

令和5年度

福祉・介護職員処遇改善等の取り組み

社会福祉法人上口福祉会 まがたま

1. 福祉・介護職員処遇改善

実施期間	令和5年4月～令和6年3月
賃金の改善	<p>① 人事考課を実施し、人事考課と連動した基本給および賞与の昇給を行います</p> <p>② 基本給〔評価〕A: +2号俸、B: +1号俸、C: 昇給なし</p> <p>③ 賞与 翌年度の賞与及び特別手当の支給係数に反映します</p> <p>※ 年齢、勤続年数、勤務態度、常勤換算数等を考慮します</p>

2. 福祉・介護職員特定処遇改善

実施期間	令和5年4月～令和6年3月
賃金の改善	特定処遇改善手当(年3回支給)
障害福祉人材の考え方	<p>(A) 経験・技能のある障害福祉人材</p> <ul style="list-style-type: none">・勤続:10年以上・職種:生活支援員、世話人、保育士、児童指導員・資格:介護福祉士、社会福祉士、保育士、サビ管の有資格者で現に実務にあたっている者 <p>(B)他の障害福祉人材</p> <ul style="list-style-type: none">・上記以外の生活支援員、世話人、保育士、児童指導員 <p>(C)その他の職種</p> <ul style="list-style-type: none">・年収440万以下の事務員、調理員、看護職員

特定加算による配分比率	(A):(B):(C)=1.5以上 : 1 : 0.5 ※ 常勤換算数に応じて配分
令和5年度の賃金改善見込	平均月額 (A) 8,803円 (B) 5,869円 (C) 2,934円

3. 職場環境等改善の取組み

(1) キャリアパス要件

- ①福祉・介護職員の任用における職位、職責または職務内容を定めています
- ②職位や職責、または職務内容に応じた賃金体系を定めています
- ③これらは就業規則に定められており、いつでも誰でも見ることができます（外部への持ち出しは禁止しています）
- ④正規職員への登用制度があります

(2) 入職促進に向けた取組み

- ① 法人や事業所の経営理念や運営成方針、事業計画、その実現のための施策・仕組みなどを明確にし共有します
- ② 他業種からの転職、高齢者雇用、障害者雇用、経験や資格の有無、UIターンなど、幅広い人材の採用に取り組みます
- ③ 体験実習の受入れや地域行事への参加を通じて障害福祉への理解促進と職業の魅力向上に取り組みます

(3) 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ①働きながら介護福祉士や、より専門性の高い支援技術の取得を目指す方に対する受講支援に取り組みます(勤務シフトの調整、受講費援助等)
 - 初任者研修、実務者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修等
- ②「知的障害援助専門員養成通信教育」の受講者を公募し作文により選考します(2名)
- ③研修の受講やキャリア段位制度と人事考課が連動します
- ④エルダー制度を導入しています

(4) 両立支援・多様な働き方の推進

- ① 子育てや家族等の介護と仕事の両立を目指す方のために、勤務時間やシフトの柔軟な対応や、育児制度や介護休暇制度等の活用を推進しています
- ② 職員の事情等に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員か正規職員への柔軟な転換に努めています
- ③ 有給休暇が取得しやすい環境の整備に努めています
- ④ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口を設置しています

(5)腰痛を含む心身の健康管理

- ①福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施に努めます
- ②雇用管理改善のために管理者に対して研修等を実施します
 - 労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修
- ③事故・トラブルへの対応マニュアル等を作成します

(6) 生産性向上のための業務改善

- ①タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減に努めます
 - 特殊浴槽、ターミナルケアモニター、センサー、J-MOTTO、防犯カメラ、等
- ②高齢者の方が活躍できる環境を整えます(居室やフロア等の掃除、洗濯、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、など介護業務以外の業務の提供)等による役割分担)
- ③5S活動(整理・整頓・清掃・清潔・習慣の頭文字をとったもの)等を実践し職場環境の整備に取り組みます

- ④ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減化を進めます
 - 携帯マニュアルの貸与、BCPの見直し、J-MOTTOによる文書管理等
- ⑤ 安全衛生委員会を定期開催し職員の健康と安全に資するよう努めます
 - 有給休暇取得の推進、時間外労働の是正、労災への対策、5S活動の取組み、メンタルヘルスチェックの実施、ハラスメント対策、定期健康診断
- ⑥ 日常の健康維持・増進
 - 乳飲料や乳製品の支給（熱中症対策、感染症の予防対策等）

(7) やりがい・働きがいの構成

- ① ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
- ② 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
- ③ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学びます
- ④ 独自のステップアップノートを活用し、定期的な自己評価と所属長のフォローを行います
- ⑤ その年に組織等への貢献があった職員に対し特別表彰・施設長表彰をします

4. ベースアップ等支援

実施期間	令和5年4月～令和6年3月
賃金の改善	<p>① ベースアップ支援手当(毎月支給)</p> <p>(A) 福祉・介護職員 4,000～9,000円</p> <p>(B) その他の職員 2,000～7,000円</p> <p>② 賞与</p> <ul style="list-style-type: none">● 当該加算による収入が当該手当の支給額を上回る時はその差額を賞与の引き上げにより職員に配分する● 勤務年数、資格、勤務態度、常勤換算等を考慮し各人ごとに定める

実施期間	令和5年4月～令和6年3月
福祉・介護職員とその他の職員について	<p>(A)福祉・介護職員</p> <ul style="list-style-type: none">● 職種：生活支援員、世話人、保育士、児童指導員● 資格：介護福祉士、社会福祉士、保育士、サビ管の有資格者で現に実務にあたっている者 <p>(B)その他の職員</p> <ul style="list-style-type: none">● 事務員、調理員、相談支援専門員、看護職員、栄養士・管理栄養士、管理者