

「育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度の周知」の実施
行動計画

保育園から能動的に全職員にたいして「平成24年7月以降の育児・介護休業法に基づく育児・介護等の理解と雇用保険法に基づく育児休業給付、社会保険料の免除等の理解、労働基準法に基づく産前産後休業などの周知」を図ることにより、保育園内で育児休業等取りやすい職場環境づくりの協力関係が生まれ、「仕事と家庭の両立」が図られること。こうしたことにより職員個々人が保育教育等になお一層研鑽することとなり、保育園としての地域における子どもの育成に貢献できるための行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成26年4月1日～平成28年3月31日

2. 内容

目標1：育児介護休業法についての職員の現状理解及び基本的な内容等理解のための場を設定する。

< 対策 >

●平成26年4月1日～平成26年7月31日

職員会議等利用して育児介護休業法についての職員の現状理解等について全職員が話し合う。

●平成26年8月1日～平成26年12月31日

職員会議等利用して育児介護休業法等の制度に関するパンフレット等を利用した勉強会を実施して制度の理解を深める。

目標2：雇用保険法に基づく育児休業給付、社会保険料の免除等についての理解を深める。

< 対策 >

●平成27年1月1日～平成27年3月31日

職員会議等利用して育児休業給付、社会保険料の免除等のパンフレット等を利用して育児休業給付等についての理解を深める

目標3：「育児介護休業法」と「雇用保険」との関連並びに「労働保険法に基づく産前産後休業」等諸制度の理解を深める。

< 対策 >

●平成27年4月1日～平成27年9月30日

部外専門講師による「育児介護休業法」と「雇用保険」との関連並びに「労働保険法に基づく産前産後休業」等諸制度の理解を深めるための研修会を実施する。

●平成27年10月1日～平成28年3月31日

目標1～2及び目標3の結果を踏まえ、職員会議等利用して「育児

介護休業法」と「雇用保険」との関連並びに「労働保険法に基づく産前産後休業」等諸制度の利用による「仕事と家庭の両立」についての意見交換等を行い、今後の保育園内での職員相互間の協力の必要性について理解を深める。

「年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間3日以上とする」 行動計画

年次有給休暇の取得により、職員が家族と過ごすゆとりある時間を増やし、また、休暇を利用して職員が自らのスキルアップを図る等により仕事にも意欲を持って取り組める職場環境を進める。

そのため、職員の年次有給休暇の取得日数を計画的に取得する施策を行い、年次有給休暇取得日数を1人当たり平均年間3日以上とする行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成26年4月1日～平成28年3月31日

2. 内容

目標1：保育園内における過去2年間の年次有給休暇の取得日数を調査し、その現状を職員に周知する。

< 対策 >

●平成26年4月1日～平成26年7月31日

職員一人ひとりに年次有給休暇の取得状況を個別に周知する。

●平成26年8月1日～平成26年12月31日

全職員に年次有給休暇の取得の有効活用等周知・勧奨する。

目標2：保育園の繁忙期間等を調査し、こうした繁忙期に年次有給休暇の取得が職員間で重複しないことを職員へ理解を求める。

< 対策 >

●平成26年4月1日～平成27年3月31日

保育園の職員会議等で保育園の繁忙期間を周知し、また職員からこの期間中の年次有給休暇の取得の重複を避けるための意見等を聴取する。

●平成26年4月1日～平成27年3月31日

保育園の繁忙期間を意識した年次有給休暇の取得予定（計画）を年度当初に全員から提出してもらうことを決定並びに職員周知する。

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間3日以上とする。

< 対策 >

●平成27年4月1日～平成28年6月30日

前期目標2により全職員から年次有給休暇取得予定表を提出してもらう。

●平成27年4月1日～平成28年3月31日

年次有給休暇取得予定表に基づき職員間で重複が認められる場合、他日振り替えの調整を行う。

●平成27年4月1日～平成28年3月31日

四半期ごとに年次有給休暇の取得状況を調査し、年次有給休暇の取得日数の少ない職員には計画的取得を指導する。

また、四半期ごとに目標達成度合いを職員に職員会議等で周知し、職員の年次有給休暇取得の意識の高揚を図り目標を達成する。

「若年者（高校生等）に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トリアル雇用等通じた雇入れ又は職業訓練の推進」

行動計画

高等学校等からの要請を受けて、園児教育の実態を若年者に体験研修やトリアル研修等通じて園児教育の重要性や難しい点を学んでもらい、将来の保育士としての夢を持ってもらうために、更に充実した次の行動計画を作成する。

1. 計画期間 平成26年5月1日～平成28年3月31日

2. 内容

目標1：「インターンシップ等」実施のための職員周知を図る。

< 対策 >

●平成26年5月1日～平成28年3月31日

全職員に対してインターンシップ等の必要性等を職員会議等で周知理解を求める。

●平成26年5月1日～平成26年6月30日

全職員に対して職員会議等インターンシップ実施のための意見等聴取する。

※学校側の要請に応じて随時対処する。

目標2：「インターンシップ等」実施のための近隣、高等学校等の要請に基づき「インターンシップ等」実施する旨周知を図る。

< 対策 >

●平成26年9月1日～平成28年3月31日

高等学校の要請によるインターンシップ等実施の具体的日時等周知する。(予定)

目標3：「インターンシップ等」実施のための園内調整（目標2：高等学校等学校の要請期日に合わせて調整する。）

< 対策 >

●平成26年6月1日～平成28年3月31日

全職員に対してインターンシップ等実施の具体的日時等周知するとともに、研修内容について職員会議等を行い意見等を聴取して、研修カリキュラムを策定する。

●平成26年6月1日～平成26年11月30日

「インターンシップ等」実施のための最終決定を行い全職員に周知する。

目標4：「インターンシップ等」実施並びに反省会の実施

< 対策 >

●平成25年6月1日～平成28年3月31日

「インターンシップ等」実施並びに園内反省会実施。（高等学校の実施期日ごとに実施）

★事業を利用して・・・ 社会福祉法人玉米福祉会さん（由利本荘市）

保育園として地域の大切な子どもを預かり、日々子どもの安全と健やかな成長を願い保育教育に取り組んでいる。保育園の特性から、全職員が女性の職場環境の中で必要性を理解し取り組むこととなった。この取り組みによって、職員が「仕事と家庭の両立」を図り、保育教育に更に熱意を持って取り組める職場環境を整え、もってみどり保育園としての社会貢献に資していきたい。

★次世代育成サポートアドバイザー 渡辺 勝治さん

毎月の職員会議等利用して保育園と職員の連携により目標を是非達成していただきたい。この取り組みによって、職員が「仕事と家庭の両立」が図られ職員の家庭生活が豊かになり、加えてみどり保育園の社会的貢献に繋がるように取り組んでいただきたい。