

# アクションプラン記入シート

事業場名〔 介護 B チーム 〕

ミッション (宣言)	女性が活躍できる職場にする
ビジョン (将来像)	介護労働者と利用者の満足度を向上し、地域社会から信頼される会社を目指す

現状分析	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 慢性的な人員不足 <ul style="list-style-type: none"> <li>・全業種で人手不足が生じているため、人気業種ではない介護職は危機的状況である。</li> <li>・訪問介護サービスでは、サービスの集中する時間帯に人材繰りが難しい反面、労働者の働きたい時間帯に業務量が少ない。</li> </ul> </li> <li>2 賃金 <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護報酬だけでは十分な賃金が支払えない。</li> <li>・将来の賃金に不安を持ち、男性職員が続かない。</li> <li>・若い人材は、一定の収入が得られる施設やデイサービスでの希望が多く、訪問介護スタッフの高齢化が深刻である。</li> </ul> </li> <li>3 労働時間・年次有給休暇 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特に正社員・訪問介護スタッフの年次有給休暇の取得率が非常に低い。</li> <li>・特定の者(勤続年数の長い職員・帰属意識の高い職員)に夜勤回数・残業が偏っている。</li> </ul> </li> <li>4 その他 <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護職全体のイメージがあまり良くないため、求職希望者が少ない状況にある。</li> <li>・メンタルヘルスの不調・モチベーションの低下が生じている。</li> <li>・受給ギャップがあるため、ささいな理由で簡単に退職してしまう。</li> </ul> </li> </ol>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公平性・透明性のある賃金制度</li> <li>・ 子育て期・介護期において、働きやすい職場環境や退職後も職場復帰しやすい環境</li> <li>・ 気兼ねなく年次有給休暇を取得できる環境整備</li> <li>・ ライフスタイルに応じた勤務ができる環境整備</li> <li>・ 移動時間の負担を軽減し、一定量の業務を与えられるよう効率化を図る。</li> <li>・ 介護スタッフ間の意見交換や協力体制を構築し、現場の抱える問題点の見える化</li> </ul>



ゴール	結婚・妊娠・出産などのライフイベントに起因する離職を半減する。
-----	---------------------------------

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組 (3 ~ 5年)	PDCAサイクルを導入し、よりよい職場環境を目指す ホームページ等に記載して、働き続けられる職場であることをアピールする キャリアパス制度を実行し、スタッフの能力向上、公正な賃金制度を構築
中期的な取組 (1 ~ 3年)	年次有給休暇の計画的付与及び時間単位付与制度の導入 ヒアリング調査をして、個々のスタッフの意見を聞く体制を構築する フルタイムでの勤務が負担となる職員のための短時間勤務制度導入
当面 (3か月程度) の取組	各労働者、部署ごとの業務量・配置について調査及び調査結果の分析 各自の年次有給休暇取得率の見える化 意見交換会・業務改善委員会等の開催