

平成29年度「しまね女性の活躍環境整備支援事業費補助金」

(現：女性活躍のための活躍環境整備支援事業費補助金)

活用事例

(法人名) 社会福祉法人 中須保育所 (益田市)



補助事業内容	<ul style="list-style-type: none">・キャリアコンサルティング・キャリアアップ研修受講
コメント	<p>当時、保育所では、若手職員の離職率が高いことや、女性の職場でありながら、女性管理職がないという課題がありました。</p> <p>このため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定するにあたっては、上記の2つを課題として設定し、課題解決のための数値的な目標として①入職3年未満の離職者数を0にする②女性管理職を0名から1名にする、と決めました。</p> <p>数値目標の①の離職者数を減らすことを達成するため、取組内容としてはキャリアコンサルティング事業を行うことが効果的であると所内で検討し、行動計画の取組内容に決めました。</p> <p>このようにして策定した行動計画は、平成29年に島根労働局に提出しました。</p> <p>また、定めた行動計画を所内外に公表することで、目指すべき達成目標を明らかにすることができ、全職員での共有を行うことができました。</p> <p>そして、「しまね女性の活躍応援企業」に登録しました。</p> <p>平成29年度は、行動計画に定めた数値目標の①を達成するため、キャリアコンサルティングを行うという事業内容で「しまね女性の活躍環境整備支援事業費補助金」の交付申請を行い、採択に至りました。</p> <p>補助金を活用して行った事業は、具体的には、</p> <p>① キャリアコンサルティング</p> <p>外部講師を呼んで月1回夕方18:00～2時間、職員15名、職場</p>

の問題点を改善出来るように考えることや役割を明確にして、全職員の仕事の軽減を目指しました。

② キャリアアップ研修受講

保育士等の処遇改善に係る8つの分野で実施されている研修があります。3年以上の勤続年数者を対象とするので勤続年数の多い保育士から受講できるようにしたが専門知識をより深めることができるためキャリアアップ研修受講者には、受講後に園内研修を遂行してもらい、園全体で質の向上を目指すように取り組みました。

キャリアコンサルティングを受け、また、研修を重ねることで、保育士たちは中須保育所の職員であるという自覚とプライドを持つようになり、専門知識を習得することで責任を持った行動が以前に増してみられるようになりました。

また、これは職員の保育者としてのやりがいを感じられることにもつながったと考えられます。

現在は、自ら研修参加を希望し、自身の質の向上を目指すことに励み、また園全体での取り組みも増え、園全体の質の向上につながっていると考えられます。また、やりがいを見つけられたことが離職減少につながったとも考えられます。

平成30年に、男性の所長から女性の所長に交代しました。

令和2年2月には新園舎になり、整った環境は女性にとって一層働きやすさを増したと考えられます。

令和2年4月からは、新しい行動計画に更新し、現在の課題としてはまだキャリアアップ研修の受講を受けていない保育士等がいるのでキャリアアップに向けた意識向上が必要と認識し、新しい目標を定めて取り組んでいるところです。

(中須保育所・所長 辻 千津子)