

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

社会福祉法人恩賜財団神奈川県同胞援護会（以下「本会」という。）には、平成28年3月1日現在、860名を超える職員が在職しています。在職者の約8割が女性であることから、本会が事業を継続し、持続的に発展していくためには、女性職員がこれまで以上に活躍できるような職場環境を整備する必要があります。

本会は、全ての職員が就労を通じて生き生きと輝くことができるよう、あらゆるライフステージにおいて生活と仕事を両立できるよう積極的に支援します。また、職員が経験に応じた能力を発揮し、自身の成長を実感しながらその責任を果たすことができるよう継続的・階層的な教育機会を提供します。本会は、職員が互いに支え合い、意欲的に仕事が続けられる魅力ある職場環境を実現するため、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間とします。

2. 計画内容

(1) 子育てに関する諸制度及び子育て支援に取り組む本会の姿勢を定期的・継続的に周知します。

取組：管理職を対象として、子育て支援に関する法・制度を周知するための研修を年1回以上開催します。

子育てに関する諸制度について、全職員にパンフレットを配布します。

各事業所における当該年度最初の全体会議等で、子育てに関する諸制度について説明する機会を設けます。

(2) 職員が育児休業から円滑に復職できる環境を整備します。

取組：育児休業取得者とその上司を対象として、復職支援の取り組みを100%実施します。

育児休業取得者に対する定期的な情報提供として、法人及び施設の広報誌等を送付します。

育児休業からの復職期に職員が相談できる窓口を設置します。

復職に際して、希望者には数日間の現場実習を設定します。

(3) 職員がキャリア形成に関する意識を醸成するための働きかけを行います。

取組：主任格以上の職員に対し、施設の運営管理に関する研修を実施し、計画期間内に対象者の80%が受講することを目指します。

職員ひとりひとりに対応したキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成計画・研修計画を立案します。

(4) 各種ハラスメントを容認しない組織風土を醸成します。

取組：管理職を対象としたハラスメント防止・対応研修を開催し、全員が受講します。

全職員を対象としたハラスメントに関する研修を年1回以上開催し、計画期間内に80%の職員が受講します。

(5) 全ての事業所で年次有給休暇の取得率を向上させます。

取組：事業所における年次有給休暇の取得率が前年度より上回るよう努めます。

(6) 職員の格付け・等級制度を見直し、果たすべき役割や仕事の成果に応じた公正な評価制度・賃金制度を導入します。

取組：法人改革委員会の取り組みと連動させた新たな制度の導入と運用を行います。

(7) 妊娠・出産、育児等を理由として退職した職員を対象とした再就職制度を整備します。

取組：希望者を対象とした退職者リストの作成を進めます。

再就職希望者に対する教育・研修の制度化を検討します。

再就職に伴う前歴の換算方法について検討します。

(8) 事業所内保育所等、職員が優先的に利用できる保育事業の整備を検討します。

取組：自法人単独だけでなく他法人との連携も視野に入れた検討を行います。

以上