

## 株式会社 楽屋 女性活躍に係る行動計画

職員が働き易く、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 : 2019年8月1日 ~ 2022年7月31日

### 当社課題

①当社のサービス提供には、介護員で現在「介護職員初級（旧：ヘルパー2級）」の資格保有者が、1名以上常駐することが望ましいとされている。このため現状では、有資格者を常駐基準として職員シフトを作成している。資格保有者でないものが資格保有者となれば、キャリアアップにつながる。同時に、職員のシフトについて、柔軟に対応でき、更に「働きやすい職場」とすることが可能となる。

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。

①②から、「未資格保有者の資格取得」と「若手職員の管理職への育成」が当社の課題となっている。

③女性社員10人中、60代以上が6人と高齢の方の割合が高くなっているが、当社の事業の中心を担って頂いている。

70代で当社は、定年制を採用しているが、現在も、1年更新で働いてもらっており、できるだけ長く働いて頂きたいが、現状は、女性用トイレが、和式であり、60代以上の女性職員が、不便を感じている。

また、最近では若い世代においても和式トイレを敬遠したいといった声もでており、今後、若手の採用にも影響が出てくる懸念される。

④近年は、家族に対する介護の必要が発生した際に、勤労者の離職につながる場合も増えており、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」の未資格保有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

【2019年8月～】

- ・「介護職員初級」の未資格保有者3名について、講習会参加料等の助成を行いつつ、資格取得を促す。
- ・ 職員の定着と採用のための職場環境整備として、トイレの和式から洋式への改装を行う
- ・ 「介護休暇」を法令以上に取得できるよう整備します  
要介護状態にある対象家族が  
1人であれば年に10日まで  
2人以上であれば年に15日まで  
半日単位で休暇を取得できるようにする
- ・ 管理職に必要な知識・ノウハウ習得のため、講習会参加料等の助成を行い参加させ、あわせて、OJTも行いながら、現在の30代～40代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、HPにおける情報発信等により、初期間い合わせを増やし、実際に当社に訪問頂き、当社の取り組みを理解いただいた上で、確保していきたい。