

## 職場環境等の改善に係る取組について(愛全会グループにおける取り組みの公開)

愛全会では、介護職員の資質向上やキャリア形成のため、独自の財源と処遇改善加算制度等を活用し、各種手当の支給や労働環境の充実を図っています。

職場環境の整備	入職促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ホームページを活用して経営理念などについて情報発信するとともに、事業所において、介護サービス情報公表制度を活用し、必要な情報の公開に努めています。</li> <li>● 経験年数が少なく介護福祉士の受験要件を満たさない職員でも安心して働けるよう、正職員同様に月給制とする制度を導入しています。</li> <li>● また、就業規則に基づき派遣職員から正職員への登用などを行うとともに、ホームページや各種情報誌の活用するほか、派遣会社を通じるなどして、介護職員の積極的な採用に努めています。</li> <li>● その他にも現在約40名の外国人職員を複数国から採用し継続採用を続けております。</li> </ul>
	資質向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所において初任者研修受講や実習受け入れ実施、ファーストステップ受講支援、喀痰吸引として講師で看護師を派遣しています。また、適宜、認知症ケア等の研修に参加させるなど、研修への参加機会の確保に努めています。</li> <li>● この他、人事考課制度に基づき研修受講やキャリアアップの希望などを把握するとともに、技術の習得に関する目標設定と取り組みに関する考課を実施しています。</li> <li>● 加えて、事業所において採用時の研修をはじめ、テーマ別の研修や職制単位の講義などを実施するとともに、オープンウィンドウ64などの目標達成ツールを活用した実践活動などに取り組んでいます。</li> </ul>
	両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所において、新人指導係としてプリセプターを配置するなど離職防止に努めています。</li> <li>● また、企業主導型保育所を運営するなどしており、子育てと仕事との両立支援に努めるほか、働き方改革の推進を図るため、弁護士や社会保険労務士から講義、講話を実施しています。</li> <li>● プライベートと仕事の両立を図れるよう年次有給休暇の時間取得を取り入れています。</li> </ul>
	健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働安全衛生法に基づき年1~2回の健康診断やストレスチェックを実施しています。また、敷地内禁煙などに取り組んでいます。</li> <li>● 事業所において、シャワー式介護入浴装置など介護職員の負担軽減のための介護機器の導入や運用に努めるほか、安全対策委員会などを設置し、マニュアルや対応手順などを作成しています。</li> </ul>
	生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ICT機器を導入しタブレットやスマホからの記録入力や請求業務の簡素化を図っていると同時に、入眠状態の見守りを支援する介護ロボットを導入することで職員の業務負担軽減を実施しています。</li> <li>● 高齢者や無資格者など幅広い人材をグランドパートナーとして積極採用し、食事の準備や片付け・フロア内の整理整頓・物品整理等の間接業務を担うことで役割分担を明確化しています。</li> <li>● 事業所において、職種やチームごとに各種会議を設置しており、業務改善やサービス向上に向けた意見交換などを実施しています。中途採用者も含め幅広い人材の確保や個々の状況に応じた勤務シフトへの配慮などに可能な限り努めています。</li> <li>● 障害の状況に応じた職場環境や勤務シフトへの配慮などに努めています。</li> </ul>
	やりがい	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業所においては、地域の教育機関や町内会などからの慰問を受けたり、職員を講師として派遣するなど、地域包括ケアの一員として積極的に地域との関わりに努めています。</li> </ul>

手当の支給	手当種類	処遇改善手当	
	対象職種	愛全会施設に勤務する介護職、看護職、管理栄養士、栄養士、リハビリ職、看護補助者、施設介護支援専門員、相談員及び愛全会施設に関わる事務職	
	改善方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 月次手当と調整一時金により支給します。</li> <li>● 月次手当額については、介護職員等処遇改善加算の当該年度収入の見通しと支給対象職員数等を勘案し、原則として毎年度初めに決定します。</li> <li>● 調整一時金については、当該年度の介護職員等処遇改善加算収入の状況、年度途中における支給対象職員数の増減等を勘案し、支給額を決定します。</li> </ul>	
	対象施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護職員等処遇改善加算の算定対象事業</li> <li>● 愛全病院(ベースアップ評価料と愛全会の独自財源)</li> </ul> <p>※これ以外に養護老人ホームや軽費老人ホーム、保育所でも別途定めに基づき支給しています。</p>	
	対象者及び手当額	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護職は雇用形態・保有資格・当法人での経験年数に応じ5段階の区分のうち該当額を支給します。</li> <li>● その他の職種は雇用形態・保有資格・職種・サービス種類により6,000円から24,000円を支給します。</li> </ul>	
	手当額(月額)	介護福祉士で、愛全会グループで10年を超える勤務をされている正職員	61,000円
		介護福祉士で、愛全会グループで10年を超える勤務をされている時給フルタイム及び定年再雇用者	56,000円
		介護福祉士で、愛全会グループで5年~10年勤務されている正職員及び時給フルタイム職員 又はGW(ケアワーカー)で、愛全会グループで介護職として5年以上勤務されている時給フルタイム職員	51,000円
		介護福祉士又はCW(ケアワーカー)で愛全会グループでの勤務経験が5年未満の正職員及び時給フルタイム職員	48,000円
		介護福祉士又はCW(ケアワーカー)として勤務されている非常勤職員	26,500円
	介護保険施設において看護職、管理栄養士、リハビリ職、事務職として勤務されている全職員	6,000円	
	介護保険施設において施設介護支援専門員、相談員として勤務されている正職員	6,000円	
	グループホームにアシスタントワーカーとして勤務されている時給フルタイム職員	24,000円	
	グループホームにアシスタントワーカーとして勤務されている非常勤職員	5,000円	
	訪問介護事業所にヘルパーとして勤務されている非常勤職員	15,000円	
	介護医療院に看護補助者として勤務されている時給職員	4,000円	
開始時期	令和6年6月~		