

処遇改善のための基本指針

1 施設における処遇改善に関する基本的考え

社会福祉法人真寿会、特別養護老人ホーム大室さくら苑は、人財育成・能力開発と処遇の仕組み目的の理解促進。職員の資質の向上を図ることで質の高いサービスの提供が可能となり職員個々の役割責任と能力にあった職員処遇をすることにより、組織・職場の活性化と法人経営の安定・発展に資することを目的とする。

職員が安心して働き続ける環境づくりに努めるとし、入職促進の施策を実地し、離職の防止継続的に働けるよう業務効率改善や健康管理を実地していくとする

2 処遇改善のための委員会の組織に関する事項

① 設置の目的

キャリアパス要件

【キャリアパス要件Ⅰ】職位・職責・職務内容に応じた任用要件と資金体系を整備すること。

【キャリアパス要件Ⅱ】資質向上のための計画を策定して、研修の実地又は研修の機会を確保すること。

【キャリアパス要件Ⅲ】経験や資格などに応じて介護職員が昇給できる仕組みを整備すること。

【キャリアパス要件Ⅳ】経験・技能のある職員のうち1人以上は、賃金額を年額440万以上とすること。

【キャリアパス要件Ⅴ】サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

月額賃金改善要件

【月額賃金改善要件Ⅰ】新加算Ⅳ相当の加算額の2分の1以上を月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てること。

【月額賃金改善要件Ⅱ】新加算への移行に伴い、ベア加算相当が新たに増える場合、加算額の3分の2以上の基本給等の改善を行うこと。

職場環境要件

【職場環境要件】資金改善以外の処遇改善への取り組みを実地すること。（生産性向上は2つ以上取り組む）

実地した取り組みの内容を情報公開システム等で具体的に公表すること。

- ☐入職促進に向けた取り組み ☐資質向上やキャリアアップに向けた支援
- ☐両立支援・多様な働き方の促進 ☐腰痛を含む心身の健康管理
- ☐生産性向上（業務改善および働く環境改善）のための取り組み
- ☐やりがい・働きがいの醸成

② 委員会は次に掲げる者で構成する。

施設長 生活相談員 介護職員 看護職員 介護支援専門員 機能訓練指導員

施設長は上記職種から委員長を任命することができる

③ 処遇改善委員会の開催

定期的に月1回開催し、処遇改善の取り組みの理解促進、新人研修、キャリアアップに向けた情報の発信をしていく

3 介護職員の評価シートの年2回実施

評価前期 開催月 10月 (4月1日から9月31日を対象とする)

評価後期 開催月 4月 (10月1日から3月31日を対象とする)

月初め配布・20日までにリーダーに・末までに評価して委員会に提出

評価によるステップアップ及び評価結果のすり合わせ、指導、面談(希望者)