

令和5年度 道内福祉施設・事業所における 職員確保・定着支援の取組みについて



社会福祉法人北海道社会福祉協議会
北海道福祉人材センター
令和6年3月

はじめに

少子化による生産年齢人口の減少や経済情勢の変化により、福祉人材の確保がますます難しくなっている中、多くの事業所が様々な工夫を凝らして職員の採用・育成・定着に取り組んでいます。

本書は、当センター職員が福祉施設・事業所を訪問した際に聞き取りした情報をもとに、各事業所が職員の確保と定着を支援するために実施している取組みをまとめたものです。

掲載している取組みは、どの分野にも共通することが多くありますので、ぜひとも自事業所以外の分野の取組みについてもご覧いただければと思います。

本書を通じて、他の事業所から学び、自事業所の職員確保・定着支援、職場環境の整備の一助になれば幸いです。

※一部、重複した内容が含まれていますが、取組みの件数等を量的に把握していただくため、そのまま掲載しています。

令和6年3月

社会福祉法人北海道社会福祉協議会
北海道福祉人材センター

・本書では、文末に主に実施している分野を略して記載しています。

【高】…高齢分野 【障】…障害分野 【児】…児童分野 【社】…社会福祉協議会

職員確保のための取組みについて

1. 求人募集等に関すること

○求人票に関すること

- ・即戦力になる人材と将来を見据えた人材を分けて考えている。求人票は、求職者の働き方に分けて複数作成している（パート求人、介護補助の求人など）。【高】
- ・求人票の掲載内容を工夫している。特に給与面をアピールしている。【高】
- ・社風が伝わるような文面の記載を心掛けている。施設見学の受入れを記載している。【障】

○働き方や雇用条件等に関すること

- ・介護職の勤務時間を複数設定（20 パータン）。個別対応ができる環境を整備している。【高】
- ・職種ごとに専任の職員を配置している（調理員を配置し料理が苦手な方でも応募可能にしたり、事務職員を配置し介護職員が介護業務に専念できるようにしている）。【高】
- ・専任のドライバーを配置し、運転ができなくても応募可能にしている。【高】
- ・60 歳定年だが、1 年更新で 65 歳まで給与をそのままにしている。【高】
- ・無資格の場合は住宅スタッフとして採用し、資格取得後にヘルパーに変更するなど、無資格でも応募可能な環境を整備している。【高】
- ・最寄りの地下鉄までシフトにあわせた職員送迎を実施している。【高】
- ・早朝、夜勤等、公共交通機関での出勤が困難な場合はタクシー代を支給している。【高】
- ・正職員であっても交通機関等の都合で早番勤務が難しい場合は、出勤時間をあわせるなどの対応をしている。【障】
- ・車の運転が出来ない職員は、公共交通機関や自転車で訪問ができるように配慮している。【障】
- ・夜勤専従の職員を雇用している。【障】
- ・正職員であっても、職務内容（夜勤の有無等）によって、給与形態を変えながら、職員の希望に応じた働きやすい環境を整備している。【高・障】
- ・中途採用は専門知識優先で採用。働き方は個別対応（家庭の状況等で正職からパート。退職後の復職など）。【高・障】
- ・平成 21 年頃から居室清掃や配膳・食器洗浄などの業務専門の職員を雇用している。【高・障】

○職員紹介制度、直接応募者への祝い金支給等に関すること

- ・直接応募や人材センターからの紹介・応募者で、1 ヶ月以上勤務した方に 10 万円を支給している。【高】
- ・直接雇用（ハローワークや人材センター等）の場合、10 万円の祝い金制度あり（フルタイムで 6 ヶ月以上勤務等条件有り）。紹介制度あり（紹介者・採用者の両者に支給）【高】
- ・フルタイムで 3 ヶ月以上勤務の場合、紹介してくれた職員に 20 万円支給している。【高】
- ・直接応募の場合は、採用者に 10 万円支給。職員にも奨励金支給【高】
- ・新規採用者への就労支援金（正職員で介護福祉士の場合 10 万円など）【高】
- ・職員の紹介による採用の場合、入職後 6 か月して 3 万円支給【障】

- ・職員による「人材紹介制度」を創設。正職員採用に10万円支給【高・障】

○広報（SNS、ホームページ等）に関すること

- ・自社のホームページから直接応募ができる仕組みを整備している。【高】
- ・ホームページは専門業者に委託し、採用ページを運用してもらっている。【高・障】
- ・施設紹介のパンフレットを職員が手作りで作成している。【高】
- ・Instagramを活用して事業所や職員、利用者の様子を発信している。【高】
- ・Instagramで職場の雰囲気や働き方を伝えている。【障】
- ・施設内の雰囲気、仕事内容がわかる動画を製作中（職種・日勤・夜勤など）。自社でZOOM見学会や説明会などを開催予定【高】

○学校・学生に関すること

- ・関係機関（行政、教育機関、学校等）を訪問。高校生対象のインターンシップを開催している。【障】
- ・大学・短大・専門学校の校内セミナー等にOB・OGを同行し、プレゼンしている。【障】
- ・大学での事業所紹介【障】
- ・高校生のボランティア、学生アルバイトの受入れ。【高・障】
- ・5～6年前から新卒採用に力を入れている。大学・短大・専門学校への個別訪問を実施。採用後は、定期的に個別面談を実施。新卒学生の応募の際は、施設見学を必須条件にしている。【高・障】
- ・高校生のアルバイト（夏休み、冬休み、週末など）を募集している。【高・障】
- ・高校の職業ガイダンスに参加。アルバイト、ボランティアの受け入れを行っている。【社】
- ・学生アルバイト・ボランティアの募集。【児】
- ・新卒学生の確保対策として、A専門学校で奨学金制度導入している。【高】

○多様な人材へのアプローチに関すること

- ・外国人雇用、職員住宅、町外からの赴任旅費の支給【高・障】
- ・R2年度から介護補助（清掃員）を採用。定年後の高齢者の活用想定【高・障】
- ・生活サポーター（介護補助）の雇用。シニアの職員の採用【高】
- ・外国人の受入れ【高・障】
- ・行政の移住制度を活用し、道外からの移住を促進している。【高・障】
- ・外国人の雇用を検討している。【高】【障】【社】多数

○ハローワークに関すること

- ・ハローワークの助成金の活用【高・障】
- ・ハローワークの見学ツアーの活用【高】
- ・ハローワークの会社説明会を利用している。【高】

○その他

- ・人事担当の専任職員を配置している。【高】
- ・積極的に見学を受入れている。見学時は、複数施設を案内し、比較することで、総合的に判断していただき、ミスマッチを減らすように工夫している。【障・児】
- ・R4年に職員住宅整備【高】
- ・介護職員初任者研修に講師を派遣し関係を築いている。【高・障】

2. 採用面接等に関すること

○面接時に施設見学を実施

- ・面接前に施設見学を実施【高】
- ・面接時に可能であれば見学も実施し、施設の雰囲気を理解してもらう。【高】
- ・面接時に支援の様子も見学してもらう。社風を理解してくれる方・柔軟に対応できる方を希望【障】
- ・面接の際、施設を案内し、施設の雰囲気も見ていただく。【高】
- ・見学、面談の後に面接を行っている。【障】

○面接時の環境に関すること

- ・面接官の教育を実施【高】
- ・面接は、施設長と介護職の責任者2名で実施している。【高】
- ・話しやすい空気を作る。履歴書で短期間の転職を繰り返している場合は、面接の際に状況を確認している（問題に対してどのように受け止め、考えられているかを重視したい）。【高】
- ・R4年から移住者を想定したWEB面接を開始【高・障】
- ・新型コロナウイルスを契機にWEB面接を導入【高・障】
- ・緊張しない様な雰囲気づくり。【高】
- ・面接時、緊張しないような雰囲気づくり（施設長は冒頭の挨拶のみ、面接は主任等が中心で行っている）【障】
- ・採用チーム(メンバーは事業所長以外)が面接に同席し選考への偏りがないようにしている。【高】

○面接の内容に関すること

- ・新卒者：小作文・面接 YG 検査。中途採用：書類選考と面接【高・障】
- ・小論文・面接・性格検査を実施（性格検査は本人にフィードバックし、客観的に見てもらうようにしている）。【障】
- ・全員面接をしている（書類選考で採否を決めない）。【高】
- ・書類選考なし、面接のみ選考で人柄重視【高】
- ・面接に時間をかけ（一時間程度）、ミスマッチがないようにしている。【高】
- ・面接時に職場の特徴や働き方を説明している。【高】
- ・オンライン面談可。移住者へはメリットだけではなく、大変なことも伝えるようにしている。【高】

○採用する際、重要視していること

- ・無資格や経験が無い方でも前向きに採用している。【高】
- ・未経験、無資格でも障がいに対する理解や思いがあるかを重視している。【障】
- ・法人理念に共感する方。【障】
- ・施設の支援方法に賛同していただけることを重視している。面接は 2 時間かけて実施し、転職回数が多い場合は退職理由を聞いている。【高】
- ・施設見学をしていただき、経営理念や利用者への支援の方法など十分理解をしてから応募をしていただけるように、説明に時間をかけている。採用の可否は面接後 2 日以内に回答している。【児】
- ・物腰が柔らかい優しい方【障】
- ・認知症の理解度【高】
- ・認知症の利用者の方が多いため、利用者への傾聴、コミュニケーションの取れる方【高】
- ・面接時、運転に関することは時間をかけて聞いている（業務に運転が必要なため、不安があれば採用を見送るなど）。【高】
- ・定年年齢 65 歳までに緩和している。【高】
- ・中途採用者の場合、今いる社員との相性や素直な人か、面接時に確認している。【障・児】
- ・障がいへの理解、前向きに取り組んでいただけるかどうかをポイントにしている。【障】
- ・資格より人柄重視【児】【高】【障・児】多数
- ・利用者に笑顔で接してくれる人。【高】
- ・資格、経験無しでも、利用者に対し、分け隔てなく柔軟に支援して下さる方であれば、どの年代でも可【障】
- ・謙虚で前向きな方（過去のキャリアに執着している方はチームプレイを損なう可能性がある）。【高】
- ・経験より人柄重視で、職員と仲良く、前向きな人を求めている。【高】
- ・外とつながれるコミュニケーションスキル（ソーシャルワーク）。【高】
- ・シニアを雇用する際は、体力面で十分本人と話し合ってから採用している。【障】
- ・シニア、未経験の方でも前向きにお仕事をしていただける方を採用している。【高】
- ・身だしなみ、接遇マナー、気配り上手な方を採用の決め手として重視している。【高】

○その他

- ・早期退職につながらないように事前の見学を実施【高】
- ・事前見学を推奨。事前見学がない場合は、面接後に施設内を案内している。【高】
- ・採用後の離職を防ぐために事前見学を実施【高】
- ・ミスマッチを少なくするために、職場体験を活用している。また試用期間を 6 か月としている。【障】
- ・採否結果は 3 日以内にお知らせをしている。【障】
- ・看護師は e ナースセンターのスカウトメールを活用【障】
- ・面接内容のフローを作成している。【高・児】

職員定着支援の取組みについて

1. 職場環境の改善、業務の効率化に関すること(福利厚生等含む)

○勤務時間・シフト、休暇等に関すること

- ・勤務時間を連続の8時間を基本とし、宿直明けとその翌日を休日にし、ワーク・ライフバランスに配慮している。【児】
- ・夜勤者の不安軽減を図るため、管理者等が待機し、何かあった場合に対応できるようにしている。【高】
- ・有休は希望どおりに取得できる環境。急なお休みに対しても、全職員が対応できるようにしている。【障】
- ・職員が休みを取りやすい環境づくり。【高】
- ・休日の取りやすい環境に力を入れている。【高】
- ・月1回リフレッシュ休暇あり、4週9休【高】
- ・有給休暇、育児休暇、介護休暇や急なご家族との予定や連続休暇等、取りやすく、職員同士が協力しあっている。育児休暇は男性職員も積極的に取得している。【高】
- ・シフトの調整がしやすい環境整備【障】
- ・有給休暇100%を目指して取り組んでいる。【高】
- ・有給休暇は積極的に取得してもらっている。【高】
- ・長く働けるように、その方のスキルに合わせた働き方ができるようにシフト等で配慮している。【高】
- ・家庭の状況等に応じて、夜勤や勤務時間を相談している。【高】
- ・職員が働きやすいように、体調面や働き方が変わる職員については、状況を踏まえながら対応するようにしている。【高】

○業務、職員体制等に関すること

- ・毎日15分ミーティングのなかで1日の支援の流れを確認する他、困っている事がないか確認している。1人で問題を抱え込まないようにしている。【障】
- ・未経験、無資格でも採用しているため、実際の業務について、職員が困らないように業務量も配慮している。【障】
- ・配置基準より1人でも余裕を持った体制を目指している。1施設最低1人、障がい者雇用をしている。【高】
- ・相談しやすい環境づくり。職員への声掛け、責任の所在を明確にしている。【障】
- ・本人の希望に応じた勤務体制、労働条件の改善(残業を減らす、有給休暇を取りやすくする等)に取り組んでいる。【高】
- ・子育て中の方でも働きやすいようにシフトを調整。専用の託児スペースはないが、子連れでの出勤も状況に応じて認めている。【高】
- ・必ず現場には主任を配置し、問題が生じた際に判断しスタッフに指示が出せる体制をとっている。【障】

- ・数人ずつの班に分けて意見や悩みを日常的に相談しやすい体制づくりをしている。【障】
- ・原則シフトにより業務内容は決まるが、苦手な業務（調理など）については職員間で相談して対応している。【高】
- ・業務内容の整理に注力している（特に介護職の有資格者と無資格者の業務分担）【高】
- ・70代の職員が50代の職員の相談役としてサポートをしている。【障】
- ・60歳以上のスタッフは嘱託職員とし、賞与がない代わりに夜勤等をなくすなど、差別化している。【高・障】
- ・休憩をこまめに取れるように声掛けをしている。【高】
- ・介護助手としての募集はしていないが、清掃やベッドメイキング等は専門の職員がいる。【高】
- ・介護業務以外に、清掃員、施設管理、警備を雇用。通所部門では運転手、清掃員を配置。【社】

○個別面談・相談体制等に関すること

- ・定期的な面談の実施【高】
- ・職員面談の実施。改善点分かるため広く意見を聴くようにしている。【高】
- ・職員との定期的な面談を実施【障・児】
- ・職員、その家族のメンタル相談など、人事は2人体制で対応している。【障】
- ・1人で悩まず相談することを重視している。【障】
- ・1人で抱え込まないことを重視している。【高】
- ・職員が一人になる時間帯があるため、不安にならないように他の施設の職員が確認できるように工夫はしている。【障】
- ・月に一度のミーティングで自由に発言してもらいが、日頃、何か問題があれば、都度、職員同士情報共有できる環境づくり。【障】
- ・意見を言いやすい環境づくりをしている。施設間のコミュニケーションを大事にしている。【高】
- ・働きやすい環境づくりや、職員の意見を取り入れるようにしている。【障】
- ・職場のコミュニケーションと情報共有を大切にしている。【児】
- ・コミュニケーションの取りやすい環境づくり。【高】
- ・新卒の場合、入職3年以内に退職する傾向が続いているため、日頃から不安や悩みを言いやすい環境づくりをしている。【児】
- ・専門的なカウンセラーの先生に来ていただき日頃の不安や悩みなどを相談できるようにしている。入職対策もさることながら、離職しない対策を重視【高】

○介護ロボット、ICT等活用・導入に関すること

- ・介護ロボットやICT等の導入【高】
- ・タブレットやPC活用による記録や情報共有による業務改善【高・障】
- ・福祉用具、移乗時のリフター等の活用【障】
- ・記録は全てタブレットにしている。【高】
- ・記録システム導入、業務連絡を社用スマホでLINE WORKSを利用【障】

- ・タブレット導入による記録の ICT 化。インカムの導入【高・障】
- ・グループラインを情報の伝達に活用【高】
- ・ICT の導入（ケアカルテや見守り支援システム）【高】
- ・ICT の導入（職員の負担軽減、業務の効率化を重視）【高】
- ・ICT の活用、休憩室の設置、働き方の見直し【高】
- ・ICT、Hug などの介護ロボット導入【障】
- ・介護記録は専用のタブレット利用で介護職員の負担軽減をしている。【高】
- ・センサー類の導入検討。ナースコールなどの設備面が古く改修費用が多額になることが課題。記録はタブレット導入で楽になった。【高】
- ・機械浴（ストレッチャー）を導入【高】
- ・介護ロボットの導入。介護リフター、眠りスキャン（見守り）が、職員の業務の軽減に繋がっている。【障】
- ・R6 年 4 月から記録を手書きからタブレットに変更【高】
- ・記録はタブレットとパソコン。これまで、事故報告書は複数の書類に記載が必要だったが、1 つで完結するようになった。バイタルセンサーをマットレス下に設置することでバイタル・覚醒状態を事務所モニターで管理でき、夜間の負担軽減、入居者を起こすことなく状況を知ることができる。今後、PHS をインカムに変更予定【高】

○福利厚生・職場環境等に関すること

- ・職員の結婚を機に定着対策及び産後復職促進の観点から、保育所費用半額補助を実施。職員住宅。誕生月に休暇 2 日及び 2 万円支給。永年勤続表彰(5 年毎)。施設独自の退職金制度あり。毎年度 5 日程度の連続休暇【高】
- ・駐車場無料【高】
- ・給与改善（評価に基づく体系に変更。年功だけでは昇給しない仕組みにするとともに手当（処遇改善、資格）の充実）。職員住宅の確保や引っ越し費用の負担など福利厚生面にも力をいれている。【高】
- ・永年勤続表彰、健康診断、コロナワクチン・インフルエンザの予防接種が受けられる。【高】
- ・職員住宅完備。職員や家族が風邪をひいた場合の避難場所として利用するケースもある。【高】
- ・施設内の多目的ホールを職員に開放（運動場など多目的に利用）。【高】
- ・休憩室等の職場環境【高】
- ・施設のリフォーム【高】
- ・服装・髪色は自由【障】
- ・福利厚生の利用に関する情報の配信【障】

○管理者側の取組み

- ・職場環境の改善に努め、退職しない職場づくりについて管理者、現場職員と話し合っている。【高】
- ・1 人勤務のため、判断がつかないことがあれば管理者に電話連絡。Zoom で他の施設に相談可能な体制【障】

- ・施設長が率先して電話授受などの対応をしている。【高】
- ・日々の業務の一環として常に職場の管理者に問いかけている。【高・障】

○その他

- ・職員への慰労も兼ね、R4年の年末に期末一時金支給【高】
- ・子育てしやすい環境（就業中の場合、子どもが事業所に帰ってくる。食事の準備やレクリエーションを子どもたちに手伝って貰っている）。【高】
- ・夜勤は学生アルバイトを雇用。歴代同じ学校の生徒がアルバイトとして働いてくれている。【高】
- ・社内認定資格制度をとり入れ、介護資格のみならず給与アップが可能な体制の整備【高】

2. 教育・育成、定期面談等に関すること

○個別面談、人事評価制度に関すること

- ・年に2回の個人面談と評価【児】
- ・年1回ストレスチェック実施。職場内研修、職員面談、人事評価実施【高】
- ・新採用に対し年間5回の個人面談実施（3年間で退職者0名）【高】
- ・施設長による定期的な個人面談等（年2回）【障】
- ・人事評価制度を導入、賃金水準の向上【高】
- ・人事考課面接の実施【障】
- ・定期的な面談を実施し、不安を抱えずに業務に従事していただく環境づくりをしている。【高】
- ・職員の意識改革を求めため、個別面接の回数を増やし管理職も変わることを求めている。【高・障】
- ・年2回の人事考課【高】
- ・人事評価の評価者によって隔たりがあり上司から評価されにくい、ステップアップ出来ないという理由で退職者が続いたことから、人材開発部を新設した。【高】

○研修体制に関すること

- ・法人内研修は小グループで月1回、全体研修（経験年数別）1回。採用から研修を一元的に対応する委員会を設置【障】
- ・法人全体で内部研修を月に1回実施。外部研修は、職員の希望に応じて受講を検討【高】
- ・定期的な研修や、先輩職員と同行しながら仕事を覚えていただいている。【障】
- ・正職・パートに関係なく外部研修に参加【高】
- ・新卒・中堅・幹部の3カテゴリーで内部研修及び外部研修を実施【高・障】
- ・職場内研修。特に入職時の初期研修は丁寧に行っている。【児】
- ・職場内研修（講師は施設長及び外部講師）、外部研修への参加（道外含む）【障】
- ・感染拡大防止の観点から外部の研修への参加は激減。代わりに施設内の研修を充実させた。【高】
- ・コロナ禍で外部研修は実施できていない。ただし、施設内では定期的に研修をしている。【高】

- ・外部研修年に1回受講【障】
- ・コロナ禍で外部の研修の参加ができていない。施設内や他の施設の職員との研修会を実施【高】
- ・月1回、社内勉強会を実施（就業前の早朝。職員への労いと感謝を込めて、管理者が手作りの朝食を提供）【高】
- ・外部研修への参加。職員の希望に応じて対応。受講費は会社負担【障】
- ・管理職で問題意識を共有することを目的に、管理者向け研修会の開催（「面接の仕方」「退職者対策」など各施設の課題について共有している）。【高】
- ・他施設への実習研修の実施（コロナで中止）【高・障】
- ・法人内に研修委員会あり、各段階での研修を実施【高】
- ・フォローアップ研修、看取りケアについての研修実施【高】
- ・内部研修を年5回程度実施【高】
- ・ケアマネの事例検討会を実施。定着に向けて、職員とのコミュニケーションの取り方等の研修を実施している。【高】
- ・特定技能実習生に根拠のある介護を伝えるために職員の意識やレベルも上がってきている。【高】
- ・単独施設のため、他の施設との交流を検討【児】
- ・他施設の施設長を講師に招いた勉強会の開催【高】

○入社時の研修体制等

- ・新人職員育成マニュアルの整備【高・障】
- ・入社時に2週間は先輩に同行しながら仕事を覚える。定期的な研修を実施。過去の研修動画で勉強できる。【障】
- ・入職後の定期フォロー実施。コロナ禍により、集合形式の内部研修を控えている。代わりに毎月、職員の知識に必要なことをまとめて紙で渡している。喀痰吸引研修は会社負担（無料）【高】
- ・入社後は教育担当が同行し、不安なく業務に取り組めるようになるまで時間をかけて教育している。【高】
- ・入社後のオリエンテーションの実施、OJT制度【高】
- ・入社して職員が困らないように、先輩職員が付き指導をしている。マニュアルはあるが、それが全てではなく、職員の状況を見ながらステップアップや教育を行っている。【高】
- ・新卒・新人介護職員には、内部研修を実施。夜勤は3カ月後を目途にしている。【高】
- ・夜勤まではほぼ1年を要する研修プログラム。期間をかけて育成している。【障】
- ・夜勤スタートは基本的には入社2ヶ月後から。経験者も新人研修受講（統一したケアができるように）。【高】
- ・教育・研修計画を立てている。教育・研修の担当者を配置。管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている。外部研修に積極的に参加【高】
- ・未経験、無資格者を雇用した際は、規模の大きい施設に配属し、サポートできる体制をつくっている。【高】

○資格取得制度

- ・介護福祉士資格取得支援制度あり（初任者研修、実務者研修の受講費を全額支給）【高・障】
- ・法人として実務者研修を実施。現職の介護職は有資格者が多数。研修受講費用は法人で負担してきたが、現在は町の制度（修学資金貸付制度。償還免除有）を活用【高】
- ・資格取得制度あり（初任者研修は受講料弊社負担、受講時は勤務扱い。介護福祉士の国家資格受験時は受験料弊社負担、受講時は勤務扱い）。【児】
- ・介護福祉士の資格を目指している職員には、毎月、問題集を配布しわからない点等勉強の支援をしている。【高】
- ・資格取得支援制度があり、受講料の半額負担【高】
- ・資格取得支援制度あり。初任者研修対象外。弊社の専用申込書で国家資格受験の場合は受験料の割引有、資格取得費用を一時的に負担可【高】
- ・町の事業で実務者研修の受講ができる。【高・障】
- ・資格取得の奨励（受講料の一部補助）【高・障】
- ・初任者研修費用 2 万円まで負担あり。【障】
- ・初任者研修受講料の会社負担あり。受講時は勤務扱い。【高】
- ・初任者研修資格支援制度あり。初任者研修受講料の負担・受講時勤務扱い。【高】
- ・初任者研修の受講料負担。職員同士の勉強会を実施【障】
- ・初任者・実務者研修資格支援制度あり、無料で受講出来る。（原則 1 年以上は働いてもらうことを条件）。介護福祉士受験者には、受験費用を弊社で負担している。【障】
- ・実務者研修資格取得支援制度あり（最大 12 万円）。介護福祉士、介護支援専門員は、テキスト代支給。合格後は全額会社負担。Eラーニングでの学習支援あり。【高】
- ・実務者研修受講料助成制度、介護福祉士取得学校への奨励金制度あり。【高】
- ・実務者研修や介護福祉士の資格取得の負担【障】
- ・資格取得負担検討中。現在、新卒のみ初任者研修を無料で受講してもらっている。一般については、資格の補助はしていない。【高】
- ・資格取得受講料負担・受講時勤務扱い。【高】
- ・資格取得支援として、経費負担・受講日は休日対応【高】
- ・資格支援制度については支給要件あり。初任者研修・実務者研修受講料負担あり、受講時勤務扱い。【障】
- ・サービス管理者責任者研修のみ、資格支援制度あり。受講料等会社負担【障】
- ・資格取得への支援制度あり（金銭面、休暇取得やシフト調整）【高】
- ・専門資格取得費用助成（介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士）。資格取得のための研修受講に対する勤務免除【高・障】
- ・資格支援制度（経費負担・受講日は休日対応）【高】
- ・介護研修資格取得制度有り（受講料の負担、受講時の勤務扱い）、職員が働きながら受講しやすいよう養成学校（通信講座）と協力し合っている。【高】
- ・実務者研修、喀痰吸引等研修を実施（シフト調整のみ）【高】
- ・初任者研修、実務者研修、介護福祉士、ケアマネについては、全額会社負担。継続勤務等の条件なし。動画研修等も取り入れている。【高】
- ・初任者研修は、全額会社負担。受講時勤務扱い、資格お祝い金あり。継続勤務等の条件なし。

OJT 研修を実施。面談で日頃困っていること等を確認するようにしている。200 種類の内部研修がある。【高】

- ・資格取得の金銭的なサポート。ペーパードライバーの方への講習費用の援助【高】
- ・国家資格受験の場合は受験料の助成等、資格取得費用を一時的に負担可【高】
- ・初任者研修、実務者研修、介護福祉士の資格支援希望者に5万円上限。取得後1年間の勤務継続が条件【高】
- ・資格支援制度については、新卒のみ（既卒3年まで）。初任者研修・実務者研修受講料負担あり、受講時勤務扱い。介護福祉士を取得した場合、合格お祝い金を支給。月に2回勤務扱いで、新卒のみ介護福祉士受験の為の勉強会を事業所で実施【障】
- ・キャリアパス制度あり。資格受験費用負担（介護支援専門員、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士）【障】

○その他

- ・北海道の認証制度の活用（職場環境を再確認する機会になった）【高・障】
- ・基本給は資格有無問わず同額。資格保有者は資格手当で上乗せ。パートにもボーナス支給。【障】
- ・メンター制度を実施【高】 多数
- ・職員が自施設のことを自分たちで考えられるような体制・仕組みづくり（自施設の魅力を発信する場の提供・職員が参画する機会の確保等）【高・障】
- ・賃金水準の向上。能力や仕事を評価し処遇に反映している。非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている。【高】
- ・介護職は、契約社員からの正社員登用制度【社】
- ・大学、高校生の実習の受入れ（職員住宅の使用可）【高】

その他

○地域との関わりに関すること

- ・地域との連携や町内会事業に参加【高】
- ・地域との交流（施設内スペースの開放等）【高】

○外国人材に関すること

- ・外国人材の日常生活支援（費用助成）【高・障】
- ・外国人職員に対しスマホの翻訳機能を駆使し、意思疎通している。【高】
- ・外国人採用プロジェクトを準備中【障】

○その他

- ・障害者雇用の担当者を配置し、積極的に雇用している。犯罪や非行をした人の雇用について検討中（コレワークに相談）【高】

