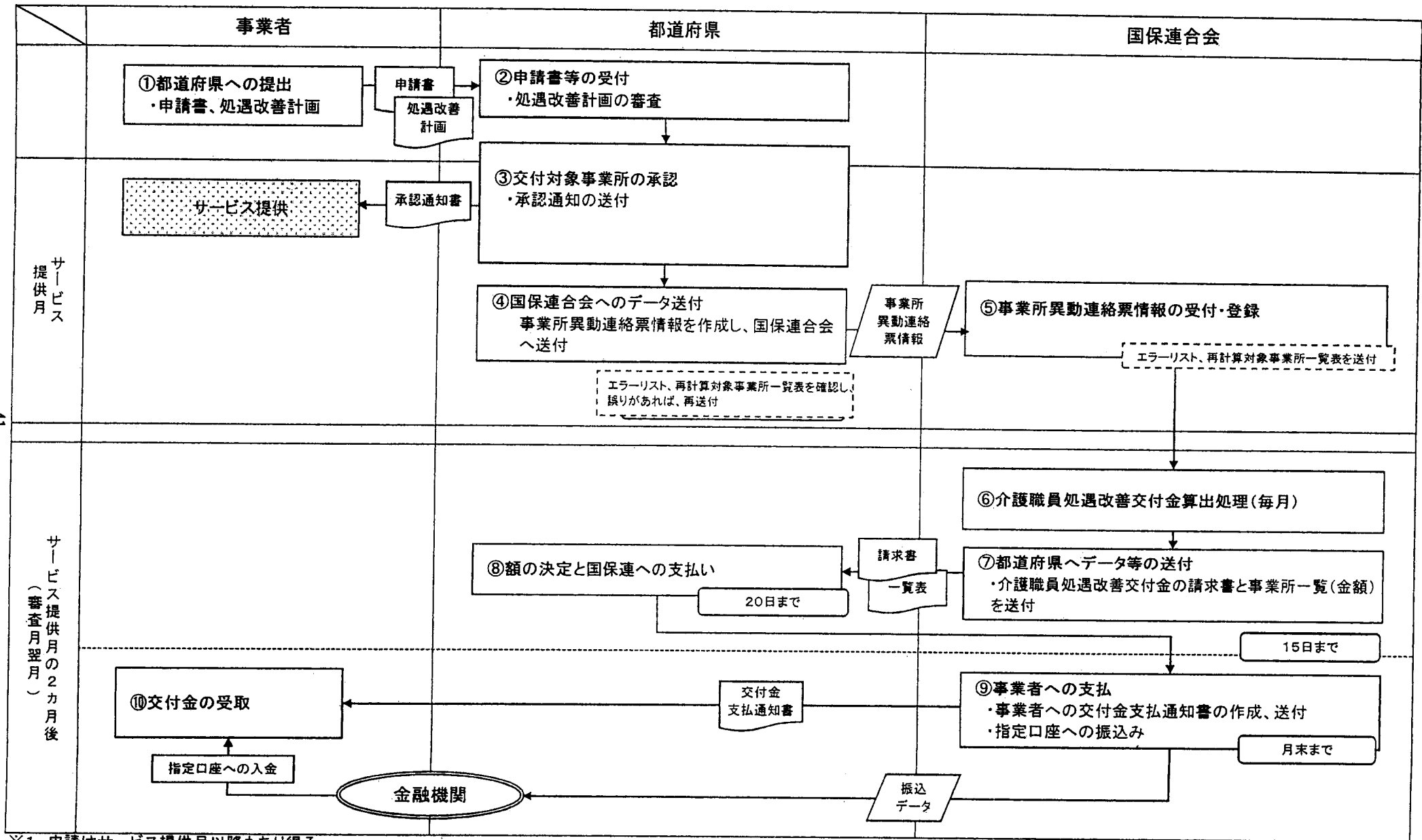


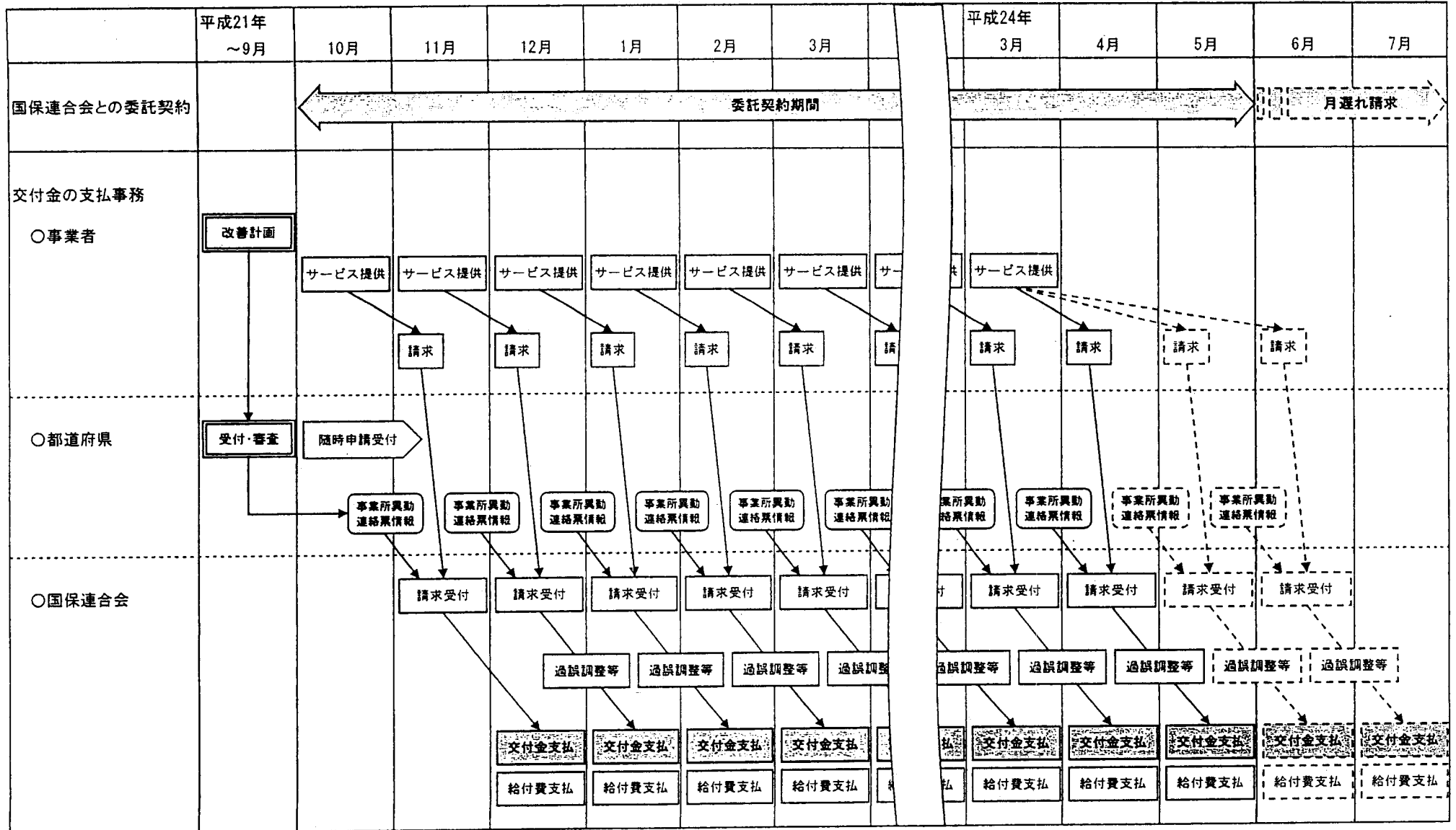
介護職員処遇改善交付金(仮称)にかかる事務処理の流れ(案)



※1 申請はサービス提供月以降もあり得る。

※2 国保連への事務委託の範囲については、各都道府県の実情に応じて変更することが可能である。

介護職員処遇改善交付金(仮称)に係る事務処理等の流れ(委託契約期間中の支払サイクル)(案)



※請求とは、介護報酬本体の請求である。

※平成21年10月サービス分に係る交付金の支給については、当該月より前の過誤調整は行わない。

※国保連合会において把握できない過誤(保険者が直接行ったもの)については、都道府県と事業者間で行う。

※国保連合会において平成24年7月(委託期間の最終月)の月遅れ請求に係る交付金支給後の過誤調整等は行わない。

## (2) 交付金の執行方針

### 介護職員処遇改善等臨時特例交付金の予算執行方針（案）

#### 1 介護職員処遇改善交付金（事業費）分

(1) 予算額 3923億円

#### (2) 配分方法

$$3923\text{億円} \times \frac{\text{当該都道府県の第4期における交付金所要見込み額}}{\text{全国の第4期における交付金所要見込み額}}$$

※ 交付金所要見込み額は、第4期の介護報酬総額に当該交付金の交付率等に乗じて各都道府県が算出するもの。

※ 実際の交付額は、上記の方法により算出した額と事業に要する費用（寄付金その他の収入額を控除したもの。）のいずれか低い方の額。

#### (3) 今後の執行時期（予定）

平成21年  
6月まで

・各都道府県から交付金所要見込額を調査（1回目）

7月～9月

・交付額の配分を決定し、そのうち7割を内示（1回目）

・交付決定（1回目）

平成22年  
1月～3月

・各都道府県から10月以降に施行状況を踏まえた交付金所要見込額を調査（2回目）

・交付額の配分を再決定し、残りの額（全体で3割）を内示（2回目）

・交付決定（2回目）

#### 2 介護職員処遇改善交付金（事務費）分

(1) 予算額 51億円

#### (2) 配分方法

以下の①と②を合計した額

① 基本定額分（人件費①、システム改修費）

1県あたり 22,801,700円

② 事業所数比例分（人件費②、通知書作成、説明会開催等の物件費）

$$40\text{億円} \times \frac{\text{当該都道府県の請求事業所数（サービス別）}}{\text{全国の請求事業所数（サービス別）}}$$

- ※ 請求事業所数は、直近の実績（交付金対象サービスのものに限る。）。
- ※ 実際の交付額は、上記の方法により算出した額と事業に要する費用（寄付金その他の収入額を控除したもの。）のいずれか低い方の額。

(3) 今後の執行時期（予定）

- ・ 事業費の内示・交付決定（1回目）にあわせて  
全額を内示、交付決定

3 施設開設準備経費助成特別対策事業分

(1) 予算額 約673億円

(2) 配分方法

各都道府県毎に、介護基盤緊急整備等臨時特例交付金に対する協議等を考慮の上、配分する予定。

(3) 今後の執行時期（予定）

- |              |                   |
|--------------|-------------------|
| 平成21年7月初旬～中旬 | ・ 各都道府県より第一次協議書提出 |
| 7月末～8月中旬     | ・ 内示              |
| 8月末          | ・ 申請書提出           |
| 9月           | ・ 第一次協議分の交付決定     |

※ 第二次協議の時期については検討中。

4 定期借地権利用による整備促進特別対策事業分

(1) 予算額 約125億円

(2) 配分方法

各都道府県毎に、介護基盤緊急整備等臨時特例交付金に対する協議等を考慮の上、配分する予定。

(3) 今後の執行時期（予定）

- |              |                   |
|--------------|-------------------|
| 平成21年7月初旬～中旬 | ・ 各都道府県より第一次協議書提出 |
| 7月末～8月中旬     | ・ 内示              |
| 8月末          | ・ 申請書提出           |
| 9月           | ・ 第一次協議分の交付決定     |

※ 第二次協議の時期については検討中。

※ 事務費助成特別対策事業分（3及び4に係る事務費）

別途示す配分率に基づき、厚生労働大臣が、必要と定めた額を予算の範囲内で各都道府県へ配分するものとする。

### (3) 基金条例案

〇〇(都道府)県介護職員処遇改善等臨時特例基金(仮称)条例(参考例)(素案)

#### (設置の目的)

第一条 介護保険法(平成九年法律第二百二十三号)に基づく制度の円滑な運営及び介護職員のさらなる処遇の改善等を図るため、〇〇(都道府)県介護職員処遇改善等臨時特例基金(以下「基金」という。)を設置する。

#### (基金の額)

第二条 基金の額は、〇〇(都道府)県が交付を受ける介護職員処遇改善等臨時特例交付金の額とする。

#### (管理)

第三条 基金に属する現金は、金融機関への預金その他最も確実かつ有利な方法により保管しなければならない。

2 基金に属する現金は、必要に応じ、最も確実かつ有利な有価証券に代えることができる。

#### (運用益の処理)

第四条 基金の運用から生ずる利益は、一般会計歳入歳出予算に計上して、この基金に編入するものとする。

#### (繰替運用)

第五条 知事は、財政上必要があると認めるときは、確実な繰戻しの方法、期間及び利率を定めて基金に属する現金を歳計現金に繰り替えて運用することができる。

#### (処分)

第六条 基金は、次の各号に掲げる場合に限り、これを処分することができる。

- 一 介護保険法(平成九年法律第二百二十三号)に基づく指定を受けた事業者の行う介護職員の賃金改善に要する経費を当該事業者に助成する事業のための財源に充てる場合
- 二 〇〇(都道府)県又は市町村が行う施設開設準備経費助成特別対策事業のための財源に充てる場合
- 三 〇〇(都道府)県又は市町村が行う定期借地権利用による整備促進特別対策事業のための財源に充てる場合
- 四 前各号の助成を実施するための準備経費等の財源に充てる場合

#### (委任)

第七条 この条例の施行に関し必要な事項は、知事が別に定める。

#### 附 則

##### (施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

##### (この条例の失効)

2 この条例は、平成二十四年三月三十一日に、その効力を失う。ただし、第六条第一号及び第四号の事業の実施に係る精算を目的として基金事業の延長をした場合は、当該精算を完了した日に、その効力を失うものとする。

- 3 前項の規定にかかわらず、この条例中第六条第二号及び第三号の特別対策事業にかかる部分については、当該事業の実施を目的として基金事業の延長をした場合、当該精算を完了した日に、その効力を失うものとする。
- 4 前二項の場合において、基金に残額があるときは、当該残額を予算に計上し、国庫に納付するものとする。

現任・新規介護職員等の研  
修支援・養成関係



### 3 現任・新規介護職員等の研修支援・養成

#### (1) 代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業について

##### ア 緊急雇用創出事業について

- 平成21年度補正予算(案)では、平成20年度第2次補正予算で措置された緊急雇用創出事業(1,500億円)において都道府県に創設した基金を3,000億円積み増し、事業の拡充を図ることとされているところ。
- 緊急雇用創出事業の拡充に際し、介護・福祉等の分野は、重点的に雇用創出を図ることとされており、3,000億円の積み増し分のうち、都道府県への交付額の算定にあたっては、500億円分を介護職員数等の客観指標に応じて配分することとしており、下記の事業を含め、これらの分野における積極的な活用を図られたい。  
なお、500億円分は積み増し分を交付する上で用いた算定方法であり、これらの分野における上限値や目標値ではないことを申し添える。
- また、緊急雇用創出事業は、地域の実情に応じて実施するものであり、以下の事業を地域の実情に応じてアレンジしたり、地域のニーズに応じて、介護・福祉分野に係る別の事業を実施することも可能である。

##### イ 具体的な事業内容について

- 緊急雇用創出事業の拡充に伴い、介護保険サービス事業その他の福祉サービスに従事する職員(以下「介護職員等」という。)の資質向上等を図るとともに、地域におけるさらなる雇用創出を図る観点から、介護職員等を研修等に派遣する場合に必要な代替職員を雇用する事業(以下「本事業」という。)を、緊急雇用創出事業の事業例として新たに位置づけることとしている。
- 具体的な本事業の内容としては、  
事業例1 介護サービス事業所又は施設(以下「事業所等」という。)が、現に雇用する介護職員等(以下「現任介護職員等」という。)の資質向上を図るため、当該現任介護職員等を事業所等が策定する研修計画に基づく研修等に参加させる場合に必要な代替職員を雇用する事業  
事業例2 外部機関からの依頼等に基づき、介護職員等の資質向上等のための研修における講師として、現任介護職員等の派遣等を行う場合に必要代替職員を雇用する事業

事業例3 インドネシア又はフィリピンとの経済連携協定による介護福祉士候補者を受け入れた事業所等が、当該介護福祉士候補者に事業所等が策定する研修計画に基づき、外部の日本語研修等を受講させる場合等に必要な代替職員を雇用する事業等を想定している。

- 事業例1にいう研修等について、具体的に定めることは想定しておらず、都道府県において必要であると認める研修等とされたい。  
また、研修等は事業所等を離れて行うものに限らず、事業所等内で行う研修等も含み、その形式については、講義形式・実技指導形式等いずれによることも可能であると考え。  
なお、研修等の実施主体は事業所等の外部機関である必要はなく、事業所等自らが実施する（又は外部に委託して行う）研修等でも可能である。
- 本事業により雇用する代替職員の雇用期間については、実質的には1年間が限度となる（緊急雇用創出事業における労働者の雇用・就業期間は原則6月未満とされているが、介護・福祉分野の事業については当該期間について1回に限り更新が認められているため。）。
- 本事業により雇用する代替職員の勤務時間については、現任介護職員等が研修に参加する（講師に従事する）時間数の合計を当該代替職員の勤務時間の合計で除した数が4分の1以上であることが望ましいと考えている。
- 都道府県におかれては、将来の高齢者人口の増加を見据えた介護人材の育成・確保をより一層図る観点からも、本事業を緊急雇用創出事業における重点分野として位置づけ積極的な活用をされたい。  
また、管内の事業所又は施設に対して、
  - ・ 本事業を活用することにより事業所等の介護職員等に対し研修の機会をより一層確保できること
  - ・ 事業所等の介護職員等の資質向上は、サービスの質の向上につながるものであること
  - ・ 本事業において雇用した代替職員は将来の介護サービスの担い手たりうる者であること等を広く周知し、本事業の積極的な活用を促されたい。
- 以下に、本事業におけるQ&A（案）を示すので、都道府県におかれては参考とされたい。

現任介護職員等の研修支援事業におけるQ & A（老健局振興課作成）

- ※ 緊急雇用創出事業に関しては、「緊急雇用創出事業の実施について」（平成21年1月30日厚生労働省職業安定局長通知）（以下「通知」という。）及び「ふるさと雇用再生特別基金事業及び緊急雇用創出事業に関するQ & A」（以下「緊急雇用創出事業等Q & A」という。）も併せて参照されたい。（通知及び緊急雇用創出事業等Q & Aについては都道府県労働部局に配布済み）
- ※ なお、本Q & Aは現時点における考え方を示したものであり、今後内容に変更が生じることもあり得る。

○ 研修の内容等について

（問1）事業例1にいう「研修等」とはどのような研修を指すのか。

（答）対象となる研修等について具体的に定めることは想定しておらず、都道府県において適当と認める研修等とされたい。なお、例えば次のような研修等を想定している。

- ・ 介護職員基礎研修、訪問介護員研修（1級課程・2級課程）
- ・ ユニットケアリーダー研修
- ・ 認知症介護実践研修、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修、認知症介護指導者養成研修
- ・ 介護福祉士国家試験受験対策講座
- ・ 介護支援専門員研修
- ・ サービス提供責任者実務者研修
- ・ 都道府県又は事業者団体等が実施する介護従事者向け研修等
- ・ その他介護職員等の資質向上に有益であると判断される研修等

（問2）事業例2には、事業所等で新規に雇用した介護職員等に係る教育担当者を当該事業所等の現任介護職員等より任命し、OJTを行う場合も含まれると解して良いか。

（答）事業例2における「講師等」には、OJTを行う教育担当者は含まれないものとする。

（問3）事業例3では、外国人介護福祉士候補者について外部の日本語研修等を受講させた場合の代替要員を確保する事業が例示されているが、事業所等の職員を教育担当者とした場合の代替要員を確保する事業は対象とならないのか。

（答）事業所等の職員が、外国人介護福祉士候補者の教育担当者として指導を行うことにより、本来の業務に専念できないような場合であって、当該職員の代替職員を確保する場合には対象として差し支えないものとする。

なお、この場合、本事業により雇用できる代替職員の人数は、当該教育担当者の勤務時間数と同等の勤務時間数を確保するために必要な人数が上限となる。

(例) 教育担当者が週40時間勤務する場合の代替職員の人数の上限

- ・ 週40時間勤務する代替職員を1人雇用 → 可
- ・ 週20時間勤務する代替職員を2人雇用 → 可
- ・ 週30時間勤務する代替職員を1人と週10時間勤務する代替職員1人の合計2人を雇用 → 可

#### ○ 事業の実施について

(問4) 本事業と介護職員処遇改善交付金との関係はどうか。

(答) 本事業は現に介護に従事する職員が研修を受講するにあたって、研修受講中は介護における労働力が低下することから、代替職員によりその補填を行うことを目的としているものであり、介護処遇改善交付金とはその目的・趣旨が異なる。したがって、研修受講者及び代替職員に対する賃金等の一部を介護職員処遇改善交付金から支出することも可能である。

#### ○ 代替職員について

※ 緊急雇用創出事業等Q&Aの19～25も併せて参照されたい。

(問5) 本事業に係る事業経費の水準はどの程度か。

(答) 本事業における事業経費については、代替職員の雇用形態、各地域の賃金相場や雇用情勢により各都道府県において必要とされる経費は様々であると考えられる。また、緊急雇用創出事業においては、都道府県の事業全体の事業費のうち人件費(賃金、通勤手当等の諸手当、社会保険料に係る事業主負担を含む)の占める割合が概ね70%以上であることとされていることも併せて考慮し、各都道府県において適切な設定をされたい。なお、都道府県は自らの財源により、事業の上積みをする事及び事業を受託した法人が事業費以外の財源を当該代替職員の人件費に充てることも可能である。

(問6) 代替職員の対象は介護職員のみか。

(答) 基本的には、介護職員(訪問介護員等)を念頭に置いているが、地域の実情を踏まえ適切に判断されたい。ただし、介護施設等に従事する事務職員については本事業の対象職種とはならないものとする。

(問7) 代替職員の募集方法について。

(答) 受託事業者が、ハローワーク等に登録をするほか、人材派遣会社を活用す

るなど様々な方法が考えられる。また、都道府県のホームページ等で随時情報提供をされたい。

(問8) 代替職員の勤務日は現任介護職員等の研修参加日に限られるのか。

(答) 代替職員の勤務日が現任介護職員等の研修日である必要はない。

(問9) 代替職員は、研修に参加する現任介護職員等1人につき1人か。

(答) そのようなことはなく、例えば次のような雇用が可能である。

(例) 事業所が作成した研修計画において、

職員A 週3時間研修

職員B 週3時間研修

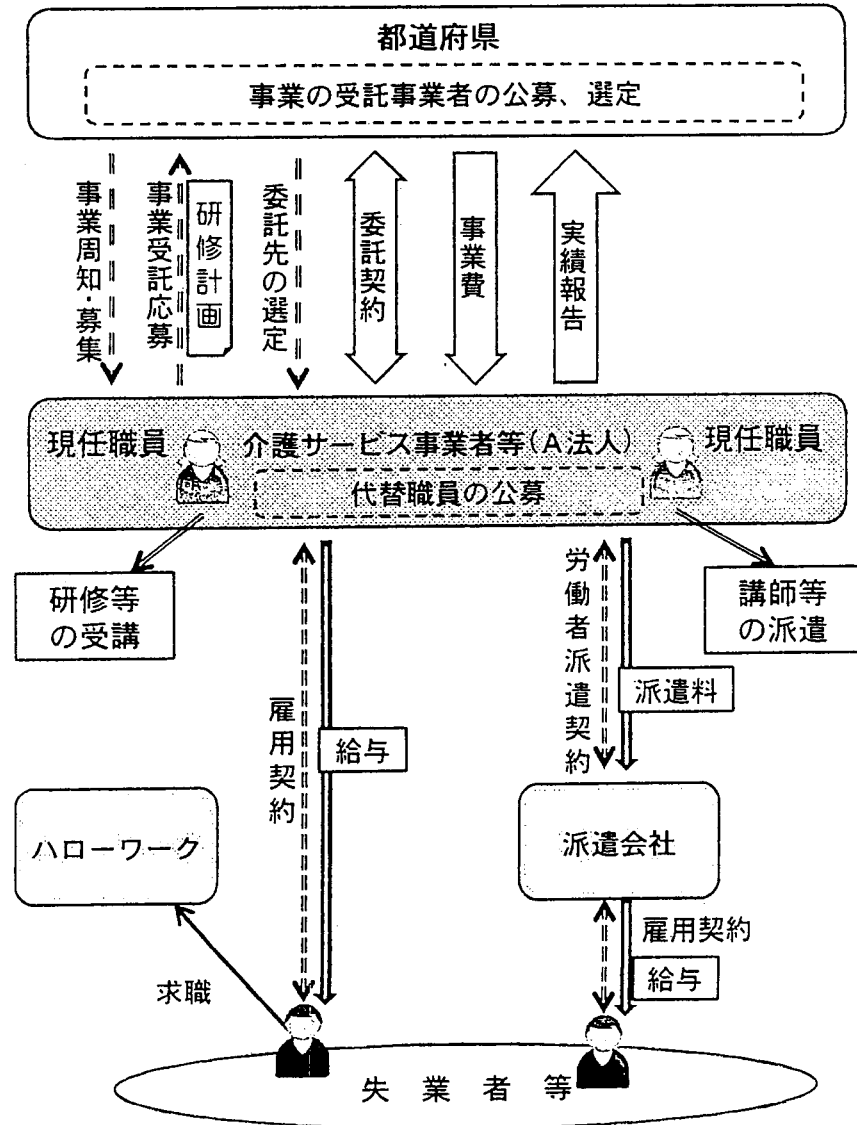
職員C 週4時間研修      研修時間の合計＝週10時間

現任介護職員等が研修に参加する(講師に従事する)時間数の合計を当該代替職員の勤務時間の合計で除した数が4分の1以上であることが望ましいことから、週40時間勤務の代替職員D(複数名の場合はそれぞれの代替職員の勤務時間の合計が週40時間)の雇用が可能である。

# 代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業の流れ（例）

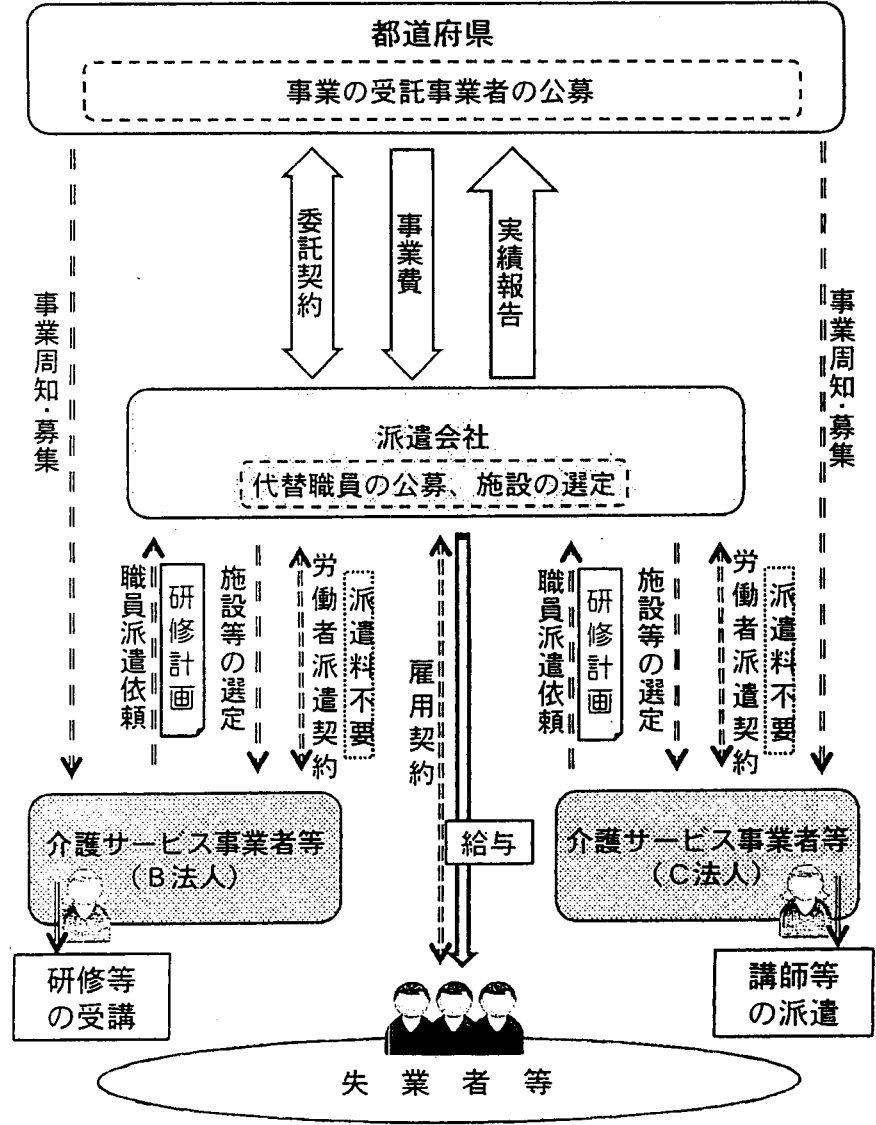
## 1. 個々の介護サービス事業者等に事業委託をするケース

（委託先が複数になることが原則）



## 2. 派遣会社に事業委託するケース

（一般的には委託先は地域ごとに一業者になると思われる）



これらは事業のスキームの例示であり、他の形態で事業を行うことは差し支えない。

## (2) 新規介護職員の養成について

### 社会福祉施設等における職業訓練について

- 介護職員等の確保を図る観点から、介護分野の経験のない離職者等が介護分野で活躍できるよう、今般の経済対策で創設される予定の緊急人材育成・就職支援基金に基づく事業として、民間教育訓練機関等による介護ヘルパー2級や介護職員基礎研修などの資格取得を目指す訓練に加え、社会福祉施設等の現場において職業訓練を実施する。

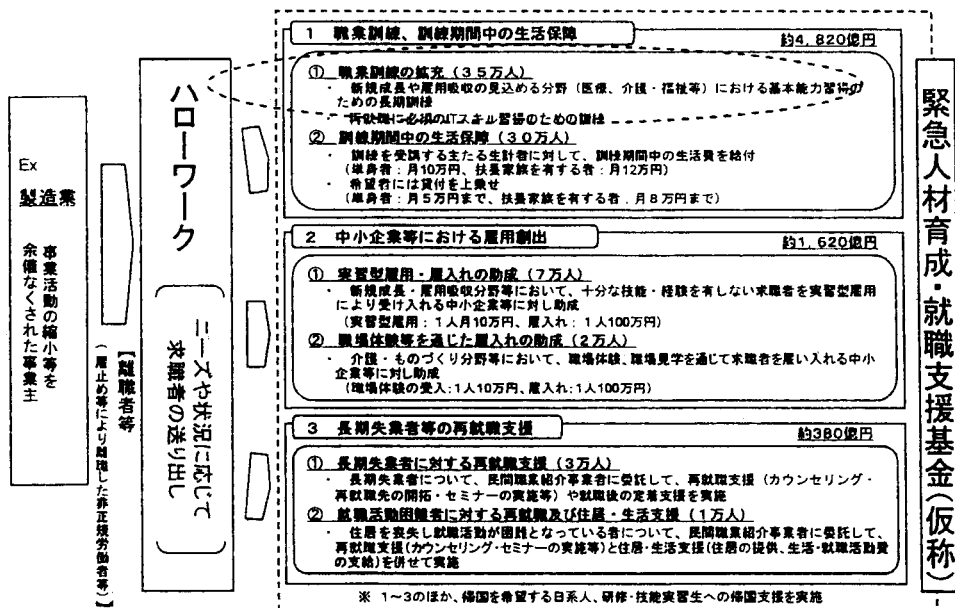
社会福祉施設等における職業訓練は、当該基金のうち、新規成長・雇用吸収の見込める福祉分野で求められる基本能力習得のために訓練を実施するもの。

- 緊急人材育成・就職支援基金事業のスキームは下図のとおりとなっている。当事業は緊急人材育成支援事業として実施され、基金は中央職業能力開発協会に創設される。基金による職業訓練は、同協会が策定する訓練基準に基づき、これに適合する場合、基金訓練として認定され、当該職業訓練を行った場合に訓練奨励金が支給される仕組みとなっている。

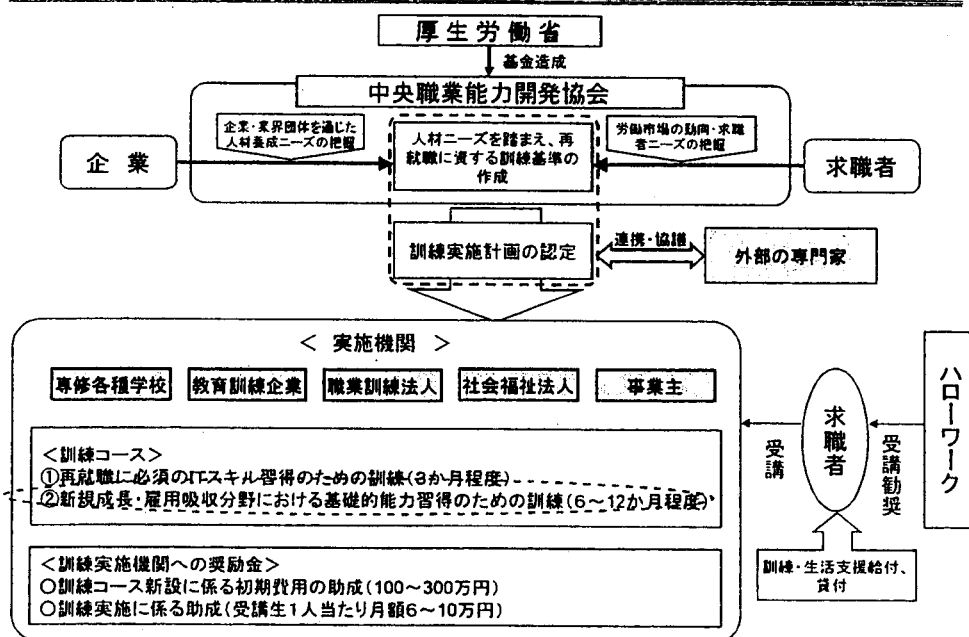
### 緊急人材育成・就職支援基金(仮称)の概要

7,000億円

- 雇用保険の受給資格のない者(非正規離職者、長期失業者など)等に対する新たなセーフティネットとして、今後3年間、基金を造成し、ハローワークが中心となって、職業訓練、再就職、生活への支援を総合的に実施。



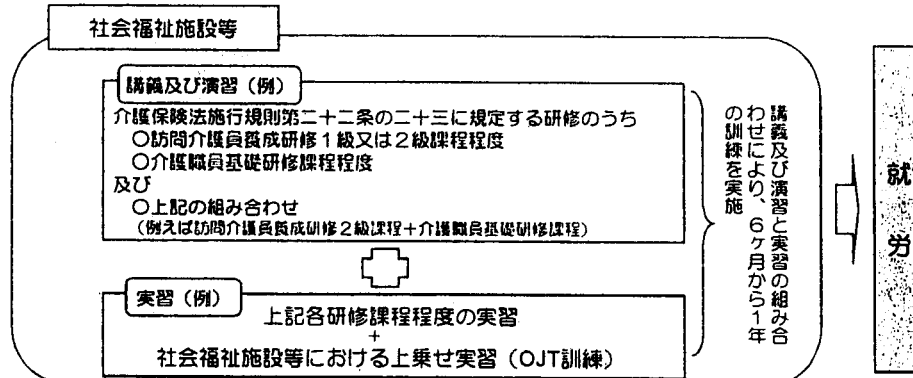
## ★ 緊急人材育成支援事業の概要



- 実際にどのような訓練を実施するかについては、座学や、座学と実習を組み合わせたもの、事業所における実習など、より実践的な能力を習得することができるような内容とする予定である。

### 社会福祉施設等で行う職業訓練のイメージ (素案)

○職業訓練後の就労の継続性を高めるため、現行の介護職員の研修レベルの講義・演習と、比較的長期の社会福祉施設等における実習を受講することにより、介護職員としての即戦力を養成する内容とすることが望ましい。

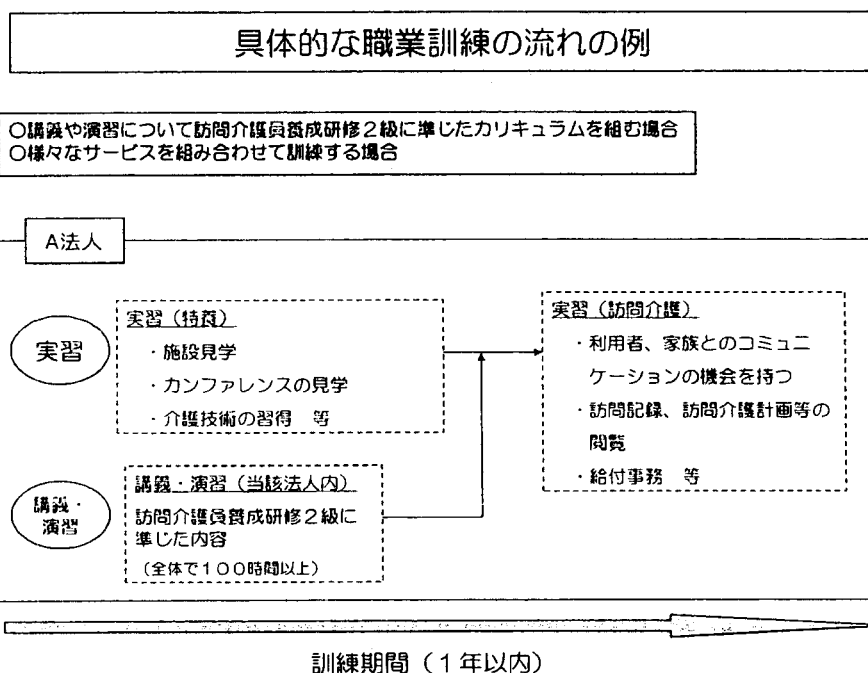


○職業訓練コーディネイト機関が基準に基づき社会福祉施設等を選定

○介護保険法に基づく都道府県知事による指定 (介護保険法施行令第3条第1項第2号に基づく指定) ※新たに研修実施機関として指定する必要がある場合



上図は、座学と実習を組み合わせたもののイメージで、介護保険法施行規則第22条の27に規定する介護職員基礎研修課程、又は訪問介護員養成研修1級あるいは2級の実習に係るカリキュラムに加え、介護保険法等に係る給付管理事務や送迎等、社会福祉施設等の創意工夫によるOJT訓練を実施することを想定したものであるが、あくまで一例であり、今後作成される実施要綱に定められた基準に沿ってカリキュラムを設定する必要がある。



上図についても、訓練実施機関が同一法人内で、座学と実習を組み合わせて実施することをイメージしたものであり、これに限ったものではない。

訓練の全体像については、訓練実施機関が、本事業に係るコーディネート機関（中央職業能力開発協会の予定）の助言・援助のもと、適切な訓練コースを設定することを予定している。

- なお、座学や実習を組み合わせて行うことが困難な場合には、複数の実施機関が共同で訓練コースを設定していくこと等も想定している。
- 中央職業能力開発協会は、本事業の訓練が求職者の再就職に真に資するものとして設定、実施されるよう、今後、訓練が満たすべき基準を策定し、公表することとなっている。

- なお、施設で受け入れる訓練人員については、小規模な社会福祉施設等においても実施可能となるように、例えば、事業所における訓練のみを行う場合は1人からでも実施可能となるように配慮する予定である。
  
- 具体的な訓練期間や訓練人員、訓練実施機関に支給される奨励金等事業の詳細については、今後職業能力開発局より発出される通知等を参照されたい。なお、通知が発出された際には、老健局からも各都道府県の福祉担当部局へ情報提供を行う予定であり、本事業の積極的な活用を図るよう、福祉関係事業所及び管内市町村へ周知願いたい。

# 地域相談体制の強化関係

## 4 地域相談体制の強化

### 地域包括支援センター等における業務補助等を行う事業について

- 高齢者等が住み慣れた地域で生活できるよう、地域包括支援センターや在宅介護支援センター等（以下「地域包括支援センター等」という。）に相談支援の専門職のバックアップを行う事務職員等を雇用する事業（以下「本事業」という。）を緊急雇用創出事業の事業例として新たに位置づけることとしている。
  - 地域包括支援センター等に配置されている専門職（ケアマネジャー、保健師、社会福祉士）が、本来の相談支援業務に集中できる環境を作るため、利用者に関する情報整理等、専門職の業務を軽減するための事務や、認知症について正しい理解を持ち、認知症の方を適切な支援へつなげる業務等を行う職員を配置する事業である。
  - 業務の例示
    - ・利用者に関する情報の整理
    - ・連絡会議等の開催のための関係者との連絡調整
    - ・認知症の方に対する適切な支援へつなげるための業務 等
  - 職員配置の例示
    - ・事務職員
    - ・認知症サポーター研修修了者など認知症の方への一定程度の理解がある者
    - ・介護予防のケアプラン作成担当者などが考えられる。
- ※ なお、これらの業務等については、例示として挙げたものであり、地域の実情に応じた職員を配置することができる。
- 本事業は、地域包括支援センター等の実施主体である市町村が実施することを想定しているが、地域包括支援センター等の委託先に本事業の実施を委託することもできる。
  - また、地域包括支援センターには、ランチ（住民の利便性を考慮し、地域の住民から相談を受け付け、集約した上で、地域包括支援センターにつな

ぐための「窓口」) やサブセンター (市町村や社会福祉法人等が、在宅介護支援センターの職員を地域包括支援センターの職員として採用するなどした後、その職員を、在宅介護支援センターに併設する地域包括支援センターの支所で勤務させ、地域包括支援センターの機能の一部を行わせるような形態) も含まれる。

- 本事業により雇用する職員の雇用期間については、実質的には1年間が限度となる。(緊急雇用創出事業における労働者の雇用・就業期間は原則6月未満とされているが、介護・福祉分野の事業については当該期間について1回に限り更新が認められているため)
- 雇用期間終了後、引き続き雇用を継続する場合は、地域支援事業交付金等の別財源を活用されるようお願いしたい。
- 都道府県におかれては、本事業を緊急雇用創出事業における重点分野として位置づけ、管内の市町村に積極的な活用を促されたい。
- 当事業のスキームは下図のとおりになっている。

