

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)	やりがいや充実感を感じながら働き続けられる職場にする。
ビジョン (将来像)	介護労働者と利用者の満足度を向上し、誇りを持って紹介できる会社にする。

現状分析	<p>1 慢性的な人員不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に訪問介護スタッフの離職率が高く、恒常的に人材不足である。 ・募集しても欲しい人材(訪問介護職員)が集まらない。 ・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。 <p>2 賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護報酬では十分な賃金が支払えない。 ・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。 <p>3 労働時間・年次有給休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に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。 ・以前は1回の訪問に対して1～2時間程度のサービスであったが、最近は30分程度のサービスが増え、移動時間の方が長くなっており介護ヘルパーのモチベーションが得られない。 <p>4 その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護は利用者との1対1の仕事や利用者の家族との係り合いなどで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。
課題	<p>自由に気兼ねなく年次有給休暇を取得できる環境整備。</p> <p>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を作る。</p> <p>公平性のある賃金制度</p> <p>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。</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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に表について面化しにくい。



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
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
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。 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。
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 ・検討 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 労働時間管理者の選任 各種届出・就業規則の変更及び整備