

令和6年度 社会福祉法人一心福祉会

令和5年度 沖縄県介護職員処遇改善支援補助金に関する処遇改善計画及び
令和6年度 介護職員等処遇改善加算等処遇改善計画に関する報告

【計画内容】

1. 令和5年度 介護職員処遇改善支援補助金については、令和6年2月～5月まで支給され、2月・3月分については、一時金として月額3,000円支給。
2. 令和6年4月～5月分については、下記の通り給与表を改正しベースアップを実施。

【正職員】

- (1) 中級1級：2号給ベースアップ + 定期昇給
- (2) 上級2級：1号給ベースアップ + 定期昇給
- (3) 指導職3級：1号給ベースアップ + 定期昇給

【正職員Ⅱ】

- (1) 介護員
生活支援員
その他現業職 } 2号給ベースアップ + 定期昇給

【契約職員】

- (1) 介護員
生活支援員
職業指導員
就労支援員
世話人
調理員・他 } 1号給ベースアップ + 定期昇給

※定期昇給については、給与規程第4章（昇給）の規程により実施。

【平成21年度からの改善内容 ※令和6年度も継続】

1. 介護職員処遇改善加算 ※当初は処遇改善交付金

- (1) 平成25年度給与規程改正により給与表の全面改正実施し、一時金として支給していた部分を本俸に加える。
- (2) 平成29年度特別昇給として、全職員1号給昇給。
- (3) 平成30年度給与規程改正し、下記の通り実施。
 - ① 正職員： 月額：15,600円増額 賞与：100/400 → 100/300
 - ② 准正職員：月額：12,000円増額 賞与：100/320 → 100/250
 - ③ 契約職員：時給：90円増額 賞与：100/230 → 100/250
- (4) 令和3年度給与規程改正し、ベースアップ実施
- (5) 令和4年度給与規程改正し、ベースアップ実施

2. 介護職員等特定処遇改善加算

- (1) A(当法人に通算して10年以上勤務している介護福祉士の直接処遇職員)及びB(その他の介護福祉士も含めた、直接処遇職員)にて、国の定める配分ルールに従い配分。

3. 介護職員等ベースアップ等支援加算

- (1) 直接処遇職員：6,000円
- (2) その他の職員：3,000円

上記を基本額と定め、当法人の定める配分ルールに従い配分する。

【職場環境等要件について】

令和6年4月1日
社会福祉法人一心福祉会

<p>入職促進に向けた取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法人や事業所の経営理念やケア方針・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 ・事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ・職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケアサービス提供責任者、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ・エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度導入
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の事情等の状況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ら正規職員への転換制度等の整備 ・有給休暇が取得しやすい環境の整備 ・業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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導入及び研修等による腰痛対策の実施 ・短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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職場環境の整備 ・5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備 ・業務手順書（マニュアル、フローチャート）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
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ミーティング等による職場内のコミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境の整備 ・利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ・ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供