

社会福祉法人山善福社会行動計画

当会は、教職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

【1】計画期間

令和3（2021）年4月1日より令和8（2026）年3月31日までの5年間

【2】内容

1. 次世代育成支援対策としての雇用環境の整備に関する事項

- (1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備
～育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備の措置の実施～

目標 産前産後休暇・育児休業の教職員への資料送付等による情報提供の実施

<ねらい>

職場復帰に対する不安感を軽減し、スムーズに職場復帰、ひろく社会活動への復帰ができるようする。

<背景>

当会では、育児休業の取得率は100%である実績があり、教職員のうち様々な職種の教職員がこれまで育児休業後の職場復帰に至っている一方、職場復帰後、以前の業務を思い出すのに時間を要すること（体力も含む）以外に、日常の様々な変更の積み重ねを把握するには更に時間を要するとの思いを抱く教職員は確かに存在する。

職場復帰した際、当該教職員が思う以上に保育（社会）は進んでいると感じ、「自分がまるで浦島太郎のよう」と表現するようになる場合もある。園、ひろく社会から取り残されたような気分になり、育児休業等を取得する前に培ってきた力を思うように発揮できないとの思いにとられる教職員は確かに存在する。

このような思いや体験を第1子に関する育児休業等から復帰した際に「浦島太郎状態」を経験した教職員は、第2子以降に関する育児休業等の取得の際には園へ遊びに来て、園児や教職員と話しをするなどして、常に園の状況の把握や教職員とコミュニケーションを欠かさないという、自らの工夫を経た後に育児休業からの復帰を進め、職場復帰後に関して少しでもスムーズにしようとの様子が伺える。

こうした教職員の工夫からの当会の気づきとしては、育児休業等中に園の情報を得て、教職員とコミュニケーションを図ることが、職場に復帰するための工夫としていかに重要なものかという点である。

また、当会において保育方針の核（コア）の点について変更の必要を見ていないが、現下の

コロナ感染症対策において、当該感染症の予防をするために、これまで通りの保育方法等だけでは難しい点も生じており、また生じることも想定され、保育方法等や行事の取り組み方などにも、大きく変化をさせていく必要性は今後も多々生じる可能性がある。このような観点からは、増々育児休業等から復帰する前から教職員をフォローしておく必要性は高くなるものと考えられる。

当会からして、育児休業等から復帰する教職員は、すでに保育（教育）・事務・給食など必要な知識や技術を備えており、当会にとっては得難い人材である。

こうした得難い人材が、時代の変化の中にあっても、育児休業等からスムーズに復帰することができるように、育児休業等取得中に、園内の会議等資料の送付や、また育児の妨げにならないよう本人の希望を聞きながら SNS を利用した会議を設け、教職員とのコミュニケーションを働きかけ、これらを通して刻々と変化する現場の情報を伝え、育児休業等からの復帰後に感じやすい、園ひいて社会とのひらきを最小限にできるように取り計らうこととする。

以上のような策を講じて、職場ひいて社会への復帰がスムーズにいくと、得難い人材なだけに各職種に応じた業務の質も向上し、また当該教職員にとっても仕事と育児のバランスも保つことができるものと見込まれる。

当会（各園）と育児休業取得者が互いの立場等の理解を深めながら、5年間計画で以上について取り組んでいく。

<対策の内容・方法>

●令和3（2021）年4月～

- ①各園長へ本目標を周知する。
- ②育児休業等を経験した教職員から職場への復帰前に知りたい園の情報を具体的に聞き取る。
- ③情報を把握したうえで、どのようなスパンで送付するかなど具体的な策を立てる。
- ④再度、各園長へ周知し実行する。
- ⑤各園に対し、資料等の送付状況を定期的に確認する。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

～年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施～

目標 年次有給休暇の取得日数：法定年5日の教職員の場合1人当たり6日以上

<ねらい>

教職員のより良いライフワークバランスを保つ。

<背景>

ひと昔前は保育の仕事は休憩も取れず、持ち帰りの業務多数あり、有給の取得はできない状態であった。その当時は離職率も高く、採用を希望する者もなく、教職員を確保することが困難な状態が続き、結果として、1人当たりの業務負担が増える→休憩取れない→有給休暇は取れ

ない、という悪循環であった。

そこで、当会は働き方の見直しを実施することとした。

これまでに、勤務時間内で業務を終了できるように、重複している業務を見直して効率化を図ってきているところ、

- ①このようにして業務が軽減され、休憩も取れ初め、徐々に年次有給休暇の取得率もあがり、こうした実績を外部発信できるようになり、採用を希望する者も増えてきている。
- ②教職員が確保できると、さらに保育に余裕ができ休憩が取れるようになりと良い循環となった。採用を希望する者が増えたことにより、直近ではハローワークからの勧めもありユースエール認定（若者雇用促進法に基づく認定）制度の認定法人となるまでに至ることができている。

この認定申請では、年次有給休暇に関わり、前事業年度の正教職員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率又は年間取得日数を毎年報告することとなるため、各園、各自の取得率や取得日数が視覚的にも把握できるようになってきている。

現在法人の取得率平均は80%ほどで認定法人としての要件を充足するところにあるが、一方、個人の取得日数を見ると有給休暇取得の義務化ラインの5日間の教職員が各園1～2名程度いるところである。

当会には多種多様な働き方で様々な年齢の教職員がいる。

これら全ての教職員が自己の生活を大事にしながら、いつまでも当会で働き続けられるよう年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均6日以上とする。

<対策の内容・方法>

- 令和3（2021）年4月～ 当年度内の実現を目標とする。
 - ①各園長へ本目標を周知する。
 - ②年次有給休暇の取得目標を、年次有給休暇の取得日数：法定年5日の教職員の場合、6日以上の旨を教職員へ周知。
 - ③各自の年次有給休暇日数が把握できるように、一覧表を教職員掲示板等で見える化
取得が低い教職員には、シフト担当者や主任などが声掛けを行い取得できるように調整を図る。
 - ④毎月、各教職員の年次有給休暇の取得日数を把握する。

2. 1以外の次世代育成支援対策に関する事項

目標 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供

<対策の内容・方法>

- 令和3（2021）年4月～ 一部実施済み・実施継続

以上