

【処遇改善の取り組み】

当法人では、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（障がい者総合支援法）に基づく指定障害福祉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の算定に関する基準（障がい福祉サービス等報酬）に定める「福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）」を取得し、職員の賃金、福利厚生、資質の向上に努めています。

具体的な取り組みは以下の通りです。

(1)賃金改善

給与規定により、対象職員に処遇改善手当として給与支給時に増額して支給しています。

(2)キャリアパス

- ①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を定めています。
- ②職位、職責又は職務内容に応じた賃金体系を定めています。
- ③就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知しています。
- ④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。
- ⑤経験に応じて昇給する仕組みを定めています。
- 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ことを、全ての福祉・介護職員に周知しています。

(3)職場環境等

①入職促進に向けた取り組み

- ・法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化

②両立支援・多様な働き方の推進

- ・有給休暇が取得しやすい環境の整備

③腰痛を含む心身の健康管理

- ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の体制の整備

④やりがい・働きがいの醸成

- ・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ぶ機会の提供

【特定処遇改善の取り組み】

当法人では、「勤続10年以上の介護福祉士等の賃金向上を目的とした福祉・介護職員等特定処遇改善加算」についても取得し、職員の賃金向上に取り組めます。

具体的な取り組みは以下の通りです。

(1) 賃金改善

- ・福祉・介護等特定処遇改善規程により、基本給の引き上げとして支給
- ・経験・技能のある障害福祉人材については増額して支給
- ・上記以外の他の福祉人材については増額して支給
- ・その他の職種に該当する人材については支給しない
 - *なお、経験・技能のある障害福祉人材の考え方は、対象職種、対象資格を保持し、当法人で3年以上の勤務をし、かつ10年以上の経験を有する常勤職員

(2) 職場環境等

- ・資質の向上
福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の項目と同様
- ・労働環境・処遇の改善
福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の項目と同様
- ・その他
福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の項目と同様