

処遇改善に関する取り組みについて（見える化要件）

	職場環境要件項目	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	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	入職時研修の実施している
	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（採用の実績でも可）	幅広い年齢層、前職や経験にとらわれない採用の実施している
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	介護福祉士資格の取得を目指す為の支援として、実務者研修の取得支援（勤務シフト調整・費用支援）を行っている。その他、個人のスキルアップ・施設が強化を掲げる内容に基づく研修受講等、資格取得を目指しやすい環境を整備する
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	定期的に評価面談を実施している
両立支援 ・ 多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	仕事と子育て、介護の両立が出来るよう育児休暇・介護休暇等の配慮を行っている
	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の制度等の整備	希望休は可能な限りシフト調整を行うとともに、長期休暇取得への調整も行っている。希望に応じて非正規職員から正規職員の転換を実施（※直近2例）している
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	定期面談時に各職員の有給休暇を利用した長期休暇計画の確認を複数職員で実施している
腰痛を含む心身の健康管理	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	健康診断・ストレスチェック・職員休憩室の環境整備等の実施
	職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	職員が健康で働き続ける為、負担軽減につながる介護技術研修、産業リハの導入を計画中
	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	事故等対応マニュアル等の作成をしている

生産性向上の ための取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている	生産性向上委員会を設置している
	介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	介護ソフト及びタブレットを導入している
	業務内容の明確化と役割分担を行い、職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	周辺業務や間接業務は介護アシスタント職員（介護助手）を配置し、介護職員が出来る限り専門的ケアに専念できる体制を整えている
やりがい ・ 働きがいの醸成	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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	職員同士の対面による会話機会を増やし、コミュニケーションを図る為、役職者以外の職員から、新たにケアリンカー（伝達役）を配置
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	地域貢献活動に重ねて、地域の地区センターと共同し、地域住民の方が参加できるフレイル予防等の会を開催している
	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	毎年４月に行う青葉会（社員総会）、運営会議、入職時研修等にて伝達、確認の機会を設けている

2026 年 4 月