



## 処遇改善加算Ⅰのフォーマットについて

いよいよ、法改正が施行！

衝撃と混乱の嵐が吹き荒れた本年度の介護保険法改正。好む・好まないに関わらず、全ての介護事業者が等しく、同じ状況に直面します。与えられた環境を活用し、どのような策を見出し、成長を遂げていくのか？今こそ堅実に、かつ、柔軟に、自社の今後について見つめるべきタイミングです。

我々としても、皆様が新たな成長戦略や躍進のきっかけを掴めるよう、「情報」を武器に、側面からご支援させていただければと思います。悲観の声を数多く聞く昨今ですが、割り切るべきところは割り切り、是非、共に頑張ってまいりましょう！

さて、今回のニュースレターでは、最近よく私の元に届く質問「処遇改善加算Ⅰを新たに取りたいのだけれど、キャリアパス要件Ⅰについて、具体的にどんなフォーマットで考えればいいのか？」というご質問に対し、参考事例をお届けしたいと思います。

# キャリアパス要件Iの参考フォーマット

職位	職責(役割)	求められる能力	対応役職	職務内容	任用の要件		給与 年収(円)	備考
					習熟に必要な業務教育	必要経過年数		
経営職								
管理職								
監督職								
一般職 (基本業務)	上級							
	中級							
	初級							
	補助業務							

上記は、参考フォーマットがないか？と聞かれた際に私がよくご提供する叩き台の一つです。これは、全国社会福祉施設経営者協議会 介護保険事業経営委員会が平成22年3月9日に発表した報告資料「介護保険事業を営む社会福祉法人における職員のキャリアパスの構築にむけて～キャリアパスガイドライン～(最終報告)」の資料の中から抜粋しています。「社会福祉法人における」と書いてありますが、その他の法人種別においても十分に活用出来るフォーマットだと思いますので、是非、参考にいただければと思います。

また、本報告書には、合わせて、より詳しい参考事例も掲載されています(下記)。

職位	職責(役割)	求められる能力	対応役職	職務内容	任用の要件		給与 年収(円)	備考	
					習熟に必要な業務教育	必要経過年数			
経営職	経営幹部であり、戦略的な経営責任を負う	事業経営責任を担うこと、経営目標の達成を戦略的に実現すること、経営方針の策定と実行、経営方針の推進と評価、経営方針の改善と実行、経営方針の策定と実行、経営方針の推進と評価、経営方針の改善と実行	取締役 部長 専務	施設の経営資源の配分と調整戦略の策定 方針の指示・選定 施設計画の進捗管理 管理職育成 経営管理(経営指標にもよづく関係)	(管理職の研修に加えて) 戦略策定研修 戦略・方針実践研修 経営管理研修(上級)	0~0			
管理職	部門の運営責任を負う	業務執行責任を担うこと、施設運営の推進と評価、業務執行の改善と実行、業務執行の策定と実行、業務執行の推進と評価、業務執行の改善と実行	課長(係長) フロアリーダー	部門の管理・調整 部門の経営指標の把握 監督職育成 業務内容の改善・改善 地域・他職種との連携 計画管理	(監督職の研修に加えて) 業務管理研修 セカンドステップ研修	0~0			
監督職	チームやユニットを管理・運営している。部下指導をしている	チームのリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築くこと、チームの目標を立て、課題解決に取り組むこと、上位者の業務を補助・支援すること、当該分野の高度かつ適切な技術と知識を身につけ、回復・改善に対してのモデルとなること、地域資源を活用して業務に取組むこと、教育指導者として、指導・育成等の役割を果たすこと、研究活動や発表などを通じて知識・技能の向上を図ること	主任	チームの管理・調整 チームの経営指標の把握 部下指導育成 リスクマネジメント 緊急対応 実務のサポート 地域・他職種との連携	部下指導育成研修 リスクマネジメント研修 経営管理研修(初級) 地域連携研修	0~0	~		
一般職 (基本業務)	上級	軽微な業務をこなしている	一般職 職社 パート	(中級業務に加えて) 習熟する業務 サービス品質管理 地域・他職種との連携・協力業務	(中級の研修に加えて) 研修研修 サービス品質管理研修 ファーストステップ研修	0~0			
	中級	通常業務に加え、後援の指導をしている			(初級業務に加えて) 人前・遠征の対応 ショートステイ業務 個別対応の計画 サービスの業務改善 後援指導 防災業務	(初級の研修に加えて) 研修研修 業務改善研修	0~0		
	初級	介護の通常業務をしている			基本介護 健康管理 日常生活援助 報告・連絡・観察・記録 会議・委員会参加 研修参加 助の支援	(補助の研修に加えて) チームケア研修 リハビリテーション研修 認知症高齢者ケア研修 報告・連絡・相談研修 個別支援計画研修	0~0		
	補助業務	他者の補助をしている			基本介護 健康管理の補助 日常生活援助 行事務の補助 会議・委員会参加 研修参加 助の支援	検定研修 基礎業務研修	0~0		

※1 任用の要件については、介護福祉士資格取得を要件とするものが含まれる。  
 ※2 例えば上級以上は、ファーストステップ研修修了を要件とすることがございます。  
 ※3 例えば管理職以上は、セカンドステップ研修修了を要件とすることがございます。

上記以外にも「小規模法人・在宅事業所版」等が参考例として掲げられています。  
より詳しい情報をお求めの方は、[http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/10/dl/tp1023-1e\\_0001.pdf](http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/10/dl/tp1023-1e_0001.pdf) にアクセスし、資料をしっかりと読み込まれることをおすすめします。

### 専門家の意見も交え、慎重に吟味することが重要。

今回は参考フォーマットをご提供させていただきましたが、最も好ましくないのはこれらフォーマットを「丸写し」することです。キャリアパスは“諸刃の剣”。有効に活用すれば組織の成長促進に大きく貢献するものの、思慮なく「加算を取る為」だけに導入してしまうと、かえって組織を硬直させてしまう元凶にもなってしまいます。

このような制度を導入する際には、是非、業界に知見を持つ専門家と相談し、慎重に検討されることを強くおすすめします。

今回はキャリアパス要件に関する質問についてお答えする形を取りましたが、これからも皆様からのご質問やご要望に対し、お応えしていきたいと考えています。是非、今後とも情報を楽しみにしていただければ幸いです。