

Q 3

平成22年度の事業者承認申請について、A事業所とB事業所の処遇改善計画を法人一括で申請し事業者承認を受けました。

この場合、キャリアパス要件と定量的要件は、A事業所とB事業所の両方でそれぞれの要件を満たす必要があるのでしょうか。

A 3

キャリアパス要件は、(I)または(II)のどちらかに該当すればよいのですが、(I)・(II)それぞれの内容は、A事業所、B事業所の両事業所に共通するものとなっていますので、両事業所で要件を満たす必要があります。

定量的要件については、例えば“職場環境”のうち“介護補助器具等の購入、整備等”を行う計画とした場合、A事業所では介護補助器具等を購入、整備する必要がなく、B事業所で必要となる介護補助器具を購入する場合も考えられますので、『B事業所で必要となる介護補助器具を購入する』ことについて定量的要件を満たしていればよいこととなります。

※ ただし、A事業所及びB事業所の「すべての福祉・介護職員に周知」することは必要です。

なお、“処遇全般”の“休暇制度、労働時間等の改善”など、A事業所、B事業所の両方に関係する事項の場合については、それぞれで要件を満たす必要があります。

Q 4

平成22年度の事業者承認申請について、A事業所とB事業所の処遇改善計画を法人一括で申請し事業者承認を受けました。その後、平成22年7月1日にC事業所の指定を受けたので、厚生労働省事務処理要領12の二に基づき変更の届出を行いました。

この場合、キャリアパス要件等届出について、C事業所の取り扱いはどのようになるのでしょうか。

A 4

法人一括で事業者承認を受けている場合の、キャリアパス要件、定量的要件についてはQ3のとおりなので、C事業所においてもキャリアパス要件を満たす必要があります。

定量的要件については、Q3のように、B事業所で実施されていることにより要件を満たしている場合には、キャリアパス要件等届出に係る変更手続きは必要ありません。

なお、キャリアパス要件等届出に関する変更の届出については、厚生労働省事務処理要領第12の四に該当する場合（交付率が変動する場合又は5の一のAとIの要件間の変更に限る。）に必要となります。

Q 5

キャリアパス要件又は定量的要件を満たさない場合について、実際の交付率の計算例を教えてください。

A 5

交付金の額は、厚生労働省事務処理要領 別紙1の「サービス毎に定める交付率」の表により、報酬の総額にサービスの区分及びキャリアパス要件等の適合状況に応じた交付率を乗じて得た額になります。

(例)

サービス種別	給付費の請求額	交付率	キャリアパス要件	定量的要件	交付金額	別紙1
就労継続支援B型	118,580円	2.6%	○	○	1185,580円 × 2.6% = 3,083円	①に該当
就労継続支援B型	118,580円	2.6%	×	○	1185,580円 × 2.6% × 0.9 = 2,774円	②に該当
就労継続支援B型	118,580円	2.6%	×	×	1185,580円 × 2.6% × 0.8 = 2,466円	③に該当

※ 一つの事業所(事業所番号単位)で複数のサービスを提供している場合について、各サービス毎の算出となります。

※ 厚生労働省の事務処理要領では、「報酬の総額×交付率」ですが、実際の請求事務では個人ごとに計算されます。

Q 6

賃金改善以外の処遇改善として、事務処理の迅速化、省力化を図るため、平成21年4月にパソコンを購入し、システムを導入しました。

この場合は、定量的要件に該当するのでしょうか。

また、キャリアパス要件については、平成19年度以降、年度ごとに具体的な研修計画を立てて知識・技術の向上を図っている場合は要件(Ⅱ)の①に当たのでしょうか。

A 6

まず、パソコンの購入、システムの導入については、事務処理の迅速化等を図る目的とのことなので、定量的要件のうち、“職場環境”の“業務省力化対策”に該当します。また、その購入(実施時期)を平成20年10月から平成22年8月末までにされているので、定量的要件を満たしています。

次に、平成19年度以降、年度ごとに具体的な研修計画を立てて取り組まれているならば、「資質向上のための計画に沿って実施」されていることとなりますので、要件(Ⅱ)の①に該当します。

なお、キャリアパス要件(Ⅱ)は、下記の事項も満たす必要があります。

- 要件(Ⅰ)によりがたい理由をすべての福祉・介護職員に周知すること
- 福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見を交換しながら、資質向上のための目標及び①又は②の具体的な取り組みを定め、全ての福祉・介護職員に周知していること

(※ 厚生労働省事務処理要領5参照)

Q7

キャリアパス要件と定量的要件を届け出るに当たり、平成21年3月に任用等の要件及び賃金体系を書面で整備し、職員への周知を行った場合、キャリアパス要件(I)に該当するのでしょうか。

また、定量的要件の“処遇全般”の“賃金体系等の人事制度の整備”にも該当するのでしょうか。

A7

ご質問の場合の、任用等の要件及び賃金体系を書面で整備し、職員への周知を行ったことは、キャリアパス要件(I)に該当します。

定量的要件については、届出書の様式中に「選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と明らかに重複する事項を記載しない。」ことが示されています。

任用等の要件及び賃金体系の整備は、“処遇全般”の“賃金体系等の人事制度の整備”と明らかに重複する事項と考えられますので、定量的要件には該当しません。

『明らかに重複する事項』であるか否かは、その内容の主たる目的がキャリアパス要件、定量的要件のどちらにあるのかという観点から考えてみてください。

(例)

平成18年10月に任用規則、給与規則等を定め、職員に周知している。

→ キャリアパス要件(I)に該当

平成21年3月に事業所の規模、職員構成(年齢・資格・経験等)、経営状況を踏まえて、任用規則等の見直しを経営コンサルタント会社に委託し、見直しを行った。

→ 定量的要件に該当

※ 任用規則等の見直しが主たる目的なので、定量的要件に該当します。