

# 次世代育成支援対策推進法及び 女性活躍推進法に関する行動計画

平成 28 年 4 月策定



## 1. 策定にあたり

職員が仕事と子育てを両立させることができ、無理なく就業を継続し、より活躍しやすい雇用環境の整備を目指していきます。次世代育成支援と女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的と考えられることから、次世代育成支援と女性活躍の推進を合わせた行動計画を策定します。

## 2. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日

## 3. 現状

①産休・育休を取得者が年々増加傾向にあり、復職後は、子育て支援制度を利用する職員が増えています。

❖ 社会福祉法人えどがわの子育て支援制度 ❖

母性管理の措置	<ul style="list-style-type: none"><li>・妊娠中及び産後 1 年以内の女性職員が母性健康法に基づく健診等のため、勤務時間内に通院を認めます。</li><li>・妊娠中の女性職員に出勤、退勤 30 分ずつ遅出、早退を認めます。</li><li>・妊娠中の女性職員が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、休憩以外に適宜休憩をとることを認めます。</li></ul>
産前産後休暇	<ul style="list-style-type: none"><li>・産前 6 週産後 8 週は産前産後休暇となります。</li></ul>
配偶者出産休暇	<ul style="list-style-type: none"><li>・配偶者が出産したとき、2 日間の特別休暇を取得できます。</li></ul>
育児休業	<ul style="list-style-type: none"><li>・子が 1 歳に達するまで取得することができます。</li><li>なお、やむを得ない事情がある場合は、法人独自制度により、子どもが 2 歳に達するまで必要な期間、取得することができます、休業給付も受給できます。</li></ul>
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"><li>・1 年間に 5 日、子の看護休暇を小学校に入学するまでの間、取得できます。(2 人以上は 10 日)</li></ul>
短時間勤務	<ul style="list-style-type: none"><li>・子が 3 歳に達するまで勤務時間を 6 時間にすることができます。</li></ul>
固定勤務	<ul style="list-style-type: none"><li>・周りにサポートしてくれる人がいないなど、やむを得ない事情がある場合、早番や遅番を免除し、9:00 から 18:00 の固定勤務を取得することができます。(最長 3 年間)</li></ul>
時間外労働の制限 深夜勤務の制限	<ul style="list-style-type: none"><li>・3 歳に満たない子を養育する職員が申し出た場合、時間外労働免除となります。</li><li>・小学校に入学する子を養育する職員が申し出た場合、制限時間を超えての時間外労働は免除となります。</li></ul>

※子が 2 歳に達するまでの育児休業の延長、給付並びに固定勤務は H27 年度新設。

### 3. 現状

②年間労働時間の短縮を図りました。 ※H27 年度より実施

	平日出勤数	土曜出勤数	所定内労働時間	休日数
改善前 (H26 年度)	244 日	16 回	2,080 時間	105 日
改善後 (H27 年度)	243 日	13 回	2,048 時間	110 日

③職員に安心して仕事をしてもらうため、福利厚生事業として、業務災害総合保険に加入しました。

勤務中・通勤中のケガ		病気による入院
死亡・後遺障害	1,500 万円	病気による入院治療費の 自己負担分 (差額ベッド代・交通費等含む) 限度額 100 万円
入院 (日額)	10,000 円(180 日限度)	
通院 (日額)	5,000 円(90 日限度)	
医療費用	治療費や交通費など 限度額 100 万円	
休業補償 (日額)	5,000 円(30 日限度)	

④職員の声や意見を聴くことを通し、職場環境の向上を検討していくため、職場環境向上委員会を発足しました。

※H28 年度発足

⑤未来の保育士育成のため、実習生やボランティア、チャレンジザドリームを積極的に受け入れています。また、養成校での講演活動も行っています。

※チャレンジザドリーム：中学 2 年生の職場体験

⑥キャリアパス制度に応じた階層別研修を実施しています。

❖ 社会福祉法人えどがわのキャリアパス制度 ❖

職務級	職務名称	職務の内容	
1 級	一般職員 (初級)	通常の職務に必要な基礎知識や技能を習得し、日常業務を自主的に遂行する能力を有する職員	勤務成績が良好 かつ初級歴が 3 年以上※
2 級	一般職員 (上級)	高度な知識を習得し、応用的判断を要する事務事業を遂行する能力を有する職員	
3 級	指導職員 (副主任・主任 副園長)	上司の指示監督を受けながら困難業務にあたり、ともにリーダーとして担当事務事業の統括並びに職員の指導育成を行うことができる能力を有する職員	勤務成績が良好 かつ上級歴が 5 年以上 原則として選者に合格※
4 級	管理職 (園長)	管理または監督の地位にある職員	理事長が 特に認めた職員
5 級	管理職 (幹事)	管理または監督の地位にある職員で理事長の命を受け、法人全体の運営統括を行う職員	

## 4. 課題

- ①短時間勤務、固定勤務が終えたあと、小学校入学を迎えるときの働き方に不安を抱く職員がいます。
- ②法人全体における女性労働者の占める割合は非常に高くなっていますが、女性労働者の中で管理職（園長）を目指す女性職員は少数です。
- ③家族の介護問題を抱える職員がいます。
- ④事務作業が多く、勤務時間中に書類作成などの時間が確保できないことがあります。
- ⑤さまざまな悩みを抱える職員がいます。

## 5. 目標・取組み内容

- ①法人の子育て支援制度をについて、職員に周知をします。 【次世代・女性活躍】  
【取組み内容】
  - ❖法人の子育て支援制度をまとめた冊子を作成し、産休・育休説明会に活用していきます。また、いつでも見られる環境づくりをしていきます。
- ②仕事と介護の両立を支援していきます。 【次世代・女性活躍】  
【取組み内容】
  - ❖介護休業規程の内容について、職員に周知していきます。
- ③勤務形態や休暇のあり方を検討し、労働時間の短縮を図ることにより、年間所定内労働時間 1,900 時間台を目指します。 【次世代・女性活躍】  
【取組み内容】
  - ❖勤務ローテーションや職員配置体制の見直し等により、完全週休 2 日制の導入を検討していきます。
  - ❖夏季休暇の日数や永年勤続休暇等の福利厚生休暇を検討していきます。
- ④有休休暇の取得率 70%以上を目指します。 【次世代・女性活躍】  
【取組み内容】 ※参考：H27 年度 61.3%
  - ❖休暇の取得しやすい職場環境づくりを職員と一緒に考え、実行していきます。
- ⑤ICT化を進めていきます。 【次世代】  
【取組み内容】
  - ❖保育園の事務作業（書類作成、小口現金管理、登降園管理等）をICT化することで、事務にかかる時間を軽減していきます。

## 5. 目標・取組み内容

### ⑥離職率 7%台を目指します。【次世代・女性活躍】

【取組み内容】※参考：H27年度 8.1% ・ H25年度全国私立保育園 12.0%

- ❖産休・育休や長期休職者が孤立せず、職場に復帰しやすい環境にするため、広報誌の送付や連絡窓口を設ける等、繋がりを大切にしていきます。
- ❖短時間勤務、固定勤務終了や小学校入学を迎える年の離職を防止するため、終了期日の変更を検討していきます。（現行：子が3歳を迎える前日まで）
- ❖新規採用職員や後輩をサポートするメンター制度を導入し、精神的な支えになっていきます。また、メンターになることで、職員の成長に繋げていきます。
- ❖誰もが働きやすく、働き続けられる職場環境を目指し、職場環境向上委員会を定例化していきます。

### ⑦魅力ある管理職（園長）を育成していきます。【次世代・女性活躍】

【取組み内容】

- ❖入職時より、キャリアパスに応じた階層別研修を実施し、将来、管理職になり得る人材を育成していきます。
- ❖職員が管理職（園長）になりたい、と思えるようなロールモデルとなる魅力ある管理職（園長）を育成していきます。

### ⑧職員のこころの健康を推進するための取組みを行います。【次世代】

【取組み内容】

- ❖ストレスチェックを実施し、職員のこころの状態を把握します。結果をもとに分析を行い、問題点を改善していきます。
- ❖こころの相談窓口を充実させていきます。

### ⑨実習生・インターシップ制度を整備します。【次世代】

【取組み内容】

- ❖未来の保育士育成のため、協力していきます。実習生・インターシップ制度を整備していきます。

