

～ヒューマンライフケアは、従業員の働きやすさ、働きがいの向上を目指します～

ヒューマンライフケアの従業員の皆様

いつも会社へのご尽力、誠にありがとうございます。

さて、この度、皆様のより一層の働きやすさ、働きがい向上を目指し、いくつかの指標を設定いたしました。

働きやすさ・働きがいの向上に向けた取り組み

今回の取り組みでは、以下の項目を中心に、より良い職場環境の実現を目指します。

- **有給休暇の取得促進・残業時間の削減**
皆様が安心して休日を取得する事ができ、また無駄な残業時間が発生しないように、人員の充足、業務環境の整備に向けた、設備投資やデジタル投資を進め、プライベート時間の確保に努めます。
- **男性育児休業取得推進・育休復帰率**
男性従業員が育児に参画しやすい環境に整備し、仕事と家庭の両立を支援します。また、育児休業制度の周知や取得しやすい風土の醸成を通じて、多様な働き方ができる職場環境を実現します。
- **キャリアアップ支援**
資格取得のための支援やキャリアアップの機会を提供し、皆様が仕事に自信を持ち、やりがいを感じられるよう努めます。
- **処遇の改善**
国の支援、会社の収益向上による原資にて、賃金水準のアップを計画的に実施する事で、皆様の生活水準、ワークライフバランスの充実を支援します。
- **多様な働き方の推進**
女性の活躍推進や、多様な働き方を支援します。

各指標の具体的な達成目標は、別表の通りです。

従業員皆様へのご協力をお願い

これらの目標達成のためには、社員一人ひとりの協力が不可欠です。

- 有給休暇は個人が年間取得計画を立て、公平に取得できる職場風土にしましょう
- 日々の残業は必要最低限に抑え、効率の良い働き方を心掛けましょう
- キャリアアップのための研修や資格取得に積極的に取り組みましょう
- 職場でのコミュニケーションを活発にし、お互いを尊重し合いましょう

会社として、働きやすい環境づくり、働きがい向上に向け積極的に取り組んでまいります。その為には、何よりもまず人員の安定充足を図ります。そして、皆様の処遇の改善の為に投資を実施いたします。また、従業員の皆様が利用者に寄り添った正しいケアの実践を通じて、仕事への誇りとやりがいを感じられる業務環境とするため、設備投資やデジタル投資、資格取得支援を積極的に進めてまいります。

今回の取り組みを通じて、より働きやすく、働きがいのある会社を一緒に作っていきましょう。

ヒューマンライフケア株式会社

別表 各指標の具体的な達成目標

| NO | 大項目 | 具体的改善指標 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2026年 | 2027年 | |
|----|-------|---|---------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 1 | 働きやすさ | 有給休暇の取得推進 *医療、福祉系の平均取得日数は9.6日 | 5日以上取得率 | 92.0% | 95.0% | 98.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | 平均取得日数 | 11.3日 | 11.8日 | 12.3日 | 12.8日 | 13.3日 |
| 2 | | 正職員の平均残業時間 *介護業界の平均残業時間6.4h | 11.3h | 10.3h | 9.1h | 7.8h | 6.4h | |
| 3 | | 産休・育児休業からの復帰率 | 88.0% | 88.0% | 88.0% | 88.0% | 88.0% | |
| 4 | | 男性育児休業取得率 *厚労省公表の2022年全国平均は46.2% | 57.1% | 57.1% | 57.1% | 57.1% | 57.1% | |
| 5 | 働きがい | 社内資格取得率(シルバーマイスター以上) *介護職+在籍6ヵ月以上を対象 | 56.9% | 61.9% | 66.9% | 71.9% | 76.9% | |
| 6 | | 仕事へのやりがい満足度(ESアンケート結果) | 69.0% | 70.0% | 71.0% | 72.0% | 73.0% | |
| 7 | | 賃金アップ(2023年度対比) | - | 4.3% | 6.3% | 8.3% | 10.3% | |
| 8 | | 女性役職者登用率(拠点長以上) *全国平均(係長相当以上)は14.7% | 42.3% | 45.3% | 50.3% | 55.3% | 60.0% | |
| 9 | | 平均勤続年数(各年の3月1日付在籍者) *介護業界平均6.9ヵ年 | 5.2ヵ年 | 5.6ヵ年 | 6.0ヵ年 | 6.4ヵ年 | 7.0ヵ年 | |