

○ 賃金改善の方法等について

(問1) 厚生労働省の説明資料や報道等において、「15,000円」という金額が出てきているが、15,000円を上回る賃金改善計画を策定しなければ本助成金による助成を受けられないのか。

また、実際の賃金改善額が、賃金改善計画における改善見込額を下回った場合についてはどのような取り扱いとなるのか。

(答)

15,000円については、あくまでも交付率を決定するために用いた指標であり、事業の規模や職員体制によっては、すべての事業者には福祉・介護職員一人当たり月額15,000円の助成が行われるわけではない。

また、例えば次のような場合においては、結果として実際の賃金改善額が賃金改善計画における改善見込額を下回ることも想定されることから、助成金の受給総額から当該賃金改善にかかった費用の差額を年度ごとに都道府県に返還することで足りるものとする。

- ・ 組織における職員構成、障害福祉サービス等給付費収入の変動等により、計画の実行が困難となった場合。
- ・ 当初の見込み通りに福祉・介護職員の増加を図れなかった場合。
- ・ 当初計画を下回る改善について労使の合意が得られた場合。
- ・ その他適当と認められる事由

(問2) 助成金の交付見込額(月額)を上回る賃金改善計画を策定することとされているが、どの程度の水準を上回ればよいのか。

(答)

「上回る」について具体的な数値要件を定めることはないので、適切な設定をされたい。

なお、1年目については、選択的な処遇改善要件として、平成21年度障害福祉サービス等報酬改定を踏まえた賃金改善以外の処遇改善事項(例:正規職員への転換、勤務シフトの改善、教育・研修の充実、子育て支援や腰痛対策の実施等)をチェックすることを要件とし、平成22年度以降は、平成21年度障害福祉サービス等報酬改定を踏まえた処遇改善について定量的な要件を課すこと(例:勤務シフトの改善や教育・研修の充実を一定額分以上行うこと)のほか、キャリア・パスに関する要件を追加することとしており、これを満たさない場合は減額することを予定している。

(問3) 福祉・介護職員の賃金改善見込額について、どのように計算をすればよいのか。

(答)

申請書作成段階における福祉・介護職員の給与水準や、事業の規模等を勘案し、各事業者において見込む賃金改善の金額を推計されたい。なお、実際の賃金改善額については実績報告の段階で確認することとしており、計画の策定時点において当該見込額の積算内訳を求めることはないが、実現可能性のある金額を設定すること。

(問4) 障害福祉サービス等給付費の収入が処遇改善計画時を大きく上回った結果、実際に受給した助成金の額が当初の賃金改善計画作成時の見込み額を上回ったことにより、助成金による当初の賃金改善計画を上回る額の改善が可能となった場合、当該上回った額への助成金の充当は可能か。

(答)

助成金受給額の範囲内において、福祉・介護職員の賃金改善を行う場合、助成金の充当は可能である。

(例) 助成金見込額(月額) 150,000円

助成金受給額(月額) 165,000円(見込額+15,000円)

常勤換算職員数10.0、賃金改善見込額が15,500円としていた場合

⇒16,500円以上の改善を行った場合、助成金の返還の必要はないものとする。

(問5) 全職員一律に助成金を分配する必要があるのか。例えば、全常勤職員の賃金改善額は同額又は同水準でなければならないのか。

(答)

賃金改善見込額等は処遇改善計画書の作成単位全体の平均で見ることとしており、全職員同額の賃金引き上げは行う必要はない。

(問6) 定期昇給の実施も賃金改善と認められるのか。

(答)

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。



(問 10) 対象事業者の責務として、「交付金による賃金改善を行う給与の項目以外の給与の水準を低下させてはならない。」とあるが、業績悪化等により賃金を引き下げざるを得ない場合はどうするのか。

(答)

もともと業績等に応じて変動することとされている給与（賞与等）については、業績悪化等により引き下げ等を行うことを妨げてはいない。

ただし、業績悪化等で、業績等に応じて変動することが想定されない給与を引き下げた場合等については、実施要領の 11 に定めるところによる。

(問 11) 職員への周知はどのように行うのか。

(答)

職員への周知については、福祉・介護職員処遇改善計画書を用いることとする。

当該計画書には、助成金見込額と賃金改善見込額及び賃金改善の方法等について、事業所の職員に周知するとともに、できるだけ福祉・介護職員 1 人当たりの賃金改善見込み額を盛り込むこととしている。

具体的な周知の方法については、例えば、当該計画書を全事業所に掲示することや全従業者に通知すること等が考えられるが、各法人において適切な方法を選択されたい。また当該計画書に加え、必要な資料を併せて周知することも可能である。

なお、助成金事業の経済危機対策としての趣旨にかんがみ、この助成金について速やかに職員に周知するとともに、処遇改善計画の内容や賃金改善の見込み額についても周知されたい。

○ 対象者等について

(問 12) 福祉・介護職員の定義如何。福祉・介護職員以外の職種は対象とならないのか。

(答)

福祉・介護職員の対象については、事務処理要領（案）2 の第三号に対象職種を定めており、他の職種は対象とならない。

福祉・介護職員以外の職種の処遇改善については、障害福祉サービス等報酬改定等を活用し対応されたい。

(問 13) 福祉・介護職員が足りず、看護職員の余剰分を、人員基準の福祉・介護職員としている場合でも交付金の対象となるのか。

(答)

人員配置基準を満たした上で、看護職員が、福祉・介護職員として従事している場合は、助成金の対象となる。

(問 14) 福祉・介護職員が派遣労働者の場合でも交付金の対象となるのか。

(答)

事務処理要領(案)2の第三号に定めている福祉・介護職員であれば派遣労働者であっても本助成金の対象とすることは可能であり、派遣元と相談の上、助成金を派遣料金の値上げ分等に充てることは可能である。この場合においては、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとする。

(問 15) 基準該当サービス事業所は、本助成金の支給対象となりうるのか。

(答)

基準該当サービス事業所については、各都道府県の実情に応じて、助成金の対象とすることができる。

対象とされた場合には、指定障害福祉サービス事業所と同様に、処遇改善計画を作成の上、助成金対象事業所の承認の申請を行う。

なお、基準該当サービス事業所への助成金の支払いは、通常の障害福祉サービスの費用の支払いに準じ、国保連等から支払われることとなる。

(問 16) 新規指定の事業者は、本助成金を受けられないのか。

(答)

新規指定事業者についても、本助成金の助成対象である。この場合において、処遇改善計画書における賃金改善額については、賃金のうち助成金を充当する部分を明確にすることとする。方法については、就業規則等に明記する、雇用契約書に記載する等が考えられる。

(問 17) 新規に増員した福祉・介護職員の賃金改善額については、どのように取り扱うのか。

(答)

当該者の賃金のうち助成金を充当する部分を明確にすることとする。

(問 18) 雇用する職員の員数や、個別の職員の入れ替わりにより、職員構成に変更があった場合の賃金改善額の考え方について。

(答)

この場合の賃金改善額については、「比較対象年度である平成 20 年度に適用されていた賃金算定ルールを当該年度に勤務している福祉・介護職員に適用した場合の賃金総額」と「当該年度に受給した交付金の総額」の合計額を、「実際に当該年度に支給した賃金総額」が上回っていればよいという考え方となる。

こうした考え方により、実際の賃金改善額の計算については、個々の事業者の実態に応じた適切な方法で行われたい。

例えば、手当を新設した場合や昇給額が計算できる場合等、賃金改善の方法によって明確に賃金改善額が区分できる場合は、当該改善額の総額が、助成金の総額を上回っていればよい。