

社会福祉法人クオラ
次世代育成支援対策及び女性活躍推進 一般事業主行動計画

2023年1月20日策定

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を整備することにより、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、また、女性職員がその有する能力を如何なく発揮し、キャリア形成できるようにするため、下記のように行動計画を策定する。

-
1. 計画期間:2023年4月1日～2025年3月31日までの2年間
 2. 当法人の課題
 - 1) 管理職(課長以上)に占める女性職員の割合は50.0%となっている。業種平均(41.8%)よりは高いものの、当社の職員全体に占める女性職員の割合(69.6%)と比べると低い水準である。
 - 2) 女性職員の育児休業取得率は高水準だが、男性職員の育児休業又は子の看護休暇の取得者が限定的である。

3. 取組内容

【目標1】 正社員の年次有給休暇の年平均取得日数を12日以上とする。

＜目標達成のための方策と実施予定時期＞

□ 2023年4月～

- ・ 毎月有給休暇取得状況を確認し、平均取得日数が1日を割り込んだ職員について所属長への報告を行う。
- ・ 所定休日もあわせた連続5日の休暇の取得を奨励する。

【目標2】 男性の育児休業又は子の看護休暇の取得者を1名以上とする。

＜目標達成のための方策と実施予定時期＞

□ 2023年4月～

- ・ 関連事業者も含めて男性職員の育児休業等の取得事例集を作成し、全職員へ周知する。

【目標3】 課長以上の役職者に占める女性職員の割合を55%以上とする

＜目標達成のための方策と実施予定時期＞

□ 2023年4月～

- ・ 法人全体で人材育成プロジェクトを立ち上げ、女性管理職が中心となり係長職にある女性職員へのキャリア形成支援を行う。

以上