

福祉・介護職員処遇改善加算等に基づく取り組みについて

社会福祉法人 高柳福祉会
障害サービス部門

当法人は障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額算定に関する基準に定める加算を取得し職員の賃金向上に努め、職場環境をより良くするための取り組みを行っています。

○福祉・介護職員処遇改善加算について

処遇改善加算Ⅰを取得しています。
厚生労働省から出されている分配方式を参考に常勤換算数に応じて計算しています。
毎月支給しています。

	グループ分け基準		支給項目	令和5年度分配実績
Aグループ	サービス管理責任者 サービス提供責任者 児童発達管理責任者	※分配対象外：法人持ち出し 月40,000円	役務手当	7名
Bグループ	Aグループ以外の介護・福祉人材	処遇改善費を常勤換算数に応じて分配	処遇改善手当	61名
Cグループ	この加算の分配対象とならない 介護・福祉人材 (相談支援事業所職員・看護師)	※分配対象外：法人持ち出し Bグループの分配額に準ずる	その他の支給	5名

○福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

特定処遇改善加算Ⅰを令和1年10月から取得しています。
厚生労働省から出されている分配方式を参考に常勤換算数に応じて計算しています。
まとめて3月給与にて支給しています。

	グループ分け基準	分配割合	支給項目	令和5年度分配実績
Aグループ	当法人にて10年以上勤務する正規雇用の介護・福祉人材	4	処遇改善手当	4名
Bグループ	Aグループにあてはまらない 介護・福祉人材職員	2		68名
Cグループ	A・Bグループに当てはまらない 介護・福祉人材以外の職員	1		2名
その他	この加算の分配対象とならない 介護・福祉人材 (相談支援事業所職員)	※分配対象外：法人持ち出し 上記グループの分配額に準ずる	その他の支給	3名

※職員の資質の向上やキャリアアップに向けた支援として人事評価制度の費用の一部を研修費として充当します。
※分配後端数が出た場合は、障害部門全体の研修費に充当します。

○福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について

厚生労働省から出されている分配方式を参考に常勤換算数に応じて計算しています。
月々の基本給によるベースアップと3月給与にて手当として支給しています。

	グループ分け基準		支給項目	令和5年度分配実績
グループ	介護・福祉人材職員	ベースアップ等支援加算を勤務形態に応じて分配	基本給 又は ベースアップ手当 (令和4年10月給与～)	74名
その他	この交付金の分配対象とならない介護・福祉人材 (相談支援事業所職員)	※分配対象外：法人持ち出し 上記グループの分配額に準ずる	基本給 又は その他の支給 (令和4年10月給与～)	3名

※令和4年10月給与より支給

○福祉・介護職員臨時特例交付金について

厚生労働省から出されている分配方式を参考に常勤換算数に応じて計算しています。
令和6年2月、3月給与は手当として支給し、令和6年4月からは基本給のベースアップとして支給します。

	グループ分け基準		支給項目	令和5年度分配実績
グループ	介護・福祉人材職員	臨時特例交付金を常勤換算数に応じて分配	特例交付金 又は 基本給 (令和6年2月給与～ 5月給与)	73名
その他	この交付金の分配対象とならない介護・福祉 人材（相談支援専門員）	※分配対象外：法人持ち出し 上記グループの分配額に準ずる	その他の支給 又は 基本給 (令和6年2月給与～ 5月給与)	3名

※令和6年2月給与より支給

○キャリアパス要件について

福祉・介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件及び賃金体系を給与規定にて定め、全ての福祉・介護職員に周知しています。
人事評価制度による昇給制度を取り入れています。
国家資格の資格保持者に資格手当を支給しています。
職員の資質向上の為、研修委員会を設置し、広く職員の研修への参加を行っています。
また、外部から講師を招き研修会を実施しています。

○職場環境要件について

1.入職促進に向けた取組

法人理念に基づき、事業所ごとにビジョンとミッションを掲げ、取り組んでいます。
各事業所との共同による採用・人事ローテーション・研修を行っています。
他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者、有資格者にこだわらず幅広い採用を実施しています。
学生の実習の受け入れや地域行事への参加を積極的に行っています。

2.資質の向上やキャリアアップに向けた支援

研修委員会を設置し、職員の研修受講支援を行っています。
人材育成プログラム人事評価制度を取り入れ職員の資質向上を目指しています。

3.両立支援・多様な働き方の推進

非正規職員から正規職員への転換を推進しています。
有給休暇が取得しやすい環境を目指しています。

4.腰痛を含む心身の健康管理

短時間労働者等を含めた職員の健康診断を年1回実施しています。
雇用管理改善の為に管理者に対する研修等を実施しています。
危機管理委員会を設置し、事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成を進めています。

5.やりがい・働きがいの構成

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の改善を行っています。
販売等を通して地域の児童・生徒や住民との交流により地域包括ケアの一員として取り組んでいます。
定期的にご利用者やご家族等との情報を交換する機会を設け、情報の共有を目指しています。