

NPO くじらでは、

福祉・介護職員処遇改善、 及びベースアップ等

を、以下のように実施しています。

- | | |
|---------------|---|
| 「時給付加処遇改善手当」 | ・ 基本時給に、30 円を付与 |
| 「常勤処遇改善手当」 | ・ 常勤職員の月給に、8,000 円付与 |
| 「職務処遇改善手当」 | ・ その能力及び資格によって、別途与えられた職務を遂行する職員に支給する。 |
| 「平日処遇改善手当」 | ・ 平日の勤務の時給に対して 50 円~190 円付加する。 |
| 「土日祝日等処遇改善手当」 | ・ 土日祝日及び年末年始等の勤務の時給に対して 130~290 円付加する。 |
| 「夜勤処遇改善手当」 | ・ 夜勤 1 回につき、ひだまりホーム 437 円・ひまわりホーム 837 円を付加する。 |
| 「処遇改善資格手当」 | ・ 社会福祉士に対し、4,000 円支給する。
・ 保育士に対し、4,000 円支給する。
・ 介護福祉士に対し、3,000 円支給する。
・ 社会福祉主事に対し、3,000 円支給する。 |
| 「研修費補助手当」 | ・ 年間 100,000 円を予算とし、研修（法人内含）受講者に基本時給相当額を支給する。 |
| 「資格者処遇改善手当」 | ・ 社会福祉士の時給に対し、30 円~100 円付加する。 |
| 「交通費改善手当」 | ・ 交通費:上限 5000 円の範囲内で、実際の算定価格に対して付加する。 |
| 「盆・年末年始手当」 | ・ お盆（3 日間）年末年始（6 日間）に、1 日の勤務に対して 1,000 円付加する。 |

「年次有給休暇付加額」	・年次有給休暇の補填をする。
「処遇改善一時金」	・加算による収入が当該手当の支給額を下回る場合、その差額は賞与として職員に配分する。(引き上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定)
「平日ベースアップ手当」	・有資格者の平日勤務時給に対し、60円～70円付加支給する。
「休日ベースアップ手当」	・土日祝日の勤務時給に対し、20円～60円付加支給する。
「夜勤ベースアップ手当」	・有資格者の夜勤1回に対し100円付加支給する。
「ベースアップ一時金」	・ベースアップ等支援加算による収入が当該手当の支給額を下回る場合、その差額は賞与により職員に配分する。(引き上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定)

また、キャリアパス要件については、

要件1

- (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ます。
- (2) 職員、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ます。
- (3) 就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知しています。

要件 2 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

「家庭にいるような多様な生き方を創造するため、利用者や保護者の個々のニーズを聴き取り、実践する。心休まる居場所を提供する。共同生活を円滑に行えるよう支援する。」と、定めています。

- (1) 具体的な取り組みとして、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的指導等の実施とともに、福祉・介護職員の能力評価を行っています（3年以上の経験者を担当と定め、研修会や職員会議後に技術指導や相談を実施）。
- (2) 資格取得のための支援の実施（資格要件を満たしたものについては希望を募り、各種資格の受講を進め援助する）しています。

要件 3 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的に昇給を判定する仕組みを設けています。

- (1) 経験に応じて昇給する仕組みを設けています。
※「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。
- (2) 資格等に応じて昇給する仕組みを設けています。
※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。また、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仕組みです。
- (3) 一定の基準に基づき定期的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。また、客観的な評価基準や昇給条件が明文化。
※ 就業規則等（給与規程や要件及び適合状況を確認できる書類を就業規則と別に作成。）

職場環境等要件

- (1) 資質の向上：研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- (2) 職場環境・処遇の改善：
 - 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）制度等の導入
 - ② 福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入
 - ③ 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

- ④ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化
- ⑤ 健康診断・こころの健康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

(3) その他

- ① 障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化
- ② 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）
- ③ 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上
- ④ 職員の増員による業務負担の軽減

以上

尚、上記については、雇用する全ての福祉・介護職員に対し周知をしています。