

## 株式会社 楽屋 女性活躍に係る行動計画

職員が働きやすく、定着できる職場となるよう、以下の行動計画を策定します。

計画期間 2022年8月1日 ～ 2025年7月31日

### 当社課題

- ① 当社のデイサービス提供には、介護員（初任者研修）、介護福祉士、介護支援専門員、福祉用具専門相談員、看護師が半数在籍している。  
無資格者もいるため個々の対応にばらつきがある。すべての職員を有資格者にすればキャリアアップにもつなげ、一貫とした対応が取れ更に自信が付き「働きやすい職場」となる可能性が大である。
- ② 現在、管理職が代表取締役のみであることから、若い世代の職員を管理職に登用し、柔軟な発想で更にサービスの向上を目指したい。
  - ① ②から {未資格者を資格取得} と「若手職員の管理職の育成」が当社の課題となっている。
- ③ 女性職員の8人中4人が60歳以上と高齢の割合が高い。  
70歳定年の定年制を廃止する。出来るだけ長く働けることを目指す。  
若い世代の採用も今後行っていきたい。
- ④ 家族の介護の必要性が発生した際に、勤労者の離職に繋がることもあると考えられる、当社においても懸念される。
  - ③④から職員の定着と採用が当社の課題となっている。

### 行動目標

- ① 3名の {介護職員初級} の未資格者である職員の資格取得によるキャリアアップ
- ② 職員の平均勤続年数をさらに3年伸ばす
- ③ 職員の管理職への1名の登用
- ④ 若手職員の採用1名

取組内容と時期 2022年8月から

- ・「介護職員初級」の未資格者3名の講習会参加料の助成を行いつつ、資格取得を促す
- ・職員の定着と採用のため職場環境整備として更衣室の整備（現在更衣室はない）
- ・管理職に必要な知識、ノウハウ習得のため講習会参加等の助成を行い参加を促し若手職員の管理職登用へ向けた育成を図る。
- ・若手職員の採用についてはハローワークに求人をお願いをする。