社会福祉法人敬老園は、職員の処遇向上に取り組み、処遇改善加算を算定する要件を満たすため、次の項目に取り組んでいます。

職場環境等要件（令和７年度以降）

区分	内容	当法人の取り組み
入職促進に向けた取り組み	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）	法人の求人専用サイトを開設し、求人情報へアクセスしやすい環境を構築している。職種によるが、未経験者や無資格者の応募も可能としており、幅広い採用を実施している。
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取り組みの実施	中学・高校生などの職業体験や施設見学の受け入れ、地域行事への参加や広報誌・SNS を通じて職業の魅力を発信している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら介護福祉士習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ものに対する受講支援等	職員の資質向上やキャリアップに向けた支援として、各種資格取得（介護福祉士や介護支援専門員）を目指す職員へ法人の受講費用等補助制度を活用した研修受講支援の実施。法人の７つのライフステージの一つとして教育事業（介護職員初任者研修事業、喀痰吸引等研修事業、外国人材確保・育成）を実施している。
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度導入	・福祉職員としての知識や理解を深めながら安心して組織の一員になれることを目的として、相談者（エルダー）制度を導入している。
両立支援・多様な働き方の推進	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	・就業規則に「パートタイマーの正規職員への登用」及び「育児短時間勤務制度」について定めている。
	有休休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている。	・就業規則に有給休暇 5 日以上/年間を定め、各事業所で管理している。

腰痛を含む心身の健康管理	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	・心身のリフレッシュによる各人の活性化や職員家族への慰労及び職員の自己啓発促進目的としたリフレッシュ休暇制度を導入している。 ・メンタルヘルス等の職員相談窓口を設置し、相談体制の充実化を図っている。
	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	・事故発生防止のための指針および、事故発生対応マニュアルを作成している。
生産性向上のための業務改善の取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている	・業務負担軽減、生産性向上のための業務改善の取り組みとして「生産性向上委員会」を設置し、定期的な会議を開催している。
	介護ソフト（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	・介護記録ソフトを導入している。 ・情報端末の導入、ICT 活用方法の検討を実施。チャットツールを導入している。
	各種委員会の協同設置、各種指針・計画の協同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うインフラの整備、人事管理システム協同化を通じた職場環境の改善に向けた取り組みの実施	・小規模事業所も対応可能とするため、部会・地区の代表者を委員会メンバーとして構成し、法人全体で生産性向上委員会を協同設置している。 ・業者発行の請求書電子化や現金のキャッシュレス化を推進。経理事務の集約化を図っている。
やりがい・働きがいの醸成	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付きを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	・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を図っている。また、法人の人事評価制度に則った気づきシートを使用し、職員個々の気付きを踏まえた勤務環境やケア内容の改善を図ることで職員のやりがい・働きがいを醸成している。
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	・新人研修、中途採用時研修において法人理念に関する講義を実施している。 ・人事評価制度、研修キャリアパスを定めている。また、動画サービスの導入等学びやすい機会を提供している。