認・実施記録の確認