

福祉・介護職員処遇改善計画書(平成31年度届出用)

賃金改善の方法について

| | |
|------------|-----------------|
| ⑦ 賃金改善実施期間 | 平成31年4月～平成32年3月 |
|------------|-----------------|

※各年4月～翌年6月までの連続する期間を記入すること。なお、加算の対象月と同じ月数(加算対象開始月以降)とする。

| |
|--|
| <p>⑧ 賃金改善内容</p> <p>下記の①～④のみについて、簡潔にご記載ください。</p> <p>①対象職種 ②給与項目の種類(基本給、手当、賞与等)(増額又は新設に限る) ③一人あたりの平均賃金改善見込額 ④賃金改善時期(支給月)</p> <p>居宅介護・重度訪問介護・同行介護従業者において、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・『時給単価「950円～1,200円」を「1,000円～1,450円」に改定』:(該当人数見込:191名、給与増見込:26,303,792円) ・『介護福祉士資格所持ヘルパーへ資格手当(時給500円のベースアップ)を付与』-(該当人数見込:46名、付与予定額:3,078,088円) ・『常勤ヘルパーと常勤ヘルパー以外の期末手当(2020年3月25日支給予定)の予算を25,000,000円に増額。』 ・『常勤、非常勤ヘルパーの期末手当の付与額を「2ヶ月分～3ヶ月分」から「2.5ヶ月分～4.875ヶ月分」に改定』 -(該当人数見込:47名、金額増見込:26,407,487円) ・サービス提供責任者及び常勤ヘルパーに準じ、特定の業務に従事する者を介助リーダーという役割に設定し、介助リーダー手当(月額25,000円)を支給-(該当人数見込8名:支給予定金額:2,400,000円) ・介助リーダーのサポートに従事する者を介助サブリーダーをいう役割に設定し、介助サブリーダー手当(月額10,000円)を支給-(該当人数見込8名:支給予定金額:960,000円) ・介助(サブ)リーダーの業務に係る時給の一部(金額増見込み:5,186,820円) ・『2019年12月29日～2020年1月3日の期間に勤務するヘルパーに年末年始手当(時給500円のベースアップ)を付与』 -(該当人数見込:102名、付与予想額:970,250円) |
|--|

次の内容についてはまるものに○をつけること。

| | | |
|--|--|---|
| 要件 I | <p>次の①から③までのすべての要件を満たす。</p> <p>① 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。</p> <p>② 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。</p> <p>③ ①②の内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての福祉・介護職員に周知している。※書面で整備した根拠規定(該当箇所のみ)を添付してください。</p> | 該当 |
| ※非該当の場合、①から③までの要件をすべて満たすことができない理由を右欄に記入。 | | |
| 要件 II | <p>次の④及び⑤の要件を満たす。</p> <p>④ 福祉・介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標を右欄に記入。</p> <p>⑤ ④の実現のための具体的な取り組みの内容(ア、イのいずれかに○をつけ、カッコ内に具体的に記入。)</p> | <p>該当</p> <p>・利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、福祉・介護職員が技術・能力(介護技術・コミュニケーション能力・協調性・問題解決能力・マネジメント能力等)の向上に努めること</p> <p>・事業所全体での資格の取得率向上</p> <p>ア 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。 別添研修計画一覧表のとおり</p> <p>イ 資格取得のための支援の実施※当該支援の内容について下記に記載すること 資格取得研修(講習)受講のためのシフト調整、受験料・受講料の補助、受験用テキストの貸し出し</p> |
| 要件 III | <p>次の⑥から⑧の要件を満たす。</p> <p>⑥ 福祉・介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けている。</p> <p>⑦ ⑥に該当する具体的な仕組みの内容(該当するもの全てに○をつけること。)</p> <p>ア 経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。</p> <p>イ 資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修終了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られるしくいであることを要する。</p> <p>ウ 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。</p> <p>⑧ ⑥⑦について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての福祉・介護職員に周知している ※書面で整備した根拠規定(該当箇所のみ)を添付してください。</p> | 該当 |

(3)職場環境要件について

(※)太枠内に記載する事。

加算(Ⅰ)及び(Ⅱ)については平成27年4月以降の、加算(Ⅲ)及び(Ⅳ)については平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること。(ただし、記載するにあたっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と明らかに重複する事項を記載しないこと。)

| | |
|------------|---|
| 資質の向上 | <p>1、働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、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の受講支援(研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保も含む)</p> <p>2、年2回までの団体内研修及び研修の受講と人事考課との連動</p> <p>3、小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度の構築</p> |
| 労働環境・処遇の改善 | <p>1、新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等の充実</p> <p>2、管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実</p> <p>3、福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための補助具やリフト等の介護器具等の導入</p> <p>4、子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度の充実と職場復帰に係るケアと研修の強化</p> <p>5、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</p> <p>6、事故・トラブル・災害対策の対応マニュアル等の作成と各利用者宅への普及と設置</p> <p>7、健康診断・こころの健康・腰痛対策等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備・人材育成環境の整備</p> |
| その他 | <p>1、中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)</p> <p>2、障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮</p> <p>3、非正規職員から正規職員への転換</p> <p>4、職員の増員による業務負担の軽減</p> <p>5、賃金体系等の人事制度の整備</p> <p>6、労働時間等の改善 健康診断受診料助成の拡充</p> <p>7、感染症予防のための予防接種助成の拡充、および感染症対策の内規作成</p> <p>8、職場内コミュニケーションの円滑化のためのミーティング等への費用と交通費の助成</p> <p>9、SNSやホームページによる情報提供の強化</p> <p>10、福祉・介護職員を対象にしたヘルパー慰労会を開催</p> |