

社会福祉法人グロー 行動計画

職員が休みを取得しやすく働きやすい環境をつくることによって、長く仕事を続けることができる法人を目指すために行動計画を策定します。

1. 計画期間 2018年4月1日～2023年3月31日

2. 目標と取組内容

次世代育成支援対策推進法

目標1 産前産後や育児、介護休業など諸制度を周知し取得しやすい環境の整備に努めます。
--

【取組】2018年度～

法人職員がいつでも制度に関することを確認・相談しやすい環境が整っているか確認します。

2019年度～

広報誌・ウェブサイト等を活用し職員が分かりやすいように周知していきます。

2020年度～

女性だけではなく、男性の育児休業・短縮勤務を推奨するため、管理職等の会議で話し合います。

2021年度～

各種諸制度についての研修を、全常勤職員を対象として実施します。

2022年度～

対象者が安心して休業・復帰できているか、丁寧な聞き取りを行い継続的な環境整備に努めます。

目標2 子ども、子育てに関する地域貢献活動の実施。

【取組】2018年～

法人内で2カ所目となる、子ども食堂を実施します。

2019年度～

学生や住民の方々の協力を得ながら、地域に根差した子ども食堂を作り上げていきます。

2020年度～

継続的に子ども食堂を実施していきます。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

目標1 管理職・監督職の女性比率を50%以上とします。

【取組】2018年度～

性別を問わず法人が定めた人材育成計画により研修等を実施することやマネジメントの徹底をとおして、女性比率を管理職は50%以上を維持、監督職は30%以上とします。

2019年度～

監督職・指導職が次の職責を目指すため、職責ごとに必要な研修を実施。7月に監督職の研修、11月に指導職の研修を実施。女性比率を管理職は50%以上を維持、監督職は35%以上とします。

2020年度～

監督職・指導職が次の職責を目指すため、職責ごとに必要な研修を実施。7月に監督職の研修、11月に指導職の研修を実施。12月より人事考課制度を試験的に導入します。女性比率を管理職は50%以上を維持、監督職は40%以上とします。

2021年度～

監督職・指導職が次の職責を目指すため、職責ごとに必要な研修を実施。4月より人事考課制度を本格始動します。女性比率を管理職は50%以上を維持、監督職は45%以上とします。

2022年度～

女性比率を管理職・監督職ともには50%以上とします。

次世代育成支援対策推進法と

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の共通項目

目標1 正規職員、地域限定職員が年間6日以上年次有給休暇を取得できるよう

にします。バースデー休暇の取得率100%を目指します。

【取組】2018年度～

年度初めに各施設で年間6日年休、必ずバースデー休暇を取得するように計画を立て、それに沿った取得（70%以上）を実施する。

2019年度～

4・5月に昨年度取得目標未達成である職員を把握します。
計画取得（80%以上）を達成します。

2020年度～

4・5月に昨年度取得目標未達成である職員を把握します。
6・7月に昨年度取得目標未達成である職員は何故未達成なのかヒヤリングを行います。
計画取得（90%以上）を達成します。

2021年度～

4・5月に昨年度取得目標未達成である職員を把握します。
6月から昨年度取得未達成なのである職員が取得できるように勤務上の配慮などサポートを行います。
計画取得（100%）を達成します。

2022年度～

年休取得6日以上、バースデー休暇の取得率100%を継続的に達成します。

公表項目

管理職・監督職に占める女性労働者の割合

平成30年度

	管理職数	割合
女性	7名	54%
男性	6名	46%

	監督職数	割合
女性	4名	29%
男性	14名	71%