

.....

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



令和 8 年 4 月策定

社会福祉法人
えどがわ

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。

凡例：新規  拡充 






2. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで

3. 現状

① 産休・育休取得者が更に増加しています。復職後は、100%の職員が子育て支援制度を利用しています。

❖ 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">・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。・妊娠中の女性職員に出退勤30分ずつ遅出、早退を認めます。・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。
産前産後休暇	<ul style="list-style-type: none">・産前6週産後8週は産前産後休暇となります。
配偶者出産休暇	<ul style="list-style-type: none">・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。
育児休業	<ul style="list-style-type: none">・子が2歳に達するまで取得することができます。
子の看護等休暇 	<ul style="list-style-type: none">・1年間に5日、小学校3年生の学年修了までの間、取得できます。(2人以上は10日)時間単位で取得することも可能です。・病気、ケガの他、感染症に伴う学級閉鎖、入園式、卒園式にも使用可能です。
短時間勤務 	<ul style="list-style-type: none">・子が小学校就学の始期に達するまでの間、勤務時間を6時間にすることができます。
固定勤務 	<ul style="list-style-type: none">・周りにサポートしてくれる人がいない等、やむを得ない事情がある場合、子が小学校就学の始期に達するまでの間、早番や遅番を免除し、8:20から17:20または9:00から18:00の固定勤務を取得することができます。
短時間・固定勤務の特例 	<ul style="list-style-type: none">・子が小学校就学の始期に達した年度末まで延長した職員のうち、子育てと仕事の両立のため、更に法人が延長を必要と認められた職員は、小学校2年生の学年修了まで短時間勤務と固定勤務を延長することができます。
時間外労働の制限 深夜勤務の制限 	<ul style="list-style-type: none">・小学校就学の始期に達するまでの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。・小学校就学の始期に達するまでの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。

3. 現状

- ② 年間労働時間の短縮を図りました。※H27年度より
 リフレッシュのため、3日間の特別休暇を導入しました。※平成28年度より
 職員の声を受け、週休2日制を導入しました。※H29年度より

	平日出勤数	土曜出勤数	所定内労働時間	休日数
H26年度	244日	16回	2,080時間	105日
R7年度	239日	0回	1,912時間	126日

※行事等で休日出勤（土曜日）した場合は、平日に振休あり

- 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。※H28年度より

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)	

❖ 業務災害総合保険支給実績 ❖

	支給件数	支給金額
令和7年度	5件	1,874,924円

- ④ 子育てや介護等、柔軟で多様な就業形態に応じるため、短時間正規職員制度を新設しました。※令和7年4月より **新**

所定労働時間	20時間以上35時間未満
賃金・賞与	給与規程に定める初任給格付けをもとにローテーションの有無や勤務時間により決定
福利厚生・休日休暇等	正規職員と同じ

- 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、養成校での講演活動も行っています。また、未来の看護師育成の一助になるよう看護学生の保育所実習を受け入れています。 **拡**

※チャレンジザドリーム：中学2年生の職場体験

- ⑥ 多くの職員の声や思いを聴くため、働く環境に関するアンケートを行いました。

※令和7年12月 **新**

3. 現状

⑦ 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。また、外部キャリアアップ研修を積極的に受講しています。 


❖ 社会福祉法人えどがわのキャリアパス制度 ❖

職務給	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
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
4 級	管理職(園長)	管理または監督の地位にある職員
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

勤務成績が良好
かつ初級歴が3年以上※

勤務成績が良好
かつ上級歴が5年以上
原則として選考に合格※

理事長が
特に認めた職員

❖ 社会福祉法人えどがわの階層別研修目標  ❖


1 級	一般職(新採)	明るく元気に何でも吸収する職員 将来はこうなりたいという熱い思いが持てる職員(新卒)
	一般職(初級)	経験を活かし、挑戦したいと前向きに進む職員(既卒)
2 級	一般職(上級)	わくわくを共有できる職員
	一般職(中堅)	専門知識を活かし、同僚や上司と確認や意見交換ができる職員 自他共に認めあえる職員 知識・情報を拠り所として専門的能力を発揮できる職員
3 級	指導職(副主任)	職員の安全基地となる職員 園全体を見て、体制等の調整やアドバイスができる職員
	指導職(主任・副園長)	現場調整と園長代理ができる職員
4 級	管理職(園長・監事)	穏やかな心で全体を見て対応する職員

❖ 社会福祉法人えどがわ階層別平均年齢と経験年数 ❖

職務名	年齢	経験年数
一般職員(初級)	22.4 歳	0.6 年
一般職員(上級)	33.7 歳	6.6 年
指導職員(副主任)	42.6 歳	12.5 年
指導職員(主任)	45.1 歳	15.0 年
指導職員(副園長)	49.4 歳	16.6 年
管理職(園長)	57.5 歳	17.6 年

※令和7年4月1日現在

⑧ 事務作業の軽減のため、ICT化を進めています。

システム	導入年度	内容
グループウェア	平成 29 年度	ワークフロー、電子メール、スケジュール管理等
園児管理システム	平成 29 年度	登降園、日誌、個別記録等
勤怠管理	平成 29 年度	静脈認証による勤怠管理
e-Gov 連携システム	令和元年度	社会保険の電子申請
安心安全カメラ 	令和 5 年	怪我の検証、保育の振り返り等

⑨ 誰もが働きやすく・働き続けられる職場環境づくりのため、おひさまコミュニティの形成を進めています。

- ❖ 職員のつどい（1年目・2年目・3年目）を開催し、同期の絆を深め、いつでも相談できる環境づくりの場を提供しています。



4. 課題

- 産休・育休、長期休職の職員と職場間のコミュニケーション不足を感じます。
- 短時間勤務・固定勤務制度を使っている職員が全体の約14%を占めているため、制度を使っていない職員が当番を担っています。両者間の負担バランスが難しくなってきたように感じます。
- 不妊治療を行っている職員がいます。
- 家族の介護問題を抱える職員が増えています。
- 女性管理職の割合は非常に高くなっていますが、自ら管理職（園長）を目指す女性職員の育成が必要です。
- チームで働くことが難しい職員が増えています。
- 退職者の中で、30歳未満の職員が占める割合が最も高く、約40%です。
- 時代に取り残されないようICT化により導入したシステムの検証が必要です。
- さまざまな悩みを抱える職員がいます。
- 保育士が集まる機会が減っています。



5. 目標・取組み内容

①法人の子育て支援制度について、職員に周知をします。【次世代・女性活躍】

②男性職員の育休や子の看護等休暇取得率 50%以上を目指します。【次世代・女性活躍】^新

【取組み内容】

- ❖ 法人の子育て支援制度を男性の育休取得を含め、職員に周知していきます。

③産休・育休、長期休職の職員が安心して復職できるような環境を整えます。

【次世代・女性活躍】

【取組み内容】

- ❖ 産休・育休ガイドブックを作成し、活用しています。^新
- ❖ 職場から近況報告の連絡や職員報・法人誌の送付などを行い、休職中の職員が孤立せず、職場とのつながりが感じられるようにしていきます。

④不妊治療を応援する制度を検討していきます。【次世代・女性活躍】

【取組み内容】

- ❖ 仕事を続けながら不妊治療を受けられる休暇や給付制度を検討していきます。

⑤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、職員報などを活用し、職員に周知していきます。希望者に対し、説明会実施を検討していきます。

⑥残業ゼロを目指します。【次世代・女性活躍】

【取組み内容】※参考：令和 6 年度平均月：1.03 時間

令和 7 年度全国保育士平均：月 3 時間（厚労省発表）

- ❖ 更なる ICT 化や体制の見直し、ダラダラ残業をなくします。

⑦有休休暇の取得率 90%以上を目指します。【次世代・女性活躍】^拡

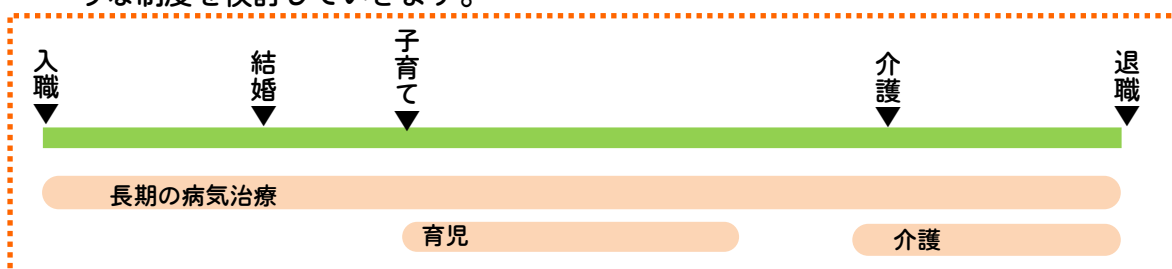
【取組み内容】※参考：令和 2 年度 67.9% 令和 6 年度 85.9%

- ❖ 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。

⑧ライフステージにあった制度を検討していきます。【次世代・女性活躍】

【取組み内容】

- ❖ 長期の病気治療や介護、育児など、いざというときに安心して働きつづけられるような制度を検討していきます。



5. 目標・取組み内容

⑧離職率7%以下を目指します。【次世代・女性活躍】

【取組み内容】

- ❖ 法人の職員で良かったと思うような魅力ある法人運営を行っていきます。
- ❖ 新規採用者や異動職員に対し、継続的なフォローをしていきます。
- ❖ 誰もが働きやすく、働き続けられる職場環境を目指し、職員の声を大切にしていきます。

※参考：社会福祉法人えどがわ離職率の推移

令和6年度：9.5% 令和2年度：8.3% 令和元年度：13.1%

平成30年度：10.4% 平成29年度：8.7%

※参考：令和7年度全国私立保育園：10.7%

⑨非常勤職員から正規職員への転換 年間2名を目指します。【次世代・女性活躍】新

【取組み内容】

- ❖ 資格を活かし、正規職員として安心して働くことができるようフォローをしていきます。

⑩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。

⑪ICT化を積極的に進めていきます。【次世代】

【取組み内容】

- ❖ 基幹システムが法人の現状や時代にマッチしているか、あり方の再検討を行います。更に事務にかかる時間の短縮や利便性を高めていきます。

⑫職員のこころとからだ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】

- ❖ 医療機関と連携し、職員のこころとからだの状態を把握していきます。結果をもとに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。

⑬ 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ます。実習生・インターシップ制度を整備していきます。

⑭ ハラスメントがない職場を目指します。 【次世代・女性活躍】新

【取組み内容】

- ❖ 職員が安心して仕事ができるよう各種ハラスメントに対応していきます。

