

【ケアファースト株式会社】

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間

2025年1月1日～2028年12月31日（3年間）

2. 目標と取組内容

【次世代育成支援対策推進法に基づく目標】

目標①

シニア社員の負担を軽減し、長く働ける環境を整備する。

取組内容

- 2025年3月～ 業務の標準化により、負担を軽減し全体を見る余裕を確保。
- 2025年7月～ 健康維持のためのストレッチ・軽運動プログラムの実施。
- 2026年1月～ 体力的負担を軽減するための介護補助機器の導入の検討。
- 2026年4月～ シニア社員の経験を活かした若手指導制度の整備。

目標②

若手・中堅層の採用を強化し、30歳未満の職員比率を15%以上に引き上げる（現在10%未満）。

取組内容

- 2025年4月～ ICT導入や業務フローの見直しにより業務効率化を推進。
- 2025年6月～ 福祉系専門学校・大学との連携を強化し、インターンシップや職場見学会を実施。
- 2026年1月～ 若手社員向けのキャリアパスを明確化し、研修制度を強化。
- 2026年4月～ 既存職員の定着支援を強化し、離職率の低下を目指す。
- 2027年1月～ OJTの充実を図り、新人・中堅職員の早期戦力化を支援。

目標③

男性社員の育児休業取得率を向上させ、取得しやすい環境を整備する。

取組内容

- 2025年3月～ 育児休業や短時間勤務制度の社内ガイドラインを策定し、周知を徹底。

- 2025年6月～ 管理職向けの育休取得促進研修を実施。
- 2026年1月～ 育児休業を取得した社員の職場復帰支援制度を整備。

目標④

外国人労働者の長期育休取得を可能にする環境を整備する。

取組内容

- 2025年5月～ 外国人社員向けの育休制度の周知を強化。
 - 2025年9月～ 多言語対応の育休ガイドブックを作成。
 - 2026年4月～ 職場復帰支援プログラムの整備。
-

【女性活躍推進法に基づく目標】

目標⑤

女性管理職比率を維持・向上し、女性リーダーの育成を強化する。

取組内容

- 2025年5月～ 女性社員を対象としたキャリア面談を実施し、管理職候補を発掘。
- 2025年7月～ 管理職登用を視野に入れた研修プログラムを整備。
- 2026年4月～ 育児・介護と両立しながら管理職として活躍できる制度を検討。

目標⑥

女性介護職員の働きやすさを向上させ、定着率を高める（現在70%→80%以上）。

取組内容

- 2025年4月～ 業務の標準化の導入により、負担を軽減し、全体を見る余裕を確保。
 - 2025年6月～ 職場環境改善のための意見交換会を定期的実施。
 - 2026年1月～ 育児や介護、ライフスタイルに合わせた働き方の相談ができる体制を整備し、面談を定期的実施。
 - 2026年4月～ 体力的な負担軽減のための介護補助機器を導入し、作業効率を向上。
-

3. 周知方法

- 社内イントラネットや掲示板への掲載

- 社内説明会での周知
 - 採用活動時に求職者への説明
-

4. その他

社員のワークライフバランスを尊重し、誰もが長期的に安心して働ける職場環境づくりに努めます。