

# アクションプラン記入シート

事業場名〔 介護事業所 〕

ミッション (宣言)	風通しの良いオープンな会社を造る。
ビジョン (将来像)	介護労働者と利用者の満足度を向上し、誇りを持って紹介できる会社にする。

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材不足の恒常化(特に訪問介護スタッフ・夜勤スタッフ)</li> <li>・ スタッフの高齢化(スタッフの年齢が利用者とほとんど同じである)</li> <li>・ 使用者と介護スタッフとの距離(訪問介護スタッフは、直行直帰のため、コミュニケーションの機会がなく、「共に働く仲間」という意識が薄い。)</li> <li>・ 職場の人間関係に問題がある。</li> <li>・ 業務が集中する時間帯の人材が足りない。</li> <li>・ 人員配置基準ギリギリである。(求人しても応募がない。)</li> <li>・ 新卒者の採用が非常に困難である。</li> <li>・ 採用が困難であるため無資格のスタッフを採用し、資格取得のため教育を実施しているが、資格を取得すると辞めてしまう。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 縦・横との繋がりが持てるようコミュニケーションの機会がない。 (訪問介護は直行直帰が多く、顔を合わす機会が少ないため抱えている悩み等表面化しにくい)</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> <li>・ 公平性のある賃金制度設計(昇給は難しいため、理解が得やすい制度設計を行う。)</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>・ 訪問宅の効率化(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>・ 特定のスタッフ(正職員)の年休取得率が低く、時間外労働が多い。</li> <li>・ 年次有給休暇の計画的付与を導入したいが、スタッフが認めてくれない。</li> </ul>



ゴール	2015年までに離職率を10%とし、その後1年ごとに離職率を1%ずつ低下させて、2020年には5%以下とする。
-----	---

## 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
中・長期的な取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 各自の年次有給休暇取得率の見える化</li> <li>・ 業務の効率化(訪問件数の拡大、移動時間の減少等)</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 両立支援対策(ケルミン取得)</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スタッフに対するアンケートの実施</li> <li>・ 労使の話し合いの場を設ける(1回/1か月)</li> <li>・ 所定外労働と年次有給休暇の把握と各職場管理者間の意見交換</li> <li>・ 所定外労働の多いスタッフの業務分析 (代替可能なもの、そうでないものの明確化)</li> <li>・ 労働時間管理者の選任</li> </ul>