

職員の処遇と資質の向上への取組み改善について

認定こども園 第一さつき保育園では、職員の働きやすい職場の体制を整備するとともに、保育・教育業務に携わる職員の資質の向上のための育成体制を整え、利用者がより充実した保育・教育サービスの提供を受けられるよう改善に取り組めます。

【職員の資質の向上のための取組み】

1. 新規採用者の育成計画

目 標 新規採用者が一日も早く職場の環境に慣れ、業務遂行に当たれるようになるとともに当園において活躍できる職員になれるよう育成する。

育成手法 通常の保育・教育に関する基本的な業務のための育成は、OJT（職場の上司や先輩が職務を通じてまたは職務と関連させながら指導・育成する方法）による。

当施設で業務に従事するために必要となる他の業務や教養のための育成は、次の研修内容に定めるところにより知識や技能を身につける方法による。

研修内容 新規採用者は、下記に定める研修を受けることとする。

① 新入職員研修

1. 日 時 4月入社時（中途採用者はその都度）
2. 場 所 当施設内遊戯室（予定）
3. 目 的 当施設で働くにあたって必要な基礎知識と心構えを身につける。
4. 内 容 法人及び施設の方針、理念、概要及び沿革
就業規則と福利厚生
社会人としてのマナーと心得
当施設で働くにあたって 等

② 子ども子育て支援新制度の実務研修

1. 日 時 4～5月予定
2. 場 所 当施設内（遊戯室）
3. 目 的 平成27年度施行された子ども子育て支援新制度について業務に必要な知識を身につける。
4. 内 容 新制度の概要

新制度における保育・教育の実務 等

- ③ 青森県幼児音楽研究会 新人研修
施設外研修 当施設で力を入れている音楽についての実技研修
- ④ 東日本幼児音楽研究会 音楽リズム公開保育に向けた研修
施設外研修 当施設で力を入れている音楽についての実技研修
- ⑤ その他、理事長が必要と認める研修

公表方法 当施設の新規採用者育成計画及び実施状況を当法人ホームページにおいて公表する。

2. 現職員の資質向上のための人材育成

目 標 現職員が当施設において業務に従事するにあたって、利用者によりよい保育・教育サービスを提供できるようにするため育成する。

育成手法 保育・教育の現場における当施設の課題を職員のミーティング等を出し合って特定し、解決するために必要な策を模索する。これにより、職員の個々の意識が高まり、直に保育・教育サービスの向上につながると期待する。
また、課題に対して施設外研修が必要となった場合等には、業務の都合上、直接参加しなかった職員に対しても、ミーティングなどを通じて報告し、全職員への周知を徹底することとする。

研修内容 (例) 子ども子育て支援新制度の概要と実務
・新制度の基本を理解し、業務に当たるための研修
幼稚園教育の考え方と教育方法、実務等
・保育所として機能に新たにに変わった教育分野の知識、技能の修得のための研修
青森県幼児音楽研究会 各種研修会
・お遊戯会、公開保育等、周囲に対して公表される保育・教育の資質の向上のための研修会
新規採用者育成の OJT の対象となるための研修
・いつでもまただれでも、新規採用者の育成に携われるようノウハウを習得するための研修
PC や通信端末等の操作と業務効率改善のための応用等

年 5～6 回、必要に応じて追加する。

公表方法 職員の育成計画及び実施状況は、当法人ホームページにおいて公表する。

【職員の処遇の改善】

1. 職員の健康管理に対する取組について

目的 当認定こども園の職員が自己管理意識を高く持ち、永く健康で業務に就くことができ、体調不良や病気等を理由に休職や退職することがないよう体制を整備する。

取組内容 ① 定期健康診断の範囲を超えた、がん検診等の受診の斡旋と費用補助及び休暇の提供

- ・職員の経済的及び肉体的負担を減らし、充実した健康診断を受けられるよう、診断日に休暇を与えたり、本人が希望する健診内容についての費用を補助する。
- また、健康診断時にかん検診などの受診を斡旋し、職員が自らの健康に対する意識を持てるようにする。

② 健康増進のための職員研修会の開催

- ・当園の職員が健康について高い意識を持ち、日常の予防習慣や生活改善等に生かすための研修会を年 1～2 回程度当園の嘱託医等に依頼して開催し、職員の健康管理に努める。

研修内容 ①生活習慣病にならないために（平成 28 年 7 月）

生活習慣病の及ぼす危険、ならないためにとる対策等の知識を養い、職員の健康意識向上に努める。

②病気になる前と後の生活の違い（平成 28 年 12 月）

病気になって職場を失う等した方々の体験談等を聞き、健康で働けることのありがたさを学び、病気が近く自己と接していることを職員に意識させるよう努める。

公表方法 職員の健康管理に対する取組の内容は、当法人ホームページにおいて公表する。

2. 育児、介護を両立できる取組について

目的 当認定こども園の職員の中には、家庭内において育児や介護が必要であったり、将来必要となる職員も当然にいる。職員が、実際に育児・介護に携わらなければならなくなった場合に、円滑に対応できるよう体制を整備する。

- 取組内容
- ① 安心して育児介護に携わることができる環境づくり
 - ・職員が、育児・介護に携わることとなったとき、それを理由に離職することのないよう、育児・介護休業あるいは短時間勤務の利用を斡旋し、職員がいつでも職場に戻れるという安心をもって育児・介護に携わることができるようにする。
 - ② 育児介護休業または短時間勤務の利用にあたっての迅速な代替職員の確保
 - ・職員が、育児介護休業等を利用するにあたっては、当該職員の業務の全部または一部が他の職員の負担増となる等、職場に与える影響は少なくない。職員が、安心して育児介護休業等の取得ができるよう、また、他の現職員にかかる負担を少しでも軽減するため、迅速に代替職員の確保に取り組む。

公表方法 職員の健康管理に対する取組の内容は、当法人ホームページにおいて公表する。

【社会貢献と法令遵守】

1. 関係法令遵守への取り組みについて

当認定こども園の運営では、社会福祉法人の運営に関する規則、労働基準法、その他諸々の法令に基づいて運営しているが、施設の实地監査、消防設備検査等による指摘事項等について、都度改善しているところである。事前確認や対策不十分であるために起こりうる事項であるため、各法令の知識を養うことで、法令を遵守した運営に取り組むとともに各行政機関か

らの指摘についても迅速に改善し、再発防止に努める。