

社会福祉法人愛心会行動計画（一般事業主行動計画）

1. 計画期間

2026 年 4 月 1 日 ～ 2029 年 3 月 31 日（3 年間）

社員が能力を発揮し、仕事と生活の調和を図りながら働き続けられる環境を整備するとともに、若年層の採用力強化および女性職員の活躍促進を目的として、次のとおり行動計画を策定する。

■【次世代法】目標

若年層の応募増と育成体制の強化により、若手が定着し成長できる職場環境を整備する。

<目標>

- ・ 若年層および中途応募数を **2025 年度比 2 倍** に増加
- ・ インターンシップ受入数を **年間 3 名以上**
- ・ 採用改善会議を **月 1 回開催**

<取組内容>

- ・ 主任・リーダーによる「採用改善会議」を設置し、離職理由・応募者の印象・面接課題を共有し、そのひとつとして育児休業等の取得促進に向けた取組を行う。
- ・ 求人票の改善案を主任・リーダーが主体で作成し、管理職・法人本部へ提出
- ・ 学校連携（高校・専門学校）を年 2 回以上実施
- ・ SNS・HP の採用広報を強化し、求人閲覧数の向上を図る
- ・ 未経験者向け「入職後研修プログラム」を整備し、育成体制を強化

■【女性活躍推進法】目標

女性職員のキャリア形成を推進し、主任・リーダー層に占める女性比率を向上させる。

<現状値>

- ・ 主任・リーダー層：13 名中 7 名（53.8%）

<数値目標>

- ・ 主任・リーダー層に占める女性比率を **53.8% → 60%**（3 年間で 6.2 ポイント向上）
- ・ 女性職員の研修参加率を **20%向上**
- ・ 女性の採用比率を **現状比+10%**

<取組内容>

- ・ 主任・リーダーに「採用・育成・広報」の役割を付与し、女性の参画を促進
- ・ キャリアパスを文書化し、管理職候補者の育成を体系化
- ・ 面接同席・応募者対応などの役割を段階的に委譲し、実務経験を積む機会を拡大
- ・ 採用改善会議での提案を評価制度に反映

■ 年度別スケジュール

(※次世代法・女活法 共通)

2026 年度（準備・基盤構築）

- 連絡ツール構築準備（4 月～6 月）
- 採用改善会議の開始（7 月）
- 求人票の改善（7 月・12 月）
- 採用ページ刷新企画（8 月）
- SNS 運用開始（8 月）
- 年度評価・改善案作成（3 月）

2027 年度（実行・改善）

- 採用改善会議（月 1 回）
- SNS・HP の継続更新
- 求人票の再改善（6 月）
- インターン受入（7 月）
- 年度評価・改善案作成（3 月）

2028 年度（定着・成果最大化）

- 採用改善会議（月 1 回）
- SNS・HP の強化（動画導入）
- 採用広報の総合見直し（5 月）
- インターン受入（7 月）
- 未経験者研修プログラム改訂（12 月）
- 最終評価・次期計画案作成（3 月）