

- ・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を行います。(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)
- ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動を行います。
- ・新人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）制度導入。
- ・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に取り組みます。
- ・ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化を行います。
- ・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のためのリフト等の介護機器等導入を行います。
- ・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に取り組みます。
- ・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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善に取り組みます。
- ・事故やトラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在を明確化致します。
- ・健康診断やこころの健康等の健康管理の強化、職員休憩室の整備に取り組みます。
- ・介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成の見える化を行います。
- ・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確立を行います。
- ・障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフト配慮を行います。
- ・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に取り組みます。
- ・非正規職員から正規職員への転換に取り組みます。
- ・職員の増員による業務負担の軽減に取り組みます。