

社会福祉法人グロー 行動計画

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和10年3月31日

2. 取組内容

目標1：男性の育児休業等取得を推進するため、関連する産前産後や育児・介護休業など諸制度を周知し取得しやすい環境を整備します。

<対策>

●令和5年4月～

- ・男性職員の育児休業取得を推奨していることを社内報などにより周知します。
- ・対象者へは個別でアプローチを行います。また個別の事情に応じて育児を目的とした法人独自の休暇制度についても取得を推奨します。
- ・対象の職員が安心して休業・復帰できているか、丁寧な聴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を継続して実施します。

<対策>

●令和5年4月～

- ・養護老人ホームきぬがさ、養護老人ホームながはまにて、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継続的に実施します。

目標3：継続的な非正規職員から正規職員への登用と管理職（職責が監督職以上）に占める女性職員の割合50%を目指します。

<対策>

●令和5年4月～

- ・非正規職員から正規職員への転換制度を積極的運用し、毎年2名以上の登用を目指します。
- ・女性職員の積極的かつ公正な育成と評価に向けた丁寧なヒアリングを実施します。

目標 4 : 常勤職員の年次有給休暇について、年間の平均取得率 50%以上の維持を目指します。birthday 休暇（法人独自の特別休暇）の取得率 95%を目指します。

<対策>

● 令和 5 年 4 月～

- ・ 年度初めに年次有給休暇や birthday 休暇を含む特別休暇の取得を奨励していることを各施設へ周知し、年度途中と年度終わりに取得状況の把握を行います。
- ・ 施設ごとに年次有給休暇の取得を妨げる要因を分析し、より取得しやすい職場環境の検討を行います。
- ・ その他、職員が休暇や休業など両立支援制度に関する規程等に気軽にアクセスできるような仕組みを構築します。