

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

1. 計画期間： 令和 4 年 1 月 1 日 ～ 令和 8 年 12 月 31 日

2. 当社の課題

法人内では、採用時の女性割合や男女の勤続年数等に大きな差は見られず、女性活躍ができている状況であり、今後この水準を維持していくよう推進をする。

- ・産休・育休者の職場環境に対しての不安軽減
- ・子育てをしながら働きやすい更なる職場環境の整備
- ・子育てへの職場理解をより深めていくための啓発

3. 目標

- ・働き方やライフスタイルに対する悩みを相談できる窓口を開設する
- ・育児に対する職場の理解を深め、子育て支援に繋ぐ
- ・働く時間や場所により柔軟性を持たせるため、全部署での在宅勤務実施を目指す

4. 取組内容と実施時期

取組 1：社内相談窓口の開設（職業生活に関する機会の提供）

- 令和 4 年 2 月～ 社内アンケートを実施し現状の各職員相談環境、どのような相談窓口であれば活用してもらえるか法人内にてヒアリング。
- 令和 4 年 4 月～ 職員意見を反映し、相談窓口開設準備。
- 令和 4 年 6 月～ 相談窓口開設。実態に応じて随時見直しを図る。
問い合わせに必要と想定されるつながりを紹介あるいは提案をする。
(例：産休経験者との交流会企画等)

取組 2：子ども参観日の実施（次世代育成支援対策推進法に基づく目標）

- 令和 5 年 12 月～ 社内アンケートを実施し、職員へ実施についてヒアリングを行い、受け入れる立場と参観する親御さんの両者要望を確認する。
- 令和 6 年 2 月～ 職員意見を反映し、子ども参観日の企画検討。
(※感染症に留意し、実施可否・時期について要検討)
- 令和 6 年 4 月～ 実施検討のうえ、令和6年度に「初の子ども参観日」実施予定。

取組 3：「在宅勤務」について、全ての部署にて在宅勤務を可能とし、全体での実施割合を計画期間終了までに2倍にする。（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

- 令和 4 年 4 月～ 全部署へ在宅勤務を推進し、働き方改革を図る。
毎月の実績確認・記録を取る。
- 令和 4 年 10 月～ 毎月の在宅勤務の実施実績を継続して確認し、在宅勤務が可能な職員には適宜提案。
実績率アップを図り、各職員の職業生活と家庭生活との両立を目指す。
- 令和 8 年 12 月 令和4年4月実績から、本取組での在宅実施比率を確認する。