

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

2025年3月14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:2025年4月1日～2027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58.3%で業種平均(41.8%)より高いものの、役員に占める女性の割合は33.3%と低水準である。
 - 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】 正社員及び嘱託職員の年次有給休暇の年平均取得日数を12日以上とするとともに、パートタイマーの年次有給休暇取得率を50%以上とする。

＜目標達成のための方策と実施予定時期＞

□ 2025年4月～

- ・ 毎月有給休暇取得状況を確認し、目標値を下回る職員について所属長への報告を行う。
- ・ 常勤職員に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＞

□ 2025年4月～

- ・ 男女問わず全職員に対して年1回定期的に、妊娠・出産・育児に係る諸制度についての研修を行う。

【目標3】 役員に占める女性職員の割合を50%以上とする

＜目標達成のための方策と実施予定時期＞

□ 2025年4月～

- ・ 管理職のうち部長以上の職位にある者について、労務管理や経営分析等の経営管理に関する研修を行い、キャリアアップを支援する。

以上