処遇改善の取り組みについて	正職員には処遇改善費(ベースアップと手当）として毎月１６，０００円を支払う パート職員には10～50円の手当てを支払う 対象となるすべての職員処遇改善一時金として、受給した助成金を8月、12月、４月に支給する。
キャリアパス要件	経験に応じて昇給する仕組み・資格等に応じて昇給する仕組み・一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み
昇給する仕組み	・ 介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件 を定めています。 ・ 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めています。 ・ 資質向上のための資格取得 ・基準に基づき定期に昇給（基本給から0.5％昇給）
資質の向上	・資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施（OJT、 OFF-JT 等）するとともに、介護職員の能力評価を行います。 ・資格取得のための支援の実施（研修計画以外に自分が必要とする研修を自由に行ける体制を取り、シフトの調整と交通費、受講料等の援助の実施。） ・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 ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
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 ・雇用管理改善のための管理者の労働・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 ・ＩＣＴ活用（支援内容や申し送り事項の共有による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 ・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 ・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 ・事故・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の明確化 ・健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、分煙スペース等の整備
その他	・働きやすい職場環境構築（マニュアルや指示）や育児休業明け・家庭事情（介護等）による勤務シフトの配慮 ・非正規職員から正規職員への転換 ・職員の増員による業務負担の軽減