

介護職員等特定処遇改善加算制度に基づく賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

	職場環境等の要件	当法人の具体的な取組み内容
資質の向上	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	資格取得に関する日程を配慮した勤務シフトの配慮と資格手当があります。各種専門研修・マネジメント研修等の受講についてはキャリアパスに準じて職層ごとに計画的受講を法人として推進しています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	法人の研修計画に基づき、全職員、新採用職員、中堅職員、管理職等の階層に準じた研修と人材育成に注力しています。
労働環境・処遇の改善	新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入	新人職員には、育成担当の先輩職員を配置し事業所内でのOJTだけでなく相談・面談等がすぐにできる体制を整備しています。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	新人職員へは入社時より法人独自で年休付与をしています。また、社会保険労務士事務所からの定期的な助言指導により雇用管理改善対策を徹底しています。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	女性職員が多い職場の為、子育てと両立しやすい事業所配置や業務調整をしています。また法人内の保育所も整備しています。
	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	事業所の枠を越え、法人内事業所にて研修・行事・連携・共有とコミュニケーションを取る機会を合同委員会等で設けています。
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	健康診断やインフルエンザの予防接種、ストレスチェックを実施しています。敷地内全面禁煙とし健康管理の強化に努めています。
その他	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	中途採用者が対応できる労働環境に配慮した事業所・業務配置を行い、先輩職員のフォロー体制により未経験者でも活躍できる体制があります。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員を対象に、正規職員登用の機会を設けています。
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	公益事業として、美術館やこども食堂を運営し、地域共生社会の一員として積極的にかかわる機会を設けています。