

社会福祉法人 愛心会 行動計画

昨今、女性の就労意欲が高まる中で、新規採用・中途採用共に女性の比率が多いにもかかわらず、定着率が悪い事が課題となっている。採用において、働きやすい職場、やりがいのある仕事、プロフェッショナルを育成する職場環境をアピールするための土台作りが必要であり、また女性が安心して継続・活躍できる職場環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 29 年 9 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日まで

2. 自法人の課題

法人において、男女比率も女性の方が多いにもかかわらず、管理職を目指すものが少ない傾向にある。職員の平均年齢も 50 代に近くなっており、若年層・中年層の人材が不足している。次世代を担う年齢層の女性活躍を継続していく為にも、新規採用が必要であり、継続して就業できるよう制度改正並びに、職場環境の整備が必要と考える。

3. 目標

- ・新規採用者を現況の 1 名から 2~3 名の雇用拡大
- ・新規雇用者の継続年数を現況 3 年より 3 年アップさせる
- ・女性職員の意識改革を図り、管理職を現況より 1 名の増員 (1 名→2 名)
- ・質の高い女性の育成

4. 取組内容と実施時期

取組① 新規採用者を 2~3 名増員するため、ホームページの内容改訂、パンフレットの作成、SNS などを利用しての求人募集を行う。また、同時に合同説明会、学校訪問など積極的に参加し、自社のアピールを行う

平成 29 年 12 月~採用担当の任命・研修への参加

平成 30 年 1 月~合同説明会を主催する、学校・団体・行政などへの働きかけ、説明会へ参加

平成 30 年 2 月~リクナビ・マイナビなどインターネット上の求人サイト登録を行う

平成 30 年 6 月~就職説明会 (自法人での開催)

平成 31 年 8 月~夏休みインターンシップの受け入れ

取組② 女性の継続年数を 3 年アップ、女性の管理職に対する意識改革を図るため、キャリアパスの構築を図り、職員が自分の目標を設定し、スキルアップ、自己実現への後押しができる制度を制定する。

平成 29 年 9 月~キャリアパス導入研修の参加

平成 29 年 11 月~キャリアパス構築のための制度検討

平成 30 年 3 月~キャリアパス制度制定・実施

平成 30 年 4 月~キャリアパス導入・介護処遇加算 I 取得

平成 31 年 4 月~女性管理職ロールモデル推進検討

取組③ 質の高い女性の育成・プロフェッショナルを目指す女性のサポートを推進するため、介護職のスキルアップ、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価できる制度を採り入れ、法人内で介護キャリアアップ段位制度の取り組みを行う。

平成 29 年 10 月～段位制度導入の為のアセッサー研修への参加

平成 30 年 1 月～段位制度導入の周知・職員への説明会開催

平成 30 年 4 月～段位制度導入・スキルアップのための研修会（自法人にて開催）

平成 30 年 8 月～段位取得者の増員に向けて職員への研修サポート