

処遇改善に関する取組		
区分	内容	取組
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念や支援方針・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	法人理念の理解及び実践度が給与に反映される賃金規程の整備を行っている。
入職促進に向けた取組	③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)	他産業からの転職者や中高年齢者等の幅広い採用実績がある。また、前職の経験や資格が給与に反映される賃金規程の整備を行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等	サービス管理責任者研修や強度行動障害支援者養成研修など、法人が認めた業務関連専門技術研修について、受講料を法人負担とする支援を行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	法人独自の職員等級を定め、研修の受講状況やスキルを評価する人事考課によって昇給を行う規程を導入している。
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	育児休業、養育両立支援精度、介護休業及び看護休暇等に関する規程を定め、職員が仕事と生活を両立できる休業制度を整備している。
両立支援・多様な働き方の推進	⑩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	職員ごとの事情に応じた柔軟な勤務シフトの作成を行っている。また、非正規職員から正規職員（常勤職員）へ転換できる制度を定めている。
腰痛を含む心身の健康管理	⑭業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	外部の福利厚生サービスに加入し、職員の福利厚生制度を充実させている。
腰痛を含む心身の健康管理	⑰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・トラブルや災害発生時における対応マニュアルを策定し、職員に周知することで迅速に対応できる体制を整備している。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	⑱現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している	各サービスを横断して課題を解決するための組織（委員会等）を設置し、定期的に現場の課題を抽出して見える化を図っている。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	⑲業務支援ソフト(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	記録業務や情報共有の効率化のため、業務アプリ構築クラウドサービス（業務支援ソフト）や情報端末を導入し、業務負担の軽減を図っている。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	⑳各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	各種指針・計画の策定や事務処理等について、総務部で一括して行う体制を整備し、事業所間の協働化と事務負担の軽減を図っている。
やりがい・働きがいの醸成	㉓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	サービス毎に定期的なミーティングを実施して職員から意見を収集し、その気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善に繋げている。
やりがい・働きがいの醸成	㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	ミーティング時等に法人理念や支援方針の読み合わせを実施し、職員が定期的に理念等を学ぶ機会を提供している。