

社会福祉法人 桜井の里福祉会

職員の処遇・規程変更等の改善経過

※平成21年4月1日以降のものについて記載

【就業規則に係るもの】

— 平成27年度 就業規則の改正について —

①第一章総則 第一条 第3項と第4項にわたって記載

それぞれが働きやすい職場作りを行っていく観点から、誰もがやむをえない理由で夜勤等
ができない時期があることを意識し、「お互いさま」を認め合える職場づくりを目指す。

②フルタイム勤務職員の有期雇用職員（契約職員）制度を廃止し、無期雇用職員に転換する。

— 令和1年度 就業規則等の改正について —

国の掲げる「働き方改革」「同一労働・同一賃金」などの方針に沿い、当法人でも今後の存
続と発展のために、「働く」ことの根幹の就業規則、給与規程等の整理に加え、定年の延長
と退職金制度の制定、男性の育児休暇取得の促進などにより、労働環境全体を充実させ魅力
ある法人をめざすため、大規模な規程全般の制定、変更を行っている。

①65歳定年へ変更し、60歳以上の職員の名称をエルダー職員とした。

それに伴い、60歳で給与を年俸制に変更することで月額給与を大幅に下げることなく、
退職金支給時に有利となるよう「退職金規程」を新たに制定した。

それに伴い「60歳到達後における処遇の取扱に関する細則」を新たに制定した。

②役職定年を58歳とし、若い世代の職員がキャリアアップできる機会を得られるよう新た
に条文を加えた。

③男性職員の育児休業の取得を促進するために、配偶者出産休暇を特別休暇として新たに設
け、公休含め連続7日間の休みを取得できるようにした。

④永年勤続表彰に勤続25年を加え、記念品として5万円の旅行券を授与し、連続10日
間の年次有給休暇を優先して取得できるようにした。

令和4年度 ・10時間夜勤及び10時間勤務の導入に伴い、新しい勤務時間帯の新設及び
既存の勤務時間帯の削除整理を行った。10時間勤務を行っている介護職員
に対して年間公休数を115日以上139日以下とした。

・男性の育児休業取得が促進される育児休業規程の改正（産後パパ育休制度創
設）に伴い、特別休暇として連続7日間取得できる配偶者出産休暇を廃止
した。

・職員が勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる、副
業、兼業について条文を追加。

- 令和6年度 ・10時間夜勤及び10時間勤務の導入に伴い、所定労働時間の条文の中に、勤務時間は1日8時間勤務と1日10時間勤務の中から職員の意向を確認し、施設長と協議し合意の上で決定する旨の内容を追加した。
- ・10時間勤務をする職員の休日を年間115日以上165日以下に変更した。
 - ・10時間勤務のみ（完全週休3日）をする場合の各月の公休数を明示した。

— 計画年休について —

※計画年休については平成19年度より4日間の付与が開始となっている。

平成24年度 計画年休を連続する4日間から、連続する5日間とする。また3日間と2日間に分けて取得できるようにする。

平成30年度 計画年休を5日間から、6日間とする。

【給与規程に係るもの】

令和1年度 ・新たにパートタイム職員給与規程を制定

- ・エルダー職員（60歳以上の職員）の給与について新たに条文追加。
- ・施設長以上の給与を年俸制へ変更。

1) 一般職・専任職の昇給について

毎年度職員に対して昇給を行う。

2) パートタイム職員の昇給について

毎年度職員に対して昇給を行う。また、最低賃金の引上げに応じて『時給・日給』を増額。

3) 介護職員等処遇改善手当について

平成21年度 介護職員処遇改善手当の新設。

介護職員処遇改善計画に基づき介護職員として従事する職員（常勤・一定時間以上勤務のパートタイム職員）に手当を年2回支給。

平成24年度 手当の増額。（以降制度改定時に手当増額と支給方法の変更）

平成28年度 年2回の支給から、毎月の手当としての支給に変更。また介護職員以外の職員に対して（※管理職を除く）職務手当として年1回支給。

令和1年度 職務手当を廃止し、介護職員以外の職員に対して（※管理職を除く）特定処遇手当として毎月支給。

令和3年度 介護職員処遇改善支援手当の新設。

介護職員処遇改善支援補助金計画に基づき介護職員として従事する職員（一般・専任・一定時間以上勤務のパートタイム職員）に手当を毎月支給。（※施設長以上を除く）

令和6年度 介護職員処遇改善加算手当、特定処遇改善加算手当、介護職員処遇改善支援手当がなくなり、新たな介護職員等処遇改善加算手当に1本化された。また、制度の移行に伴い、職員の不利益が生じないよう令和6年度に限り、

対象となる職員へ調整処遇改善加算手当を支給することとした。

4) 各種手当について

- 平成24年度 年末年始勤務手当として12月31日及び1月1日の夜勤者、宿直者、20時を超えて勤務が終了する通勤者、そして1月1日の早勤者に手当の支給を開始する。
- 平成27年度
- ・夜勤手当・オンコール手当を増額する。
 - ・医療連携手当の支給を開始する。
 - ・被服手当として現金支給に変更する。
- 平成28年度
- ・非常災害時における概ね1ヶ月以上に及ぶ期間、職員を被災地へ派遣する場合の手当を新設する。
 - ・新たに20時～翌朝7時に宿直する職員に対しての手当を追加する。
 - ・介護職員実務者研修受講修了者への資格手当の支給を開始する。
- 平成29年度
- ・職員が燕・弥彦総合事務組合管轄の消防団に加入し、活動する場合に手当の支給を開始する。
 - ・法人の指定した腰痛ベルトを購入する者に対して購入補助を開始。
- 平成30年度
- ・夜勤手当を増額する。
 - ・年末年始手当を12月31日と1月1日に勤務する全ての職員に対して支給する。(※管理職を除く)
- 令和 1年度
- ・自転車又は徒歩で通勤した場合に通勤手当を支給。
- 令和 4年度
- ・10時間夜勤導入に伴い、夜勤体制の見直しを行い複数に分かれていた夜勤手当を一つに統合した。
 - ・パートタイム職員の早出手当と遅出手当を新設。
- 令和 5年度
- ・夜間オンコール手当支給の対象施設を拡大、更に支給額を一部増額した。
 - ・腰痛ベルト購入補助の支給時期、支給額が変更。一回あたり支給額は減額なるも、支給間隔が短くなったことで制度利便性が向上した。
 - ・非常災害時における被災地への職員派遣について、1ヵ月未満の派遣についても、手当の支給対象とした。

【研修受講費用補助等に係るもの】

- 平成27年度
- ・喀痰吸引等研修受講費用の助成を行う。
 - ・介護職員実務者研修受講費用の助成を行う。
- 令和 6年度
- ・介護支援専門員受験対策講座受講費の助成を行う。
 - ・外国人職員向け語学習得講座の受講料の助成を行う。

【奨学金貸与規程に係るもの】

- 平成22年度 ・看護師等養成施設に入学する者、あるいは、既に在学する者で、卒業後当法人の看護職員として勤務する意向のある者に、修学資金として奨学金を貸与する。
- 平成24年度 ・当法人の職員で看護師養成の通信教育課程を修学の者に通信教育課程のスクーリング費用等の助成を行う。
- 令和 1 年度 ・外国人留学生に対応した奨学金貸与規程の内容へ変更。

【その他】

- 令和 1 年度 ・育児休業規程、介護休業規程を統合し、「育児・介護休業規程」を新たに制定。
- 令和 3 年度 ・「フードバンク実施規程」を新たに制定。
- 令和 4 年度 ・育児・介護休業規程に産後パパ育休制度を創設し、育児休業の分割取得も可能となった。
- 令和 6 年度 「子の看護等休暇について」
1) 取得者の対象、取得期間が拡大
・入社6カ月未満の職員も取得可能になった。
・小学校3年次修了まで利用可能になった。
2) 取得対象の範囲が拡大
・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話、当該子の入園（入学）式、卒園式への参加のために取得可能になった。
「介護休暇について」
・入社6ヶ月未満の職員も取得可能になった。
「育児・介護のための所定外労働の制限」
・期間が延長となり、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に変更された。
- 令和 7 年度 ・「育児・介護休業規程 柔軟な働き方の実現について」
3歳から小学校就学始期までの子を養育する職員は、次のいずれか1つを選択することができるようになった。
1) 始業就業時刻の繰上げ・繰下げ
1回につき1年以内の期間の中で、1日の所定労働時間は変更せず、就業規則のパターンの中から始業・終業の時刻について選択できる。
2) 養育両立支援休暇
子の養育のため年次有給休暇とは別に、1年間に10日を限度として休暇を取得できる。休暇中の賃金は無給。
3) 短時間勤務

・「60歳到達後における処遇の取扱いについて」

1) 60歳到達後の毎月の給与・賞与を年俸換算し、その合計80%相当額を翌年度以降の新月例賃金とする。

2) 60歳到達後年俸の70% → 80%に改善

3) 63歳到達後年俸を上記の90% → 減額しない

4) 「福祉医療機構」の退職金制度は法人の費用負担でこれまで通り加入している。60歳到達後、毎月の給与が上昇することにより退職金制度の計算基礎額が上がり、連動して退職金も増加し待遇が厚くなる。

・「職員貸付金規程」を新たに制定。

10万円を限度、返済期限は1年以内とし、職員に貸付金を貸与できるようになった。申請内容により適切と判断した場合による。

令和8年7月作成