

恩賜
社会福祉法人財団神奈川県同胞援護会

次世代法・女性活躍推進法一体型 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。）は、平成29年度に創立70周年を迎えました。「100周年を目指して」を合言葉に事業の継続発展を祈念しましたが、そのためには次世代の職員の育成が欠かせません。また、女性職員が8割以上を占める職員構成を鑑みるに、女性が活躍できる職場環境を整備することが求められます。労働力人口が減少していく局面においては、働きやすい職場環境であることを発信し、職員の定着率を高めることが不可欠です。

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が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、自分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。そして、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します。そのため、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2019年（平成31年） 4月 1日～2024年 3月31日
5年間

2. 目標と取組

(1) 子育て支援に係る諸制度や本会の姿勢についてすべての職員に周知します。

平成31年4月～新たに入職する全職員に対し、神奈川県・神奈川労働局発行のパンフレット（妊娠～出産～産休・育休～復職 まるっと解説！）を配布する。*前期行動計画から継続実施

平成31年4月～入職時に本会就業規則等に規定する子育て支援制度について説明する機会を設ける。*前期行動計画から継続実施

平成31年4月～保育所事業部門で展開する「ぽっぽサポートドウエンジャー」(※)の取り組みを、職員に対して周知するとともに、本会ウェブサイトを通じて公表する。

平成31年4月～厚生労働省が認定する「えるぼし」の取得を検討する。

※一時保育、子育て相談、子どもから高齢者を対象とした居場所づくりのほか、各園の地域性に応じた取り組みを推進する公益的な取り組み

(2) 職員が育児休業・介護休業から円滑に復職できる環境を整備します。（既存の仕組みの徹底）

平成31年4月～復職に際しての留意事項を、施設長および当該職員の直属の上司に対して周知する。

平成31年4月～各種休業からの復職前に事前相談・職場見学を実施する。
平成31年4月～休業・復職に関する相談窓口を事務局に設置する。

- (3) 職員のキャリア形成のための人事制度を導入し、役割基準に基づく等級制度と公正な評価制度を整備・運用します。
平成31年4月～本格付けに基づく目標援助制度を運用する。
平成31年4月～各職種におけるキャリアモデルを例示し、キャリア形成を支援するために階層別の研修を実施する。
2019年6月～新規昇格者を対象とした考課者訓練を実施する。
- (4) 働きやすい職場風土の醸成のため、ハラスメント防止研修・ストレスマネジメント研修を実施し、計画期間における目標受講率を80%とします。
平成31年4月～労働問題に係る相談窓口（事務局長）の存在を周知し、課題解決の手順を明示する。
2019年9月～全職員を対象として各種ハラスメントを防止するための研修を年4回程度実施する。
2019年9月～ストレスマネジメントに関する内部研修会を提起開催する。
- (5) すべての事業所で年次有給休暇の取得率を向上させます。
2019年5月～事業所別年次有給休暇取得率を周知する。（参考：平成29年度全事業所平均取得率61.5%）
2019年5月～「年次有給休暇の計画的付与」の導入を検討する。
- (6) 事業所内保育所等、子育てする職員を支援し、求職者に訴求する保育事業の整備を検討します。
平成31年4月～共生型サービスの開設も視野に入れて、子育て支援のための施策について検討をすすめる。

以上